

Travail, Emploi, Formation
N°16/octobre 2022

**Travailleur·e·s
détaché·e·s en Europe.
Un état de la question**

**Sous la direction de
Nouria OUALI & Meike BRODERSEN**

**CENTRE METICES
INSTITUT DE SOCIOLOGIE
UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES**

Revue éditée par le Centre METICES (Migrations, Espaces, Travail, Institutions, Citoyenneté, Epistémologie, Santé) de l'Institut de Sociologie, Université libre de Bruxelles.

Anciennement :

- *Critique Régionale*
- *Cahiers de Sociologie et d'Economie Régionales*

Revue publiée gratuitement sur le site internet : <https://metices.ulb.be>

Rédaction – Administration :

Travail Emploi Formation – **Metices**
Institut de Sociologie – ULB
Avenue Jeanne 44 – CP 124
B-1050 Bruxelles

Tél. : 02/650 31 83

Email : metices@ulb.be

Copyright METICES

Comité de rédaction

Directrice de rédaction : Nouria OUALI, Université Libre de Bruxelles
Directeur honoraire : Mateo ALALUF, Université Libre de Bruxelles
Secrétaire de rédaction : Meike BRODERSEN, Université Libre de Bruxelles
Secrétariat : Pina MELONI, Université Libre de Bruxelles

Aline BINGEN, Université libre de Bruxelles
Francine BOLLE, Université libre de Bruxelles
Pierre DESMAREZ, Université libre de Bruxelles
Isil ERDINC, Université libre de Bruxelles
Mejed HAMZAOU, Université libre de Bruxelles
Guy LEBEER, Université libre de Bruxelles
Esteban MARTINEZ, Université libre de Bruxelles
Jean-François ORIANNE, Université de Liège
Fabienne SCANDELLA, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Université libre de Bruxelles
Sarah LAFUENTE-HERNANDEZ, European Trade Union Institute et Université libre de Bruxelles
Jean VANDEWATTYNE, Université de Mons
Marc ZUNE, Université Catholique de Louvain

Comité scientifique international

Paul BOUFFARTIGUE, CNRS LEST, Marseille, France
Soumia BOUTKHIL, Université Mohamed Premier, Oujda, Maroc
Annamaria COLOMBO, HEF-TS-Fribourg, Suisse
Bernard FUSULIER, Université Catholique de Louvain, Belgique
Vasil KIRÖV, Sofia University St. Kliment Ohridski, Bulgarie
Claude HAAS, Université de Luxembourg, Luxembourg
Steve JEFFERYS, London Metropolitan University, Grande-Bretagne
Christina KARAKIOULAFIS, University of Crete, Grèce
Cédric LOMBA, Université Paris 8, France
Miguel MARTINEZ LUCIO, University of Manchester, Grande-Bretagne
Sylvie MONCHATRE, Université Lumière Lyon II, France
Michel PARAZELLI, Université du Québec à Montréal, Canada
Fabio PEROCCO, Università Ca' Foscari Venezia, Italie
Alberto RIESCO-SANZ, Universidad Complutense, Madrid, Espagne
Maria Amparo SERRANO PASCUAL, Universidad Complutense, Madrid, Espagne
Maud SIMONET, Université Paris Ouest Nanterre-La Défense, France
Jens THOEMMES, Université de Toulouse, France
Annalisa TONARELLI, Université de Florence, Italie
Christophe VANROELEN, Vrije Universiteit Brussel, Belgique

Introduction : Sombre tableau des conditions de travail des détaché·e·s en Europe et des moyens de lutte contre la fraude et le dumping social

Nouria Ouali¹

Depuis 1996, la directive européenne 96/71/CE du 16 décembre sur le détachement de travailleur·e·s dans le cadre d'une prestation de services² autorise une nouvelle forme de mobilité du travail. Elle matérialise l'un des objectifs fondamentaux de l'Union européenne (UE) qui est d'abolir tout obstacle à la liberté de circulation des personnes et des services. Le travailleur·e détaché·e y est défini·e comme « tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement. » (Article 2).

Trois autres directives d'exécution ou rectificatives (voir l'encadré) viennent compléter le dispositif de régulation de cette nouvelle forme de travail organisé selon trois modalités du détachement: *un contrat de prestation de service transnationale* entre deux entreprises (la plus fréquente), *un contrat d'une mobilité intra-groupe* (sous-traitance entre entreprises ou établissements d'un même groupe ou mise à disposition de personnel pour des missions ou formations ponctuelles au sein d'entreprises d'un même groupe), ou encore *une mise à disposition de salarié·e·s d'une entreprise de travail temporaire établie hors du pays de l'entreprise utilisatrice* du service. Les 27 États membres couverts par ces directives peuvent, à la fois, être demandeurs (détachement entrant) et fournisseurs de prestations de service (détachement sortant).

Sur le plan quantitatif, le détachement des travailleur·e·s n'est pas une pratique marginale : en 2019, il concernait plus de 2 millions de travailleur·e·s (+7% comparé à 2018) qui quittaient, pour une période déterminée, leur pays de résidence afin de prêter un service dans un autre pays membre de l'UE (De Wispelaere *et al.*, 2021). Selon la Commission européenne, entre 2010 et 2015, le nombre de travailleur·e·s détaché·e·s s'est accru de 41,5% en 5 ans, ce qui représentait en moyenne 0,9% de la force de travail (0,4% des équivalents temps plein). Au cours de cette période, près de 36% du détachement étaient mobilisés dans le secteur de la construction, en particulier pour les pays demandeurs tels que le Luxembourg, la Belgique et l'Autriche. Le temps moyen du détachement correspondait à 4 mois mais pouvait s'étendre jusqu'à 8 mois dans certains pays³. Les données par sexe et par nationalité à l'échelle européenne ne sont pas disponibles mais, en France, la DARES indique qu'en 2019, 92% des travailleur·e·s détaché·e·s étaient des hommes et 78% d'une nationalité de l'UE.

Le travail détaché est un objet peu investigué dans la recherche scientifique, en particulier sur le plan qualitatif tant la conduite d'enquête de terrain auprès des travailleur·e·s concerné·e·s est laborieuse, voire impossible dans certains secteurs (Oliveira & Thoemmes, 2017). Ce fut le cas de la recherche européenne PostER réalisée en 2012 en Allemagne, Belgique, France, Royaume-Uni et Suède qui tenta d'évaluer la mise en œuvre de la directive 96/71/CE sur le détachement dans les secteurs de la construction et du transport transfrontalier de ces cinq pays (Clark, 2012).

¹ Professeure à la Faculté de Philosophie et Sciences sociales, chercheure au centre METICES-ULB. noria.ouali@ulb.be

² Transposée en droit belge dans la loi du 5 mars 2002 (*Moniteur belge*, 13 mars 2002).

³ European Commission (sans date), *How many posted workers are there in the EU?* <https://ec.europa.eu/social>. BOUGHAZI Y., PARENT G., 2021, *Qui sont les travailleurs détachés en France*, DARES Analyse, n°34, juin, 8 p.

L'étude révéla déjà des pratiques diverses et complexes ainsi qu'une multitude d'abus de la part des entreprises de ces secteurs tels que, les inégalités salariales⁴, le non-paiement de cotisations sociales, le non-respect du temps de travail, le recours aux faux indépendant·e·s ou la création de sociétés « boîtes aux lettres ». Jens Thoemmes soulignait, pour la France, que la mobilité du travail liée au détachement révélait des zones de légalité et d'illégalité des normes qui sont sujettes à interprétation et à discussion au détriment des travailleur·e·s détaché·e·s ; la tension entre les normes du pays d'accueil et du pays d'envoi se réalisait « aux dépens des normes plus favorables des pays destinataires » (2014 : 42-43). Depuis les années 2000, le recours au détachement n'a cessé de s'étendre, en particulier dans les activités et services non-délocalisables de la construction, du transport, de l'industrie de la viande et de l'agriculture.

Encadré 1 : les directives européennes sur le travail détaché

La directive 96/71/CE du 16/12/1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services établit une liste des conditions de travail qui doivent être accordées aux travailleurs provisoirement détachés par leur employeur dans le pays où ils sont détachés (pays d'accueil). Son objet est de garantir la protection des travailleurs ainsi que d'offrir des conditions de concurrence équitables aux prestataires de services.

La directive d'exécution 2014/67/UE a pour objectif d'améliorer la mise en œuvre et l'exécution de la directive 96/71/CE. Elle vise notamment à améliorer la prévention, la surveillance et les sanctions en cas d'abus des règles applicables et à renforcer la coopération administrative entre les États membres.

La directive modificative (UE) 2018/957 actualise et modifie la directive 96/71/CE. Elle fixe les règles concernant les conditions de travail et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs détachés et vise à garantir des salaires justes ainsi que des conditions de concurrence équitables entre les entreprises d'envoi et les entreprises locales, tout en maintenant le principe de la libre circulation des services.

La directive (UE) 2020/1057 établit des règles spécifiques pour le détachement de conducteurs professionnels dans le secteur du transport routier commercial et pour l'exécution efficace de ces règles. Son objectif est de supprimer les divergences entre les pays de l'UE dans l'interprétation, l'application et la mise en œuvre des règles concernant le détachement des travailleurs dans le secteur du transport routier. Cette directive devait être transposée dans la législation nationale des pays de l'UE avant le 2 février 2022.

1. Une législation renforcée pour mieux réguler les pratiques ?

Dès sa promulgation, la directive 96/71/CE avait suscité de nombreuses réactions de la part des organisations syndicales des États membres de l'UE les mieux dotés en droits sociaux et droit du travail. Les syndicats redoutaient, à juste titre, l'intensification du dumping social et anticipaient la dégradation des conditions de travail, les pertes d'emplois massifs dans certains secteurs sur les marchés du travail nationaux, mais aussi l'affaiblissement de la concertation sociale et des systèmes de protection sociale.

⁴ Par exemple, en 2012, un employeur d'une grande entreprise de la construction en Belgique expliquait qu'il avait perdu 20% de ses emplois en raison de la concurrence déloyale : alors qu'il offrait un salaire horaire de 32€ de l'heure, les compagnies low cost proposait 20-24€, mais en réalité sur les chantiers, les travailleurs étaient payés 8€ de l'heure. En outre, les modes de paiement étaient calculés au mètre carré pour les plafonneurs et carreleurs ou au poids pour les ferrailleurs (Ouali, 2012 : 43). En France, Jens Thoemmes mentionnait un salaire d'un à cinq dans le secteur de la construction, sauf pour les personnes très qualifiées pour qui l'écart salarial avec les résidents était faible (2014 : 45).

En réponse à ces critiques, un projet de réforme de la directive 96/71/CE fut proposé dans le but, selon la Commissaire à l'Emploi, aux Affaires sociales et à l'Inclusion, d'en faciliter l'usage « de façon équitable »⁵, y compris pour les entreprises sous-traitantes. Ensuite, plusieurs directives ont tenté de rectifier le tir, dont la directive modificative 2018/957⁶ qui régule les pratiques et protège davantage le droit des travailleur·e·s détaché·e·s et la directive 2020/1057 qui vise à réduire les interprétations divergentes de règles dans le secteur du transport routier.

Entre 2018 et 2021, de nouvelles études quantitatives et qualitatives sur les conditions de travail des travailleur·e·s détaché·e·s dans plusieurs États membres de l'UE ont été menées (projets Poosh (2018-19), Con3Post (2019-20) et PowBridge (2020-21)) dont une partie des résultats est présentée dans deux des articles de ce numéro du TEF. Ces enquêtes de terrain ont relevé des pratiques abusives similaires à celles constatées en 2012 en termes d'écart de salaires, de non-respect des horaires et du temps de travail, de conditions de logement et de vie précaires, d'isolement social, etc. Ces études soulignent cependant le recours de plus en plus fréquent aux travailleur·e·s détaché·e·s issus de pays non-membres de l'UE et l'ampleur des situations d'exploitation.

Ainsi, les pratiques de détachement observées dans ces recherches, notamment en Italie (Cillo) et en Angleterre (Danaj), valident, a posteriori, les craintes des organisations syndicales et de certain·e·s employeur·e·s du secteur de la construction. Les témoignages des membres des services d'inspection sociale et du travail, des représentant·e·s syndicaux·ales et des travailleur·e·s détaché·e·s dressent, en effet, un sombre tableau sur les conditions de travail et de vie des détaché·e·s. En dépit des protections renforcées par les réformes de la directive 96/71/CE⁷ et de la volonté politique affichée de la Commission européenne de garantir une meilleure protection des travailleur·e·s détaché·e·s, les résultats des enquêtes révèlent la persistance d'inégalités salariales parfois abyssales, des pertes substantielles d'emplois (secteur de la construction), des fraudes à la sécurité sociale et à la législation du travail⁸, la non protection des sous-traitant·e·s et des indépendant·e·s, des conditions de santé et sécurité, de vie et de logement déplorables voire l'exploitation caractérisée de travailleur·e·s détaché·e·s issu·e·s de pays non-membres de l'UE⁹.

De Wispelaere met en évidence que le détachement entraîne des pertes économiques pour les pays demandeurs telles que la sortie de revenus (salaires) et la perte de recettes publiques (fiscales [impôt et TVA] et sociales [cotisations patronales et des salariés]). S'agissant de la fraude sociale, il souligne que

⁵ Marianne THYSSEN, Commissaire à l'Emploi, Affaires sociales, Compétence et mobilité des travailleurs, Conférence de presse du 8 mars 2016.

⁶ Sur les enjeux de cette modification de la directive, voir Souchon, 2014. L'auteur y révèle que lors de la discussion du projet de révision de la directive sur le détachement au Parlement européen, le projet de directive d'exécution (instrument juridique qui évite de réviser en entier la directive) présenté au Parlement européen en mars 2012 fut jugé timoré, ce qui suscita la réaction d'une parlementaire à qui le Commissaire chargé de l'emploi de l'époque répondit : « Mais cette directive est justement faite pour proposer des travailleurs bon marché ! Vous n'allez tout de même tuer le bébé ! » (Souchon, 2014 : 19).

⁷ En Belgique, la loi du 12 juin 2020 transpose la directive 2018/957 et modifie deux lois : la loi du 5 mars 2002 sur les conditions de travail des travailleurs détachés et la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire et intérimaire

⁸ 45% des contrôles effectués par les services d'inspection belges sont des infractions aux législations sociales et du travail tel que le recours à de faux indépendants ou à des sociétés « boîtes aux lettres » dans un autre pays de l'UE.

⁹ L'arrêt du chantier « Rive gauche » survenu à Charleroi en avril 2016 fut déclenché par des ouvriers égyptiens salariés d'une entreprise italienne sous-traitante qui réclamaient les mois de salaire impayés. Selon la presse, le montant des salaires impayés s'élevait à environ 500.000 euros. Le chef de chantier et le responsable technique de l'entreprise concernée ont été inculpés de traite d'êtres humains et d'infractions à la législation sociale et aux réglementations en matière de bien-être au travail. L'instruction est toujours en cours.

ce risque est plus important dans la construction sachant que le montant des services importés dans ce secteur en Belgique est estimé à environ 1,5 milliards d'euros en 2019.

De son côté, la presse belge fait régulièrement état de l'organisation de contrôles des services d'inspection, des parquets et de la police, le plus souvent dans le secteur de la construction et celui du transport (voir encadré 2) qui aboutissent à des constats de fraudes et de pratiques de concurrence déloyale à la suite d'opérations coup de poing.

Encadré 2 : dumping social et fraudes dans le secteur du transport routier

Le 24 avril 2022 : 35 chauffeurs bulgares de l'entreprise Kumas Trans de Tessenderlo (Flandre) ont été privé de leur camion après un contrôle des services de l'inspection, de la police fédérale et du parquet. Les syndicats ont constaté que ces chauffeurs n'étaient plus payés depuis deux mois, qu'ils détenaient un contrat bulgare alors que l'employeur était actif en Belgique, mais possédait une boîte aux lettres en Bulgarie. (www.vrt.be, 26/04/22).

Le 12 octobre 2021 : avec l'appui d'Europol, 80 enquêteurs de la police judiciaire fédérale (PJF) de Bruxelles et 26 inspecteurs sociaux ont mené une trentaine de perquisitions simultanées en Belgique, en Italie et au Luxembourg, dans le cadre d'une enquête au sujet d'une vaste fraude au dumping social. Un réseau de sociétés belges et étrangères et leurs gérants étaient suspectés de faire venir des ouvriers roumains en Belgique via des sociétés implantées dans divers pays européens sans respecter les règles européennes et nationales en matière de détachement, d'assujettissement des travailleurs à la sécurité sociale et de conditions de travail, dont la rémunération. (www.rtbef.be, 19/10/2021).

Le 12 juillet 2021 : le camion de deux chauffeurs biélorusses salariés d'une société multinationale lituanienne dont le siège est à Vienne ont été bloqués à Welkenraedt. La police a relevé de multiples infractions notamment sur l'état dangereux du camion. Selon un responsable syndical du secteur des transports routiers : « Parmi ces infractions, il y a notamment l'état de pneus. On voit les fers des pneus qui dépassent de ceux-ci tellement ils sont usés. L'étalonnage du tachygraphe n'a plus été fait depuis plus de deux ans, les chauffeurs sont censés rentrer chez eux toutes les trois ou quatre semaines, ici ce n'est pas du tout le cas. A côté de cela, les chauffeurs (un deuxième est venu s'ajouter au premier) ne sont plus payés depuis au moins deux mois. Ce sont des chauffeurs qui ne viennent pas de l'Union européenne payés entre 250 et 300 euros par mois, auxquels s'ajoute une indemnité en noir de 65 euros par jour de travail. » (www.rtbef.be, 13/07/21).

2. Moyens de contrôle dérisoires face à l'ampleur de la fraude

Si la législation a été renforcée pour officiellement lutter contre les fraudes et le dumping social, les moyens attribués aux services de contrôle de la législation sur le détachement restent cependant dérisoires au regard de l'enjeu économique, individuel et collectif, que ces abus représentent. Plusieurs problèmes sont généralement soulevés : l'organisation du contrôle à l'échelle nationale (principe de subsidiarité) ; les moyens insuffisants pour une lutte efficace ; une coopération administrative défailante avec certains États membres ; l'état des marchés intérieurs du travail (chômage élevé, crise du secteur de la construction, compétitivité) qui accentue la dynamique de concurrence.

En Belgique, le ministre fédéral de l'Économie et du Travail, Pierre-Yves Dermagne, reconnaissait, en février 2022, les problèmes liés au détachement lors du lancement du plan stratégique de lutte contre la fraude sociale et le dumping social 2022-2025 :

*La fraude sociale, le dumping social et l'exploitation économique vont souvent de pair avec la violation des réglementations qui donnent une place centrale à la santé, la sécurité et le bien-être au travail. Intensifier la lutte pour des conditions de travail saines et sûres pour tous les travailleurs est, sans exagération, d'une importance vitale.*¹⁰

Ce plan¹¹ s'inscrit dans le cadre de la transposition de la dernière directive 2020/1057 qui établit les règles spécifiques du détachement des chauffeur·e·s dans le secteur routier commercial (voir encadré 1). Il vise notamment à renforcer la coopération européenne et internationale et les services d'inspection¹².

Malgré une volonté politique déterminée pour lutter contre la fraude sociale, les moyens réels mis à la disposition des services d'inspection sociale et du travail pour contrôler et réprimer cette fraude à l'échelle internationale contredisent cette posture publique. En effet, à peine 5% du nombre total d'inspecteur·e·s sont mis à disposition pour toute la Belgique (1.182 inspecteur·e·s ETP) lesquels réalisent 4% des contrôles effectués (De Wispelaere, dans ce numéro). En 2020, 53% de ces contrôles constataient une infraction (+14 points de pourcentage par rapport à 2019); soit une proportion nettement supérieure à la fraude sociale nationale (38%). Le contrôle du secteur de la construction est particulièrement ciblé avec 76% des contrôles en 2020 (*ibid*). Pourtant, en 2021, les contrôles ont ramené dans les caisses de l'État plus de 342 millions d'euros, soit 88 millions d'euros de plus que les montants de l'année 2020 ; un record selon le Service d'information et de recherche sociale (SIRS)¹³.

