

L'industrie de la construction au XXI^e siècle: image de marque, perspectives d'emploi et qualifications professionnelles

**Rapport soumis aux fins de discussion
à la Réunion tripartite sur l'industrie de la construction
au XXI^e siècle: image de marque, perspectives d'emploi
et qualifications professionnelles**

Genève, 2001



Table des matières

Introduction	1
Le context	1
Remarques générales concernant la réunion	2
Les grandes lignes du rapport	3
1. Production et emploi dans le secteur de la construction: panorama mondial	5
1.1. Production et emploi à la fin du XX ^e siècle	5
1.2. Tendances mondiales de la production et de l'emploi.....	8
1.3. Rôle de l'emploi dans le secteur de la construction et caractéristiques de la main- d'œuvre	11
1.4. La construction vue par les travailleurs	14
2. Changements récents intervenus dans la relation d'emploi et dans la structure du secteur	16
2.1. Les relations d'emploi dans le secteur de la construction des pays en développemen	16
2.2. Signes d'un développement du recours à de la main-d'œuvre occasionnelle et en sous-traitance.....	18
2.3. Progression de la sous-entreprise de main-d'œuvre dans les pays développé	21
2.4. Déclin du secteur public	22
2.5. Changements intervenus dans la structure du secteur	23
2.6. Quelques raisons à ces changements	25
3. Incidences de l'évolution de la relation d'emploi	28
3.1. Erosion du dialogue social et affaiblissement des conventions collectives	28
3.2. Baisse des niveaux de sécurité économique et sociale	32
3.3. Lien avec la santé et la sécurité.....	38
3.4. Incidences sur la formation et l'acquisition de compétences	41
3.5. Quelques conséquences des déficits de compétences.....	43
3.6. Conclusion	46
4. L'avenir: les orientations à prendre	47
4.1. La sous-entreprise de main-d'œuvre continuera	47
4.2. Domaines d'action prioritaires intéressant aussi bien les employeurs que les travailleurs.....	49
4.3. Des moyens d'action pour le changemen	60
5. Résumé et points suggérés pour la discussion	63
Résumé	63
Points suggérés pour la discussion	66
Bibliographie	67

Tableaux

1.1. Répartition mondiale de la main-d'œuvre et de la production du secteur de la construction, 1998.....	5
2.1. Nombre d'entreprises et répartition de la main-d'œuvre de la construction en fonction de la taille de l'entreprise au Brésil, 1988 et 1999	24

Figures

1.1. Investissement par habitant dans le secteur de la construction de quatre pays, 1998 (en dollars des États-Unis).....	6
1.2. Répartition de la production et de l'emploi du secteur de la construction, 1998	7
1.3. Répartition de la production du secteur de la construction en 1965 et 1998	9
1.4. Tendances récentes de l'emploi dans le secteur de la construction de certains pays nouvellement industrialisés	10
2.1. Répartition de la main-d'œuvre en fonction de la taille de l'entreprise dans le secteur du bâtiment de certains pays d'Europe occidentale	24
2.2. Répartition de la main-d'œuvre en fonction de la taille de l'entreprise dans le secteur du bâtiment de certains pays d'Europe orientale	25

Introduction

Odera est un jeune Kényen de Nairobi qui a terminé ses études secondaires en 1985. Après huit années passées à battre le pavé à la recherche d'un emploi, il s'est décidé, poussé par sa famille, à travailler avec son oncle, plombier de son métier. Odera a appris le métier et est aujourd'hui un plombier expérimenté, mais son travail lui paraît peu gratifiant en termes de salaire et de reconnaissance, et le taudis d'une pièce dans lequel il vit dans le bidonville de Nairobi le montre bien. Odera ne manque jamais une occasion de recommander à sa famille et à ses amis de bien s'appliquer dans leurs études s'ils ne veulent pas finir comme lui.

Njeri Wachira, 2001

Le contexte

A l'aube du XXI^e siècle, le secteur de la construction n'a pas bonne presse, et rares sont ceux qui oseront dire le contraire.

Sur nos écrans de télévision s'affichent régulièrement les images de ces immeubles qui s'effondrent à la suite d'un tremblement de terre parce qu'ils ont été mal construits et que les services d'inspection n'ont pas fait leur travail. Nous entendons aussi tous les jours parler de grosses affaires de corruption auxquelles sont mêlés des entrepreneurs et des gouvernements. A plus petite échelle, rares sont ceux qui n'ont pas eu une mauvaise expérience en ayant affaire à des entrepreneurs amateurs qui opèrent à la périphérie du secteur et suscitent les critiques du secteur tout entier, ce qui ne fait qu'ajouter au discrédit dont souffre ce secteur aux yeux de sa clientèle et de la population tout entière.

Ce secteur a aussi très mauvaise réputation aux yeux des personnes qui y travaillent ou qui pourraient y travailler, et c'est cet aspect qui nous intéresse au premier chef dans ce rapport. On se l'explique généralement par la nature du travail proprement dit, souvent considéré comme sale, difficile et dangereux, mais la véritable raison de ce discrédit est à rechercher dans les conditions de recrutement, beaucoup plus que dans la nature du travail en soi. Pour de nombreux travailleurs du bâtiment à travers le monde, les conditions d'emploi ont toujours été déplorables, mais beaucoup ont vécu une détérioration sensible ces trente dernières années, avec l'adoption par ce secteur — à l'époque le premier — des pratiques de travail dites «flexibles».

L'«externalisation» du travail par le biais de sous-traitants et d'autres intermédiaires est aujourd'hui la norme dans la plupart des pays. Le travail dans la construction est donc de plus en plus un travail temporaire et risqué, et la protection des travailleurs (là où elle existait) a fini par se perdre avec l'exclusion de bon nombre de travailleurs des régimes d

sécurité sociale. Le recours de plus en plus fréquent aux sous-traitants pour le recrutement de la main-d'œuvre a également eu des effets sensibles sur la sécurité et la santé au travail et ébranlé les conventions collectives et la formation, au point que ce secteur a vu le niveau des qualifications baisser sensiblement dans certains pays.

L'image du secteur de la construction en a souffert, notamment aux yeux de ceux qui auraient pu y travailler. Peu nombreux sont les endroits où le travail dans ce secteur est considéré comme un «travail décent». L'absence de possibilités de formation et de perfectionnement ne fait qu'ajouter au discrédit dont il souffre. Dans les pays où les travailleurs ont d'autres solutions (en gros, mais pas exclusivement, les pays riches), les nouveaux venus ne se pressent pas aux portes de ce secteur. Dans les pays avancés comme dans les pays en développement, ce dernier a du mal à recruter des travailleurs jeunes et instruits, comme le montre la citation placée au début de ce rapport.

La difficulté qu'a le secteur à attirer des travailleurs et investir dans leur formation a des répercussions sérieuses sur la productivité et la qualité des produits de la construction et, partant, sur l'aptitude des entrepreneurs à répondre aux besoins de leur clientèle. C'est donc un sujet qui préoccupe employeurs et travailleurs. En outre, les pénuries de main-d'œuvre et le manque de main-d'œuvre qualifiée amènent parfois à remplacer la main-d'œuvre par des machines, par le biais du préfabriqué et de la mécanisation, menaçant ainsi le potentiel de création d'emplois de ce secteur à long terme alors même que les emplois se font rares. Il y a donc des liens entre ces trois questions d'image, d'emploi et de qualifications, et ce sont ces liens¹ qui nous intéressent ici au premier chef.

Remarques générales concernant la réunion

Cette réunion s'inscrit dans le cadre du Programme des activités sectorielles du BIT, qui vise à faciliter l'échange d'informations entre les mandants sur l'évolution, sur les plans social et du travail, dans certains secteurs économiques, complété par des recherches pragmatiques sur des questions sectorielles d'actualité. Le moyen habituel de réaliser cet objectif est la tenue de réunions sectorielles tripartites internationales destinées à permettre l'échange d'idées et de données d'expérience avec pour finalité: de favoriser une meilleure perception des questions et des problèmes relatifs à des secteurs déterminés; de promouvoir un consensus tripartite international sur les préoccupations sectorielles, et de fournir une orientation concernant les politiques et les mesures à adopter aux niveaux national et international pour traiter les questions et les problèmes s'y attachant; de promouvoir l'harmonisation de toutes les activités de l'OIT à caractère sectoriel et de servir de point de convergence entre le Bureau et les mandants; enfin, de fournir des avis techniques, une aide concrète et un soutien pratique aux mandants de l'OIT dans les efforts qu'ils déploient pour surmonter les problèmes.

Cette réunion a été inscrite au programme des réunions sectorielles pour 2000-01 lors de la 273^e session (novembre 1998) du Conseil d'administration. Etant donné les différences qui séparent les secteurs de la construction des différents pays selon leur niveau d'industrialisation, il a été décidé d'organiser une réunion tripartite plus large que la moyenne, de manière à y inclure des participants venant des pays industrialisés, des pays nouvellement industrialisés et des pays en développement. Les gouvernements des 23 pays suivants ont été invités à envoyer des représentants: Afrique du Sud, Allemagne, Autriche, Brésil, Cameroun, Canada, Chine, Egypte, Emirats arabes unis, Espagne, Etats-Unis, Inde, Italie, Japon, Kenya, Malaisie, Mexique, Panama, Philippines, Pologne, Suède, Suisse,

¹ La question de l'emploi a été discutée lors d'une réunion tripartite en 1986, et celle de la formation et des qualifications en 1992. Ce sont donc les liens qui existent entre ces trois questions qui nous intéressent ici au premier chef, et non chaque thème pris séparément.

Turquie. Il a été décidé que si l'un ou l'autre de ces gouvernements venait à manquer, des remplaçants régionaux seraient pris sur une liste de réserve, et que 23 représentants d'employeurs et 23 représentants des travailleurs seraient choisis une fois que leurs groupes respectifs au Conseil d'administration auraient été consultés.

Le but de la réunion, tel qu'il a été défini par le Conseil d'administration, est de permettre un échange de vues sur le secteur de la construction au XXI^e siècle, sur son image, sur les perspectives d'emploi qu'il offre et sur ses besoins en personnel qualifié, en prenant comme base de discussion un rapport préparé par le Bureau; d'adopter des conclusions avec des propositions d'action à l'intention des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs au niveau national et de l'OIT; et d'adopter un rapport sur ces discussions. La réunion pourra également adopter des résolutions.

Les grandes lignes du rapport

Le principal thème du rapport est la modification de la relation d'emploi et de la structure industrielle dans le secteur de la construction et son impact sur la qualité de l'emploi dans ce secteur. Le chapitre 1 plante le décor en examinant la répartition de l'emploi dans ce secteur à travers le monde à la fin du siècle dernier et les caractéristiques de sa main-d'œuvre. Le chapitre 2 s'intéresse plus précisément à la relation d'emploi dans ce secteur, documents à l'appui, et explique les changements qui se sont produits ces trente dernières années et leur impact sur la structure de ce secteur. On y voit se produire un glissement très net vers l'emploi indirect à la suite de l'externalisation par les entrepreneurs de leurs besoins en main-d'œuvre, avec une forte augmentation de la part des petites et très petites entreprises dans la main-d'œuvre totale. Les répercussions de ces changements sur la négociation collective, la sécurité sociale, la sécurité et la santé, la formation et le perfectionnement sont examinées au chapitre 3. La conclusion est que la tendance à la sous-traitance de main-d'œuvre a peu de chances de s'inverser sensiblement. C'est pourquoi on s'interroge dans le dernier chapitre sur la manière de répondre aux besoins en main-d'œuvre qualifiée et d'améliorer la qualité de l'emploi dans un secteur que caractérise une précarisation croissante du travail.

Ce rapport adopte une perspective mondiale tout en faisant cependant l'effort, quand cela est possible, de choisir des données et des exemples venant des pays représentés à la réunion. Il s'attarde davantage sur les pays les moins avancés. Il y a plusieurs raisons à cela. Premièrement, comme le montre le chapitre 1, les trois quarts au moins des effectifs du secteur de la construction dans le monde se trouvent dans les pays les moins avancés, où ces effectifs ne cessent d'augmenter. Deuxièmement, les travailleurs du bâtiment des pays les moins avancés sont plus exposés aux accidents et ont des conditions de travail beaucoup plus difficiles que ceux des pays avancés. Ils ont également moins de possibilités d'acquérir les qualifications dont le secteur a besoin s'il veut se développer. L'amélioration des conditions d'emploi et le développement des institutions qui assurent une formation appropriée et la validation des compétences dans ces pays doivent figurer au premier rang de tout effort mondial de changement.

Avant de poursuivre, une simple mise en garde. Ecrire un rapport général sur le secteur de la construction dans le monde n'est pas chose facile. Alors que de nombreux autres secteurs se mondialisent, celui de la construction reste essentiellement une industrie locale, et les marchés du travail de ce secteur sont profondément enracinés dans la législation, la réglementation et les institutions locales. Un rapport aussi bref ne permet pas de rendre compte de toute la diversité des secteurs de la construction de par le monde. On peut toujours trouver des points communs, et un certain degré de généralisation est certes inévitable, mais il restera toujours de nombreuses exceptions à la règle qui échappent à tout effort d'exhaustivité.

Ce rapport a été préparé (et publié) sous l'autorité du Bureau international du Travail et rédigé par Jill Wells, spécialiste de la construction du Département des activités sectorielles. Pour certaines parties du rapport, les informations utilisées viennent des rapports demandés par le Bureau et préparés par Abdul -Rashid Abdul-Aziz, Priscilla Connolly, Steve van Huyssteen, Isabella Njeri Wachira, Carolina Pozzi de Castro, João Saboia, Mariusz Sochacki, Lu You-Jie, Paul Fox et Albert Yuson. Ces rapports ont été révisés et seront publiés soit séparément soit ensemble en tant que documents de travail sectoriels. Une fois publiés, ils pourront être obtenus au Département des activités sectorielles ou sur le site Internet du BIT (<http://www.ilo.org/sector>).

1. Production et emploi dans le secteur de la construction: panorama mondial

1.1. Production et emploi à la fin du XX^e siècle

Le tableau 1.1 montre la répartition dans le monde de la production et de la main-d'œuvre du secteur de la construction vers la fin du XX^e siècle. Les données utilisées sont les statistiques de la production et de l'emploi de différents pays, regroupées par région et par niveau de revenu par habitant. Sont considérés comme pays à revenu élevé les pays ayant un PNB par habitant supérieur à 9 266 dollars des Etats-Unis en 1999, ce qui correspond aux critères utilisés dans l' *Rapport sur le développement dans le monde 2000-01*. Sont considérés comme pays à revenu faible tous les pays qui ont un revenu par habitant inférieur à ce niveau. Ces deux séries de chiffres sont des estimations brutes uniquement, surtout pour les pays en développement. En outre, seuls ont été retenus les pays pour lesquels on disposait d'estimations aussi bien pour l'emploi que pour la production, ce qui excluait la plupart des pays d'Afrique subsaharienne. Par conséquent, ces données sous-estiment sérieusement l'activité du secteur de la construction en Afrique.

Tableau 1.1. Répartition mondiale de la main-d'œuvre et de la production du secteur de la construction, 1998

Nombre de pays	Région	Production (en millions de dollars)			Emploi (en milliers)		
		Pays à revenu élevé	Pays à revenu faible	Total	Pays à revenu élevé	Pays à revenu faible	Total
9	Afrique	-	20 962		-	1 867	
23	Amérique	723 569	243 247		9 275	10 917	
22	Asie	665 556	387 831		7 258	60 727	
2	Océanie	46 433	-		685	-	
34	Europe	876 546	123 345		11 820	8 978	
90	Total	2 312 104	701 755	3 013 859	29 038	82 489	111 527
	% du total	(77)	(23)		(26)	(74)	

Sources:

1. Les données concernant l'emploi proviennent de l' *Annuaire des statistiques du travail, 2000* du BIT, à l'exception de l'Inde, pour laquelle on a utilisé des estimations locales de l'emploi total (Vaid, 1999). Dans la grande majorité des cas, le chiffre donné pour l'emploi correspond à l'emploi total dans le secteur de la construction. Dans les cas pour lesquels on ne dispose pas de données sur l'emploi total, c'est l'emploi rémunéré qui est utilisé à la place: cela vaut pour les six pays d'Afrique subsaharienne, pour Bahreïn et pour la France.

2. Les chiffres concernant la production viennent d'une enquête spéciale faite pour *Engineering News Record (ENR)* (vol. 241, n° 21, 30 nov. – 7 déc. 1998), qui utilise les meilleures données nationales disponibles pour la production, qui est une production brute (valeur du projet de construction achevé).

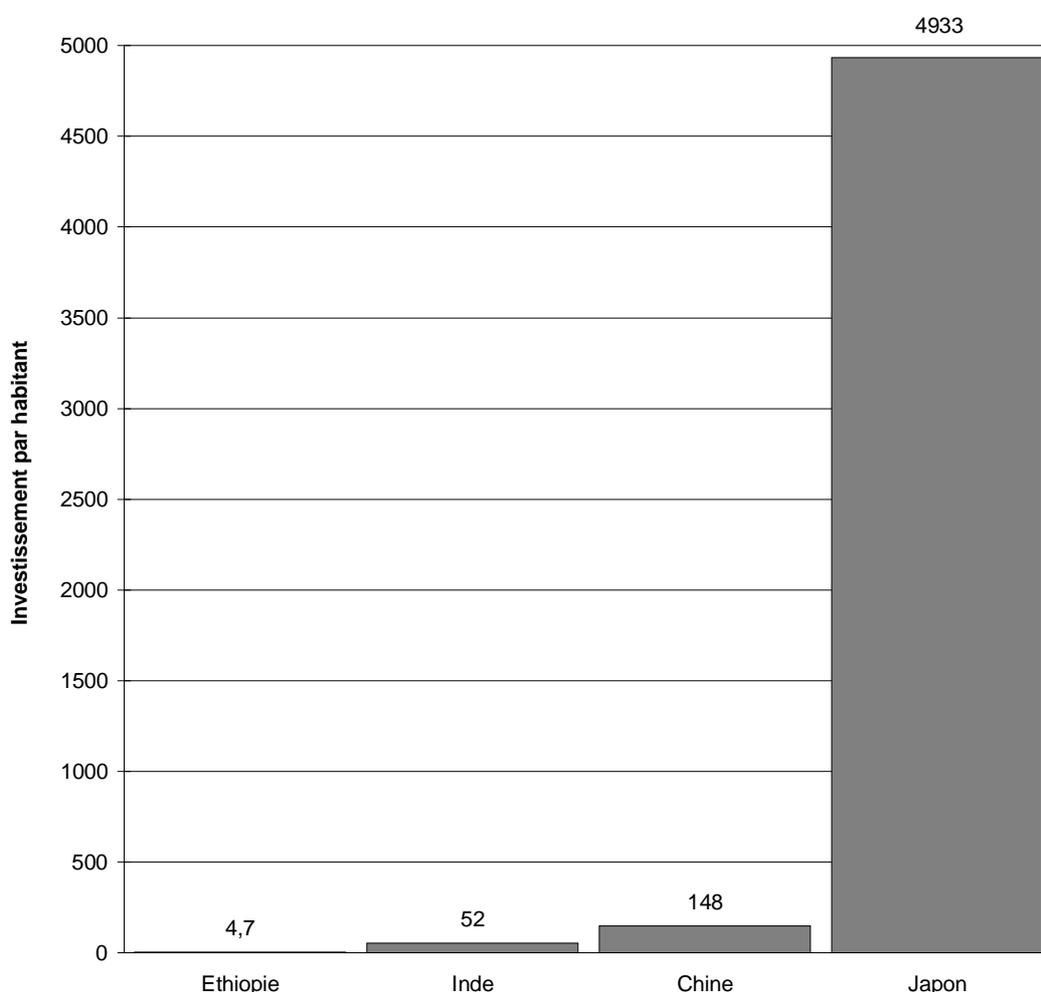
Production

On voit sur le tableau qu'en 1998 la production mondiale totale du secteur de la construction dépassait à peine 3 milliards de dollars selon les estimations. Le gros de cette production (77 pour cent) revient aux pays à revenu élevé (Europe occidentale, Amérique du Nord, Japon et Australasie). A eux seuls, les pays européens à revenu élevé contribuent pour 30 pour cent à la production mondiale totale. Les Etats-Unis et le Japon constituent les plus gros marchés nationaux de la construction, avec 22 et 21 pour cent du total de la

production mondiale, respectivement. Malgré sa taille et une croissance économique rapide ces dernières années, la Chine vient loin derrière, avec 6 pour cent seulement de la production totale, et l'Inde avec 1,7 pour cent.

En utilisant les données concernant la production venant de la source 2 du tableau 1.1 et les données démographiques du *Rapport sur le développement dans le monde 2000-01*, on obtient les investissements par habitant dans le secteur de la construction d'un certain nombre de pays tels qu'ils apparaissent à la figure 1.1. On peut voir qu'en 1998 l'Inde a investi l'équivalent de 52 dollars par habitant dans ce secteur, la Chine 148 dollars, et le Japon 4 933 dollars. En Ethiopie, les investissements par habitant étaient inférieurs à 0,1 pour cent du total japonais, avec seulement 4,7 dollars par habitant. Cette répartition extrêmement inégale de la production du secteur de la construction est évidemment le reflet de l'inégalité des revenus à l'échelle planétaire. Les biens du secteur de la construction sont coûteux, ce qui signifie que ce sont les pays ou individus qui disposent d'économies importantes ou qui sont à même d'emprunter qui peuvent les financer le plus facilement.

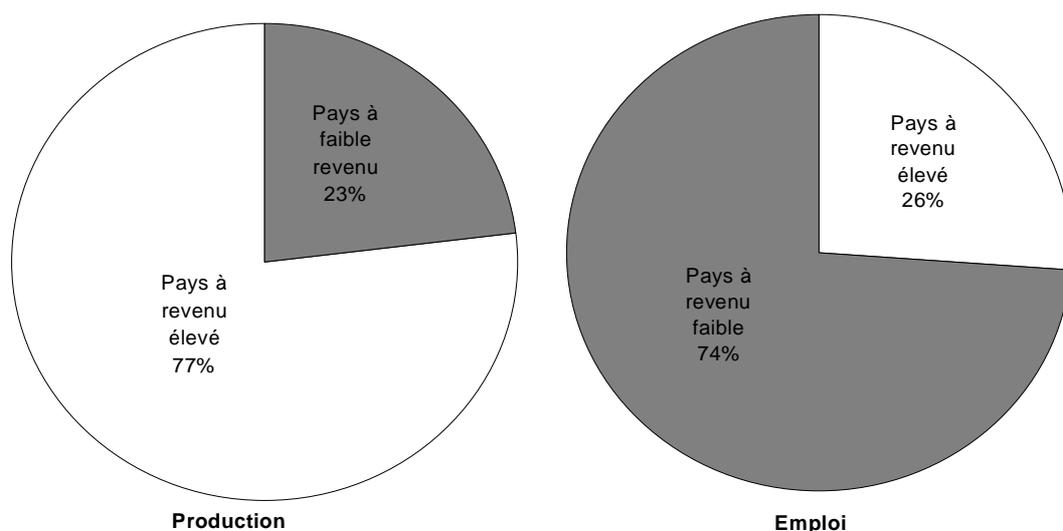
Figure 1.1. Investissement par habitant dans le secteur de la construction de quatre pays, 1998
(en dollars des Etats-Unis)



Emploi

Les données du tableau 1.1 nous donnent une toute autre image pour ce qui est de l'emploi. On peut voir qu'il y avait en 1998 plus de 111 millions de travailleurs du bâtiment dans le monde, dans les pays à revenu faible ou intermédiaire pour la plupart. En fait, la répartition de l'emploi est presque exactement l'inverse de celle de la production. Les pays à revenu élevé produisent 77 pour cent de la production mondiale du secteur de la construction, avec 26 pour cent de l'emploi total. Le reste du monde (pays à revenu faible ou intermédiaire) ne produit que 23 pour cent de la production, mais avec 74 pour cent de l'emploi, comme le montre la figure 1.2.

Figure 1.2. Répartition de la production et de l'emploi du secteur de la construction, 1998



On déduira de ce qui précède que l'intensité en main-d'œuvre de l'activité de construction des pays à revenu faible est nettement supérieure à celle des pays à revenu élevé. Autrement dit, la valeur de la production par personne employée y est nettement inférieure. La production moyenne du secteur de la construction par personne employée était de 8 507 dollars en 1998 dans les pays à revenu faible, contre 79 623 dollars dans les pays à revenu élevé. Cette différence s'explique en partie par la valeur inférieure de la production dans les pays à revenu faible (les salaires et les coûts du matériel y étant plus faibles), mais aussi par une tendance à utiliser la main-d'œuvre de manière plus parcimonieuse dans les pays riches, où les salaires sont élevés et où les coûts de main-d'œuvre représentent un pourcentage élevé du prix d'adjudication. Cette tendance s'est généralement traduite par le remplacement de la main-d'œuvre par des machines, par le recours au préfabriqué et par une utilisation plus grande des usines et des machines dans le processus de production.

Dans les pays à revenu élevé, le recours à des méthodes de production plus capitalistiques est tout à fait justifié économiquement. Le problème est que cette tendance a parfois atteint les pays à revenu faible, notamment dans les projets de génie civil. Il y a un certain nombre de raisons à cela, la principale étant une préférence marquée pour les méthodes à forte intensité d'équipement de la part de ceux qui décident des investissements dans les pays en développement, autrement dit des clients, des bailleurs de fonds et des ingénieurs consultants qui définissent la conception et le cahier des charges, ce qui détermine souvent les méthodes à utiliser dans la construction. Cette préférence repose

souvent sur un malentendu au sujet des méthodes à forte intensité de main-d'œuvre et de leur rentabilité, et sur l'idée que le produit serait de qualité inférieure, une idée qui viennent renforcer les systèmes nationaux d'adjudication, favorables aux grands projets et à leur exécution et, donc, à des méthodes plus capitalistiques.

Dans les pays à bas salaire et à fort taux de chômage, le remplacement de la main - d'œuvre par des machines ne se justifie ni sur le plan économique ni d'un point de vu social. Dans ces pays, toutes les possibilités d'emploi sont les bienvenues, et le secteur d la construction n'a aucune difficulté à attirer de la main-d'œuvre. Il pourrait même créer encore plus d'emplois. L'OIT a une longue expérience de la coopération techni que avec les pays à revenu faible qui démontre la faisabilité technique et la viabilité économique des méthodes de création d'infrastructures à forte intensité de main -d'œuvre et qui lui permet de former des personnes à leur utilisation. En faisant le néc ssaire pour que ces méthodes soient adoptées un peu partout, on aide à créer des emplois là où le besoin s'en fait le plus sentir.

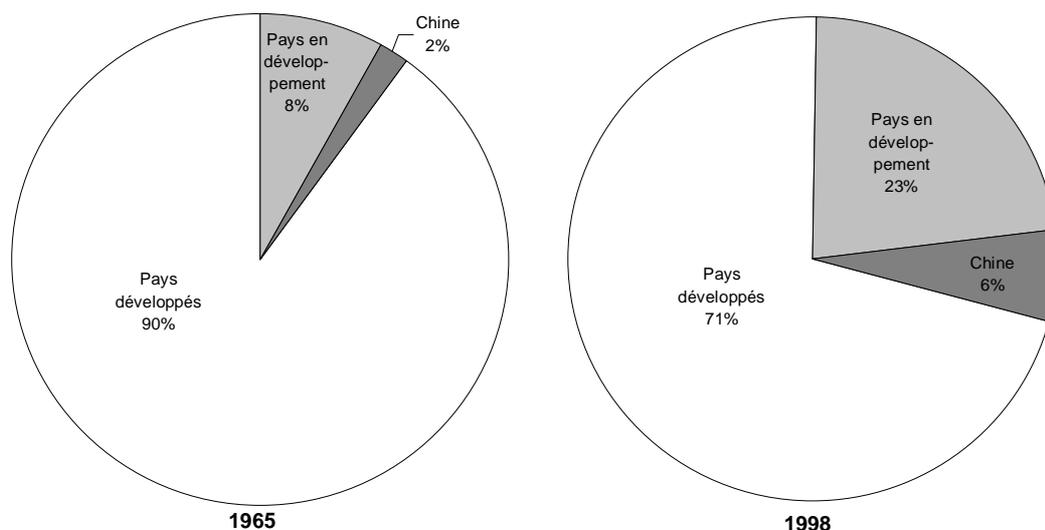
Le problème du remplacement «prématuré» de la main-d'œuvre par les machines dans les pays à revenu faible ne se pose pas ave la même acuité dans le secteur du bâtiment qui, de toute façon, utilise davantage de main-d'œuvre que le génie civil. Il semblerait que l'un des corollaires positifs (et trop méconnus) de l'adoption ces dernières années des mesures d'ajustement structurel dans les pays africains a été une forte expansion de l'emploi dans le secteur du bâtiment, où la main-d'œuvre en est arrivée à remplacer de plus en plus les capitaux à la suite de l'ajustement des prix relatifs (Wells e Wall, 2001).

1.2. Tendances mondiales de la production et de l'emploi

Les tendances de la production et de l'emploi sont parfois plus intéressantes que leur répartition à un moment donné. Si l'évolution historique à long terme (c'est celle qui nous intéresse ici) est parfois difficile à distinguer des fluctuations à court terme (cycliques), en ce qui concerne l'évolution de la production et de l'emploi dans le monde on dispose d suffisamment de données pour tenter une évaluation.

Les estimations pour 1965 de la production mondiale du sect ur de la construction (dans ce cas il s'agit de la production nette ou «valeur ajoutée») montrent que les pays avancés (économies de marché et économies centralement planifiées) contribuaient cett année-là pour 90 pour cent à la production mondiale, contre 10 pour cent à peine pour le pays en développement (BERU, 1972). Nous avons vu, toutefois, que vers 1998 les pays en développement représentaient 23 pour cent de la production et avaient donc plus qu doublé leur part. Si, en 1965, la Chine dépassait à peine les 2 pour cent de la production mondiale totale, vers 1998 sa part était passée à 6 pour cent, comme le montre la figure 1.3.

Figure 1.3. Répartition de la production du secteur de la construction en 1965 et 1998



Pays en développement

Ces trente dernières années, un certain nombre de pays en développement ont vu indubitablement augmenter de manière spectaculaire aussi bien la production que l'emploi du secteur de la construction. La construction étant une composante majeure d l'investissement, l'expansion de l'activité de construction et la croissance économique sont étroitement liées. De nombreuses études montrent que la production du secteur de la construction augmente particulièrement vite, dépassant souvent le taux de croissance d l'économie dans son ensemble, ce qui s'explique par le fait que c'est dans les premières étapes du processus de développement que les pays mettent en place leur infrastructure de base (Strassmann, 1970; BERU, 1972; Edmonds et Miles, 1984; Wells, 1986; Bon et Crosthwaite, 2000).

Comme il fallait s'y attendre, c'est dans les pays nouvellement industrialisés (NIC) d'Asie et d'Amérique latine que la croissance de la production et de l'emploi dans la construction a été la plus spectaculaire et la plus longue durant les 20 à 30 dernières années.

La République de Corée fournit une bonne illustration de l'augmentation de l'emploi dans la construction pendant le processus d'industrialisation. L'emploi dans ce secteur est passé de 192 000 en 1963 à 2 004 000 en 1997, avant de retomber un moment en raison d la crise économique en 1968. La part de la construction dans l'emploi total s'est accru pendant cette période, passant de 2,5 pour cent au chiffre incroyable de 9,5 pour cent (Yoon et Kang, 2000).

