

# Travail

LE MAGAZINE DE L'OIT

**Technologies  
de l'information:  
Réduire la fracture  
numérique**



BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL



# L'OIT: Hier et aujourd'hui

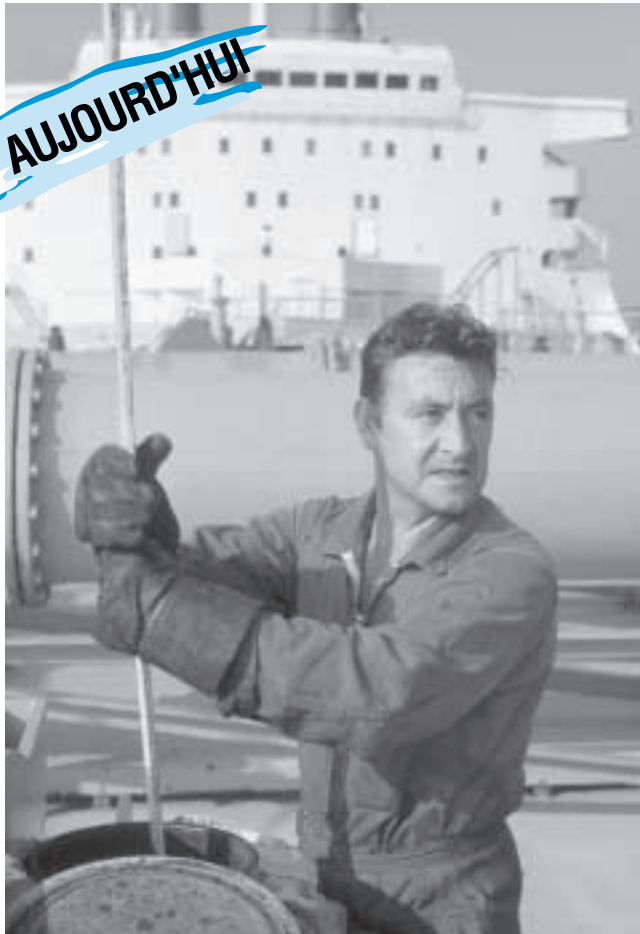
**HIER**



BIT

## Marins d'une époque révolue, conditions d'un autre temps?

Bien avant l'adoption des premières conventions maritimes de l'OIT, en 1920, les gens de mer naviguaient sur des mers lointaines, coupés des prestations et des services de leur pays d'origine. Plus que toute autre, la profession de marin a besoin d'une réglementation internationale des conditions de travail.



**AUJOURD'HUI**

## L'époque moderne est celle de la concertation sociale.

En janvier 2001, les représentants des armateurs et des gens de mer signent un accord sans précédent sur l'amélioration des normes du travail dans l'industrie des transports maritimes internationaux. Réunie en sa 29<sup>e</sup> session, la Commission paritaire maritime décide en outre d'augmenter le salaire minimum mensuel recommandé par l'OIT pour les gens de mer, de 435 à 450 dollars dès le 1<sup>er</sup> janvier 2002 et à 465 dollars à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003. (Voir l'article pp. 25-26.)

BIT

# Travail

LE MAGAZINE DE L'OIT

Le magazine Travail est publié cinq fois par an par le Bureau de l'information publique du BIT, à Genève. Aussi publié en allemand, anglais, arabe, chinois, danois, espagnol, finnois, hindi, hongrois, japonais, norvégien, russe, slovaque, suédois et tchèque.

- Rédacteur: Thomas Netter
- Édition allemande: Hans von Rohland
- Édition arabe: Khawla Mattar, Bureau de l'OIT à Beyrouth
- Édition espagnole: Réalisée avec le concours du Bureau de l'OIT à Madrid
- Responsable de la production: Kiran Mehra-Kerpelman
- Couverture: Paprika

Ce magazine ne constitue pas un document officiel de l'Organisation internationale du Travail. Les opinions exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues du BIT. Les désignations utilisées n'impliquent de la part du BIT aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du BIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les textes et les photos du BIT peuvent être librement reproduits, à condition d'en mentionner la source. L'envoi d'un justificatif serait apprécié.

Toute correspondance doit être adressée au Bureau de l'information publique du BIT, CH-1211, Genève 22 (Suisse).

Tél. +41-22/799-7912  
Fax +41-22/799-8577  
<http://www.ilo.org/presse>

Imprimé par:  
SRO-Kundig SA, Genève

ISSN 1020-0002



# SOMMAIRE

## En couverture : Réduire la fracture numérique

Réduire la fracture numérique: mettre les TIC au service du développement économique, de la création d'emplois et de la lutte contre la pauvreté.....	4
La «voie royale» vers le télétravail .....	7
Naissance d'un Phénix... une association au service des enfants de la rue .....	9
Convalescence d'une nation : Après Tchernobyl et autres catastrophes, l'Ukraine se remet sur pied .....	10
Après la crise, le Togo peut-il rebondir ?.....	12
Miser sur le facteur humain ? L'être humain est un élément essentiel pour la réussite d'une fusion d'entreprises .....	15
«Come-back du taylorisme»? Nouvelles d'Allemagne.....	18



## Les Nouvelles en bref .....

- L'«Accord de Genève»: Un progrès pour les marins
- L'Institut international d'études sociales fête son 40<sup>e</sup> anniversaire
- Dossier technique : Les laines isolantes
- Travail décent et économie mondialisée



## Rubriques

L'OIT HIER ET AUJOURD'HUI .....	2
PLANÈTE TRAVAIL.....	21
CHAMPS D'ACTION .....	29
L'OIT DANS LA PRESSE .....	32
MÉDIATHÈQUE .....	34



L'Organisation internationale du Travail (OIT), créée en 1919, groupe les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de ses 175 États membres dans une action commune pour l'avancement de la protection sociale et l'amélioration des conditions de vie et de travail partout dans le monde. Le Bureau international du Travail (BIT), à Genève, est le secrétariat permanent de l'Organisation.

# Réduire la fracture numérique: mettre les TIC au service du développement économique, de la création d'emplois et de la lutte contre la pauvreté

*Un nouveau rapport du Bureau international du Travail (BIT) souligne que, malgré le meilleur fonctionnement des marchés du travail des pays industrialisés et le potentiel de création d'emplois et de développement que présentent les technologies de l'information, la situation de l'emploi demeure «très précaire» dans bien de régions du monde. Les auteurs du Rapport sur l'emploi dans le monde, 2001<sup>1</sup>: Vie au travail et économie de l'information, font en effet observer qu'en dépit de la révolution de la communication qui se déroule actuellement dans le monde, un nombre croissant de travailleurs ne trouvent pas d'emploi ou n'ont pas accès aux ressources technologiques modernes dont dépend la productivité dans une économie mondiale de plus en plus numérisée.*

**G**ENÈVE – Les auteurs du dernier *Rapport sur l'emploi dans le monde* constatent qu'en raison de sa diffusion inégale dans les pays riches et les pays pauvres, la révolution engendrée par les technologies de l'information et de la communication (TIC) crée entre ces pays une «fracture numérique» qui va s'élargissant.

Selon eux, si ce problème n'est pas réglé d'urgence, les aspirations et le potentiel de productivité de millions de travailleurs de très nombreux pays en développement ne pourront être réalisés. Aussi est-il fondamental que ces pays prennent des mesures pour accéder aux technologies et doter les travailleurs de l'instruction et des qualifications nécessaires pour les utiliser.

«La révolution numérique présente à la fois d'authentiques possibilités et le risque qu'une grande partie du monde soit laissée de côté», déclare Juan Somavia, Directeur général du BIT. «Trêve de grands mots. Que reste-t-il ? Il reste les effets de cette révolution sur la vie des gens, où qu'ils se trouvent. Nous devons préconiser des stratégies et mettre sur pied des institutions qui mettent les avantages à la portée de tous. Et cela ne se fera pas tout seul.»

## Amélioration des perspectives d'emploi

Le rapport souligne que les TIC peuvent avoir des répercussions considérables sur la qualité de vie des travailleurs des pays démunis pour peu que des politiques et des institutions

adéquates soient mises en place, qui stimulent le développement et la création d'emplois. Dans certains cas, du fait de leur grande mobilité et de leur nature intrinsèquement immatérielle, les TIC peuvent permettre aux pays à faibles revenus de «brûler les étapes» du développement économique via des investissements dans les ressources humaines.

Pour que cela se produise, il faut trois choses : une stratégie nationale cohérente en matière de TIC, une infrastructure de télécommunications d'un coût abordable et une main-d'œuvre instruite.

«Nous savons que les TIC ont une portée mondiale, que leur avancée est irréversible et que leur impact est universel», déclare M. Somavia. «Mais pour que les 'point.com' contribuent effectivement à la réalisation de l'objectif du travail décent pour tous, il faut faire en sorte qu'une politique générale soit définie à l'échelle internationale et que ces trois conditions soient réunies.»

Selon le rapport, l'amélioration de la situation mondiale de l'emploi dépend essentiellement de la poursuite de la croissance des pays industrialisés et du comportement de quelques grands pays en développement. Dans ce contexte, un certain nombre d'incertitudes planent sur l'avenir du marché du travail : En fin de trajectoire, l'économie des États-Unis connaîtra-t-elle un atterrissage «brutal» ou un atterrissage «en souplesse»? L'Europe prendra-t-elle le relais comme moteur de l'économie mondiale? Le redressement économique de la Russie sera-t-il durable? L'Inde conservera-t-elle un taux de croissance élevé?

Malgré tout, «l'évolution récente laisse dans l'ensemble entrevoir des perspectives favorables pour l'économie mondiale», écrivent les auteurs. Cependant, pour garantir un travail décent aux chômeurs du monde entier, il faudra accorder beaucoup plus d'importance «aux problèmes fondamentaux du marché du travail et notamment investir davantage dans le capital humain».

## Les TIC révolutionnent le monde du travail

Près de 90% des usagers de l'Internet se trouvent dans les pays industrialisés, les États-Unis et le Canada en regroupant à eux seuls 57%, alors qu'ensemble, l'Afrique et le Moyen-Orient n'en comptent que 1%. Là où elles sont le plus en usage, les TIC bouleversent les relations et les comportements économiques.

«Les nouveaux modes de fonctionnement de l'économie transformeront le monde du travail», fait observer M. Somavia. «La création et la disparition des emplois, leur contenu et leur qualité, les lieux où ils se trouvent... sont autant d'aspects soumis à l'influence de la mondialisation numérique en cours.»

Le rapport met évidence les «obstacles très réels qui empêchent les pays en développement de participer à la révolution de la communication» et les répercussions non négligeables que cela pourrait avoir sur les marchés du travail mondiaux. «Seuls quelques pays d'Asie de l'Est semblent se maintenir au même niveau que les pays développés en ce qui concerne la diffusion du progrès technologique.»



BIT/P. Deloche

**Les nouveaux modes de fonctionnement de l'économie transformeront le monde du travail. La création et la disparition des emplois, leur contenu et leur qualité, les lieux où ils se trouvent... sont autant d'aspects soumis à l'influence de la mondialisation numérique en cours.**

Les pays et les régions qui ne réussiront pas le pari technologique non seulement risquent de rester à l'écart du grand marché des produits de l'information et de la communication mais encore ne bénéficieront pas des gains de rentabilité et de productivité qu'offrent ces technologies.

Par exemple, des pays d'Asie de l'Est tels que la Chine, la Malaisie, la Thaïlande et les Philippines, qui se sont rapidement mis à la haute technologie, se sont emparés d'une part non négligeable du marché mondial des semi-conducteurs et d'autres produits informatiques.

Cependant, par-delà la production de matériels, la constitution d'un savoir-faire national dans le domaine de la conception et de l'utilisation de logiciels semble être un facteur essentiel pour l'initiation des pays au monde de la haute technologie numérique.

L'industrie informatique de l'Inde, dont la croissance annuelle a été de 50% pendant toutes les années quatre-vingt-dix, a créé non seulement des débouchés à l'exportation mais encore des milliers d'emplois et un vivier de talents qui retient l'attention des pays industrialisés et des grandes multinationales. Le Costa Rica a attiré certaines des plus grandes entreprises mondiales de TIC désireuses d'employer une main-d'œuvre dotée d'un niveau d'instruction supérieur à la moyenne, grâce à un effort de développement qui s'est traduit dans un premier temps par la création d'emplois et l'augmentation des exportations et aboutit aujourd'hui à la

naissance d'une industrie nationale de l'informatique.

Même lorsque le secteur des TIC ne crée pas de débouchés à l'exportation, les avantages de l'accès à la technologie sont de nature à promouvoir l'emploi et l'esprit d'entreprise dans des secteurs tels que le traitement de données et les centres d'appels. Au Sénégal, la libéralisation de la réglementation des télécommunications a ouvert la voie à la création d'une multitude de centres de télétraitement qui ont développé l'accès aux télécommunications et créé des milliers d'emplois. Et en Afrique du Sud, grâce à l'essor de tels centres, la population jouit désormais d'un accès sans précédent aux services publics et à une information d'importance capitale sur les services de santé, les prestations sociales et les autres services gouvernementaux.

Les TIC peuvent également être utiles pour réduire la pauvreté non seulement grâce à leur incidence sur la croissance économique mais aussi en améliorant l'accès aux soins de santé, à l'instruction et à d'autres services sociaux. Pour que tel soit le cas, offrir aux organisations communautaires une aide publique et/ou privée qui soit adaptée aux besoins des nécessiteux constitue un bon point de départ.

### **Les TIC contribuent à la réduction des inégalités entre hommes et femmes**

Bien que les TIC offrent la possibilité de procurer des emplois aux femmes et d'amé-

## **L'emploi dans le monde en 2001**

- *Au début de l'année 2001, un tiers des 3 milliards de personnes qui constituent la population active du monde sont sans travail ou sous-employées. Et 160 millions d'entre elles, c'est-à-dire 20 millions de plus qu'au plus fort de la crise financière asiatique de 1997 et malgré des signes manifestes de reprise économique dans la plupart des pays d'Asie, sont officiellement au chômage.*
- *L'économie mondiale devra au minimum maintenir son rythme actuel de croissance pour créer les 500 millions d'emplois qui seront nécessaires durant les dix années à venir pour satisfaire les nouveaux demandeurs d'emploi et réduire de moitié l'effectif actuel des chômeurs.*
- *À l'échelle mondiale, les seuls pays qui ont connu une amélioration notable de la situation de l'emploi sont les pays de l'OCDE, où le chômage a fortement diminué, quittant la barre des 10% dans le milieu des années quatre-vingt-dix, et où même le chômage de longue durée est tombé de 35% à près de 31% ces dernières années.*
- *Malgré l'expansion phénoménale des TIC dans le monde industrialisé et leur avancée dans les pays en développement, des zones entières du globe sont encore «déconnectées» des avantages que procurent des merveilles de l'électronique qui révolutionnent l'existence, le travail et la communication à l'ère numérique.*
- *Les TIC offrent la possibilité d'améliorer l'existence des femmes. Pourtant, les auteurs du rapport constatent l'existence à l'intérieur des pays d'une fracture numérique entre les hommes et les femmes, celles-ci se voyant souvent reléguées dans les emplois de niveau inférieur alors que les hommes occupent les postes à responsabilités, mieux rémunérés.*

liorer leur existence, celles-ci ont toujours des revenus inférieurs à ceux des hommes, sont davantage victimes du chômage et sont toujours confinées dans les emplois peu qualifiés.

L'aspect le plus frappant de cette fracture est celui qui concerne l'usage de l'Internet, les femmes étant à cet égard minoritaires tant dans les pays développés que dans les pays en développement. Par exemple, elles ne constituent que 38% des usagers de l'Internet



en Amérique latine, 25% dans l'Union européenne, 19% en Russie, 18% au Japon et 4% au Moyen-Orient.

La plupart des internautes sont des hommes qui ont fait des études supérieures et jouissent d'un revenu supérieur à la moyenne. C'est seulement dans les pays où l'Internet est le plus utilisé, comme les pays nordiques et les États-Unis, que l'écart entre les femmes et les hommes a disparu.

«Il est certain que les TIC présentent des avantages pour les femmes», affirme M. Somavia, «et je tiens absolument à ce que la fracture numérique entre les hommes et les femmes ne s'élargisse pas, à ce que les femmes ne se retrouvent pas sur le bas-côté de cette nouvelle autoroute».

Selon le BIT, les schémas de la ségrégation sexuelle se retrouvent dans l'économie de l'information. «Certes, l'inégalité de rémunération est bien réelle entre ceux qui possèdent des compétences en informatique et les autres, mais elle existe aussi entre travailleurs qualifiés. Et cette inégalité est souvenue aux dépens des femmes.»

Pourtant, en Inde, la proportion de femmes qui occupent des emplois qualifiés dans l'industrie de l'informatique est passée à 27% tandis que depuis le début des années quatre-vingt-dix, des milliers de femmes des Caraïbes et de bien d'autres pays ont obtenu des emplois dans le domaine du traitement de données. En Ouganda, des femmes membres de l'association Sapphire Women, dont des parents sont morts du sida, tissent des paniers traditionnels qui sont vendus sur l'Internet avec l'aide d'une ONG américaine.

### Importance de l'instruction et de l'apprentissage permanent

Les auteurs attirent l'attention sur le fait que même si l'accès à l'Internet est plus facile et se généralise, les avantages de la révolution numérique ne se feront pas sentir sans un niveau d'instruction suffisant. Ainsi, la plus grande difficulté que risque de causer ces prochaines années l'essor du numérique pourrait bien être l'incapacité d'assimiler les TIC et donc d'en tirer profit.

L'instruction est également nécessaire pour s'attaquer aux autres aspects de la fracture numérique, tels que les écarts salariaux et l'inégalité hommes-femmes. Dans les pays en développement, le rendement de l'enseignement supérieur se traduit déjà par une plus grande inégalité salariale là où les technologies sont le plus utilisées.

**La libéralisation de la réglementation des télécommunications a ouvert la voie à la création d'une multitude de centres de télétraitement qui ont développé l'accès aux télécommunications.**



Keystone

«L'instrument le plus important dont disposent les gouvernements pour tirer avantage des TIC est l'investissement dans l'instruction de base et l'enseignement supérieur», affirment les auteurs du rapport. «Tous les pays en développement qui ont réussi à se faire une place sur les marchés mondiaux des produits immatériels avaient une main-d'œuvre instruite.»

En outre, l'instruction et la croissance économique étant complémentaires, investir dans la première engendrera vraisemblablement la seconde. Ce lien de cause à effet est encore plus vrai en ce qui concerne la nouvelle économie dans laquelle le savoir, plutôt que des moyens de production matériels ou des ressources naturelles, est le principal facteur de création de richesse».

Dans l'ère numérique, l'apprentissage permanent est en train de devenir la source fondamentale de sécurité de l'emploi ou d'employabilité. Il garantit un avantage compétitif aux salariés, aux gouvernements et aux employeurs. Il est aussi en train de passer au premier rang des priorités des

syndicats, à tel point que la nécessité d'un recyclage continu pourrait réactiver le rôle traditionnel des syndicats dans ce domaine.