Le plan d'action gouvernemental 2022 n'envisage cependant pas de renforcer le personnel comme le réclament, depuis plus de dix ans, les responsables des services d'inspection (Ouali, 2012). La philosophie qui ressort du plan d'action repose, selon le SIRS, sur l'élaboration de « *priorités basées sur des critères objectifs et mesurables* » au regard du nombre d'entreprise à contrôler et du personnel disponible (SIRS, 2022 : 67). L'atteinte des objectifs de ce plan se réalisera essentiellement à travers des actions de communication et de sensibilisation, de groupes de travail, de campagnes et d'échanges d'informations, d'échanges d'expériences et de bonnes pratiques entre les institutions des États membres (*ibid* : 14-15). Rien n'est mentionné quant au besoin de renforcer le personnel de contrôle.

Pourtant sur le terrain, de plus en plus d'inspecteur·e·s du travail dénoncent leurs difficultés à effectuer leur mission de contrôle comme l'illustrent les articles respectifs de Cillo, de Danaj, et d'Erdirinç, Bingen, Sepulchre dans ce numéro. En France en 2014, un ancien directeur de l'inspection du travail se désolait de l'inertie de l'État français face aux fraudes sociales alors, déclarait-il, qu'il dispose de dossiers solides pour initier une action devant les tribunaux (Souchon 2014). Et un inspecteur, de son côté, constatait que la sanction à l'égard des employeur·e·s en infraction était très hypothétique : « *une citation à comparaître contre une entreprise étrangère, nécessite une traduction de la citation qui s'avère souvent plus coûteuse que l'amende encourue. La plupart du temps, le Parquet classe.* » (*ibid* : 21). En outre, les mesures politiques visant à réduire les services publics comme les inspections aggravent encore la situation, soulignent-ils.

Face à « *L'Océan de la fraude au travail détaché* » (Lana & Serval, 2021), les syndicats et les services d'inspection critiquent, à la fois, la rareté des procès, la clémence des sanctions, la faiblesse des

¹⁰ Communiqué à la presse. <https://trends.levif.be/economie/politique-economique/un-plan-de-lutte-contre-la-fraude-sociale-et-le-dumping-social/article-normal-1521753.html>

¹¹ <https://www.sirs.belgique.be/fr/plan-daction-lutte-contre-la-fraude-sociale-et-le-dumping-social-2022>.

¹² <https://www.rtbef.be/article/le-gouvernement-valide-le-plan-de-lutte-contre-la-fraude-et-le-dumping-social-10928454>

¹³ Ce service est l'institution fédérale chargée de définir les plans stratégique et d'action annuels en matière de lutte contre la fraude sociale en Belgique. Selon son rapport de 2022, les différents services d'inspection sociale (ONSS, CLS, INASTI, INAMI et ONEM) ont réalisé, en 2021, plus de 120.000 enquêtes dont 42,7% (50.000 cas) relevaient d'une infraction.

amendes, la longue durée de l'instruction et la difficile voire l'impossible récupération des manques à gagner colossaux pour les États¹⁴. Et, lorsque certaines affaires aboutissent devant la justice, les salarié·e·s exploité·e·s et spolié·e·s ainsi que l'État demandeur du détachement ne récupèrent jamais les salaires et les cotisations sociales qui sont dus. Quant aux procédures judiciaires, les délais entre les plaintes et le jugement des entreprises frauduleuses s'étalent en moyenne sur dix ans, ce qui laisse largement le temps à ces entreprises de poursuivre leurs forfaits ou de disparaître pour éteindre l'action judiciaire¹⁵. En conséquence, les services d'inspections se découragent :

De plus en plus stricte sur le papier, la législation peine cependant à être respectée. La faiblesse des sanctions, qui dissuade rarement le recours à la fraude, décourage les services de contrôle à procéder à des vérifications. (Lana & Serval, 2021 : 23).

Les tribunaux sont alors contraints de se rabattre sur la bonne volonté des États concernés et leur coopération pour récupérer les cotisations sociales et les amendes infligées.¹⁶ En pratique, cette coopération internationale est souvent qualifiée de dysfonctionnelle, surtout avec certains États membres de l'UE avec lesquels les services de contrôles belges peinent à vérifier le versement des cotisations sociales dues à la sécurité sociale du pays d'origine de l'entreprise et à obtenir l'indemnisation des travailleur·e·s lésé·e·s.

3. L'ampleur du détachement dans le secteur de la construction

Le dossier de ce numéro du TEF fait précisément le point sur la pratique du détachement dans le secteur de la construction dans trois pays membres de l'UE : à la fois, du point de vue de deux pays demandeurs (Belgique, Royaume-Uni) et d'un pays fournisseur (Italie).

Frédéric De Wispelaere aborde le travail détaché en Belgique. Son bilan statistique confirme l'ampleur du recours au détachement entrant dans le secteur de la construction en Belgique : en moyenne 20% de l'emploi total du secteur en 2020 (14% de salarié·e·s et 6% d'indépendant·e·s). A partir des données administratives, établies sur base du formulaire LIMOSA¹⁷ et du contrôle des fraudes du SIRS, l'auteur analyse l'évolution du nombre de travailleur·e·s détaché·e·s entrant en Belgique qui, entre 2013 et 2016, représentait de 50% à 60% de l'ensemble du détachement contre 30% en 2020. Parmi ces 30%, 14% étaient des indépendant·e·s non-couvert·e·s par les directives. Par ailleurs, De Wispelaere observe le recours croissant aux travailleur·e·s détaché·e·s non-ressortissant·e·s de l'UE (20% des détaché·e·s) en provenance d'Ukraine (+67% en 2020 par rapport à 2019), du Brésil et de Biélorussie dont la Pologne est

¹⁴ Lana et Serval (2021) estimaient que le montant en France de la fraude de plus de 80 millions d'euros en trois ans (2012 à 2015) ne sera jamais récupérée d'autant que certains États d'origine sont souvent retissant à procéder à ces réajustements pour maintenir la compétitivité de leurs entreprises.

¹⁵ La plainte déposée en 2016 par les organisations syndicales belges concernant le dossier du chantier « Rive Gauche » à Charleroi est toujours à l'instruction en octobre 2022.

¹⁶ Un tournant semble se profiler en France après les lourdes condamnations prononcées notamment contre trois entreprises espagnoles de travail temporaire du secteur agricole sur base de la législation sur le travail détaché : Safor Temporis en avril 2020 et Laboral Terra en septembre 2020 et Terra Fecundis en mai 2021. Cette dernière aurait dû verser 80 millions d'euros de cotisations hors pénalités de retard puisqu'elle détachait des travailleur·e·s durant plusieurs mois et payait des cotisations en Espagne inférieure de 40% à celles de la France. L'affaire contre Terra Fecundis avait été déclenchée lorsqu'en 2011 un travailleur agricole équatorien de 32 ans est mort de déshydratation dans une serre. Après 10 ans d'instruction, l'entreprise a finalement été jugée et accusée de « recours généralisé à la fraude », de « travail dissimulé », et de « marchandage et prêt illicite de main d'œuvre en bande organisée » (Lana et Serval, 2021 : 23).

¹⁷ Acronyme en néerlandais : Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van MigratieOnderzoek bij de Sociale Administratie (Système d'information transfrontalier en vue de la recherche en matière de migration auprès de l'administration sociale).

l'un des principaux pays fournisseurs. Il constate par ailleurs que la croissance économique du secteur de la construction depuis 2008 n'a pas bénéficié à l'emploi domestique. En réalité, le travail détaché a servi à combler les pénuries de main d'œuvre dans les segments les moins qualifiés de l'emploi alors que par le passé c'était la migration internationale de travail qui remplissait cette fonction¹⁸. Enfin, l'auteur examine les infractions aux législations sociales et du travail à partir de l'activité des services d'inspections sociales dont à peine 5% de ce corps sont dédiés au contrôle du travail détaché : il révèle que le taux d'infraction transnationale en matière de fraude sociale dans le secteur de la construction correspond à 46% des contrôles réalisés alors que cette même fraude sociale s'élève à 38% à l'échelle nationale.

Rossana Cillo se penche sur le travail détaché en Italie qui, au fil des années, s'est spécialisée dans la fourniture de main d'œuvre dans le secteur de la construction vers l'Europe : ainsi, entre 2015 et 2019, le nombre de formulaire A1 (document du détachement) a doublé. Sur base des deux enquêtes qualitatives Con3Post et PowBridet, qu'elle a menées sur le détachement entrant et sortant en Italie, l'autrice présente les caractéristiques de ce détachement dans le contexte socioéconomique de ce pays marqué par la crise du secteur de la construction depuis 2008, les politiques d'austérité de l'État, la dérégulation et la flexibilisation du travail amorcé dès les années 1990, la part importante du travail informel dans l'économie italienne et la présence d'une réserve importante de main d'œuvre immigrée et sans emploi après la crise de 2008. Cillo décrit ainsi les conditions de travail délétères des détaché·e·s entrant·e·s et sortant·e·s qui subissent de fortes inégalités par rapport aux travailleur·e·s résidents en matière salariale (la moitié des salaires des nationaux), de contrat, de cotisations sociales, de conditions de travail (horaires, jours de repos, congés), d'hygiène et de sécurité au travail et d'isolement social. Dans certains cas, ces inégalités se transforment en exploitation extrême voire en traite d'êtres humains, comme sur les chantiers d'entreprises italiennes du centre commercial de Charleroi en 2016 et de l'hôpital de Liège en 2015. L'autrice révèle, par ailleurs, que des entreprises liées au crime organisé, condamnées et exclues des marchés publics italiens, ont remporté des marchés européens et internationaux en proposant des prix et des délais défiants toute concurrence. Ceux-ci étaient rendus possibles par le système de « caporalato » c'est-à-dire un système ancien de recrutement et de contrôle brutal des travailleur·e·s résident·e·s dans l'agriculture associé à des pratiques mafieuses comme l'escroquerie et la traite d'êtres humains. Ce système est même assimilé à une forme d'esclavage (Marcucci de Vincenti & Salinari, 2019)

4. Des actions syndicales « coup de poing »

Deux articles de ce dossier abordent le rôle des organisations syndicales en Belgique et au Royaume-Uni pour contrer les pratiques frauduleuses des entreprises, le dumping social, l'exploitation des travailleur·e·s détaché·e·s et leur mise en danger en matière d'hygiène et de sécurité du travail.

Sur base des témoignages des permanent·e·s et des délégué·e·s syndicaux·ales· livrés dans le cadre d'une conférence sur le détachement dans le secteur de la construction à Charleroi en avril 2019, **Erdinc, Bingen et Sepulchre** constatent que les conditions de travail des détaché·e·s continuent de se dégrader

¹⁸ Ce phénomène est aussi observé dans d'autres pays européens. En France, depuis la mise en œuvre de la directive de 1996, les travailleur·e·s roumains, polonais, slovaques et Tchèques remplacent les Africains recrutés depuis 20 ans dans les abattoirs bretons (Goanec, 2011 : 12) tandis que les Colombiens, Péruviens et Boliviens succèdent à la main d'œuvre venue d'Afrique du Nord en France dans l'agriculture ou en Espagne les Equatoriens remplacent les Maghrébins dans les champs de fraises de la région de Huelva (Herman, 2013). Goanec note que le salaire minimum brut en 2011 en Roumanie s'élevait à 150 euros, en Pologne à 330 euros et en France à 1365 euros. En Allemagne, en l'absence à l'époque d'un salaire minimum, les travailleur·e·s détaché·e·s des pays de l'Est, qui représentaient la majeure partie de la main d'œuvre des abattoirs, étaient payés entre 3 et 7 euros de l'heure contre, en moyenne, 9 à 15 euros.

en dépit de la modification de la directive sur le détachement de 2018. Les représentant·e·s syndicaux·ales dénoncent les difficultés à établir des contacts avec les détaché·e·s (peur, isolement, chantage à l'emploi, problèmes de langues), les tensions entre travailleur·e·s résident·e·s et détaché·e·s qui minent toute solidarité, ainsi que les difficultés à établir des alliances et une stratégie syndicale à l'échelle européenne. Les représentant·e·s syndicaux·ales reconnaissent, d'une part, les limites de leurs actions (sensibilisations, campagnes d'information) fréquemment réduites à des « opérations coup de poing » en collaboration avec les services d'inspection qui permettent de rendre publique la réalité de la concurrence déloyale et du traitement inégal des travailleur·e·s détaché·e·s. Les témoins expliquent qu'ils/elles sont souvent contraint·e·s de se focaliser sur les secteurs les plus emblématiques tels que la construction ou le transport transfrontalier, notamment à travers l'organisation de manifestations européennes¹⁹. Leur objectif est de constamment attirer l'attention des médias et des responsables politiques sur les abus et les infractions à la directive qui, à la fois, détériorent les droits individuels et collectifs des travailleur·e·s et privent les États de ressources sociales et fiscales indispensables au financement de l'État-social. D'où, face à ces enjeux, la nécessité et le défi pour les syndicats de définir une stratégie et des alliances à l'échelle européenne.

L'article de **Sonila Danaj**, rédigé en anglais, porte sur l'action des organisations syndicales au Royaume-Uni en matière de santé et sécurité des travailleur·e·s détaché·e·s dans le secteur de la construction où le travail temporaire et la sous-traitance sont généralisés, et le niveau de syndicalisation y est très faible (11,4% en 2019). L'autrice analyse les facteurs de risque de santé et sécurité au travail (OSH vulnerability) pour les travailleur·e·s détaché·e·s et la manière dont les représentant·e·s syndicaux·ales agissent pour les protéger contre ces risques. L'article se base sur des entretiens approfondis menés en 2014-2015 auprès de 29 travailleur·e·s transnationaux·ales en provenance de pays de l'UE à faibles niveaux de salaires (Espagne, Slovaquie, Pologne), de 4 représentant·e·s syndicaux·ales du secteur et de 3 responsables de deux grands chantiers de construction dans le nord de l'Angleterre. Danaj observe que les travailleur·e·s détaché·e·s présentent une plus grande vulnérabilité aux risques de santé et sécurité en raison de leurs conditions de travail marquées par l'intensification du travail, les tâches sans formation²⁰ et les barrières linguistiques qui empêchent l'accès aux règles de santé et sécurité au travail (SST). Elle établit également un lien entre le statut vulnérable de ces travailleur·e·s et leur exposition accrue aux risques élevés de SST dans un secteur déjà réputé à très hauts risques en la matière. Le rôle syndical d'information, de contrôle et de surveillance de la SST (fonction exercée sur une base volontaire) est manifestement entravé par la fragmentation du travail sur les chantiers, notamment, due à la sous-traitance ; au statut précaire des travailleur·e·s détaché·e·s ; à l'interprétation variée des normes et règles issues de la directive européenne en SST voire au mépris explicite à l'égard ces normes surtout dans les entreprises sans représentation syndicale ; ou encore aux pratiques antisyndicales d'employeur·e·s souvent peu soucieux de la SST. Par ailleurs, Danaj relève que la convention collective du secteur de la construction ne permet pas aux délégué·e·s élu·e·s de représenter les travailleur·e·s d'autres compagnies. Elle montre aussi que la présence de nombreuses entreprises sur les chantiers de tailles et d'expériences variées (27 entreprises dans un seul des chantiers analysés) présente des cultures différentes à la SST ou une absence de moyens des petites entreprises pour se conformer aux normes en la matière. Enfin, elle souligne que le statut de migrant·e accentue la vulnérabilité de ces travailleur·e·s souvent affecté·e·s aux tâches et « emplois 3D » (Dirty-Dangerous-Degrading) c'est-à-dire les emplois les plus sales-dangereux-dégradants. Leur situation d'isolement social et les barrières linguistiques aggravent leur vulnérabilité aux risques SST. Ces travailleur·e·s migrant·e·s sont souvent contraint·e·s d'accepter leur détachement soit pour éviter de perdre leur emploi dans leur pays de

¹⁹ Le 27 mars 2019, la Fédération Européenne des Travailleurs des Transports (ETF) organisait, à Bruxelles, une manifestation contre le dumping social dans le transport (dockers, cheminots, routiers et des travailleurs des aéroports) dans le cadre de la campagne "Fair Transport".

²⁰ Comme la demande faite à un soudeur de piloter une grue à nacelle sans avoir suivi une formation.

résidence, soit parce que leur secteur est en crise comme ce fut le cas, en 2008, en Espagne et en Italie. L'article est émaillé d'extraits d'interviews qui illustrent les dures conditions de travail et de vie des travailleur·e·s détaché·e·s (logements surpeuplés et isolés des communautés locales, longues heures de travail y compris le samedi voire le dimanche, accidents et situations de travail dangereuses, non connaissance de l'anglais, etc.). Enfin, Donaj relève que la précarité du séjour rend aussi les travailleur·e·s réticent·e·s à signaler les abus dont ils et elles sont l'objet, excepté lorsqu'ils/elles ne perçoivent plus leur salaire.

5. Pour rétablir l'égalité de traitement : une Agence européenne de contrôle ?

L'ensemble de ces constats peu réjouissant sur la condition des travailleur·e·s détaché·e·s pose des questions à trois niveaux : l'efficacité de la législation et de sa mise en œuvre censée garantir les droits de ces travailleur·e·s ; la pertinence du contrôle actuellement exercé sur le territoire national et les moyens réels octroyés par les États membres de l'UE à leurs propres services de lutter contre la fraude et le dumping social.

Pour sortir de l'impuissance face à la dégradation des conditions de travail et de vie des travailleur·e·s détaché·e·s, les services d'inspection et les syndicats suggèrent quelques propositions intéressantes. Dès 2012, l'inspection sociale en Belgique proposait, par exemple, de contraindre les fraudeur·e·s à payer les cotisations sociales dans le pays demandeur du détachement, ce que la Commission européenne a catégoriquement refusé au nom de la libre circulation des biens et des services. De leur côté, les organisations syndicales proposent que la lutte contre la fraude sociale et la protection des travailleur·e·s détaché·e·s soit organisée à l'échelle européenne avec la mise sur pied d'une Agence européenne de contrôle sur le modèle de *Frontex* ou de *l'Agence européenne de défense et de sécurité*. Cette agence permettrait ainsi de réduire les difficultés de coopération avec certaines administrations nationales, de mutualiser et de centraliser les moyens actuels insuffisants, de mieux tracer les abus d'entreprises pratiqués dans les différents États membres, et enfin d'accumuler une expertise des agent·e·s de contrôle sur ces dossiers afin de réduire la durée de leur instruction.

La mise en œuvre d'une stratégie européenne rendrait cohérente la volonté politique affichée de la Commission européenne et de certains gouvernements de l'UE et la force de la lutte contre la fraude et le dumping social, contre l'exploitation des travailleur·e·s détaché·e·s et pour le respect de l'égalité de traitement des travailleur·e·s qui tient tant à cœur à nos États de droit.

6. Varia : l'université sous la loupe

Les deux articles du varia abordent des objets liés au champ universitaire : le premier s'intéresse aux conditions de réussite des étudiant·e·s sur un campus décentralisé en Wallonie alors que le second analyse la place et le traitement des femmes dans les universités au Maroc.