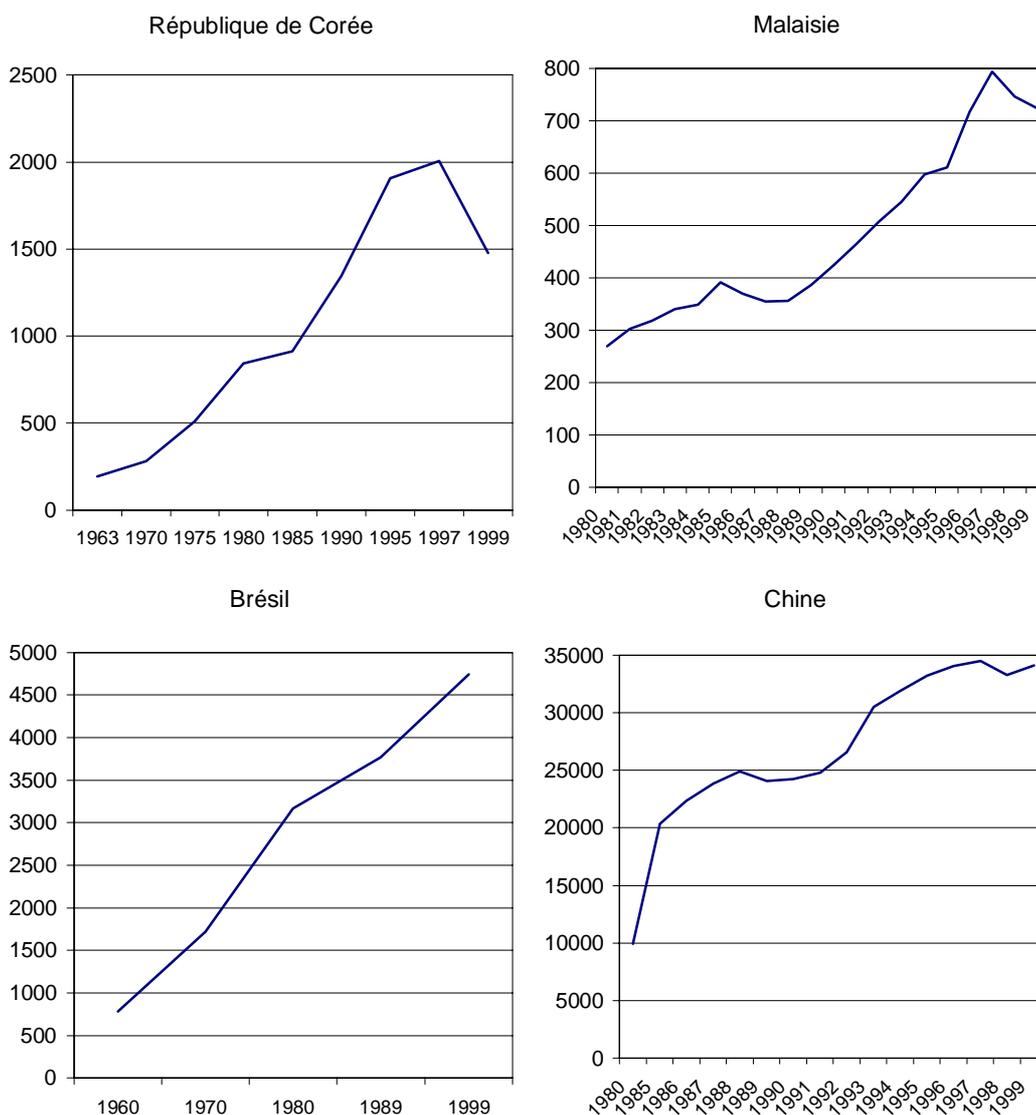
La Malaisie a vu ses effectifs dans la construction augmenter et passer de 270 000 en 1980 à 746 000 en 1997, doublant ainsi sa part, qui de 5,6 est passée à 10,7 pour cent (Abdul-Aziz, 2001).

Au Brésil, l'emploi dans la construction est passé de 781 000 en 1960 à 4 743 000 en 1969, soit près du double, sa part passant de 3,4 à 6,6 pour cent. Sa part du PNB a elle aussi doublé, passant de 4,2 à 8,5 pour cent pendant cette période (PNAD, différentes années).

En Chine, les effectifs du secteur de la construction ont augmenté de manière extrêmement spectaculaire ces dernières décennies. Alors qu'ils n'atteignaient pas 10 millions en 1980, ils s'établissaient à 30 millions en 1993, soit plus du double, avec un pari qui passe de 2,3 à 5 pour cent (Lu et Fox, 2001).

Ces tendances de l'emploi dans le secteur de la construction sont illustrées graphiquement par la figure 1.4.

Figure 1.4. Tendances récentes de l'emploi dans le secteur de la construction de certains pays nouvellement industrialisés



En Inde aussi, l'emploi dans le secteur de la construction est en train d'augmenter rapidement (8,4 pour cent par année). Il était estimé à 14,6 millions en 1995 -96 et devrait plus que doubler en s'établissant à 32,6 millions d'ici à 2005-06. Autrement dit, ce sont chaque année 1,2 million de travailleurs qui viennent grossir les effectifs du secteur de la construction. C'est dans le secteur du logement que devrait se produire l'essentiel de cette augmentation. Ce secteur a participé pour près de 60 pour cent à l'emploi total de la construction en 1995-96 et devrait employer 20 millions de personnes d'ici 2004-05. Le coût par emploi créé dans la construction étant plus faible que dans tout autre secteur de l'économie, ce secteur apparaît comme un secteur créateur d'emplois (Vaid, 1999).

On notera que plus un pays est pauvre et peu développé, plus grande est la part du secteur de la construction dans la production et la main-d'œuvre totales. En Inde, on estime à près de 16 pour cent la population travaillante qui dépend de l'activité de construction pour sa subsistance (Vaid, 1999). Dans beaucoup d'autres pays à revenu faible (Afrique subsaharienne), on ne dispose d'aucune donnée pour évaluer l'importance de la dépendance vis-à-vis du secteur de la construction en ce qui concerne le travail, mais elle paraît bien grande, même en l'absence de toute croissance économique réelle (Wells et Wall, 2001). Si les économies de ces pays venaient à connaître un essor, l'expansion des possibilités d'emploi dans la construction serait très importante.

Pays développés

Après une expansion rapide au cours des premiers stades de la croissance économique, la production du secteur de la construction voit généralement sa croissance ralentir (Strassmann, 1970; Bon et Crosthwaite, 2000). Dans beaucoup de pays riches, la production s'est plus ou moins stabilisée en termes réels.

La stabilisation de la production, à laquelle vient s'ajouter une tendance à la mécanisation et au préfabriqué, a entraîné dans certains pays riches une stagnation, voire un déclin de l'emploi dans la construction. Parmi les pays européens où l'emploi dans la construction a connu un déclin en 1970 et 1998 figurent la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, l'Italie, les Pays-Bas et la Suède.

Il est toutefois des pays à revenu élevé où l'emploi continue de progresser. En Espagne, au Portugal, en Turquie, en Autriche, en Allemagne, en Irlande et en Norvège, l'emploi dans le secteur de la construction a augmenté entre 1970 et 1998, alors qu'en Suisse il est demeuré stable (ON -CEE, différentes dates). Dans quelques-uns de ces pays, l'essor de l'emploi est le reflet d'une augmentation de la production, ce à quoi il faut toutefois ajouter un accroissement de la part de l'activité de réparation et de maintenance dans la production des pays avancés, activité qui demande à la fois beaucoup de main-d'œuvre et des compétences élevées.

En dehors de l'Europe, l'essor de l'emploi dans la construction s'est poursuivi aux Etats-Unis, au Canada, en Australie et au Japon. L'emploi dans ces quatre pays pris ensemble a augmenté de manière régulière, passant de 10 millions en 1971 à 16,5 millions en 1998 (Wieczorek, 1995; BIT, 1999).

1.3. Rôle de l'emploi dans le secteur de la construction et caractéristiques de la main-d'œuvre

Dans le processus d'industrialisation et d'urbanisation, le secteur de la construction est généralement la porte par laquelle les travailleurs arrivant dans les villes en provenance de l'intérieur du pays accèdent au marché du travail. La construction est souvent, pour ceux qui n'ont aucune compétence réelle, la seule solution qu'ils peuvent vraiment envisager en dehors du travail agricole, et elle revêt pour les paysans sans terre une importance particulière.

Les migrations internes pour le travail ont été très importantes au Brésil pendant le processus d'urbanisation rapide qu'a connu ce pays entre 1960 et 1980, où 30 millions de personnes auraient quitté l'intérieur du pays pour les zones urbaines. Il ressort des enquêtes menées sur São Paulo et Rio de Janeiro en 1985 que les migrants représentaient 98 et 94 pour cent, respectivement, des effectifs de la construction. Beaucoup venaient du nord-est, la région la plus pauvre du pays (Grandi, 1985). Bien que beaucoup de migrants soient restés dans les villes, la proportion des migrants dans la main-d'œuvre de la construction a

baissé, mais elle atteignait tout de même 43 pour cent en 1996 (PNAD, cité dans de Souza, 2000).

On observe le même processus aujourd'hui en Inde, où le travail non qualifié dans la construction fait partie des rares possibilités d'emploi qui s'offrent aux migrants venant des Etats les moins développés du pays. Il ressort d'une enquête menée en 1999 auprès de 670 travailleurs de 11 chantiers de Delhi que la majorité des travailleurs de la construction étaient des migrants de la première génération. Les deux principales raisons des migrations qui ont été avancées sont le chômage et la pauvreté (Anand, 2000). Le recrutement se fait par l'entremise des agents de main-d'œuvre et repose sur les liens de famille, de caste et de village. Il n'est pas rare de trouver des chantiers entiers formés de travailleurs venant de la même caste ou du même village ou parlant la même langue. C'est souvent la famille tout entière, enfants et personnes âgées compris, qui se déplace pour le travail, en une sorte de caravane qui se dirige vers les chantiers (Vaid, 1999).

En Chine également, le secteur de la construction, en pleine expansion, puise ses effectifs dans la main-d'œuvre excédentaire venant des zones rurales. L'emploi sur les chantiers des villes est pour ceux qui ont été déplacés par une productivité agricole plus forte la seule manière de gagner un peu d'argent. Malgré un maigre salaire, beaucoup parviennent à mettre de côté en quelques années suffisamment d'argent pour investir dans l'agriculture. Les entreprises urbaines de construction dépendent de la main-d'œuvre rurale, et le gouvernement (aussi bien central que local) favorise les migrations en faisant de certaines provinces des «bases de main-d'œuvre». Les autorités locales contrôlent elles aussi le processus en passant par des bureaux qui sont spécialement désignés à cet effet dans les zones urbaines (zones d'accueil) et rurales (zones d'émigration). En 1996, le secteur de la construction de Beijing employait tout à lui seul 424 000 travailleurs provenant de 49 bases de main-d'œuvre situées dans sept provinces différentes. Vers 1999, il en était à 640 000 travailleurs migrants provenant de 60 bases de main-d'œuvre (Lu et Fox, 2001).

Le continent africain est en train de s'urbaniser très vite, et là aussi la construction est souvent le premier métier des migrants ruraux venus en ville. Les travailleurs de la construction provenant des zones rurales sont souvent recrutés en tant que saisonniers, et retournent chez eux pour la récolte. Dans les pays où les hommes participent depuis toujours à la récolte, les femmes forment dans certains cas une proportion plus grande des effectifs pendant les périodes de forte demande de main-d'œuvre agricole.

Aujourd'hui, c'est principalement dans les pays en développement que la construction fournit un emploi aux personnes venant de l'intérieur du pays. Toutefois, aussi loin qu'on remonte dans le temps, dans les pays avancés aussi la construction a toujours joué un rôle, puisant dans la réserve de main-d'œuvre rurale pendant le processus d'urbanisation et d'intensification agricole. Lorsque la réserve de main-d'œuvre provenant des zones rurales s'épuise, ce secteur attire et absorbe les migrants venus d'autres pays, où il y a un excédent de main-d'œuvre et où les salaires sont plus bas. C'est ainsi qu'en Espagne, dans les années cinquante et soixante, les travailleurs venaient de l'intérieur du pays. Le secteur de la construction était pour les migrants le premier point d'accès aux villes. C'est aujourd'hui l'un des principaux points d'accès au marché du travail pour les travailleurs étrangers, qu'ils soient légaux ou clandestins. Il joue un rôle social important sur le marché du travail espagnol en tant que milieu de transformation et d'intégration sociales (Byrne et van der Meer, 2000).

Les migrations internationales pour le travail dans la construction sont particulièrement importantes dans les pays du golfe Arabique, tels que les Emirats arabes unis, qui ont une faible population et de vastes programmes de construction financés par le pétrole. Ces dix dernières années, elles sont devenues un phénomène important en Asie de l'Est, où des différences énormes en termes de caractéristiques démographiques et d

salaires ont entraîné un détournement de travailleurs migrants des économies à bas salaires vers les économies à salaires élevés (BIT, 1995)¹.

On peut travailler dans la construction même sans avoir été beaucoup scolarisé

Le secteur de la construction est capable d'«absorber les exclus» (de Souza, 2000). Il fournit un emploi à ceux qui ont été très peu scolarisés ou qui ont peu de compétences, dont beaucoup viennent des couches les plus pauvres de la population.

Des études récentes portant sur les travailleurs de la construction d'un certain nombre de villes de l'Inde montrent qu'en général il s'agit de personnes jeunes, venant des castes les plus basses et de la communauté musulmane, et peu éduquées (Vaid, 1999; Anand, 2000). Beaucoup sont illettrés; c'est le cas de 69 pour cent des travailleurs à New Delhi, de 56 pour cent à Pune, de 40 pour cent à Mumbai, et de tous les travailleurs à Hyderabad et Visakhapatnam (Vaid, 1999). Dans beaucoup de grandes villes, les travailleurs de la construction sont aujourd'hui recrutés au sein de la population locale, mais la majorité provient toujours des couches les plus défavorisées de la population.

Au Brésil aussi, les travailleurs de la construction ont un niveau d'instruction inférieur à celui de l'ensemble des travailleurs. Le secteur de la construction brésilien n'exige même pas un niveau d'instruction moyen de ses travailleurs (Zylberstajn, 1992, p. 8). En 1999, 14,6 pour cent des travailleurs de la construction étaient illettrés et 57 pour cent avaient moins de quatre ans de scolarité (PNAD, cité dans de Souza, 2000).

On retrouve pratiquement la même situation en Chine, où 50 pour cent des 600 000 travailleurs migrants des chantiers de Beijing n'ont fait que l'école primaire, et plus de 10 pour cent sont illettrés (Lu et Fox, 2001).

Dans les pays développés aussi, le secteur de la construction offre des possibilités d'emploi — très recherchées — à ceux qui ont peu de qualifications acquises à l'école. Il emploie un nombre extrêmement élevé de personnes ayant un niveau d'instruction très bas, offre des postes aux chômeurs de longue durée et aux personnes qui ne font plus partie du marché du travail, et un travail supplémentaire parfois (Dougherty, 1996).

Le rôle des femmes

Dans la plupart des pays, les travaux de construction sont effectués presque exclusivement par les hommes. Toutefois, dans les pays d'Asie du Sud, les femmes jouent un rôle important en effectuant des tâches non qualifiées pour un maigre salaire (Wells, 1990). C'est ainsi qu'en Inde les femmes constitueraient jusqu'à 30 pour cent des effectifs de la construction. Elles sont intégrées dans la main-d'œuvre du bâtiment tout en bas de l'échelle en tant que travailleuses non qualifiées ou que porteuses de charges. L'accès à la formation leur est refusé (Shah, 1996). La discrimination en matière de rémunération est très répandue. Une enquête menée auprès de 2600 travailleurs du bâtiment dans cinq villes fait ressortir une inégalité flagrante en matière de rémunération, les femmes gagnant 10 à 20 pour cent de moins que les hommes pour un travail semblable (Vaid, 1999). En outre, elles sont souvent employées en tant que membres d'une unité de travail familiale, car le système de rémunération à la pièce encourage les travailleurs à faire travailler leurs épouses et leurs enfants pour accroître la production, et dans ces circonstances si les femmes travaillent, parfois elles ne perçoivent pas toujours (directement) une rémunération. Dans l'enquête citée ci-dessus, aucune des travailleuses ne figurait sur les

¹ La question des travailleurs migrants dans la construction a été discutée lors d'une réunion tripartite tenue en 1996 (voir BIT, 1995). Cette question n'occupera donc pas une place importante dans ce rapport.

états de paie des entrepreneurs, et pourtant elles représentaient entre 23 pour cent (Hyderabad, Delhi) et 34 pour cent (Mumbai, Pune) des effectifs de la construction. Comme il fallait s'y attendre, aucun chantier n'avait de salle de repos réservée aux femmes ou de crèches pour les enfants, et aucune des femmes n'avait bénéficié d'une allocation de maternité (Vaid, 1999).

Ce qui est peut-être encore plus intéressant que la situation actuelle des femmes dans la construction, c'est l'attitude des ouvriers qualifiés à leur égard. Sur les 670 travailleurs qui ont été interrogés sur 11 chantiers de Delhi, 70 pour cent des maçons et 72 pour cent des plombiers estimaient que les femmes ne devraient pas toucher un salaire égal pour un travail égal. Les préjugés à leur égard semblaient être encore plus profondément ancrés chez les ouvriers les plus jeunes que chez les plus âgés, ce qui reflète sans aucun doute la crainte d'une concurrence éventuelle pour des postes peu nombreux (Anand, 2000). Même au Kerala, où beaucoup d'autres droits fondamentaux des travailleurs sont pourtant respectés et où il y a même un conseil social des travailleurs du bâtiment bien établi, une certaine disparité entre hommes et femmes en matière de salaires est non seulement acceptée par la société, mais même attendue. Elle est également institutionnalisée dans le barème des salaires des départements de génie civil au niveau de l'Etat, ce qui explique que les efforts déployés pour appliquer la législation en matière d'égalité n'aient encore rien donné (Jennings, 2001).

1.4. La construction vue par les travailleurs

A en croire les données venant de différentes régions du monde, les travailleurs de la construction ne verraient pas leur emploi d'un très bon œil. Les métiers de la construction apparaissent un peu partout comme des métiers peu valorisants.

En Malaisie, les jeunes préfèrent encore être au chômage que de travailler dans la construction. Cela s'expliquerait apparemment par les pratiques archaïques qui ont cours, par le fait qu'il s'agit d'un travail en plein air et par la place importante qu'occupent le travail temporaire et le travail occasionnel. Ce secteur a été forcé de s'en remettre à la main-d'œuvre étrangère, et surtout aux travailleurs venant de l'Indonésie voisine, et ce depuis une vingtaine d'années. Selon les estimations officielles, la main-d'œuvre étrangère aurait constitué 80 pour cent des effectifs de la construction en 1992 (Abdul-Aziz, 2001). Les employeurs de ce secteur s'accordent à dire qu'il continuera à dépendre de la main-d'œuvre importée (qu'elle soit régularisée ou pas) dans un avenir prévisible. Les travaux du bâtiment étant devenus synonymes d'immigrants (avec beaucoup de clandestins), ils sont dévalorisés encore plus.

On retrouve à peu près la même situation dans certains pays avancés où, depuis des années, le travail de construction est assuré essentiellement par des immigrants ou par des enfants d'immigrants (BIT, 1995). En outre, la population locale dans beaucoup d'autres pays a commencé récemment à fuir les métiers de la construction.

En Espagne, le secteur de la construction a aujourd'hui du mal à recruter des travailleurs, et surtout des jeunes plus qualifiés, malgré les 12 pour cent de chômage enregistrés dans ce pays. Avec l'expansion dont bénéficie cette économie depuis 1995, les employeurs espèrent que les travailleurs migrants continueront à affluer d'Afrique du Nord, d'Amérique latine et d'Europe orientale (Byrne, 2000). Les problèmes de recrutement parmi les hommes jeunes (terrain de recrutement traditionnel) que connaît le Royaume-Uni incitent les employeurs à recruter dans d'autres catégories: femmes et minorités ethniques (Bowen, 1996). Dans beaucoup d'autres pays européens, on constate un vieillissement de la main-d'œuvre dans la construction, et les départs à la retraite ne sont pas compensés par de nouvelles embauches (DG Enterprise, 2000).

On retrouve à peu près la même situation aux Etats -Unis, où l'avantage en matière de salaires que les travailleurs de la construction ont toujours eu sur ceux d'autres secteurs (et qui était nécessaire pour les garder dans ce secteur) a fini par s'effriter ces vingt dernières années, d'où un départ progressif des travailleurs qualifiés, difficiles à remplacer (Phillips, 2000). C'est la réserve d'artisans reconnus qui semble s'épuiser le plus, obligeant bon nombre d'entrepreneurs à embaucher des personnes n'ayant ni expérience ni formation. Il est vrai que ce n'est pas le seul secteur dont le marché du travail se caractérise par une pénurie de main-d'œuvre, mais ici on pense que ce n'est malheureusement pas un problème de courte durée qui cessera une fois la surchauffe terminée, mais au contraire un problème qui ne sera résolu que si ce secteur arrive à toucher une nouvelle génération de travailleurs potentiels. Il est généralement admis que le secteur de la construction doit redorer son blason. Rares sont ceux qui voient dans les métiers de la construction des métiers viables (*Washington Post*, 2000). Pour reprendre le discours d'un responsable syndical de Floride: «Nous pensons tous que les métiers de la construction sont les derniers des métiers (...). Il n'y a pas un seul parent qui souhaite voir ses propres enfants travailler dans la construction.» (*Wall Street Journal*, 2000a).

Dans beaucoup d'autres pays, pauvres ou riches, ceux qui travaillent dans le secteur de la construction le font par nécessité et non par choix. Pratiquement partout, ils rêvent d'un avenir meilleur pour leurs enfants.

Il ressort d'une enquête récente menée auprès de 2 600 ouvriers du bâtiment de cinq villes de l'Inde que 90 pour cent d'entre eux travaillaient dans le secteur de la construction parce qu'ils n'avaient pas le choix, mais qu'ils ne souhaitaient pas voir leurs enfants y travailler eux aussi (Vaid, 1999). Seulement 3,8 pour cent des personnes ayant répondu à une autre enquête menée à Delhi voyaient dans les métiers de la construction des métiers intéressants pour leurs fils (Anand, 2000). En Chine, les métiers de la construction ont été classés derniers sur une échelle de 69 métiers par 2 600 jeunes de 63 villes qui ont répondu en 1999 à un sondage de l'Académie des sciences sociales (Lu et Fox, 2001). Au Kenya aussi, l'image du travail de construction est très mauvaise parmi les travailleurs eux-mêmes. Ceux qui rejoignent ce secteur le font parce qu'ils n'ont rien trouvé d'autre et ils en sortent à la première occasion, comme le montre bien l'histoire d'Odera qui figure au début de ce rapport.

Bien sûr, les choses ne se passent pas toujours ainsi. Dans certains pays (par exemple en Suède ou au Danemark), le travail de construction est bien payé et les travailleurs bien protégés. Ce travail peut aussi être très gratifiant. L'anthropologue américain Herbert Applebaum écrivant en tant qu'ouvrier du bâtiment cite comme facteurs positifs qui donnent satisfaction dans ce secteur: l'autonomie des travailleurs et la maîtrise du milieu de travail et de la production, un système de surveillance très lâche, et une organisation du travail non bureaucratique, le travail en équipe et l'esprit de camaraderie, l'appartenance à un métier et le prestige de la profession. Il admet toutefois qu'à ces facteurs positifs s'oppose l'insécurité de l'emploi, principal motif d'insatisfaction des travailleurs de la construction (Applebaum, 1999).

Malheureusement, ces dernières années on a vu cette insécurité augmenter aux Etats-Unis et dans beaucoup d'autres pays. Dans les deux chapitres qui suivent, nous examinerons les raisons de cette insécurité et nous essaierons de comprendre pourquoi dans tant d'endroits ce secteur est si mal vu en tant que lieu de travail.

2. Changements récents intervenus dans la relation d'emploi et dans la structure du secteur

La sous-traitance a toujours été importante dans le secteur de la construction, surtout dans le bâtiment, où le processus de production est divisé en un certain nombre d'activités bien distinctes. Ces tâches ou activités se déroulent souvent de manière séquentielle et nécessitent parfois une main-d'œuvre spécialisée, de sorte que les entreprises générales de construction ont souvent raison, au si bien sur le plan technique que sur le plan économique, de sous-traiter certaines tâches en les confiant à des unités indépendantes et spécialisées.

Il ressort toutefois des données provenant de toutes les régions du monde que la sous-traitance a énormément gagné de terrain au cours des vingt à trente dernières années, et qu'elle ne se limite pas aux tâches spécialisées. Dans certains pays, c'est le gros de la main-d'œuvre du bâtiment qui est recruté aujourd'hui en passant par des sous-traitants et d'autres intermédiaires, l'externalisation des besoins en main-d'œuvre étant devenue la norme.

Ce sont ces développements que nous passerons en revue dans ce chapitre, qui examine en premier lieu les pratiques traditionnelles de recrutement de la main-d'œuvre par l'entremise de sous-traitants et d'intermédiaires, que l'on retrouve un peu partout dans le secteur de la construction de bien des pays en développement. On présentera ensuite des données qui font apparaître une progression encore plus grande de la sous-entreprise de main-d'œuvre dans les pays en développement, et un mouvement très important dans cette direction dans les pays industrialisés. On examinera leur impact sur la structure de ce secteur. Dans la dernière partie de ce chapitre, on expliquera ces changements en faisant référence à la nature du processus de construction et à la mondialisation.

2.1. Les relations d'emploi dans le secteur de la construction des pays en développement

Dans beaucoup de pays en développement, le recrutement de la main-d'œuvre par l'entremise de sous-traitants et d'intermédiaires est aujourd'hui une pratique bien établie. En général, la sous-traitance coïncide avec une sous-entreprise de main-d'œuvre, et elle touche parfois différentes étapes d'un grand projet, créant ainsi un système de sous-traitance à étages. Tout en bas de ce système, on trouve les intermédiaires qui recrutent et contrôlent la main-d'œuvre. Il s'agit des *mistris*, *jamadars* ou *mukadams* en Inde, des *oyaji* en République de Corée, des *kepala* en Malaisie, des *gatos* au Brésil ou des *maestros* au Mexique. Sous des noms différents, leur fonction est pratiquement la même partout. Ils servent de pont entre les travailleurs qui cherchent du travail et les entrepreneurs et sous-traitants qui peuvent en offrir (Vaid, 1999).

En Inde, la plupart des entrepreneurs et sous-traitants ont des *jamadars* ou des *mistris* qui leur sont attachés de façon plus ou moins permanente et qui sont chargés de recruter des travailleurs, de les contrôler et de les superviser pendant la période contractuelle, de les faire partir une fois le travail terminé et de les ramener lorsqu'il y a un nouveau travail (Vaid, 1999). Le recrutement des amis, voisins et parents est chose courante et, les travailleurs étant rémunérés à la tâche, on a souvent affaire à des familles entières. L'entrepreneur s'assure la loyauté de ces travailleurs en leur versant une avance (*peshgi*) par l'intermédiaire du *jamadar*. Le système du *peshgi* crée un lien entre l'entrepreneur, l'intermédiaire et le travailleur. L'intermédiaire est le garant de l'argent de l'entrepreneur

et de l'emploi des travailleurs, et il fait le lien en permanence entre les deux. En contrepartie, il perçoit une commission mensuelle de l'entrepreneur et un pourcentage calculé sur les salaires des travailleurs.

En Malaisie, on retrouve un système semblable de recrutement indirect qui permet depuis des années à l'entrepreneur de recruter en fonction des fluctuations de la demande de main-d'œuvre (Abdul-Aziz, 1995). Les travailleurs sont regroupés en équipes à la tête desquelles on trouve un *kepala* ou chef qui fait le lien entre les travailleurs et les sous-traitants, et finalement avec l'entrepreneur. Dans ce pays, la plupart des travailleurs de la construction sont des travailleurs migrants venus d'Indonésie. A l'origine, aussi bien les travailleurs que le *kepala* étaient recrutés directement par le sous-traitant, qui s'occupait aussi de superviser les travailleurs, mais aujourd'hui de nombreux *kepala* négocient avec les employeurs (sous-traitants) un contrat rétribué au forfait: ils contrôlent le processus de travail et paient leurs travailleurs avec la recette obtenue, devenant ainsi des sous-entrepreneurs de main-d'œuvre à part entière.

En République de Corée, l'intermédiaire porte le nom d'*oyaji*, l'équivalent de père. L'*oyaji* est généralement un ouvrier qualifié qui opère en tant que dirigeant d'entreprise et travailleur indépendant. Il reçoit un contrat d'une entreprise sous-traitante et effectue le travail de construction en employant des journaliers. Il peut arriver que l'entreprise sous-traitante recrute l'*oyaji* sur une base mensuelle et contrôle le travail elle-même, mais en général le contrôle se fait par contrat, auquel cas la gestion est confiée à l'*oyaji*. L'*oyaji* est sous la coupe du sous-traitant car il dépend de lui pour les travaux à venir (Yoon et Kang, 2000).

Aux Philippines aussi, les travailleurs sont souvent recrutés par l'entremise de sous-traitants qui négocient le contrat de main-d'œuvre pour un projet, puis recrutent les travailleurs par le biais des contremaîtres ou des chefs d'équipe. Pour les petits projets, ce sont les contremaîtres qui traitent directement avec l'entrepreneur. Il arrive souvent que les contremaîtres recrutent des parents ou amis de leur entourage. Il n'y a pas de contrat proprement dit, et la relation employeur-travailleur est elle aussi informelle (Yuson, 2001).

On retrouve la même situation en Egypte, où les grosses entreprises de construction ont recours aux sous-traitants et aux recruteurs de main-d'œuvre pour avoir accès à une main-d'œuvre flexible, plutôt que de recruter des travailleurs directement avec un contrat en bonne et due forme. On estime à 90 pour cent le pourcentage des ouvriers du bâtiment qui sont soit recrutés occasionnellement en tant que salariés, soit indépendants. C'est dans les cafés des ouvriers du bâtiment que les sous-traitants et les ouvriers se rencontrent et discutent et où le recrutement se fait. Les ouvriers spécialisés sont recrutés parmi les parents et amis. Les liens étroits qui unissent les employeurs et les travailleurs (patrons et clients) et la cohésion entre les membres d'un même groupe limitent l'accès aux emplois, mais le marché des manœuvres (qui attendent en dehors du bar) est plus ouvert (Assaad, 1993).

On retrouve le même système en Amérique latine. Au Brésil, les entreprises générales de construction ont depuis longtemps pour habitude de sous-traiter une grande partie du travail en recourant au système de la sous-entreprise de main-d'œuvre. Les sous-traitants recrutent ensuite les travailleurs par le biais d'intermédiaires, connus sous le nom de *gatos*, l'équivalent en portugais du mot chat (Saboia, 1997). Le travailleur est généralement payé à la tâche, cette dernière étant clairement définie et facile à mesurer (en général, le travail qualifié entre dans cette catégorie), et en fonction du temps effectué quand il s'agit d'un travail non qualifié (Zylberstajn, 1992).

Au Mexique, c'est le *maestro* qui s'occupe du recrutement et de la surveillance des travailleurs, et de leur formation. L'entrepreneur ou le sous-traitant n'a souvent aucun contact direct avec les travailleurs, les instructions étant données par l'intermédiaire du *maestro*. Toutefois, bien qu'il contrôle le processus de travail, le *maestro* ne paie pas les

travailleurs, à moins qu'il ne soit également sous-traitant. Il arrive souvent qu'il recrute ses propres amis ou connaissances, ou qu'il se rende dans certains endroits connus où les ouvriers du bâtiment au chômage viennent offrir leurs services. En général, la relation entre le *maestro* et les travailleurs est bienveillante, presque paternaliste, mais il peut également y avoir une relation d'exploitation (Connolly, 2001).

2.2. Signes d'un développement du recours à de la main-d'œuvre occasionnelle et en sous-traitance

Même si cette façon de recruter est la plus classique pour le gros des travailleurs du bâtiment, certains travailleurs ont toujours été recrutés de manière directe et plus permanente. C'est le cas des travailleurs qui forment le noyau de la main -d'œuvre des entreprises générales de construction et de ceux qui sont employés dans le secteur public. Cependant, les données provenant de nombreux pays montrent que la main -d'œuvre permanente et recrutée directement a diminué ces dernières années, au contraire de la part des travailleurs recrutés par l'entremise des sous-traitants et des intermédiaires, et ce à titre temporaire ou occasionnel, qui, elle, a augmenté.

En Malaisie, la part des travailleurs recrutés par l'entremise des sous-traitants n'a augmenté que très légèrement, passant de 71 à 74 pour cent entre 1983 et 1998. Une fois décomposées, les données dont on dispose montrent que l'augmentation est beaucoup plus élevée pour les travailleurs étrangers, et plus précisément pour les travailleurs étrangers qualifiés. Le pourcentage de ces derniers qui sont recrutés par le biais des sous-traitants est passé de 40 à 80 pour cent entre 1983 et 1992 (Abdul-Aziz, 2001).

A Sri Lanka, la libéralisation a obligé les gros entrepreneurs à se défaire de la plus grosse partie de leurs effectifs. Ce mouvement s'est accompagné d'un essor de l'emploi indépendant et de la sous -traitance et de l'apparition d'un grand nombre de petits entrepreneurs. Il ressort des entretiens menés avec 3 300 travailleurs du bâtiment sur les chantiers de Sri Lanka que 82 pour cent des travailleurs qualifiés et 93 pour cent des travailleurs non qualifiés travaillent comme temporaires soit à titre occasionnel, soit par l biais des sous-entrepreneurs de main-d'œuvre (Jayawardane et Gunawardena, 1998).