### Autres considérations d'ordre politique

Les auteurs formulent plusieurs autres conclusions dont la plus importante est peut-être celle selon laquelle les pays qui ne s'embarquent pas dans la révolution numérique ou qui le font tardivement risquent, d'une part, d'être moins compétitifs et de perdre des marchés et, d'autre part, de subir une baisse de leur revenu national. L'aide internationale et la coopération technique seront utiles aux pays en développement mais ce dont ces pays ont absolument besoin, c'est d'adopter des stratégies et des mesures cohérentes au plan national.

«À vrai dire, la révolution de la communication ne fait que commencer et les données, aussi partielles soient-elles, illustrent davantage les risques du présent que les avantages à venir, car des clivages existent bel et bien

et ils vont s'accroître. En outre, pour ce qui est de la qualité de la vie au travail, on constate aussi bien des effets négatifs que des effets positifs», écrivent les auteurs. «Ces problèmes ne sont pas insolubles mais les solutions ne consistent certainement pas à revenir en arrière.»

Les autres conclusions portent sur les aspects suivants :

**Politiques commerciales:** Les gouvernements devraient favoriser le développement des industries nationales des TIC en mettant à leur disposition les intrants importés à des prix corrects. Le régime du commerce international doit être sensible aux politiques qui encouragent la croissance du secteur des TIC dans le monde en développement.

**Migration des travailleurs qualifiés:** À propos des migrations de travailleurs très qualifiés dans le domaine des TIC, le BIT souligne que les pays d'accueil de ces travailleurs ne devraient pas négliger la formation de leur propre main-d'œuvre. Il précise en outre que les pays d'origine devraient élaborer des politiques visant à retenir leurs travailleurs très qualifiés ou à les inciter à revenir.

**Problèmes nouveaux concernant le lieu de travail:** Il faudra peut-être revoir la législation et les politiques en vigueur en fonction des problèmes qui se font jour : stress, confidentialité, propriété intellectuelle, droit d'accès aux moyens de communication. Il se peut que les politiques du marché du travail et les législations du travail en vigueur ne tiennent pas suffisamment compte des effets différents des TIC sur la vie professionnelle des hommes et des femmes.

**Secteurs traditionnels:** Dans les pays en développement, l'application des TIC à des secteurs traditionnels tels que l'agriculture et la pêche pourrait fortement améliorer la rentabilité.

«La conclusion la plus importante est que nous avons un rôle à jouer», déclare M. Somavia. «Avec les bonnes stratégies et les bonnes institutions, nous pourrions influencer sur le cours de la révolution numérique. Nous devons créer des partenariats, éduquer et œuvrer en faveur d'une connectivité socialement responsable pour que la justice sociale règne aussi bien dans le monde matériel que dans le monde virtuel. Faisons en sorte que 'point.com' soit synonyme de travail décent.» □

<sup>1</sup> Le Rapport sur l'emploi dans le monde, 2000: Vie au travail et économie de l'information existe (en anglais) sur un CD-ROM que l'on peut se procurer auprès de ferranco@ilo.org, tél. 4122/799 7781, fax 4122/799 6095. Il sera publié dans son intégralité sous forme de livre et sur CD-ROM en juin 2001.

## La «voie royale» vers le télétravail

# Comment les technologies de l'information et de la communication bousculent la géographie du travail

*Un nombre croissant d'individus n'exercent plus leurs activités professionnelles sur un lieu de travail unique et central. Ils ne vont pas au bureau, c'est le bureau qui vient à eux — par les autoroutes de l'information. Ainsi se développent de nouvelles façons de travailler: travail itinérant, travail à domicile, bureaux satellites, relais temporaires.*

**L**e travail ne se déplace pas uniquement à l'intérieur d'un même pays. Il traverse les frontières, des tâches autrefois accomplies sur place étant désormais réalisées à des centaines, voire des milliers de kilomètres de distance. Par exemple, lorsqu'un Allemand réserve par téléphone une place sur un avion, son appel est transféré à un standard situé en Afrique du Sud. Les communications en provenance de la France peuvent très bien être prises en charge au Maroc et un Californien qui appelle un service clientèle peut se trouver en ligne avec une province de la côte est du Canada.

C'est en Inde que sont créés les logiciels de certaines entreprises des États-Unis. Les fichiers clientèle des banques britanniques sont analysés en Chine. On dit même que les caméras de surveillance des banques de Genève sont reliées à des écrans qui se trouvent en Afrique du Nord.

Cela s'appelle le télétravail. Le terme a été inventé il y a une vingtaine d'années pour désigner la possibilité de travailler de chez soi en utilisant les télécommunications pour remplacer les déplacements domicile-travail. Par la suite, la notion de télétravail s'est considérablement élargie. Aujourd'hui, elle recouvre toute activité professionnelle exercée à distance, hors d'un bureau ou d'un site de production central, grâce aux nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Les incidences du télétravail sont très discutées. Certains estiment que cette forme de travail offre aux travailleurs et aux entreprises une foule de possibilités nouvelles, les premiers parvenant à concilier plus fa-

cilement responsabilités familiales et obligations professionnelles et les seconds bénéficiant d'une productivité accrue et d'une plus grande flexibilité de la main-d'œuvre. D'autres, en revanche, mettent en garde contre le risque d'isolement des travailleurs, de recul des droits liés à l'emploi et de «nivellement général par le bas».

Dans un récent rapport intitulé *The High Road to Teleworking* (voir la page 4 de couverture), le BIT analyse ces deux positions et trace la «voie royale» vers le télétravail, signalant les avantages à retenir et les pièges à éviter. «Il s'agit d'optimiser le potentiel de cette nouvelle manière de travailler en privilégiant la dimension humaine sans être victime du déterminisme technologique, c'est-à-dire en faisant en sorte que le capital humain, les nouvelles technologies et les nouvelles formes d'organisation du travail contribuent ensemble à la croissance, à la création d'emplois et l'amélioration des conditions de travail», peut-on lire dans ce rapport.

Mais quelle est l'importance réelle du télétravail? L'enthousiasme démesuré dont témoignaient les premiers textes parus sur le sujet s'est aujourd'hui quelque peu refroidi, certains auteurs ne voyant plus là qu'un phénomène marginal ou mineur. Le BIT, pour sa part, rejette catégoriquement cette vision des choses, argumentant que le télétravail a passé par une phase préliminaire et qu'il est train de franchir un seuil, du moins dans certains pays industrialisés. Il s'appuie pour cela sur les données émanant de plusieurs pays qui mesurent désormais la progression du télétravail dans leurs statistiques officielles. Par exemple, au Royaume-Uni, le nombre de personnes qui pratiquent

régulièrement ou occasionnellement le télétravail représentent aujourd'hui 6% de la population active. Et, l'information peut-être plus parlante, ce pourcentage a augmenté de près de 40% en deux ans à peine. Des observations similaires recueillies aux États-Unis, en Australie et dans d'autres pays de l'Union européenne indiquent également une progression spectaculaire en très peu de temps. Une chose cependant est claire : le nombre de personnes qui pratiquent le télétravail tel qu'il était défini à l'origine, c'est-à-dire à domicile et à plein temps, est encore relativement restreint. Le télétravail est l'un des aspects d'une évolution générale vers des formes nouvelles, souples, d'organisation du travail.

Les auteurs du rapport du BIT examinent également la question du télétravail transfrontalier et outre-mer, et plus particulièrement des perspectives que celui-ci ouvre aux pays en développement. Ils définissent à cet égard un processus en trois temps. Un premier temps dans lequel le travail délocalisé est de relativement faible valeur, comme ce fut le cas pour la saisie de données ou les tâches administratives subalternes dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix. Le deuxième temps est celui de la création d'un secteur informatique à vocation internationale, comme l'a fait l'Inde avec la conception de logiciels, où le travail augmente sensiblement la valeur ajoutée. Les auteurs tentent ensuite de déceler les signes annonciateurs d'une troisième phase qui verrait se développer, par exemple, des centres de télétraitement polyvalents dans des zones rurales isolées et dans les zones urbaines marginalisées de pays tels que l'Afrique du Sud, l'Ouganda, le Sénégal, le Mexique et le Bangladesh. À noter que dans plusieurs de ces pays les femmes jouent un rôle non négligeable.

Pour les pays en développement, le télétravail représente à la fois un risque et une chance à saisir. «L'essor du télétravail dans le monde est lié à l'essor du commerce international des services», écrivent les auteurs. «Or cet aspect de la mondialisation ne comporte pas que des avantages. En effet, les pays en développement se trouvent dans ce domaine sur une voie étroite qui peut conduire à l'exacerbation de leur dépendance économique et au développement de sociétés à deux vitesses, mais qui peut aussi leur offrir la possibilité de franchir, en partie au moins, le fossé qui les sépare du monde industrialisé.»

Le télétravail contribue-t-il, dans les pays développés et dans les pays en dévelop-



BIT/P. Deloche

pement, à une amélioration de la qualité de vie des personnes qui le pratiquent ou à une détérioration des conditions de travail ? Le BIT ne donne pas de réponse catégorique, mais passe en revue une série de facteurs déterminants tels que la santé et la sécurité, le stress et l'harmonisation des obligations professionnelles et familiales.

«Sur les plans de l'autonomie et de la responsabilisation, le télétravail a des effets différents. Dans certains cas, il confère aux travailleurs une plus grande maîtrise de leur travail, ce qui augmente la satisfaction et la motivation professionnelles. Dans d'autres cas, en particulier lorsqu'il s'agit d'un travail peu ou non qualifié, les tâches sont sans grand contenu, l'autonomie est très restreinte, la satisfaction professionnelle est réduite et les conditions d'emploi moins avantageuses que celles d'autres travailleurs», constatent les auteurs.

Le statut professionnel des travailleurs concernés par le télétravail fait l'objet d'un examen particulier. Dans certains cas, le passage au télétravail s'est traduit pas un changement du statut de salarié à celui d'entrepreneur indépendant. Les organisations syndicales, entre autres, craignent que les nouvelles formes d'organisation du travail, plus flexibles, soient utilisées pour affaiblir la protection de l'emploi qui existe déjà et créer des activités qui n'ont d'indépendantes que le nom.

L'OCDE et d'autres observent que l'emploi indépendant a augmenté rapidement dans de nombreux pays développés et que la frontière entre activité indépendante et salariat est de plus en plus floue. La Commission européenne, par exemple, considérant que le phénomène méritait un débat entre employeurs et travailleurs, a organisé l'année dernière une série de consultations sur le sujet. En outre, du fait des importantes différences qui existent sur les plans de la protection sociale et de la fiscalité, entre travail salarié et travail indépendant, certains pays s'intéressent de près au problème. Dans son rapport, le BIT examine le statut professionnel des

télétravailleurs dans un certain nombre de pays, dont la Suède, le Japon et la Corée.

D'une manière plus générale, les auteurs glanent des exemples de bonne pratique dans des pays du monde entier, où les institutions publiques, les employeurs et les syndicats ont recherché ensemble des solutions aux problèmes concrets que pose le télétravail. Ainsi, en Irlande, le Conseil consultatif national sur le télétravail, organisme composé de représentants des entreprises, des syndicats, des pouvoirs publics et des universités, a élaboré un code de bonne pratique et une convention type sur le télétravail. Le code (dénommé code de bonne pratique sur le travail électronique) porte sur la sélection des télétravailleurs, les conditions applicables aux bureaux installés à domicile, les politiques de communication que doivent appliquer les entreprises qui emploient des télétravailleurs, la formation, les questions de sécurité et les conditions d'emploi. En outre, il recommande un suivi et un contrôle réguliers des programmes de télétravail.

Des conventions similaires ont vu le jour en Norvège, en Suède et en Italie, par exemple, et dans le secteur des télécommunications, un ensemble de directives paneuropéennes a été adopté en janvier de cette année par les employeurs et l'organisation syndicale, UNI-Europa.

Il existe aujourd'hui énormément d'exemples de conventions et de directives élaborées de façon à garantir que la pratique du télétravail soit bénéfique à la fois pour les travailleurs et pour les employeurs. Le but doit être d'opter pour la «voie royale», c'est-à-dire de faire naître les conditions pour que le capital humain, les nouvelles technologies et l'organisation du travail concourent à la croissance économique, à la compétitivité, à la création d'emplois et à l'amélioration des conditions de travail. Tel est, selon les auteurs, le difficile pari à tenir. □

L'auteur, Andrew Bibby, journaliste en poste au Royaume-Uni, est spécialiste du télétravail et autres questions relatives aux TIC.



---

# Naissance d'un Phénix...

## Une association au service des enfants de la rue

*En Inde, pays d'un milliard d'habitants, des millions d'enfants pauvres doivent travailler pour aider leur familles à survivre: dans les plantations agricoles, les briqueteries, les usines, les ateliers artisanaux de tapis, ou comme domestiques. Les autorités estiment le nombre de travailleurs enfants à environ 20 millions, mais la plupart des organisations non gouvernementales jugent le chiffre plus proche de 60 millions. Bénédicte Manier, spécialiste de la question du travail des enfants et journaliste, raconte comment l'association Prayas, née des cendres d'un bidonville de Delhi comme le Phénix de la légende, leur vient en aide.*

**N**EW DELHI – Narez a 13 ans. Né au Pendjab (Inde), il a fui sa famille après avoir été battu par ses parents, et a échoué dans une gare routière de Delhi où il a vécu plusieurs mois en mendiant auprès des passants.

Rajib, 16 ans, vivait sur le quai d'une gare de chemin de fer de la capitale indienne, en gagnant quelques roupies comme chiffonnier et en grappillant des restes de nourriture dans les trains.

Comme eux, des centaines de milliers d'enfants, parfois très jeunes (6 ou 8 ans), travaillent dans le secteur «informel», c'est-à-dire survivent dans les rues des grandes villes, en mendiant ou en effectuant de petits jobs: cireurs de chaussures, vendeurs de thé, ramasseurs d'ordures, manutentionnaires ou domestiques occasionnels.

Outre leur condition, Narez et Rajib ont ceci de commun qu'ils ont tous deux été recueillis dans un centre d'accueil géré par une organisation dénommée «Prayas», ce qui signifie «effort» en hindi. Cette organisation a été fondée en 1988 par un policier, le commissaire Amod Khanth.

### Naissance d'une association

Amod Khanth enquêtait sur un incendie qui avait ravagé l'un des bidonvilles de Delhi. En parcourant ces *slums*, de

simples abris de tôles ou de branchages jetés sur les trottoirs, au creux d'un fossé ou le long d'un bloc d'immeubles (comme les nombreux autres bidonvilles de Delhi dans lesquels s'entassaient cinq millions de personnes), le commissaire s'est ému du sort des enfants qui travaillent toute la journée dans les rues pour ramener quelques roupies à leur famille.

En tout, il y aurait plus de 500 000 travailleurs enfants dans les rues de la capitale. La police en arrête parfois quelques-uns parce qu'ils importunent les passants ou sont soupçonnés de petits larcins, mais elle ne sait quoi en faire. Sans compter que la capitale indienne abrite d'autres gamins plus démunis encore: seuls et totalement sans-abri, des milliers d'enfants abandonnés, perdus ou orphelins travaillent et dorment dans la rue.

Pour étudier le phénomène et tenter de trouver une solution, Amod Khanth décide alors de constituer un petit groupe de travailleurs sociaux et de policiers. Le groupe aboutit rapidement à un projet social: il décide de prendre ces enfants sous son aile, de les éduquer et de les instruire.

Ainsi naît l'association Prayas, qui se donne pour mission de procurer aux enfants de la rue un toit, de la nourriture, des soins et des vêtements, en un mot, de leur redonner leur dignité.

L'association commence par ouvrir un premier centre d'accueil pour enfants seuls, à Jahangirpuri (au nord de Delhi).

«On a débuté avec 25 enfants. Et une fois le projet commencé, le besoin était là. On a continué», explique Amod Khanth.

### Trois centres

Prayas gère aujourd'hui trois centres d'hébergement dans la capitale, qui accueillent environ un millier de filles et de garçons de 6 à 16 ans pris en charge par des éducateurs, des formateurs, des assistantes sociales et des psychologues.

Après des mois de vie dans la rue, la plupart des enfants arrivent assez mal en point: anémiés, souffrant de blessures mal soignées, atteints de la polio ou de la tuberculose, en état de dénutrition et «surtout d'une grande fragilité psychique», souligne un éducateur.

C'est le cas du petit Mahesh, 11 ans, trouvé il y a quatre jours dans une gare, couvert de plaies infectées. Soigné, il porte aujourd'hui l'impeccable chemise bleue fournie par le centre, mais son petit visage est tendu: il nous regarde mais ne parle pas. Comme lui, beaucoup d'enfants sont désorientés par le calme des centres, car ils ont connu les violences d'un parent ou d'un employeur, et de la jungle des rues. «Ils ont été si souvent brutalisés. Certains ont même subis des sévices sexuels. Au début, ils

(Suite en page 35)

# Convalescence d'une nation: Après Tchernobyl et autres catastrophes, l'Ukraine se remet sur pied

*Selon les estimations du BIT, 14% de la population ukrainienne, soit 8 millions de personnes, sont handicapés, ce qui représente presque le double de la moyenne globale des pays industrialisés. Ce chiffre a plusieurs explications : certains handicapés sont des anciens combattants de la guerre d'Afghanistan, d'autres sont des victimes de la catastrophe nucléaire de Tchernobyl ou des accidents qui surviennent fréquemment dans la région minière du pays, le bassin du Donbass. Hans von Rohland, du BIT, s'est récemment rendu à Kiev, d'où il a rapporté le reportage qui suit.*

**K**IEV (Ukraine) – Les contrastes de cette ville des steppes européennes en racontent l'histoire. Blanchis par la neige et enveloppés d'un épais brouillard, le Mc Donald's et le magasin Benetton constituent des îlots de lumière à côté d'un monument aux morts de l'époque soviétique, d'églises du XI<sup>e</sup> siècle, d'immeubles baroques en ruines et de bâtisses Jugendstil récemment rénovées. Ici, le présent et le passé cohabitent dans une symbiose quelquefois malaisée.

Pourtant, pour la première fois depuis l'indépendance, la situation de ce pays qui a connu tant de déboires, semble enfin s'améliorer. La croissance économique devrait se situer autour de 4 à 5% en 2001. Et bien que rares soient ceux qui ressentent déjà les bienfaits du renouveau économique – meilleures conditions de travail, salaires plus élevés et versés régulièrement – un vent nouveau souffle bel et bien sur le pays.

Néanmoins des restes de l'ancien système subsistent, rappels inquiétants de l'époque où l'Ukraine faisait partie de l'ex-Union soviétique. Dans les mines de charbon délabrées, des galeries s'effondrent de temps à autre et le gaz s'y accumule subrepticement. Au fond, les ventilateurs sont en panne et les mineurs suffoquent.

Selon des informations récemment parues dans la presse, en moyenne cinq mineurs ukrainiens meurent pour un mil-

lion de tonnes de charbon extraites – c'est la mortalité la plus élevée de toute l'Europe. En mars 2000, une catastrophe minière a fait 80 morts.