Leila Mouhib et Morgane Giladi présentent les résultats d'une enquête quantitative et qualitative exploratoire menée entre décembre 2020 et mars 2021 sur le campus universitaire décentralisé de Charleroi où sont installées plusieurs universités francophones dont l'Université libre de Bruxelles (ULB). L'article examine l'impact de ce campus à « taille humaine », d'une part, sur la démocratisation de l'accès aux études et la réussite à l'université des étudiant·e·s en bachelier de différentes disciplines, et, d'autre part, sur leur processus d'émancipation. Après une mise en relief des enjeux de la démocratisation de l'enseignement supérieur, l'analyse quantitative compare les parcours des étudiant·e·s de l'ULB à Charleroi à celles et ceux engagé·e·s dans un même cursus sur le campus de Bruxelles. Les autrices constatent que, si aucune conclusion ne peut être tirée quant à la démocratisation de l'accès et des parcours à Charleroi, les résultats révèlent l'existence d'un environnement plus favorable à la réussite qu'à Bruxelles, en particulier pour les étudiant·e·s boursier·e·s qui ont doublé pendant leur parcours secondaire et/ou qui sont issu·e·s du secondaire technique ou professionnel. Le volet qualitatif exploratoire repose sur six entretiens menés avec des membres des équipes pédagogique, administrative et enseignante et une étudiante du campus de

Charleroi sur les conditions de cette meilleure réussite observée. Les résultats montrent que les cohortes restreintes d'étudiant·e·s encadrées par de petites équipes favorisent une proximité relationnelle. Ces petites cohortes facilitent également l'adoption de pédagogies actives et un accompagnement renforcé et individualisé qui impactent la motivation des étudiant·e·s, leur autonomisation et leur réussite universitaire.

Enfin, le numéro se clôture avec la contribution de **Soumia Boutkhal** qui analyse la place et les rapports sociaux de sexe au sein des universités au Maroc dont le corps enseignant est dominé par la gent masculine. L'article revient d'abord sur le scandale des violences sexuelles pratiquées sur des étudiantes à l'Université de Oujda, en septembre 2021, et qui a pris une ampleur nationale en janvier 2022 sous l'hashtag #MeTooUniv. L'autrice souligne que les violences sexuelles sur les étudiantes et la banalisation de ces pratiques relèvent de ce que les féministes des années 70 qualifiait de « culture du viol ». Ce concept rend compte des parcours universitaires particulièrement ardues et vulnérables des femmes au cours des études et de leurs carrières professionnelles parsemées de sexisme et de violences. Boutkhal décrit les rouages de l'oppression patriarcale systémique au Maroc (lois, institutions, culture traditionnelle) qui autorisent ces violences ainsi que le coût individuel et collectif considérable que le viol fait peser tant sur les victimes que sur l'ensemble de la société. L'autrice exploite ensuite les statistiques sur la réussite des étudiantes et le nombre d'enseignantes-chercheuses dans l'échelle professionnelle de l'enseignement supérieur au Maroc. Il apparaît ainsi qu'en dépit d'une meilleure réussite des filles et d'un nombre plus élevé de diplômées du supérieur par rapport aux diplômés (excepté pour le doctorat), les carrières des femmes sont parsemées d'obstacles : elles ne représentent que 28% du corps enseignant tous grades confondus et 23,5% au plus haut grade de professeure. Cette faible proportion s'accompagne de fortes inégalités salariales et d'un très faible accès aux postes à responsabilités (doyenne de faculté, présidente d'établissement ou de commissions). Les témoignages tirés de l'enquête auprès d'enseignantes de l'université de Oujda confirment à la fois les stéréotypes sexistes qui circulent sur les capacités des femmes à assumer des responsabilités dans les instances universitaires et en dehors de la famille, leurs difficultés à briser le plafond de verre de la carrière universitaire et la quasi-absence des femmes dans la production des savoirs et dans les enseignements. Boutkhal conclut que les inégalités comme les violences banalisées à l'égard des femmes résultent de l'absence des femmes dans les instances dirigeantes des institutions de l'enseignement supérieur et de l'échec patent des politiques publiques d'égalité entre les femmes et les hommes à l'université. Ce qui contribue à maintenir l'oppression patriarcale sur les femmes dans les universités comme dans toute la société.

Les violences sexistes dans les universités marocaines ont singulièrement fait écho à celles dénoncées ces derniers mois en 2022 dans les universités belges de Gand, de Bruxelles (VUB et ULB), de Louvain-La-Neuve et de la KULeuven. Les événements rapportés par la presse et les réseaux sociaux révèlent, à la fois, l'étendue du phénomène, le lourd silence qui entoure ces violences et la prégnance de l'ordre patriarcal dans les sociétés contemporaines. Et pourtant ce n'est pas faute de l'avoir rendu public car dès le début des années 2000, déjà, des collectifs féministes s'étaient créés dans plusieurs universités pour dénoncer le sexisme et le harcèlement sexuel omniprésents dans l'enseignement supérieur et dans la société. En Belgique, le collectif MAS^f@u (**M** pour Mouvement, **AS** pour Anti-Sexiste, ^f pour puissance féministe et @U pour at université) s'est constitué au cours de l'année académique 1999-2000 à l'Université libre de Bruxelles pour combattre toute domination, violence et discrimination sexistes pratiquées dans la communauté universitaire comme ailleurs²¹. En France, le CLASCHES

²¹ Ce collectif a défini « *comme un champ de diagnostics, de recherches et d'actions, l'ensemble des pratiques, des hiérarchies, des jugements, des règlements et des savoirs qui impliquent l'homme blanc, hétérosexuel en tant que norme « neutre », par rapport à laquelle les femmes et l'ensemble des minorités ou des majorités minorisées se définiraient par leur déviance.* » Tract du Collectif daté de mars 2000.

(Collectif antisexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur composé d'étudiant·e·s, d'enseignant·e·s, de chercheur·e·s et de personnels administratifs) cernait les différentes facettes du problème et tentait, dès 2002, de sensibiliser les autorités académiques et politiques²². A l'issue d'une journée d'étude, ses membres proposèrent une série d'actions politiques et institutionnelles contre le sexisme, le harcèlement et les violences sexuelles. Le CLASHES pointa en particulier les failles du système notamment liées au traitement disciplinaire des plaintes, à l'écoute des victimes, aux procédures et à la composition des commissions disciplinaires localisées à l'intérieur des établissements d'enseignement supérieur (Bereni et al, 2003). Malgré l'appel du Collectif à agir dans l'urgence, vingt ans plus tard, les pratiques peinent encore à changer et on mesure partout les résistances et la force d'inertie.

Si « Hashtag #MeToo » et « #Balance ton porc » ont quelque peu changé la donne, les violences contre les femmes restent encore un véritable fléau : Amnesty international-Belgique (2020) révélait, le 4 mars 2020, les résultats d'un sondage qui indiquait que les violences sexuelles à l'égard des femmes et des jeunes dans le pays avaient atteint des proportions alarmantes. L'organisation pointait le rôle défailant de l'État à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes car ses agent·e·s étaient privé·e·s de moyens à la hauteur des violences et des inégalités endémiques. La mise en œuvre de l'égalité réelle suppose un coût économique collectif et une vigilance de chaque instant du mouvement social afin d'assurer qu'elle ne passe au second rang des priorités politiques au nom de l'objectif gestionnaire de la crise.

Bibliographie

AMNESTY INTERNATIONAL, 2020, *Dossier spécial sur le viol en Belgique*. <https://www.amnesty.be/campagne/droits-femmes/viol/article/sondage-viol-chiffres-2020>.

BERENI L., LEPINARD E., LIEBER M., 2003, « Contre le harcèlement et les violences sexuelles dans l'enseignement supérieur : quelles réponses politiques et institutionnelles, *Nouvelles Questions Féministes*, 1(22), pp. 134-137.

CLARK N., 2012, *Regulation and Enforcement of Posted Workers Employment Rights (PostER) 2011-2012*, Working Live Research Institute, London Metropolitan University. European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

DE WISPELAERE F., DE SMET L. & PACOLET J., 2021, *Posting of workers. Collection of data from the prior notification tools. Reference year 2019*, European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, March.

GOANEC M., 2011, « Course au moins-disant à Bruxelles. Bouchers roumains pour abattoirs bretons », *Le Monde diplomatique*, p.12.

HERMAN P., 2013, « Travailleurs saisonniers, la ronde infernale », *Le Monde diplomatique*, février p.17.

LANA S., SERVEL H., 2021, « Dans l'océan de la fraude au travail détaché », *Le Monde diplomatique*, novembre, p.23.

²² Ce collectif poursuit toujours sa lutte et possède un site internet : <https://clasches.fr/>

MARCUCCI de VINCENTI A. & SALINARI P., 2019, « Réinvention du caporalato : extension et développement de formes criminelles d'esclavage dans l'agriculture en Italie », *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1(27), pp. 141-155. <https://doi.org/10.3917/nrp.027.0141>

OUALI N., 2012, Regulation and Enforcement of Posted Workers Employment Rights (PostER), Belgian Case Study. Final report, ULB-METICES, February, 58 p.

SIRS (Service d'information et de recherche sociale), 2022, *Plan d'action lutte contre la fraude sociale, Bruxelles*. <https://www.sirs.belgique.be/fr/plan-daction-lutte-contre-la-fraude-sociale-et-le-dumping-social-2022>

SOUCHON P., 2014, « Une directive trop cruciale pour être débattue publiquement », *Le Monde diplomatique*, avril, p. 18-19.

Le détachement intra-européen dans l'économie belge : analyse statistique et impact dans le secteur de la construction

Frederic DE WISPELAERE¹

Résumé

L'analyse des statistiques sur le détachement dans le secteur belge de la construction révèle à la fois une "perte" d'emplois locaux et un accroissement important du nombre de salariés et d'indépendants détachés actifs dans ce secteur. En effet, ce groupe représente environ un cinquième de l'emploi total dans le secteur belge de la construction. La plupart des travailleurs détachés dans ce secteur sont néerlandais, portugais et polonais. Un nombre croissant de ressortissants de pays tiers, principalement des Ukrainiens et des Brésiliens, sont détachés depuis un autre État membre de l'UE dans le secteur de la construction Belgique. On observe également une forte tendance à l'adoption du statut d'indépendant des détachés actifs dans le secteur de la construction en Belgique. Environ trois personnes détachées sur dix, principalement originaires de Pologne, occupent ce statut. Enfin, les dispositions du droit du travail et du droit social en cas de détachement intracommunautaire sont régulièrement enfreintes. Environ 45 % des contrôles effectués dans le secteur de la construction pour vérifier le respect de ces dispositions ont révélé une infraction.

Mots clés : détachement intra-européen ; secteur de la construction ; dumping social ; inspections sociales et du travail ; Belgique.

Posted workers in the Belgian economy: statistical analysis of intra-European posting and its impact on the construction

Abstract

Our analysis reveals significant job losses in the Belgian construction sector due to the high number of posted workers and self-employed persons active in this sector. Indeed, this group represents about one fifth of total employment in the Belgian construction sector. Most of the posted workers active in the Belgian construction sector are Dutch, Portuguese, and Polish. A growing group of third country nationals, mainly Ukrainians and Brazilians, are being posted from another EU Member State to the Belgian construction sector. There is a strong tendency towards more posted self-employed persons active in the Belgian construction industry. Approximately three out of ten posted workers, mainly from Poland, are self-employed. Finally, the labour and social security aspects of intra-EU posting appear to be prone to infringement. An infringement was found in approximately 45% of the inspections carried out in the construction sector on the compliance with these provisions.

Key words: Posting of Workers; Construction sector ; Social dumping ; Social inspectorates ; Belgium.

¹ Chercheur au HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving), Katholiek Universiteit Leuven. frederic.dewispelaere@kuleuven.be

1. Introduction

Au sein de l'Union européenne (UE), la Belgique est l'un des principaux pays d'accueil des travailleurs détachés (De Wispelaere, De Smedt & Pacolet, 2021a). En outre, cette situation, dans laquelle une entreprise envoie temporairement des travailleurs dans un autre État membre de l'UE pour y travailler pendant une certaine période,² est devenue une forme importante d'emploi dans un certain nombre de secteurs belges à forte intensité de main-d'œuvre, notamment dans le secteur de la construction.

Cette contribution propose d'abord l'analyse des données récentes sur l'étendue, les caractéristiques et l'impact du détachement intra-UE en Belgique³. L'attention portée au secteur belge de la construction se justifie à plus d'un titre. D'abord, parce que les travailleurs détachés en Belgique sont majoritairement actifs dans ce secteur : leur part dans la main-d'œuvre totale active dans ce secteur est remarquablement élevée (20%), ce qui a entraîné le sous-emploi des travailleurs résidant en Belgique dans certains sous-secteurs de la construction. Ces données montrent à quel point le secteur belge de la construction est devenu dépendant des flux entrant de travailleurs détachés. Ensuite, les phénomènes qui se produisent lors d'un détachement tels que le nombre croissant de travailleurs détachés en Belgique depuis un autre État membre de l'UE de ressortissants de pays tiers (personnes ayant une nationalité autre que celle d'un des États membres de l'UE, de la Norvège, de l'Islande, du Liechtenstein ou de la Suisse) ou encore la forte tendance à l'adoption du statut d'indépendant des détachés actifs sont bien plus prononcés dans la construction. Enfin, la présente contribution examine l'ampleur des infractions au droit du travail et au droit social liées au détachement intra-communautaire en Belgique. En effet, dans le débat politique et social, le détachement intracommunautaire est souvent associé à des pratiques de dumping social. Ici aussi, le secteur de la construction, plus encore que d'autres secteurs, se distingue par des pratiques irrespectueuses des dispositions en matière de droit du travail et de droit social en cas de détachement intracommunautaire.

2. L'analyse des données statistiques sur le détachement en Belgique

Disposer d'informations quantitatives fiables et pertinentes est une condition préalable essentielle pour l'analyse du détachement. Au niveau belge, les données sur le nombre de détachements entrants en Belgique sont collectées via LIMOSA (Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van Migratie Onderzoek bij de Sociale Administratie - Système d'information transfrontalier pour la recherche sur la migration de l'administration sociale)⁴. Il s'agit des données constituées à partir des formulaires à remplir sur base de la déclaration LIMOSA, une obligation qui s'applique depuis le 1er avril 2007 aux employeurs et indépendants étrangers effectuant une mission temporaire en Belgique.⁵ Ce

² Du point de vue du droit social, selon l'article 12, paragraphe 2, du règlement 883/2004, les travailleurs indépendants peuvent également se détacher dans un autre État membre. Toutefois, les travailleurs indépendants ne sont pas couverts par la directive sur le détachement des travailleurs (directive 96/71/CE, récemment modifiée par la directive (UE) 2018/957). Pour une discussion du contexte juridique, voir, entre autres, Clesse & Morsa, 2020.

³ La plupart des données proviennent du rapport par pays pour la Belgique rédigé dans le cadre du projet de recherche POSTING.STAT (De Wispelaere, De Smedt, Muñoz, Gillis & Pacolet, 2022). POSTING.STAT réunit un consortium de recherche composé d'universités et de centres de recherche de dix États membres de l'UE. La portée géographique du projet couvre les six principaux États membres « d'origine » (Allemagne, Pologne, Italie, Espagne, Slovaquie et Luxembourg) et les six principaux États membres « d'accueil » (Allemagne, France, Belgique, Autriche, Pays-Bas et Luxembourg) des travailleurs détachés. Lien vers les publications du projet POSTING.STAT.

⁴ www.limosa.be

⁵ Il est également possible d'analyser les données disponibles sur la base de l'attestation A1. Cette attestation sert de preuve qu'une personne détachée en Belgique est assurée du point de vue de la sécurité sociale dans un autre État membre sur la base de l'article 12 du règlement 883/2004 (voir également De Wispelaere, De Smedt & Pacolet, 2021b).

sont ces données qui seront analysées tant pour l'économie belge que pour le secteur de la construction belge en particulier⁶, mais précisons que les données LIMOSA au niveau sectoriel présentent certaines limites. Depuis fin 2017, on dispose pour les travailleurs détachés vers la Belgique de données d'un niveau de détail beaucoup plus élevé par secteur d'activité. Il s'agit là d'une évolution positive puisque, dans le passé, seule l'étendue du détachement dans le secteur de la construction et par le biais du travail intérimaire pouvait être déterminée. Sur base des données communiquées, il apparaît toutefois que, malgré la possibilité de signaler des activités dans 17 secteurs spécifiques, un nombre significatif de travailleurs détachés est toujours déclaré dans la catégorie « autre secteur » qui résulte de l'obligation imposée aux employeurs du secteur de la construction (Commission paritaire n° 124), depuis fin 2017, de verser une prime comparable à la prime « timbres-fidélité »⁷ en vigueur en Belgique. Les entreprises semblent « contourner » cette obligation en s'enregistrant dans la catégorie « autre secteur » bien qu'elles soient actives dans la construction. Depuis lors, le nombre de travailleurs détachés actifs déclarés dans le secteur de la construction a considérablement diminué en raison d'une modification de la déclaration LIMOSA plutôt que d'une diminution réelle du nombre de travailleurs détachés actifs dans le secteur. Par ailleurs, l'analyse de l'ampleur des violations du droit du travail et du droit social liées aux détachements en Belgique se base sur les données collectées et rapportées par le Service d'information et de recherche sociale (SIRS)⁸. Ces données donnent une image relativement complète des résultats des contrôles effectués par les inspections sociales compétentes⁹.

2.1. L'ampleur et le profil du détachement intra-UE dans l'économie belge

Au cours de la dernière décennie, le nombre de personnes détachées temporairement actives en Belgique a plus que doublé. En 2020, environ 241.000 personnes (salariés et indépendants) ont été envoyées en Belgique pour au moins un jour afin de remplir une mission temporaire. Toutefois, tous ces travailleurs n'ont pas été temporairement actifs en Belgique au même moment. En moyenne, quelque 127.500 personnes ont été détachées en Belgique au même moment en 2020. Le groupe des travailleurs détachés entrants représente donc environ 2,7 % du groupe total des travailleurs employés en Belgique (source : LIMOSA).

En raison de la pandémie de COVID-19 et des restrictions à la libre circulation au sein de l'UE qui en découlent, le nombre de personnes détachées en Belgique a diminué d'environ 6 % en 2020 par rapport à 2019. Il s'agit d'une baisse relativement faible sachant que le niveau des détachés entrants en 2020 était toujours plus élevé qu'avant 2017 (231.000 personnes en 2016). De plus, les conséquences de la pandémie n'ont eu qu'un effet temporaire (Lens, Marx & Mussche, 2021) : en effet, une forte baisse du nombre de détachés a eu lieu principalement en avril et mai 2020 (-12 % par rapport à la même période en 2019), mais dans les mois qui ont suivi, le volume de détachements a rattrapé le niveau de 2019.

⁶ Les données proviennent de l'ONSS. Les données spécifiquement applicables au secteur de la construction ont été fournies par Constructiv (il s'agit d'un fonds de sécurité d'existence, érigé au sein de la Commission paritaire de la Construction (Commission paritaire n° 124)).

⁷ Les timbres-fidélité belges constituent un avantage que le Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction attribue aux travailleurs du bâtiment (sous la forme d'une prime annuelle) pour les récompenser de leur fidélité au secteur et les inciter à continuer à travailler au sein de celui-ci. La prime correspond à 9 % du salaire brut perçu.

⁸ Le SIRS est un organe stratégique qui, sur la base des connaissances et compétences des différents services et d'un appui scientifique, développe une vision de la lutte contre la fraude sociale qui se traduit en stratégies concrètes. De cette manière, le SIRS contribue également au plan stratégique et aux plans d'action annuels en matière de lutte contre la fraude sociale ainsi qu'au fonctionnement du Collège pour la lutte contre la fraude fiscale et sociale.

⁹ Il s'agit des services du Contrôle des lois sociales (TLS) au sein du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS), de l'inspection de l'Office national de sécurité sociale (ONSS) et de l'inspection de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI).