Aux Philippines aussi, les entreprises de construction continuent à réduire leurs effectifs permanents. Sur 1 350 000 travailleurs salariés du secteur de la construction, il y aurait eu, en janvier 2000, 83 pour cent de personnes travaillant en tant que temporaires ou qui auraient été recrutées pour un projet donné (Yuson, 2001). En Inde, 73 pour cent des travailleurs du bâtiment seraient recrutés et contrôlés indirectement, et en tant qu travailleurs temporaires, par les *mistris* ou *jamadars* (Vaid, 1999).

La Chine n'a pas échappé à cette tendance. Les entreprises d'Etat et les collectifs de construction (qui sont gérés par les autorités locales ou les communautés des zones urbaines et rurales) continuent à faire la plupart des travaux de construction. Bien qu'il soit en progression, le secteur privé (sociétés étrangères y compris) demeure limité, et ne représente pas plus de 2 pour cent de la main -d'œuvre totale (Lu et Fox, 2001). Avant 1984, la plupart des entreprises d'Etat étaient des maîtres d'ouvrage et regroupaient tous les métiers nécessaires aux travaux de construction. Il s'agissait d'entreprises énormes avec une main -d'œuvre permanente ayant le statut de travailleurs fixes, ce terme voulant dire qu'ils ne pouvaient être licenciés que s'ils avaient commis un délit. On a toutefois fini par comprendre que ce type d'organisation ne convenait pas aux travaux de construction, et un programme de réformes connu sous le nom de programme de séparation de la gestion et des opérations sur le terrain a été lancé en 1984. Aujourd'hui, les maîtres d'ouvrage ne recrutent pas directement les travailleurs de terrain, qui sont recrutés comme temporaires par les collectivités urbaines, d'où la diminution spectaculaire de la proportion des

travailleurs permanents dans le secteur de la construction chinois qui est passée de 72 à 35 pour cent entre 1980 et 1999 (Lu et Fox, 2001).

Même ceux qui gardent leur statut de permanents doivent dorénavant renouveler leur contrat au bout de quelques années. En 1984, le Conseil d'Etat (gouvernement central) a promulgué un décret qui met fin au statut de travailleur fixe. La clause 13 de ce décret, dont le titre est «Modifier la politique de l'emploi des entreprises de construction et d'installation», stipule ce qui suit:

Les entreprises étatiques de construction et d'installation doivent réduire progressivement le nombre des travailleurs fixes. A l'avenir, elles ne recruteront en principe aucun travailleur fixe, à l'exception des ouvriers qualifiés nécessaires à la marche de l'entreprise. Elles concluront un contrat de travail avec les travailleurs recrutés pour un certain nombre d'années. Les entreprises augmenteront la proportion des travailleurs contractuels dans leurs effectifs (Lu et Fox, 2001, p. 28).

Au Brésil, la pratique qui consiste à recruter des travailleurs par le biais des sous-traitants (*gatos*) a progressé pendant la crise économique des années quatre-vingt, progression qui s'est poursuivie dans les années quatre-vingt-dix. Les données obtenues à la faveur de l'enquête nationale sur les ménages montrent que les ouvriers dont le recrutement a été enregistré auprès du ministère du Travail (qui sont censés former le personnel permanent des entreprises générales de construction) représentaient 41 pour cent de la main-d'œuvre du secteur de la construction en 1981, mais plus que 20 pour cent vers 1999. Pendant cette période, les travailleurs non déclarés et les travailleurs indépendants ont vu leur part s'accroître et passer de 56 à 74 pour cent. Parallèlement, il s'est produit une très forte augmentation du nombre des employeurs (leur part passant de 2,4 à 4,4 pour cent), dont la plupart seraient des *gatos* (PNAD, 1999).

Au Mexique, près des deux tiers des effectifs de ces maîtres d'ouvrage qui sont enregistrés par la Chambre mexicaine de la construction sont des manœuvres (*obreros* par opposition à *empleados*) qui travaillent à titre occasionnel. Cela n'a pas beaucoup changé ces dix dernières années. Le véritable changement au Mexique est la diminution spectaculaire de la part de ces entreprises enregistrées dans la production totale du secteur de la construction, qui est passée de 78 à 37 pour cent seulement entre 1991 et 1999. Cette diminution s'est accompagnée d'un déclin proportionnel de leur part dans la main-d'œuvre totale du secteur de la construction, qui est passée de 24 à 13 pour cent seulement entre 1991 et 1999 (Connolly, 2001). Le corollaire du déclin (en termes de production et en termes d'effectifs) du segment de ce secteur que l'on peut qualifier de formel est une augmentation de l'activité (et des effectifs) des petits entrepreneurs non enregistrés et des activités d'autoconstruction. Le Conseil de la cimenterie a estimé récemment à 60 pour cent la part des petits entrepreneurs de la construction et de l'autoconstruction dans la consommation nationale de ciment. S'il est vrai que les petits entrepreneurs ont toujours été très actifs dans la construction de logements, il semblerait que la précarisation du travail dans le processus de production au Mexique est aujourd'hui plus forte dans la construction des bâtiments qui ne sont pas destinés au logement (Connolly, 2001).

On retrouve un peu les mêmes tendances en Afrique. Au Kenya, comme au Mexique, les données relatives à la consommation de ciment montrent une progression de la construction par des petits constructeurs non déclarés qui opèrent dans le segment informel du secteur de la construction ou dans le secteur national (Wells, 2001). Il est difficile de trouver des données fiables sur l'emploi pour les pays africains, mais les données publiées font apparaître aussi bien au Kenya qu'en Tanzanie une stagnation, et parfois un déclin, de l'emploi dans le secteur de la construction, et les enquêtes menées sur le secteur informel ont identifié un nombre important et croissant de travailleurs du bâtiment qui sont employés par des entreprises de moins de cinq ou dix salariés (Wells, 1999; Njeri Wachira, 2001). Ce déplacement apparent de l'emploi vers les toutes petites entreprises reflète en partie le fait que les entrepreneurs les plus importants qui opèrent dans ces pays se sont

séparés des travailleurs recrutés directement face à la diminution de la charge de travail (comme partout ailleurs dans le monde) et ont eu recours à des sous-traitants et des intermédiaires pour le recrutement de leur main-d'œuvre. Les sous-entrepreneurs de main-d'œuvre quelque peu compétents, qui sont connus sous le nom d' *fundis*, opèrent aujourd'hui en tant que chefs d'équipe et fournisseurs de main-d'œuvre des grandes entreprises, pour lesquelles ils ont parfois travaillé en tant qu'employés et où ils ont peut-être acquis leurs compétences. Toutefois, il apparaît également que les *fundis* sont en train aujourd'hui de court-circuiter le secteur formel de la construction (gros entrepreneurs et professionnels) et de conclure directement des contrats avec des clients privés (propriétaires de bâtiments) pour leur fournir de la main-d'œuvre pour leurs projets, tandis que les clients eux-mêmes (ou leurs contremaîtres) fournissent les matériaux et coordonnent le travail des différents métiers. Il est vrai que les maisons individuelles ont toujours été acquises de cette manière, mais beaucoup de propriétaires et de clients préfèrent aujourd'hui commander au système de construction dit informel les bâtiments destinés à d'autres fins que le logement (Wells, 2001).

Il semblerait que l'évolution soit identique en Afrique du Sud, où les données officielles font apparaître un déclin régulier des effectifs du secteur formel de la construction qui, d'un peu plus de 400 000 en 1993, sont passés à 254 000 en 1999, alors que les effectifs du secteur informel atteignaient 243 000 en 1999, soit à peu près l'équivalent des effectifs du secteur formel (van Huyssteen, 2001). Le Livre blanc du gouvernement intitulé «Création d'un environnement favorable à la reconstruction, à la croissance et au développement dans le secteur de la construction» explique ce phénomène de la manière suivante: répondant au déclin de l'investissement et à la volatilité qui l'accompagne, les entreprises sud-africaines, suivant en cela l'évolution mondiale, auraient adopté des stratégies de production plus flexibles en réalisant des économies de postes et en faisant davantage appel au système de la sous-entreprise de main-d'œuvre non réglementée (Department of public works, 1999, p. 15). Toutefois, en Afrique du Sud (comme au Kenya et au Mexique, et peut-être aussi au Brésil), l'externalisation de la main-d'œuvre par les entreprises du secteur formel s'est probablement accompagnée également d'un déplacement de la production du secteur formel vers le secteur informel.

En Inde aussi, une grande partie de l'activité de construction est menée directement par de petites entreprises (sous la direction d'un *mistry*) qui sont recrutées directement par les propriétaires. C'est le segment connu sous le nom d' *Naka/Mandi*. Les *Naka/Mandis* sont des endroits où les travailleurs se rassemblent le matin pour attendre les clients, qui viennent de la masse des propriétaires de maisons individuelles et des petits entrepreneurs pour les recruter. Bien qu'il n'y ait aucune donnée fiable, on peut dire que ce segment du secteur de la construction est en progression dans des villes comme Mumbai et Delhi (Vaid, communication personnelle).

Même en Chine, il y a tout un segment du secteur de la construction (formé essentiellement d'ouvriers spécialisés et de manœuvres qui travaillent seuls en tant qu'ouvriers occasionnels) qui répond aux besoins des propriétaires de maisons individuelles. Une grande partie de l'activité du secteur national n'est pas déclarée, mais on peut estimer la taille de ce sous-secteur en termes d'emploi en soustrayant le nombre total des travailleurs de la main-d'œuvre totale du secteur de la construction. D'après ces calculs, il y aurait eu en 1999 près de 6,5 millions de travailleurs dans le secteur national, soit 19 pour cent de la main-d'œuvre totale, qui s'établit à 34,1 millions (Lu et Fox, 2001). Bien qu'il ne soit pas aussi élevé que dans certains autres pays, le pourcentage de travailleurs qui sont dans le secteur national n'en reste pas moins important.

2.3. Progression de la sous-entreprise de main-d'œuvre dans les pays développés

Dans la majorité des pays développés, une importante stabilisation de la main-d'œuvre de la construction a été obtenue pendant le boom des années cinquante et soixante. Vers 1970, le recrutement direct des travailleurs par les maîtres d'ouvrage était la norme. Il semble, toutefois, que durant les vingt à trente dernières années (depuis le milieu des années soixant-dix) les entreprises générales de construction (et les sous-traitants) ont fortement élargé leurs effectifs dans bon nombre de pays, préférant l'externalisation au système du recrutement direct.

En Europe, c'est au Royaume-Uni et en Espagne que la tendance à l'externalisation est la plus évidente. En Espagne, le secteur de la construction a connu une grave récession entre 1975 et 1985, période pendant laquelle près de 500 000 pertes d'emplois ont été enregistrées, et le secteur de la construction d'après la récession n'a plus rien à voir avec celui d'avant la récession (Byrne et van der Meer, 2000). Les principaux changements qui se sont produits dans la relation d'emploi sont une expansion persistante de l'emploi temporaire et une progression de l'emploi indépendant. La proportion des travailleurs temporaires a doublé entre 1987 et 1991 et a continué à augmenter dans les années quatre-vingt-dix. En 1999, 61,7 pour cent des travailleurs de la construction (estimés à 1,5 million) avaient des contrats de travail temporaire (contre 32,7 pour cent pour l'économie espagnole dans son ensemble). Nombreux (106 000 en 1998) sont les travailleurs qui sont recrutés par l'intermédiaire des agences d'emploi temporaire, qui ont été légalisées en 1995. L'emploi indépendant a lui aussi progressé et fluctue entre 17 et 23 pour cent. C'est parmi les électriciens et les plombiers qu'il est le plus important (plus de 35 pour cent), et il se situe autour de 16 à 17 pour cent dans le bâtiment, ne dépassant pas les 6 à 7 pour cent dans le génie civil. Beaucoup de travailleurs indépendants (sans salariés) travailleraient en fait pour des employeurs (*falsos autónomos*), mais doivent tout de même payer leurs cotisations de sécurité sociale.

Au Royaume-Uni, les employeurs principaux ont eux aussi fortement élargé leurs effectifs ces vingt à trente dernières années (depuis le milieu des années soixant-dix), préférant l'externalisation au système d'embauche direct. Une enquête sur les chantiers menée en 1995 fait apparaître l'existence de plusieurs niveaux de sous-traitance (jusqu'à cinq parfois), de sorte que le principal dirigeant du projet contrôle et, même, connaît à peine les sous-traitants qui sont en dessous du deuxième niveau (Harvey, 2000). Le secteur de la construction se caractérise aujourd'hui par une structure en creux, avec des entreprises qui reposent sur une main-d'œuvre en principe indépendante, généralement fournie par des agences d'emploi ou des sous-entrepreneurs de main-d'œuvre. Si, en 1997, la main-d'œuvre indépendante représentait moins de 30 pour cent des effectifs du secteur de la construction, en 1995 elle dépassait 60 pour cent. Le pourcentage des travailleurs manuels indépendants qui travaillent pour des sous-entrepreneurs de main-d'œuvre est encore plus élevé. Il est vrai que le processus d'externalisation de la main-d'œuvre n'a pas épargné les autres secteurs, mais celui de la construction a été très fortement touché, absorbant 45 pour cent des travailleurs indépendants en 1993, et seulement 7 pour cent de la main-d'œuvre totale (Harvey, 2000).

C'est en Espagne et au Royaume-Uni que la tendance à l'externalisation de la main-d'œuvre par le biais des sous-traitants et d'autres intermédiaires a le plus progressé, mais elle n'en est pas moins perceptible dans toute l'Europe. Il ressort d'une enquête menée en 1995 auprès de 200 gros entrepreneurs de la construction de neuf États de l'Union européenne que plus de la moitié d'entre eux avaient eu davantage recours à des contrats de durée déterminée ou à des contrats de travail temporaire ou occasionnel au cours des trois années précédentes, et 40 pour cent des entreprises qui avaient répondu à cette enquête avaient signalé une progression du travail en sous-traitance. C'est en Suède, au Royaume-Uni, aux Pays-Bas, en Espagne et en Allemagne que l'on trouve la plus forte

proportion d'entreprises ayant signalé une progression du travail temporaire, et en Allemagne, en Espagne, aux Pays -Bas, et au Royaume-Uni que la proportion des entreprises ayant signalé une progression du travail en sous-traitance a été la plus forte (Druker et Croucher, 2000). La Turquie signale une progression de la sous -traitance dite secondaire, qui consiste à ajouter une ou plusieurs autres couches à la chaîne de production (Sözen et Küçük, 1999).

La sous-traitance de main-d'œuvre progresse également aux Etats-Unis. Les employeurs principaux font de moins en moins le travail eux-mêmes, et se déchargent de plus en plus sur les sous-traitants pour la fourniture et la gestion de la main -d'œuvre (et pour les risques que cela comporte). Au lieu de résoudre le problème de la construction, ils se contentent de vendre, de sorte que le travail proprement dit est repoussé de plus en plus loin du contrat conclu entre le propriétaire et le maître d'ouvrage. Celui-ci garde toutefois un œil sur les matériaux, et la sous -traitance porte de plus en plus sur la main-d'œuvre. On en a pour preuve la diminution de la part des maîtres d'ouvrage dans la main -d'œuvre totale (en dehors des travaux lourds et des travaux sur autoroute), qui est passée de 35 à 24 pour cent entre 1967 et 1997 (et un tiers de ces effectifs ne sont pas des travailleurs de la construction).

La part de la main -d'œuvre recrutée par des sous-traitants de métiers spéciaux a, elle, au contraire, augmenté, passant de 48 à 63 pour cent entre 1967 et 1997 (Philips, 2000). Il y aurait également eu une progression de la «main-d'œuvre d'agence» dans le secteur de la construction (ENR, 2000b).

Le recours à des formes d'emploi non classiques (travail occasionnel ou temporaire et travail indépendant) et le recrutement de la main -d'œuvre par l'entremise des intermédiaires (main-d'œuvre d'agence, sous-entreprise de main-d'œuvre) sont devenus des pratiques courantes dans beaucoup de pays industrialisés. Les pratiques de recrutement utilisées en matière d'emploi dans certains pays avancés se rapprochent rapidement de celles des pays en développement.

2.4. Déclin du secteur public

En tant qu'acquéreur ou propriétaire des services de construction, l'Etat peut jouer un rôle modérateur, apportant une certaine stabilité sur le marché turbulent de la construction par des dépenses à contr -courant de la conjoncture (Philips, 2000). En tant qu fournisseur direct de constructions, l'Etat peut aussi fournir des emplois stables à un segment au moins de la main-d'œuvre. Toutefois, dans beaucoup de pays, l'Etat a vu son rôle décliner, que ce soit en tant que client du secteur de la construction ou en tant qu fournisseur direct de services de construction (côté demande et côté offre).

Du côté de la demande, les dépenses publiques ont diminué un peu partout. Il y a plusieurs raisons à cela: soit les services fournis jusqu -là par l'Etat ont été privatisés, soit l'Etat fait preuve de prudence budgétaire, quand il n'est pas tout simplement un Etat en faillite. La réduction des dépenses publiques est souvent la condition posée par la Banque mondiale et le Fonds monétaire international (FMI) comme préalable à tout soutien financier. C'est ainsi qu'au Kenya il y a eu au début des années quatre -vingt-dix une très forte baisse des dépenses publiques consacrées à la construction de routes et de bâtiments. En 1995, l'activité publique de construction de bâtiments dans les principales villes n représentait plus que 3 pour cent de ce qu'elle avait été en 1982 (Wells, 2001). En Malaisie, la privatisation de la fourniture d'infrastructures a démarré dans les années quatre-vingt-dix, et le financement public des projets de génie civil a chuté, passant de 41 à 30 pour cent du total entre 1992 et 1998. On retrouve aussi cette tendance dans certains pays avancés. Aux Etats-Unis, le financement par le secteur public n'était plus que de 22 pour cent du total en 1997 (17,6 pour cent pour les Etats et 4,4 pour cent au niveau

fédéral). En Allemagne, la demande publique de travaux du bâtiment a régressé, passant de 30 à moins de 15 pour cent du total entre 1970 et 1997 (Bosch et Zühlke -Robinet, 2001).

Le rôle de l'Etat en tant que fournisseur direct de services de construction (côté offre) et en tant qu'employeur de main-d'œuvre de la construction a lui aussi décliné. Les Etats ont choisi, ou ont été forcés, l'un après l'autre, de réduire ou de démanteler leurs effectifs dans le secteur de la construction. La part déclinante de la construction financée par l'Etat est prise de plus en plus en charge par le secteur privé

La privatisation de la construction n'est nulle part aussi visible que dans les anciens pays communistes. Pour illustrer cette tendance, nous prendrons la Pologne. Jusqu'en 1990, il y avait dans ce pays près de 900 000 travailleurs qui étaient employés par les entreprises de construction détenues par l'Etat ou regroupées en coopératives. Il y avait aussi un secteur privé, mais qui était très dispersé: 5 000 petites ou moyennes entreprises privées qui employaient près de 400 000 personnes. En 1990, le secteur privé représentait 34 pour cent de la production et 36 pour cent de l'emploi. Vers 1992 — et donc en deux ans à peine — sa part avait doublé, passant à 79 pour cent pour la production et à 72 pour cent pour l'emploi. En 1999, le secteur privé était à l'origine de 95 pour cent de la production et de 93 pour cent de l'emploi (Sochacki, 2001). Ce déplacement de la production vers le secteur privé s'est accompagné d'une modification importante de la structure de l'emploi dans ce secteur, avec en particulier le remplacement des contrats de travail permanent par des contrats de travail temporaire. Le nombre des travailleurs indépendants a lui aussi augmenté.

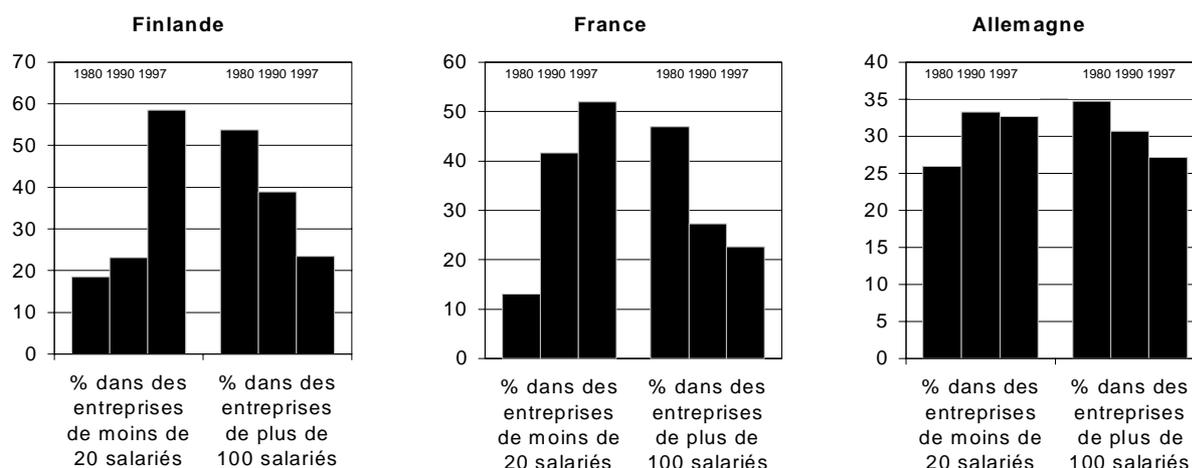
2.5. Changements intervenus dans la structure du secteur

La progression de la sous-traitance de main-d'œuvre enregistrée un peu partout dans le monde au cours des vingt à trente dernières années a permis aux grandes entreprises de construction (tant publiques que privées) de délaissier le travail physique de construction pour se concentrer sur la gestion et la coordination. Dans beaucoup de pays, ces entreprises se sont transformées en sociétés de services spécialisées dans la prospection de clients et la commercialisation de produits dont la production est confiée à des sous-traitants. Certaines se sont développées en prenant en charge d'autres activités de services en amont et en aval de l'offre de produits, tandis que d'autres se sont diversifiées en étendant leurs activités à d'autres secteurs. Les plus importantes ont accédé aux marchés internationaux en procédant à des fusions ou à des acquisitions.

Même si les grandes entreprises représentent toujours une part importante, voir grandissante de la production, elles emploient partout une part de moins en moins importante de la main-d'œuvre. La figure 2.1 met en évidence le changement de répartition de la main-d'œuvre de la construction dans trois pays d'Europe occidentale. On y voit bien la diminution de la part des grandes entreprises dans la main-d'œuvre totale et l'augmentation de la part des petites entreprises. En France et en Finlande, plus de 50 pour cent des travailleurs de la construction travaillaient en 1997 dans des entreprises employant moins de 20 travailleurs. On retrouve la même situation dans d'autres pays d'Europe, ainsi qu'aux Etats-Unis (Philips, 2000). En Espagne, 77 pour cent des travailleurs du bâtiment travaillent aujourd'hui dans des petites entreprises ou à leur compte (Byrne et van der Meer, 2000).

Le nombre des grandes entreprises a diminué à mesure qu'augmentait celui des petites entreprises. Il y a quarante ans, il y avait en Allemagne 130 entreprises de plus de 500 salariés, contre à peine 50 aujourd'hui (Bosch et Zühlke-Robinet, 2001). En Allemagne, en France et en Finlande, un quart seulement de la main-d'œuvre de la construction travaillait en 1997 dans des entreprises de plus de 100 salariés.

Figure 2.1. Répartition de la main-d'œuvre en fonction de la taille de l'entreprise dans le secteur du bâtiment de certains pays d'Europe occidentale



Note: Les chiffres pour 1980 et 1990 en Allemagne se rapportent à l'Allemagne de l'Ouest.

Source: ONU-CEE, *Bulletin annuel de statistiques du logement et de la construction pour l'Europe et l'Amérique du Nord*, 1996, 2000.

A partir de 1990, on retrouve la même tendance, mais plus accentuée, dans les anciens pays communistes d'Europe orientale, comme le montre la figure 2.2. C'est dans les grandes entreprises (plus de 100 salariés) que la diminution de la part de la main-d'œuvre est la plus forte: de près de 100 pour cent en 1980 en Hongrie, dans la République tchèque, en Estonie et en Slovaquie, on passe à moins de 40 pour cent seulement en 1998.

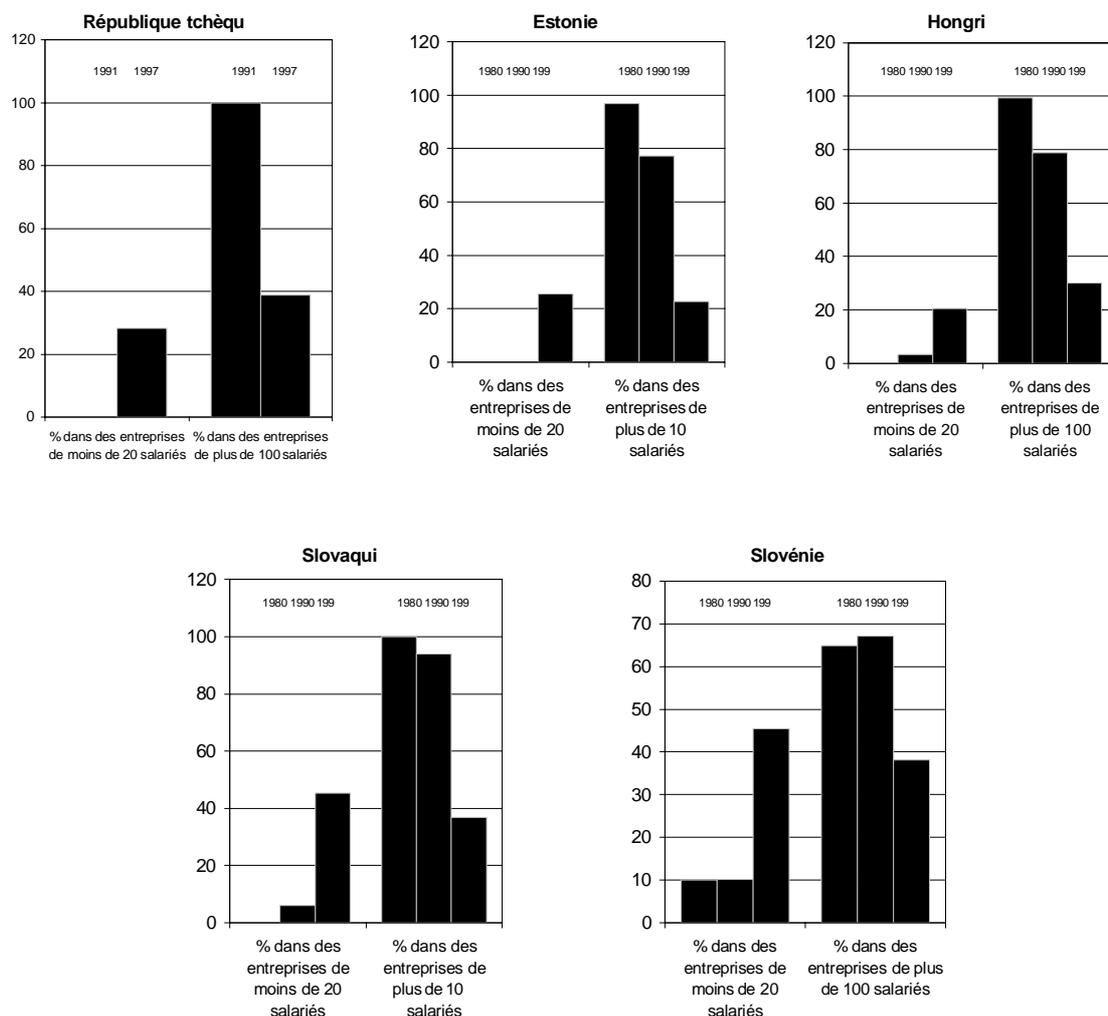
Les données provenant du Brésil (tableau 2.1) montrent elles aussi très clairement qu'il y a eu un changement de structure dans le secteur et que les petites entreprises prennent de plus en plus d'importance. Entre 1988 et 1999, le nombre des petites entreprises a littéralement explosé. Pendant cette période, la proportion des travailleurs employés par de grandes entreprises a diminué de moitié, tandis que celle des travailleurs employés par de petites entreprises a plus que doublé. Les très petites entreprises (moins de dix travailleurs), qui en 1988 ne représentaient pas plus de 3,7 pour cent des effectifs, voyaient leur part s'élever à 13,2 pour cent en 1999.

Tableau 2.1. Nombre d'entreprises et répartition de la main-d'œuvre de la construction en fonction de la taille de l'entreprise au Brésil, 1988 et 1999

Taille de l'entreprise	Nombre d'entreprises, 1988	Nombre d'entreprises, 1999	Part des effectifs, 1988	Part des effectifs, 1999
0	—	22 317		
1-9	9 730	46 870	3,7	13,2
10-49	5 835	13 933	13,1	25,5
50-99	3 133	4 147	46,1	45,1
>500	302	190	37,0	15,8

Source: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

Figure 2.2. Répartition de la main-d'œuvre en fonction de la taille de l'entreprise dans le secteur du bâtiment de certains pays d'Europe orientale



Source: ONU-CEE, *Bulletin annuel de statistiques du logement et de la construction pour l'Europe et l'Amérique du Nord*, 1996, 2000.

On peut déduire de ce qui précède qu'il y a eu un changement spectaculaire de structure dans le secteur de la construction ces trente dernières années, avec un concentration au sommet et une fragmentation à la base. Les grandes entreprises qui sont à l'origine d'une part importante de la production de la construction sont de plus en plus éloignées des chantiers et des travailleurs du bâtiment. La plupart se donnent un noyau stable de travailleurs formé essentiellement de cols blancs. Les sous-traitants et les sous-entrepreneurs de main-d'œuvre qui sont aujourd'hui les principaux employeurs des travailleurs de la construction sont de petites — et parfois de très petites — entreprises.

2.6. Quelques raisons à ces changements

Il y a plusieurs raisons pour lesquelles la sous-traitance (ou l'externalisation) du travail a persisté et même progressé dans pratiquement toutes les régions du monde ces trente dernières années. Ces raisons se divisent en deux groupes: le premier groupe n concerne que la construction et la nature du processus de construction, qui n'a pas chang

dans le temps. Le deuxième groupe a un rapport avec le contexte dans lequel se font la construction et d'autres activités économiques, et là les changements ont été importants.

Tout d'abord, l'externalisation offre à l'entrepreneur principal et aux sous-traitants une certaine flexibilité en ce qui concerne le recrutement de la main-d'œuvre. Elle leur permet d'obtenir la main-d'œuvre dont ils ont besoin lorsqu'ils en ont besoin et de ne la payer que lorsqu'ils en ont besoin. La flexibilité est d'autant plus importante dans la construction que les besoins en main-d'œuvre sont fluctuants. Cette fluctuation s'explique en partie par les variations de la production totale (les investissements dans la construction sont connus pour leur volatilité), mais surtout par le fait que ni les produits de la construction ni les compétences ne sont homogènes. Le bâtiment en particulier requiert un ensemble de compétences variable. Les choses se compliquent encore avec le recours très répandu au système de sous-traitance, avec lequel la production passe par plusieurs contrats bien distincts les uns des autres conclus avec différents sous-traitants sélectionnés par voie d'appels d'offres. Les besoins en main-d'œuvre de chaque sous-traitant changent avec son «portefeuille» de projets. Toutefois, chacun des sous-traitants étant en concurrence avec les autres pour les contrats, aucun ne connaît à l'avance sa charge de travail et ne peut planifier ses besoins en main-d'œuvre, ni adapter son portefeuille de projets aux compétences de sa main-d'œuvre. Le recours à des contrats de travail temporaire ou à la sous-traitance est un moyen facile de s'adapter aux fluctuations des besoins en main-d'œuvre.

L'autre avantage d'une main-d'œuvre en sous-traitance dans la construction est qu'elle permet de déléguer la responsabilité de la supervision. Cela est important dans un secteur où la dispersion des chantiers et la spécialisation du processus de production rendent difficile toute supervision. En recrutant indirectement les travailleurs, par l'entremise des sous-traitants, l'entrepreneur principal dispose de la flexibilité dont il a besoin et se décharge du même coup sur le sous-traitant du problème du contrôle de la main-d'œuvre. Ce système peut ainsi fortement contribuer à une réduction des coûts, même si la réglementation en matière de travail est entièrement respectée pour la main-d'œuvre en sous-traitance (Saboia, 1997).

Toutefois, l'externalisation de la main-d'œuvre permet aussi d'obtenir une réduction encore plus grande des coûts en évitant toute législation du travail et toute réglementation sociale rigoureuses. Cette solution est extrêmement séduisante, dans la construction comme dans d'autres secteurs, surtout dans les pays où les frais généraux de main-d'œuvre sont extrêmement élevés et où la réglementation est complexe et, par conséquent, d'une application onéreuse. Dans ce genre de situation, la tentation est grande pour l'employeur de recruter de la main-d'œuvre en passant par des sous-traitants, qui peuvent mieux contourner la législation ou sont plus disposés à le faire.