Par ailleurs, le gouvernement est en butte aux exigences des 12 000 anciens combattants handicapés de la guerre menée par l'Union soviétique contre l'Afghanistan et des 3,3 millions de victimes de la catastrophe nucléaire de Tchernobyl (selon les estimations du ministère de la Santé).

Le président de la Commission parlementaire pour les handicapés, lui-même en chaise roulante, déclare que l'actuel ministre du Travail est le premier avec lequel il ne soit pas allé à la guerre.

### La détermination du gouvernement ukrainien

À l'heure actuelle, le gouvernement se bat sur tous les fronts. Il a commencé à payer les arriérés de salaire et de pension, les exportations ont augmenté de 25% au premier trimestre de l'année 2000 et l'inflation devrait quitter la barre des 15% au cours des 12 prochains mois.

Les observateurs disent que la présence du président, Leonid Kuchma, et du ministre du Travail et de la Politique sociale, Ivan Sakhan, à la cérémonie organisée l'année dernière au Palais de l'Ukraine, à l'occasion de la Journée internationale des Nations Unies pour les personnes handicapées, prouve toute

l'attention que les dirigeants portent aux problèmes des handicapés du pays.

Cela témoigne d'un changement radical d'attitude envers les handicapés. À l'époque soviétique, les handicapés avaient droit à une assistance médicale mais n'avaient guère de possibilités d'insertion sociale ou professionnelle. On les cachait et les considérait comme improductifs.

Lors de la Journée internationale des personnes handicapées, le directeur régional de l'OIT pour l'Europe et l'Asie centrale, qui était alors Heribert Scharrenbroich, a lancé un appel pressant à la communauté internationale, invitant celle-ci à financer un projet de 1,6 million de dollars pour la réinsertion professionnelle des handicapés ukrainiens.

«Nous savons tous combien il est difficile pour les personnes handicapées de trouver un emploi sans qualifications professionnelles reconnues», a précisé le directeur régional au Palais de l'Ukraine.

L'accord signé par M. Scharrenbroich au nom de l'OIT avec le ministre du Travail et des Affaires sociales et deux centres de rééducation professionnelle de Heidelberg (Allemagne) et Linz (Autriche) constitue un premier pas dans la bonne direction puisqu'il institue une coopération étroite en vue de la rééducation professionnelle et de la promotion de l'emploi des handicapés de l'Ukraine.

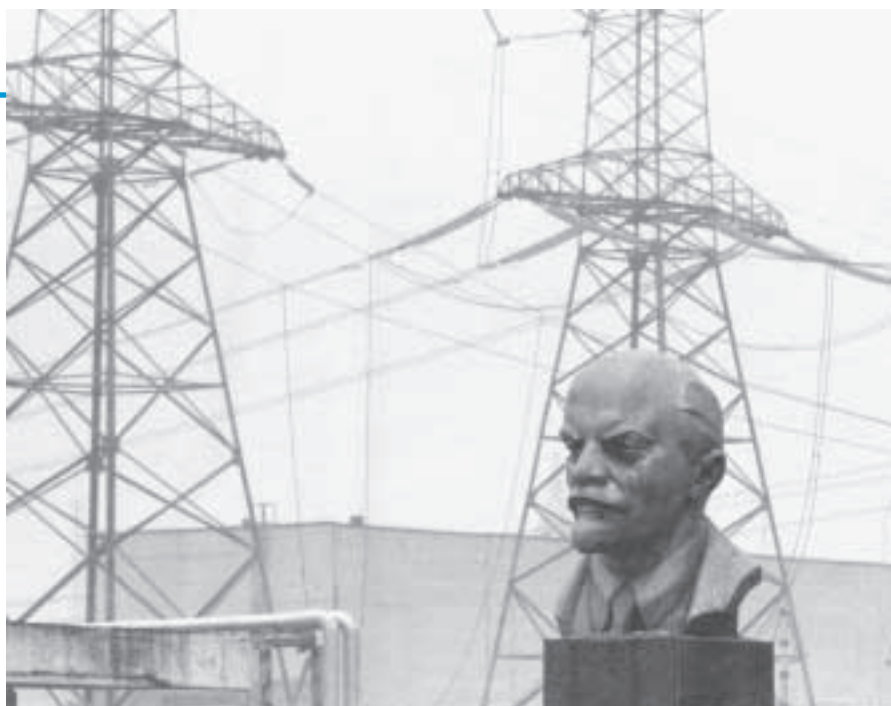
Dans le cadre de son programme de redressement national, l'Ukraine souhaite créer un centre national de rééducation professionnelle avec l'appui du BIT. Elle serait disposée à participer au financement d'un tel projet en fournissant des logements adaptés. Ce projet permettrait de définir des normes de réinsertion professionnelle des handicapés, applicables dans l'ensemble du pays pour les années à venir. Il consisterait principalement à dispenser des cours de perfectionnement intensifs aux futurs instructeurs du centre. Les handicapés se verraient également proposer une formation complémentaire et les victimes de Tchernobyl une formation professionnelle spéciale.

### Les enfants de Tchernobyl

Dans le Centre de rééducation de Chernigiv, à 140 kilomètres au nord de Kiev, un assistant encourage de jeunes à bouger.

«Mets-toi debout... mets-toi debout...», répète-t-il patiemment au petit Nikolai, qui essaie désespérément de s'accrocher à un ballon. Mais son dos le soutient à peine.

À peu près la moitié des 800 enfants qui sont traités ici souffrent des séquelles de la catastrophe de Tchernobyl. Ils présentent des affections caractéristiques du système nerveux, qui provoquent des troubles moteurs parfois très graves.



Keystone

Dans une autre salle meublée d'énormes fauteuils et décorée de photos des lointains Carpates, les enfants sont bercés en musique pour essayer de surmonter les effets psychologiques des expériences traumatisantes qu'ils ont vécues.

Les enfants vivent avec leur famille et se rendent au centre pour des traitements de courte durée. Ce centre, qui est dirigé par une ONG, est équipé d'un matériel moderne de rééducation physique et psychologique offert par des donateurs d'Europe occidentale. Depuis peu, il propose aussi des cours d'orientation professionnelle.

À Kiev, le directeur du Centre de réinsertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, Alexander Rodin, et son assistante, Wanda Petro-

vna, nous ont fait visiter un atelier de confection qui produit des costumes chics et des anoraks d'enfants pour des clients italiens et d'autres pays européens, un atelier de menuiserie, une champignonnière et une usine d'embouteillage d'eau minérale.

Des cours d'informatique sont organisés gratuitement pour les handicapés et contre paiement pour les autres. Outre le traitement médical et psychologique, ce contact entre handicapés et personnes valides à l'occasion des cours contribue dans une large mesure à l'insertion sociale.

Ici, une grande attention est portée à la réinsertion professionnelle, aspect qui passait auparavant au second plan par rapport à la rééducation médicale,

### Création d'emplois pour les invalides de guerre de Bosnie

*La guerre de Bosnie-Herzégovine (1992-1995) a fait un nombre considérable d'invalides. Selon le gouvernement, la Bosnie en compte officiellement 100 000. En outre, 425 000 soldats démobilisés doivent être insérés sur le marché du travail et reprendre une vie normale. Beaucoup sont handicapés et constituent une catégorie de population très instable, amère et déstabilisée par sa situation.*

*Pour le moment, la Bosnie n'a pas les moyens de se doter d'institutions spécialisées pour la formation et l'emploi des invalides de guerre. Manquant de personnel*

*qualifié, elle ne peut se lancer dans un programme de réinsertion professionnelle digne de ce nom. On estime qu'il lui faudra 50 ans pour se remettre de la perte de ses cerveaux, due à la guerre. Il n'y a pas de centres de formation professionnelle ni d'autre forme de perfectionnement professionnel et l'ancien système d'administration du travail, remis en question, est en cours de réforme.*

*Le BIT a répondu sans attendre à une demande d'assistance technique visant la réinsertion des invalides de guerre dans la vie active. En collaboration étroite avec toutes les organisations compétentes de Bosnie-*

*Herzégovine, il a lancé en janvier 2000 un projet pilote intitulé : «Création d'emplois pour les invalides de guerre». Ce projet de 1,7 million de DM, financé par le gouvernement allemand, permettra d'agrandir le Centre de rééducation médicale de Fojnica et d'y créer un centre de formation professionnelle dont bénéficieront 120 invalides de guerre sélectionnés sur l'ensemble du territoire. Ce projet pourrait servir de modèle pour le reste du pays et même d'autres pays du Sud-Est de l'Europe, qui connaissent des problèmes similaires.*



celle-ci absorbant la majeure partie des fonds disponibles. Le centre collabore étroitement avec des ONG et des entreprises qui font office de parrains, travail d'autant plus précieux que jusqu'à présent le ministère du Travail, dont relève le centre, s'est peu occupé de cet aspect.

Certes, trouver des emplois pour les handicapés dans un pays où les choses ne vont déjà pas de soi pour les salariés de l'industrie, n'est pas facile. C'est pourquoi, les efforts sont axés sur la nouvelle économie et en particulier sur des domaines tels que l'informatique et les télécommunications, la publicité, la comptabilité, les ressources humaines et le commerce de détail. Svetlana, instructrice, qui est elle-même légèrement handicapée, décrit clairement la situation par une plaisanterie : «Lorsque les handicapés construiront des avions, l'Ukraine sera riche !»

### L'espoir vient de l'Ouest

Le Centre de rééducation Pushka Vodytsya («printemps de la forêt vierge») a son propre lac, un sauna, des bains thérapeutiques et un centre de massage, un gymnase, une bibliothèque et même un petit théâtre. Au déjeuner, nous buvons l'eau de sa source. Pourtant, même cet établissement de convalescence pour sourds-muets, situé dans une pinède idyllique en dehors de la capitale, se ressent des problèmes économiques du pays.

Faute d'argent, seulement 10% des 180 lits sont occupés. Un bâtiment agrémenté de jolis balcons a été rénové, mais, depuis, l'Association ukrainienne des sourds-muets n'a pu financer davantage de travaux. Selon les critères occidentaux, le chauffage est limité au strict minimum.

Ici aussi, l'espoir qui se lit sur les visages nous émeut. La discrétion de nos interlocuteurs les empêche de nous énumérer leurs besoins ; ou peut-être savent-ils trop bien que les bourses se délient de moins en moins facilement pour l'aide au développement ?

«Les problèmes sociaux font partie des questions à résoudre sur le chemin de l'Europe», a déclaré l'ambassadeur d'Autriche à propos de l'éventuelle adhésion de l'Ukraine à l'Union européenne. La détermination avec laquelle elle défend la cause des handicapés montre que l'Ukraine est prête pour ce long voyage. □

## Après la crise, le Togo peut-il rebondir ?

# Création d'emplois pour lutter contre la pauvreté et le chômage au Togo

*Pour le Togo, petit pays d'Afrique de l'Ouest, peuplé de 4,6 millions d'habitants, la fin du XX<sup>e</sup> siècle n'a rien de triomphal. L'économie, étouffée par deux fois pour cause de tourmente politique, a du mal à se remettre sur pied. Le chômage augmente et les conditions de vie empirent dans ce pays, où l'espérance de vie est inférieure à 49 ans, où un enfant de moins de 5 ans sur quatre est atteint de malnutrition et où le taux d'analphabétisme est de 40%. Le BIT s'efforce d'améliorer le sort de la population urbaine – un tiers des habitants du pays – grâce à un projet de construction de routes et de logements, de création d'emplois et de formation professionnelle.*

**T**SÉVIÉ (Togo) – Lorsque les municipalités du Togo demandèrent aux habitants ce qu'il fallait d'abord remettre en état – les marchés, les latrines publiques, les bornes-fontaines ou le service de voirie – la réponse fusa, sans la moindre ambiguïté: les marchés.

Deux ans plus tard, les abris précaires qui caractérisaient autrefois les marchés de Tsévié et de Lomé ont disparu. À leur place se dressent des échoppes dont les murs sont construits en briques fa-

briquées avec de l'argile locale et dont les toits, désormais étanches, sont recouverts de tuiles également produites sur place. Bilan de l'opération : 45000 jours de travail, enrichissement régulier des qualifications professionnelles de la main-d'œuvre et redémarrage de l'économie locale sur de nouvelles bases.

Tout a commencé en 1999, avec le Projet de réhabilitation d'infrastructures urbaines (PRICUR), mis sur pied par le BIT en association avec le CNUED (Habitat) et financé par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). Ce projet s'attaque au double fléau social de la pauvreté et du chômage en aidant les petites entreprises locales à décrocher et à exécuter des contrats d'équipement à Lomé, la capitale, et à Tsévié.

Les bâtiments, les routes et les égouts ainsi construits améliorent les conditions de vie tandis que les méthodes de construction elles-mêmes sont conçues de façon à créer des emplois et à former la population locale. En effet, en proie à un chômage chronique, le Togo manque cruellement d'emplois et de travailleurs qualifiés.

Le secteur dit «structuré» qui comprend l'administration, l'industrie et les services, emploie à peine 20% de la population active. Les 80% restants travaillent dans un secteur informel qui ne cesse de croître, survivant du mieux qu'ils peuvent de toutes sortes de petits travaux, comme marchands de rue ou en effectuant des réparations, par exemple. Et comme près de la moitié de la population a moins de 15 ans, on peut s'attendre à ce que le marché de l'emploi reste longtemps encore engorgé.

## Le BIT et les marchés

Pour le BIT, cela signifie que la création d'emplois est un but en soi. C'est donc dans cette optique qu'à Lomé et à Tsévié l'équipe responsable du projet a planifié la construction des marchés, en optant pour des matériaux de construction et des méthodes de travail qui permettent d'employer un maximum de personnes, c'est-à-dire en évitant d'importer et en utilisant autant que possible des matériaux locaux.

Les toits des marchés ont été recouverts de tuiles produites localement. Les murs ont été construits avec des briques d'argile extraite directement sur le site. L'argent ainsi épargné a servi à payer les salaires des travailleurs locaux et à former les petits entrepreneurs et leurs ouvriers – à la fois sur les chantiers et par des ateliers en classe.

«L'encadrement des travaux par le projet et la formation en salle m'ont permis de mieux contrôler mon chantier, mes ouvriers, d'établir un planning d'exécution réaliste, et donc d'améliorer ma rentabilité», confie l'un des chefs d'entreprise. Les chantiers ont été divisés en plusieurs petits lots pour y associer un maximum d'entreprises. Des fiches y étaient remplies quotidiennement afin d'analyser le rendement des équipes. Un programme de formation modulaire, échelonné sur un an, a été élaboré avec un bureau d'étude local en fonction de thèmes prioritaires définis par les participants.

La consultation à tous les stades est l'un des éléments essentiels du projet. À l'échelon municipal, elle a permis de



Les toits des marchés ont été recouverts de tuiles produites localement. Les murs ont été construits avec des briques d'argile extraite directement sur le site.

rapprocher les communes et leurs instances décisionnaires des 50 000 habitants des deux sites cibles. «Le projet s'inscrit parfaitement dans le cadre de nos préoccupations municipales de politique de proximité et de gestion avec la base», témoigne le maire de Lomé. Et, comme le dit un habitant de Tsévié, «la municipalité est maintenant plus proche de ses administrés». Les responsables du projet veillent en outre à ce que l'expérience acquise constitue une base solide pour l'avenir, en renforçant la capacité des communes afin de garantir la durabilité des acquis.

## Un dialogue permanent

La concertation a commencé avec la signature, entre les mairies et les groupements de base, de conventions qui ont contribué à l'établissement d'un climat de confiance et d'une réflexion commune entre une administration souvent inefficace par manque de moyens et une population qui se sentait laissée pour compte.

Pourtant, au départ, le scepticisme était de mise. «Dans l'ambiance de crise persistante, l'enthousiasme de la population n'était pas au rendez-vous. Mais suite aux explications et aux concertations avec les responsables,



Des comités de quartier et des associations professionnelles ont été créés pour former les participants aux méthodes d'organisation et de gestion ainsi que pour veiller au bon fonctionnement des nouvelles installations.





nous avons pris confiance, comprenant que le projet était le nôtre et que sa réalisation dépendait, d'abord, de notre point de vue», explique le président du nouveau comité de développement de Tsévié. En effet, toutes les décisions ont été prises en fonction des priorités exprimées par les bénéficiaires, notamment pour le choix des infrastructures à remettre en état, telles que les marchés, les latrines publiques, les bornes-fontaines et la voirie. La plupart de ces services étaient pratiquement à l'abandon, les autorités n'ayant pas les moyens de les entretenir.

Une fois les priorités déterminées, des comités de quartier et des associations professionnelles ont été formées, qui ont été chargées de former les participants aux méthodes d'organisation et de gestion ainsi que de veiller au bon fonctionnement des équipements réalisés. Les comités ont participé au choix des petits entrepreneurs et ont été chargés de fournir les listes d'ouvriers locaux à recruter par les entreprises. Les marchés, qui figuraient en tête de liste des équipements à remettre en état, constituaient aussi des objectifs importants du point de vue de l'organisation.

### Administration des nouveaux marchés

Plus d'un millier de vendeuses font désormais partie d'associations qui jouent un rôle clé dans la gestion des deux marchés restaurés. Les modalités de cette gestion sont fixées pour chaque marché dans une convention conclue entre les associations, les municipalités et les comités de quartier.

Ces conventions prévoient en outre que la municipalité rétrocède une partie de la

redevance acquittée par les associations, pour financer l'entretien courant et la surveillance des marchés. Ce sont les associations qui attribuent les places et collectent les recettes des ventes. L'époque où les communes chargées d'administrer les marchés ne pouvaient ni les entretenir ni investir, faute de ressources, est bel et bien révolue.

«Nous sommes plus motivées pour payer la redevance, car nous savons qu'une part de l'argent nous revient directement pour entretenir notre lieu de travail», dit l'une des vendeuses de Nukafu.

Les nouvelles méthodes d'organisation ont produit des résultats dans d'autres domaines également. A Tsévié, sur la suggestion de l'équipe du projet, le conseil municipal a réorganisé les services communaux. En outre, afin d'améliorer la gestion financière, les techniciens municipaux bénéficient d'une formation continue plus particulièrement axée sur l'organisation des services financiers, les procédures budgétaires et l'informatique. Certains progrès sont d'ores et déjà perceptibles, les recettes communales ayant augmenté pour la première fois cette année. Toutes ces actions s'inscrivent dans un processus de décentralisation et répondent au souci d'assurer une plus grande autonomie aux collectivités locales, en particulier dans la gestion des équipements et services urbains.