Environ 14 % des personnes signalées dans LIMOSA sont des indépendants qui se détachent en Belgique, principalement depuis la Pologne. Plus d'une personne détachée sur trois en provenance de Pologne et près de la moitié de celles détachées de Slovaquie ont un statut d'indépendant. En outre, le pourcentage de personnes détachées ayant le statut d'indépendant semble être beaucoup plus élevé dans le secteur belge de la construction (voir section 1.2.). Les principaux États membres d'origine des personnes détachées en Belgique sont les Pays-Bas et la Pologne et, dans une moindre mesure, le Portugal, l'Allemagne et la France. La proximité joue clairement un rôle dans le détachement puisque près de quatre personnes sur dix détachées en Belgique proviennent d'un pays voisin. De plus, la plupart des détachés ne sont pas envoyés par une entreprise basée en Europe de l'Est bien qu'il existe de fortes différences entre les secteurs (voir section 1.2.).

Enfin, les données montrent qu'un nombre croissant de ressortissants de pays tiers sont détachés en Belgique depuis un autre État membre de l'UE (Lens, Mussche & Marx, 2021a) : environ un travailleur détaché en Belgique sur cinq est un ressortissant d'un pays tiers. Ce groupe de travailleurs provient principalement d'Ukraine, du Brésil et de Biélorussie. Le nombre de travailleurs ukrainiens a augmenté de 67 % en 2020 par rapport à 2019 et représente environ 6 % du nombre total de travailleurs détachés en Belgique. Les travailleurs ukrainiens et biélorusses sont détachés en Belgique principalement depuis la Pologne et la Lituanie. Près de 78 % des travailleurs détachés de Pologne en Belgique sont des ressortissants polonais, mais on observe un nombre croissant de travailleurs ukrainiens : en 2020, ce groupe constituait 16 % des travailleurs détachés de Pologne. Les travailleurs brésiliens, quant à eux, sont détachés en Belgique presque exclusivement par l'intermédiaire d'un employeur portugais.

2.2. L'ampleur et le profil du détachement intra-UE dans le secteur belge de la construction

Les travailleurs détachés entrants sont principalement employés dans le secteur de la construction en Belgique. On estime qu'il s'agit de près d'une personne sur trois détachées en Belgique. Toutefois, entre 2013 et 2016, la part des travailleurs détachés dans le secteur de la construction a encore fluctué entre 50 % et 60 % du nombre total de travailleurs détachés en Belgique (De Wispelaere & Pacolet, 2017). Depuis les modifications apportées à la déclaration LIMOSA mentionnée plus haut, l'importance en pourcentage du secteur de la construction dans le total a fortement diminué bien qu'il reste le secteur d'entrée le plus important. Les « clients » belges des travailleurs détachés entrants sont principalement actifs dans les sous-secteurs suivants : « Construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels » (NACE 412) (les grands chantiers), « Travaux de finition » (NACE 433), « Travaux d'installation électrique, plomberie et autres travaux d'installation » (NACE 432) et enfin « Autres travaux de construction spécialisés » (NACE 439).

En 2020, sur une base trimestrielle, une moyenne de 36.300 travailleurs salariés détachés et 16.100 travailleurs indépendants détachés étaient actifs dans ce secteur. Autrement dit, trois personnes sur dix (31%) effectuaient une mission temporaire dans un statut d'indépendant. Ce chiffre correspond à plus du double de la moyenne de l'économie belge (14 %). Les travailleurs indépendants détachés ne sont pas couverts par la directive dite « directive sur le détachement des travailleurs ». Ils ne sont donc pas tenus de respecter l'essence même des conditions de rémunération et de travail (par exemple, les salaires minimums) applicables dans l'État membre dans lequel ils sont détachés. Cela leur donne un avantage concurrentiel non seulement par rapport aux entreprises « belges », mais aussi par rapport aux entreprises étrangères qui détachent des travailleurs salariés en Belgique.

La plupart des travailleurs détachés actifs de la construction sont de nationalité néerlandaise, portugaise, polonaise et roumaine. Il convient de noter qu'un grand nombre de travailleurs détachés actifs dans ce secteur ont également la nationalité ukrainienne (cinquième rang en 2020) et brésilienne (septième rang en 2020). Par ailleurs, la forte présence de ressortissants de pays tiers détachés est un phénomène récent qui s'est manifesté depuis 2018. Les indépendants détachés actifs dans le secteur de la construction en Belgique sont principalement de nationalité polonaise et, dans une moindre mesure, de nationalités néerlandaise et slovaque.

2.3. L'impact du détachement intra-UE sur le secteur belge de la construction

Les recherches européennes montrent que les secteurs de la construction en Belgique, en Autriche et au Luxembourg, et dans une moindre mesure en Allemagne et en France, font un usage fréquent du détachement intra-UE (De Wispelaere, De Smedt & Pacolet, 2021a). Les chiffres du tableau 1 ci-dessous pour la Belgique montrent que les salariés détachés (13,9 %) et les travailleurs indépendants (6,2 %) représentent un cinquième de l'emploi dans le secteur belge de la construction.

Tableau 1 : Nombres et parts des personnes détachées entrantes dans l'emploi total du secteur belge de la construction selon le trimestre en 2020

	Emploi intérieur			Personnes détachées entrantes		Total
	Ouvriers*	Intérim	Indépendants	Travailleurs détachés	Indépendants détachés	
Trimestre	Nombre					
Q1	147.608	8.068	52.915	33.316	15.650	257.557
Q2	145.577	6.670	54.031	35.131	15.990	257.399
Q3	147.049	7.781	55.147	38.691	16.479	265.147
Q4	145.910	7.343	56.264	38.071	16.446	264.034
Moyenne	146.536	7.466	54.589	36.302	16.141	261.034
	Part dans le total					
Q1	57,3 %	3,1 %	20,5 %	12,9 %	6,1 %	100 %
Q2	56,6 %	2,6 %	21,0 %	13,6 %	6,2 %	100 %
Q3	55,5 %	2,9 %	20,8 %	14,6 %	6,2 %	100 %
Q4	55,3 %	2,8 %	21,3 %	14,4 %	6,2 %	100 %
Moyenne	56,1 %	2,9 %	20,9 %	13,9 %	6,2 %	100 %

Source : Calculs basés sur les données de Constructiv. *Les employés ne sont pas pris en compte.

En termes d'équivalents temps plein (tableau 2) (le nombre de jours et d'heures de travail convertis en nombre d'emplois à temps plein correspondants), l'importance du détachement intra-UE retombe à environ un dixième de l'emploi total dans le secteur belge de la construction. Notez que cela peut être une sous-estimation.

Tableau 2 : Nombres et parts des personnes détachées entrantes dans l'emploi total du secteur belge de la construction en équivalents temps plein selon le trimestre en 2020

	Emploi intérieur			Personnes détachées entrantes		Total
	Ouvriers*	Intérim	Indépendants	Travailleurs détachés	Indépendants détachés	
Trimestre	Nombre					
Q1	98.135	3.065	52.915	12.814	6.019	172.948
Q2	94.869	2.456	54.031	13.512	6.150	171.018
Q3	114.106	2.852	55.147	14.881	6.338	193.324
Q4	114.188	3.314	56.264	14.644	6.325	194.735
Moyenne	105.325	2.922	54.589	13.963	6.208	183.006
	Part dans le total					
Q1	56,7 %	1,8 %	30,6 %	7,4 %	3,5 %	100 %
Q2	55,5 %	1,4 %	31,6 %	7,9 %	3,6 %	100 %
Q3	59,0 %	1,5 %	28,5 %	7,7 %	3,3 %	100 %
Q4	58,6 %	1,7 %	28,9 %	7,5 %	3,2 %	100 %
Moyenne	57,6 %	1,6 %	29,8 %	7,6 %	3,4 %	100 %

En 2015, les détachements intra-UE représentaient jusqu'à un tiers de l'emploi dans le secteur belge de la construction (De Wispelaere & Pacolet, 2017). En équivalents temps plein, on estime qu'un quart de l'emploi était concerné. Les chiffres ci-dessus montrent à quel point le secteur belge de la construction est devenu dépendant du détachement intra-UE. Il est souvent suggéré que le recours important au détachement intra-UE dans le secteur belge de la construction est principalement le résultat des coûts élevés de la main-d'œuvre en Belgique (Lens, Mussche, & Marx, 2021b). Cependant, la pénurie de certains profils de main-d'œuvre dans le secteur de la construction et la plus grande « flexibilité » des travailleurs détachés sont également à l'origine de la forte augmentation du détachement intra-UE dans ce secteur en Belgique (Lens, Mussche, & Marx, 2021b). Cela donne aux entrepreneurs étrangers un avantage concurrentiel et les grandes entreprises de construction belges préfèrent recourir à leurs services plutôt qu'à ceux des entrepreneurs ou sous-traitants belges¹⁰. L'exemption du paiement du précompte professionnel pour le travail en équipe dans le secteur de la construction et les secteurs

¹⁰ Il apparaît que ce sont principalement les grandes entreprises qui font appel au détachement intra-UE (De Wispelaere & Pacolet, 2017).

connexes, combinée au *tax shift*¹¹, a réduit le désavantage concurrentiel des entreprises de construction belges ces dernières années.

Quel est l'impact du recours au détachement intracommunautaire sur l'emploi de travailleurs « belges » dans le secteur de la construction ? Des recherches antérieures (De Wispelaere & Pacolet, 2017) ont indiqué que tous les emplois dans le secteur de la construction occupés par des résidents en Belgique n'ont certainement pas été accaparés par le détachement intra-UE. Cependant, un effet d'éviction a semblé se produire principalement dans les sous-secteurs « Construction de bâtiments ; Promotion immobilière » (NACE 41) (par exemple, sur les grands chantiers) et « Travaux de plâtrerie » (NACE 43.31). Une étude récente de Muñoz (2021) montre que l'emploi intérieur des entreprises a diminué de 2 % l'année où elles ont commencé à externaliser des services vers des travailleurs détachés.

3. Les infractions au droit du travail et au droit social dans le secteur de la construction

Nous allons à présent examiner les types d'infractions au droit du travail et au droit social liées au détachement intra-communautaire sous deux aspects : d'une part, le type d'infractions commises dans le secteur et, d'autre part, l'action des différents services d'inspection.

En termes de droit du travail, par l'application de la directive sur le détachement des travailleurs, récemment modifiée¹², des infractions telles que la déclaration de faux indépendants et le non-respect des conditions salariales et de travail belge peuvent survenir et parfois même conduire à l'exploitation des travailleurs. Par exemple, lorsque des travailleurs détachés de Bulgarie sont détachés en Belgique, ils doivent recevoir un salaire minimum cinq fois plus élevé que le salaire minimum applicable en Bulgarie. Toutefois, s'il existe de grandes différences entre le salaire minimum belge et le salaire minimum applicable dans l'État membre d'origine, il est fréquent que les travailleurs détachés acceptent un salaire inférieur au salaire minimum belge qui est toujours considérablement plus élevé que celui qu'ils gagnent dans leur pays d'origine. La forte augmentation du nombre de ressortissants de pays tiers détachés en Belgique depuis un autre État membre, décrite précédemment, est également observée par les inspecteurs sur le terrain¹³. Cette nouvelle réalité a révélé un certain nombre de situations problématiques telle que les salaires payés bien en dessous du salaire minimum belge, parfois à peine 2 ou 3 euros de l'heure. En matière de droit social¹⁴, il s'agit principalement d'infractions relatives au non-respect des conditions de détachement et au versement des montants de cotisations de sécurité sociale non conforme dans l'État membre d'origine.

Sur le plan des moyens destinés au contrôle du droit du travail et du droit social, le rapport annuel du SIRS sur la lutte contre la fraude sociale souligne le déséquilibre entre le nombre d'inspecteurs disponibles au sein des services d'inspection sociale belges dans la lutte contre la fraude sociale transnationale d'une part, et ceux déployés à l'échelle nationale d'autre part. Seuls 64 des 1.182 inspecteurs en Belgique (en équivalents temps plein) sont principalement dédiés à la lutte contre la

¹¹ Depuis 2020, le pourcentage de la dispense de versement du précompte professionnel est fixé à 18% du total des rémunérations imposables de l'ensemble des travailleurs concernés. Le *tax shift* est un glissement fiscal. Concrètement, le montant des impôts prélevés dans un domaine déterminé est déplacé dans un autre domaine (par exemple, du travail à la consommation). Les employeurs du secteur privé en Belgique ont vu les cotisations patronales pour le travail diminuer progressivement, passant de 33 % à 25 %.

¹² La loi du 12 juin 2020 portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs transpose en droit belge la directive 2018/957 modifiant la directive 96/71/CE. La loi est entrée en vigueur le 30 juillet 2020 et modifie la loi du 5 mars 2002 relative aux conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et au respect de celles-ci, ainsi que la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

¹³ Déterminé sur la base d'entretiens réalisés auprès d'inspecteurs du Contrôle des lois sociales (TLS) et du Service d'information et de recherche sociale (SIRS).

¹⁴ Par l'application des règlements 883/2004 et 987/2009 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

fraude sociale transnationale, y compris le détachement. Il ne s'agit donc que de 5 % des inspecteurs employés par les services d'inspection sociale belges. Ceci alors que le plan d'action du SIRS identifie la fraude sociale transnationale via le détachement comme l'un des risques les plus importants et que les médias et le débat politique portent leur d'attention aux pratiques de dumping résultant du détachement intra-UE.

Le tableau 3 présente les contrôles et infractions effectués par les services en matière de fraude sociale nationale et transnationale. Ainsi, en 2020, 5.270 procédures d'inspections avaient trait à la question de la fraude sociale transnationale, principalement axées sur le respect des dispositions du droit du travail et du droit social en cas de détachement intra-UE. Il apparaît une légère baisse par rapport à 2019 (-0,7%). Environ 4 % des contrôles en Belgique portent donc sur la dimension transnationale de la fraude sociale. Ce pourcentage correspond au pourcentage d'inspecteurs qui sont affectés à cette tâche (environ 5 %).

En 2020, plus de la moitié (53 %) des contrôles liés à la lutte contre la fraude sociale transnationale ont constaté une infraction. Le taux d'infraction a augmenté de 14 points de pourcentage par rapport à 2019. Le taux d'infraction pour les contrôles relatifs à la dimension transnationale de la fraude sociale (53 % en 2020) est nettement plus élevé que celui des contrôles relatifs à la dimension nationale de la fraude sociale (38 % en 2020). C'était également le cas en 2019 (39 % contre 32 %).

La dernière ligne du tableau examine le secteur de la construction qui représente une part importante du nombre total d'inspections réalisées par les services d'inspection sociale en 2019 et 2020 et des infractions constatées. Par exemple, environ sept inspections sur dix relative au respect des conditions de détachement ont réalisées dans le secteur de la construction (68 % en 2019 et 76 % en 2020). Dans environ 45 % des inspections entre 2019 et 2020, la violation des dispositions du droit du travail et du droit social du détachement intra-UE a été constatée.

Tableau 3 : Contrôles et infractions en matière de fraude sociale nationale et transnationale, tous secteurs confondus et dans secteur de la construction, 2019-2020

	2019			2020		
	Nombre Inspections (A)	Nombre d'inspections pour lesquelles une infraction a été constatée (B)	Taux d'infraction (B/A)	Nombre Inspections (A)	Nombre d'inspections pour lesquelles une infraction a été constatée (B)	Taux d'infraction (B/A)
Économie belge totale						
Nombre total d'inspections liées à la lutte contre la fraude sociale (Dimension nationale + transnationale)	149.022	48.317	32 %	131.577	50.693	39 %
Dont inspections liées à la lutte contre la fraude sociale nationale	143.714	46.268	32 %	126.307	47.894	38 %
Dont inspections liées à la lutte contre la fraude sociale transnationale (détachement)	5.308	2.049	39 %	5.270	2.799	53 %
Secteur belge de la construction						
Inspections liées à la lutte contre la fraude sociale transnationale dans le secteur de la construction (détachement)	3.590	1.566	44 %	3.012	1.389	46 %

Source : Calculs basés sur le rapport annuel du SIRS, 2021 et sur la question parlementaire de Hans Verreyt à Pierre-Yves Dermagne (La Chambre, question 550001501, 13 juillet 2021).

4. Constats et recommandations

L'analyse des statistiques sur le détachement dans le secteur belge de la construction révèle à la fois une "perte" d'emplois locaux et un accroissement important du nombre de travailleurs et d'indépendants détachés actifs dans ce secteur. Ce groupe représente environ un cinquième de l'emploi total du secteur.

Une grande partie des investissements prévus dans le plan de relance soumis par la Belgique à la Commission européenne dans le cadre du Fonds de relance suite à la crise sanitaire est consacrée à la construction et à la rénovation de bâtiments et de logements (Federal Planning Bureau – FPB, 2021). Par conséquent, l'impact positif du plan de relance en termes d'emplois supplémentaires sera principalement créé par le secteur de la construction. Toutefois, étant donné la présence importante d'entreprises et de travailleurs étrangers dans le secteur de la construction grâce au détachement intra-UE, le plan de relance belge profitera aussi à l'emploi et à la consommation étrangers. L'économie belge, les entreprises de construction « résidentes » (principalement les sous-traitants) et les travailleurs « résidents » actifs dans le secteur de la construction ne bénéficieront que dans une mesure limitée des investissements prévus.

Il est nécessaire de mieux observer l'impact du détachement sur les économies et les marchés du travail nationaux. Cependant, les statistiques nationales sur l'emploi ne tiennent pas compte des entrées et sorties de main-d'œuvre régulée par la libre circulation des services, ce qui donne une image incomplète du nombre de personnes travaillant dans un pays à un moment donné et une forte sous-estimation du volume réel de main-d'œuvre active notamment dans le secteur de la construction. La meilleure prise en compte de la mobilité transnationale temporaire à travers la collecte et la publication systématique des

données sur les détachements entrants et sortants dans les différents États membres de l'UE est un enjeu important¹⁵, comme c'est déjà le cas en France (Boughazi & Parent, 2021 ; DGT, 2019) car elles permettront de mieux évaluer l'évolution de ce phénomène.

S'agissant des faibles moyens destinés au contrôle de l'application des règles de détachement en matière de législation du travail et sociale, la proportion d'inspecteurs employés engagés dans la lutte contre la fraude sociale transfrontalière, soit environ 5 %, ne reflète pas l'attention portée au « dumping social » dans le débat public et politique en Belgique. Le nombre considérablement plus élevé d'infractions constatées en termes de fraude sociale transnationale et nationale justifie pleinement d'augmenter le nombre d'inspecteurs qui s'y consacrent.

Bibliographie

- BOUGHAZI Y., PARENT G., 2021, « Qui sont les travailleurs détachés en France ? », *DARES analyses*, N°34.
- CLESSE C., MORSA M., 2020, *Travailleurs détachés et mis à disposition. Droits belge, européen et international*, 3^e édition, Bruxelles, Larcier.
- DE WISPELAERE F., DE SMEDT L., MUNOZ M., GILLIS D., PACOLET J., 2022, *Posted workers from and to Belgium. Facts and figures*, POSTING.STAT project, Leuven, HIVA-KU Leuven.
- DE WISPELAERE F., DE SMEDT L., PACOLET J., 2021a, *Posting of workers: data on the prior notification tools. Reference year 2019*, Network Statistics FMSSFE, Brussels, European Commission.
- DE WISPELAERE F., DE SMEDT L., PACOLET J., 2021b, *Posting of workers: Report on A1 portable documents issued in 2019*, Network Statistics FMSSFE, Brussels, European Commission.
- DE WISPELAERE F., PACOLET J., 2017, *Étendue et impact du détachement intra-européen dans l'économie belge. Avec une attention spécifique pour le secteur de la construction. Résumé*, Leuven, HIVA-KU Leuven.
- DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL – DGT, 2019, *Analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de services en France en 2017*, Ministère du travail.
- FEDERAL PLANNING BUREAU – FPB, 2021, *Macroeconomic and fiscal effects of the draft National Recovery and Resilience Plan*. Report to the Secretary of State for Recovery and Strategic Investments, Brussels, FPB.
- LENS D., MARX I., MUSSCHE N., 2021, «De effecten van de COVID-19 pandemie op arbeidsmigratie en – mobiliteit», *CSB-Bericht*, 3, Antwerpen, CSB - Universiteit Antwerpen.
- LENS D., MUSSCHE N., MARX I., 2021a, «A hole in the wall of fortress Europe: The trans-European posting of third-country labour migrants», *International Migration*. <https://doi.org/10.1111/imig.12867>
- LENS D., MUSSCHE N., MARX I., 2021b, «The different faces of international posting: Why do companies use posting of workers?», *European Journal of Industrial Relations*. <https://doi.org/10.1177/09596801211023262>
- MUNOZ M., 2021, «Trading Non-Tradables: The Implications of Europe's Job Posting Policy», *Working Paper*, Paris School of Economics.