Le Brésil est un de ces cas où les frais généraux de main-d'œuvre sont extrêmement élevés: entre 90 (Saboia, 1997) et 187 pour cent (SindusCon-SP, 2000) du coût salarial de base. L'une des principales motivations des employeurs qui recourent à la sous-entreprise de main-d'œuvre au Brésil est qu'ils peuvent éviter ainsi ces charges salariales élevées qu'impose la loi pour tous les salariés déclarés. Les charges salariales très élevées font partie des facteurs principaux qui ont amené les employeurs en Allemagne, après la réunification, à réduire le nombre des travailleurs protégés par la réglementation (Bosch et Zühlke-Robinet, 2001). Au Royaume-Uni, le développement rapide de l'emploi indépendant peut être attribué au fait que ce statut d'emploi indépendant permet aux employeurs d'économiser les cotisations de l'assurance nationale et d'autres prestations telles que le congé payé. Les économies réalisées ainsi par les employeurs ont été estimées à 20 à 30 pour cent (Evans et Lewis, 1989), ce qui a poussé d'autres employeurs irrésistiblement à réduire le nombre des travailleurs recrutés directement par eux. Pendant les périodes de forte concurrence pour le travail, comme les périodes de récession économique, il devient nécessaire, et pas seulement attrayant pour les employeurs, d

réduire les coûts. Dans les années soixant-dix, bon nombre de pays ont enregistré une forte chute de la demande qui a créé une offre excédentaire sur les marchés de la construction et a accru la concurrence pour les contrats. Les entrepreneurs ont réduit les coûts en faisant preuve d'innovation en matière de gestion (gestion des projets), en recourant à l'externalisation de la main-d'œuvre et, aux États-Unis, en sapant les conventions collectives par le recours à une main-d'œuvre non syndiquée.

Il y a pourtant déjà eu des récessions avant, ce qui pose la question de savoir pourquoi c'est cette récession-là qui a entraîné dans de nombreuses régions du monde une transformation aussi radicale des pratiques en matière d'emploi.

La réponse est que les années soixant-dix ont aussi été des années d'accélération du processus d'intégration dans l'économie mondiale, ou processus de mondialisation. Avec l'effondrement des barrières qui gênaient les mouvements de capitaux et de produits, la concurrence internationale, de plus en plus vive, a poussé les producteurs, d'abord dans le secteur manufacturier puis dans les services, à rechercher une réduction importante des coûts de production. La construction n'est pas un bien qui s'échange sur les marchés internationaux mais c'est une composante importante des investissements, et par conséquent des coûts, pour les producteurs de biens qui s'échangent sur les marchés internationaux. Ces producteurs (du secteur manufacturier ou du tourisme) étant de plus en plus amenés à réduire les coûts, ils font à leur tour pression sur le secteur de la construction. C'est donc essentiellement par le biais des acheteurs des services de construction (ou clients) que la pression croissante qui s'exerce sur les coûts se transmet au secteur de la construction.

Ce qui est arrivé sur les marchés du travail de la construction n'est évidemment qu'une partie d'un phénomène beaucoup plus vaste qui touche beaucoup d'autres secteurs économiques. Standing (1999) a expliqué cette tendance à la sous-traitance de main-d'œuvre par les changements qui se sont produits dans l'économie mondiale et la modification des possibilités d'action ainsi que dans la perception de ces possibilités. Les coûts élevés qui sont associés à une main-d'œuvre permanente étaient supportables tant que les blocs commerciaux étaient plus restreints, époque où l'on admettait comme hypothèse que les économies avancées commerçaient essentiellement avec les pays ayant des niveaux semblables pour ce qui est des droits des travailleurs, et où les principales nations commerçantes étaient d'accord pour supporter les coûts d'une main-d'œuvre protégée. Tout cela a toutefois changé dans les années soixant-dix avec l'apparition des pays nouvellement industrialisés, où les droits des travailleurs étaient moins nombreux et les coûts de main-d'œuvre moins élevés. L'hypothèse d'une économie fermée et de relations commerciales entre pays ayant le même niveau en ce qui concerne les droits des travailleurs ne pouvait plus être soutenue. On a commencé de plus en plus à entendre dire que le capital évitait les pays où les impôts et les salaires étaient élevés et où les travailleurs étaient fortement protégés. C'est pourquoi les gouvernements se sont parfois joints aux clients pour faire pression sur le secteur de la construction et l'amener à diminuer ses coûts, chaque pays rivalisant avec les autres pour essayer d'attirer à lui des entreprises sans entraves.

Ces pressions ont amené certains pays à adopter des politiques dont le but délibéré était de déréglementer les marchés du travail. Si dans beaucoup de pays à revenu élevé cette déréglementation a été le résultat d'un choix, ce n'était généralement pas le cas pour les pays en développement. La déréglementation faisait partie — et c'était une partie importante — des conditions auxquelles étaient soumis les prêts accordés par la Banque mondiale ou le FMI. Les implications de cette déréglementation pour la main-d'œuvre de la construction seront examinées dans le chapitre suivant.

3. Incidences de l'évolution de la relation d'emploi

L'emploi occasionnel et temporaire dans de petites entreprises — qui passe souvent par des intermédiaires et qui, dans une grande partie du monde, est maintenant la norme dans le secteur de la construction — a un effet profond sur la main-d'œuvre du bâtiment et sur ses droits, ainsi que sur la formation dans ce secteur. Le présent chapitre expose dans les grandes lignes les principaux changements et évalue leurs conséquences.

3.1. Erosion du dialogue social et affaiblissement des conventions collectives

Le dialogue social et les conventions collectives ont une importance particulière dans la construction en raison de caractéristiques propres à ce secteur, notamment la grande mobilité de la main-d'œuvre entre employeurs. La négociation collective permet de mettre en place un système de partage pour les avantages sociaux et la formation. Le fait de négocier les salaires avec des employeurs multiples peut également soustraire la rémunération des travailleurs au jeu de la concurrence et augmenter les chances que les entreprises, surtout les petites entreprises, appliquent les mêmes règles (Druker et Croucher, 2000).

Paradoxalement, si la généralisation des pratiques de travail flexibles et la prolifération des petites entreprises qui, depuis quelques années, caractérisent le secteur de la construction dans de nombreux pays ont rendu l'action collective plus nécessaire qu jamais, elles réduisent en même temps ses chances de se concrétiser.

Europe et Etats-Unis

Druker et Croucher (2000) examinent les effets de l'évolution récente des pratiques en matière de travail dans le secteur de la construction (multiplication des contrats temporaires et augmentation de la sous-traitance) sur la négociation collective en Europe. Ils constatent que la négociation collective au niveau national a survécu dans la plupart des pays européens, y compris au Royaume-Uni (où la tendance à la sous-entreprise de main-d'œuvre a été la plus prononcée). Cependant, elle a été sérieusement affaiblie et la pratique des conventions collectives avec des employeurs multiples a été déstabilisée. Ceci est imputable à une diminution des effectifs syndicaux et des taux de syndicalisation à travers l'Europe, doublée d'une baisse du nombre d'affiliations aux associations d'employeurs. Il en résulte que les conventions avec des employeurs multiples sont moins largement respectées et sont en outre sapées par le fait que les employeurs qui prétendent s'y conformer ne les appliquent qu'à une partie de la main-d'œuvre, par exemple aux travailleurs permanents ou aux travailleurs locaux.

Les problèmes sont particulièrement bien illustrés dans le cas de l'Espagne, où la fragmentation du travail et les contrats de courte durée créent des obstacles à toute action collective de défense des conditions de travail. En 1997, le taux de syndicalisation était de 10,7 pour cent dans l'industrie de la construction, contre 17,8 pour cent en moyenne dans l'ensemble de l'économie (van der Meer, 2000). Les deux syndicats du secteur de la construction sont relativement petits et insuffisamment développés et dépendent dans une large mesure du soutien financier de l'Etat. En outre, ils sont peu représentés sur le lieu de travail, surtout dans les petites entreprises et sur les chantiers de construction de moindre importance. Les organisations d'employeurs connaissent des problèmes analogues. Si elles

ont réussi à mettre en place au niveau national des structures de négociation collective — dans le cadre desquelles les salaires et le temps de travail sont fixés depuis 1992 —, la faible présence des syndicats sur le lieu de travail et le très grand nombre de petits chantiers et entreprises n'ont pas permis d'assurer le respect des conventions.

En Allemagne, le marché de l'emploi dans la construction est régi par un ensemble de règlements très dense, qui a été élaboré après la guerre dans un cadre de négociation collective. En 1998, on relevait que 40 pour cent des travailleurs du bâtiment étaient encore membres de l'unique syndicat de ce secteur, IG BAU. L'organisation d'employeurs était également forte et unie. Jusqu'à un passé récent, toute une série de conventions collectives négociées au niveau central étaient en vigueur dans le bâtiment, dont la plupart avaient force obligatoire pour l'ensemble du secteur. Actuellement, cependant, le système est fortement menacé par la délégation de travaux à des sous-traitants étrangers qui ne sont pas soumis aux conventions collectives, ainsi que par la fragilité du système réglementaire de l'Allemagne de l'Est. Des désaccords sont intervenus entre les employeurs de l'Ouest et de l'Est et, depuis 1996, les négociations salariales sont menées séparément. S'efforçant d'adapter le cadre réglementaire aux réalités actuelles, les parties aux conventions collectives ont mis au point des stratégies communes (Bosch et Zühlke-Robinet, 2001).

Aux Etats-Unis, où les travailleurs sont syndiqués par métiers, il existe actuellement 15 syndicats de travailleurs du bâtiment affiliés à l'AFL-CIO (Philips, 2000). Les syndicats du bâtiment se sont montrés solides. Un système de conventions préalables au recrutement, obligeant les employeurs à utiliser de la main-d'œuvre syndiquée, a été légalisé en 1959 (Allen, 1994). Cependant, les taux de grève élevés et l'inflation rapide des salaires enregistrés pendant les années soixante et le début des années soixante-dix ont conduit les dirigeants d'entreprise à faire pression pour des réductions de coût. A la suite d'une série de procès intervenus au début des années soixante-dix, les frais encourus en cas de résiliation des conventions collectives ont été réduits, ce qui a permis aux entrepreneurs de dénoncer les conventions préalables au recrutement et a ouvert la porte au *double-breasting* (le fait, pour un entrepreneur, de créer une filiale n'employant pas de syndiqués et de la gérer parallèlement à son entreprise syndicalisée). De plus, en vertu de la règle Greenhoot (1973), les travailleurs temporaires recrutés par l'intermédiaire d'agences n'ont pas le droit d'adhérer à un syndicat, sauf avec le double consentement de l'employeur et de l'agence, ce qui se produit rarement (*Wall Street Journal*, 2000b). Ces décisions ont eu pour effet de multiplier les chantiers où l'adhésion syndicale n'est pas obligatoire et de faciliter l'utilisation d'une main-d'œuvre occasionnelle, ce qui laissait présager une baisse spectaculaire du taux de syndicalisation. Effectivement, le taux moyen sur l'ensemble du pays est tombé de 42 à 22 pour cent entre 1970 et 1992, et n'atteignait plus que 18,5 pour cent en 1996 (Allen, 1994; Applebaum, 1999). Les chiffres moyens, toutefois, cachent de grands écarts entre les Etats. De façon générale, les Etats du nord du pays ont un taux de syndicalisation plus fort que ceux du sud. Les extrêmes sont 2 pour cent en Caroline du Nord et 58 pour cent dans l'Illinois (Philips, 2000). Les chantiers où l'affiliation à un syndicat n'était pas obligatoire représentaient 60 pour cent du marché au début des années quatre-vingt-dix (Allen, 1994).

L'érosion du pouvoir syndical aux Etats-Unis a également été facilitée par une diminution du nombre de travaux du secteur public et l'abrogation de la législation salariale en vigueur. La loi Davis-Bacon (1931) et des lois similaires au niveau des Etats prévoient que les salaires et les conditions de travail fixées par négociation collective doivent être respectés pour les projets publics, dans l'esprit de la convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949. Entre 1969 et 1993, cependant, neuf Etats ont abrogé leur législation salariale (Kessler et Katz, 2001). Il semble que le processus soit appelé à se poursuivre avec l'administration Bush, qui a pris en février 2001 un décret interdisant de fait les conventions collectives sur les projets de construction financés au niveau fédéral (AFL-CIO, 2001a). Quelques mois plus tard, elle a imposé une suspension temporaire des règles de «l'entrepreneur responsable», selon lesquelles il faut tenir compte

de la façon dont une entreprise a respecté la législation — notamment celle qui a trait aux droits civiques et aux droits des travailleurs — avant d'accorder des contrats publics (AFL-CIO, 2001b).

La politique a aussi joué un rôle dans l'érosion du pouvoir syndical au Royaume-Uni, où le principe d'une syndicalisation passant par les employeurs du secteur public (syndicalisation par le haut) était fortement ancré. Pendant longtemps, les clients relevant du gouvernement central et des administrations locales ont intégré des clauses d'emploi dans les contrats commerciaux, obligeant les parties à respecter les conditions de travail et les salaires négociés dans le cadre des conventions collectives. Il s'y ajoutait des clauses précisant que les travailleurs devaient être embauchés directement et exigeant une forte présence du secteur public sous la forme des Direct Labour Organizations (DLO). Cependant, le gouvernement conservateur élu en 1979 a adopté des politiques favorables à la concurrence et contraires au respect des contrats et aux clauses de travail. En 1980, les DLO ont été obligées de faire face à la concurrence pour obtenir des travaux. Les syndicats ont été progressivement «émasculés» et l'obligation de respecter les contrats a été gravement limitée par la loi de 1988 sur l'administration locale. En 1999 déjà, le taux d syndicalisation dans le secteur de la construction privée était descendu à 14 pour cent (Harvey, 2000).

Pays en développement

Dans nombre des pays asiatiques en voie d'industrialisation, une législation restrictive et la résistance des employeurs empêchent les syndicats d'avoir du pouvoir. Dans l'industrie du bâtiment, les effectifs syndicaux sont en core plus bas que la moyenne, et se limitent généralement aux travailleurs permanents. La majorité des travailleurs de la construction ne sont pas membres d'un syndicat et la plupart des employeurs n'acceptent pas la négociation collective. Dans certains cas, cette situation est imputable au fait que la loi n'autorise pas les travailleurs temporaires, indépendants ou étrangers à adhérer à un syndicat. Ainsi, aux Philippines, où l'on estime à 85 pour cent le pourcentage d'ouvriers employés sur la base d'un projet (donc temporairement), ces travailleurs n'ont légalement pas le droit de former un syndicat ou d'y adhérer à des fins de négociation collective, en vertu de l'arrêté ministériel n° 19 (Yuson, 2001). En 1997, seuls 20 établissements du secteur de la construction étaient syndicalisés, et l'effectif syndical total n'était que de 3 000 personnes, soit un taux d'environ 0,2 pour cent des travailleurs salariés. Les membres des syndicats ne sont que des employés au bénéfice de contrats permanents et non des employés de passage, engagés pour un projet. La grande majorité de la main-d'œuvre du bâtiment, composée de travailleurs manuels non qualifiés ou semi-qualifiés, n'est pas syndiquée. En 1995, les sept conventions collectives du secteur de la construction ne couvraient que 1 693 travailleurs (Yuson, 2001).

La Malaisie connaît une situation analogue, puisque la main-d'œuvre du bâtiment travaillant pour des *kepalas* est considérée comme indépendante et, en tant que telle, exclue de la syndicalisation. Un autre facteur déterminant est la baisse de l'offre de travailleurs locaux et l'interdiction gouvernementale, pour les travailleurs étrangers, d'adhérer à un syndicat. L'affiliation à un syndicat a été interdite même aux travailleurs étrangers régularisés, et ce bien qu'il n'existe, à ce jour, aucune disposition législative ou réglementaire le prescrivant explicitement. Le ministère du Travail annonce, pour le secteur de la construction, un taux de syndicalisation de 0,4 pour cent, c'est-à-dire l'un des plus bas de toute l'économie. Il faut également noter que, par comparaison avec les autres secteurs, il y a eu peu de conventions collectives dans la construction (Abdul-Aziz, 2001).

En Inde, en revanche, les travailleurs temporaires (employés en sous-traitance) ont le droit de former des syndicats, de formuler des revendications professionnelles collectives, de s'engager dans une négociation collective et de faire grève si nécessaire. Il existe des fédérations nationales de syndicats représentant la masse des travailleurs du bâtiment, mais

elles ne semblent pas avoir entrepris de négociation collective au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise (Vaid, 1999) et aucun des 2 600 travailleurs du bâtiment interrogés dans cinq villes (tous employés par l'intermédiaire de sous-traitants) n'avait payé de cotisations syndicales, participé à des réunions ou voté lors d'élections syndicales (Vaid, 1999). Les raisons invoquées pour expliquer cette non-syndicalisation sont notamment le caractère migratoire de ce type d'emploi, l'analphabétisme, la peur de perdre son emploi et les représailles. A l'origine du problème se trouve le système de recrutement de la main-d'œuvre, qui a encouragé l'embauche fondée sur des liens de famille, de caste ou de village. Si la plupart des travailleurs déclarent qu'il est facile de faire partie de la main-d'œuvre du bâtiment, ce n'est toutefois vrai que si le travailleur dispose des bons contacts, et en particulier d'une bonne relation avec un *mistry* ou *jamadar*. Le travailleur du bâtiment devra entretenir cette bonne relation s'il veut être sûr de trouver régulièrement un emploi (Vaid, 1999).

Les travailleurs permanents du siège central des grandes firmes du secteur privé ou du secteur public de l'Inde sont plus syndicalisés et plus actifs. Les syndicats sont forts, mènent des négociations collectives et sont susceptibles de faire grève. En revanche, leurs membres sont des employés de bureau qui n'ont pas grand-chose à voir avec les ouvriers du bâtiment.

De même, en Egypte, le syndicat est une organisation qui a pour rôle premier de représenter et de servir les intérêts des travailleurs employés sur la base de contrats légaux, dont la majorité travaillent pour des entreprises du secteur public. Si de nombreux adhérents appartiennent à la catégorie des travailleurs occasionnels, c'est uniquement parce que les travailleurs doivent payer des cotisations syndicales pendant trois ans avant qu'un métier du bâtiment puisse être inscrit sur leur carte d'identité. La plupart des travailleurs du bâtiment n'ont ni interaction ni relation avec le syndicat autre que cette adhésion forcée, nécessaire pour obtenir leur carte d'identité. Beaucoup ne savent même pas ce qu'est un syndicat. Un autre rôle du syndicat en Egypte consiste à veiller à ce que la législation du travail soit correctement appliquée. Cependant, du fait que cette législation ne s'applique pas aux travailleurs occasionnels (qui constituent 90 pour cent de la main-d'œuvre du bâtiment), le syndicat lui-même apparaît comme inutile (Assaad, 1993).

Une situation analogue existe au Mexique et au Brésil. Au Brésil, on estime qu'10 pour cent de la main-d'œuvre est syndiquée mais que l'adhésion est limitée aux travailleurs ayant des contrats en bonne et due forme. Au Mexique, les syndicats de travailleurs sont des acteurs importants du système corporatiste appartenant aux principales organisations syndicales qui, jusqu'à un passé récent, faisaient corps avec le système politique à parti unique en vigueur. Ces syndicats ont toutefois été affaiblis par une chute de la demande de main-d'œuvre dans le secteur structuré, ainsi que par l'érosion de la position du parti au pouvoir. Ils ne mènent pas activement campagne pour défendre les emplois ou améliorer les conditions de travail. La plupart des travailleurs ne savent pas qu'ils sont représentés par un syndicat et (comme en Egypte) beaucoup ne savent pas ce qu'est ce type d'organisation (Connolly, 2001). Dans les deux pays, la négociation collective est menée au niveau du secteur, de la région ou de l'entreprise, mais ne porte que sur un contenu limité.

Dans de nombreux pays d'Afrique, des syndicats avaient été créés à l'époque coloniale. Il en existe qui représentent les travailleurs du bâtiment, mais le nombre de membres payant leurs cotisations a chuté abruptement ces dernières années. Pour expliquer ce recul, on invoque l'intensification de la pratique consistant à employer les travailleurs par l'intermédiaire de sous-traitants et la diminution consécutive du pourcentage de main-d'œuvre employé dans de grandes entreprises, ainsi qu'une baisse de l'emploi dans le secteur public. La diminution du nombre d'adhérents pose un très gros problème, et les syndicats luttent pour survivre. La solution à court terme semble être la fusion. En

regroupant de nombreuses industries et professions au sein d'un seul syndicat, on espère augmenter l'effectif et, partant, la viabilité financière.

Au Kenya, par exemple, les travailleurs du bâtiment sont maintenant représentés par le syndicat kényen des travailleurs du bâtiment, du bois, du meuble et des industries connexes (Kenya Building, Construction, Timber, Furniture and Allied Industries Employees Union). Selon ses listes, ce syndicat comptait 15000 membres dans la division de la construction en 2000, mais des données officielles montrent que, pour la même année, le nombre de membres payant leurs cotisations n'était que de 3719 (République du Kenya, 2000). Les dirigeants syndicaux attribuent cette situation à la loi sur les syndicats, qui exige que les adhérents aient un contrat de travail; ils font valoir que cela exclut la plupart des travailleurs du bâtiment, qui sont employés dans le secteur non structuré. Cependant, s'il semble approprié de modifier la loi, il paraît peu probable qu'elle soit réellement l'élément dissuasif. La raison profonde du faible taux de syndicalisation est certainement le même ensemble de facteurs qu'ailleurs: forte rotation de la main-d'œuvre, caractère occasionnel de l'emploi et peur de perdre son travail.

Le rôle principal que jouent les syndicats au Kenya demeure le rôle traditionnel de négociation collective avec les employeurs et les pouvoirs publics. Le syndicat de la construction négocie des directives salariales annuelles avec l'organisation d'employeurs. L'accord ainsi négocié est enregistré et, de ce fait, s'étend à tous les travailleurs et employeurs du secteur de la construction, qu'ils soient ou non parties à l'accord. En théorie, celui-ci a force exécutoire et il incombe au ministère du Travail de le faire appliquer mais, en pratique, ce n'est pas réalisable. L'organisation d'employeurs ne représente que les grands entrepreneurs généraux, qui ne sont plus les principaux employeurs de main-d'œuvre. Les petits entrepreneurs et les sous-traitants ne sont pas organisés et ne respectent pas l'accord. Le ministère n'a pas les ressources ou la volonté nécessaires pour surveiller les chantiers et faire en sorte que les salaires fixés par négociation collective soient effectivement payés. De plus, le syndicat ne fait rien pour assurer le respect des directives salariales, si bien que celles-ci n'existent que sur le papier (Njeri Wachira, 2001).

On peut conclure de ce qui précède que, dans de nombreux pays du monde, tant les syndicats de travailleurs que les organisations d'employeurs ont été gravement affaiblis par la fragmentation croissante du secteur de la construction. Presque partout, la négociation collective a été sapée et les conventions collectives, lorsqu'il en existe, sont appliquées à une faible proportion de la main-d'œuvre — proportion qui, de surcroît, ne fait que diminuer.

3.2. Baisse des niveaux de sécurité économique et sociale

Standing (1999) définit sept formes de sécurité de l'emploi. Certaines sont traitées sous des rubriques différentes aux points 3.1 (représentation et négociation collective), 3.3 (sécurité et santé au travail) et 3.4 (compétences et formation). Nous n'en examinerons ici que deux: la sécurité du revenu et la sécurité sociale.

3.2.1. Sécurité du revenu

Deux facteurs principaux ont une incidence sur la sécurité du revenu: les possibilités de travail (le nombre de jours de travail effectifs) et la rémunération payée pour le travail accompli. Fondamentalement, tous deux ont été touchés par l'évolution de la relation d'emploi.

Emploi

Par définition, l'emploi occasionnel et l'emploi à court terme signifient des changements de travail fréquents. La plupart des contrats temporaires sont limités à la durée d'un projet. Au fur et à mesure que la sous-traitance se généralise, cependant, ces «projets» correspondent à des unités de travail de plus en plus petites, si bien que la plupart des contrats temporaires sont désormais très courts. En Espagne, chaque travailleur avait en moyenne près de huit contrats par an en 1998 (Byrne et van der Meer, 2000). Avec un telle rotation, il est presque inévitable qu'il y ait des périodes sans travail.

Une recherche effectuée récemment au Royaume-Uni a révélé des taux de chômage plus élevés parmi les travailleurs temporaires que parmi les travailleurs bénéficiant de contrats permanents (Harvey, 2000). Sur un chantier employant 1 400 travailleurs du bâtiment fournis surtout par des agences d'emploi, le taux de rotation des effectifs était de 200 pour cent en six mois. Les travailleurs n'ont aucune protection contre le renvoi, qui peut se faire sans avertissement et pour des raisons triviales, telles qu'une visite chez le médecin ou le refus de travailler un dimanche. D'autres chantiers étaient décrits comme ayant «les portes tournantes les plus rapides d'Europe», tellement leur taux de rotation de main-d'œuvre était élevé. Les travailleurs eux-mêmes soulignaient les aspects qualitatifs de l'insécurité: manque de respect, caractère temporaire de l'emploi, vulnérabilité au renvoi, perte de toute solidarité sur le lieu de travail et stress résultant de tous ces facteurs réunis (Harvey, 2000).

Cependant, la durée et la fréquence du chômage (tout comme les salaires) dépendent en premier lieu de la demande et de l'offre sur le marché du travail, et ensuite seulement de l'état de l'économie. En Inde, les effets conjugués de la croissance économique et de l'augmentation de la demande de main-d'œuvre font qu'il y a actuellement beaucoup de travail. Une enquête effectuée auprès de 2 600 travailleurs du bâtiment dans cinq villes a révélé que les travailleurs, qualifiés ou non, connaissaient plus ou moins le plein emploi: 80 à 90 pour cent des personnes interrogées ont dit qu'elles pouvaient avoir du travail au minimum 25 jours par mois pendant neuf mois de l'année (Vaid, 1999). Il en va de même en Malaisie.

Aux Philippines, en revanche, le sous-emploi constitue actuellement un problème majeur. Une recherche syndicale semble indiquer que pour les 85 pour cent des travailleurs du bâtiment ayant des contrats temporaires, la période moyenne d'emploi en un an varie entre quatre et six mois (Yuson, 2001). Cette période totale peut se diviser en deux ou trois projets ou phases de projet. La discontinuité de l'emploi affecte le revenu et limite les possibilités d'acquisition de compétences. Entre deux embauches sur des chantiers de construction, les travailleurs des Philippines sont au chômage ou entreprennent de petits projets pour des familles locales.

Dans la plupart des pays, le secteur de l'industrie du bâtiment qui construit les maisons individuelles (et qui comprend surtout des artisans et des ouvriers travaillant seuls et de manière occasionnelle) sert de filet de sécurité — autrement dit, constitue une autre source d'emploi (ou d'emploi indépendant) pour les travailleurs du bâtiment qui ne peuvent pas trouver de travail dans le secteur structuré. Des éléments d'appréciation provenant de nombreux pays (Inde, Philippines, Mexique, Kenya) indiquent que les travailleurs passent régulièrement d'un travail dans la construction de maisons (souvent appelé «secteur informel») à un projet dans le secteur structuré. Dans certains des pays les moins avancés d'Afrique, où, souvent, ce dernier offre peu de travail, la majorité des travailleurs du bâtiment sont occupés à la construction de maisons individuelles, segment du marché qui se voit investi de nouveaux rôles (comme cela est expliqué au point 2.2). S'il est difficile d'établir exactement ce qui se passe dans ce secteur, il est certain que son évolution aura des incidences sur les conditions de travail dans le secteur structuré.

Salaires

L'affaiblissement des conventions collectives — qui, de surcroît ne s'appliquent qu'à un noyau de plus en plus restreint de travailleurs — a permis à une structure salariale à deux vitesses de se mettre en place dans de nombreux pays où les salaires et les avantages sociaux des travailleurs permanents sont largement supérieurs à ceux du reste de la main-d'œuvre.

Ainsi, les travailleurs bénéficiant de contrats permanents aux Philippines gagnent beaucoup plus que ceux qui ont des contrats temporaires (Yuson, 2001). Au Brésil, les travailleurs qui ont un contrat officiel gagnent plus que ceux qui n'en ont pas (Saboia, 1997, information mise à jour en 2000). De même, en Chine, les employés réguliers gagnent beaucoup plus que les paysans (qui constituent l'essentiel de la main-d'œuvre) travaillant sur les mêmes chantiers (Lu et Fox, 2000). En Inde, le segment syndiqué de la main-d'œuvre du bâtiment (les ouvriers qui travaillent dans de grandes entreprises privées et publiques) bénéficie de salaire et d'avantages non salariaux similaires à ceux des autres secteurs syndicalisés, alors que la masse de la main-d'œuvre du bâtiment touche des salaires beaucoup plus bas et ne reçoit pas d'avantages sociaux.

Au Mexique, les travailleurs permanents et ceux qui travaillent dans de grandes entreprises sont payés, à statut équivalent, environ 60 pour cent de plus que les travailleurs temporaires et les employés des petites et micro-entreprises (Connolly, 2001). Dans plusieurs pays d'Afrique, l'écart entre les salaires des travailleurs permanents et ceux du reste de la main-d'œuvre est encore plus grand. Au Burkina Faso, les travailleurs permanents touchent un salaire fondé sur des conventions collectives qui est entre 2 et 12 fois plus élevé que les salaires payés aux travailleurs non qualifiés (Muteta, 1998). En Côte d'Ivoire, le différentiel est de deux à six fois (Yao Gnabeli, 1998).

De plus en plus, pour la plupart des travailleurs ayant des contrats temporaires, les salaires sont fixés par le marché. Le niveau des salaires, comme celui de l'emploi, reflétera donc la demande et l'offre du marché du travail. Il subit fréquemment d'importantes fluctuations, correspondant aux fluctuations cycliques (et parfois saisonnières) de la situation du secteur de la construction et de la demande de main-d'œuvre.

Une étude des effets du travail indépendant sur les salaires au Royaume-Uni a révélé d'importantes fluctuations dans le cycle économique ainsi qu'une énorme dispersion des salaires (pour la même catégorie de travailleurs) entre les chantiers. Il a également été constaté que, pendant les cinq années qui ont précédé 1994 (dont une période de récession), les deux tiers des travailleurs employés directement jouissaient d'une relative stabilité salariale alors que 75 pour cent des travailleurs indépendants voyaient leur rémunération diminuer, parfois de plus de 30 pour cent (Harvey, 2000).

Les travailleurs du bâtiment ont subi des réductions de salaire dans plusieurs autres pays industrialisés ces dernières années, car la hausse des salaires qui avait été obtenue par la négociation collective (et qui peut être considérée à la fois comme une compensation de la montée du chômage et comme une mesure nécessaire pour retenir les travailleurs dans le secteur de la construction) s'est érodée. Aux États-Unis, les salaires réels ont nettement chuté depuis 1980 et l'écart entre les salaires offerts par les entreprises syndicalisées et les entreprises n'employant pas de travailleurs syndiqués s'est comblé (Allen, 1994). En Allemagne également, les partenaires sociaux ont négocié un certain nombre de concessions qui, en fait, ont entraîné d'importantes réductions de salaire (Bosch et Zühlk - Robinet, 2001).

En revanche, l'essor qu'a connu récemment l'Espagne a permis aux travailleurs d'obtenir des salaires largement supérieurs à ceux qui sont fixés dans les accords salariaux officiels, bien que l'amélioration soit qualifiée de «fragile» (Byrne, 2000). On trouve un

situation analogue dans certains pays en développement. En Malaisie, par exemple, les effets conjugués d'une demande soutenue et d'une pénurie de travailleurs locaux ont maintenu les salaires à un niveau plus élevé que celui dont bénéficierait un travail comparable dans d'autres secteurs, ce qui contribue à compenser l'absence de protection sociale et la baisse de stabilité de la rémunération (Devi, 1996). Dans une enquête récente, il est apparu que seuls 10,7 pour cent des travailleurs locaux et 7,7 pour cent des travailleurs étrangers se disaient insatisfaits du niveau des salaires (Abdul-Aziz, 2001). En Inde également, on enregistre actuellement une forte demande de main-d'œuvre, ce qui a fait augmenter les salaires bien au-dessus du minimum, même pour les travailleurs non qualifiés. Ils sont beaucoup plus élevés encore pour les travailleurs qualifiés. Une enquête effectuée sur des chantiers dans cinq villes en 1999 a fait apparaître que la rémunération des travailleurs qualifiés est environ le triple de celle des travailleurs non qualifiés. Pour les charpentiers, les plombiers et les électriciens, l'écart est encore plus grand (Vaid, 1999). Un rapport similaire a été enregistré à Mexico (Connolly, 2001).