### Collecte des ordures: assainissement et emplois pour les jeunes

L'évacuation des ordures ménagères pose toujours un problème majeur dans les grandes villes africaines. À Lomé, se substituant

## QUELQUES CHIFFRES

- Le PRICUR a déjà à son actif deux marchés municipaux, six latrines publiques et vingt bornes-fontaines. En outre, un tronçon de route pavée, des canalisations et des dépôts d'ordures ménagères sont en cours de réalisation. Le total des investissements s'élève à 430 000 dollars.
- La population cible est d'environ 50 000 habitants sur les deux sites d'intervention.
- Le projet a recensé 125 PME. Une quarantaine de marchés ont été passés avec les entreprises et les petites entrepreneurs locaux. Trente PME suivent régulièrement les ateliers de formation modulaire.
- Le nombre emplois créés est estimé à 45 000 personnes/jour, tant sur les chantiers que dans les services communautaires.

aux services publics défaillants, des jeunes ramassent les ordures au porte-à-porte contre rétribution. Ce système crée des emplois informels, mais il est souvent assuré par des enfants, avec du matériel inadapté, et livré à une concurrence acharnée.

Le projet a recensé huit associations créées par des jeunes des deux sites, les a dotées d'un équipement de ramassage et de protection adapté et a organisé des séances de formation dans les domaines de la gestion, du «marketing» et de l'entretien du matériel.

Les conflits de zones ont été réglés avec l'appui du comité de quartier. Pour garantir l'évacuation des ordures collectées, le projet construit des petits dépôts intermédiaires et prépare des conventions avec les mairies et les associations. Outre leurs effets sur l'environnement, ces actions ont permis de créer des emplois pour les jeunes des quartiers et de consolider les groupements privés bénéficiaires.

Il est particulièrement important que le projet garantisse la viabilité des services essentiels et redonne confiance aux populations. Pour ce faire, il utilisera une partie des redevances acquittées par les usagers pour former les populations cibles à une gestion simple mais rigoureuse. □

Texte et photos:  
Jean-Louis de Bie, OIT, Togo



# Miser sur le facteur humain ?

## L'être humain est un élément essentiel pour la réussite d'une fusion d'entreprises

*La vague de fusions et d'acquisitions (F&A), qui a commencé il y a une dizaine d'années dans le secteur des services bancaires et financiers, accélère le déclin global de l'emploi dans une branche d'activité qui se caractérisait auparavant par une extrême stabilité de l'emploi. Selon un rapport<sup>1</sup> récemment publié par le BIT, le dialogue social constitue l'un des moyens de surmonter les difficultés occasionnées par les F&A.*

**G**ÈNÈVE – Les fusions et acquisitions de banques se traduisent généralement par des licenciements. Tel est le constat fait dans un nouveau rapport du Programme des activités sectorielles du BIT, intitulé : *L'incidence sur l'emploi des fusions et des acquisitions dans le secteur des services bancaires et financiers.*

Quelle que soit la raison, «les F&A s'accompagnent invariablement de l'annonce de suppressions d'emplois, parfois en grand nombre», écrivent les auteurs de ce rapport. Selon des «estimations prudentes, 130 000 emplois au moins ont disparu dans le secteur financier en Europe occidentale en raison de fusions ou d'acquisitions dans les années quatre-vingt-dix» et on prévoit «la dis-

parition de 300 000 emplois dans le secteur bancaire entre 1999 et 2002 par suite de la concentration due aux fusions et acquisitions».

Aux États-Unis, le nombre de banques commerciales a diminué de 30% de 1985 à 1995 et le niveau de l'emploi a baissé de 5% de 1984 à 1994.

Les banques britanniques ont, pour diverses raisons parmi lesquelles les F&A, «réduit leurs effectifs de 150 000 salariés et fermé un quart de leurs réseaux de succursales»

entre 1990 et 2000. En Allemagne, la fusion avortée entre Deutsche Bank et la Dresdner Bank aurait provoqué l'élimination de 6 000 emplois. Dans les pays scandinaves, «le personnel des banques et de leurs succursales a été réduit de 30% en moyenne de 1995 à 1999, avec une pointe à 50% en Finlande»<sup>2</sup>.

En Suisse, «l'UBS et la SBS avaient annoncé en 1999 la suppression d'environ 7 000 emplois (dont 1 800 sous forme de licenciements) sur les 13 000 que compte le groupe dans le monde. (Cependant en septembre 2000 «seules 1 285 personnes employées en Suisse avaient effectivement perdu leur emploi».)

### Fusions et réduction des effectifs

Pourquoi en est-il ainsi? Bien souvent, les avantages censés résulter d'une plus grande taille et d'une plus grande efficacité sont «annulés, d'une part, par une complexité accrue et des pertes liées à une organisation trop lourde et, d'autre part, par le fait que la difficulté d'intégrer correctement les facteurs culturels et autres facteurs humains dans la nouvelle entreprise est souvent sous-estimée».

Le rapport attribue en grande partie les déceptions auxquelles donnent lieu les F&A à une prise en compte insuffisante des conséquences humaines des compressions d'emploi, qui entrave le bon fonctionnement de l'entreprise et sape



Quelle que soit la raison, les F&A s'accompagnent invariablement de l'annonce de suppressions d'emplois, parfois en grand nombre.

## Banquier, une profession aux horaires moins réguliers qu'on le croit !

La profession de banquier cambiste n'est pas une profession routinière engluée dans le train-train quotidien d'une banque. Passer sa vie derrière un écran peut être à la fois éprouvant et plein d'imprévus. Mark Clark, cambiste depuis 14 ans et aujourd'hui responsable de la vente et des achats de devises au Crédit agricole Indosuez, décrit le stress et les tensions que subissent les opérateurs d'un marché où s'échangent 16 billions de dollars par jour et explique les qualités qui, selon lui, font un bon cambiste.



retirent du marché pour fusionner. Il y a moins d'opérateurs et moins de titres.

### *Comment gérez-vous le stress ?*

Pour celui qui sait s'y prendre et parvient à gérer la pression intense à laquelle le soumettent les marchés, c'est le métier le plus dynamique et le plus intéressant du monde, car chaque jour est différent du

précédent. On ne sait jamais ce qui va se passer et ce qui va faire bouger les marchés. C'est comme commencer tous les matins un nouveau métier. Il n'y a là rien de stressant. C'est cela qui est attrayant.

### *Et pourtant il y a un taux élevé de surmenage ?*

Lorsque j'ai débuté, on m'a dit que je ne tiendrais pas le coup au-delà de 30 ans. J'en ai 36 aujourd'hui. Alors, ou bien le marché gagne en longévité ou bien je fais du rab!

### *Quelles sont les qualités d'un bon cambiste ?*

Ce qui est unique dans ce métier, c'est qu'il est impossible de dire d'après l'apparence de quelqu'un ni en lui faisant passer un entretien si cette personne fera ou non un bon cambiste. C'est seulement lorsque vous placez la personne, qui peut aussi bien être un plombier qu'un astronaute, devant un écran et qu'elle commence à acheter et à vendre que vous le découvrez. Les transactions au comptant sont le fin du fin des opérations de contrepartie et soit vous savez faire soit vous ne savez pas.

### *Vous avez une femme et deux enfants. Trouvez-vous du temps à leur consacrer ?*

Chez les cambistes, le taux de surmenage est très élevé et le taux de divorce est le même que chez les médecins. Comme il faut se délasser on a tendance à aller boire des verres avec des amis ou des collègues. Alors, on risque de se complaire dans ce style de vie. Une vie de famille équilibrée aide à évacuer la tension de la journée. Pour ma part, lorsque je quitte le bureau, je laisse tout derrière moi. Mon foyer est pour moi un refuge, ma bouée de sauvetage.

### *Comment se déroule la journée d'un cambiste ?*

Le yen étant une devise qui se négocie vingt-quatre heures sur vingt-quatre, lorsque j'étais aux avant-postes, je me levais à 5 h 30 pour être au bureau vers 6 h 45 ou 7 heures. Je passais d'emblée 10 à 15 coups de fil à des acteurs clés d'Extrême-Orient pour être en possession des renseignements nécessaires dès l'ouverture de Londres. L'analyse du marché est essentielle. Pour cela, nous avons aussi une conférence téléphonique mondiale et nous examinons les courbes — c'est l'analyse technique. En début de matinée, les marchés deviennent fébriles et vous êtes rivés à quatre écrans sur lesquels vous conversez simultanément avec d'autres opérateurs et négociez non-stop jusqu'à 16 heures ou 17 heures. Lorsqu'un événement d'actualité important survient dans la journée, nous l'analysons rapidement — est-ce bon ou mauvais pour le dollar ? — et agissons en conséquence. La décision doit être prise en moins d'une ou deux secondes, c'est pourquoi un esprit analytique et la capacité de réagir rapidement sont indispensables. Ce métier est l'équivalent financier de la sélection naturelle dans la théorie de Darwin.

### *En quoi les transactions au comptant ont-elle changé depuis vos débuts ?*

Lorsque j'ai commencé, tout se faisait par la parole. On travaillait avec ses oreilles. Maintenant il est électronique et très visuel — tout se passe devant des écrans. Le bourdonnement, les bruits et l'atmosphère des salles des opérations ont disparu. Le volume des liquidités aussi a changé. Les banques se

le moral du personnel. Pour les travailleurs du secteur financier qui survivent à une restructuration, la multiplication des fusions engendre, entre autres, «une moindre sécurité de l'emploi, une charge de travail accrue et un surcroît d'anxiété et de stress», qui risquent de nuire à la qualité de leurs prestations dans un climat de travail extrêmement concurrentiel.

Les auteurs relèvent deux «exigences contradictoires» qui caractérisent actuellement la pratique en matière de rémunération dans le secteur financier: premièrement, «la nécessité réduire les dépenses de main-d'œuvre pour faire face à une concurrence de plus en plus vive et à une baisse de la rentabilité» et, deuxièmement, «la nécessité de rémunérer et de récompenser convenablement le travail et le dévouement des salariés dans un environnement où les changements sont continus et lourds de conséquences».

Dans son analyse, le BIT souligne que «la mise en place d'une fusion soulève des problèmes délicats de gestion et de personnel, qui ont un impact considérable sur les droits des travailleurs» et souligne la nécessité d'«intensifier la concertation entre employeurs et travailleurs à tous les stades du processus de F&A». Il voit dans la négligence du facteur humain «une cause fréquente d'échec».

Selon une étude réalisée par le cabinet de conseil en gestion KPMG, qui est citée dans le rapport, les opérations de F&A qui «tiennent dûment compte des aspects culturels, augmentent de 26% leurs chances de réussite». Ainsi, les repreneurs qui attendent la conclusion de l'opération pour s'intéresser à ces aspects, réduisent fortement leurs chances de succès. Et plus les F&A regroupent des entreprises de pays différents, plus les facteurs culturels prendront de l'importance.

Les entreprises fusionnent pour toutes sortes de raisons parmi lesquelles la volonté de regrouper leurs efforts sur un marché saturé, de réaliser des économies d'échelle et d'augmenter leur capital compte tenu de la compétitivité et de la mondialisation croissantes de l'économie.

### Décompte pays par pays

Il est difficile de connaître avec précision le nombre d'emplois supprimés à l'échelle mondiale dans les services bancaires et financiers parce que les statistiques officielles englobent un nombre plus élevé que jamais de travailleurs exerçant des emplois atypiques. Généralement, les compressions d'effectif sont aggravées par un recours accru aux technologies de l'information et de la communication et par la délocalisation de tâches auparavant effectuées par des salariés.

En Espagne, «produit de la fusion entre la première et la troisième banque du pays, BSCH prévoit de supprimer environ 4500

emplois de 1999 à 2002», la première phase de ce programme étant constituée par 2400 départs volontaires négociés avec les syndicats avant la fusion. De 1991 à 1997, le secteur bancaire espagnol a abandonné 23 000 emplois, essentiellement dans le cadre de programmes de retraite anticipée.

En République tchèque, où le secteur financier est en cours de restructuration pour cause de réforme économique, de privatisation et de regroupements, les effectifs des banques ont baissé de 42% depuis 1995. Dans les grandes banques, la fermeture de 1405 succursales et points de vente entre 1996 et 1999 a entraîné la suppression de 12 118 emplois.

En Australie, une vaste opération de fusion dans le secteur bancaire s'est traduite par la réduction de 28% du personnel.

Lors de la fusion de deux banques en Thaïlande, les deux tiers des 9 109 salariés ont été licenciés.

Le Brésil a perdu 79 000 emplois dans les services bancaires et financiers au cours de la décennie écoulée et en Argentine, 22 000 ont été supprimés dans les services financiers de 1994 à 1999.

Les banques japonaises qui étaient autrefois les bastions de l'emploi à vie, sont en train de fusionner et de réduire leurs effectifs. Les auteurs du rapport voient pointer «une vague de mégafusions», dont l'une aboutira à la création du troisième groupe mondial de services bancaires et financiers. «Ces fusions devraient également entraîner d'importantes suppressions d'emplois, bien que les entreprises concernées (DKB, Fuji et IBJ) aient déclaré que celles-ci se feraient par érosion naturelle et non par voie de licenciements. La tendance à la réduction de personnel se manifeste dans toute la branche. Récemment, les banques se sont engagées à supprimer 20 000 postes sur une période de trois ans en échange d'une injection de fonds publics.

En ce qui concerne la question de l'égalité hommes-femmes, les efforts de rationalisation affectant surtout les secteurs opérationnels tels que les réseaux de succursales bancaires et les échelons inférieurs de la hiérarchie, qui sont très féminisés, «il y a tout lieu de croire que la restructuration des entreprises dans le cadre d'une fusion ou d'une acquisition n'a pas les mêmes effets sur les femmes et sur les hommes et peut entraver, voire empêcher, tout progrès des programmes d'action corrective», peut-on lire dans le rapport.

### Le dialogue social, une solution aux problèmes engendrés par les F&A

Toute fusion engendre des questions très délicates de gestion et de personnel: intégration des réseaux de vente, redéfinition des

responsabilités des cadres, regroupement des services et, éventuellement, licenciement ou mutation des travailleurs. Certains dirigeants estiment avoir de bonnes raisons de ne pas dévoiler ces projets à l'avance, notamment pour éviter que des personnes informées ne tentent de saboter l'opération dans le but de préserver leur emploi.

D'autres craignent qu'une information précoce ne favorise le délit d'initié, exposant ainsi la société à une longue et coûteuse enquête de la part des organismes de surveillance. Les syndicats réfutent ces deux arguments, faisant valoir, d'une part, que le droit de consultation et d'information garanti par la loi n'annule pas les prérogatives de la direction en matière de prise de décision et, d'autre part, qu'il n'a jamais prouvé que des représentants syndicaux aient enfreint la règle de la confidentialité.

En Europe, c'est dans les pays nordiques qu'ont eu lieu le plus grand nombre de regroupements dus à des F&A. Pourtant, la Confédération des syndicats de la banque, de la finance et de l'assurance des pays nordiques (NFU) se dit satisfaite de la façon dont ces opérations, le plus souvent transfrontalières, ont été menées, même si leurs effets négatifs ont pu être quelque peu sous-estimés. La NFU estime que l'autre solution, à savoir des fusions internes entraînant une rationalisation générale et des licenciements massifs, aurait eu des conséquences bien pires. Ailleurs, même dans des pays où l'obligation juridique d'information et de consultation existe, les travailleurs et leurs représentants se plaignent de n'être pas informés ou alors uniquement après coup.

Pourtant, comme le démontrent les regroupements opérés dans les pays nordiques, la participation des travailleurs peut contribuer de manière décisive au succès de l'intégration et à la réalisation des objectifs de la fusion. Instaurer un dialogue social à la suite d'une fusion, en réunissant la direction et tous les syndicats des sociétés concernées, permet de dissiper les incertitudes et de limiter les risques de détérioration des relations professionnelles. Offrir la possibilité aux deux camps de mieux se connaître et de collaborer à des projets d'harmonisation est, pour les membres du personnel, le signe que leurs intérêts seront dûment pris en considération dans la nouvelle organisation. □

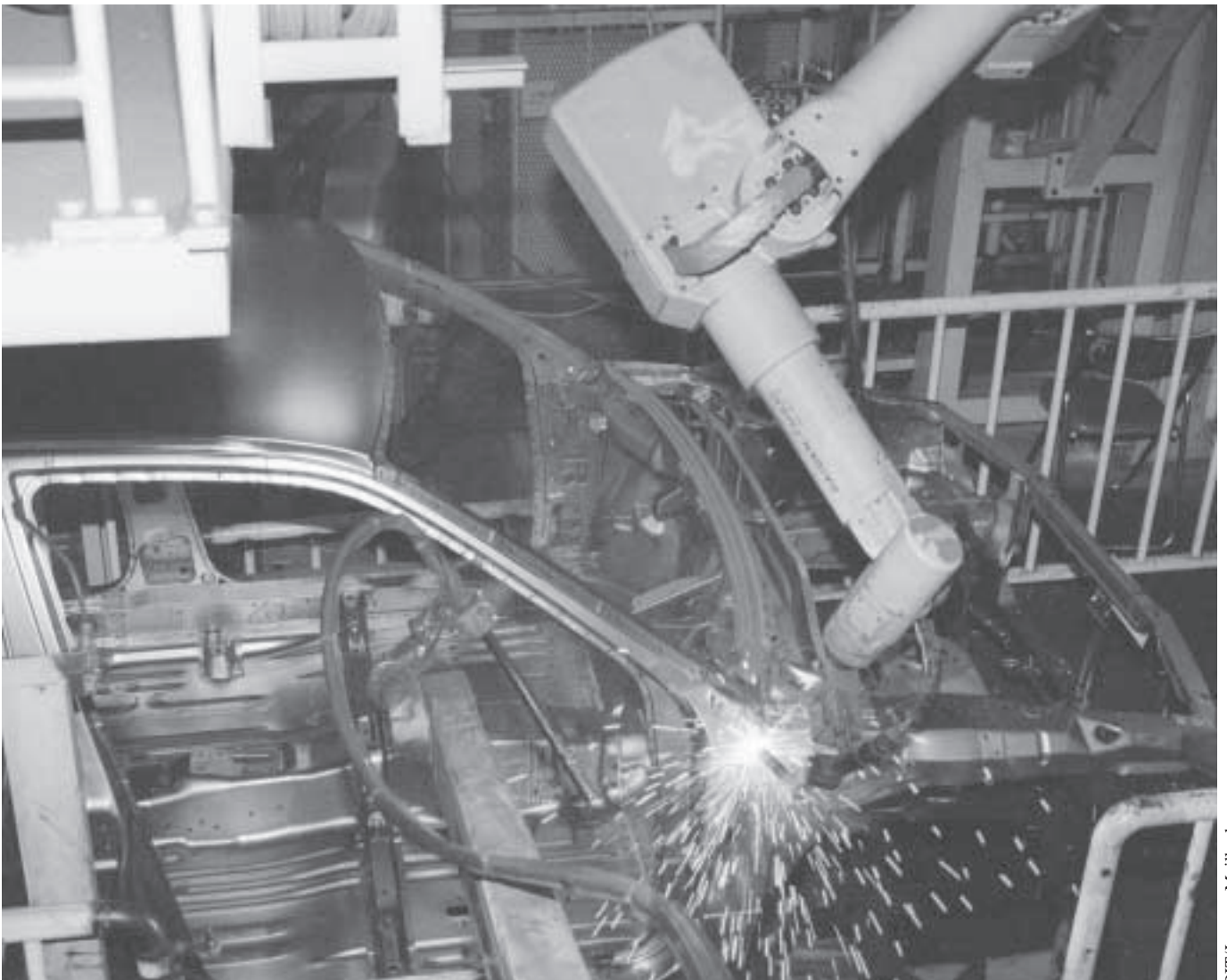
<sup>1</sup> L'incidence sur l'emploi des fusions et des acquisitions dans le secteur des services bancaires et financiers, BIT, Programme des activités sectorielles.