¹⁵ Par exemple, un rapport de la CEE-ONU de 2011 (UNECE, 2011) sur l'impact de la mondialisation sur les comptes nationaux a reconnu que l'impact de la mobilité transnationale de la main-d'œuvre devrait être mieux reflété dans les indicateurs macroéconomiques. Le développement d'un compte satellite ou d'un compte du travail pouvant être intégré dans les comptes nationaux a été proposé.

SIRS, 2021, Rapport annuel Lutte contre la fraude sociale 2020, Bruxelles, SIRS.

UNITED NATIONS ECONOMIC COMMISSION FOR EUROPE – UNECE, 2011, *The Impact of Globalization on National Accounts*, Geneva, UNECE.

Le travail détaché dans la construction : l'Italie, un laboratoire des formes d'exploitation extrêmes pour le marché européen ?

Rossana CILLO¹

Résumé

L'Italie joue un double rôle d'envoi et d'accueil des travailleurs détachés dans le secteur de la construction où, récemment, elle est devenue l'un des principaux pays d'envoi sur le marché européen. Sur base des résultats de trois recherches de terrain réalisées en Europe sur le détachement (les projets Poosh, Con3Post et PowBridge), cet article présente d'abord les principales caractéristiques des détachements entrants et sortants en Italie notamment sous l'angle des conditions de travail. Ensuite, il analyse les dynamiques du détachement sortant en lien avec les marchés du travail de l'Union européenne. Enfin, l'article aborde les transformations de l'organisation du travail dans le secteur de la construction italien et tente de montrer comment le détachement est devenu un cadre économique et juridique favorisant certaines formes d'exploitation extrêmes du travail.

Mots clés : travail détaché ; construction ; conditions de travail ; organisation du travail ; exploitation ; Italie

Posted workers in the construction industry: Italy, a laboratory of extreme forms of exploitation for the European market?

Abstract

Italy plays a dual role of sending and receiving posted workers in the European construction sector. It has recently become one of the main sending countries to the European labour market. Based on the results of three European field studies on the posting (the Poosh, Con3Post and PowBridge projects), this article, first presents the main characteristics of received and sent posted workers in the Italian construction sector, focusing on working conditions. Then, it analyses the dynamics of posting workers in relation to EU labour markets. Finally, the article discusses the transformations of work organization in that sector and shows how posted work in Italy has become an economic and legal framework favoring certain forms of extreme labour exploitation.

Keywords: Posted workers; Construction sector; Working conditions; Exploitation; Italy

¹ Boursière à l'Université Ca'Foscari de Venise et doctorante à l'Université Libre de Bruxelles.
rossana.cillo@unive.it/rossana.cillo@gmail.com

1. Introduction

Au cours des dernières décennies, les phénomènes migratoires vers l'Europe et entre les pays membres de l'Union européenne (UE) ont pris une ampleur croissante tant par leur impact économique et social que par l'importance qu'ils ont acquise dans le débat public. En ce qui concerne les migrations intra-européennes, le phénomène marquant fut la croissance des migrations des pays de l'Est vers l'UE qui a touché des millions de travailleurs depuis les années 1990 et surtout après 2004 après l'élargissement de l'UE à ces pays. Ces migrations pendulaires se sont alors transformées en migrations de longue durée et, dans la plupart des cas, en une stabilisation économique et sociale dans les pays de destination (Atoyán *et al.*, 2016 ; Batsaikhan, Darvas & Goncalves, 2018 ; Black *et al.*, 2010).

Parallèlement à la croissance des migrations de longue durée en provenance des pays d'Europe de l'Est, la migration temporaire s'est accrue en réponse à la demande grandissante de main-d'œuvre intermittente à court terme et très flexible (McCollum & Findlay, 2018 ; Raess & Burgon, 2015). Cette demande a d'abord été satisfaite par la migration saisonnière régie par les lois des pays d'accueil. Elle présente des caractéristiques différentes dans chaque État notamment sur le plan des conditions d'obtention du permis de séjour et d'accès aux droits sociaux connexes (Hooper & Le Coz, 2020). Ensuite, cette demande a pu être rencontrée grâce à la directive européenne sur le détachement de travailleurs depuis 1996. Cette forme d'emploi s'est principalement développée dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre tels que la construction, certaines branches de l'industrie, le transport routier où les délocalisations vers des pays à moindre coût salarial sont impossibles (Arnoltz & Lillie, 2019 ; Cillo, 2017 ; Danaj & Zólyomi, 2018 ; Perocco, 2018 ; Wagner, 2018).

L'accroissement du nombre de détachements en provenance des pays de l'Est a d'abord été favorisée par l'extension des restrictions relatives à la libre circulation des travailleurs sur le marché unique pendant la période de transition imposée par certains des anciens États membres de l'UE². Ces restrictions combinées aux taux de chômage élevés des pays d'Europe de l'Est, ont conduit certains travailleurs à accepter des formes d'emplois temporaires à l'étranger, constituant ainsi un réservoir de main-d'œuvre pour les pays de l'UE (Arnoltz & Lillie, 2019 ; Dølvik & Eldring, 2016). Les effets de la crise économique de 2008 sur l'Europe du Sud ont aussi permis d'élargir le vivier de pays spécialisés dans l'envoi de travailleurs détachés vers des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre en confortant la position de certains États comme le Portugal et en favorisant la montée en puissance d'autres pays comme l'Italie (De Wispalaere & Pacolet, 2020 ; De Wispalaere, De Smedt & Pacolet, 2021 ; Laboratorio di Ricerca Sociale, 2020).

Enfin, on note ces dernières années un recours croissant au détachement de travailleurs issus de pays tiers envoyés vers les pays d'Europe centrale et septentrionale par des entreprises basées à la fois dans les anciens et dans les nouveaux États membres (Danaj *et al.*, 2020 ; Kall *et al.*, 2020 ; Laboratorio di Ricerca Sociale, 2020 ; Mussche & Lens, 2018).

Cet article propose d'analyser le rôle de l'Italie en tant que pays demandeur et d'envoi de travailleurs détachés et les facteurs qui ont favorisé l'émergence du détachement dans le secteur de la construction. L'article repose sur l'examen de la littérature existante et sur les résultats de trois recherches de terrain menées dans différents pays européens et auxquelles j'ai participé : il s'agit des projets « Poosh – Occupational safety and health of posted workers », « Con3Post – Posting of Third Country nationals. Mapping the trend in the construction sector » et « PowBridge – Bridging the gap

² Il s'agit de l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal, la Suède et le Royaume-Uni (jusqu'en 2020). Les nouveaux États membres comprennent : depuis 2004, Chypre, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la Pologne, la République Tchèque, la Slovaquie et la Slovaquie ; depuis 2007, la Bulgarie et la Roumanie ; depuis 2013, la Croatie.

between legislation and practice in the posting of workers » finance par la Commission européenne (voir encadré).

L'article tente de démontrer, d'une part, le lien entre les transformations de l'économie italienne et des marchés du travail européen et, d'autre part, le rôle de l'Italie comme pays fournisseurs et d'accueil de travailleurs détachés dans le secteur de la construction. Cette main d'œuvre connaît tant en Italie que dans les autres pays de l'UE un processus de flexibilisation, de vulnérabilité et d'exploitation manifestes. Après avoir décrit les facteurs qui ont limité le recours au détachement entrant sur le marché du travail italien, l'article examine les conditions de travail des employés détachés dans le secteur de la construction en Italie. L'article analyse ensuite le rôle majeur que l'Italie assume depuis quelques années comme pays d'envoi de travailleurs détachés à l'étranger par des entreprises de la construction basées en Italie et les conditions de travail qui leurs sont réservées.

Encadré : Les trois projets de recherche sur les travailleurs détachés

Le projet Poosh (2017-2018) a étudié la manière dont l'interaction de la réglementation européenne et des systèmes nationaux de Santé et Sécurité au Travail (SST) affecte la santé et la sécurité des travailleurs détachés. Le projet a impliqué 9 pays : Allemagne, Autriche, Belgique, Croatie, Espagne, Italie, Roumanie, Slovaquie et Slovénie. La recherche a examiné le cadre juridique et institutionnel sur le détachement et la SST ; la manière dont la réglementation SST est appliquée aux travailleurs détachés et leurs expériences en la matière ; la communication et l'échange d'information entre institutions de différents pays ; les mécanismes de plaintes à différents niveaux ; les vulnérabilités des travailleurs détachés et les barrières linguistiques. L'enquête de terrain concernant l'Italie a conduit à la réalisation de neuf entretiens semi-directifs, auxquels ont participé huit parties prenantes (quatre syndicalistes ; un inspecteur du travail ; un représentant du Ministère du Travail et des Politiques Sociales ; un universitaire expert en droit du travail ; un cadre responsable de la gestion des ressources humaines) et un travailleur détaché.

Le projet Con3Post (2019-2020) traite du recrutement croissant du détachement de travailleurs ressortissants de pays tiers dans le secteur de la construction. Le projet s'est concentré sur 3 études de cas basés sur les régions d'origine des travailleurs ressortissants de pays tiers, les pays effectuant le détachement et les pays d'accueil : a) Balkans occidentaux - Slovénie - Autriche ; b) Afrique du Nord - Italie - Belgique ; c) Pays d'Europe de l'Est non-membres de l'UE - Pologne - Finlande. La recherche a exploré les thèmes relatifs aux droits des travailleurs et la représentation syndicale ; à la protection sociale et la sécurité et la santé au travail ; à la gestion des lieux de travail transnationaux et les défis futurs dans le secteur de la construction de l'UE ; aux litiges (y compris le travail non déclaré) liés aux travailleurs ressortissants de pays tiers. Le matériel empirique concernant l'étude de cas « Afrique du Nord - Italie - Belgique » a été collecté à travers trois groupes de discussion et trois exercices de prospective, auxquels ont participé 26 fonctionnaires publiques, représentants des partenaires sociaux et experts de Belgique, du Danemark, d'Italie, du Maroc, de Suisse et de Tunisie.

Le projet PowBridge (2020-2021) s'est intéressé à l'écart entre les procédures et les pratiques dans la promulgation des règles de détachement et l'interaction entre les directives et la législation communautaire, et le droit national sur la sécurité sociale, le travail temporaire et le droit des sociétés. Le projet a impliqué six États membres de l'UE (Autriche, Hongrie, Italie, Pologne, Slovaquie, Slovénie) et deux pays candidats (Macédoine du Nord, Serbie). La recherche visait à collecter des données originales afin d'approfondir la compréhension :

- a) l'interaction entre la Directive et autres législations européennes et nationales en matière de sécurité sociale, d'assurance maladie, de travail intérimaire et de droit des sociétés ;
- b) les défis potentiels et éventuellement les inégalités posées par l'interaction de différents systèmes législatifs nationaux ;
- c) comment relever ces défis grâce à une réforme des politiques. L'enquête de terrain en l'Italie a conduit à la réalisation de dix entretiens semi-directifs auprès de quatre représentants d'institutions publiques, quatre syndicalistes et deux représentants d'associations patronales.

Ces trois projets ont été financés par la Commission européenne dans le cadre du programme pour l'Emploi et l'innovation sociale (EaSI - Employment and Social Innovation).

2. Le recours limité au détachement entrant des entreprises en Italie

Depuis l'introduction de la Directive n°96/71/CE, l'Italie était l'une des destinations secondaires pour le détachement des travailleurs envoyés principalement par les nouveaux États membres de l'Est Europe et les pays voisins. Au fil des ans, le nombre total de détachements entrant en Italie a varié, reflétant en partie les effets de la crise de 2008 sur l'économie nationale (European Commission, 2012 ; De Wispelaere & Pacolet, 2020) et a atteint son apogée en 2019 avec 173.149 détachements, provenant

notamment d'Allemagne (119.746)³, d'Espagne, de France, d'Autriche, de Roumanie et de Pologne (De Wispelaere & Pacolet, 2020). À l'exception des travailleurs hautement qualifiés employés dans les secteurs de la finance et des assurances, des activités scientifiques et techniques et l'enseignement⁴, les secteurs dans lesquels le détachement a été le plus utilisé sont le transport routier, l'industrie manufacturière et la construction.

Alors qu'en Europe centrale et septentrionale ces secteurs ont bénéficié d'un nombre croissant de détachements, ce qui a entraîné des répercussions importantes sur l'organisation du marché du travail ainsi que sur la composition et la stratification de la main-d'œuvre, en Italie le détachement a eu une incidence plus limitée. La principale raison est liée au manque d'attractivité de l'économie italienne pour les entreprises spécialisées dans la prestation de services au sein du marché unique, surtout dans le secteur de la construction, qui au niveau européen emploie le plus grand nombre de travailleurs détachés. En effet, à la suite de la crise économique de 2008, l'économie dans son ensemble et la construction tout particulièrement ont alterné des périodes de stagnation, de récession réelle et de reprise lente, qui ont découragé les investissements étrangers (Istat, 2019).

Outre ce facteur, il faut aussi tenir compte des spécificités du marché du travail italien. Tout d'abord, la présence d'une importante réserve de main-d'œuvre, notamment d'origine immigrée, qui a permis aux entreprises opérant dans le transport routier, l'industrie manufacturière et la construction d'adapter le recrutement de la main-d'œuvre aux besoins du cycle de production en recourant au marché intérieur, sans employer un grand nombre de travailleurs détachés (Iannuzzi & Sacchetto, 2019). Par ailleurs, à partir de la seconde moitié des années 2000, alors que l'Europe du centre-nord est devenue une destination privilégiée pour les détachements en provenance des nouveaux États membres, en Italie, la réserve interne de main-d'œuvre s'est encore accrue en raison de l'augmentation du chômage causée par l'impact de la crise économique de 2008 sur l'économie nationale et des transformations du marché du travail (Cillo, 2021 ; Cillo & Perocco, 2021 ; Laboratorio di Ricerca Sociale, 2020). En effet, cette crise de 2008 a eu de sévères conséquences sur le marché du travail italien tant en termes d'emploi que de conditions de travail (Istat, 2020). Bien que le niveau d'emploi enregistré en 2018 et 2019 ait dépassé le niveau précédant la crise, le marché du travail italien a subi des transformations profondes déjà en cours telles que l'augmentation de l'emploi salarié, la croissance de l'emploi dans le secteur des services et une forte augmentation des formes atypiques d'emploi (Istat, 2019).

La hausse de l'emploi dans les services au cours de la dernière décennie a coïncidé avec l'accélération du processus de désindustrialisation amorcé dans les années 1980 lié à une exigence persistante de rentabilité, à la dynamique globale de restructuration de la production et aux transformations de la division internationale du travail (Pradella, 2015). La perte des emplois les plus protégés et syndiqués de l'industrie et de la construction suite à la crise de 2008 a renforcé le processus de dérégulation des relations de travail, ce qui était également l'un des principaux objectifs, à la fois, des réformes du droit du travail italien adoptées dès les années 1990, des politiques d'austérité adoptées depuis 2011 et des accords sur les relations industrielles signés depuis 2009 par les organisations patronales et les

³ En 2018, l'Italie a enregistré 73.927 détachements entrants. L'augmentation de 99.800 détachements en 2019 est imputable à la croissance des détachements envoyés par l'Allemagne, qui a touché tous les États membres. Selon le rapport annuel sur les détachements, « l'explication de l'augmentation massive du nombre de documents portables A1 délivrés au titre de l'article 12 par l'Allemagne réside principalement dans la sensibilisation accrue des employeurs allemands aux procédures de demande d'un document portable A1 » (De Wispelaere & Pacolet, 2020) (Traduction par mes soins).

⁴ La recherche empirique a montré que ces travailleurs sont principalement détachés par des multinationales dans des succursales italiennes pour exercer des activités hautement qualifiées. Leurs conditions de travail sont conformes à la législation sur l'emploi détaché et comprennent souvent des primes de diverses natures, telles qu'une assurance santé complémentaire.

syndicats confédéraux (Cillo & Pradella, 2019). Un autre facteur qui a, en effet, contribué à limiter le recours au détachement en Italie est l'existence d'une pléthore de formes de contrats qui assurent aux entreprises une flexibilité suffisante de l'emploi et du temps de travail. Les gouvernements qui se sont succédé au cours des 25 dernières années ont promu une série de réformes visant à flexibiliser les conditions de travail et à réduire les obligations contractuelles des entreprises⁵, en ciblant :

toutes les formes de stabilité et de garanties conquises par le salariat au cours des dernières décennies, à travers une chaîne de contre-réformes radicales du droit du travail, l'attaque progressive du droit de grève et d'adhésion syndicale sur le lieu de travail, l'introduction et la généralisation des relations de travail temporaires (jusqu'à l'usage des chèques), du travail informel, du travail intérimaire, des stages, de l'emploi en tant que membres de fausses "coopératives", sans oublier le travail non déclaré et les formes de travail forcé réservés, bien sûr, aux immigrés. Et, pour couronner ce processus, le recours massif à une main-d'œuvre totalement gratuite trouve désormais une place croissante (Basso, 2015 : 11-12)⁶.

Enfin, il faut également considérer le rôle central et structurel joué par l'économie parallèle et le travail informel dans le système productif italien. La croissance et l'enracinement de diverses formes de travail informel ont été favorisés par la décentralisation productive et l'expansion d'un modèle organisationnel centré sur les districts industriels, les petites entreprises et le travail indépendant qui ont caractérisé la reprise de l'économie italienne après la crise pétrolière des années 1970. A travers la chaîne d'approvisionnement et de sous-traitance, ces formes de travail informel qui ont permis aux grandes entreprises d'obtenir « des marges de flexibilité toujours plus larges dans l'utilisation de la main-d'œuvre, dans la gestion des processus de production, dans l'articulation des réponses à une demande de biens de consommation de plus en plus volatiles »⁷ (Clarizia & Maddaloni, 2002), reléguant de facto au second plan le recours au détachement comme outil de flexibilisation de l'organisation du travail.

3. Les conditions de travail de la main d'œuvre détachée en Italie

Même si l'Italie n'est pas l'une des principales destinations des travailleurs détachés, cela ne signifie pas qu'elle est exempte de la tendance qui s'est établie au niveau européen à utiliser le détachement non seulement comme un outil pour faire face à la concurrence entre les entreprises, mais aussi comme levier pour réduire le coût du travail, obtenir une dégradation généralisée des conditions de travail et fragiliser les composantes les plus organisées et syndiquées de la main-d'œuvre. À l'instar de ce qui s'est passé en Europe centrale et du nord, cette tendance s'est surtout manifestée dans le secteur de la construction et a été favorisée par des facteurs liés à l'adoption d'un modèle d'organisation du travail de plus en plus flexible (Arnoltz & Lillie, 2019 ; EFBWW, 2013 ; Cillo, 2017 ; Cremers, 2011 ; Danaj & Çaro, 2021 ; Wagner, 2018). L'impossibilité de délocaliser vers pays avec un coût salarial moins élevé a poussé les entreprises, d'une part, à adopter des technologies « labour saving » et à mécaniser certaines phases du processus de production et, d'autre part, à externaliser une partie des activités en utilisant les réseaux de production pour la fourniture de biens⁸ et de services (Bosch & Philips, 2003 ; Graham & Grunenberg, 2000). L'externalisation des prestations de services a reposé largement sur le recours à la sous-traitance, permettant aux entreprises situées au sommet de la chaîne de garder sous leur contrôle

⁵ Depuis 1996, les gouvernements italiens ont promulgué sept réformes du droit du travail : le paquet Treu (loi n° 196 de 1996), la réforme Biagi (loi n° 30 de 2003), l'article 8 du décret-loi n. 138 de 2011, la réforme Fornero (loi n° 92 de 2012), le paquet travail (loi n° 98 de 2013), le Jobs Act de 2014 et le décret-loi n. 87 de 2018.