Ceci étant, dans de nombreux autres pays en développement, où l'offre de main-d'œuvre (surtout non qualifiée) dépasse largement le nombre d'emplois, la rémunération de la majorité des travailleurs du bâtiment avoisine le salaire minimum, voire moins encore.

Au Brésil, 35 pour cent des travailleurs du bâtiment non déclarés (qui constituent l'essentiel de la main-d'œuvre) gagnaient moins que le salaire minimum en 1999, et 70 pour cent gagnaient moins que deux fois ce salaire minimum. On estime généralement qu'une famille de quatre personnes aurait besoin de deux salaires minimum simplement pour survivre. Par conséquent, 70 pour cent des travailleurs du bâtiment non déclarés ne gagnent pas assez pour entretenir même une petite famille (Saboia, communication personnelle). Il est permis de conclure que la main-d'œuvre du bâtiment, au Brésil, représente une proportion importante des travailleurs pauvres. Si certains avancent que les employeurs offrent parfois de meilleurs salaires aux travailleurs qui acceptent de ne pas être déclarés (Saboia, 1997), on peut supposer que ce supplément, s'il existe, s'érodera avec le temps, au fur et à mesure que la non-déclaration de l'embauche deviendra la norme. Les augmentations de salaire correspondant à une productivité accrue souffrent d'un problème analogue. Des entretiens menés à São Paulo ont révélé que la productivité avait augmenté mais que, comme cette tendance se généralisait dans le secteur, la rémunération du travail à la pièce avait chuté, ce qui n'améliorait pas la situation des travailleurs (entretiens sur des chantiers, 2000). En outre, les travailleurs qualifiés prennent des emplois non qualifiés pendant les périodes creuses, ce qui fait baisser les salaires des ouvriers non qualifiés.

En Chine, les salaires des travailleurs du bâtiment varient selon les lieux. A Beijing, ils sont actuellement d'environ 20 yuan par journée de huit heures pour un travailleur non qualifié et de 25 yuan pour un travailleur qualifié. Les manœuvres venus des zones rurales sont payés environ 7 000 yuan par an pour travailler 10 heures par jour, ce qui leur permet à peine de se nourrir en ville et d'envoyer de l'argent pour subvenir aux besoins de leur famille, restée à la campagne. Cependant, il arrive parfois que les employeurs (les entreprises d'Etat qui contrôlent le recrutement) versent aux travailleurs moins que leur dû et ne les paient qu'à la fin de l'année afin de pouvoir, d'une part, toucher des intérêts sur les salaires et, d'autre part, garder les ouvriers sous leur contrôle (Lu et Fox, 2001).

Temps de travail

Dans de nombreux pays, le salaire à la pièce est la forme de rémunération la plus répandue pour les ouvriers temporaires du secteur de la construction. Nombre d'entre eux sont contraints de faire de longues journées. D'autres choisissent délibérément de le faire, soit parce que les tarifs sont trop bas, soit parce qu'ils veulent gagner autant d'argent que possible pendant qu'ils ont du travail. Tel est le cas, en particulier, des travailleurs qui ont

migré de la campagne ou de l'étranger, comme cela se produit souvent dans de nombreux pays en développement (Brésil, Chine, Inde, Malaisie). Une journée de 10 à 12 heures, six jours par semaine, est la norme. Même au Royaume-Uni, une recherche récente a révélé que, dans le secteur de la construction, les travailleurs indépendants sont payés par poste (plutôt qu'à l'heure) et que la durée du poste est normalement de 10 à 12 heures par jour, six jours par semaine. La mise en œuvre de la directive de l'Union européenne concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (93/104/CE) n'a eu que peu d'effet sur les travailleurs indépendants car, en raison de leur statut professionnel, ils ne sont pas couverts par ses dispositions (Harvey, 2000).

3.2.2. Sécurité sociale

Des éléments d'information provenant de nombreux pays (voir ci-dessous) indiquent que les employeurs ne font aucun versement à des caisses de sécurité sociale pour les travailleurs du bâtiment qui ont des contrats temporaires. Ainsi, les travailleurs qui en ont le plus besoin ne bénéficient d'aucune prestation de sécurité sociale — ni soins médicaux, ni congés payés, ni protection contre la perte de salaire lorsqu'ils ne peuvent pas travailler, que ce soit pour cause de chômage, de maladie, d'accident ou de vieillesse.

Une enquête effectuée en 1996 auprès de travailleurs du bâtiment de Malaisie a révélé que les préoccupations les plus graves des travailleurs, aussi bien locaux qu'étrangers, étaient des questions de sécurité sociale, de sécurité sur le lieu de travail et de conditions de vie sur le chantier (Abdul-Aziz, 2001). Seule une minorité de travailleurs du bâtiment est couverte par le régime obligatoire de l'Organisation de sécurité sociale (SOCISO) ou par un autre régime obligatoire — applicable aux travailleurs étrangers — qui a été mis en place en 1996 et qui prévoit une indemnité en cas de blessure professionnelle entraînant une incapacité ou la mort¹. On constate une situation analogue en ce qui concerne le Fonds de prévoyance des employés, auquel tous les employeurs et employés du secteur privé sont censés cotiser et qui prévoit une certaine sécurité financière pour les travailleurs en cas de maladie ou d'incapacité, ou lorsqu'ils prennent leur retraite. Les cotisations sont élevées: la part de l'employeur est fixée à 12 pour cent du salaire et celle de l'employé à 11 pour cent; pour les travailleurs étrangers, toutefois, la contribution de l'employeur est un montant fixe de RM 5. Le non-respect de ces dispositions est monnaie courante.

En Inde, la grande majorité des travailleurs du bâtiment ne sont pas couverts par un fonds de prévoyance, bien que la loi l'exige. D'autres dispositions prévues par la loi brillent par leur absence, notamment celles qui concernent les indemnités pour accident, les soins médicaux, la fourniture d'eau potable, les toilettes à prévoir pour les travailleurs et les congés payés (Vaid, 1999). Dans les pays d'Afrique, seuls les travailleurs permanents sont couverts par la sécurité sociale — et encore, pas tous. Au Burkina Faso, les employés permanents touchent des prestations de sécurité sociale dans les grandes entreprises. Dans les petites entreprises, seuls l'employeur et son contremaître sont couverts (Muteta, 1998).

Au Brésil, le versement de cotisations aux divers régimes nationaux de sécurité sociale est obligatoire dans le cas des employés déclarés (c'est-à-dire ceux dont le recrutement a été inscrit sur leur permis de travail, délivré par le ministère du Travail) et les prélèvements sur les salaires se font automatiquement. Pour les autres groupes, les contributions sont facultatives, mais les versements volontaires sont assez rares. Le pourcentage de l'ensemble des travailleurs du secteur de la construction qui est couvert par des cotisations à la sécurité sociale a considérablement diminué puisqu'il est passé de

¹ Cela est dû en partie au fait que les employeurs sont obligés de contracter une assurance privée en vertu de la loi sur l'indemnisation des travailleurs. Ce coût étant répercuté dans le montant du contrat, il est assumé par le client.

46,7 à 28,4 pour cent seulement entre 1990 et 1999. Cette baisse reflète surtout une chute du pourcentage de travailleurs déclarés dans l'effectif total de la main-d'œuvre, mais on a également enregistré une baisse du pourcentage de cotisants parmi les travailleurs non déclarés, qui est passé de 8,6 à 2,8 pour cent entre 1981 et 1999. La plupart des sous-entrepreneurs de main-d'œuvre ne déclarent pas leurs travailleurs et ne paient donc pas les charges sociales, sauf si l'employeur principal exige qu'ils le fassent (ce qui est le cas lorsque le client doit prouver que les charges sociales ont été payées). Des milliers de travailleurs se retrouvent ainsi sans couverture sociale ou presque. Beaucoup n'ont même pas d'assurance accidents.

La couverture sociale est également en recul au Mexique, où le nombre de travailleurs du bâtiment enregistrés auprès du système national de sécurité sociale est tombé de 58 à 40 pour cent entre 1993 et 1999 (Connolly, 2001).

Le problème ne se limite pas aux pays en développement. Une étude effectuée récemment aux Etats-Unis a permis d'établir que les travailleurs ayant des contrats temporaires ont beaucoup moins de chances que les travailleurs permanents de bénéficier de prestations de maladie et de retraite. De nombreux travailleurs temporaires, en outre, ne sont couverts ni par la législation des Etats ni par les lois fédérales protégeant les travailleurs parce qu'ils n'ont pas assez d'heures de travail pour avoir droit à cette protection (*Wall Street Journal*, 2000b). De même, les travailleurs du bâtiment ont moins de chances que ceux d'autres industries d'avoir accès ou de participer aux régimes de retraite mis en place par un employeur ou un syndicat. Une étude de l'Institut international de la construction a montré que seuls 35 pour cent des salariés du secteur de la construction participaient à ce type de régime en 1995, contre 65 pour cent dans l'industrie minière, 72 pour cent dans les métiers de la communication et 83 pour cent dans l'administration publique (IIC, 2001).

En Espagne, la plupart des travailleurs ayant des contrats temporaires n'ont pas droit aux prestations sociales pendant les périodes sans emploi entre deux contrats (Byrne et van der Meer, 2000). Au Royaume-Uni, le fait que des travailleurs du bâtiment passent du statut d'employé à celui de travailleur indépendant signifie également qu'ils perdent leur droit aux indemnités de maladie, aux congés payés, aux allocations de chômage et à la retraite (Harvey, 2000).

Les caisses communes, dont les travailleurs et les employeurs ont négocié la mise en place dans certains pays pour la fourniture collective de prestations, ont également été affaiblies par l'évolution des situations professionnelles. Ainsi, en Allemagne, le fonds social instauré par convention collective (et financé par une taxe prélevée auprès des employeurs) qui assurait aux travailleurs des congés payés et une retraite complémentaire est en perte de vitesse car les travailleurs sont de plus en plus nombreux à être employés par de très petites entreprises qui ne cotisent pas. On a également vu se détériorer la sécurité offerte aux travailleurs du bâtiment par le gouvernement, l'indemnité pour intempéries instaurée dans les années soixante pour protéger les travailleurs du non-emploi saisonnier ayant été abandonnée en 1996 (Bosch et Zühlke-Robinet, 2001).

Une conclusion est évidente: la généralisation à travers le monde, ces trente dernières années, du recours à une main-d'œuvre occasionnelle et temporaire et à la sous-traitance a entraîné une baisse importante du nombre de travailleurs du bâtiment couverts par des régimes de sécurité sociale. Dans certains pays, cela s'explique par le fait que les travailleurs temporaires ne sont pas pris en compte par les dispositions de la législation du travail. Dans des cas beaucoup plus nombreux, il existe bel et bien des dispositions prévoyant des prestations pour les travailleurs temporaires, mais celles-ci ne sont pas demandées. En outre, des rapports en provenance d'un certain nombre de pays font état d'abus caractérisés, par exemple le fait que des employeurs déduisent les cotisations des salaires mais ne les versent pas aux caisses concernées. L'évolution de la structure du

secteur (où une majorité des travailleurs sont désormais indépendants ou employés par de petites entreprises) a rendu le respect volontaire de la législation du travail beaucoup plus aléatoire et la surveillance beaucoup plus difficile.

3.3. Lien avec la santé et la sécurité

Il est difficile de prouver par des statistiques le lien entre l'évolution récente de la structure du secteur ou des relations d'emploi et la détérioration des conditions d'hygiène et de sécurité du travail dans le bâtiment. La qualité des données concernant les accidents est notoirement mauvaise, et l'on constate des disparités dans les déclarations même au sein de l'Union européenne. Dans de nombreux pays en développement, il n'existe pas de données fiables faute d'une couverture d'assurance suffisante — ce qui signifie que, souvent, les accidents ne sont pas déclarés. Même lorsqu'on dispose de données, l'analyse statistique est compliquée par le fait que le taux d'accidents varie avec les fluctuations cycliques de la production dans le secteur de la construction: il augmente pendant les périodes de reprise économique et diminue pendant les périodes de récession. On a donc du mal à discerner des tendances séculaires.

Quoi qu'il en soit, quelques données tirées d'études nationales indiquent l'existence d'un lien. Ainsi, en Espagne, les taux d'accident dans le bâtiment ont augmenté régulièrement, passant de 97 pour 1 000 travailleurs à 142 pour 1 000 travailleurs entre 1992 et 1999 (BIT, 1998, 2000)². L'augmentation persistante des accidents s'explique par les mutations qu'ont subies le secteur, l'emploi et les conditions de travail (Byrne et van der Meer, 2000). La sous-traitance (qui, à l'heure actuelle, est basée presque universellement sur le travail à la pièce) intensifie la pression sur les rythmes de production tout en rendant la coordination du travail et la sécurité des chantiers plus difficiles à assurer. On estime que 95 pour cent des accidents graves touchent des travailleurs employés par des sous-traitants. La plupart de ces travailleurs ont des contrats temporaires, ce qui, dans un contexte de fluctuation de la demande, les incite à faire de longues journées pour gagner le plus possible pendant qu'ils ont du travail. En outre, ils ont moins de chances que les travailleurs permanents d'acquérir la formation et l'expérience nécessaires pour travailler sans risque dans un environnement dangereux, et ils sont dans une position plus faible pour refuser de travailler dans des conditions risquées. Pour ces raisons et d'autres, un travailleur du bâtiment ayant un contrat à durée déterminée risque trois fois plus d'avoir un accident du travail qu'un ouvrier bénéficiant d'un contrat permanent (Byrne et van der Meer, 2000).

D'autres études indiquent que, s'agissant des questions de santé et de sécurité, la main-d'œuvre en sous-traitance n'est pas traitée de la même façon que la main-d'œuvre employée directement. Une recherche portant sur neuf grandes entreprises — très connues — du secteur du génie civil au Royaume-Uni a permis de constater que les travailleurs en sous-traitance étaient soumis à un régime très différent de celui qui était appliqué aux travailleurs employés directement par l'entrepreneur principal (Gyi et coll., 1999). Sept des neuf entreprises faisaient passer une visite médicale d'embauche à leur propre personnel (généralement des travailleurs non manuels) mais une seule le faisait pour les employés de ses sous-traitants (surtout des ouvriers). Six des entreprises surveillaient la santé de leurs propres salariés mais deux seulement le faisaient pour les employés de leurs sous-traitants, et seulement pour les projets très importants. Seul un grand entrepreneur estimait être responsable de la main-d'œuvre employée par ses sous-traitants.

² L'augmentation du nombre d'accidents peut s'expliquer en partie par le boom qu'a connu le secteur à la fin des années quatre-vingt-dix. En revanche, la législation est devenue plus stricte et il y a eu des inspections du travail plus rigoureuses. En 1999, les chantiers de construction ont reçu plus de la moitié des visites de l'inspection du travail (Byrne et van der Meer, 2000).

Le bilan des pays en développement en matière de santé et de sécurité est beaucoup plus négatif encore, on s'en doute. En Malaisie, les accidents de chantier sont si fréquents que tout le monde finit par les accepter comme une caractéristique inévitable du secteur de la construction. Cette situation est imputée au caractère occasionnel de l'emploi, à l'engagement de travailleurs étrangers illégaux et au fait que les travailleurs ne sont pas couverts par le régime national d'assurance. Une enquête effectuée auprès des ouvriers sur les chantiers a révélé que seuls 14 pour cent des travailleurs étrangers se disaient insatisfaits de la sécurité au travail elle-même, mais qu'un pourcentage beaucoup plus élevé des ouvriers interrogés était insatisfait de l'absence de couverture d'assurance (41 pour cent), d'indemnisation en cas d'accident (24 pour cent) et de protection médicale (24 pour cent), ce qui montre que la sécurité et la santé au travail constituent une préoccupation majeure pour les travailleurs eux-mêmes (Abdul-Aziz, 1995).

Aux Philippines, la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB) a enquêté sur 24 accidents de chantier qui ont fait 32 morts en 1997 et 40 en 1998. Elle a constaté que le manque de formation qualifiante contribuait au triste bilan du secteur de la construction en matière de sécurité, les travailleurs non qualifiés étant plus sujets que les autres aux accidents du travail (Yuson, 2001). La présence de firmes étrangères a entraîné une certaine amélioration des normes de sécurité dans quelques grandes entreprises locales — amélioration dont les effets ont toutefois été limités par le fait que 70 pour cent des travailleurs sont employés par de petites entreprises.

Au Brésil, les représentants des travailleurs et des employeurs sont également très inquiets du taux élevé d'accidents. L'organisation d'employeurs de l'Etat de São Paulo a rassemblé des données sur les accidents du travail en 1997 et calculé que le coût du temps perdu à cause des accidents cette année-là équivalait au prix de 24 000 tonnes de ciment (SindusCon-SP, pas de date). L'augmentation très marquée du nombre de décès enregistrés récemment sur les chantiers de l'Etat de Rio de Janeiro est attribuée à l'absence de mesures préventives et à la sous-traitance pratiquée dans le secteur informel. Au Brésil, comme ailleurs, les accidents arrivent surtout aux jeunes travailleurs inexpérimentés qui n'ont pas reçu de formation.

En Pologne, la vaste privatisation du secteur de la construction et les exigences de réduction des coûts qui en ont découlé ont eu d'énormes conséquences en matière de sécurité sur les chantiers. Là aussi, c'est parmi les nouveaux arrivants que l'on enregistre le taux d'accidents le plus élevé. En 1999, on constatait que 43 pour cent des accidents concernaient des travailleurs occupant leur emploi depuis moins d'un an; avant 1990, ce taux était de 25 pour cent. L'image du travail de construction ne semble pas s'être améliorée dans le pays avec l'ouverture de l'économie polonaise sur le monde. Le taux d'accidents élevé est imputé au fait que les employeurs privés ne veillent pas suffisamment aux questions de protection et ne vérifient pas les compétences professionnelles des travailleurs (Sochacki, 2001).

Ces exemples semblent indiquer un lien entre les pratiques des employeurs et le nombre d'accidents. La sous-entreprise de main-d'œuvre est associée à des taux de rotation élevés et à une formation insuffisante (voir la section suivante), deux facteurs qui augmentent les risques d'accident. Elle signifie également une dispersion de la responsabilité en matière de santé et de sécurité, ce qui nuit au respect des règlements. En même temps, la prolifération des petites entreprises fait qu'il devient beaucoup plus difficile d'appliquer les dispositions relatives à la santé et à la sécurité (comme d'ailleurs l'ensemble de la législation du travail). Dans la plupart des pays développés et dans de nombreux pays en développement, une législation adéquate est en place pour garantir la sécurité des travailleurs du bâtiment. Le problème est qu'elle n'est pas appliquée. Les chantiers ne sont pas inspectés et les infractions ne sont pas sanctionnées. De plus, la diminution des effectifs syndicaux et l'érosion des droits du travail ont amoindri la capacité des employés de refuser de travailler dans des conditions risquées — ce qui est

l'un des principes fondamentaux de la convention (n° 167) de l'OIT sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988.

Santé

Outre les préoccupations que suscitent la sécurité des travailleurs du bâtiment, leur santé est également source d'inquiétude. Les principaux problèmes de santé, dans ce secteur, sont les lésions dorsales dues au port de lourdes charges, les maladies respiratoires dues à l'inhalation de poussières, les troubles musculaires et osseux, la perte d'audition due au bruit et les problèmes de peau. Les travailleurs sont exposés à un très grave risque de cancer s'ils manipulent de l'amiante, problème auquel on commence juste à s'attaquer dans certains pays. Les travailleurs employés par des sous-traitants et d'autres intermédiaires connaissent généralement moins ces risques — et sont moins bien armés pour les combattre — que les employés des grandes entreprises.

Le mauvais état du logement et des installations sanitaires sur les chantiers constitue un problème supplémentaire dans de nombreux pays en développement. Il est habituel que les entrepreneurs fournissent un logement sur place aux travailleurs du bâtiment, surtout lorsque ce sont des migrants venus de la campagne ou de l'étranger. Dans certains pays, les conditions d'existence des travailleurs se sont détériorées car les sous-traitants leur réservent un plus mauvais traitement que les employeurs principaux.

Dans les villes à croissance rapide de Chine, où la majeure partie de la main-d'œuvre du bâtiment consiste en manœuvres venus des zones rurales, les pouvoirs publics exigent que le logement et les autres commodités soient fournis sur place. Il existe toutefois de nombreux chantiers où les conditions de vie ne sont pas satisfaisantes. Les baraques sont sales et surpeuplées et attirent les moustiques, les rats et divers parasites. Elles ne sont ni bien aérées par temps chaud, ni bien chauffées par temps froid. Aucun endroit convenable n'est prévu pour les repas des travailleurs, qui doivent souvent manger dehors, exposés à la poussière ambiante, sans tables ni sièges (Lu et Fox, 2001).

En Malaisie, où l'on estime que 82 pour cent des travailleurs étrangers vivent sur les chantiers où ils travaillent, la mauvaise qualité du logement (*kongsi*) était la deuxième plainte, par ordre d'importance (après la sécurité sociale), des travailleurs du bâtiment interrogés en 1996 (Abdul Aziz, 2001). Surpopulation, installations sanitaires rudimentaires, absence de tout contrôle du drainage des eaux de surface et insuffisance de l'enlèvement des ordures sont typiques de nombreux *kongsi*. C'est à de *kongsi* saturés d'eau que sont imputables des épisodes de dengue survenus en 1996 et 1997. En 1994, trois ouvriers indonésiens perdirent la vie lors de l'effondrement d'un *kongsi* (Abdul-Aziz, 1995), événement qui attira l'attention des pouvoirs publics sur le problème. Malgré de nombreuses promesses, cependant, aucune mesure n'a encore été prise contre les entrepreneurs qui fournissent ce type de logement inférieur aux normes.

En Inde, le logement fourni sur place aux travailleurs est également rudimentaire, puisqu'il se limite à de simples cabanes mal aérées, sans eau courante ni sanitaires. La condition des femmes est encore pire, car elles n'ont pas de locaux séparés, bien que ceux-ci soient exigés par la loi. Sur la plupart des chantiers, le logement est nettement (et très visiblement) inférieur aux normes prévues, sans que rien ne soit fait pour y remédier (Vaid, 1999).

Un renforcement de la réglementation, cependant, pourrait produire des effets contraires à ceux que l'on escomptait. Au Brésil, un contrôle plus strict de l'état du logement sur les chantiers a eu pour conséquence que les entrepreneurs ont logé leurs travailleurs dans des locaux encore plus dégradés à l'extérieur des chantiers.

3.4. Incidences sur la formation et l'acquisition de compétences

Dans la plupart des pays en développement, les compétences en matière de construction sont encore acquises surtout dans le cadre d'un système d'apprentissage non structuré. Aux Philippines, on estime à 95 pour cent le pourcentage de travailleurs du bâtiment qui acquièrent leurs compétences de cette façon (Yuson, 2001). En Egypte, ce sont des apprentissages de type traditionnel qui forment 85 pour cent des artisans (Assaad, 1993). La situation est la même au Brésil, en Inde, au Kenya et au Mexique. Il existe des instituts de formation professionnelle dans la plupart des pays, mais de nombreux travailleurs et entrepreneurs considèrent la formation institutionnelle comme une dépense superflue plutôt que comme un investissement. On ne peut les persuader d'entreprendre une formation que s'ils sont payés pour le temps perdu.

Cependant, la formation non institutionnelle a ses limites, notamment une possibilité restreinte d'acquérir des connaissances (apprentissage par l'action), une gamme de compétences étroite et statique, et le problème que pose l'enseignement des nouvelles techniques. Dans de nombreux pays africains, le système d'apprentissage non structuré n'est pas très développé et les maîtres artisans qui assurent la formation n'ont parfois eux-mêmes que des qualifications très limitées. Un autre problème, relevé en Malaisie, tient au fait que la transmission de compétences par le biais d'un apprentissage non structuré se limite souvent au cercle de famille, au clan ou à la tribu. Lorsque les circonstances exigent qu'elle soit destinée à des personnes extérieures, on constate parfois une certaine dilution des connaissances, qui ne sont dès lors plus transmises en totalité (Abdul-Aziz, 2001). Singapour en a fait l'expérience lorsque les premiers *kepalas*, qui étaient des immigrants chinois très qualifiés, ont été remplacés par des immigrants plus récents qui n'avaient que peu d'expérience du travail de construction, voire aucune (Debrah et Ofori, 1997).

La méthode non structurée d'acquisition de compétences peut s'avérer particulièrement insuffisante en cas d'augmentation d'activité soudaine ou soutenue dans le secteur de la construction, ou lorsque les clients exigent des bâtiments de meilleure qualité ou achevés plus rapidement. Ces situations sont fréquentes en période de croissance économique et de mutation sociale, lorsque les économies s'industrialisent et que les revenus commencent à augmenter, comme cela se passe actuellement dans les pays en voie d'industrialisation.

Ainsi, en Malaisie, la pression exercée par des clients exigeant que les travaux soient terminés rapidement met à rude épreuve le système traditionnel de formation non structurée. Les premiers déficits de compétences sont apparus au début des années quatre-vingt, puis on en a enregistré de nouveaux lors du boom de la construction qui a duré de 1988 à 1997 (Abdul-Aziz, 2001). En Inde, la pénurie de travailleurs qualifiés face à la demande accrue dont ils faisaient l'objet a entraîné une situation telle que les grands entrepreneurs envisagent maintenant d'investir dans la formation et que le Conseil pour le développement de l'industrie du bâtiment, nouvellement créé, en a fait l'un de ses domaines prioritaires (Vaid, 1999). Au Brésil et à la Trinité également, le fait que les clients exigent une construction de meilleure qualité préoccupe les entrepreneurs — qui doivent compter avec le déficit de compétences — et suscite un nouvel intérêt pour la formation. Aux Philippines, l'arrivée d'entrepreneurs étrangers fixant des normes de qualité plus élevées (applicables notamment aux nombreuses tours en chantier) ne laisse sans doute aux entrepreneurs locaux pas d'autre choix que de hausser leurs normes et d'améliorer la qualité de leur travail (Yuson, 2001).

Quoi qu'il en soit, la grande instabilité de la main-d'œuvre constitue un obstacle considérable à la formation conventionnelle dans le secteur de la construction. L'absence de sécurité de l'emploi et les taux élevés de chômage font que les travailleurs hésitent à investir dans leur propre formation. Les entrepreneurs hésitent également car, pour eux, le

risque est trop grand de voir les travailleurs formés les quitter pour d'autres entreprises (ou d'autres pays). La réticence des entrepreneurs à investir est également fondée sur le fait que la formation coûte de l'argent, ce qui (du moins à court terme) se répercutera sur les prix de leurs offres et risquera de les rendre peu concurrentiels. Le caractère cyclique du marché du bâtiment ajoute au problème: en période de récession, personne ne veut assurer de formation; lorsque le marché bat son plein, en revanche, c'est le temps qui manque. Autre difficulté, la majorité des propriétaires (clients) ne construisent qu'une fois, ce qui signifie qu'ils ne seront pas prêts à contribuer à des frais de formation qui n'auront d retombées positives que plus tard, pour d'autres clients (Philips, 2000).

Ces obstacles à la formation peuvent être surmontés par une action commune. Des conventions collectives entre partenaires sociaux prévoyant que tous contribuent à la formation peuvent obliger tous les entrepreneurs à inclure les frais de formation dans leurs offres et permettre ainsi d'éviter le problème des «resquilleurs». La plupart des pays développés et quelques pays en développement ont mis en place de tels systèmes, et d'autres (par exemple les Philippines) s'efforcent actuellement de le faire. Le système est généralement financé par une taxe perçue auprès des employeurs, taxe qui peut ensuite être récupérée (système de taxe-subvention).

Cependant, la mise en place de nouveaux systèmes de formation fondés sur un action collective est freinée par la baisse du taux de syndicalisation, l'affaiblissement de la négociation collective ou la tendance à la sous-traitance, qui ont aussi pour effet de saper les systèmes existants. Au Brésil, par exemple, les fonds nécessaires à la formation sont récoltés au moyen d'une taxe de 1 à 2 pour cent sur la masse salariale, dont l'organisme public responsable de la formation alloue une partie à l'organisation d'employeurs qui s'engage par contrat à assurer la formation voulue. Avec la baisse considérable du nombre de travailleurs déclarés, cependant, les fonds destinés à la formation ont diminué; en même temps, le recours à la sous-traitance se généralise et il est donc plus difficile pour les travailleurs de suivre des cours. La formation est surtout dispensée le soir dans des écoles locales, qui sont disséminées à travers le pays et loin des chantiers de construction. L'organisation d'employeurs de São Paulo se plaint de ce que les fonds affectés à la formation satisfont les besoins des collectivités locales plutôt que ceux du secteur de la construction. Un financement est également prévu pour l'enseignement de la lecture et de l'écriture, mais la grande mobilité de la main-d'œuvre et la longueur des journées de travail font qu'il est difficile d'organiser un enseignement ou une formation quelconque.

Au Mexique, comme d'ailleurs au Kenya, les employeurs coopèrent entre eux pour financer un système de formation commun grâce à une taxe sur le chiffre d'affaires (de 0,2 pour cent au Mexique et 0,25 pour cent au Kenya). Dans les deux pays, toutefois, la part des entrepreneurs dûment enregistrés dans le total de la production et de l'emploi a diminué, ce qui a réduit la portée et l'efficacité de ce système. Au Kenya, le compte de la taxe prélevée dans le secteur de la construction (compte détenu par la Direction de la formation professionnelle) avait accumulé à fin 1997 un solde créditeur de plus de 850 000 dollars. Le fait que les fonds accumulés pour la formation ne soient pas dépensés est imputé à deux facteurs: la réticence des entrepreneurs principaux à assurer une formation et le fait que les sous-traitants (dont la plupart ne sont pas déclarés) sont exclus du programme (Njeri Wachira, 2001).

Le problème est encore plus apparent dans un certain nombre de pays industrialisés, où des systèmes communs de formation avaient été solidement établis. Ainsi, aux États-Unis, il existait de nombreux dispositifs issus de négociations collectives et gérés par les syndicats et les employeurs au niveau local (Philips, 2000). Les apprentissages étaient financés par une taxe — pouvant aller de 25 cents à 1 dollar — sur chaque heure de travail accomplie par chaque employé. Les frais étaient répercutés sur les propriétaires dans l'offre soumise, puisqu'ils étaient intégrés dans le tarif de rémunération de la main-d'œuvre fixé par négociation collective. Les employeurs contribuaient en sachant qu'ils

étaient tous logés à la même enseigne. Cependant, la multiplication des entreprises sans affiliation obligatoire à un syndicat et la diminution des effectifs syndicaux ont entraîné une chute spectaculaire du nombre d'apprentissages, ainsi qu'un phénomène de «débauchage» de la main-d'œuvre (Allen, 1994; Philips, 2000).

Dans plusieurs autres pays, où la formation est basée sur une convention collective entre les partenaires sociaux, on remarque nettement que le développement de la sous-entreprise de main-d'œuvre et du travail indépendant a sapé le système de formation sur le lieu de travail. Trouver des stages dans le cadre de programmes de formation est un grand problème au Royaume-Uni, où le nombre d'apprentis inscrits auprès du Conseil pour la formation dans l'industrie de la construction (Construction Industry Training Board, CITB) a chuté de 8 700 à 2 500 entre 1985 et 1994 (Bowen, 1996). En ne pratiquant plus l'emploi direct, les grands entrepreneurs généraux ont abandonné la responsabilité qui leur incombait en matière de formation, se distanciant ainsi des besoins de compétences du secteur de la construction. Les sous-traitants qui sont maintenant les véritables employeurs de la main-d'œuvre sont de petites ou très petites entreprises qui n'ont qu'une capacité organisationnelle et technique plus limitée et n'ont ni le temps ni les ressources nécessaires pour investir dans la mise en valeur du capital humain. Une étude des besoins en formation des entreprises spécialisées a permis de constater que 80 pour cent d'entre elles n'avaient assuré aucune formation les cinq dernières années et n'envisageaient pas d'en assurer les trois années à venir. Invitées à en donner les raisons, 60 pour cent de ces entreprises ont dit qu'elles n'avaient pas besoin de former leurs employés et 25 pour cent qu'elles n'avaient pas le temps de faire de la formation (Bowen, 1996).

Un autre problème a été relevé en Espagne, au Royaume-Uni et dans plusieurs autres pays: un resserrement du développement des compétences, car la division croissante du travail en métiers de plus en plus spécialisés — inhérente à la sous-traitance — limite l'éventail des compétences que l'on peut acquérir dans une même entreprise. Il est donc très difficile de former des artisans polyvalents et du personnel d'encadrement généraliste. Dans de nombreux pays, le secteur public fournissait à la fois des emplois stables et un bon terrain de formation, mais son rôle en tant que formateur a diminué avec le démantèlement des services.