<sup>2</sup> En France et en Allemagne, une législation et une tradition plus favorables à la protection de l'emploi ont permis de contenir les compressions d'emploi dans cette branche d'activité. Néanmoins, lors de la fusion à laquelle ont procédé la BNP et Paribas en 1999, la suppression de 5700 postes, dont 3600 en France, a été annoncée.



## «Come-back du taylorisme» ? Nouvelles d'Allemagne

*Depuis une vingtaine d'années, le travail à la chaîne est en perte de vitesse. La conception moderne de la production, dans l'industrie ou le secteur tertiaire, veut que les travailleurs participent à la définition des orientations de l'entreprise et à la prise de décisions. Il semble pourtant que l'ère de l'humanisation du travail soit aujourd'hui révolue et que le travail taylorisé, sans autonomie, revienne au goût du jour. Le débat sur le «retour du taylorisme» fait rage en Allemagne et ailleurs.*



**R**ASTATT (Allemagne) – La passerelle des visiteurs serpente à travers l'atelier de montage de l'usine DaimlerChrysler de Rastatt, ville du sud-ouest, à la manière d'un débarcadère de port de plaisance.

Quelques clients suivent un guide qui les fait contourner et traverser les chaînes de montage le long du couloir de parquet installées en surplomb. Absorbés, ils observent les ouvriers qui travaillent au-dessous, dans le bourdonnement des tapis roulants et le bruit sourd du métal et du plastique qui s'entrechoquent, et suivent avec fascination les gesticulations cadencées des robots. C'est dans cette usine au rythme régulier qu'est montée maintenant la voiture de milieu de gamme, «Classe A».

«Ici, on insère les moteurs dans les carrosseries», explique le préposé du service des visiteurs. Les pièces tournent doucement sur elles-mêmes et viennent se placer en douceur et avec précision l'une dans l'autre. Quelques tours et la masse du bloc-moteur est fermement enserrée. Tout cela semble se faire très facilement.

### Phase I

Pourtant, le spectacle ainsi offert aux visiteurs donne lieu depuis quelque temps déjà à une virulente controverse entre sociologues et ingénieurs de la production. Le mode de fabrication de la «Classe A» de DaimlerChrysler, qui est également produite à Juis de Fora, au Brésil, est la concrétisation d'un nouveau courant de pensée en matière d'organisation de la production et marque le retour à des formes traditionnelles de travail à la chaîne que l'on croyait depuis longtemps révolues. A Rastatt, la phase dure exactement 1,3 minute, et c'est le rythme de fabrication autour duquel tous les emplois sont structurés – 390 fois 1,3 minute par période de travail de huit heures et demie.

Les chaînes et leur cadence inexorable sont de retour, excluant toute pause, aussi brève soit-elle. Un livre publié l'année dernière par Roland Springer, directeur de DaimlerChrysler, sous le titre *Return to Taylorism ?* (Retour du taylorisme ?) — point d'interrogation inclus — laissait présager une telle évolution. Springer est un modéré, mais il décrit par le menu les faiblesses des «principes de production modernes» et s'appesantit notamment sur la nécessité, imposée par la diversification des tâches, d'envoyer sans arrêt les travailleurs en stage de formation et sur le fait que le surcroît de liberté offert par le travail

## LE TAYLORISME

Frederick Winslow Taylor, originaire de l'État américain de Pennsylvanie, est un contremaître qui a fini par devenir le gourou de son époque en matière d'organisation du travail, grâce à sa méthode de chronométrage scientifique des tâches, introduite au début du siècle dernier. Cette méthode consiste à décomposer un travail qualifié complexe en un nombre limité de gestes élémentaires qui peuvent être confiés à des travailleurs non qualifiés. En 1913, les premières chaînes de montage sont installées dans les usines Ford de Détroit. L'ère de la production industrielle massive de biens de consommation de qualité a commencé.

C'est à la fin de la Seconde Guerre mondiale que le travail à la chaîne prend véritablement son essor. Pour les sociologues du travail, c'est l'époque des masses laborieuses, les ouvriers affluent alors par dizaines de milliers, à chaque reprise de poste, dans de gigantesques usines pour faire sortir des chaînes de production des

voitures, frigidaires, postes de radio et de télévision, qu'ils finirent eux-mêmes par considérer comme des biens essentiels. Les méthodes de planification du travail et de chronométrage des tâches se sont par la suite affinées, les ingénieurs et les spécialistes de la production cherchant à abréger toujours plus le temps de production. Le travail était comprimé jusqu'aux limites de la tolérance humaine et au-delà.

Dans les années soixante et soixante-dix, le vent tourna et les ouvriers descendirent dans la rue. Révoltés, les travailleurs occupèrent à maintes reprises les usines Fiat de Turin et les usines automobiles de France. En Allemagne, la situation n'était pas aussi dramatique mais le mécontentement des travailleurs et de la population était indéniable. A cette époque, le slogan en vogue était : «*Akkord ist Mord*» (le travail à la pièce tue). Le système des chaînes de montage avait atteint ses limites. Sa réserve de productivité s'était tarie.

Martin Kempe

d'équipe n'est pas utilisé à la seule fin d'optimiser la productivité mais aussi à des fins personnelles.

Michael Schumann, sociologue du travail à l'Institut de recherche en sciences sociales de Göttingen, est plus direct. Il pense que les entreprises sont en train d'effectuer un complet revirement et de rejeter toute avancée vers une «politique du travail holiste». Prenons l'exemple de Rastatt: jusqu'en 1996, cette usine construisait la «Classe E», modèle de luxe qui était assemblé dans des conditions que l'on qualifierait presque aujourd'hui d'utopiques. Gerhard Streeb, délégué syndical, s'en souvient très bien: le travail à la chaîne avait été pratiquement abandonné dans des sections entières de l'usine et les ouvriers pouvaient passer 30 minutes ou plus sur la même pièce. Ceux-ci étaient libres de s'organiser au sein de leur équipe et d'aménager leur horaire de travail à leur guise. Ils étaient responsables de la qualité du produit et corrigeaient eux-mêmes les défauts, ce qui évitait de reprendre le produit après coup.

En passant à la «Classe A», la direction a modifié le mode de production. Depuis, le travail posté a effectué un retour en force.

La planification est dictée par le cycle de 1,3 minute. Il est hors de question de combiner plusieurs phases pour obtenir des cycles plus longs car, au dire des directeurs, cela provoquerait des interférences avec la production automatisée, si bien décrite par Charlie Chaplin dans le film *Les temps modernes*.

Des usines telles que celles d'Opel à Eisenach ou de DaimlerChrysler à Rastatt, dont le monde entier a tant vanté «la modernité», constituent des exemples de ce revirement de la politique du travail, qui a aussi fait renaître la hiérarchie à l'ancienne. «La division entre décideurs et exécutants est en train d'être réhabilitée», constate Michael Schurmann. L'augmentation de la productivité sera de nouveau régie par la cadence des machines.

### Phase II

Le travail fragmenté, hétéronome, refait également surface dans une branche qui avait jusque-là résisté à toute forme de taylorisation : les services de télétraitement.

Babette Böhm (nom fictif), étudiante de 26 ans, occupe le bureau 46 du service clientèle

d'une grande entreprise allemande de vente par correspondance. Son poste de travail — bureau, écran et écouteurs — est isolé des autres par des cloisons et des plantes d'intérieur.

L'écran lumineux du fond de la salle est néanmoins dans son champ de vision. Sur cet écran, s'affichent des points lumineux qui indiquent à tout moment le «niveau de service»: plus il y a de points lumineux, plus le nombre d'appels en souffrance est élevé. Ces points lumineux déterminent le rythme de travail des employés du centre d'appel, la règle étant qu'aucun client ne doit attendre pendant plus de cinq sonneries.

L'ordinateur central donne la cadence. Il relève le nombre d'appels pris, fixe la durée du travail supplémentaire et enregistre les «pauses». Dans les enquêtes, les employés des centres d'appel signalent comme principaux facteurs de stress la monotonie, l'exigence de rapidité et la tension due au fait de devoir être d'une politesse à toute épreuve envers des clients anonymes. Les directeurs de centres d'appel insistent constamment sur l'obligation de saluer les clients d'une «voix souriante» même si l'on n'est pas d'humeur à sourire. Les sociologues du travail appellent

cela la «dissonance psychologique».

Toutefois, quelle que soit la pénibilité de leur travail, les employés de centres d'appel n'iraient pas jusqu'à se comparer aux ouvriers à la chaîne. Ils mentionnent souvent l'atmosphère amicale, «décontractée», des centres. La plupart pensent cependant qu'ils changeront d'emploi — le travail est trop monotone et trop peu stimulant pour rester.

La jonction entre les télécommunications et l'informatique a rendu possible la fragmentation de tâches complexes des secteurs de la banque, de l'assurance et d'autres branches de l'informatique en de minuscules unités standardisées qui se prêtent à un travail peu qualifié et monotone. Les «agents» doivent répondre à 200 appels par jour, soit un appel toutes les deux minutes.

### Menace sur la concertation sociale

Il est difficile de prédire où tout cela va mener. Michael Schumann relève trois autres raisons fondamentales pour expliquer l'évolution en cours :

À cause de la concurrence mondiale, l'économie est moins tributaire du consensus social.

«Quiconque lutte pour obtenir un emploi est prêt à faire des concessions sur les conditions de travail».

Les chefs d'entreprise ont modifié leur mode de pensée. Le mot clé est désormais *benchmarking* (recherche comparative des meilleures méthodes) : les modèles d'équipement technique, de structures organisationnelles, d'indicateurs de rentabilité et de méthodes de rationalisation considérés comme étant les meilleurs et les plus productifs à l'échelle mondiale, deviennent la norme pour tous les sites de production et entrent en concurrence avec les politiques de productivité inscrites dans la durée, qui misent sur l'élément humain et le potentiel qu'il renferme.

L'obsession de la valeur actionnariale signifie que les objectifs de rentabilité doivent être atteints plus rapidement. «Les gens investissent uniquement dans les projets qui laissent présager un rendement rapide».

La conclusion de Schumann a de quoi alarmer : pour les entreprises, la responsabilité sociale «se justifie de moins en moins» du point de vue économique. La satisfaction et la motivation des travailleurs, voire la paix sociale, sont désormais considérées comme des questions d'ordre «moral».

### D'autres options existent

Le retour du travail à la chaîne dans l'industrie traditionnelle et de la taylorisation dans le nouveau secteur tertiaire ne fait pas l'unanimité. Le chef du service central du personnel de Volkswagen, Helmut Schuster, rejette le nouveau taylorisme ; pour lui, les modalités de production doivent être flexibles. Il admet que même VW a encore des chaînes de montage à cycle court, mais compte tenu du nombre et de la diversité des modèles, la production doit changer constamment pour s'adapter aux fluctuations de la demande et un maximum de souplesse est exigé des travailleurs. Cette conception de la production serait pratiquement impossible sans un large éventail de compétences et une main-d'œuvre étroitement associée à la définition des orientations et à l'organisation du travail.

Dans le secteur des communications aussi, les firmes ont intérêt à organiser le travail d'une manière qui stimule les travailleurs car, dans ce domaine, la satisfaction professionnelle a des répercussions impalpables mais directes sur la qualité du travail. Que les conditions de travail se dégradent et les prestations s'en ressentiront. □

Martin Kempe

## NOUVEAUX PRINCIPES DE PRODUCTION

Les nouvelles méthodes d'accroissement de la productivité arrivèrent du Japon, qui doit la réussite de ses exportations à des principes d'organisation révolutionnaires. Des expressions nouvelles firent leur apparition dans les manuels de gestion : juste à temps, kaizen (technique particulière d'amélioration), production allégée, externalisation. Dans le monde entier, le «système Toyota» devint le modèle de la réorganisation du travail.

En Europe, cette vague de restructuration a donné naissance aux «nouveaux principes de production», tout d'abord chez Volvo, en Suède, et plus tard chez les constructeurs automobiles allemands. Il s'agissait de faire augmenter la productivité avec l'aide des ouvriers et non malgré eux. Ce changement d'attitude à l'égard des travailleurs s'est accompagné de diverses mesures d'«humanisation du travail». Les compétences des travailleurs, leurs connaissances en matière de production et leur inclination à s'engager et à assumer des responsabilités étaient considérées comme les facteurs de productivité numéro un.

La chaîne de montage fut en partie remplacée par des îlots de production organisés de manière autonome. La polyvalence et la responsabilité individuelle étaient des qualités recherchées et financièrement rétribuées. Le travail à la chaîne de type classique, reliquat obsolète et inutile d'une ère industrielle révolue, semblait être en voie de disparition.



# Planète Travail



## SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

● Auparavant, à **Hong-kong**, les études relatives aux maladies professionnelles ne tenaient pas compte des femmes au foyer. Or, une étude récente a démontré que les ménagères étaient particulièrement sujettes aux pathologies d'hypersollicitation ou affections périarticulaires de la main et du bras. Selon l'Université chinoise de Hong-kong, une enquête réalisée auprès de patients du North District Hospital, souffrant de pathologies d'hypersollicitation, a révélé que 70% des patients étaient des femmes, dont 40% de femmes au foyer. À la faveur d'une étude séparée portant sur 20 femmes au foyer qui avaient travaillé chez elles à plein temps pendant des périodes de 6 mois à 15 ans, les chercheurs ont constaté que des pauses inadaptées et insuffisantes étaient les principaux facteurs de prédisposition à l'épicondylalgie, au syndrome du canal carpien et à la ténosynovite de DeQuervain – inflammation des tendons de la main et de l'avant-bras. «Les femmes sont surmenées physiquement et mentalement par les tâches ménagères» disent-ils. «Des recherches approfondies sont nécessaires pour déceler plus précisément les causes de ces pathologies dont semble être atteinte une proportion croissante des patients soignés dans les centres de médecine du travail.» (*Reuters Health*, 24 janv. 2001)

● Aux **États-Unis**, les employés de bureau qui utilisent du papier autocopiant risquent des maladies professionnelles. Selon une récente étude de l'Institut national de la santé et de la sécurité au travail (NIOSH), la ma-

nipulation de certains types de papier autocopiant couramment utilisé pour réaliser simultanément plusieurs copies de documents tels que les formulaires de dépôt bancaire, peuvent occasion-

ner une irritation de la peau, des yeux et des voies respiratoires supérieures. Le document de 155 pages intitulé «NIOSH Hazard Review : Carbonless Copy Paper» indique que parmi les compo-

## Nouvelles du monde du travail

sants chimiques de certains types de papier autocopiant, on trouve du formaldéhyde, du kérosène, de la phtaléine et de l'acroléine. (*Reuters Health*, janv. 2001)

● Au **Royaume-Uni**, le Congrès des syndicats (TUC) a lancé une campagne visant à assainir les lieux de travail les plus insalubres du pays. Le TUC a publié un guide indiquant aux syndicats les mesures à prendre pour venir à bout des dangers des produits chimiques nocifs, des poussières et des émanations toxiques sur les lieux de travail. Cette campagne se fonde sur le règlement de 1999 relatif à la maîtrise des substances dangereuses pour la santé. D'après le guide du TUC, plus de sept millions de personnes, soit un travailleur britannique sur trois, inhaleraient quotidiennement des gaz et poussières qui causent des dermatites, de l'asthme et, parfois, des cancers mortels tels que le mésothéliome. Les statistiques gouvernementales indiquent que les hommes courent davantage de risques que les femmes en raison de leur prédominance dans des secteurs tels que le bâtiment, l'agriculture et la métallurgie. Les femmes, quant à elles, sont exposées au danger lorsqu'elles travaillent dans la coiffure, l'industrie textile, la restauration, les soins infirmiers et les travaux d'entretien ménager. (*TUC*, 31 janv. 2001)

● Le décès de onze travailleurs lors de l'incendie de l'usine de produits chimiques de Esschem, en **Afrique du Sud**, a déclenché une enquête sur la structure des services d'hygiène du travail. Le ministère sud-africain du Travail a décidé de mener cette enquête après qu'un incendie a ravagé l'usine, tuant dix femmes et un



BIT/Jean Mohr

homme. Au dire de certains, les victimes auraient été enfermées dans leur atelier, sans téléphone ni issues de secours, pour éviter les vols. Selon la *South African Health Review*, en 1999, seulement 11 à 18% des entreprises du secteur privé, principalement de grandes entreprises concentrées dans les zones urbaines, étaient dotées d'un service d'hygiène du travail. Les autorités ont demandé que la loi sur l'hygiène du travail soit révisée, que les travailleurs soient éduqués et que des mesures soient prises pour faciliter la dénonciation des violations des normes de sécurité (*Asia Intelligence Wire, Woza Internet*, 22 nov. 2000)

- Au **Bangladesh**, l'incendie d'un atelier de confection, dans lequel 50 personnes – en majorité des femmes et des enfants – ont trouvé la mort, a ravivé les inquiétudes concernant les conditions de travail dans cette branche d'activité. La plupart des travailleurs sont morts écrasés dans la bousculade vers la sortie, alors qu'ils tentaient d'échapper à l'incendie qui s'était déclaré à l'usine Chowdury Knitwear Garments de Shibpur, au sud de Dhaka. Une centaine d'autres ont dû être transférés dans les hôpitaux de la région. Le gouvernement du Bangladesh a demandé une enquête, et les dirigeants de l'Association des fabricants et des exportateurs de vêtements du Bangladesh ont promis d'améliorer les mesures de sécurité. Environ 300 personnes ont péri dans des incendies d'usine au Bangladesh depuis 1990. (*The Guardian, Londres*, 28 nov. 2000)

- En **Suède**, des chercheurs ont découvert que les brimades et l'anxiété qui accompagnent la réorganisation des entreprises sont les principales causes des arrêts du travail pour maladie. Ils ont également établi que les sanctions infligées en cas de congé de maladie pour encourager le «présentisme» en obligeant le personnel malade à travailler



Keystone

- En **Inde**, l'Association des femmes travaillant à leur compte (SEWA) vient en aide aux victimes du tremblement de terre récemment survenu au Gujarat, grâce au vaste réseau dont elle dispose parmi la population des régions rurales et urbaines proches de la zone du séisme. La SEWA, qui regroupe des travailleurs à domicile, compte plus de 200 000 membres dans tout l'État du Gujarat. Elle a participé à l'élaboration de la convention (n° 177) de l'OIT sur le travail à domicile, 1996. Pour de plus amples renseignements sur les opérations de secours de la SEWA au Gujarat, consulter : <http://www.sewa.orf/earthquake.htm>

malgré tout vont à l'encontre du but recherché. En effet, les personnes qui effectuent beaucoup d'heures supplémentaires sont les moins susceptibles de s'absenter pour cause de maladie tandis que celles qui se forcent à travailler en étant malades finissent par prendre davantage de congés de maladie. Ayant analysé les dossiers d'absence d'environ 3 500 salariés de la poste suédoise, les chercheurs ont conclu que les mesures d'intimidation doubleraient le nombre de jours de congé pris par les femmes pour cause de maladie et que, dans le cas des hommes, les arrêts de travail étaient dus à l'anxiété causée par la réorganisation du lieu de travail. (*Study for Sweden Post*, janv. 2001)