⁶ Traduction par mes soins.

⁷ Traduction par mes soins.

⁸ L'externalisation de la fourniture de biens repose principalement sur l'utilisation de bâtiments préfabriqués, ce qui permet de transférer une partie des activités précédemment exercées dans le secteur de la construction vers le secteur manufacturier.

les activités à plus forte valeur ajoutée (comme la conception) et de se détacher de l'implication directe dans le processus de production. Au lieu de cela, elles utilisent leur pouvoir de marché pour pousser les entreprises d'approvisionnement et de sous-traitance à réduire les coûts de main-d'œuvre et à augmenter la productivité en intensifiant le rythme de production et en allongeant les heures de travail, afin de maintenir un certain niveau de rentabilité (Graham & Grunenberg, 2000).

Comme cela s'est produit dans d'autres pays européens (Arnoltz & Lillie, 2019 ; Cillo, 2021 ; Wagner, 2018), en Italie, la réorganisation du modèle de production selon les impératifs de flexibilité maximale a influencé le modèle de recrutement de la main-d'œuvre, encourageant l'usage de contrats précaires (en particulier pour les jeunes), le recours systématique à diverses formes de travail non déclaré et de travail gris (comme l'utilisation de contrats à temps partiel au lieu d'horaires à temps plein), aux faux indépendants et au détachement (Cillo & Perocco, 2015).

Les résultats des recherches Poosh, Con3Post et PowBridge ont montré que les détachements en Italie ont été utilisés principalement dans les régions du nord –où se concentrent les plus grandes opportunités d'investissement pour les entreprises de détachement– et dans certaines régions du centre-sud, comme la province de L'Aquila et la région de Macerata, où il y a les plus grands chantiers d'Europe pour la reconstruction des zones touchées par les tremblements de terre de 2009 et 2016-2017. Les services de détachement sont généralement utilisés par des entreprises de moyenne et de grande taille à la fois dans la construction publique et privée (Cillo, 2018 ; Cillo & Perocco, 2021 ; Laboratorio di Ricerca Sociale, 2020).

Les conditions de travail présentent des irrégularités fréquentes en matière de salaires, de sécurité sociale et de paiement des cotisations d'assurance. Par exemple, les sociétés de détachement ne paient pas de cotisations dans les pays où elles ont leur siège fiscal ou recourent à des sociétés boîtes aux lettres ou à de faux indépendants en détachement. L'objectif est de faire baisser le coût du travail en jouant sur le différentiel entre les contributions de la sécurité sociale des différents États membres. En outre, des syndicalistes et des inspecteurs du travail ont signalé des situations dans lesquels la rémunération des travailleurs détachés équivalait à environ la moitié de celle des travailleurs embauchés avec des contrats nationaux, car tous les éléments de salaire prévus par les conventions collectives nationales⁹ n'ont pas été payés. Dans le secteur de la construction, cette pratique est liée au non-enregistrement des entreprises étrangères de détachement auprès du Fonds de la construction (Cassa Edile). Celui-ci verse une partie du salaire (comme les primes de Noël et des vacances annuelles) et fournit certains services supplémentaires qui sont généralement négociés via le second niveau de négociation collective tels que les indemnités de départ ou les soins de santé complémentaires¹⁰.

Les témoignages des syndicalistes et des inspecteurs du travail ont montré que les travailleurs détachés acceptent des salaires inférieurs à ceux établis par les conventions collectives nationales italiennes parce que la rémunération est plus élevée que dans leur pays d'origine, même s'ils sont alors contraints de vivre pendant de longues périodes dans un pays où le coût de la vie est plus élevé. Parfois, les entreprises de détachement utilisent de fausses fiches de paie et procèdent à une série de retenues

⁹ Puisqu'en Italie la législation ne fixe pas de salaire minimum, les conventions collectives nationales servent de référence pour déterminer à la fois la rémunération et les conditions de travail.

¹⁰ En Italie, la négociation collective se déroule à deux niveaux : la négociation nationale de branche et la négociation de second niveau. A travers la négociation collective nationale de branche, les syndicats et les organisations patronales discutent des questions économiques et réglementaires pour les travailleurs d'un secteur donné (convention collective nationale) et identifient les matières qui peuvent être négociées au second niveau. La négociation de second niveau, qui a lieu au sein de l'entreprise ou au niveau territorial (contrat d'entreprise ou de territoire), peut apporter des améliorations à la convention collective nationale en ce qui concerne le temps de travail, la formation, les primes de productivité, le versement des primes défiscalisées et la protection sociale des entreprises.

illégalles sur les salaires comme le loyer ou le transport vers le lieu du travail. Les syndicalistes et les inspecteurs du travail interviewés ont également constaté des cas de travailleurs qui percevaient une sorte de « rémunération forfaitaire » où une partie des heures travaillées était rétribuée par des indemnités de détachement et des remboursements de frais afin, d'une part, de réduire le montant des cotisations de sécurité sociale et d'assurance et, d'autre part, de masquer l'utilisation des heures supplémentaires au-delà des limites autorisées par la loi. Selon un syndicaliste du secteur de la construction, ces pratiques sont directement liées à des formes de dumping social :

Les problèmes majeurs se trouvent là où les détachements ne sont pas effectués de manière régulière. Peut-être que les clients ne surveillent pas les conditions de travail, ils exploitent simplement les travailleurs... parce que c'est le mot juste ! Ils baissent le coût du travail, ils importent des entreprises et des travailleurs de pays où les salaires sont plus bas. Ils les transportent ici dans notre pays pour faire de la concurrence déloyale (Projet Poosh, 2017)¹¹.

En général, les conditions de travail des salariés détachés ont tendance à être plus dures que celles réservées aux travailleurs résidents couverts par les conventions collectives nationales. En fait, les travailleurs détachés sont souvent employés dans des tâches à forte intensité de main-d'œuvre, avec des horaires étendus et des salaires inférieurs. Par exemple, selon un syndicaliste de la région des Abruzzes, dans les chantiers post-séisme de L'Aquila, « les heures de travail dépassaient toujours huit heures, jusqu'à 12 heures par jour. A ces horaires de travail, il fallait parfois ajouter le temps de transport des ouvriers du domicile au chantier. Tout cela sans payer les heures supplémentaires et sans reconnaître les frais de déplacements » (Projet Poosh, 2017)¹².

Un autre syndicaliste déclarait que dans le secteur de la construction, les travailleurs détachés travaillent souvent six jours par semaine et essaient de faire le maximum d'heures pendant la période de détachement afin « d'optimiser le temps » et de retourner au plus vite dans leur pays :

Très souvent les travailleurs détachés négociaient les congés avant leur départ du pays et ces négociations sont ensuite difficilement modifiables par les syndicats des pays d'accueil, car les syndicats peuvent difficilement intervenir si le contrat de travail prévoit que le travailleur renonce aux jours de congé hebdomadaire et qu'il revient chaque mois dans son pays d'origine pendant une semaine (Projet Poosh, 2017)¹³.

En outre, ils sont exposés à des risques plus importants en matière de santé et d'accidents du travail, à la fois, parce qu'ils ne reçoivent pas une formation adéquate sur les risques et qu'ils sont soumis à une plus grande fatigue en raison des longues durées du travail contraintes. Par ailleurs, le modèle d'organisation du travail basé sur la sous-traitance en cascade rend plus difficile la gestion de la communication et la coordination des activités au sein des sites de production, surtout lorsque les travailleurs (détachés ou non) de différents pays ne parlent pas la même langue et utilisent parfois des procédures différentes. Selon les syndicalistes interviewés, la méconnaissance de la langue plonge souvent les travailleurs détachés dans un état d'isolement social et ont tendance à ne pas avoir de relations avec leurs collègues pendant et en dehors des heures de travail. Concernant l'isolement, un syndicaliste expliquait que :

La condition d'isolement découle également du fait que les travailleurs détachés vivent dans des logements, des caravanes ou des conteneurs, séparés du reste des travailleurs. Tant qu'ils sont en Italie, ni eux ni les entreprises ne prennent la peine de leur apprendre l'italien, ils sont donc souvent les otages de l'entreprise, de ceux qui les ont amenés en Italie. Même au niveau des retraits avec le

¹¹ Traduction par mes soins.

¹² Traduction par mes soins.

¹³ Traduction par mes soins.

DAB : ils n'ont pas la possibilité de retirer leur propre argent et dépendent donc totalement de l'entreprise. Ils sont isolés à tous points de vue. Cela signifie qu'ils ne connaissent pas le syndicat, donc qu'ils ne participent pas aux assemblées ou aux sessions de formation sur la sécurité. A mon avis, tous leurs problèmes viennent de cet isolement et de ce sentiment de ne pas faire partie de cette entreprise, de ce chantier, comme les autres. Ils sont incapables d'interagir, de discuter des problèmes qu'ils peuvent avoir. Ils restent isolés les uns des autres, souvent en fonction du pays d'origine : les Bulgares ou les Roumains ou les Polonais n'ont même pas d'interaction entre eux. Ils restent dans leur groupe spécifique, y sont enfermés et vivent entièrement dépendants de l'entreprise qui les a amenés en Italie (Projet Poosh, 2017)¹⁴.

Par ailleurs, afin d'éviter tout contact avec des syndicalistes ou des inspecteurs du travail les entreprises organisent des équipes de travail dirigées par un superviseur qui maintient le contact avec les représentants de l'entreprise italienne, pourvoit aux besoins des travailleurs détachés de manière et exerce un contrôle sur la vie des travailleurs en dehors des heures de travail afin d'empêcher la dénonciation de leurs conditions de travail.

4. L'Italie pourvoyeuse de main d'œuvre pour les marchés du travail de l'UE

Ces dernières années, l'Italie est devenue l'un des principaux pays d'envoi de travailleurs détachés, notamment vers les pays d'Europe centrale et septentrionale de la délivrance de documents portables A1 a doublé entre 2015 (83.277) et 2019 (173.149) (De Wispelaere & Pacolet, 2020)¹⁵. Bien que les rapports de la Commission Européenne ne fournissent aucune donnée sur les secteurs d'emploi des travailleurs détachés d'Italie (De Wispelaere & Pacolet, 2020 ; De Wispelaere, De Smedt & Pacolet, 2021 ; European Commission, 2018), les recherches menées sur le terrain dans le cadre des projets Poosh, Con3Post et PowBridge ont montré que la construction fait partie des secteurs les plus touchés. Ce phénomène est étroitement lié à la dynamique qui a affecté l'économie italienne au cours de la dernière décennie, en particulier l'impact important de la crise économique de 2008 sur la construction. En effet, entre 2009 et 2017, la valeur économique produite dans ce secteur et sa chaîne d'approvisionnement a diminué de 27,5 % et l'emploi de 21,7 %, passant de 3.450.000 à 2.700.000 salariés (Federcostruzioni, 2019) tandis que dans le seul secteur de la construction, entre 2008 et 2018, le nombre total de travailleurs a diminué de 1.925.500 à 1.406.800 et le nombre de salariés a chuté de 1.238.500 à 860.100 (Eurostat). Par rapport à d'autres pays européens, la reprise économique du secteur de la construction en Italie a rencontré de plus grandes difficultés en raison des mesures d'austérité de l'État de la dernière décennie qui ont entraîné une forte diminution des dépenses, des retards de paiements des travaux publics au niveau local et des faillites d'entreprises impliquées dans ces projets (European Construction Sector Observatory, 2018).

Comme la recherche Con3Post l'a révélé, les grandes entreprises multinationales basées en Italie ont réagi en intensifiant le processus d'internationalisation, en élargissant leurs activités vers les pays de l'UE, d'Amérique latine, d'Afrique et du Moyen-Orient (European Construction Sector Observatory, 2018) et impliquant un nombre croissant de petites et moyennes entreprises via le système de sous-traitance. Dans l'UE, les entreprises italiennes ont dirigé leurs activités principalement vers l'Autriche, la Belgique, le Danemark et la Suisse –c'est-à-dire des pays où les effets de la crise économique de 2008 sur le secteur de la construction ont été les moins importants grâce aux programmes d'investissement de l'État lancés pour stimuler l'économie (comme le Danemark) ou adoptés pour améliorer les infrastructures existantes (comme la Suisse avant 2008).

¹⁴ Traduction par mes soins.

¹⁵ Les principaux pays destinataires des détachements envoyés par l'Italie sont la France (46.034 formulaires A1), la Suisse (38.016), l'Allemagne (23.991), l'Espagne (14.106), l'Autriche (7.696), la Belgique (6.181) et le Royaume-Uni (6.060) (De Wispelaere & Pacolet, 2020).

Des entreprises italiennes ont réussi à remporter ces contrats grâce à des offres au rabais qui permettaient aux organismes publics une économie jusqu'à 30 %. Ainsi, certaines de ces entreprises concurrençaient les entreprises locales et étrangères des pays de l'UE en termes de délais de livraison des projets, de l'usage systématique de la sous-traitance et du détachement de travailleurs. Cette compétitivité croissante des entreprises italiennes de la construction sur le marché européen a été rendue possible avant tout grâce à l'importante réserve de main-d'œuvre (travailleurs peu qualifiés ou hautement qualifiés ayant une longue expérience professionnelle) présente sur le marché du travail italien qui est devenue disponible suite à la crise de l'emploi de 2008 dans le secteur.

Les participants aux groupes de discussion de la recherche Con3Post ont rapporté que le profil de la main-d'œuvre détachée concerne à la fois des travailleurs italiens et immigrants résidant en Italie depuis plusieurs années originaires d'Afrique du Nord, du sous-continent indien et des pays d'Europe de l'Est (membres et non membres de l'UE). Dans une moindre mesure, les entreprises italiennes emploient également des travailleurs résidant dans d'autres États membres de l'UE (notamment ceux d'Europe de l'Est) et dans des pays tiers qui sont embauchés spécifiquement pour être détachés.

Outre les entreprises qui ont leur siège en Italie, l'enquête Con3Post a observé que pendant ces dernières années dans certaines régions comme la Vénétie il y a eu une augmentation des succursales d'entreprises qui ont leur siège dans les nouveaux États membres (Roumanie et Bulgarie) et qui embauchent des travailleurs dans les pays d'Europe de l'Est pour les détacher en Europe centrale et septentrionale. Il s'agit d'entreprises qui utilisent l'Italie comme siège fiscal pour augmenter leurs bénéfices non pas tant sur le différentiel des niveaux de cotisations sociales et d'imposition, mais en pariant sur les contrôles très rares et les délais de vérification et de sanctions très long qui leur donnent le temps d'opérer pendant quelques années avant de disparaître sans aucune conséquence pour leurs actions frauduleuses (Cillo, 2021). Selon un inspecteur du travail de la région de Vénétie :

Ces entreprises ont une espérance de vie de 3-4-5 ans, selon leur taille. Elles déclarent leurs salariés et les heures qu'ils effectuent à l'Institut national de la sécurité sociale, elles fournissent des fiches de paie et, après une première période de cotisations régulières, elles cessent de se conformer à leurs obligations. Il y a une déclaration de cotisation, mais il n'y a pas de paiement de cotisations. L'Institut national de la sécurité sociale entame une procédure de recouvrement forcé des sommes, qui peut aller jusqu'à la procédure judiciaire de déclaration de faillite et à la liquidation de l'entreprise. [...] Plutôt que de payer de petites sommes en Bulgarie, mieux vaut ne rien payer en Italie car au niveau juridique, le suivi et le contrôle d'une entreprise qui ne paie pas ses cotisations prend beaucoup de temps. Cela peut prendre 3-4-5 ans, et pendant cette période l'entreprise peut fonctionner sans aucun souci puis elles disparaissent ! Certes, il n'est pas possible de travailler en Italie car le document unique de régularité des cotisations¹⁶ est exigé ici, mais il est possible de travailler à l'étranger. (Projet Con3Post)¹⁷.

5. Les conditions de travail de la main-d'œuvre détachée par l'Italie

Comme nous l'avons vu au chapitre précédent, les travailleurs détachés d'Italie ont une origine nationale très variée. Dans le cas des entreprises qui recrutent de la main-d'œuvre en Italie, il est possible de noter comment la composition nationale reflète la stratification raciale du marché du travail émergée dans le secteur de la construction en Italie, qui, depuis les années 1980, a été l'un des

¹⁶ Le Document unique de régularité des cotisations (DURC) atteste de la régularité des versements à l'Institut national de la sécurité sociale, à l'Institut national d'assurance contre les accidents du travail et aux Fonds de la Construction. Le DURC est obligatoire dans le cas des contrats et sous-contrats publics et dans le cas des contrats et sous-contrats de restructuration et de maintenance extraordinaire dans le secteur privé.

¹⁷ Traduction par mes soins.

principaux canaux de placement de l'immigration masculine en provenance d'Afrique du Nord (Égypte, Tunisie, Maroc) et d'Europe de l'Est (Albanie, Roumanie, Moldavie, pays de l'ex-Yougoslavie) (Cillo & Perocco, 2015). Cette composition résulte de l'augmentation du chômage après la crise économique de 2008 qui a poussé les travailleurs italiens et immigrés résidents légaux à accepter des contrats à temps partiel tout en travaillant à temps plein, un statut de faux indépendants ou des emplois de détachés à l'étranger.

Les recherches Con3Post et Poosh ont aussi révélé que les travailleurs détachés par les entreprises résidentes en Italie vers l'Europe centrale et du nord sont soumis à des violations de leurs droits concernant les salaires, les heures de travail et les conditions de travail très similaires à celles identifiées par des études et des recherches menées dans d'autres pays, comme l'Allemagne, l'Autriche, la Danemark, la France (Cremers, 2011 ; Danaj & Zólyomi, 2018 ; Wagner, 2018). En effet, ces travailleurs détachés sont confrontés à une forte précarité découlant, à la fois, du statut de travailleur « temporaire » dans le pays d'accueil, aux irrégularités des conditions contractuelles, à la violation de la réglementation sur les conditions de travail et de vie. Concernant ces questions, un journaliste suisse qui a participé aux groupes de discussion de la recherche Con3Post a rapporté un cas impliquant environ 80 travailleurs détachés par des entreprises italiennes en Suisse. Certains de ces travailleurs, d'origine albanaise, italienne et marocaine, étaient payés régulièrement par versements sur des comptes bancaires et devaient ensuite reverser une partie du salaire en espèces à leur employeur. D'autres travailleurs ont été embauchés « avec un contrat de travail, mais ils ont effectué des tâches très spécialisées, telles que la conduite d'engins pour le creusement de tunnels ferroviaires pour lesquels une qualification spécifique est normalement requise » (Projet Con3Post)¹⁸.

En outre, les travailleurs originaires de pays tiers qui disposent d'un permis de séjour de courte durée sont particulièrement vulnérables aux formes d'exploitation extrême en étant soumis à des conditions de travail dangereuses. Afin de préserver leur emploi et leur titre de séjour, ils refusent de saisir les syndicats ou les inspecteurs du travail. L'un de ces cas identifiés lors de la recherche Poosh (2018), concernait un travailleur marocain envoyé en Belgique par une entreprise de construction italienne. Comme le rapporte un syndicaliste du secteur de la construction, « il avait un permis de séjour de courte durée et, avant d'être détaché, il travaillait comme ouvrier agricole dans la campagne italienne. Il a été embauché par une entreprise de construction italienne et immédiatement envoyé à l'étranger sans aucune formation ». En Belgique, il a eu un accident du travail et a subi une invalidité permanente : « La société italienne l'a renvoyé en Italie, puis il est retourné au Maroc. Le syndicat est intervenu pour le remboursement d'une partie des soins médicaux par l'Institut national d'assurance contre les accidents du travail en Italie, mais il n'a pas été possible d'ouvrir un litige contre l'entreprise car le travailleur marocain est rentré au Maroc sans dénoncer les faits »¹⁹.