La formation s'affaiblissant, on a vu apparaître des déficits de compétences dans de nombreux pays développés pendant les années quatre-vingt-dix. Ces déficits sont considérés comme un problème dans l'Union européenne (DG Entreprise, 2000), en Suisse (Baumann, 2000), aux États-Unis et au Canada (*ENR*, 18 décembre 2000), ainsi que dans de nombreux autres pays. Le problème est particulièrement aigu aux États-Unis, où 35 pour cent des responsables de travaux interrogés en 1999 prévoient que le déficit de compétences serait le principal risque que devrait affronter le secteur de la construction à l'avenir (*ENR*, 5 avril 1999).

Il est permis de conclure que, dans les pays développés comme dans les pays en développement, la mutation de la relation d'emploi dans le secteur de la construction a aggravé les entraves à la formation et engendré des problèmes quant à la mise en œuvre de systèmes de formation communs. À l'évidence, il faut trouver un moyen d'associer les sous-traitants et les fournisseurs de main-d'œuvre (*mistris, jamadars, maestros, fundis*) aux programmes de formation si l'on veut combler les déficits actuels de formation et élever le niveau général de qualification.

3.5. Quelques conséquences des déficits de compétences

À cause des déficits de compétences, il est difficile pour les entrepreneurs de fournir un produit ayant la qualité qu'exigent les clients les plus avertis. Cela pose un problème

évident dans de nombreux pays développés et un problème croissant dans les pays en développement, surtout ceux où il existe une catégorie importante de clients appartenant à la classe moyenne ou à des milieux très aisés.

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée (ou simplement de main-d'œuvre) explique aussi la tendance — enregistrée dans de nombreux pays — à mécaniser la production afin d'augmenter la productivité en remplaçant la main-d'œuvre par des machines. Dans de nombreux pays en développement, ces dernières décennies ont vu l'abandon des méthodes traditionnelles de la profession consistant à construire «*in situ*» au profit d'une méthode consistant à fabriquer des éléments dans des usines et à les assembler ensuite sur le chantier. On a également commencé à utiliser davantage installations techniques et machines dans la construction et le génie civil. Aux Etats-Unis, par exemple, le déficit de compétences a entraîné une croissance de la préfabrication, utilisée pour 31 pour cent des nouvelles maisons en 1998 contre 23 pour cent seulement en 1989 (*Business and Industry*, 2000).

Le recours à la mécanisation et à la préfabrication se justifie dans les économies où le plein emploi fait augmenter les salaires, ce qui était le cas à Singapour et dans d'autres pays d'Asie de l'Est avant 1997 (BIT, 1995). En revanche, lorsqu'il y a un excédent de main-d'œuvre et un taux de chômage élevé, comme c'est le cas dans la majorité des pays en développement, l'adoption de méthodes exigeant des capitaux importants est rarement judicieuse du point de vue économique et ne se justifie absolument pas d'un point de vue social. Bien au contraire: dans les pays à faible revenu, il faut développer le plus possible l'emploi dans le secteur de la construction (comme d'ailleurs dans les autres industries) car cela contribue à absorber la croissance de la main-d'œuvre et à sortir la population de la pauvreté. Cette nécessité est reconnue par exemple au Brésil où, après avoir essayé la préfabrication hors chantier, on n'a pas jugé approprié de la généraliser: elle coûtait plus cher et offrait moins de possibilités d'emploi.

Même dans les pays développés, la tendance accrue à la mécanisation et à la préfabrication ne constitue pas une réelle alternative à la hausse du niveau des compétences. La raison en est, d'une part, que les machines ne peuvent remplacer la main-d'œuvre que dans une certaine mesure et, d'autre part, que les nouvelles technologies exigent de nouvelles compétences et risquent de ne pas porter leurs fruits si la formation est insuffisante (Gann et Senker, 1998). Selon une enquête effectuée récemment auprès des entrepreneurs du Royaume-Uni, ceux-ci ne considèrent pas que cette tendance puisse véritablement apporter une solution au déficit de compétences (Mackenzie et coll., 2000).

L'importation de travailleurs qualifiés est généralement considérée comme une solution plus appropriée, à court terme, pour remédier à la crise des compétences. Aux Etats-Unis, et surtout dans les Etats frontaliers (par exemple le Texas), certains entrepreneurs recrutent maintenant de la main-d'œuvre à l'étranger. En 1999, les travailleurs étrangers représentaient 13 pour cent de l'effectif dans les entreprises où l'affiliation à un syndicat n'est pas obligatoire et 5 pour cent dans les entreprises syndicalisées (Philips, 2000).

Une autre formule est actuellement favorisée pour apporter une solution aux problèmes de pénurie de main-d'œuvre et de déficit de compétences découlant de la réticence des jeunes hommes à entrer dans le secteur de la construction: recruter davantage de femmes. Ainsi, au Royaume-Uni, on s'est fixé pour objectif d'augmenter le recrutement de femmes (qui s'établit actuellement à 1 pour cent) pour pallier en partie le manque de nouvelles recrues qui s'annonce. Cependant, une enquête effectuée auprès des principaux employeurs (Mackenzie et coll., 2000) a révélé un fort scepticisme à propos de cette façon de remédier à la crise — scepticisme étayé par une recherche récente qui comparait les profils de carrière des hommes et des femmes dans les professions intellectuelles de la construction au Royaume-Uni. Cette étude a permis de constater que le milieu de travail d

la construction est un environnement compétitif et conflictuel où les femmes subissent une discrimination — manifeste ou déguisée — de la part des hommes, qui utilisent les systèmes structurels pour saper leur participation. Il est apparu que les femmes interrogées avaient réagi, face à ces obstacles, d'une façon qui perpétuait la culture prévalant dans la profession. La situation évoquait un cercle vicieux où les contre-performances des femmes ne faisaient que renforcer le climat qui en était précisément la cause. Ces constatations menaient à la conclusion qu'il ne faut pas attirer les femmes dans le secteur de la construction si l'on ne prend pas de mesures pour modifier sa culture exclusive et discriminatoire (Dainty et coll., 2000).

On constate le même type de discrimination — manifeste ou déguisée — dans la construction aux Etats-Unis, mais au niveau des corps de métier plutôt que des professions intellectuelles (Eisenberg, 1998). En 1978, une initiative d'action positive prise par l'administration Carter fixait des objectifs et un calendrier pour une participation accrue des femmes aux métiers du bâtiment, et utilisait le secteur public pour montrer la voie. De nouveaux règlements prévoyaient que les femmes devaient constituer entre un cinquième et un quart de chaque classe d'apprentissage, et des objectifs et des délais étaient fixés pour l'engagement de femmes dans les projets financés par des fonds fédéraux. On visait un effectif du bâtiment comprenant un quart de femmes à la fin du millénaire. Cet objectif, cependant, n'a pas été atteint. Malgré une forte augmentation du nombre d'apprenties, et de nombreux exemples d'ouvrières qualifiées et productives, tout à fait capables d'accomplir chacune des tâches traditionnellement effectuées par des hommes, la participation de femmes à l'effectif du bâtiment est demeurée de 2 pour cent environ. La culture et la composition de l'effectif de cette industrie traditionnellement masculine sont restées les mêmes.

Soucieuse de découvrir pourquoi il en était ainsi, Susan Eisenberg, elle-même une des pionnières du bâtiment, a rassemblé les témoignages oraux de 30 ouvrières qualifiées dans dix Etats. Leurs récits sont déprimants. Lors que l'auteur essaya de s'inscrire à un programme d'apprentissage du syndicat des électriciens, elle s'entendit dire: «Les syndicats ne veulent pas de vous, les entrepreneurs ne veulent pas de vous. Nous vous appellerons si nous avons besoin de vous.» (Eisenberg, 1998, p. 21). Se faire admettre dans un programme de formation, toutefois, n'était que le premier des nombreux obstacles à franchir. Trouver un travail était encore plus difficile et, comme la plupart des emplois du bâtiment sont temporaires, le problème se répétait indéfiniment. Face à cette résistance à employer des femmes et au harcèlement des collègues, seules les travailleuses les plus résolues tenaient le coup. Une femme raconte que, lorsqu'elle fut recrutée sur le chantier d'une centrale électrique, trois ouvriers donnèrent leur démission. Un quatrième dit qu'il ne pouvait pas partir parce qu'il avait besoin de l'argent, et qu'il travaillerait donc avec elle. Mais il refusa de lui parler, ou de boire le café ou de prendre son repas avec elle. Pendant trois semaines, seul le contremaître général lui adressa la parole. Si elle s'asseyait près d'eux, les hommes changeaient de place (*ibid.*).

Une situation analogue est décrite en Inde, où il est rare de trouver des femmes dans les métiers du bâtiment (sauf l'architecture). Dans le cadre d'une enquête qui visait à établir le pourquoi de ce phénomène, un ingénieur des travaux publics résumait la situation comme suit: «Le secteur de la construction est le pire modèle de culture patriarcale. L'entrepreneur, le chef d'équipe, le *mistry* (contremaître) croient tous en la supériorité masculine. Mais pourquoi parler seulement des entrepreneurs? Je connais tant d'ingénieurs — des ingénieurs en chef — qui ne reculeront devant rien pour arriver à ce qu'une femme compétente, dans leur entreprise, soit rabaisée et contrainte de démissionner. Ces ingénieurs n'ont rien contre les femmes employées de bureau et dactylos, mais le fait qu'une femme soit ingénieur leur paraît incongru.» (NICMAR, 1996, p. 6). Ce point de vue était aussi celui du directeur d'un institut de formation aux métiers du bâtiment qui employait trois femmes dans le corps professoral. Il évoquait «les efforts concertés faits

par les hommes pour rabaisser les femmes et leurs opinions, ainsi que les propos déplacés qu'ils tiennent» (*ibid.*).

3.6. Conclusion

Il est permis de conclure que la tendance générale du secteur de la construction à adopter des pratiques d'emploi flexibles dans des pays où la main-d'œuvre du bâtiment avait été stabilisée (surtout dans les pays industrialisés) a sapé l'action collective, érodé la sécurité des travailleurs, contribué au taux d'accidents élevé que connaît le secteur et porté atteinte à la formation. Dans les pays où a toujours prédominé une main-d'œuvre flexible, la relation d'emploi continue à faire obstacle au développement d'une action collective visant à remédier aux problèmes du secteur de la construction et empêche l'application des droits fondamentaux du travail. Le dernier chapitre examinera les solutions possibles.

4. L'avenir: les orientations à prendre

4.1. La sous-entreprise de main-d'œuvre continuera

Les chapitres précédents ont démontré que, dans la plupart des pays, on a affaire en ce début de XXI^e siècle à un secteur de la construction très fragmenté. Les grandes entreprises sont moins nombreuses et les petites entreprises se sont multipliées, les entrepreneurs généraux s'étant défaits de leur main-d'œuvre pour recourir à la sous-traitance. Cette tendance a eu de graves conséquences pour la sécurité, la santé et la formation des travailleurs. L'image du travail de construction s'est détériorée au point qu'il est souvent difficile d'attirer de nouvelles recrues, alors que le déficit de compétences menace la qualité des produits et peut-être aussi le volume de l'emploi.

Il s'agit surtout désormais, pour le secteur, de parvenir à redorer son blason et à rendre le travail du bâtiment plus séduisant pour les jeunes. Il ne suffira pas pour cela de trouver un bon consultant en relations publiques: il existe de réels problèmes qui devront être réglés.

Le secteur de la construction a été examiné à la lumière des quatre objectifs stratégiques de l'OIT, et des problèmes et insuffisances sont apparus dans les domaines exposés ci-après.

■ *Droits au travail*

Le secteur de la construction fait largement fi des droits fondamentaux au travail (tels qu'ils sont énoncés dans les normes fondamentales du travail). Dans de nombreux pays, la loi interdit aux travailleurs d'adhérer à des syndicats en raison de leur statut d'employés temporaires, ou parce qu'ils sont indépendants ou étrangers. La discrimination en matière de conditions d'emploi — entre hommes et femmes, travailleurs locaux et étrangers et travailleurs temporaires et permanents — est largement répandue tant dans les pays en développement que dans les pays développés.

■ *Protection sociale*

Du fait de leur statut d'employés temporaires, la majorité des travailleurs du bâtiment ne bénéficient que d'une protection sociale (sécurité de revenu ou sécurité sociale) limitée, voire nulle. De plus, ils risquent souvent de travailler dans des conditions dangereuses et malsaines.

■ *Dialogue social*

Dans le secteur de la construction, le dialogue social souffre de la fragmentation du secteur et de la faiblesse des organisations de travailleurs et d'employeurs.

■ *Emploi*

Le secteur de la construction fournit du travail à quelques-uns des segments les plus défavorisés de la société, et pourrait même augmenter le nombre d'emplois dans les pays à bas salaires, où il existe peu d'autres possibilités. En revanche, la qualité du

travail n'y est pas bonne et le manque de compétences risque de menacer l'emploi à l'avenir.

Bien entendu, les problèmes relevés sont liés entre eux. Comme beaucoup découlent des relations d'emploi prévalant dans le secteur de la construction, on pourrait avancer qu le balancier est allé trop loin en faveur du travail flexible et que la seule solution serait d stabiliser une plus grande partie de la main-d'œuvre.

Dans certains pays d'Europe, des efforts sont entrepris pour limiter l'étendue de la sous-traitance. Les syndicats espagnols ont soumis au Parlement une initiative législative populaire (*Iniciativa legislativa popular* ou *ILP*) portant plus de 500 000 signatures. Des grèves générales organisées pour appuyer cette action ont bénéficié d'un soutien massif. Si le projet de loi est approuvé, cela aura les effets suivants: interdiction de la sous-traitance en chaîne; limitation de la sous-traitance aux métiers spécialisés non représentés dans l'effectif du maître d'œuvre; obligation de faire en sorte que, sur tous les chantiers, 30 pour cent des travailleurs soient employés par le maître d'œuvre; obligation, pour les sous-traitants travaillant pour l'Etat, d'employer au moins 30 pour cent de travailleurs permanents; enfin, instauration d'un registre et d'un contrôle plus strict des entreprises travaillant en sous-traitance pour l'Etat (Byrne et van der Meer, 2000). Par cette initiative, les syndicats appellent à une modification de la loi qui aura des incidences très nettes sur la structure de production et les pratiques d'emploi du secteur. Il n'est sans doute pas surprenant que les employeurs s'y opposent, tout comme le gouvernement, du moins pour le moment. Le Congrès a rejeté l'initiative en novembre 2000 (Byrne, 2000). Jusqu'à présent, le gouvernement n'a pas tenu compte de la pression du public en faveur du changement (FITBB, 2001).

Un certain retour à l'emploi direct est possible dans certains pays, mais il n'est certes pas imminent et l'on ne s'attend pas à ce qu'il soit de grande ampleur. Les raisons d'utiliser de la main-d'œuvre en sous-traitance dans la construction sont tout simplement trop irrésistibles.

Un examen récent de la documentation publiée sur la sous-traitance dans l'industrie de la construction à Singapour (où l'on enregistre une grave pénurie de main-d'œuvre locale) a fait ressortir que les employeurs souhaitent nettement continuer leurs pratiques de flexibilité dans l'utilisation de la main-d'œuvre, quel que soit l'état de l'économie ou du marché du travail. Ni une pénurie ni un excédent de main-d'œuvre n'incite les employeurs à mettre en place un système d'emploi direct (Debrah et Ofori, 1997).

On retrouve la même conclusion ailleurs. Aucune des neuf études de cas de pays sur le travail en sous-traitance dans la construction et d'autres secteurs, qui avaient été commandées au milieu des années quatre-vingt-dix par le Programme d'activités pour les travailleurs institué par le BIT, ne laissait entendre que cette méthode de recrutement de la main-d'œuvre devrait être interdite. Au contraire, on pouvait lire: «ce système de médiation sur le marché du travail semble s'étendre inexorablement et il serait à la fois vain et inefficace de l'interdire.» (Egger, 1997, p. 15).

Cet argument est soutenu également par le gouvernement de l'Afrique du Sud, qui note, dans un récent Livre blanc sur la restructuration de l'industrie de la construction, qu «la sous-entreprise de main-d'œuvre est un élément solidement établi de l'organisation du secteur, tant en Afrique du Sud qu'au niveau international. Sa fonction dans un contexte de sous-traitance lié à des projets n'est pas contestée.» (Department of Public Works, 1999, p. 18).

En outre, on trouve sous la plume d'un spécialiste du secteur de la construction en Inde: «Il est permis de douter que les méthodes d'exécution des contrats de construction changent un jour.» La sous-traitance et la main-d'œuvre en sous-traitance ne sont pas près de disparaître (Vaid, 1999, p. 25).

Une façon judicieuse de sortir de l'ornière serait donc d'accepter la sous-entreprise de main-d'œuvre en raison de la flexibilité qu'elle permet face à l'offre de main-d'œuvre, tout en veillant à ce que les travailleurs en sous-traitance bénéficient du même traitement que les travailleurs permanents en ce qui concerne les droits du travail, la protection sociale et l'accès à l'information (Egger, 1997). C'est la position adoptée dans le rapport. La question essentielle est dès lors de savoir comment améliorer la qualité de l'emploi (et l'image de l'industrie de la construction) et assurer les qualifications requises à l'avenir dans un secteur où le travail occasionnel ne cesse de gagner du terrain.

4.2. Domaines d'action prioritaires intéressant aussi bien les employeurs que les travailleurs

Certains des problèmes auxquels doit faire face le secteur de la construction — surtout dans les pays en développement — ont des racines profondes dans l'histoire, la culture ou les circonstances économiques, et il n'appartient pas à ce seul secteur de les résoudre. Il ne peut pas faire grand-chose, par exemple, pour empêcher un ralentissement de l'économie, ni pour alléger l'extrême pauvreté qui sévit dans une grande partie du monde ou la mauvaise qualité de l'enseignement primaire et le bas niveau d'alphabétisation enregistré dans de nombreux pays. L'accent est mis ici sur les problèmes qui peuvent être allégés ou résolus par les partenaires sociaux intervenant dans le secteur de la construction. Le fait que des problèmes sont résolus dans certains pays, certains très pauvres, prouve qu'il existe effectivement une solution et que d'autres pays pourraient également la trouver. La présente section mettra donc en lumière quelques «pratiques exemplaires» relevées à travers le monde.

4.2.1. Un nouveau rôle pour les syndicats et autres groupes de pression

Se syndiquer pour agir collectivement est pour les travailleurs du bâtiment non seulement un droit fondamental, mais un moyen important d'avancer dans la réalisation d'autres objectifs.

Le mouvement syndical est conscient de la nécessité d'intégrer dans ses rangs les travailleurs occasionnels et temporaires ainsi que tous ceux qui se trouvent dans des formes d'emploi atypiques. Dans le secteur de la construction, c'est la nécessité qui engendre la volonté de «syndiquer les non-syndiqués», car la base traditionnelle et l'effectif syndical du secteur structuré ont diminué, lorsqu'ils n'ont pas tout simplement disparu. La baisse du nombre d'adhérents entraîne une perte d'influence politique et d'assistance financière. Les syndicats risquent de devenir élitistes s'ils décident de continuer à se consacrer à l'effectif de plus en plus maigre des travailleurs employés directement (Yu, 1999).

Certaines organisations d'employeurs reconnaissent qu'une main-d'œuvre syndiquée présente des avantages également pour les employeurs. Ainsi, l'Association des entrepreneurs de Singapour vient de coopérer à une campagne de syndicalisation car elle est convaincue que le fait que les travailleurs du bâtiment soient syndiqués permettrait d'améliorer leur bien-être et contribuerait à rectifier la mauvaise image dont souffre le travail de construction. Les employeurs préféreraient aussi avoir affaire à un effectif syndiqué plutôt qu'à un effectif désorganisé et manquant de discipline (Thong, 1996, cité dans Debrah et Ofori, 1997).

Dans plusieurs pays, le droit de certains segments de la main-d'œuvre (travailleurs temporaires, étrangers ou indépendants) de se syndiquer est restreint par la loi. En pareil cas, les syndicats peuvent mener campagne pour que ces restrictions soient levées, et ils l

font effectivement. Aux Etats-Unis, par exemple, l'AFL -CIO vient d'entamer un campagne visant à syndiquer les travailleurs temporaires dans tout le pays. En même temps, un groupe de parlementaires libéraux a présenté un projet de législation visant à protéger les droits des «temporaires permanents». Ces pressions et d'autres ont amené le Conseil national des relations du travail à abroger en partie la règle Greenhoot de 1973, qui interdisait aux travailleurs temporaires d'adhérer à des syndicats — ce qui n'était pas sans avoir de sérieuses conséquences pour le secteur de la construction (*Wall Street Journal*, 2000b).

Souvent, cependant, la loi ne restreint l'adhésion à un syndicat qu'en ce qui concerne la négociation collective (en la limitant par exemple à des situations où il existe clairement une relation employeur-employé). Cela n'empêche pas les travailleurs de s'unir à d'autres fins — en syndicats professionnels, coopératives, associations d'aide mutuelle, etc. Plusieurs organisations ouvrières aux Philippines ont organisé les travailleurs en syndicats professionnels et alliances sectorielles. Dans d'autres pays, il existe déjà au niveau local des organisations avec lesquelles le mouvement syndical peut nouer des relations. En République de Corée, où le gouvernement supprima l'activité syndicale pendant de nombreuses années au profit de la croissance économique, les travailleurs de la construction ont commencé à s'organiser après 1987 en tirant parti de sociétés d'aide mutuelle et d'amicales qui existaient déjà à l'échelon local. Le recrutement s'est fait sur les chantiers des complexes industriels et les marchés de main-d'œuvre quotidiens des zones urbaines (Yoon et Kang, 2000).

Il n'est certes pas fréquent, dans les pays en développement, que des syndicats entament avec les employeurs une négociation collective sur les salaires. Presque partout, ce type de négociation a perdu l'importance qu'il avait par le passé. Au fur et à mesure que les syndicats perdent leurs anciens rôles, cependant, ils en acquièrent de nouveaux. Dans plusieurs pays, des syndicats du bâtiment gèrent des agences d'emploi (parfois destinées non seulement aux travailleurs syndiqués mais aussi aux autres). En Egypte, les travailleurs du secteur aimeraient avoir un syndicat qui les aiderait à résoudre les différends avec les clients et à trouver des emplois, qui délivrerait des certificats de qualification et offrirait un genre d'assurance chômage (Assaad, 1993).

En Inde, il est également suggéré que les syndicats participent à la création de coopératives ouvrières — surtout pour les femmes, car on considère que ce serait pour elles un moyen de franchir les obstacles qui leur barrent l'accès au travail qualifié (Vaid, 1999). Au Brésil, les syndicats ont uni leurs forces avec les entrepreneurs pour créer des coopératives de logement à l'intention de leurs propres travailleurs, ce qui est une bonne façon d'augmenter la production et l'emploi pendant les périodes de récession (Pozzi et Castro, 2001).

Partout, en outre, les syndicats jouent un rôle important dans l'éducation des travailleurs. Ce rôle élargi est évident dans le cas des Philippines, où deux des principaux groupements de syndicats, la Fédération des travailleurs libres et l'Alliance des travailleurs progressistes (APL), s'efforcent d'intégrer dans leurs rangs tous les travailleurs, y compris des groupes jusqu'alors exclus. Cette nouvelle démarche, qui se désigne elle-même comme «un syndicalisme à vocation sociale», est assimilée à celle d'un centre social multiforme regroupant des syndicats agréés, des alliances locales ou sectorielles, des associations communautaires et professionnelles et des organisations de travailleuses. Pour fournir un cadre juridique au «syndicalisme multiforme», l'APL a activement soutenu une loi prévoyant l'enregistrement des associations de travailleurs auprès du ministère du Travail. Une association de travailleurs est définie comme tout groupement de travailleurs organisés pour que ses membres y trouvent aide mutuelle et protection, ou à toute fin légitime autre que la négociation collective.

Avec cette caution juridique, la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB) et ses partenaires locaux aux Philippines ont organisé cinq associations communautaires de travailleurs du bâtiment. Ces associations ont lancé diverses initiatives, concernant notamment la définition de projets, la formation qualifiante, les orientations en matière de sécurité, la location d'équipement de sécurité, les systèmes d'aide mutuelle et l'aide à la recherche d'emploi. Le paiement de cotisations est lié à la fourniture de services, dont certains s'autofinancent. Les cotisations syndicales (et les primes d'assurance) n doivent être payées que lorsque les travailleurs ont un emploi et, de plus en plus, la FITBB trouve des moyens d'obtenir des fonds de contrepartie auprès des employeurs (Yu, 1999).

Dans de nombreux autres pays, les syndicats concentrent leurs efforts sur l'obtention d'améliorations concrètes pour tous dans le secteur de la construction, parfois en collaboration avec les autres partenaires sociaux. Il y a ainsi eu, dans diverses provinces du Canada, des initiatives communes avec les employeurs visant à hausser jusqu'à l'excellence («*world-class*») les niveaux de sécurité, de qualité ou de productivité du secteur de la construction. Il s'agit notamment du programme ERIC (Effective Reading in Context, initiative concernant l'apprentissage de la lecture, de l'écriture et du calcul), d'un programme de formation aux fonctions de contremaître du bâtiment, de remarquables programmes sur la sécurité, de programmes types concernant la drogue et l'alcool et de programmes d'emploi pour les populations autochtones. Cette évolution a été décrite comme une maturation de la relation employeur-travailleurs qui n'était pas évidente il y a vingt-cinq ans (Bob Blakely, communication personnelle).

Si les syndicats adoptent de nouveaux rôles, on voit de nouvelles organisations, en revanche, entrer dans le rôle syndical traditionnel consistant à lutter pour les droits des travailleurs du bâtiment. En Inde, le Comité national de la campagne pour une législation centrale relative à la main-d'œuvre du bâtiment (National Campaign Committee for Central Legislation on Construction Labour, NCC-CL) s'active depuis le milieu des années quatre-vingt pour l'adoption d'une législation qui protège mieux cette main-d'œuvre. Ce réseau de syndicats et d'autres organisations coopérant avec les travailleurs du bâtiment est dirigé par un ancien juge de la Cour suprême de l'Inde et par des hauts fonctionnaires retraités du ministère du Travail. Dix ans de campagne intensive ont abouti à l'adoption d'une série d'ordonnances en 1995, puis d'une législation centrale en 1996 et de ses règlements d'application en 1998 — autant d'instruments consacrés spécifiquement aux travailleurs de l'industrie de la construction. Ces dispositions prévoient la création, au niveau des Etats, de conseils pour la main-d'œuvre du bâtiment (Construction Labour Boards, CLB) chargés de réglementer l'emploi, de surveiller les conditions de travail et d'assurer aux travailleurs la protection sociale et la formation voulues. Instruction est donnée aux gouvernements des Etats de percevoir une taxe de protection sociale sur les travaux de construction pour financer les conseils et de nommer des responsables de la sécurité sur les chantiers. A ce jour, seuls deux Etats ont appliqué la législation — le Kerala et le Tamil Nadu. Or tous deux s'étaient déjà dotés de dispositions similaires ou meilleures pour les travailleurs du bâtiment. Le NCC-CL poursuit actuellement sa campagne pour que les autres Etats appliquent les lois centrales et pour que ces lois soient modifiées lorsqu'elles se sont avérées inadéquates (Vaid, 1999; Subhash Bhatnagar, communication personnelle).

4.2.2. Flexibilité en matière de protection des travailleurs: extension de la sécurité sociale à tous

L'une des questions qui préoccupent le plus les travailleurs du bâtiment dans le monde entier est l'insécurité de revenu qui accompagne le statut de travailleur temporaire. Il est d'une importance critique, si l'on veut attirer et retenir les travailleurs dans ce secteur, de leur fournir une assurance adéquate pour les périodes de maladie ou de chômage, ainsi que des prestations de maladie et de retraite. Lorsqu'il existe des régimes

d'assurance publics s'appliquant aux travailleurs permanents (comme c'est le cas dans la plupart des pays développés), on peut s'efforcer de les étendre à tous les travailleurs. Dans de nombreux pays, cependant, il peut s'avérer nécessaire de procéder différemment et de prévoir des systèmes précisément adaptés aux besoins des travailleurs du bâtiment.

En Australie, pour faire face à la généralisation de l'emploi de courte durée, des syndicats du secteur de la construction ont mis en place, au niveau des Etats, des conventions collectives sectorielles prévoyant des systèmes de droits transférables. Ces systèmes permettent aux travailleurs du bâtiment d'accumuler des droits à prestations sur la base de leur durée totale de service dans le bâtiment et non de leur emploi dans une entreprise particulière. Les premiers droits transférables, qui concernaient le congé d'ancienneté, ont été institués en 1977 et sont consacrés par une législation d'Etat dans toute l'Australie. Il est prévu un congé payé de treize semaines au bout de dix ans de service. A l'origine, les employeurs contribuaient à ce fonds mais, dans certains Etats, le système arrive maintenant à s'autofinancer entièrement. Le deuxième système de droits transférables à avoir été adopté (en 1984) était celui des droits à la retraite. S'il s'agissait du premier régime de retraite transférable jamais mis en place par une industrie en Australie, l'idée s'est étendue depuis à tous les secteurs d'activité et tous les employeurs sont désormais obligés de contribuer. Après le régime de retraite, on a instauré un système analogue de transfert de droits pour le licenciement, puis (en 1997) pour le congé de maladie. Toutes les cotisations sont versées à une caisse centrale gérée conjointement par des représentants des employeurs et des syndicats. Cette caisse pourvoit maintenant aussi à d'autres services destinés à l'industrie du bâtiment, notamment la formation, le conseil et la recherche sur des questions propres au secteur. Cet éventail de droits transférables est jugé unique en Australie (Underhill, 2000). Le Canada s'est doté de systèmes similaires (Joe Maloney, communication personnelle).

La plupart des pays d'Europe occidentale ont également créé des «fonds sociaux» basés sur des conventions collectives entre les partenaires sociaux, pour la fourniture de prestations aux travailleurs du bâtiment. Ces systèmes, qui datent pour la plupart de la seconde guerre mondiale, ont généralement commencé par couvrir la perte de revenu due aux intempéries pour s'étendre ensuite progressivement à d'autres domaines, tels que les congés payés et des compléments aux prestations payées par l'Etat pour la maladie, le chômage, la retraite, etc. Bien qu'ils se soient affaiblis dans certains pays, ils couvrent encore des millions de travailleurs du bâtiment en Europe et contribuent à rendre ce secteur non seulement plus attractif pour les travailleurs, mais aussi plus productif (Clarke, 2000).

Des efforts sont déployés dans certains pays en développement pour fournir au moins quelques-unes de ces prestations aux travailleurs du bâtiment.

En 1982 déjà, le gouvernement égyptien élaborait un décret ministériel spécial pour prendre en compte les besoins des travailleurs occasionnels du bâtiment en matière de sécurité sociale. En vertu de ce décret, les travailleurs temporaires du secteur privé peuvent recevoir des prestations s'ils versent une cotisation mensuelle à l'administration de la sécurité sociale. La contribution de l'employeur revêt la forme d'un paiement standard fixe à 2,5 pour cent de la valeur brute du contrat de construction, qui doit être effectué au moment de la demande de permis de construire. Ce système a toutefois posé un problème: les travailleurs ne pouvaient faire valoir leurs droits à prestations que s'ils avaient la signature et le numéro de contribuable de tous leurs employeurs, ou les numéros des dossiers de sécurité sociale figurant sur les permis de construire de tous les bâtiments auxquels ils avaient travaillé. Malheureusement, peu de travailleurs occasionnels ont été en mesure de faire valoir leurs droits parce que, souvent, les petits sous-traitants pour lesquels ils travaillaient n'étaient pas déclarés et refusaient de signer les cartes — à ceci s'ajoutant le fait que beaucoup de bâtiments (75 pour cent de toutes les maisons) sont construits sans permis. Les fonds se sont donc accumulés sur le compte des travailleurs du bâtiment (Assaad, 1993). Le syndicat du bâtiment s'est efforcé d'obtenir que l'administration

modifie le règlement de telle façon que les travailleurs du bâtiment n'aient plus besoin de la signature et du numéro de contribuable de leurs employeurs pour avoir droit à des prestations, mais on ne sait pas si cette tentative a abouti.

Le gouvernement de la République de Corée a également reconnu les besoins spécifiques des travailleurs du bâtiment en adoptant en 1996 une loi (sur l'amélioration de l'emploi des travailleurs du bâtiment) qui prévoit un système de mutuelle pour les allocations de retraite. Le travailleur détient une carte de prévoyance sociale sur laquelle l'employeur appose un timbre indiquant le nombre de jours de travail accomplis. Plus tard, une mutuelle paie une allocation de retraite au travailleur sur la base des timbres figurant sur sa carte. A ce jour, ce système de droit à la retraite n'a qu'un effet limité parce qu'il a été facultatif, sauf pour de très grands projets publics ou de grands programmes de construction de maisons (plus de 500) (Nam, 1997). Quoiqu'il en soit, tant ce système que le régime égyptien décrit au paragraphe précédent illustrent la direction dans laquelle la politique doit évoluer.