- Selon un récent rapport, en moyenne trois personnes meurent chaque jour au travail en **Italie**. D'après les travailleurs syndiqués du pays, 650 000 accidents du travail, dont 849 décès, ont été déclarés au cours des huit premiers mois de l'année

2000, ce qui représente une augmentation de 18% par rapport à la même période de l'année précédente. Le plus grand nombre d'accidents mortels a été enregistré dans le secteur du bâtiment, suivi par celui des transports. Les dirigeants syndicaux imputent ce taux élevé d'accidents au non-respect des normes de sécurité du travail ainsi qu'à la piètre qualité des inspections et au manque d'information. Ils ont recommandé qu'une action éducative soit menée auprès des travailleurs et des employeurs. (*Libération*, 23 oct. 2000)

### Médias et communication : changement de perspective

- Les deux milliards de personnes les plus pauvres de la planète ont davantage besoin de nourriture et de soins de santé que d'ordinateurs portatifs et de l'Internet. Tel est l'avis de l'homme le plus riche du monde, le président de la société Microsoft,

Bill Gates. Lors d'une conférence sur la «création de dividendes numériques», qui s'est tenue au mois de novembre dernier à Seattle, dans l'État de Washington (États-Unis), M. Gates a déclaré qu'il était plus important de lutter contre la pauvreté et de dispenser des soins de santé que de «réduire la fracture numérique», comparant ironiquement celle qui caractérise la répartition des propriétaires d'automobiles dans le monde et que personne n'a jamais songé à réduire. Il a déclaré qu'un terminal d'ordinateur ou une connexion à l'Internet ne seraient probablement pas d'un grand réconfort pour les mères de famille vivant dans la misère. «Ce que veulent ces femmes, c'est que leurs enfants vivent, qu'ils puissent grandir normalement. Faut-il des ordinateurs pour le comprendre?» (*The New York Times*, 5 nov. 2000)

- Les membres de la Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des in-

dustries diverses (ICEM) de l'entreprise Goodyear des États-Unis ont lancé sur l'Internet un bulletin intitulé *Global Solidarity* pour coordonner l'information et l'action syndicale au sein de l'entreprise, sur tous les continents. La création de ce bulletin constitue la dernière initiative en date d'un réseau mondial des travailleurs de Goodyear, mis sur pied en 1999. Le syndicat souhaite conclure avec les différentes filiales des conventions globales portant sur des sujets tels que les droits syndicaux, l'égalité et la santé, la sécurité et l'environnement. Le premier numéro du bulletin contiendra des nouvelles sur les usines Goodyear de l'Australie, du Brésil, du Canada, de la Colombie, du Guatemala, des États-Unis, de l'Indonésie et du Royaume-Uni. On peut consulter le bulletin en ligne à l'adresse : <http://www.icem.org/update/upd2001/upd01-05.html> (*Communiqué de presse de l'ICEM*, 26 janv. 2001)

● Aux **États-Unis**, les travailleurs des médias ressentent fortement les effets des restructurations et du ralentissement des rentrées publicitaires. Cable News Network (CNN), première chaîne d'information câblée du monde, qui diffuse 24 heures sur 24, a annoncé en janvier la suppression de 400 emplois, soit 10% de ses effectifs, dans le cadre d'un regroupement de ses activités de diffusion sur le Net et à la télévision. Au début du mois, News Corporation avait annoncé qu'elle supprimerait 200 postes dans son unité d'information sur l'Internet, News Digital, qui englobe FoxNews.com et FoxSports.com, pour cause de recul des recettes publicitaires. Le réseau de télévision NBC a lui aussi annoncé une réduction de 5 à 10% de ses effectifs pour réduire ses coûts. (*Reuters*, 17 janv. 2001)

● Les retombées de la nouvelle économie et les déboires des entreprises de l'Internet profitent aux organisations à but non lucratif

des **États-Unis**. Selon le *Wall Street Journal*, quotidien national du monde des affaires, de plus en plus de directeurs dynamiques de dotcoms abandonnent la cocotte-minute de l'Internet pour entrer dans les services publics. Le *Journal* rapporte qu'un nombre croissant d'organisations à but non lucratif qui ont leur propre site, offrent à des cadres de dotcoms des traitements compétitifs pour exercer des fonctions d'intérêt général, axées sur la technologie. Un chasseur de têtes spécialisé dans la recherche de cadres pour les organisations à but non lucratif explique ce phénomène par le fait que les deux milieux sont animés par des «gens de passion». (*Wall Street Journal*, 6 déc. 2000)

#### DIVERS

● En **Thaïlande**, l'ouverture d'une discothèque placée sous la supervision des parents pourrait



BIT/Jacques Maillard



BIT/Jacques Maillard

**En Russie, l'alcoolisme au travail constitue une entrave à la productivité.**

aider les jeunes filles à échapper au commerce du sexe. Les autorités de la ville de Pathum Thani ont proposé d'ouvrir une fois par semaine une discothèque publique aux jeunes et à leurs parents. Cette initiative a été prise après

l'arrestation d'un personnage haut placé qui a avoué avoir eu des relations avec quatre filles de 13 à 15 ans. «Les enfants d'aujourd'hui adorent danser. Alors, pourquoi ne pas leur donner l'occasion de danser en choisissant nous-mêmes l'endroit et le moment», déclare un habitant soucieux de la localité. (*Bangkok Post*, 2 fév. 2001)

● En **Russie**, d'après les statistiques gouvernementales, l'alcoolisme au travail progresse aussi vite que l'économie. Dans un récent rapport, le ministère de la Santé estime que 34 000 décès imputables à un excès d'alcool ont eu lieu pendant l'année 2000 et que ce problème constitue une entrave à la productivité. Alors qu'elle s'était stabilisée dans les années quatre-vingt, la consommation d'alcool pur augmente de nouveau, celle-ci étant, selon les données officielles, de 13 litres par habitant et par an, ce qui est largement supérieur à la limite de 8 litres, fixée par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), au-delà de laquelle de graves risques pour la santé s'ensuivent. Les responsables imputent en partie cette recrudescence de l'alcoolisme à la montée des inégalités et aux difficultés économiques. (*Financial Times*, 29 nov. 2000) □





Le Directeur général du BIT, Juan Somavia, s'est félicité du travail accompli par la commission, qu'il a qualifié «d'excellent exemple de pratique du dialogue social au niveau international». Il a souligné que cette approche intégrée de l'action normative de l'OIT permettait de prendre en compte des intérêts différents sans pour autant trahir les principes de l'Organisation.

Lors de la séance de clôture, les délégués de la Fédération internationale des armateurs (ISF) et de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), ont déclaré: «L'Accord de Genève constitue le premier pas important vers un objectif qui n'est pas facile à atteindre, à savoir faire en sorte que notre industrie, dont le caractère international est unique, dispose d'un ensemble de normes de travail applicables à l'échelle mondiale. Nous sommes fiers de porter le flambeau de la campagne de l'OIT visant à promouvoir le travail décent dans le monde entier.»

La CMP a demandé au Conseil d'administration du BIT d'autoriser un programme de réunions tripartites (armateurs, gens de mer et gouvernements) pour préparer une Conférence maritime qui se tiendrait en 2005 en vue d'adopter la «convention cadre» proposée.

Par ailleurs, elle s'est déclarée vivement préoccupée par les arrestations de gens de mer et notamment de capitaines de navires, auxquelles ont donné lieu de récents accidents maritimes avant même que des enquêtes aient été réalisées, et elle a demandé au Directeur général du BIT de faire part de cette préoccupation aux pays membres de l'Organisation.

### Des salaires en baisse

Le salaire minimum mensuel précédemment recommandé par l'OIT avait été fixé en vertu de la recommandation (n° 187) sur les salaires et la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996.

Or, selon le rapport d'information préparé en vue de la réunion<sup>1</sup>, le salaire moyen des matelots qualifiés a régressé en valeur absolue de 1992 à 1999, les plus touchés étant les matelots des pays développés. Par exemple, au cours de ces sept années, le revenu mensuel moyen des matelots qualifiés de nationalité australienne a diminué de 65%, celui des Japonais et des Allemands de 53%, celui des Belges de 51%, celui des Néerlandais de 49%, celui des Danois de 43%, celui des Portugais de 26% et celui des Français de 14%.

En revanche, les salaires des marins brésiliens, bulgares, philippins, indonésiens, lettons et russes n'ont pas sensiblement bougé et

ceux des marins du Bangladesh, du Myanmar (Birmanie), de la Chine, de Hong-kong (Chine), de l'Inde et de la Pologne ont augmenté de 25 à 91% (en valeur absolue). Dans certains pays, les salaires ont fortement augmenté depuis le début des années quatre-vingt-dix, mais ils sont encore inférieurs à la moyenne internationale.

La recommandation n° 187 n'est pas contraignante à moins que le gouvernement n'en décide autrement par voie législative. Les armateurs et les syndicats s'en inspirent néanmoins pour déterminer les échelles de salaires. Le secteur maritime est le seul pour lequel il existe au sein de l'OIT un tel mécanisme de détermination du salaire de base moyen.

Actuellement, le commerce maritime international est assuré par quelque 50 000 navires, dont les deux tiers sont des vraquiers et un cinquième des pétroliers, le reste étant des ferries, des paquebots et des navires ravitailleurs utilisés par l'industrie offshore. Le commerce international est en expansion

et le gros des marchandises est transporté par mer. Au cours de ces dix dernières années, la flotte mondiale a augmenté de 10% et son tonnage de 35%, tendance qui devrait perdurer. De plus, d'importants changements sont survenus sur les plans du financement, de l'immatriculation et de la gestion des navires, ainsi que sur le marché du travail des gens de mer.

L'effectif des gens de mer est estimé à 1,25 million, dont un tiers d'officiers. Ce chiffre ne comprend pas le personnel d'intendance et d'hôtellerie employé à bord des paquebots ni d'autres catégories telles que celles des travailleurs engagés sur les petits caboteurs et les petites embarcations de pêche. Tout comme l'industrie qui l'emploie, la main-d'œuvre des transports maritimes est internationale. □

<sup>1</sup> Conséquences des changements structurels survenus dans le secteur maritime sur les conditions de vie et de travail des gens de mer, BIT, Genève 2001, ISBN: 92-2-212237-2, prix: 20 francs suisses.

# Institut international d'études sociales

40<sup>e</sup> anniversaire

**Pour son 40<sup>e</sup> anniversaire, l'Institut international d'études sociales a organisé une réunion sur le thème : «Travail décent «dotcom» : Politiques et institutions pour l'ère numérique». À cette occasion, les participants à deux tables rondes ont réfléchi les uns à l'incidence de la nouvelle économie sur la relation d'emploi en Europe et les autres à la question de l'investissement dans les réseaux de communication dans le cadre des stratégies de développement.**

Avec la montée de l'information et du savoir comme des facteurs de production essentiels, de nouvelles formes de travail apparaissent et la relation d'emploi se transforme. Si certains travailleurs tirent avantage de cette situation, d'autres, beaucoup plus nombreux, plongent dans l'incertitude et la précarité. Les participants à la première table

ronde ont donc réfléchi aux moyens d'action possibles en se demandant quelles stratégies et institutions pourraient favoriser l'autonomie, la flexibilité et la créativité tout en améliorant les perspectives de carrière, la formation permanente et la qualité de la vie et du travail de l'ensemble des travailleurs.

La seconde table ronde a démontré qu'une meilleure circulation de l'information pourrait contribuer à la réduction du chômage et de la pauvreté dans les pays les plus démunis, en conférant davantage d'efficacité aux mécanismes microéconomiques, en facilitant l'accès à l'éducation et aux soins de santé et en augmentant la participation au capital social. L'investissement dans les réseaux de communication devrait s'accompagner d'une action gouvernementale dans les domaines de l'enseignement, de la formation et du développement social, encourageant,





recueils de directives pratiques sur l'exposition professionnelle à des substances nocives en suspension dans l'air (1980) et concernant la sécurité dans l'utilisation de l'amiante (1984) contiennent de nombreuses dispositions pertinentes, définissent les principes devant régir la prévention de la contamination du milieu de travail et préconisent des méthodes générales de prévention. Ces principes englobent l'élimination des dangers ou des risques et le remplacement par des agents qui ne sont pas nocifs ou qui le sont moins (ce qui peut aussi s'accompagner de l'interdiction de certains types de travaux). Une fois ces deux principes mis en pratique, l'accent doit être mis sur des mesures d'ordre technique et l'application de programmes efficaces de maîtrise des risques.

Les experts ont également recommandé que le BIT produise de nouveaux codes portant sur des fibres synthétiques et organiques qui ne sont pas couvertes par les instruments existants, notamment les fibres céramiques réfractaires, la cellulose et certains silicates. Ils ont recommandé que le recueil de directives pratiques soit largement diffusé, que des mesures de suivi, telles que des réunions et conférences régionales soient mises en place pour en évaluer l'efficacité et que le recueil soit révisé ultérieurement à la lumière des innovations scientifiques et technologiques.

### **Contenu du Recueil de directives pratiques sur la sécurité dans l'utilisation des laines isolantes en fibres vitreuses synthétiques (laine de verre, de roche et de laitier)**

Le recueil a pour but de promouvoir une démarche intégrée, tenant compte du fait que les laines isolantes en fibres vitreuses synthétiques ne sont pas utilisées sous leurs formes chimiques pures mais sous la forme de produits à plusieurs composants. Il traite l'ensemble des dangers liés au produit (fibres isolantes, liant et autres matériaux), compte tenu des conditions réelles d'utilisation sur les lieux de travail. Les dispositions qu'il contient visent à réduire le plus possible l'exposition des travailleurs à des fibres et poussières de laines isolantes, à prévenir l'irritation et la gêne ainsi que tout effet nocif à long terme provenant de la manipulation de ces produits.

Il définit les principes et approches concernant les conditions de sécurité à respecter et les précautions à prendre. Il définit les

obligations générales des fabricants, des fournisseurs, des sélectionneurs, des employeurs, des travailleurs et des autorités compétentes, qui ont tous un important rôle à jouer pour garantir une utilisation sûre des laines isolantes, du stade de la fabrication à celui de l'élimination. Ainsi, se trouve établie une chaîne de responsabilités qui couvre l'ensemble du processus et des acteurs concernés et s'applique donc à tous les pays.

Les mesures générales de prévention et de protection ainsi que les informations correspondantes qui figurent dans les annexes — systèmes de classification, limites d'exposition lors de la fabrication et de l'utilisation et procédures d'évaluation des risques — seront particulièrement utiles aux pays en développement et aux pays en transition. Le recueil souligne le fait que les mesures de prévention et de protection doivent être fonction de la classification et des risques potentiels des laines isolantes et, d'autre part, qu'il incombe à l'autorité compétente de décider du type de mesures à prendre. Les directives aideront en particulier les petites entreprises à garantir un niveau de protection suffisant à leurs travailleurs.

Les recommandations concrètes des recueils de directives pratiques du BIT sont destinées à tous ceux qui, dans le secteur public ou privé, ont à veiller à la sécurité et à la santé des travailleurs eu égard à certains risques professionnels (par exemple le bruit et les vibrations, les rayonnements et, dans ce cas, les laines isolantes), secteurs d'activité (par exemple, le bâtiment, les mines) ou matériels (par exemple, les tracteurs, les tronçonneuses). Les recueils de directives pratiques ne visent pas à remplacer les dispositions législatives ou réglementaires nationales ni les normes en vigueur, mais devraient servir de guides pour l'élaboration de telles dispositions ou de programmes de prévention et de protection à l'échelon national ou à celui de l'entreprise. Ils s'adressent en particulier aux autorités gouvernementales et publiques, aux employeurs, aux travailleurs et à leurs organisations, ainsi qu'aux entreprises et à leurs comités de sécurité et d'hygiène.

Les recueils de directives pratiques, y compris celui-ci, sont essentiellement destinés à inspirer des mesures de prévention et de protection et ils sont considérés comme constituant les normes techniques du BIT en matière de sécurité et de santé au travail. Ils contiennent des dispositions générales et d'autres qui sont spécifiques, notamment en

ce qui concerne la surveillance du milieu de travail et de la santé des travailleurs, l'éducation et la formation, les consultations et la coopération, l'enregistrement des données, les obligations et le rôle des différentes parties prenantes. Les dispositions des recueils devraient être interprétées compte tenu de la situation locale, des moyens techniques et de l'échelle des opérations.

### **Informations générales sur les laines isolantes en fibres vitreuses synthétiques**

Les laines isolantes en fibres vitreuses synthétiques sont les fibres minérales artificielles (FMA) les plus courantes, les autres étant les fibres réfractaires (céramiques, par exemple), les fibres à filaments continus et les fibres à usage spécial. Les FMA sont des silicates amorphes faites de verre, de roche ou d'autres minéraux. Elles sont beaucoup utilisées dans les maisons, les bureaux et les usines pour l'isolation thermique, les économies d'énergie, l'isolation phonique, l'ignifugation et la protection contre les incendies, l'isolation des appareils ménagers, l'isolation aérospatiale et pour renforcer des matériaux en plastique, plâtre, ciment et textile. Les laines isolantes en fibres vitreuses synthétiques (laine de verre, de roche, de laitier) sont des matériaux fibreux obtenus à partir de verre, de roche ou de laitier dont le diamètre nominal est compris entre 2 et 9 microns, et de composition chimique variable en silicate amorphe comprenant essentiellement des oxydes de silicium, d'aluminium, de calcium, de sodium, de magnésium, de bore, de baryum et de potassium.

Certains types de FMA sont utilisés depuis longtemps. L'utilisation des fibres vitreuses à des fins décoratives et artistiques remonte à plusieurs siècles, mais elle ne s'est généralisée qu'au XX<sup>e</sup> siècle. Ainsi, selon I. M. Lee et col., ces fibres sont fabriquées en Europe depuis 1840 et, aux États-Unis, la première usine a vu le jour en 1897. En 1985, la production mondiale atteignait 6 millions de tonnes. Les fibres de verre représentent 80% de toutes les fibres minérales produites aux États-Unis ; elles sont essentiellement utilisées pour l'isolation thermique et phonique. En Europe, les laines de verre et de roche sont produites en quantités plus ou moins égales et sont surtout utilisées pour l'isolation thermique et phonique (*Environmental Health Criteria 7 : Manmade Mineral Fibres, OMS*). On estime que plus





## Activités organisées dans le monde entier par l'Organisation internationale du Travail ou avec son appui

### TREMBLEMENT DE TERRE AU GUJERAT: LE BIT RÉAGIT RAPIDEMENT

▲ Le tremblement de terre d'une magnitude de 7,7 sur l'échelle de Richter, qui s'est produit le 26 janvier 2001 au Gujérat (Inde), a fait 16 millions de victimes et causé des dégâts matériels estimés à 4,6 millions de dollars. Le nombre de morts se situe autour de 30 000. Plus de 165 000 personnes sont blessées, 330 000 maisons sont détruites et 750 000 autres sont endommagées. Toutefois, ces chiffres ne donnent qu'une idée partielle des conséquences réelles de cette catastrophe naturelle.