Lors de l'enquête Con3Post, des syndicalistes et des inspecteurs du travail ont signalé de nombreuses irrégularités liées aux formulaires du détachement, aux contrats de travail, au paiement des cotisations sociales et de la fiscalité, aux sociétés boîtes aux lettres ou encore divers épisodes de travail non déclaré. L'un de ces cas concernait douze travailleurs détachés d'origine égyptienne et marocaine, résidant légalement en Italie et employés par une entreprise italienne X sous-traitante pour une société belge Y, à laquelle un client belge Z avait confié des travaux sur un chantier de construction à Anvers. En octobre 2018, sept de ces travailleurs sont montés sur une grue pour protester contre le non-paiement de leur salaire pendant de nombreux mois en raison du retard de la société belge Y à payer les services fournis par l'entreprise italienne X. À la suite de cette contestation, le client Z a évincé l'entreprise belge Y et payé les prestations directement à l'entreprise italienne X, tandis que les travailleurs détachés ont obtenu l'aide des syndicats et de l'inspection du travail pour le recouvrement des salaires. Des

¹⁸ Traduction par mes soins.

¹⁹ Traduction par mes soins.

investigations ultérieures ont permis de constater que cinq de ces travailleurs étaient employés directement par la société belge Y et n'avaient donc pas de titre de séjour pour travailler légalement en Belgique, tandis que deux des travailleurs embauchés par l'entreprise italienne X avaient été détachés en Belgique sans aucun contrat.

D'autres irrégularités ont également été constatées de la part de sociétés de détachement italiennes et parfois des situations d'exploitation extrême et de traite des êtres humains concernant des travailleurs immigrés détachés. Ce fut le cas, notamment, au Danemark, en France, en Suisse (Mesure, 2018) et en Belgique lors de la construction d'un nouveau centre commercial à Charleroi (2015-2017) et d'un hôpital à Liège (2015) (Cillo, 2021). Les infractions concernent souvent les horaires de travail, notamment le travail de nuit et les jours de vacances, les heures supplémentaires, les pauses, les périodes de repos et les congés. Ces violations contribuent à augmenter le risque d'accidents du travail car elles affectent négativement l'état psychophysique des travailleurs (Danaj & Zólyomi, 2018). D'autres facteurs augmentent les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs détachés par l'Italie tels que la formation inadéquate, les difficultés de compréhension de la langue, le caractère temporaire de l'emploi (qui implique l'adaptation aux différents pratiques de prévention adoptées sur les chantiers et dans différents pays) et la réduction des investissements en santé et sécurité des entreprises qui envoient et accueillent les travailleurs détachés.

La recherche Con3Post a montré que certains ouvrages publics au Danemark et en Suisse ont été construits par des entreprises italiennes hautement spécialisées liées au crime organisé qui avaient été exclues de la participation aux appels d'offres publics en Italie à la suite de condamnations pénales pour infiltrations criminelles. Ces entreprises ont remporté des appels d'offres aux niveaux européen et international en proposant des offres et des délais de livraison défiant toute concurrence grâce à l'usage du recrutement frauduleux (« Caporalato²⁰ ») et à l'exploitation des travailleurs. Comme l'explique une syndicaliste danoise qui a participé aux groupes de discussion du projet Con3Post, le syndicat danois 3F a attaqué des entreprises « pour le paiement de 1.600.000 euros à une centaine de travailleurs détachés d'Italie pour la construction du métro léger à Copenhague », découvrant que certains d'entre eux étaient employés « par une société de sous-traitance italienne qui avait été dénoncée par la préfecture de Vérone pour liens avec une famille mafieuse »²¹. Cette société obligeait les travailleurs détachés à travailler au-delà des heures autorisées par la réglementation danoise, n'enregistrait pas les heures supplémentaires dans les chèques de paie, mais les payait en noir. Lorsque les syndicalistes danois ont commencé à enquêter sur les conditions de travail sur les chantiers de construction, « les travailleurs ont été menacés par cette entreprise pour les empêcher de participer au conflit syndical concernant le recouvrement des salaires impayés » (syndicaliste danoise, projet Con3Post).

Une situation similaire s'est également produite lors de la construction du tunnel ferroviaire du Gothard en Suisse, à laquelle a participé la même entreprise déjà impliquée dans la construction du métro léger de Copenhague. Comme l'explique un journaliste suisse qui a participé aux groupes de discussion du projet Con3Post, certains travailleurs détachés d'origine albanaise, italienne et marocaine ont aussi fait l'objet de menaces et d'intimidations par leurs recruteurs lorsqu'ils se sont tournés vers des journalistes et des syndicalistes locaux pour dénoncer qu'ils avaient été contraints de travailler au noir et de reverser une partie de leur salaire à leur employeur²².

²⁰ Voir l'introduction du dossier.

²¹ Sur ce sujet, voir aussi Belloni 2016, 2017.

²² Sur ce sujet, voir aussi le documentaire d'Acciari et de Bellobuono (2019).

6. Conclusions

L'Italie est impliquée dans le détachement comme pays d'accueil et d'envoi de travailleurs notamment vers le marché de l'UE. Dans le secteur de la construction, l'Italie est l'une des destinations secondaires en raison des rares opportunités d'investissement offertes par l'économie nationale. En outre, les entreprises disposent de moyens juridiques pour baisser le coût du travail et adapter le recrutement de la main-d'œuvre aux besoins de la production en tirant parti des formes contractuelles très flexibles, la présence d'une importante réserve de main-d'œuvre (surtout d'origine immigrée) qui dans le secteur de la construction et du travail informel structurel.

Les résultats des recherches Poosh, Con3Post et PowBridge ont montré que les détachements entrants se sont principalement étendus aux régions italiennes présentant les plus grandes opportunités d'investissement. Les détachements entrants ont été utilisés comme un outil de dumping social pour baisser le coût du travail, imposer de pires conditions de travail et fragiliser les composantes les plus organisées et syndiquées de la main-d'œuvre en les mettant en concurrence avec les travailleurs détachés. Ce phénomène a donc contribué à transformer la stratification de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction en Italie, introduisant une nouvelle forme de précarisation et de fragilisation de la main-d'œuvre dans un marché du travail qui présentait déjà en lui-même de nombreuses failles.

L'analyse des conditions de travail a permis de voir comment la transformation de la stratification de la main-d'œuvre a été rendue possible par certaines particularités du statut des travailleurs détachés entrants. D'abord, le différentiel salarial entre les pays d'envoi et l'Italie, qui pousse les travailleurs détachés à accepter des conditions de travail non conformes à la réglementation car elles sont de toute façon meilleures que celles des pays d'origine. Deuxièmement, le statut de travailleur temporaire et le contrôle exercé par les superviseurs sur les travailleurs rendent difficile tout contact avec les autres travailleurs et empêchent le recours éventuel aux syndicats et aux inspecteurs du travail.

Le rôle de l'Italie en tant que pourvoyeuse de main d'œuvre détachées pour les marchés du travail de l'UE, ces dernières années, s'est fortement accru vers les pays d'Europe centrale et septentrionale. Cela résulte, d'une part, des transformations de la production et l'organisation du travail dans le secteur de la construction, le recours à l'externalisation (sous-traitance) et l'application des principes du « juste à temps » et, d'autre part, de l'internationalisation d'entreprises italiennes du secteur de la construction qui ont été poussées à investir sur le marché européen après la crise de 2008.

Comme relevé par les recherches Poosh, Con3Post et PowBridge, la présence d'une vaste réserve de main-d'œuvre disponible sur le marché du travail italien à la suite de la crise économique et de l'emploi de 2008 a poussé les travailleurs italiens et immigrés résidents légaux à accepter des formes de travail plus flexibles -comme le détachement à l'étranger- pour garder leur emploi. En outre, le lien entre le titre de séjour et le contrat de travail a entraîné une vulnérabilité plus grande aux formes d'exploitation extrême des travailleurs originaires de pays tiers détachés par des entreprises italiennes. Enfin, dans le cas du Danemark et de la Suisse, les conditions des travailleurs détachés d'Italie ont également été influencées par des formes de contrôle découlant du recrutement frauduleux (« Caporalato »), qui ont été « transnationalisées » précisément à travers le détachement.

Les résultats des recherches Poosh, Con3Post et PowBridge ont ainsi permis de montrer comment les transformations de l'économie nationale ont accru l'importance du rôle de l'Italie sur le marché transnational du travail détaché, à la fois en tant que pays d'envoi et en tant que pays d'accueil. Ce contexte a favorisé de nouvelles formes de précarité qui s'appuient notamment sur le détachement et se répercutent sur les conditions de travail en Italie, en faisant de ce pays un laboratoire des formes d'exploitation extrêmes pour le marché européen.

Bibliographie

- ACCIARI O., BELLOBUONO S., 2019, *Le Ceneri del lavoro*. Vidéo-documentaire, Falò (RSI). [En ligne] consulté le 15 juillet 2022. <https://www.youtube.com/watch?v=YsiJbJocZVo>.
- ARNHOLTZ I., LILLIE N. (Eds), 2019, *Posted Work in the European Union. The Political Economy of Free Movement*, London, Routledge.
- ATOYAN R., CHRISTIANSEN L., DIZIOLI A., EBEKE C., ILAHI N., ILYINA A., MEHREZ G., QU H., RAEI F., RHEE A., ZAKHAROVA D., 2016, *Emigration and Its Economic Impact on Eastern Europe*, Washington, IMF. [En ligne] consulté le 31 janvier 2022. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2016/sdn1607.pdf>
- BASSO P., 2015, « Un cataclisma, e il suo lucido narratore », in R. Antunes, *Addio al lavoro? Le trasformazioni e la centralità del lavoro nella globalizzazione*, Venezia, Edizioni Ca' Foscari, p. 9-20.
- BATSAIKHAN U., DARVAS Z., GONCALVES RAPOSO I., 2018, *People on the move: migration and mobility in the European Union*, Bruxelles, Bruegel.
- BELLONI G., 2016, « 'Ndrangheta anche in Danimarca, il sindacato: 'Ditte mafiose nel cantiere della metro di Copenhagen' », *Il Fatto Quotidiano*, 1 octobre 2016. [En ligne] consulté le 15 juillet 2022. <https://giannibelloni.org/2016/10/01/ndrangheta-anche-in-danimarca-il-sindacato-ditte-mafiose-nel-cantiere-della-metro-di-copenhagen/>.
- BELLONI G., 2017, « Le 'ndrine venete arrivano in Danimarca », *La Nuova Venezia*, 28 août 2017. [En ligne] consulté le 15 juillet 2022. <https://giannibelloni.org/2017/08/30/le-ndrine-venete-arrivano-in-danimarca/>.
- BLACK R., OKÓLSKI M., ENGBERSEN G., PANTÎRU C. (Eds), 2010, *A Continent Moving West? EU Enlargement and Labour Migration from Central and Eastern Europe*, Amsterdam, Amsterdam University Press.
- BOSCH G., PHILIPS P. (Eds), 2003, *Building Chaos. An international comparison of deregulation in the construction industry*, London, Routledge.
- CLARIZIA P., MADDALONI D., 2002, « Flessibilità del lavoro, segmentazione sociale e sviluppo del Mezzogiorno », *Quaderni di Sociologia*, n°29, p. 29-57.
- CILLO R., 2017, « Posting of workers in the construction sector: a European overview », in N. Rogelja, K. Toplak (Eds), *Occupational Safety and Health of Posted Workers*, Ljubljana, ZRC Publishing House, p. 16-21.
- CILLO R., 2018, *Poosh Country Report in Italy*, Report, Venice, Università Ca' Foscari Venezia.
- CILLO R., 2021, « Mandatory mobility? The case of immigrant posted workers sent from Italy to Belgium in the construction sector », *International Migration*, vol. 59, n°6, p. 156-171.
- CILLO R., PEROCCO F., 2015, « Outsourced racism in Italy: discrimination at work and trade-union responses in three sectors », *Transfer*, vol. 21, n°1, p. 51-63.
- CILLO R., PEROCCO F., 2021, *Bridging the gap between legislation and practice in the posting of workers: Italy Country Report*, [En ligne] consulté le 10 mars 2022. <https://www.euro.centre.org/downloads/detail/4004>
- CILLO R., PRADELLA L., 2019, « Remaking the labour movement in Italy: the revival of strikes at Fiat-Chrysler Automobiles in 2015-17 », *Globalizations*, vol. 16, n°4, p. 457-471.
- CREMERS J., 2011, *In search of cheap labour in Europe. Working and living conditions of posted workers*, Bruxelles, CLR/EFBWW/International Books.
- DANAJ S., ÇARO E., 2021, « Intra-EU mobility: the employment and welfare experience of temporary EU workers in the United Kingdom », *Dve Domovini*, n°54, p. 173-188.

DANAJ S., GEYER L., CUKUT KRILIĆ S., TOPLAK K., VAH JEVŠNIK M., 2020, *From Bosnia and Herzegovina to Austria via Slovenia: migration and posting of third country nationals in the EU*. [En ligne] consulté le 31 janvier 2022. https://isim.zrc-sazu.si/sites/default/files/con3post_regional_case_studyatsibih_published_09072020_o.pdf

DANAJ S., ZÓLYOMI E., 2018, *Occupational Health and Safety of Posted Workers in the EU: A Comparative Report*, Wien, European Centre for Social Welfare Policy and Research. [En ligne] consulté le 15 février 2022. <http://www.poosh.eu/resources/poosh-country-reports/>

DE WISPELAERE F., DE SMEDT L., PACOLET J., 2021, *Posting of workers. Collection of data from the prior notification tools. Reference year 2019*, Brussels, European Commission. [En ligne] consulté le 12 février 2022. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24706&langId=en>

DE WISPELAERE F., PACOLET J., 2020, *Posting of workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2018*, Brussels, European Commission. [En ligne] consulté le 31 mai 2022. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22302&langId=en>

DØLVIK J. E., ELDRING L. (Eds), 2016, *Labour Mobility in the Enlarged Single European Market*, Bingley, Emerald Group Publishing Limited.

European Commission, 2012, *Posting of workers in the European Union and EFTA countries: Report on A1 portable documents issued in 2010 and 2011*, Bruxelles, European Commission. [En ligne] consulté le 31 janvier 2022. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9675&langId=en>

European Commission, 2018, *Towards fair labour mobility: revision of EU posting of workers rules. Country factsheet: posted workers in Italy 2016*, Bruxelles, European Commission. [En ligne] consulté le 15 juin 2022. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19065&langId=en>

European Construction Sector Observatory, 2018, *Country profile Italy*, Bruxelles, ECSO.

European Federation of Building and Woodworkers, 2013, *Temporary migrant workers in the construction sector in the EU*, Bruxelles, EFBWW.

Federcostruzioni, 2019, *Il Sistema delle Costruzioni in Italia*. Rapporto 2017-2018, Roma, Federcostruzioni.

GRAHAM I. J., GRUNENBERG S. L., 2000, *The Economics of the Modern Construction Sector*, London, Palgrave Macmillan.

HOOPER K., LE COZ C., 2020, *Seasonal Worker Programmes in Europe. Promising practices and ongoing challenges*, Policy Brief. Bruxelles, Migration Policy Institute. [En ligne] consulté le 3 avril 2022. <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/MPIE-Seasonal-Workers-Policy-Brief-Final.pdf>

IANNUZZI F. E., SACCHETTO D., 2019, « Italian labour inspectors facing posted workers phenomena », in J. Arnholtz, N. Lillie (Eds), *Posted Work in the European Union. The Political Economy of Free Movement*, London, Routledge, p. 109-128.

Istat, 2019, *Il mercato del lavoro 2018. Verso una lettura integrata*, Roma, Istat. [En ligne] consulté le 5 mai 2022. <https://www.istat.it/it/files//2019/02/Mercato-del-lavoro-2018.pdf>

Istat, 2020, *Il mercato del lavoro 2019. Una lettura integrata*, Roma, Istat. [En ligne] consulté le 3 avril 2022. <https://www.istat.it/it/files//2020/03/mercato-lavoro-2019.pdf>

KALL K., BRZOZOWSKA A., LILLIE N., MATUSZCZYK K., SALAMOŃSKA J., 2020, *From Ukraine to Finland and Estonia via Poland: migration and posting of third country nationals*, Report. [En ligne] consulté le 15 janvier 2022. https://isim.zrc-sazu.si/sites/default/files/con3post_u_pl-fi_et_final_o.pdf

Laboratorio di Ricerca Sociale, 2020, *From Morocco and Tunisia to Belgium via Italy: migration and posting of third country nationals*, Report, Venice, Università Ca' Foscari Venezia.

MCCOLLUM D., FINDLAY A., 2018, "Oiling the wheels? Flexible labour markets and the migration industry", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 44, n°4, p. 558-574.

Mesure M., 2018, « Du salarié détaché au salarié exploité : la lutte syndicale européenne dans le secteur de la construction », *Mouvements*, n°3, p. 150-155.

MUSSCHE N., LENS D., 2018, *The EU Free Movement of Services and the growing mobility of Third-Country Nationals as posted workers*, Working Paper N°18.13, Herman Deleeck Centre for Social Policy, University of Antwerpen. [En ligne] consulté le 15 janvier 2022. <https://econpapers.repec.org/RePEc:hdl:wpaper:1813>

PEROCCO F., 2018, "Posted Workers Between Work Casualisation and The Precarisation of Migration", *Dve Domovini*, n°48, p. 7-22.

PRADELLA L., 2015, "The working poor in Western Europe: Labour, poverty and global capitalism", *Comparative European Politics*, Vol. 13, n°5, p. 596-613.

RAESS D., BURGOON B., 2015, "Flexible Work and Immigration in Europe", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 53, n°1, p. 94-111.

WAGNER I., 2018, *Workers without Borders: Posted Work and Precarity in the EU*, Ithaca, Cornell University Press.

Défis et actions autour du détachement des travailleur·e·s : initiatives syndicales en Belgique et en Europe

Işil Erdinç¹, Aline Bingen², Douglas Sepulchre³

Résumé

Cet article s'inscrit dans la réflexion sur les leviers d'action engagés par les organisations syndicales pour faire face à la dégradation des conditions de travail des travailleur·e·s détaché·e·s en Belgique. L'article repose sur les discussions et les témoignages de délégué·e·s syndicaux et de chercheur·e·s en sciences sociales réuni·e·s lors du colloque « Détachement des travailleurs. Des raisons d'agir », organisé à Charleroi en avril 2019. L'article examine la situation dans le secteur de la construction. La première partie est consacrée aux stratégies et actions syndicales déployées en Belgique et en Europe et révèle les effets du travail détaché sur la capacité de négociation des organisations syndicales. La deuxième partie analyse les contraintes et les limites de l'action syndicale à ces deux échelles. En conclusion, l'article montre qu'à défaut de réglementations nationales suffisantes et des limites des directives européennes, les syndicats tentent de construire des stratégies au niveau de l'entreprise et à l'échelle européenne. Cependant, leur capacité de négociation et de lutte contre les abus est limitée par les contrôles des services d'inspection et des liens de solidarités ténus entre les travailleur·e·s et les organisations au niveau européen.