En Inde, l'assurance qui couvre les travailleurs en cas de blessure au travail est parfois incluse dans le contrat. Il n'en va pas de même, en revanche, de l'assurance maladie et frais médicaux, ou de la protection des travailleurs contre le chômage saisonnier qui se répète d'année en année à l'époque de la mousson. Si le régime d'assurance public couvre effectivement un minimum de frais médicaux, il ne s'applique pas à la main-d'œuvre occasionnelle du bâtiment. Il existe toutefois des systèmes privés peu onéreux, dont les cotisations peuvent être déduites des impôts. Une étude de Vaid (1999) indique que certains entrepreneurs seraient disposés à contracter de telles assurances pour leurs travailleurs (employés directement ou indirectement). De nombreux entrepreneurs disent également qu'ils aimeraient adhérer au système officiel de Fonds de prévoyance si les procédures administratives étaient simplifiées.

En Inde, l'instauration, au niveau des Etats, de systèmes spécialement destinés aux travailleurs du bâtiment pourrait toutefois s'avérer une meilleure formule pour l'avenir. Une bonne partie des devoirs incombant aux conseils pour la main-d'œuvre du bâtiment que — selon une législation récente — chaque Etat est censé créer a trait à la sécurité sociale. L'Etat du Kerala a montré la voie en gérant depuis de nombreuses années un Conseil pour la protection sociale des ouvriers du bâtiment (CWWB), qui est financé par une taxe sur tous les travaux de construction. Le CWWB fournit toute une gamme de prestations à ses membres, qui comprennent des travailleurs permanents mais aussi quelques travailleurs occasionnels. L'extension de ses prestations à tous les travailleurs occasionnels est actuellement envisagée. Le gouvernement du Kerala s'est également engagé à mettre en place dans l'ensemble de l'Etat un système-pilote d'assurance collective couvrant les travailleurs occasionnels qui participent à des travaux en sous-traitance à l'échelon communautaire mais dont l'emploi principal ne relève pas de la construction (Jennings, 2001).

4.2.3. Promouvoir la santé et la sécurité

La mauvaise image du travail dans la construction est en grande partie due à l'effroyable bilan de ce secteur en matière de sécurité. S'il est peut-être difficile de faire adopter des stratégies de prévention des accidents dans une industrie fragmentée, certaines mesures peuvent néanmoins être prises pour s'attaquer au problème.

Dans plusieurs pays, la législation doit être mise en conformité avec les dispositions de la convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988, dont les plus importantes s'énoncent comme suit:

- employeurs et travailleurs doivent coopérer pour prendre des mesures appropriées afin que les lieux de travail soient sûrs et ne présentent pas de risques pour la santé;

-
- toutes les parties à un contrat de construction, y compris les personnes responsables de la conception et de la planification d'un projet, ont des responsabilités;
 - il incombe à l'entrepreneur principal de coordonner les mesures prescrites, et à chaque employeur de veiller à leur application pour les travailleurs placés sous son autorité;
 - les travailleurs sont tenus de signaler les risques, mais ont par ailleurs le droit d s'éloigner d'un danger imminent et grave.

La convention prévoit en outre que tout Membre doit mettre en place des services d'inspection et prendre des sanctions appropriées (BIT, 1990).

La législation de l'Union européenne est allée plus loin que la convention n° 167 de l'OIT en faisant également du client une partie prenante investie de devoirs et de responsabilités. Cela est particulièrement important sur les chantiers — de plus en plus nombreux — où il n'y a pas d'entrepreneur général mais où le client joue ce rôle, comme c'est fréquemment le cas aujourd'hui dans de nombreux pays en développement.

Jusqu'à présent, seuls quatorze pays ont ratifié la convention n° 167, alors qu'ils étaient trente à avoir ratifié la convention (n° 62) concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937, qu'elle a remplacée, et qu'ils sont beaucoup plus nombreux à disposer d'une législation qui leur permettrait de ratifier cette convention. De fait, la plupart de pays ont une législation adéquate qui, si elle était correctement appliquée, assurerait la sécurité des lieux de travail. Le réel problème ne tient pas tant à une insuffisance de la législation existante qu'à la non-application de cette législation.

La surveillance des chantiers par des inspecteurs du travail est le moyen traditionnel de faire appliquer la loi (la méthode du bâton). La tenue d'un certain nombre de procès retentissants (avec, si possible, une peine de prison pour les coupables) peut faire beaucoup de publicité à la question de la santé et de la sécurité tout en ayant un effet dissuasif susceptible de prévenir efficacement les infractions. En Malaisie, on considère que la meilleure arme du ministère de l'Hygiène et de la Sécurité du travail (DOSH) est l'ordre d'arrêter les travaux qui est donné lorsqu'un chantier est jugé dangereux. Des fonctionnaires du ministère expliquent que les maîtres d'œuvre respectent très rapidement les consignes de sécurité lorsqu'on les menace de cet ordre (Abdul-Aziz, 2001).

Cependant, il n'y a jamais assez d'inspecteurs pour surveiller ne serait-ce que les grands chantiers, sans parler du nombre croissant de petits chantiers. En outre, la corruption peut venir s'ajouter au problème. Dans de nombreux pays, par conséquent, le rôle des inspecteurs du travail cesse d'être un rôle d'inspection et d'accusation pour s'orienter vers l'éducation et la prévention. Une étude effectuée par le BIT dans 25 pays (surtout des pays développés) a révélé que, presque partout, l'inspection du travail met désormais l'accent sur la prévention des accidents, et que les activités d'information, de conseil et de diffusion de publications jouent un rôle de plus en plus important. En outre, les organismes chargés de surveiller l'hygiène et la sécurité collaborent avec les partenaires sociaux, souvent au niveau sectoriel, pour élaborer des stratégies et mettre en place des campagnes de prévention des accidents (BIT, 1998).

Les nouvelles stratégies d'inspection du travail attendent de plus en plus des grandes entreprises qu'elles se surveillent elles-mêmes (en se fondant, généralement, sur les normes de qualité et les procédures de la série ISO 9000). Dans certains pays, on encourage le parrainage de petites entreprises par des grandes, afin de permettre aux premières de s'inspirer des secondes, plus expérimentées. Cette formule peut s'avérer particulièrement efficace lorsque les entreprises nouent des liens contractuels, comme c'est le cas dans la construction. Aujourd'hui, beaucoup de grandes entreprises insistent pour que leurs principes de gestion de la sécurité et de l'hygiène soient transmis, de contrat en

contrat, jusqu'aux petites entreprises qui se trouvent en bas de la chaîne contractuelle. Celles qui ne se conforment pas aux normes risquent une exclusion permanente (BIT, 1998).

Le rôle de l'inspection du travail consistant à informer et à conseiller travailleurs et employeurs en matière de prévention des accidents est particulièrement important dans les pays en développement. Dans le secteur de la construction, les causes de la plupart des accidents (et des troubles de la santé) sont bien connues et faciles à éviter. Il est donc permis d'affirmer que ceux qui détiennent ces connaissances ont l'obligation morale de les transmettre aux travailleurs et aux employeurs du bâtiment à travers le monde. Ce rôle incombe non seulement aux inspecteurs du travail mais aussi aux syndicats (éducation des travailleurs) et à tous ceux qui participent à des programmes de formation pour l'industrie du bâtiment, à tous les niveaux.

Un certain nombre de pays expérimentent actuellement l'utilisation de cartes de sécurité. Par exemple, le Conseil pour le développement du secteur de la construction (CIDB), en Malaisie, essaie un système selon lequel chaque travailleur du bâtiment suit une journée de cours d'introduction à la sécurité et à la santé, après quoi il se voit délivrer une «carte verte». Les ouvriers qui n'auront pas de carte seront exclus des chantiers, et les entrepreneurs qui n'envoieront pas leurs ouvriers suivre la formation sont menacés de figurer sur une liste noire. Il est également demandé aux entrepreneurs gérant des projets importants d'envoyer leur personnel d'encadrement suivre la même formation. Un système analogue est en place à Singapour et dans plusieurs pays développés (Etats-Unis, Australie, Irlande, etc.). L'initiation à la sécurité peut également être incluse dans le processus de certification d'autres compétences (voir ci-dessous).

Cependant, il faut plus que des conseils et une formation pour garantir une réelle amélioration de la sécurité et de la santé au travail. Nous ne pouvons pas empêcher que certaines des mesures nécessaires pour rendre les lieux de travail sains et sûrs soient onéreuses. Il y a certes du vrai dans le dicton «Rester en bonne santé, c'est une bonne affaire» (slogan de la campagne de l'administration britannique de l'hygiène et de la sécurité du travail), mais il ne dit pas tout. Des employeurs — grands ou petits — opérant dans un secteur concurrentiel seront tentés de résister à la mise en œuvre de mesures coûteuses chaque fois qu'ils le pourront.

Pour faire face à ce problème, on a vu naître dans les pays industrialisés de nombreux programmes d'assurance offrant des incitations financières pour encourager les employeurs à appliquer des stratégies de prévention des accidents. La mesure la plus courante consiste à réduire la prime annuelle si le nombre de demandes de dédommagement diminue ou à l'augmenter si le nombre de demandes devient trop élevé. Il semble que ce système marche bien en Suisse — ainsi qu'en Allemagne, où l'on pratique l'assurance de groupe et où les assureurs offrent aux employeurs beaucoup de conseils et d'assistance (BIT, 1998).

Dans les pays en développement, où les régimes d'assurance sont rudimentaires, il serait peut-être plus approprié de soustraire le coût des mesures d'hygiène et de sécurité au jeu de la concurrence en l'incluant dans le coût primaire des contrats faisant l'objet d'un appel d'offres. On effectue actuellement des études pilotes dans quelques-uns des pays les plus pauvres pour déterminer si les dépenses afférentes à la fourniture de vêtements de sécurité, d'eau propre, etc. peuvent être incluses dans le coût primaire des contrats financés par des donateurs (DFID, 2001). La possibilité d'étendre cette méthode à d'autres projets financés par des bailleurs de fonds (notamment aux projets financés par la Banque mondiale) est en cours d'examen.

4.2.4. Formation et acquisition de compétences: évolution récente

La formation est d'une importance fondamentale si l'on veut répondre aux besoins du secteur de la construction en matière de compétences. Elle joue aussi un rôle important dans la réalisation de plusieurs autres objectifs, notamment l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail (comme cela était expliqué plus haut), d'une part, et des salaires et autres conditions d'emploi de la main-d'œuvre, d'autre part. Ainsi, une recherche effectuée en Inde a permis de conclure que la seule façon d'améliorer les salaires et les autres conditions d'emploi des travailleurs du bâtiment était de donner à ces travailleurs la possibilité d'acquérir des compétences. Alors que les ouvriers non qualifiés sont exploités, les ouvriers qualifiés peuvent, dans les conditions actuelles du marché, imposer les tarifs et conditions d'engagement qu'ils souhaitent (Vaid, 1999).

La formation, cependant, doit correspondre à la demande. Elle doit être «nécessaire, voulue et réalisable» (Fluitman, 1989). Si le marché n'exige et ne valorise pas les compétences, les travailleurs formés risquent de ne pas trouver de travail ou d'être insuffisamment rémunérés pour les qualifications qu'ils ont acquises. Leurs compétences seront alors perdues pour le secteur de la construction, et probablement pour le pays s'ils émigrent en quête de meilleures possibilités d'emploi à l'étranger. On a de nombreuses indications, un peu partout dans le monde, de l'existence de systèmes de formation traditionnels qui ne répondent pas aux besoins réels du secteur de la construction et qui poussent donc les travailleurs qualifiés à s'orienter vers d'autres secteurs.

Dans de nombreux pays, et surtout dans des pays en développement, le cloisonnement du marché du travail dans la construction est une autre raison qui empêche parfois les ouvriers qualifiés de trouver du travail. Une étude effectuée en Egypte a montré que le marché de la construction est fortement cloisonné. Les diplômés de programmes de formation traditionnels n'ont pas les contacts nécessaires pour trouver des emplois sur le marché informel une fois leur formation achevée. Soit ils trouvent du travail dans le secteur public, soit ils quittent l'industrie de la construction (Assaad, 1993). Le marché du travail est également cloisonné en Inde (van der Loop, 1992).

Il en résulte que, pour que la formation soit utile, elle doit à la fois correspondre à la demande et être axée sur le perfectionnement des travailleurs qui ont déjà un emploi ou sont assurés d'en avoir un. Le système de l'apprentissage répond à ces conditions. Dans tous les pays, riches et pauvres, l'apprentissage professionnel est la façon traditionnelle, pour les ouvriers du bâtiment, d'acquérir leurs compétences.

Dans la plupart des pays en développement, l'apprentissage n'a aucun caractère institutionnel: un maître artisan enseigne à ses «aides» pendant le travail. Le système est autonome, ne dépend d'aucune intervention extérieure, et le coût de la formation est à la charge de l'apprenti — que ce soit sous forme de travail ou d'une certaine somme à payer. Une recherche portant sur les Philippines a montré que, grâce au système d'apprentissage, l'offre de compétences arrive à suivre la demande (bien qu'avec un certain retard), malgré l'exode massif de main-d'œuvre qualifiée partant chercher du travail à l'étranger (Tan, 1987).

L'apprentissage traditionnel, cependant, risque de ne pas répondre aux exigences du secteur, et ce pour diverses raisons. Premièrement, la qualité de la formation dépend des compétences du maître (Fluitman, 1989) et, dans certains pays, celles des maîtres artisans eux-mêmes sont insuffisantes. Deuxièmement, une forte poussée de la demande peut mettre le système à rude épreuve en poussant les maîtres à faire produire les apprentis au lieu de les former. Le système traditionnel risque également de s'avérer inadéquat si le marché exige des bâtiments de plus grande qualité ou si l'adoption de nouvelles technologies nécessite de nouvelles compétences. Dans n'importe laquelle de ces

situations, il peut s'avérer nécessaire d'injecter de nouvelles compétences dans le système ou de réorganiser la formation des apprentis pour la rendre plus efficace ou lui permettre de se développer.

Plusieurs façons de procéder sont envisageables. L'une consiste à former les formateurs, à savoir les maîtres artisans eux-mêmes. Un projet mis en place récemment au Kenya visait à améliorer les compétences des maîtres artisans dans le secteur non structuré, et à renforcer leurs capacités de façon à ce qu'ils assurent une formation de qualité. Le projet faisait intervenir, entre autres, des ouvriers qualifiés du bâtiment. Il a permis de tirer plusieurs leçons importantes dont la plus précieuse était que les maîtres artisans, ou «formateurs hôtes» des apprentis, n'étaient pas très intéressés par la perspective de se perfectionner sauf si cela se traduisait directement par une augmentation de leur revenu. Constatant cette réaction, on a modifié la conception du projet pour adopter un processus plus participatif d'évaluation des besoins et de dialogue avec les bénéficiaires potentiels du projet. Finalement, celui-ci a abouti à la mise au point de 43 cours, qui ont été dispensés à 419 maîtres artisans. A la suite de cette formation, tous les participants ont pris davantage d'apprentis. Un bon nombre d'entre eux ont également vu augmenter leur revenu et leur emploi (Grierson, 1998).

Une autre façon intéressante de compléter les compétences acquises dans le cadre du système d'apprentissage — tout en faisant en sorte que la formation réponde à la demande — consiste à délivrer à des groupes cibles des «bons de formation» qu'ils peuvent utiliser comme ils l'entendent. L'intérêt de cette formule est démontré par un autre projet mis en place au Kenya (le projet «Formation et technologie pour les micro-entreprises et les petites entreprises», financé par la Banque mondiale), qui comprenait un programme selon lequel des bons de formation étaient remis à des petites et moyennes entreprises (PME) du secteur de la construction et d'autres secteurs. Ces bons pouvaient servir à n'importe quel type de formation assuré par un certain nombre de formateurs — publics et privés, institutionnels ou non, y compris des maîtres artisans. Une fois encore, on a pu faire des constatations intéressantes. Les instituts de formation professionnelle se sont avérés totalement incapables de répondre aux besoins des PME. Ce que celles-ci voulaient était une série de cours brefs, bon marché et pratiques, donnant des compétences immédiatement utilisables. En subventionnant le côté de la demande, le projet a entraîné un réaménagement des cours — quant à leur forme, leur durée et leur contenu — et modifié le type de formation fourni. Quelques-uns des maîtres artisans qui ont le mieux réussi ont fait de la formation leur activité principale (Riley et Steel, 2000).

Les programmes ci-dessus ont été subventionnés dans le cadre de projets de coopération technique et ne sont donc pas viables à long terme, sauf si les participants sont disposés à en assumer totalement le coût. Cependant, pour les sous-entrepreneurs de main-d'œuvre et leurs employés, le perfectionnement des compétences coûte cher en temps soustrait au travail et les retombées positives sont incertaines. Dans les pays en développement, les apprentis paient déjà leur formation initiale. Il serait illusoire d's'attendre à ce qu'eux-mêmes ou leurs formateurs soient prêts à payer les frais supplémentaires d'un perfectionnement professionnel dans le contexte actuel, où la pratique du salaire au rendement est de plus en plus fréquente et où l'on est de moins en moins certain d'obtenir du travail à l'avenir.

Tout milite en faveur d'un partage de ces frais dans un secteur à forte rotation de main-d'œuvre. Des systèmes de formation destinés à l'ensemble du secteur et faisant appel à la participation de tous peuvent résoudre le problème du débauchage de travailleurs qualifiés par d'autres entreprises. Ils présentent aussi d'autres avantages, notamment la mise au point d'une formation susceptible de satisfaire les besoins à long terme du secteur, et non pas seulement les besoins à court terme d'une entreprise particulière. En outre, ces systèmes permettent à des entreprises qui gèrent bien la formation de se spécialiser dans c

domaine en prenant plus d'apprentis qu'il ne leur en faut, moyennant une rémunération adéquate (Clarke et Wall, 1998).

Dans presque tous les pays développés et dans un nombre croissant de pays en développement, on perçoit une sorte de taxe industrielle servant à financer conjointement la formation. Les mutations de la structure de l'emploi dans le secteur de la construction, cependant, ont engendré quelques problèmes majeurs. Le premier est financier. Souvent, cette taxe est basée sur la masse salariale (un montant forfaitaire par employé ou un pourcentage fixe du total des coûts salariaux) et n'est perçue qu'auprès des maîtres d'œuvre. Les fonds ont donc diminué au fur et à mesure que ceux-ci se défaisaient de leurs effectifs. On surmonterait ce problème de réduction de la base financière si l'on établissait la taxe en question sur un pourcentage de la valeur des contrats (qui pourrait être perçu au stade de la planification), ce qui permettrait aussi d'éliminer le risque que cette imposition (comme les autres charges salariales) décourage encore plus l'emploi direct dans la construction.

Le deuxième problème — plus difficile à résoudre — est que, bien qu'étant maintenant les principaux employeurs de main-d'œuvre, les sous-entrepreneurs ne participent généralement pas à ces systèmes. Le phénomène est clairement illustré par l'expérience de Singapour, où les possibilités de formation abondent, où les cours sont conçus précisément pour répondre aux besoins des ouvriers du bâtiment travaillant déjà, et où les entreprises sont encouragées, notamment par des incitations, à améliorer les compétences de leurs employés. Dans le système du *kepala*, toutefois, les travailleurs bénéficient rarement des possibilités de formation parce qu'ils ne sont pas rattachés à un entrepreneur général et que le *kepala* lui-même ne peut pas les y faire accéder (Debrah et Ofori, 1997). On a relevé un problème similaire au Kenya, où les fonds accumulés pour la formation ne peuvent pas être utilisés parce que les sous-entrepreneurs n'y ont pas droit pour leurs employés et que les entrepreneurs principaux, eux, n'ont pas d'ouvriers à former. Dans cette situation, il arrive souvent que les fonds destinés à la formation soient consacrés à l'instruction du personnel du siège de l'entreprise, ce qui n'était pas l'intention d'origine. La participation des sous-traitants, des sous-entrepreneurs de main-d'œuvre et des intermédiaires à des systèmes de formation conjoints, avec remboursement total des frais, semble indispensable si l'on veut que ces systèmes répondent effectivement aux besoins de compétences du secteur de la construction.

Cela étant, un autre problème se pose: non seulement les sous-traitants doivent être encouragés à proposer à leurs employés une formation extérieure, mais ils sont aussi censés leur assurer eux-mêmes une formation sur le lieu de travail. De nombreux sous-traitants, aujourd'hui, hésitent beaucoup à engager des apprentis. Il s'agit la plupart du temps de petites ou très petites entreprises qui fonctionnent dans un climat d'incertitude et n'ont pas le temps de superviser et de gérer des apprentissages. Les agences d'emploi temporaire, elles aussi, engagent rarement des apprentis. Presque partout, le nombre de classes d'apprentissage diminue, problème qui s'avère extrêmement difficile à surmonter. En Australie, une formule a été trouvée pour y remédier avec la mise en place par le Building Industry Group (BIG) d'un système de formation selon lequel le BIG emploie des apprentis et les détache à titre temporaire auprès d'employeurs. Ainsi, les apprentis travaillent pour un certain nombre d'employeurs pendant leur période de formation, ce qui leur permet d'acquérir une base de compétences plus large. Malgré cela, le nombre d'apprentis continue à baisser (Underhill, 2000).

Dans d'autres pays développés, on a résolu — ou peut-être esquivé — le problème dans une certaine mesure en augmentant la proportion des formations externes et avant l'emploi. Diverses formules sont utilisées pour compléter la formation en classe. En Allemagne, on a créé des centres de formation communs qui se situent quelque part entre la salle de classe et le chantier. Aux Pays-Bas, des «chantiers pour apprentis» sont mis en place pour fournir une expérience de travail de bonne qualité à des apprentis qui ont

presque terminé leur formation. Au Royaume-Uni, des établissements de formation complémentaire, qui sont devenus les principaux prestataires de formation aux métiers du bâtiment, s'efforcent de simuler des conditions de chantier (Clarke et Wall, 1998).

Parmi les pays européens, on a relevé des différences dans la façon d'envisager la formation entre les pays où les représentants des travailleurs sont pleinement associés à la conception de la formation et les pays où ils ne le sont pas (Clarke et Wall, 1998). La participation de tous les partenaires sociaux à des programmes communs de formation est très importante si l'on veut que la formation soit utile et réponde non seulement aux besoins immédiats des employeurs, mais aussi aux aspirations des travailleurs. Pour que, dans les pays développés, les nouvelles recrues soient attirées par le secteur de la construction, il faut qu'elles voient que ce secteur offre des possibilités de formation permanente et de carrière.

Ces questions ont été récemment mises en lumière aux Etats-Unis, où différents segments de l'industrie de la construction se sont livrés à un intense débat sur le type de formation nécessaire pour remédier à l'actuel déficit de compétences. En Floride, le groupe des constructeurs de maisons individuelles préconise un système de cours brefs et bien ciblés susceptibles de former des ouvriers en six à huit semaines, alors que les entrepreneurs commerciaux et les syndicats insistent pour que l'on développe des programmes d'apprentissage élargis s'étalant sur quatre à cinq ans. Les deux groupes sont en concurrence pour obtenir des fonds de l'Etat. Si des cours accélérés peuvent s'avérer nécessaires dans la situation d'urgence qui prévaut actuellement, où l'on estime qu'il manque 11 000 travailleurs, certains craignent que les ouvriers sortant de ces programmes courts soient peu employables à plus long terme. On s'inquiète également d'un éventuel manque de recrues: «Avec le taux de chômage le plus bas qu'on ait jamais connu aux Etats-Unis, la pénurie de main-d'œuvre inquiète les entreprises un peu partout. Le secteur de la construction a un problème supplémentaire: sa piètre image parmi les travailleurs potentiels» (*Wall Street Journal*, 2000a).

4.2.5. Evaluation et certification des compétences

Tant les employeurs que les travailleurs trouvent leur avantage dans la certification des compétences, surtout si le processus comprend une formation aux mesures de sécurité.

Le lien entre la certification des compétences et la sécurité est illustré par un campagne menée récemment aux Etats-Unis par deux syndicats du Wisconsin, qui demandaient qu'une législation instaure des programmes de certification des compétences et de délivrance de permis qui seraient obligatoires, au niveau de l'Etat, pour les grutiers et les monteurs de charpentes métalliques. Comme le notait la revue rapportant cet événement, «il est indéniable que la personne qui déplace dans les airs une pièce d'acier de cinq tonnes au-dessus d'un chantier plein d'ouvriers doit savoir ce qu'elle fait» (*ENR*, 24/31 juillet 2000).

Toujours aux Etats-Unis, le Centre national d'éducation et de recherche pour la construction, affilié à l'Université de Floride, a mis au point de nouveaux tests d'évaluation des compétences professionnelles en collaboration avec deux groupements d'employeurs. Cette initiative est due à des maîtres d'ouvrage qui estiment que l'évaluation des compétences permet d'accroître la sécurité, la qualité, la productivité, la rentabilité et les possibilités d'avancement de carrière (*ENR*, 6 décembre 1999).

Au Royaume-Uni, des éléments d'information tendent à prouver que le Construction Skills Certification Scheme (CSCS, système de certification des compétences pour le secteur de la construction) est considéré par les employeurs comme la meilleure façon d'aborder la crise des qualifications (Mackenzie et coll., 2000). Ce programme a été lancé en 1995, est administré par le Construction Industry Training Board (Conseil pour la

formation aux métiers de la construction), et des représentants des principaux organismes d'employeurs et syndicats siègent à son conseil de direction. Il tient un registre où les travailleurs peuvent faire inscrire volontairement leurs compétences et qualifications. Si le CSCS est actuellement facultatif, une pression s'exerce sur les maîtres d'ouvrage pour qu'ils fixent un délai à partir duquel ils n'admettront sur leurs chantiers que des travailleurs dont les compétences auront été certifiées.

Parmi les pays en développement, le pionnier de la certification des compétences a été Singapour, rattrapé depuis peu par la Malaisie et son Conseil pour le développement du secteur de la construction. Le CIDB prévoit plusieurs catégories de compétences pour l'enregistrement des travailleurs — ouvrier qualifié et semi-qualifié, contremaître et directeur de travaux. Les candidats doivent prouver leurs compétences en présentant leurs certificats; autrement, ils peuvent être testés sur place. Dans certains métiers (par exemple construction d'échafaudages), ils sont parfois obligés de suivre des cours du CIDB avant d'être enregistrés. Dans d'autres pays moins avancés où de nombreux travailleurs du bâtiment sont analphabètes, il faudrait prévoir des tests pratiques plutôt qu'écrits (Abdul-Aziz, 2001).

Une variante de la procédure consistant à évaluer et certifier les compétences des travailleurs est la certification et l'enregistrement des sous-entrepreneurs. Les employeurs de Singapour ont créé en 1993 un système d'enregistrement des sous-traitants, connu sous le nom de «Singapore List of Trade Subcontractors» ou SLOTS. L'objectif visé était double: améliorer les résultats de ces sous-traitants et les aider à fournir un emploi continu et une meilleure protection sociale à leurs travailleurs. Par la suite, le système a reçu l'appui du gouvernement et, depuis 1996, les entrepreneurs principaux travaillant sur des chantiers publics sont tenus de n'engager que des sous-traitants figurant sur la SLOTS (Debrah et Ofori, 1997).

Même sans système officiel d'enregistrement, les entrepreneurs de nombreux pays s'efforcent de favoriser les bons sous-traitants. La dépendance mutuelle entre entrepreneurs et sous-traitants est largement reconnue, et il n'est pas rare de voir des relations de travail se poursuivre de façon continue pendant plusieurs années. De même, les sous-traitants essaient de garder les bons travailleurs sur leur liste du personnel aussi longtemps que possible. Ces arrangements, parfois appelés «partenariats», peuvent apporter une certaine stabilité à des marchés turbulents et contribuer à élever le niveau de qualification et de productivité dans le secteur de la construction.

4.3. Des moyens d'action pour le changement

Les nouvelles méthodes présentées ci-dessus donnent une idée de la direction qu'il devrait prendre le secteur de la construction s'il veut atteindre le double objectif d'améliorer la qualité de l'emploi et de répondre aux besoins futurs en matière de qualifications. Une question reste à examiner: d'où provient la dynamique de changements.

En cette ère de la mondialisation, il est généralement reconnu que les pressions des consommateurs, des écologistes et d'autres groupes des pays industrialisés sont un moyen d'obtenir que les conditions de travail s'améliorent et que les droits des travailleurs soient respectés dans les pays en développement. Dans la construction, on ne peut pas vraiment compter sur des pressions mondiales de ce genre. La construction n'est pas une marchandise faisant l'objet d'un commerce international, mais un service en grande partie fourni à l'échelon local. S'il existe des entrepreneurs internationaux, ils ne représentent qu'une petite proportion du total de la production mondiale et leurs activités n'intéressent généralement pas beaucoup les consommateurs des pays développés. Des pressions sont parfois exercées par des groupes écologistes à propos de problèmes liés à des projets de construction, mais le sujet de préoccupation est généralement l'impact sur l'environnement

local ou sur les populations déplacées par le projet, plutôt que le sort des travailleurs participant au processus de construction. A travers l'histoire, on a toujours accordé plus d'attention à ceux qui conçoivent les projets qu'aux travailleurs qui les réalisent.

En l'absence de pressions extérieures, le secteur de la construction doit résoudre ses propres problèmes. Il est amplement prouvé qu'il peut le faire. C'est surtout au niveau national et régional qu'il faut chercher des solutions. Le fait que la construction ne soit pas une marchandise soumise à un commerce mondial peut en réalité être un avantage, car cela signifie également que les marchés de la construction sont, dans une certaine mesure, protégés des pressions de la concurrence internationale. Au niveau national et régional, on dispose d'une certaine marge de manœuvre.

L'Etat du Kerala le démontre clairement. S'il n'est pas vraiment plus riche que les autres Etats de l'Inde, il a une grande avance sur eux s'agissant de prévoir les droits fondamentaux et la protection des travailleurs du bâtiment. Au Kerala, ils sont tous libres d'adhérer à des syndicats, et le nombre d'ouvriers syndiqués est élevé, même parmi les travailleurs occasionnels et temporaires. L'Etat dispose, pour s'occuper de la main-d'œuvre du bâtiment, de conseils solidement établis, gérés par organes tripartites. Tous les travailleurs sont couverts par un régime de sécurité sociale. Des règlements largement observés régissent les salaires minima et le temps de travail, et les règlements concernant la santé et la sécurité sont observés au moins sur les grands chantiers. Le Kerala a également montré la voie en veillant à ce que les enfants des travailleurs du bâtiment aient des places dans les écoles locales afin d'éviter le problème du travail des enfants dans son industrie du bâtiment (Jennings, 2001; Vaid, 1999).

L'exemple du Kerala démontre également l'importance du dialogue social lorsqu'on veut trouver des solutions aux problèmes d'une industrie et des gens qui y travaillent. Il en va de même des nombreux exemples de bonnes pratiques cités plus haut. Le dialogue social peut et doit avoir lieu à divers échelons — aux niveaux international, national, régional et local, et à celui du projet. Au niveau national, il est souvent institutionnalisé dans le cadre des conseils de développement du secteur de la construction (Afrique du Sud, Malaisie, Singapour) ou des conseils du secteur de la construction (Afrique du Sud, Botswana, Canada et Royaume-Uni), ce qui permet de rassembler régulièrement les parties prenantes. Il est particulièrement important que toutes les parties soient associées, notamment les représentants des entrepreneurs, des sous-traitants, des travailleurs et du gouvernement, ainsi que les clients qui sont les maîtres d'ouvrage ou les financiers des projets de construction. Certains de ces groupes peuvent avoir besoin d'aide pour déterminer la meilleure façon de participer au développement du secteur.

Les clients sont des parties prenantes très importantes. En tant que maîtres d'ouvrage de l'industrie de la construction, ils peuvent exercer une influence considérable sur l'orientation que prend le développement de ce secteur. Cette influence est plus forte lorsqu'ils agissent en groupe. Dans de nombreux pays, ils se sont unis et, ces dernières années, ont utilisé leur pouvoir ainsi renforcé pour obliger les entrepreneurs à baisser leurs coûts et à améliorer leur service. Malheureusement, comme nous l'avons vu, cela s'est fait trop souvent aux dépens de la main-d'œuvre et de l'investissement en capital humain indispensable pour garantir, à long terme, la capacité des entrepreneurs de fournir une construction de bonne qualité.