En effet, bien que les Nations Unies et d'autres donateurs se soient immédiatement mobilisés pour apporter une aide humanitaire, **le fait qu'une grande partie de la population, désormais sans emplois ni autres sources de revenu, se trouve plongée dans la misère sociale et économique est l'une des conséquences majeures de la catastrophe.** Le Programme focal du BIT sur la réponse aux crises et la reconstruction a réagi sans attendre. Il a mis à la disposition du bureau régional de l'OIT à New Delhi les moyens financiers et techniques nécessaires pour dépêcher sur place trois consultants indiens chargés d'évaluer la situation dans les domaines relevant du mandat de l'Organisation et de proposer des mesures et des projets à mettre en œuvre.

L'un de ces consultants, qui a acquis une grande expérience des travaux de reconstruction à forte intensité de main-d'œuvre dans plusieurs pays, s'occupe du volet technique de l'évaluation et de l'organisation des opérations de déblaiement et de remise en état de l'infrastructure. Il s'occupe également de la planification et détermine l'ordre de priorité des activités à entreprendre. Il explore les pos-

sibilités de collaboration avec le gouvernement et d'autres partenaires pour faire en sorte que les travaux de reconstruction de l'infrastructure et de logements bon marché mais sûrs, génèrent un maximum d'emplois. Les autres consultants évaluent les dommages et les pertes subis par les membres du réseau SEWA, qui se trouvent dans la zone du séisme. Après quoi, un programme d'assistance sera mis sur pied en consultation avec la SEWA.

Le bureau de New Delhi est en contact avec des mandants de l'OIT, avec différents programmes et unités du siège, avec différentes institutions dont celles des Nations Unies et avec des ONG qui participent activement aux secours. C'est l'équipe des Nations Unies à New Delhi qui coordonne l'ensemble des activités du système des Nations Unies. Elle a chargé l'OIT de s'occuper de l'information, de la protection des enfants et de la question des moyens de subsistance. L'OIT est également présente sur le terrain par l'intermédiaire des trois consultants indiens qui relaient ses préoccupations dans les réunions organisées sur place avec d'autres acteurs nationaux et internationaux.

À partir des informations recueillies par les consultants et en étroite collaboration avec les services du BIT, au siège et sur le terrain, le bureau de New Delhi prévoit, avec l'aide du programme focal, une série de mesures complémentaires destinées non seulement à reconstruire ce qui a été détruit, mais également à remettre la région sur la voie du développement. Il pourrait s'agir, entre autres, d'étendre les programmes de reconstruction à fort coefficient de main-d'œuvre et de création de revenus pour les catégories les plus gravement touchées, d'étudier le rôle que pourraient jouer les entreprises dans ce contexte, de prévoir une assistance particulière pour les enfants et les jeunes et d'analyser l'impact du séisme (survenu après plusieurs années de sécheresse dans la région) sur les plans de la pauvreté, de l'insécurité, des stratégies de survie et de l'emploi.

*Pour tout renseignement, s'adresser au Programme focal du BIT sur la réponse aux crises et la reconstruction, e-mail : [krishnamurty@ilo.org](mailto:krishnamurty@ilo.org)*

### Création d'un groupe de réflexion sur le secteur informel

▲ L'expression «secteur informel» est généralement utilisée pour désigner le segment de l'économie et du marché du travail qui a absorbé une quantité non négligeable de demandeurs d'emploi et de chômeurs, en marge des réglementations gouvernementales et des régimes officiels de protection sociale. Depuis une vingtaine d'années, la conjoncture internationale favorise l'extension du secteur informel. Or, l'OIT s'étant désormais fixé pour objectif prioritaire de faire en sorte que tout le monde puisse avoir un travail décent,





il ne fait aucun doute que les travailleurs de ce secteur retiendront plus que jamais son attention. C'est ainsi que, dans le souci d'améliorer la cohérence et les synergies au sein de ses programmes et politiques, le BIT a décidé d'instituer un groupe de réflexion sur le secteur informel, composé de représentants de tous les mandants de l'Organisation. Cette décision vient à point nommé puisque le Conseil d'administration du BIT a inscrit le secteur informel à l'ordre du jour du débat général de la Conférence internationale du Travail pour 2002.

Pour tout renseignement, s'adresser au Secteur de l'emploi, tél. 4122/799 5853; e-mail: edemp@ilo.org

### BASE DE DONNÉES SUR LES ENTREPRISES ET LES INITIATIVES SOCIALES

▲ Cette base de données sur les entreprises et les initiatives sociales contient une foule d'informations sur les initiatives du secteur privé qui concernent les conditions de travail et la situation sociale sur les lieux de travail et dans les communautés au sein desquelles les entreprises sont implantées: politiques et rapports d'entreprise, codes de conduite, critères d'accréditation et de certification, programmes de labels et autres programmes sociaux. Elle permet à l'utilisateur de configurer ses recherches afin d'obtenir une information ciblée sur des entreprises et organisations, pays, régions, branches d'activité et sur les thèmes du travail et de l'emploi. On peut y effectuer ses recherches en anglais, espagnol et français.

Pour tout renseignement, s'adresser au Secteur de l'emploi, tél. 4122/799 6853; e-mail: edemp@ilo.org; site web: <http://www.oracle02.ilo.ch:6060/vpi/Vpisearch.first> (Les références et liens renvoyant à des entreprises, programmes ou documents ne constituent pas un assentiment de l'OIT pour tels produit, service, entreprise, programme ou opinion mentionnés).

### TIMOR ORIENTAL

▲ Le premier centre de services pour l'emploi du Timor oriental a ouvert ses portes l'été dernier dans la capitale, Dili. Les dix membres de son personnel ont été formés par le BIT. Le travail de ce centre consistera dans un premier temps à traiter les offres et les demandes d'emploi dans le district de Dili, et par la suite à donner des conseils sur les possibilités de formation et l'emploi indépendant.

Pour tout renseignement, s'adresser à James Mc Auley, e-mail: James@east-timor.org Pour tout renseignement, s'adresser à James Mc Auley, e-mail: James@east-timor.org

### ASSEMBLÉE DES EMPLOYEURS DE L'ASIE ET DU PACIFIQUE

▲ Les dirigeants de 19 pays se sont réunis les 9 et 10 octobre 2000 à Singapour, à l'occasion de la cinquième réunion de haut niveau des employeurs de l'Asie et du Pacifique, sur le thème du renforcement des partenariats entre les gouvernements et les syndicats. Cette réunion était coparrainée par l'Organisation internationale des employeurs, les fédérations japonaise et singapourienne des employeurs et l'OIT. L'invité d'honneur de la séance d'ouverture était Lee Boon Yang, ministre de la Main-d'œuvre de Singapour. Dans la résolution finale, les participants affirment que les stratégies de mise en valeur des ressources humaines doivent s'adresser à tous



Keystone

### Le chômage au Timor oriental.

et que la révision de la recommandation (n° 150) de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, constitue un objectif prioritaire.

Pour tout renseignement, s'adresser au Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique, tél. 66-2/288 2203; fax 66-2/288 3027; e-mail: apneditor@ilo.org

### PRIX DORCELINA-FOLADOR

▲ Le Programme focal sur la sécurité socio-économique lance un prix annuel pour le meilleur travail de recherche appliquée visant à mettre en pratique le principe de la sécurité économique pour tous. Ce prix s'appellera le Prix Dorcelina-Folador, d'après le nom d'une brésilienne handicapée, chef de file d'un mouvement de paysans sans terres et ardente partisane de la sécurité économique universelle, récemment assassinée d'un coup de fusil alors qu'elle se trouvait dans sa véranda avec ses enfants. Il sera délivré chaque année au mois de juin par un jury désigné parmi les membres du comité consultatif international du Programme. Une présentation et un séminaire auront lieu à cette occasion au BIT.

Pour tout renseignement, s'adresser au Programme focal sur la sécurité socio-économique, tél. 4122/799 8893; fax 4122/799 7123; e-mail: ses@ilo.org

### PRÉPARATION D'UNE NOUVELLE NORME INTERNATIONALE DU TRAVAIL SUR LA PROMOTION DES COOPÉRATIVES

▲ En 2001, la Conférence internationale du Travail procédera à la première discussion d'une norme internationale du travail sur la promotion des coopératives. Ce nouvel instrument remplacera la recommandation n° 127 de l'OIT sur les coopératives (pays en voie de développement), adoptée en 1966. Le Service des coopératives du BIT a publié un rapport préliminaire intitulé *La promotion des coopératives*, qui existe en anglais, français, espagnol, arabe, russe, chinois et allemand. Un deuxième rapport contenant un projet de conclusions est en préparation.

Pour tout renseignement, s'adresser au secteur de l'emploi, tél. 4122/799 6853; e-mail: edemp@ilo.org

## L'IPEC RÉALISERA D'AMBITIEUX OBJECTIFS EN 2000-01

▲ L'ampleur du travail des enfants dans le monde et les réalités socio-économiques qui la sous-tendent sont telles que le problème ne peut être résolu du jour au lendemain. Pourtant, un récent rapport d'activité du Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) donne des raisons d'espérer. L'IPEC est en effet en train de réaliser deux très ambitieux objectifs : la ratification de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants par la moitié des membres de l'OIT à la fin de l'année 2001 et l'augmentation substantielle du nombre de ratifications de la convention (n° 138) sur l'âge minimum. À la fin du mois de décembre 2000, la convention n° 182 avait été ratifiée par 49 pays et la convention n° 138 par 102.

L'IPEC s'était également fixé pour objectif de multiplier par deux le nombre de bénéficiaires directs du programme, celui-ci devant passer de 130 000, niveau atteint en 1998-99, à 260 000. Et là aussi les perspectives sont bonnes puisque 200 000 enfants supplémentaires profiteront des programmes de l'IPEC en 2000-01. En outre, les programmes à délai d'exécution fixe qui seront



Keystone

lancés au Népal, en El Salvador et en Tanzanie au début de l'année 2001 augmenteront sensiblement ce chiffre.

Des enquêtes nationales sur le travail des enfants sont en cours dans 18 pays et de nouvelles enquêtes seront prochainement conduites dans 15 autres pays. Ainsi, le nombre total d'enquêtes sur le travail des enfants réalisées en 2000-01 dépassera l'objectif fixé, qui était de 30. Le rapport indique également que le volume des dépenses de coopération technique, qui a été fixé à 44 millions de dollars pour la période biennale 2000-01, sera probablement atteint.

Le nombre des pays dans lesquels opère l'IPEC est aujourd'hui presque dix fois supérieur à ce qu'il était au début des années quatre-vingt-dix, où moins de 10 pays étaient concernés. Désormais, avec 99 pays participants, la création d'une alliance mondiale de 100 partenaires semble tout à fait possible. Cinquante et un pays ont signé un protocole d'accord avec l'IPEC et 23 autres ont avec lui des liens moins formels. En tout, 25 pays donateurs et organisations apportent un soutien politique et financier au programme.

*Pour tout renseignement, s'adresser au Programme international pour l'élimination du travail des enfants (IPEC), tél. 4122/799 6486; fax 4122/799 8771; e-mail: ipec@ilo.org*

## LA JORDANIE ET LES ÉTATS-UNIS PROCLAMENT LEUR ADHÉSION AUX NORMES DE L'OIT

▲ La Jordanie et les États-Unis ont signé le 24 octobre 2000 un accord de libre-échange dans lequel chaque pays réaffirme son adhésion aux normes fondamentales du travail de l'OIT. Lors de la cérémonie de signature, Charlene Barshefsky, déléguée au commerce des États-Unis, a déclaré que cet accord était «le premier accord commercial signé par les États-Unis, qui contienne des dispositions essentielles réaffirmant la compatibilité entre liberté du commerce, d'une part, et protection de l'environnement et des droits des travailleurs, d'autre part. Aucun des deux pays ne devra adopter de nouvelles lois mais seulement appliquer celles qu'il a déjà, de façon à associer la libéralisation des échanges et l'ouverture des marchés à leurs autres responsabilités».

## PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL EN AFRIQUE

▲ Un projet pilote sur la promotion du dialogue social en Afrique francophone, qui est financé par la Belgique, est en cours d'exécution au Bénin, au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire, au Niger et au Togo. Le but est d'examiner la manière dont est pratiqué le dialogue social dans ces pays et de relever les problèmes qui se posent dans ce domaine. Ce projet est destiné à mieux faire comprendre aux gouvernements et aux partenaires sociaux la nécessité de développer la concertation tripartite sur les questions économiques et sociales, compte tenu des besoins de chaque pays. Des projets similaires seront bientôt réalisés

en Guinée, au Mali, au Sénégal et dans les pays d'Afrique lusophone. Les gouvernements de plusieurs autres pays africains ont eux aussi manifesté le désir de bénéficier de l'assistance technique du BIT pour promouvoir le dialogue entre partenaires sociaux.

*Pour tout renseignement, s'adresser au Programme focal pour le renforcement du dialogue social, tél. 4122/799 7035; fax 4122/799 8749; e-mail: ifpdialogue@ilo.org*

## AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL EN HAÏTI

▲ En octobre 2000, le BIT a lancé un projet visant l'amélioration des conditions de travail dans les usines de montage d'Haïti. Ce projet d'assistance technique consiste à apporter une formation adéquate et à mettre sur pied un système de contrôle indépendant et fiable. Partant des conditions actuelles de travail dans les entreprises participantes, il amènera les propriétaires et les dirigeants des entreprises concernées à élaborer eux-mêmes des plans d'amélioration adaptés à leurs besoins. Le système de contrôle permettra de mesurer les progrès et de relever les problèmes qui pourraient être résolus par des plans mis en œuvre par la suite. Les entreprises participantes et leurs sous-traitants relèvent de la sous-commission des usines de montage de l'Association de l'industrie haïtienne (ADIH).

*Pour tout renseignement, s'adresser au conseiller technique principal du projet, e-mail: CTA-Haïti@ilo.org*



dans la presse... dans la presse... dans la presse... dans la

# La fracture numérique, les conditions de travail des gens de mer, les fusions et acquisitions bancaires font la une des journaux

BBC HOME PAGE | WORLD SERVICE | EDUCATION

**BBC NEWS**

The world needs 500 million new jobs in the next decade  
**By Claire Doole in Geneva**

A day before economic leaders meet for the annual world economic forum in Davos, Switzerland, the UN agency for labour has said that there are 160 million people without work around the world, 20 million more than three years ago.

In its World Employment Report 2001, the International Labour Organisation (ILO) says the world will have to create 500 million jobs over the next decade.

(Grande-Bretagne, 24.02.2001)

Asahi Shimbun (Japan)  
25 January 2001

160 million people unemployed and IT penetration rate is unbalanced, summarizes ILO.

朝日新聞

失業1億6千万人に  
IT普及率で格差  
ILOの報告書によると、世界の失業者は1億6千万人に達している。また、ITの普及率に格差が生じていると指摘している。

**EXCELSIOR**

Necesitará el Planeta 500 Millones de Empleos en el 2001: OIT

GINEBRA, 23 de enero (AP).— El planeta tendrá que crear 500 millones de empleos para reducir el desempleo y acoger nuevos miembros de la OIT, informó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su informe anual.

"Aunque se han producido algunos avances significativos, la situación global mantiene muchos problemas y genera bastante preocupación", dijo Amjad, autor principal del Informe sobre el Desempleo Mundial 2001.

La OIT, una dependencia de las Naciones Unidas, estima que 160 millones de personas están desempleadas, un aumento de 20 millones desde el inicio de la década asiática en 1997. El organismo calcula que 460 millones de personas necesitarán fuerza laboral durante la próxima década.

**Clarín** (Argentina, 27.02.2001)

El desempleo en el mundo

Según una encuesta del World Employment Report 2001, casi un tercio de la fuerza de trabajo mundial, de 3.000 millones de personas, está desempleada.

País	Índice de desempleo
Sudáfrica	25,3%
Polonia	16,7%
España	16,0%
Argentina	14,7%
Francia	12,0%
Alemania	10,0%
Canadá	7,6%
Suecia	7,1%
Reino Unido	6,0%
Dinamarca	5,4%
Japón	4,9%
E.E.U.U.	4,2%
Noruega	3,3%

Frankfurter Allgemeine Zeitung (Mittwoch, 24. Januar 2001)

„Beschäftigung ist noch nicht hoch genug“

ILO: Wachstum allein reicht nicht / Technik-Vorteile nicht ausgeschöpft

ZÜRICH, 23. Januar. Die Aussichten für eine globale Verbesserung der Beschäftigungslage sind so gut wie seit einem Jahrzehnt nicht mehr. Doch Wirtschaftswachstum allein reicht nicht aus, um der in vielen Ländern wachsenden Zahl von Erwerbspersonen eine Stelle zu bieten und zugleich die Arbeitslosigkeit zu vermindern. Das schreibt die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) in ihrem Bericht „Weltbeschäftigung 2001“, der am heutigen Mittwoch in Genf veröffentlicht wird.

(Allemagne, 24.01.2001)

Daily News (Sri Lanka)

ILO's World Employment Report 2001

Despite improved employment, digital divide looms large

GENÈVA (ILO News) — Despite improvements in labour market performance in industrialised countries and the growing potential of information technology to create jobs and spur development, the global employment picture remains “deeply flawed” for workers in many parts of the world, according to a new report by the International Labour Office (ILO).

The ILO's “World Employment Report 2001: Life at Work in the Information Economy” finds that despite the communications revolution taking place in the world today, many workers are unable to find jobs and that technological advances are not being fully exploited.

In addition, the report also finds that while there are gains in wealth and communication, the digital divide is widening, resulting in a world where the rich are getting richer and the poor are getting poorer.

EL MERCURIO (Chili)

Mil Millones de Personas Con Problemas de Empleo

Miércoles 24 de Enero de 2001

La cesantía registrada a finales del año 2000 afecta a unos 160 millones de trabajadores en todo el mundo.

Casi un tercio de los tres mil millones de personas que componen la población activa mundial trabajan en condiciones precarias o están desempleados, lo que demuestra que la situación laboral en el mundo es muy deficiente a pesar de las mejoras logradas en la última década.

El “Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2001” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que se publicó ayer, señala que estas personas “están en situación de desempleo, de subempleo, a la búsqueda de mejores condiciones laborales o ganan menos de lo necesario para mantener a su familia por encima del umbral de la pobreza”.

Digital Divide Hits Labor Market (Grande-Bretagne)

Tom Buerkle International Herald Tribune  
Wednesday, January 24, 2001

Only Rich Countries Have Seen Job Gains, UN Agency Finds

LONDON Technology has widened the gap between developed and developing countries in recent years and will continue to do so unless poor countries improve their education systems and expand their telecommunication networks, the International Labor Organization said Tuesday.

The report, released in advance of the World Economic Forum in Davos, Switzerland, this week, which will focus on the so called digital divide, said that employment gains in recent years have been concentrated almost exclusively in the developed member countries of the Organization for Economic Cooperation and Development. In contrast, global unemployment has risen by 20 million, to 160 million, since the outbreak of the Asian financial crisis in 1997, it said.

Pour des raisons de place disponible, certains articles ont été raccourcis, adaptés ou n'apparaissent pas dans leur présentation originale.



# dans la presse... dans la presse... dans la presse...

## DailyStar

(Liban, 27.01.2001)  
**ILO 'guardedly optimistic' about ICT**

As Lebanese information communication technology leaders contemplate the best ways to move ahead in the new economy and raise the country's standing in the sector to the level of achievers such as Ireland and Costa Rica, the International Labor Organization has issued a careful endorsement of the potential of the information economy to create jobs and support internationally balanced development. The ILO published its World Employment Report 2001 earlier this week, under the title "Life at work in the information economy."

## FINANCIAL TIMES

(Grande-Bretagne, 24.01.2001)

**Guarded welcome for IT's impact on world job levels**

But ILO argues that spread of technology will worsen divisions if market forces are not curbed.

(Espagne, 5.02.2001)

## Diario

**Las fusiones bancarias causaron miles de despidos**

AGENCIAS | Ginebra.

La oleada de fusiones y adquisiciones llevadas a cabo en la banca ha provocado eliminación de cientos de miles de puestos de trabajo en un sector que se había caracterizado siempre por la estabilidad laboral. Según un documento preparado por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), con motivo de la reunión de expertos del sector este lunes en Ginebra, las grandes fusiones y adquisiciones van inevitablemente acompañadas por anuncios de despidos masivos. Durante la década de los noventa, el sector financiero de Europa occidental ha perdido un mínimo de 130.000 empleos. Entre 1999 y 2000 se podrían haber eliminado otros 300.000 empleos.

(Liban, 27.01.2001)

## Nuevos

0 millones de nuevos la fuerza laboral global informe anual.

cuación del desempleo "ón", expresó Rashid 01, de 398 páginas.

millones de personas la crisis económica se incorporarán a la

## السياسة (Koweït, 1.02.2001)

في تقرير منظمة العمل الدولية حول فرص العمل الجديدة في العالم لعام 2001

**الهوة الرقمية ما زالت في تزايد رغم تحسن الصورة العامة للاستخدام التكنولوجي**

**In an ILO Report on New Job Opportunities in the World in 2001, The "Digital Divide" is still Increasing despite the Improved Employment Outlook**

(Indonésie, 26.01.2001)

## The Jakarta Post

The Journal of Indonesia Today  
26 January 2001

**A third of global workforce jobless or underemployed**

GENEVA (AFP) — One-third of world's workforce was unemployed or underemployed at the end of 2000, the International Labour Organization said in its annual report Wednesday.

"The global employment situation remains deeply flawed," despite improvements over the past decade, said the World Employment Report 2000, released by the Geneva-based organization.

Nearly "one-third of the world's labour force of about three billion people" are either unemployed, underemployed in terms of seeking more work or earn less than is needed to keep their families out of poverty," it said.

(Irlande, 24.01.2001)

## Irish Independent

**World needs 500m new jobs in 10 years**

MORE people found employment around the world last year, in contrast to the rising joblessness of the 1990s, the International Labour Organisation said in its annual report yesterday.

(Brésil, 24.01.2001)

## O GLOBO

**OIT: Economia global terá que criar 500 milhões de empregos em 10 anos**

Relatório alerta para crescimento de abismo tecnológico entre ricos e pobres

• GENEBRA. A economia mundial terá que criar 500 milhões de postos de trabalho para reduzir o desemprego e absorver novos membros da população ativa, informou ontem a Organização Internacional do Trabalho em seu relatório anual. A OIT também manifestou preocupação com o abismo tecnológico crescente entre países ricos e pobres.

001:

at outlook, rge

oday, increasing numbers of workers and jobs or gain access to the emergent resources needed to ensure increasingly digitalised global econo-

the latest World Employment Report given its different speed of diffusion in pool countries, the information and technology (ICT) revolution is widening global "digital divide".

LE FIGARO économie MERCREDI 24 JANVIER 2001

**EMPLOI** Le BIT publie son rapport annuel

**Un tiers d'actifs chômeurs ou sous employés**

www.nytimes.com

## The New York Times

January 25, 2001

**World Needs to Add 500 Million Jobs in 10 Years, U.N. Report Says**

## الوطنية (Koweït, 5.02.2001)

في تقرير لمنظمة العمل الدولية

**حصى اندماجات المصارف الأوروبية ستسفر عن تسريح ٢٠٠ ألف عامل**

s un rapport du BIT: 200 000 travailleurs perdront leurs loois en raison des fusions de banques européennes.

Liberazione

mercoledì 24 gennaio 2001

**UN MILIARDO DI DISOCCUPATI** (Italie, 4.01.2001)

E' la denuncia dell' Ufficio internazionale del lavoro. Ma non basta: in tutto il mondo 500mila persone guadagnano meno di un dollaro al giorno

## The Jakarta Post

The Journal of Indonesia Today

24 January 2001 (Indonésie)

**ILO focuses on seamen wages**

GENEVA (AFP) — The International Labor Organization (ILO) hsts talks here this week on increasing the currently recommended 435-dollar-a-month (462 euros) minimum wage of able seafarers.

The five-day meeting also will work towards working out a new "bill of rights", laying down a single minimum international standard for sailors in areas such as safety, working conditions and living conditions on board, the ILO said.

About 30 different conventions currently exist on seafarers' conditions, the ILO said.

"In absolute terms, average wage rates for able seafarers have declined between 1992 and 1999," a report prepared for the ILO talks said. Sailors from developed countries have been especially hard-hit.

**Las fusiones obligan a eliminar miles de empleos, según la OIT**

EFE GINEBRA

La oleada de fusiones y adquisiciones llevadas a cabo en la banca ha provocado la eliminación de cientos de miles de puestos de trabajo en un sector que se había caracterizado siempre por la estabilidad laboral. Según un documento de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), con motivo de la reunión de expertos del sector hoy en Ginebra, las grandes fusiones y adquisiciones van inevitablemente acompañadas por anuncios de despidos masivos.

05Feb2001 SINGAPORE: ILO agrees to hike in minimum wage rates.

THE International Labour Organisation's Joint Maritime Commission has agreed to a rise in the body's minimum wage rate from US\$435 (S\$752.55) per month to US\$450 next year and US\$465 in 2003.

The ILO meeting in Geneva discussed a range of matters, chief among which were the pay deal and the possibility of formalising a joint convention containing and updating all the most important existing ILO rules.

(c) 2001 Singapore Press Holdings Limited.

Sources: THE SHIPPING TIMES 05/02/2001

REUTERS Business Briefing , 2-5-2001

# Médiathèque

## À lire

■ **Conséquences des changements structurels survenus dans le secteur maritime sur les conditions de vie et de travail des gens de mer.** *BIT, Programme des activités sectorielles.* ISBN 92-2-212237-2. 20 francs suisses.

La question des conséquences des changements structurels est étroitement liée au but principal que s'est fixé l'OIT : promouvoir le travail décent. C'est dans ce contexte que le Bureau a demandé au Centre international de recherche sur les gens de mer de réunir des informations sur les changements survenus dans le secteur maritime, notamment pour ce qui est des institutions chargées de réglementer ce secteur, de vérifier le respect des règlements (immatriculation) et d'appliquer les règles concernant les conditions de travail et de vie à bord des navires (gestion).

Le rapport examine les principaux changements qui se sont produits dans les transports maritimes internationaux, la réduction des coûts par souci de rentabilité économique et les particularités du marché de l'emploi qui ont un impact sur les conditions de travail. L'accent est mis sur les conditions à bord des navires : logement et bien-être, emploi des femmes, rôle des syndicats et de la négociation collective, formation et certification.

■ **The public employment service in a changing labour market.** *Phan Thuy, Ellen Hansen et David Price.* ISBN 92-2-111388-4. 30 francs suisses

Les auteurs passent en revue les quatre fonctions principales des services publics de l'emploi : placement,

information sur le marché du travail, administration des programmes de régulation du marché du travail et versement des prestations de chômage. Ils examinent la manière dont sont organisés et administrés ces services ainsi que les rapports qu'ils entretiennent avec d'autres organismes, en mettant en évidence les contraintes et les dilemmes qui sont aujourd'hui les leurs.

Ils analysent les modalités de fonctionnement des services publics de l'emploi des pays industrialisés, en voie de développement et en transition et démontrent que les meilleurs résultats sont obtenus grâce à une collaboration étroite avec les partenaires sociaux, les institutions gouvernementales et autres.

■ **L'incidence sur l'emploi des fusions et des acquisitions dans le secteur des services bancaires et financiers.** *BIT, Programme des activités sectorielles.* ISBN 92-2-212327-1. 20 francs suisses.

Ce rapport a été préparé pour servir de base de discussion à une réunion tripartite destinée à aider les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs à traiter avec davantage d'équité et d'efficacité les problèmes concernant l'emploi, qui surviennent dans le secteur des services bancaires et financiers à la suite de fusions et d'acquisitions.

Sur la base de ce rapport, les participants ont adopté des propositions d'action à entreprendre par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs au niveau national et par l'OIT au niveau international.

■ **Women, gender and work.** *Sous la direction de Martha Fetherolf Loutfi.* ISBN 92-2-111386-8. 40 francs suisses.

Dans ce livre, d'éminents philosophes, économistes et juristes livrent leur pensée sur le thème : femmes, égalité entre les sexes et travail. Ils réfléchissent à la définition des notions d'égalité et d'égalité des chances, au rôle que peut jouer la législation pour favoriser l'égalité et aux mesures que devraient prendre les pouvoirs publics pour résoudre les problèmes du harcèlement sexuel, de l'inégalité salariale, du travail à temps partiel, du plafond de verre et de la sécurité sociale.

Ce travail constitue un excellent ouvrage de référence sur l'état actuel de la recherche et de l'analyse des rôles des hommes et des femmes dans le monde du travail.

■ **Youth unemployment and employment policy: A global perspective.** *Niall O'Higgins.* ISBN 92-2-111348-5. 27,50 francs suisses.

On trouvera dans ce livre des exemples de mesures prises par les pouvoirs publics pour s'attaquer au problème du chômage des jeunes, notamment dans les domaines de l'éducation et de la formation. L'auteur souligne la nécessité, pour accroître l'égalité des jeunes dans l'emploi, d'informer correctement ceux-ci sur le marché du travail, d'assurer le suivi des mesures prises et d'évaluer les programmes.

Après avoir analysé les causes et les conséquences du chômage

des jeunes, l'auteur présente les instruments de l'OIT qui sont applicables aux jeunes et analyse les obstacles politiques auxquels se heurtent de nombreux pays du monde entier. Il propose ensuite des stratégies de nature à amener les pouvoirs publics et les organisations à évaluer le chômage des jeunes et à y apporter des solutions.

■ **Achieving transparency in skills markets : measurement and information gaps in education and training statistics.** *Sous la direction de Paolo Garonna, Paolo Reboani et Gyorgy Sziracki.* ISBN 88-464-2530-8

Ce livre passe en revue les principaux problèmes que pose l'évaluation statistique du fonctionnement des marchés du travail et des qualifications et analyse le degré de convergence de l'offre et de la demande de qualifications et d'emplois. Les auteurs examinent plus particulièrement l'état actuel des statistiques de l'éducation et de la formation, les données dont ont besoin les différents acteurs ainsi que le rapport existant entre ces statistiques et les politiques et pratiques en matière d'emploi.

En conclusion, ils formulent des propositions visant, d'une part, à renforcer les moyens dont disposent les statisticiens de l'éducation et de la formation et, d'autre part, à favoriser la recherche et la collecte de données.

■ **Revue internationale du Travail.** Les articles du dernier numéro de la *Revue* (vol. 139 (2000), N° 4) traitent de questions actuelles concernant l'emploi et le marché du travail. Dans *L'emploi durable persiste dans les pays industrialisés*, Peter Auer et Sandrine Cazes remettent en cause l'idée en vogue selon laquelle la relation d'emploi durable appartiendrait au passé. Ils examinent l'évolution de la durée d'occupation des postes à la lumière de données telles que l'âge, la conjoncture, l'emploi temporaire et d'autres facteurs qui in-

fluent sur la stabilité et la sécurité de l'emploi. Alors que le sentiment d'insécurité augmente, rares sont les signes d'une instabilité qui serait en train de se généraliser sur les marchés du travail de la plupart des pays industrialisés.

Partant des études publiées sur l'offre de main-d'œuvre des travailleurs pauvres, Mohammed Sharif avance dans un article intitulé *Le 'S' inversé – La fonction néoclassique complète de l'offre de main-d'œuvre*, que la courbe d'offre à pente négative généralement observée lorsque les salaires sont très bas reflète une vente de travail en situation de détresse et non une «mentalité perverse» comme l'ont affirmé certains théo-

riciens. La thèse défendue ici s'appuie sur le schéma néoclassique pour obtenir une courbe complète, en forme de 'S' inversé.

On reproche souvent aux régimes d'indemnisation du chômage de concourir à la création d'un esprit de dépendance et ainsi de perpétuer le chômage. Dans *Les politiques actives de l'emploi et le rôle des incitations*, Bart Cockx analyse quatre types d'explication de la persistance du chômage et les leçons à en tirer pour concevoir des politiques de l'emploi efficaces, notamment en évitant les incitations qui vont à l'encontre du but recherché. Il présente ensuite, pour illustrer son propos, deux programmes réalisés en Belgique.

La libre circulation des travailleurs est l'un des principes fondateurs de l'Union européenne. Toutefois, la complexité et la difficulté d'application des règlements ainsi que l'évolution des besoins et des exigences font que la mobilité professionnelle est encore faible. Dans son article «*La mobilité professionnelle dans l'Union européenne: quelques constats, enjeux et perspective*», François Vandamme plaide pour la mise en œuvre de programmes d'action visant à faciliter la mobilité, à la rendre plus attrayante et plus sûre et à consolider les politiques de lutte contre la discrimination.

On trouvera également dans cette livraison de la *Revue* la première partie de la *Perspective* de Mark

Lansky, intitulée *Du genre, des femmes et de tout le reste*. En toile de fond du débat et de la recherche en cours sur la question hommes-femmes et l'égalité (qui feront l'objet de la deuxième partie), sont analysés ici certains changements conceptuels et problèmes à partir desquels s'est forgée la pensée actuelle sur le sujet. Toutefois, l'auteur conclut que les nouveaux vocables ont été plus faciles à adopter qu'à mettre en pratique dans l'intérêt d'une plus grande justice sociale. □

(Édition imprimée : abonnement d'un an (4 numéros): 90 francs suisses ou 60 euros. On peut également souscrire un abonnement de deux ans. La Revue existe en édition électronique. Pour tout renseignement: <http://www.ilo.org/revue>)

## Naissance d'un Phoénix...

(Suite de la page 9)

ne croient personne. Ils sont méfiants, ils nous donnent un faux nom, ils nous observent. Il faut du temps pour qu'ils acceptent de dialoguer», explique l'éducateur. Dans ces centres, ces enfants apprennent à lire, à écrire et à vivre en collectivité. «Nous devons tout leur apprendre, même à se laver. Certains ne s'étaient pas lavé les pieds depuis cinq ans», ajoute-t-il.

Prayas leur dispense aussi une formation professionnelle et organise des activités de loisirs (théâtre, sculpture, peinture). À l'issue de leur séjour, qui peut durer plusieurs années, les enfants ont la possibilité de poursuivre leurs études ou bien, pour les plus grands adolescents, d'ouvrir une échoppe correspondant à la formation professionnelle qu'ils ont reçue (réparation mécanique, électricité, fabrication de vêtements), ou d'aller travailler chez un employeur choisi par l'association.

### Les moyens de Prayas

Prayas a créé à Delhi 35 centres d'éducation, qui proposent chaque jour aux enfants de la rue et à ceux des quartiers très pauvres plusieurs cours d'une instruction non scolaire organisée selon un horaire souple. Ces centres offrent un repas à midi. En 1998-99, 2 500 enfants ont bénéficié d'une telle instruction,



Keystone

qui précède souvent l'intégration dans une école de type classique. L'association a aussi ouvert un centre médical et dispose de deux dispensaires itinérants qui sillonnent la capitale pour dispenser des soins aux enfants des rues et aux familles des bidonvilles. Trente mille personnes ont ainsi été soignées en 1998-99.

Enfin, l'association gère une permanence téléphonique gratuite («ChildLine»), où tout enfant en détresse peut obtenir secours, abri et soins. Une partie de l'équipe de ChildLine parcourt régulièrement les quartiers à la rencontre des enfants.

En douze ans, Prayas (site Internet : [www.prayasjac.org](http://www.prayasjac.org)) a acquis suffisamment d'expérience pour être reconnue. Elle reçoit des aides financières de banques et de grandes

entreprises indiennes, des gouvernements indien, canadien, norvégien et irlandais ainsi que du bureau régional de l'Organisation internationale du Travail, à Delhi. Elle travaille en partenariat avec des instituts de recherche en sciences sociales, des organisations non gouvernementales telles que la Fondation Rajiv-Gandhi et Terre des Hommes, et aussi avec des hôpitaux ainsi qu'avec la police de Delhi. Son but est de sensibiliser ces professionnels et ainsi de renforcer l'action sociale en faveur des enfants de la rue. □

Bénédicte Manier

Bénédicte Manier est une journaliste en poste à Paris, spécialisée dans les droits sociaux. Elle est l'auteur d'un ouvrage intitulé *Le travail des enfants dans le monde, La Découverte, 1999.*



# La voix royale vers le télétravail

Des réponses aux questions  
du monde actuel

Qu'est-ce que le télétravail ?  
Qui sont les télétravailleurs ?  
Où sont-ils ?

Un nouveau livre du BIT examine sous un angle nouveau le phénomène du télétravail et la manière dont il évolue.

Du fait de l'évolution des technologies de l'information et de la communication, de l'apparition de nouvelles formes d'organisation du travail et de l'évolution des

mentalités, le télétravail se développe rapidement en une gamme très variée de formules souples. Du télétravail à domicile aux bureaux satellites, du télétraitement au télétravail transfrontalier et outre-mer, du travail itinérant au secteur en plein essor des centres d'appel, le livre *The High Road to Teleworking* explore les enjeux technologiques, sociaux et économiques du télétravail.



Téléchargez dès maintenant  
The High Road to Teleworking, de Vittorio di Martino, à  
[www.ilo.org/safework/telework](http://www.ilo.org/safework/telework)

Pour tout renseignement:  
Programme focal sur la sécurité et la santé  
au travail et l'environnement.  
Bureau international du Travail, Genève.  
Tél. 4122/799 6715; fax 4122/799 6878,  
e-mail : [safework@ilg](mailto:safework@ilg)