La question cruciale est maintenant de savoir si les clients sont assez nombreux à être suffisamment préoccupés par la situation pour exiger sérieusement que l'on réinvestisse dans les compétences qui permettront de retrouver la qualité perdue. Il est intéressant de noter que, dans nombre de pays développés, les clients insistent maintenant pour que les entrepreneurs puissent offrir une assurance de qualité fondée sur le groupe de normes ISO 9000. Ils ne semblent toutefois pas s'inquiéter des compétences (sans parler des conditions d'emploi) de la main-d'œuvre. Dans de nombreuses autres parties du monde, la priorité d

la majorité des clients reste, comme toujours, d'obtenir leur bâtiment le meilleur marché possible, sans égard à la qualité. On peut en conclure que les clients privés ne seront sans doute pas les initiateurs de quelque changement important que ce soit.

Les clients du secteur public, qui ont à la fois un intérêt à plus long terme pour la construction et une perspective plus large, peuvent exercer davantage de pression. Bien que le rôle de l'Etat en tant que client se soit amenuisé dans de nombreux pays, il n'a pas disparu. Dans beaucoup de pays en développement, des organismes de l'administration centrale ou locale sont encore responsables d'une grande partie de l'activité de construction qui se déroule dans le secteur structuré de l'industrie du bâtiment. Les pouvoirs publics peuvent utiliser leurs propres projets pour montrer l'exemple au reste du secteur. Ils peuvent recourir pour cela à leurs stratégies de passation des marchés, par exemple en incluant dans les contrats des clauses garantissant un traitement équitable des travailleurs, le transfert de technologies, la création d'emplois, etc. Bien entendu, il faut surveiller le respect des termes du contrat, mais une sanction immédiate est prévue pour les contrevenants qui peuvent voir leur nom supprimé des listes des futurs appels d'offres.

Le gouvernement sud-africain se propose d'agir désormais de cette façon en exigeant certaines normes d'exécution de la part des entrepreneurs qui soumissionnent pour des projets publics. Parmi celles-ci figurent des programmes de formation appropriés ainsi que des programmes pour l'amélioration de la santé et de la sécurité, de la productivité, de la qualité et de la protection de l'environnement (Department of Public Works, 1999). En Afrique du Sud, les dépenses du secteur public représentent encore 42 pour cent de l'investissement total dans la construction, pour l'essentiel dans le génie civil. Le gouvernement peut donc avoir une influence importante sur les conditions d'emploi dans la construction (van Huyssteen, 2001). D'autres pays d'Afrique qui révisent actuellement leurs directives pour la passation des marchés pourraient suivre cet exemple.

Les donateurs internationaux peuvent soutenir de telles actions dans les pays en développement, où un fort pourcentage des travaux de construction du secteur public est financé par des bailleurs de fonds. Au niveau bilatéral, le ministère britannique du Développement international (DFID) a montré, d'une part, comment on peut respecter les droits fondamentaux des travailleurs sur des chantiers même dans les pays les plus pauvres et, d'autre part, comment les partenaires sociaux collaborant au niveau du projet peuvent vérifier si ces droits sont respectés. Une conférence est prévue en 2002 pour faire largement connaître ces méthodes aux autres donateurs.

Les banques de développement, qui sont les bailleurs de fonds les plus importants pour les projets d'infrastructure, pourraient suivre l'exemple donné par le DFID, et un dialogue social au niveau international y contribuerait certainement. Récemment, la FITBB et la Confédération des associations internationales d'entrepreneurs (CICA) ont rencontré des représentants de la Banque mondiale et de l'OIT pour essayer de parvenir à un concept commun et à un programme en vue d'une coopération future. Après la réunion, elles ont émis une déclaration conjointe dans laquelle elles reconnaissent que la Banque mondiale et d'autres institutions financières internationales occupent une position stratégique qui leur permet de promouvoir des pratiques commerciales responsables tant d'un point de vue social qu'écologique. Elles ont demandé ensemble à la Banque mondiale et aux banques de développement régional de refléter dans leurs politiques la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, et de faire appliquer les mécanismes anticorruption.

Cet exemple de dialogue social à l'échelle mondiale représente une avancée très importante. Il doit s'accompagner d'actions analogues au niveau national et local, ainsi qu'au niveau du projet, si l'on veut que les travailleurs du bâtiment constatent une réelle différence sur le terrain et que l'image du secteur change dans le monde entier.

5. Résumé et points suggérés pour la discussion

Résumé

Alors que nous approchons de la fin du XX^e siècle, la production du secteur de la construction à travers le monde était estimée à quelque 3 milliards de dollars par an. La part des pays en développement dans cette production mondiale a augmenté, passant de 10 à 23 pour cent entre 1965 et 1998. Cependant, les trois quarts de la production en valeur sont encore à porter à l'actif des pays industrialisés, contre un quart seulement pour les pays en développement.

La distribution de l'emploi est presque exactement l'inverse de celle de la production, puisque les trois quarts de l'effectif mondial de la construction, estimé à 111 millions de travailleurs, se trouvent dans les pays en développement et un quart dans les pays industrialisés. Si l'emploi s'est stabilisé dans de nombreux pays développés, il augmente encore dans les pays en développement.

La construction est une activité à fort coefficient de main-d'œuvre, qui a la capacité de fournir beaucoup d'emplois moyennant un très faible investissement. Ce secteur permet aux travailleurs migrants venus de la campagne d'entrer sur le marché du travail, et emploie parfois des effectifs qui figurent parmi les moins éduqués des secteurs les plus défavorisés de la société. C'est un «créateur d'emploi par effet d'entraînement», capable d'absorber les exclus. Cependant, le travail de la construction ne jouit pas d'une grande considération et les gens le font plus par nécessité que par choix. Réaction quasi universelle: les travailleurs du secteur souhaitent quelque chose de mieux pour leurs enfants.

L'image du secteur de la construction aux yeux des travailleurs, ou des travailleurs potentiels, s'est énormément dégradée ces dernières années, la construction ayant été la première industrie à adopter l'emploi flexible. Dans beaucoup de pays en développement, le recrutement de la main-d'œuvre par l'intermédiaire de sous-entrepreneurs et d'intermédiaires est une pratique établie depuis longtemps. Mais des indications en provenance d'un grand nombre de pays montrent que la proportion des travailleurs employés par ces intermédiaires, à titre temporaire ou occasionnel, a augmenté ces dernières décennies alors que les chiffres de la main-d'œuvre permanente, employée directement, ont baissé.

Dans la majorité des pays développés, la nette stabilisation de la main-d'œuvre du bâtiment qui s'était opérée pendant le boom des années cinquante et soixante a cédé la place à la tendance inverse. Certains pays ont vu les entrepreneurs (et les sous-traitants eux-mêmes) procéder à des licenciements massifs pour se tourner vers la sous-traitance. Des formes d'emploi atypiques — où l'on fait appel à des intermédiaires pour recruter la main-d'œuvre (recours à des agences, sous-entreprises de main-d'œuvre et travail indépendant) en lui donnant des contrats de courte durée — sont devenues courantes. Les pratiques d'emploi de certains pays développés se rapprochent rapidement de celles qu'on connaît dans les pays en développement.

Cette évolution du secteur privé s'est accompagnée d'une chute de l'emploi dans le secteur public. Dans de nombreux pays, le rôle de l'État à la fois en tant que client de l'industrie de la construction et en tant que fournisseur direct de services de construction s'est affaibli. Progressivement, les gouvernements ont décidé — ou ont été obligés — de réduire ou de démanteler leurs effectifs de travailleurs du bâtiment. De plus en plus, la part

— décroissant — de la construction financée par des fonds publics est confiée au secteur privé.

Le développement, dans une bonne partie du monde, de la sous-traitance de main-d'œuvre a permis à de grandes entreprises du bâtiment (aussi bien publiques que privées) de se défaire du travail physique de construction et de se concentrer sur des fonctions de gestion et de coordination. Dans de nombreux pays, elle se sont transformées en entreprises de services, qui trouvent des clients et vendent des produits qui sont ensuite réalisés par des sous-traitants. Certaines se sont développées en se chargeant d'autres activités de services de la chaîne de l'offre, alors que d'autres se sont diversifiées, abandonnant leur activité essentielle pour s'orienter vers d'autres secteurs. Les plus importantes ont pénétré sur les marchés internationaux par le jeu de fusions et d'acquisitions.

Les grandes firmes ont peut-être encore à leur actif, dans certains pays, une part importante de la production. Mais, partout, elles emploient un pourcentage décroissant de la main-d'œuvre. Les sous-traitants et sous-entrepreneurs de main-d'œuvre qui sont désormais les principaux employeurs des travailleurs de la construction sont de petites — voire très petites — entreprises.

L'emploi occasionnel ou temporaire dans de petites entreprises, qui passe souvent par des intermédiaires et qui caractérise maintenant le secteur de la construction dans une grande partie du monde, a un effet profond sur les travailleurs de ce secteur et leurs droits, ainsi que sur leurs possibilités d'acquérir des compétences.

Tant les syndicats que les organisations d'employeurs ont été gravement affaiblis par la fragmentation croissante du secteur et, presque partout, la négociation collective a été sapée. Les conventions collectives, là où il en existe, s'appliquent à une proportion de plus en plus faible de la main-d'œuvre — généralement à un noyau de travailleurs employés directement qui diminue comme peau de chagrin.

Pour la plupart des travailleurs temporaires, les salaires sont dictés par le marché. Ils subissent fréquemment d'importantes fluctuations, correspondant aux fluctuations cycliques (et parfois saisonnières) de la production du secteur de la construction et de la demande de main-d'œuvre. Dans de nombreux pays en développement, où il y a plus de travailleurs potentiels que d'emplois, il n'est pas rare que la rémunération dépasse à peine le niveau de subsistance. Le salaire aux pièces est le type de rémunération le plus courant tant dans les pays développés que dans les pays en développement, et une journée de dix à douze heures, six jours par semaine, est la norme.

Le niveau de l'emploi est, lui aussi, très variable et les longues périodes sans travail sont fréquentes. Malgré cela, les employeurs ne cotisent généralement pas à des caisses de sécurité sociale pour les travailleurs du bâtiment qui ont des contrats temporaires. Ceux-ci ne sont donc pas protégés contre la perte de salaire pendant les périodes où ils ne peuvent pas travailler, que ce soit pour des raisons de chômage, de maladie, d'accident ou de vieillissement. Ils n'ont pas droit non plus à la couverture des soins de santé ni aux congés payés. Dans certains pays, cette situation est imputable au fait que les dispositions de la législation du travail ne s'appliquent pas aux travailleurs temporaires. Dans d'autres cas, il existe des règlements qui prennent en compte les travailleurs temporaires (ou en sous-traitance) mais le problème réside dans leur application.

Presque partout, le secteur de l'industrie du bâtiment qui construit les maisons individuelles sert de filet de sécurité — autrement dit, constitue une autre source d'emploi pour les travailleurs du bâtiment qui ne peuvent pas trouver de travail dans le secteur structuré. Des éléments d'information indiquent que, dans de nombreux pays, les travailleurs passent régulièrement d'un travail dans la construction de maisons (souvent appelé «secteur informel») à un projet dans le secteur structuré. Dans certains des pays les

moins avancés d'Afrique, la majorité des travailleurs du bâtiment sont occupés à la construction de maisons individuelles, segment du marché qui se voit investi de nouveaux rôles. Ce qui se passe dans ce secteur informel aura des incidences sur les conditions de travail dans l'ensemble de l'industrie de la construction.

Il existe un lien entre l'évolution récente de la structure du secteur et des relations d'emploi et la détérioration des conditions d'hygiène et de sécurité du travail dans le bâtiment. Les taux de rotation élevés de la main-d'œuvre augmentent les risques d'accident, et la généralisation de la sous-traitance entraîne une dispersion de la responsabilité en matière de santé et de sécurité, ce qui nuit au respect volontaire des règlements. En même temps, la prolifération des petites entreprises fait qu'il devient beaucoup plus difficile d'appliquer les dispositions relatives à la santé et à la sécurité (comme d'ailleurs l'ensemble de la législation du travail). Dans la plupart des pays, une législation adéquate est en place pour garantir la sécurité des travailleurs du bâtiment. Le problème est qu'elle n'est pas appliquée. Les chantiers ne sont pas inspectés et les infractions ne sont pas sanctionnées.

Dans les pays développés comme dans les pays en développement, les changements intervenus dans la relation d'emploi et dans la structure du secteur de la construction ont rendu l'accès à la formation encore plus difficile et fait obstacle à la mise en œuvre de systèmes communs de formation. Il faut trouver un moyen d'associer les sous-traitants aux programmes de formation si l'on veut combler les déficits de qualification actuels et élever le niveau général des compétences.

En résumé, il est permis de conclure que la généralisation de pratiques d'emploi «flexibles» a sapé la négociation collective, érodé la sécurité des travailleurs, contribué au taux d'accident élevé que connaît le secteur de la construction et réduit l'efficacité de la formation. Elle fait également obstacle à une réelle syndicalisation et entrave le respect des droits fondamentaux au travail. Tous ces facteurs participent à l'image négative dont souffre le travail du bâtiment.

Malgré ses conséquences négatives, le rapport conclut qu'il est peu probable que la tendance à la sous-entreprise de main-d'œuvre s'inverse radicalement. Les raisons d'utiliser de la main-d'œuvre en sous-traitance dans la construction sont tout simplement trop irrésistibles. Il est donc suggéré d'accepter cette pratique en raison de la flexibilité qu'elle permet face à l'offre de main-d'œuvre, tout en veillant à ce que les travailleurs temporaires et les travailleurs en sous-traitance bénéficient du même traitement que les travailleurs permanents en ce qui concerne les droits du travail, la protection sociale et l'accès à la formation. L'image du travail dans le bâtiment aux yeux des jeunes ne s'améliorera que si l'on parvient à cette égalité de traitement.

La dernière partie du rapport présente des exemples de «bonnes pratiques» relevés à travers le monde. Il ressort clairement de ces exemples que la voie à suivre pour trouver des solutions aux problèmes actuels est celle du dialogue social et de la collaboration entre toutes les parties prenantes du secteur. Il semble que, dans de nombreux pays, un nouvel esprit de coopération s'instaure et que les partenaires sociaux revêtent de nouveaux rôles, moins combatifs. Il faut élargir la représentation, aussi bien du côté des travailleurs que de celui des employeurs, afin de renforcer le dialogue social et de faire en sorte que l'application de nouvelles mesures ait un effet plus général sur le secteur de la construction.

Il est certain que le secteur de la construction peut, par ses propres moyens, trouver des solutions à ses problèmes. Il les trouvera surtout au niveau national et local, et les Etats jouent à cet égard un rôle capital, à la fois en tant que clients importants et en tant que législateurs. Cependant, des acteurs de la scène internationale, et notamment les donateurs qui financent les projets d'infrastructure dans les pays à faible revenu, peuvent aussi prêter leur concours.

Points suggérés pour la discussion

Le rapport a montré qu'une coopération entre les partenaires sociaux s'impose si l'on veut améliorer l'image du secteur de la construction et rendre le travail de construction plus séduisant pour les jeunes.

1. Que peut-on faire pour encourager le dialogue social et la collaboration entre les partenaires sociaux aux niveaux national et international (tel l'accord récent entre la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB) et la Confédération des associations internationales d'entrepreneurs (CICA))? En particulier:
 - Comment aider les Etats à supprimer les dispositions de leur législation qui restreignent la liberté d'association?
 - De quelle assistance ont besoin les organisations de travailleurs et d'employeurs pour développer leurs activités de façon à les étendre aux sous-traitants, aux sous-entrepreneurs de main-d'œuvre et aux travailleurs temporaires qu'ils emploient?
2. Comment les pouvoirs publics et les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent-ils collaborer pour répondre aux futurs besoins de compétences du secteur de la construction? En particulier, comment les sous-traitants, les sous-entrepreneurs de main-d'œuvre et les travailleurs indépendants peuvent-ils être associés aux systèmes de formation?
3. Quelles mesures les pouvoirs publics et les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent-ils prendre pour promouvoir des pratiques de travail sans danger et l'amélioration des conditions de travail dans le secteur?
4. Quelles devraient être les priorités de l'OIT, en particulier en matière de recherche ou de coopération technique, pour faire avancer dans le secteur de la construction la réalisation de son programme d'activités concernant un travail décent?

Bibliographie

- Abdul-Aziz, Abdul Rashid. 2001: *Site operatives in Malaysia: Examining the foreign-local asymmetry*, rapport non publié préparé pour le BIT.
- . 1995: *Foreign labour in the Malaysian construction industry*, Programme des activités sectorielles, document de travail n° 95, Genève, BIT.
- AFL-CIO. 2001a: «Fighting Bush's orders», *Work in progress* (www.aflcio.org), 20 fév. 2001.
- . 2001b: «No to corporate outlaws», *Work in progress* (www.aflcio.org), 18 juin 2001.
- Allen, Steven G. 1994: «Developments in collective bargaining in construction in the 1980s and 1990s», dans l'ouvrage publié sous la direction de Paula B. Voos: *Contemporary collective bargaining in the private sector*, Madison, Industrial Relations Research Association, University of Wisconsin.
- Anand, Harjit S. 2000: *Critical HRD issues pertaining to construction and other workers in the informal sector*, projet de rapport préparé pour le Programme focal de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises (IFP/SEED) dans le cadre d'un projet intitulé «Urban informal sector support programme in India», financé par l'OIT et le PNUD.
- Applebaum, Herbert. 1999: *Construction workers, USA*, Greenwood Press, Westport, Connecticut.
- Assaad, Ragui. 1993: «Formal and informal institutions in the labor market, with applications to the construction sector in Egypt», *World Development* (Oxford, Pergamon Press), vol. 21, n° 6, pp. 925-939.
- Baumann, Hans. 2000: «Construction industry in Switzerland: Economic and social trends in the winter of 2000/2001», *CLR News* (Bruxelles, European Institute for Construction Labour Research), n° 4/2000.
- BERU (Building Economics Research Unit). 1972: *Construction and development: A framework for research and action*, document préparé pour la Banque internationale pour la reconstruction et le développement, Londres, University College Environmental Research Group.
- BIT. 2000: *Annuaire des statistiques du travail*, Genève.
- . 1999: *Annuaire des statistiques du travail*, Genève.
- . 1998: *Nouvelles stratégies de prévention pour l'inspection du travail*, Service de l'administration du travail, document n° 56, Genève.
- . 1995: *Questions sociales et de travail relatives aux travailleurs migrants dans la construction*, Programme des activités sectorielles, rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite sur les questions sociales et de travail relatives aux travailleurs migrants dans la construction, Genève.
- . 1990: *Résumés de normes internationales du travail*, deuxième édition, Genève.

-
- Bon, Ranko, et Crosthwaite, David. 2000: *The future of international construction*, Londres, Thomas Telford.
- Bosch, Gerhard, et Zühlke-Robinet, Klaus. 2001: *The labour market in the German construction industry*, Washington, DC, Center to Protect Workers' Rights, in collaboration with the Institute for Occupational Safety and Health, Economics Research Network.
- Bowen, Patrick. 1996: *Skills for construction: The current situation in Britain*, document présenté à un atelier sur les compétences et le travail dans la construction en Europe, 17 mai, Londres, University of Westminster.
- Business and Industry*. 2000. 10 janv., cité dans Philips (2000).
- Byrne, Justin. 2000: «Spain: Boom continues but at what cost for labour?», *CLR News* (Bruxelles, European Institute for Construction Labour Research), n° 4/2000.
- et van der Meer, Marc. 2000: *The construction industry in Spain: Flexibilisation and other corporatist illusions*, document présenté à la Conférence internationale sur la restructuration du marché du travail de l'industrie de la construction (International Conference on structural change in the building industry's labour market), Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen, Allemagne, 19-20 oct.
- Clarke, Linda. 2000: «Social protection in construction in Europe», *CLR News* (Bruxelles, European Institute for Construction Labour Research), n° 1/2000.
- et Wall, Christine. 1998: «UK construction skills in the context of European developments», *Construction Management and Economics* (Londres, E & FN Spon), 16, pp. 553-567.
- Connolly, Priscilla. 2001: *Recent trends in the Mexican construction industry and outlook for the 21st century: Its image, employment prospects and skill requirements*, rapport non publié préparé pour le BIT.
- Dainty, Andrew, Bagilhole, Barbara, et Neale, Richard. 2000: «A grounded theory of women's career under-achievement in large UK construction companies», *Construction Management and Economics* (Londres, Taylor and Francis Ltd.), 18, pp. 239-250.
- Debrah A., Yaw, et Ofori, George. 1997: «Flexibility, labour subcontracting and HRM in the construction industry in Singapore: Can the system be refined?» *The International Journal of Human Resource Management* (Chapman and Hall), 8:5, oct.
- Department of Public Works (Afrique du Sud). 1999: *White Paper: Creating an enabling environment for reconstruction, growth and development in the construction industry*, in collaboration with the Departments of Transport, Water Affairs and Forestry, Housing and Constitutional Development (projet).
- Devi, R. 1996: *Contract labour in Peninsula Malaysia*, Kuala Lumpur, Institute for Policy Research, cité dans Abdul-Aziz (2001).
- DFID (Department for International Development, Royaume-Uni). 2001: *The social aspects of construction study (SAC): Briefing paper*, consultancy report for the United Kingdom Department for International Development, Londres, fév.

-
- DG Enterprise. 2000: *Competitiveness of the construction industry: Recommendations for improvement*, Education, Training and Image Working Group, Union européenne, Bruxelles (projet de rapport).
- Dougherty, C. 1996: *Observing labour market adjustment: Employment in the US construction industry 1983 -1990*, discussion paper No. 291, Centre for Economic Performance, London School of Economics.
- Druker, Jan, et Croucher, Richard. 2000: «National collective bargaining and employment flexibility in the European building and civil engineering industries», *Construction Management and Economics* (Londres, Taylor and Francis Ltd.), 18, pp. 699-709.
- Edmonds, Geoff, et Miles, Derek. 1984: *Foundations for change: Aspects of the construction industry in developing countries*, Londres, Intermediate Technology Publications.
- Egger, Philippe. 1997: «Travail en sous-traitance et emploi: quelques propositions», *Le travail en sous -traitance: un aperçu* (Genève, BIT), Education ouvrière, 1997/1-2, n° 106/107.
- Eisenberg, Susan. 1998: *We'll call you if we need you: Experiences of women working in construction*, Ithaca, Cornell University Press.
- ENR (*Engineering News Record*) (New York). 2000a: «Bruised egos shouldn't threaten worker safety», 24-31 juillet.
- . 2000b, «Labor campaign is a sign of bigger battle to come», 14 août.
- . 2000c: «Labor: Tight markets pressure wages», 18 déc.
- . 1999a: «Safety and labor supply are greatest Cm worries», 5 avril.
- . 1999b: «Skill assessment program launched for craftworkers», 6 déc.
- . 1998: «What the world spent on construction», 30 nov.-7 déc.
- Evans, Stephen, et Lewis, Roy. 1989: «Union organisation, collective bargaining and the law: An Anglo-American comparison of the construction industry», *Comparative Labor Law Journal* (University of Pennsylvania), vol. 10, n° 4.
- FITBB (Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois). 2001: *IFBWW News* n° 3, Genève.
- Fluitman, Fred. 1989: *Training for work in the informal sector*, Genève, BIT.
- Gann, David, et Senker, Peter. 1998: «Construction skills training for the next millennium», *Construction Management and Economics* (Londres, E & FN Spon), 16, pp. 569-580.
- Grandi, S. 1985: *Desenvolvimento da indústria da construção no Brasil: Mobilidade e acumulação do capital e da força de trabalho*, thèse de doctorat non publiée, Université de São Paulo, citée dans l'ouvrage d'Edmundo Werna. 1997: *Labour migration in the construction industry in Latin America and the Caribbean*, Programme des activités sectorielles, document de travail n° 105, Genève, BIT.

-
- Grierson, John. 1998: *Transferring skills, transforming enterprises: Upgrading Kenya's Jua Kali sector*, consultancy report on an evaluation of the Skill Upgrading Programme of SITE (Kenya), cité dans Haan (2001).
- Gyi, Diane, Gibb, Alistair et Haslam, Roger. 1999: «The quality of accident and health data in the construction industry: Interviews with senior managers», *Construction Management and Economics* (Londres, E& FN Spon), 17, pp. 197-204.
- Haan, Hans Christiaan. 2001: *Training for work in the informal sector: Evidence from Kenya, Tanzania and Uganda*, document de travail commun du Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité (IFP/SKILLS) et du Centre international de formation de Turin (à paraître), Genève, BIT.
- Harvey, Mark. 2000: *Privatisation, fragmentation and inflexible flexibilisation: The UK construction industry from the 1970s*, document présenté à la Conférence internationale sur la restructuration du marché du travail de l'industrie de la construction, Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen, Allemagne, 19-20 oct.
- Van Huyssteen, Steve. 2001: *Case study of construction: South Africa*, rapport non publié préparé pour le BIT.
- IIC (Institut international de la construction). 2001: *Assessing the coverage gap in the construction industry*, projet de rapport présenté à la conférence annuelle de l'Institut international de la construction, 20-22 juin, Genève.
- Jayawardane, A.K.W., et Gunawardena, N.D. 1998: «Construction workers in developing countries: A case study of Sri Lanka», *Construction Management and Economics* (Londres, E & FN Spon), n° 16, pp. 521-530.
- Jennings, Mary. 2001: *Public sector reform and decentralisation: Implications for small scale construction*, consultancy report for the United Kingdom Department for International Development, Social Aspects of Construction project, Londres.
- Kessler, Daniel P., et Katz, Lawrence F. 2001: «Prevailing wage laws and construction labour markets», *Industrial and Labor Relations Review* (Ithaca, Cornell University), vol. 54, n° 2, pp. 259-274.
- Van der Loop, Theo. 1992: *Industrial dynamics and fragmented labour markets: Construction firms and labourers in India*, Utrecht/Amsterdam, Royal Dutch Geographical Society/Department of Human Geography, University of Amsterdam, Netherlands Geographical Studies 139.
- Lu, Youjie, et Fox, Paul W. 2001: *The construction industry in the 21st century: Its image, employment prospects and skill requirements: Case study from China*, rapport non publié préparé pour le BIT.
- Mackenzie, S., Kilpatrick, A.R., et Akintoye, A. 2000: «UK construction skills shortage response strategies and an analysis of industry perceptions», *Construction Management and Economics* (Londres, Taylor and Francis Ltd.), 18, pp. 854-862.
- Van der Meer, M. 2000: «Spain», dans l'ouvrage publié sous la direction de Bernhard Ebbinghaus et Visser Jelle: *Trade unions in Western Europe since 1945*, Londres, Macmillan, cité dans Byrne et van der Meer (2000).
- Muteta, Ginette K. 1998: *Etude sur l'emploi et les conditions de travail dans le secteur des bâtiments et travaux publics au Burkina Faso*, rapport non publié préparé pour le BIT.

-
- Nam, J.K. 1997: *Explanation for the basic law of construction industry*, République d Corée, Gigong Press, cité dans Yoon et Kang (2000).
- NICMAR. 1996: *Career promotion of women engineers and entrepreneurs in the construction industry*, NICMAR research documents, Mumbai, National Institute of Construction Management and Research.
- Njeri Wachira, Isabella. 2001: *The construction industry in the 21st century: Its image, employment prospects and skill requirements: Case study of Kenya*, rapport non publié préparé pour le BIT.
- ON -CEE (Commission économique pour l'Europe). Différentes années. *Bulletin annuel de statistiques du logement et de la construction pour l'Europe et l'Amérique du Nord*, New York et Genève.
- Philips, Peter. 2000: *A tale of two cities: The high-skill, high-wage and low-skill, low-wage growth paths in US construction*, document présenté à la Conférence internationale sur la restructuration du marché du travail de l'industrie de la construction, Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen, Allemagne, 19-20 oct.
- PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios). Différentes années. Brésil, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, cité dans Saboia (1997).
- . 1999, Brésil, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, compilé et traduit par João Saboia.
- Pozzi de Castro, Carolina María. 2001: *The boom in self-funding, housing cooperatives and some changes in working conditions in housing production in São Paulo during the 1990s*, rapport non publié préparé pour le BIT.
- République du Kenya. 2000: *Economic Survey*, cité dans Njeri Wachira (2001).
- Riley, Thyra A., et Steel, William F. 2000: «Kenya voucher programme for training and business development services», dans l'ouvrage publié sous la direction de Jacob Levitsky: *Business development services: A review of international experience*, Londres, Intermediate Technology Publications, cité dans Haan (2001).
- Saboia, João. 1997: «Travail en sous-traitance dans le secteur du bâtiment au Brésil», *Travail en sous-traitance: un aperçu* (Genève, BIT), Education ouvrière, 1997/1-2, n° 106/107.
- Shah, Vinita. 1996: *Women building workers: An area study in Bombay*, NICMA research documents, Mumbai, National Institute of Construction Management and Research.
- SindusCon-SP. Non daté: *Work-related accidents in the Brazilian building industry*, São Paulo, Economics Sector and Quality of Life Sector.
- . 2000: *Social labour charges in building industry costs*, São Paulo, SindusCon Economics Sector, sept.
- Sochacki, Mariusz. 2001: *Employment in Polish construction industry*, rapport non publié préparé pour le BIT.
- De Souza, Ubiraci. 2000: *Managing workers in production: Overview of labour in the building industry*, traduction d'une présentation (TG-007), Université de São Paulo.

-
- Sözen, Zeynep, et Küçük, Mehmet Ali. 1999: «Secondary subcontracting in the Turkish construction industry», *Construction Management and Economics* (Londres, E & FN Spon), 17, pp. 215-220.
- Standing, Guy. 1999: *Global labour flexibility: Seeking distributive justice*, Basingstoke, Macmillan.
- Strassmann, W. Paul. 1970: «The construction sector in economic development», *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 17, n° 3, pp. 391-409.
- Tan, Edita A. 1987: *Adjustment of the labour market to the foreign outflow of skilled labour: The case of construction workers*, Bangkok, BIT-ARPLA.
- Underhill, Elsa. 2000: *The Australian case*, document présenté à la Conférence internationale sur la restructuration du marché du travail de l'industrie de la construction, Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen, Allemagne, 19-20 oct.
- Vaid, K.N. 1999: «Contract labour in the construction industry in India», dans l'ouvrage publié sous la direction de D.P.A. Naidu: *Contract labour in South Asia*, Genève, BIT, Bureau des activités pour les travailleurs.
- Wall Street Journal* (New York). 2000a: «Construction industry split over training proposals», 9 fév.
- . 2000b: «Regulators probe US reliance on temporary workers — Expected lifting of restrictions on organizing temps would be a coup for unions», 7 août.
- Washington Post* (Washington, DC). 2000: «Nailing down new workers» (www.washingtonpost.com), 3 juin.
- Wells, Jill. 2001: «Construction and capital formation in less developed economies: Unravelling the informal sector in an African city», *Construction Management and Economics* (Londres, Taylor and Francis Ltd.), 19, pp. 267-274.
- . 1999: *The construction industry in low income countries: An agenda for research*, document présenté à la Conférence internationale sur le développement de l'industrie de la construction pendant le nouveau millénaire (International Conference on construction industry development in the new millenium), organisée à Singapour du 27 au 29 octobre par la School of Building and Real Estate, National University of Singapore.
- . 1990: *Female participation in the construction industry*, Programme des activités sectorielles, document de travail n° 26, Genève, BIT.
- . 1986: *The construction industry in developing countries : Alternative strategies for development*, Londres, Croom Helm.
- et Wall, David. 2001: «The role of structural adjustment policies in the expansion of employment in the building construction sector in Kenya and Tanzania», dans l'ouvrage publié sous la direction de Robert McCutcheon and Filip Taylor Parkins: *WORK 2001: First international Conference on employment creation in development*, Conference proceedings, 2-5 avril, Research Centre for Employment Creation in Construction, University of Witwatersrand.
- Wieczorek, Jaroslaw. 1995: *Sectoral trends in world employment*, Programme des activités sectorielles, document de travail n° 82, Genève, BIT.

-
- Yao Gnabeli, Roch. 1998: *L'emploi et les conditions de travail dans le secteur du bâtiment et des travaux publics en Côte d'Ivoire*, rapport non publié préparé pour le BIT.
- Yoon, Jin Ho, et Kang, Byung Gu. 2000: *The structure of employment in Korean construction industry*, document présenté à la Conférence internationale sur la restructuration du marché du travail de l'industrie de la construction, Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen, Allemagne, 19-20 oct.
- Yu, Sandra. 1999: «Philippines», *Les syndicats et le secteur non structuré: quelques repères* (Genève, BIT), Education ouvrière 1999/3, n° 116.
- Yuson, Albert S. 2001: *The Philippine construction industry in the 21st century: Is there a globalization of the local construction industry?* , rapport préparé pour le BIT (Département des activités sectorielles) et pour la FITBB.
- Zylberstajn, Hélio. 1992: *The construction industry in Brazil: Surviving the transition to a more competitive market*, Programme des activités sectorielles, document de travail n° 52, Genève, BIT.