Mots clés : détachement de travailleur·e ; Construction ; stratégies syndicales ; Belgique ; Europe

Trade Unions' Strategies for Posted Workers in Belgium and EU: Challenges and Constraints

Abstract

This article is part of the reflection on the levers of action used by trade unions to deal with the deterioration of working conditions of posted workers in Belgium. The article is based on the discussions and testimonies of trade union delegates and social science researchers gathered at the symposium "Posting of workers. Des raisons d'agir", organised in Charleroi in April 2019. The article examines the situation in the construction sector. The first part concentrates on trade union strategies and actions deployed in Belgium and Europe and reveals the effects of posted work on the collective bargaining capacity of trade unions. The second part analyzes the constraints and limits of trade union action at these two levels. The paper concludes by showing that, in the absence of sufficient national regulations and the limits of European directives, trade unions are trying to build strategies at the company and European levels. However, their capacity to negotiate and fight against abuses is limited by the controls of the inspection services and the poor solidarities between workers and organisations at European level.

Keywords: Posting of workers; Construction sector; Trade union strategy; Belgium; Europe

¹ Professeure en sciences du travail et membre au centre de recherche METICES à l'ULB. Işil.erdinc@ulb.be

² Professeure en sciences du travail et membre au centre de recherche METICES à l'ULB. aline.bingen@ulb.be

³ Chargé de recherche au centre de recherche METICES à l'ULB. Douglas.sepulchre@ulb.be

1. Introduction

Même s'il ne représente pas la forme la plus importante du phénomène de « dumping social »⁴ le travail détaché en est cependant la forme la plus visible. En Europe, le nombre des travailleur·e·s détaché·e·s s'est en effet accru de 41 % entre 2010 et 2015 (Lagrange, 2013). Belkacem *et al.* (2017) notent que la libéralisation des services, dans le cadre de l'accord général sur le commerce des services (AGCS) et dans celui de l'espace économique européen (EEE), a favorisé le développement du détachement des travailleur·e·s. Dans un contexte d'euphorie et de mondialisation des économies, le recours au travail détaché est considéré comme « un complément des délocalisations d'activité » (Belkacem *et al.*, 2017) conduisant certains auteur·e·s à le définir comme une « délocalisation intérieure » (Rea, 2013 : 18). Pour les activités qui ne peuvent pas se délocaliser dans des pays à bas coûts et qui mobilisent une main-d'œuvre importante, le recours aux travailleur·e·s détaché·e·s constitue un moyen qui permet de baisser les coûts de la main-d'œuvre. Belkacem *et al.* (2017) montrent que le recours abusif à ces travailleur·e·s se déploie notamment à travers des détachements effectués par des entreprises dites « entreprises boîtes aux lettres ». Même si le détachement des travailleur·e·s concerne également le secteur du transport routier, secteur mobile en soi, il se pratique principalement dans les secteurs qui sont dans la nécessité de produire localement comme le bâtiment, le tourisme ou l'agriculture (Thoemmes, 2014).

Le processus de sous-traitance a connu des développements considérables depuis les années 1980 et en particulier dans la construction. De Wispelaere et Pacolet notent que le secteur de la construction est de loin le secteur d'activité le plus « populaire » en termes de détachement. Les personnes détachées de République tchèque, d'Estonie, de Croatie, de Lettonie, de Lituanie, de Hongrie, d'Autriche, de Pologne, du Portugal, de Roumanie, de Slovénie et de Slovaquie fournissent principalement des services dans ce secteur (De Wispelaere et Pacolet 2017). Par exemple, près de 5 personnes employées sur 10 dans la construction en Slovénie sont en détachement à l'étranger et les secteurs luxembourgeois (14,3%), croate (10,6%), slovaque (10,7%), hongrois (8,9%) et polonais (8,0%) affichent également un pourcentage élevé de personnes à l'étranger.

Les questions relatives à ce que le travail détaché fait à l'emploi (Morsa 2016 ; Thoemmes, 2014) et aux conditions de travail (Belkacem *et al.* 2017) sont largement discutées dans les travaux existants. Le présent article porte sur les leviers d'action et les stratégies syndicales mis en œuvre pour faire face à la dégradation des conditions de travail des travailleur·e·s détaché·e·s dans le secteur de la construction en Belgique, notamment dans le cadre des processus de sous-traitance en cascade. Quels sont ces leviers d'action en Belgique et en Europe et quelles stratégies les syndicats belges déploient-ils autour du travail détaché ? Quelles en sont les limites et les contraintes ? Pour répondre à ces questions, nous nous basons sur une série de témoignages d'acteurs syndicaux - deux délégués syndicaux, deux secrétaires permanents et un technicien qui ont témoigné de leur expérience – livrés lors du colloque « Détachement des travailleurs. Des raisons d'agir » qui s'est tenu à Charleroi le 4 avril 2019⁵. L'article se focalise sur les actions syndicales initiées dans les entreprises et à l'échelle européenne. La première partie examine les stratégies mise en œuvre en Belgique et avec d'autres organisations syndicales en Europe. La deuxième partie s'attarde sur les contraintes et les limites des actions syndicales à ces deux échelles.

⁴ La définition du dumping social reste un sujet de débat (Moreau 2006). Alors que Barnard (2000) le définit comme « l'intervention d'un État sur un marché déréglementé dans le sens d'une restriction unilatérale des droits sociaux afin d'attirer l'activité économique en provenance d'autres États membres », Gabor (2008) caractérise le dumping social « comme phénomène de diminution globale du bien-être, plutôt que comme simple nivellement par le bas des garanties sociales ».

⁵ Colloque organisé par le Centre METICES de l'ULB et l'Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi (IBEFE) le 4 avril 2019. Il a réuni des représentant·e·s des organisations syndicales et des chercheur·e·s en sciences sociales.

2. Les stratégies syndicales au sein des entreprises

Dans cette section, nous examinons les effets du travail détaché sur la capacité de négociation et de lutte des organisations syndicales. L'action syndicale sur le détachement des travailleur·e·s se déploie du niveau local au niveau européen. Marc Moreau, permanent syndical à la Confédération des Syndicats Chrétiens secteur, Bâtiment-Industrie-Energie (CSC-BIE), souligne l'importance des échelles de la concertation sociale dont il convient de tenir compte pour appréhender la problématique du détachement :

La concertation, elle ne se fait pas qu'au niveau des commissions paritaires mais elle se fait également au niveau du législateur. Tous les endroits où nous pouvons donner notre avis, nous le faisons et ils sont multiples. On intervient auprès du gouvernement, auprès de l'Europe, on intervient activement dans les conventions de partenariats⁶. Notre rôle c'est également de faire du lobbying pour que demain, les lois soient modifiées et qu'on engage demain plus d'inspecteurs. (Permanent CSC-BIE)

Outre la concertation sociale et le lobbying (voir plus loin), Marc Moreau pointe l'enjeu du travail de récolte de données nécessaires aux actions à travers notamment l'organisation de permanences pour les travailleur·e·s détaché·e·s, et ce afin de constituer des dossiers, de déposer des plaintes auprès des services d'inspection et de procéder à des recours juridiques en cas d'abus avérés :

Il suffit de se promener un peu partout. Moi aussi, en tant que permanent, je vois les dimanches, les samedis, des entreprises qui travaillent, donc c'est à travers ces informations collectées que l'on peut mener des actions syndicales. (Permanent CSC-BIE).

Le permanent syndical à la Centrale générale de la Fédération générale du Travail de Belgique (FGTB), Carlo Briscolini, illustre les stratégies syndicales par le biais d'actions « coup de poing »⁷. Organisées en plusieurs phases, ces opérations consistent d'abord à former les délégué·e·s sur la grande complexité de la législation (européenne, fédérale, régionale) et leurs lacunes constitue l'un des objectifs essentiels des organisations syndicales :

Des délégués, une fois formés, font remonter des informations. Il faut ensuite aller contrôler l'information, faire des repérages, aller sur le terrain, parler aux gens et puis on commence à constituer un dossier. Donc il y a la première phase de constitution du dossier car l'action « coup de poing » n'est pas une action militante. De cette phase-là, dépend la réussite de votre dossier. Moins vous êtes professionnel, moins vous arriverez au bout de votre dossier. (Briscolini, permanent Centrale Générale-FGTB).

La deuxième phase vise à mobiliser la presse en invitant des journalistes sur les chantiers pour leur permettre d'observer les conditions du travail abusives qui caractérisent le travail détaché et de les rendre public :

Il ne faut jamais leur [aux journalistes] dire jusqu'au dernier moment ce que vous allez faire. Il faut toujours leur dire que ça va être dangereux et dire aux journalistes, de bien garder leur casque et leurs bottines pendant la visite, on leur explique que c'est dangereux et risqué d'être sur le

⁶ La convention de partenariat est un contrat dans lequel sont définis les principes et les dispositions relatifs à la collaboration des autorités partenaires entre elles et dans leurs interactions et rapports avec les gestionnaires du programme. Elle décrit aussi les principales modalités de gestion, de mise en œuvre et de suivi opérationnel et financier du programme (Curzi, S. Delecosse, E., Moyses, V., 2016).

⁷ Pour une comparaison concernant les actions de coup de poing en France, voir Étienne Penissat (2020).

chantier. Donc il faut savoir appâter un peu la presse pour essayer de montrer la réalité d'un chantier. (Ibid.)

La troisième phase est consacrée au « visuel » qui consiste à donner un coup de projecteur sur la réalité des chantiers par une intervention syndicale rapide et préparée. C'est l'opération « coup de poing » proprement dite :

C'est peut-être la moins importante pour nous mais pas pour le grand public. Là l'action se prépare bien : d'abord, on reste toujours dans la légalité. Sur les 10 ou 15 ans en arrière, jamais on a eu une plainte, on n'a jamais rien cassé sur les chantiers, c'est une consigne stricte avec les délégués. Dès qu'on arrive sur chantier, il faut aller vite, on s'entretient directement avec le responsable du chantier, ça permet aux délégués d'être rapidement sur le chantier pour parler aux travailleurs détachés. On a toujours des interprètes. Quand vous êtes sur un chantier et que vous commencez à parler, c'est dans la première demi-heure que vous savez, après c'est trop tard : les chefs arrivent et les travailleurs détachés, à un moment donné, n'osent plus rien dire parce qu'ils savent que s'ils mettent un pied de côté, ils retournent dans le pays d'origine. Et donc la rapidité de ces actions est cruciale pour nous. (Ibid.)

La quatrième phase est une phase « non visible » par le public car il s'agit du traitement et du dépôt des plaintes : transmission des lettres recommandées à l'entrepreneur principal souvent belge et courriers aux différents services d'inspection.

Enfin, la cinquième phase est celle du suivi des dossiers avec les administrations et qui prend du temps pour aboutir à une décision.

3. Les alliances syndicales à l'échelle européenne : un rôle clé

Dans un contexte de mondialisation des économies, des entreprises multinationales se multiplient, chaque pays ne présente qu'une étape dans les chaînes de valeur et d'approvisionnement mondiales. Comme le soulignait la Confédération européenne des syndicats, lors de son comité exécutif en 1991, il s'agit de permettre :

La constitution des Comités d'entreprise supranationaux dans les entreprises européennes à un moment où l'état de réalisation du marché intérieur impose effectivement la création de structures d'information et de consultation des travailleurs et de leurs représentants, afin qu'ils puissent maîtriser leur stratégie européenne et les conséquences sociales qui peuvent en découler autant pour en prévenir les effets négatifs que pour en exploiter les potentialités positives (Arcq 1991 : 12).

Les réseaux de solidarité syndicale et des coordinations syndicales européennes permettent ainsi la construction d'actions syndicales transnationales, et assurent un contrôle au-delà des frontières nationales.

Il existe une initiative européenne, le REDER (Réseau européen pour un détachement équitable et responsable)⁸ dans lequel Tom Deleu, rattaché au service international de la CSC-BIE est impliqué. Un des enjeux du travail détaché est étroitement lié à la question du dumping social notamment sur le plan des salaires et la flexibilité du temps de travail. C'est pourquoi, à ses yeux, une des priorités d'action vise à sensibiliser les travailleur·e·s détaché·e·s à leurs droits :

Le REDER a été créé en 2015 dans le cadre d'un projet européen introduit en coopération de la Fédération nationale des salariés de la construction, bois et ameublement de la Confédération

⁸ Le Réseau REDER (Réseau Européen pour un Détachement Équitable et Responsable). <https://fncsba.com/reder/>

générale du travail en France afin de faire mieux respecter les règles du détachement dans la réalité. Le but était surtout d'informer les travailleurs détachés sur leurs droits en ce qui concerne le salaire qu'ils doivent normalement recevoir, leurs conditions de travail, les heures de travail etc. (Permanent CSC-BIE international).

Il s'agit d'un réseau de coopération et d'échange qui rassemble les inspecteur·e-s du travail et les organisations syndicales du secteur de la construction issus de neuf pays européens (Allemagne, Belgique, Bulgarie, Espagne, France, Italie, Portugal, Pologne et Roumanie). Il vise à inclure d'autres secteurs d'activité et les nouveaux pays membres.

Deleu souligne l'importance de fonder un réseau européen alors que les chantiers et les conditions du travail sont spécifiques et locales :

On a quand même constaté que le détachement c'est aussi quelque chose qui s'organise à l'échelle européenne et assez souvent, on voit les mêmes sociétés qui sont actives dans plusieurs pays. Et aussi, un petit pays comme la Belgique, on a beaucoup de pays voisins. (Ibid.)

Les actions du REDER prennent la forme de manifestations, de pétitions, d'actions de lobbying auprès de différents pays en collaboration avec des organisations non-gouvernementales et des associations de défense des droits des travailleur·e-s migrant·e-s. L'objectif est de se doter des moyens pour aider ces travailleur·e-s et d'échanger les expériences rencontrées sur les chantiers des différents pays européens.

Deleu dévoile quelques actions menées par le REDER :

On distribue des brochures en huit langues, les langues des neuf pays concernés. On a organisé des sessions d'information, des visites de chantiers. On a informé plus ou moins 50 000 travailleurs détachés par rapport à leurs droits et on a résolu plus ou moins 120 cas d'infractions que les travailleurs concernés ont subies. On a organisé des séminaires. On a fait des visites conjointes sur des grands sites de construction, rédigé des rapports pour faire du lobbying politique et les utiliser dans le travail syndical au niveau de la fédération européenne du bois et du bâtiment. (Ibid.)

4. Défis et limites des actions syndicales

Les différentes actions syndicales mises en œuvre sur le terrain présentent certaines limites. En dépit de ces initiatives, les organisations syndicales constatent l'aggravation des mauvaises conditions de travail et la violation continue des droits sociaux des travailleur·e-s détaché·e-s. Après avoir exposé le point de vue des acteurs syndicaux sur les limites de leurs actions, nous analysons les deux principales limites : l'affaiblissement progressif de la capacité d'action et de négociation des syndicats et la rareté des tentatives de formation de liens de solidarités à l'échelle européenne.

Marc Moreau permanent à la CSC-BIE souligne d'abord que le détachement des travailleur·e-s implique une multiplicité d'acteur·e-s dont les enjeux économiques et politiques relèvent de plusieurs échelles de gouvernance, ce qui complexifie la stratégie pour faire respecter les conditions légales de travail des travailleur·e-s détaché·e-s :

Dans le dumping social, il y a deux grands coupables. Il y a d'abord les entreprises et le dumping social auquel elles ont recours. Les entreprises étrangères viennent rarement en direct chez nous, elles sont surtout en sous-traitance pour nos grandes entreprises belges. Deuxième coupable, c'est l'État, quand il fait des économies et que l'on paye moins d'impôts. On a moins de moyens pour les services d'inspection et pour les tribunaux. Le désinvestissement dans la justice en Belgique, c'est un vrai problème. Quand on a des dossiers bien ficelés, il faut encore que les magistrats aient le temps de les suivre dans des délais raisonnables et que les entreprises existent encore quand elles seront convoquées devant la justice. L'État fait des économies à tous les niveaux (communes, les régions, le fédéral), y compris dans la construction de ses propres bâtiments parce qu'il va regarder

le portefeuille dont il dispose et il est tentant évidemment de recourir à des chantiers moins chers. (Permanent CSC-BIE)

Ainsi, se dessine un contexte dans lequel les inspecteur·e·s, très peu nombreux, sont contraint·e·s d'agir et ne disposent pas des moyens suffisants pour faire respecter les droits des travailleur·e·s détaché·e·s.

Le syndicat chrétien a mené une action à l'échelle communale afin d'interpeller les acteur·e·s politiques au moment des élections locales sur les formes de régulation qu'ils entendent mettre en œuvre :

Dans la province du Hainaut, nous avons eu sept communes qui nous ont répondu : deux négativement et cinq qui nous ont dit qu'elles ont pris des mesures. Mais dans les faits, on ne voit pas encore grande chose aujourd'hui réellement arriver au-delà des chartes. (Permanent CSC-BIE)

Le délégué syndical de la centrale générale FGTB, Gery Vandendoren, dénonçait une régression dans l'application des règles de sécurité sur chantier, malgré une légère amélioration ces dernières années :

Le système se dérégule, ces dysfonctionnements ont des effets sur la sécurité mais aussi sur la qualité des travaux. J'ai constaté aussi une forme de concurrence entre les travailleurs détachés. Je constate qu'on va maintenant chercher des travailleurs ailleurs (Bulgarie, Ukraine) car ils posent moins d'exigences que les travailleurs portugais et polonais mais qui n'ont parfois pas toujours des qualifications requises dans le bâtiment. Je vois régulièrement des travailleurs qui sont mis en chômage économique à qui on demande en fin de chantier d'aller réparer les malfaçons.

Sur les actions « coup de poing », Carlo Briscolini, permanent syndical à la FGTB, note que même si elles servent à sensibiliser le public :

On ne peut pas en faire tous les jours, on en fait deux par an et donc on doit absolument cibler les beaux chantiers qui sont également les grands chantiers.

4.1. Affaiblissement de l'action syndicale : conséquence du détachement ?

Le recours au travail détaché réduit le champ d'action des syndicats et leur capacité de négociation en entreprise. L'affaiblissement des liens de solidarité entre les travailleur·e·s constitue l'une des raisons de cette capacité réduite. Les travailleur·e·s détaché·e·s sont stigmatisé·e·s et accusé·e·s d'exercer une pression à la baisse sur les salaires et d'être à l'origine du dumping social. Marc Moreau (CSC-BIE) témoigne de la manière dont les formes de solidarité sont mises à mal :

J'ai un ancien délégué qui me disait, il y a trente ans d'ici, quand un travailleur était tombé dans un trou, on allait l'aider alors qu'aujourd'hui quand il y a un travailleur dans un trou, on prend la pelle pour lui taper sur la tête et l'enfoncer encore plus bas. Nous, on a constaté lors de nos visites que ces gens sont parfois dans des conditions de vie très difficiles avec des salaires très bas. C'est aussi un moyen pour élever le niveau de vie de leur famille dans leur pays d'origine. Donc il faut effectivement distinguer le travailleur de l'entreprise qui profite du système. (Permanent CSC-BIE)

L'expérience de Lorenzo Nocente, délégué syndical de la CSC-BIE au sein d'une entreprise de la région, abonde dans le même sens :

On voit qu'on travaille dans des conditions lamentables et quand un travailleur belge de la région explique cela au supérieur hiérarchique, on leur dit « mais eux [les travailleurs détachés], ils travaillent, ils sont plus courageux ». Ce n'est pas parce qu'ils sont plus courageux, c'est qu'ils n'ont aucun droit et qu'ils doivent faire le job coûte que coûte. Donc le problème c'est qu'on va vers une régression, s'il y a trop de travailleurs détachés, pour finir, ils vont prendre le dessus et on va aller vers une régression sociale et du droit des travailleurs catastrophique. Nous, délégués, on prend la parole mais des fois on ne nous suit pas, tellement que la pression est forte. (Délégué CSC)

Gery Vandendooren, délégué syndical à la FGTB, ajoute qu'il y a souvent « une forme de chantage à l'emploi » exercée sur les travailleur·e·s résident·e·s. Sur le chantier de la tour de police de Charleroi, il a constaté que les travailleur·e·s détaché·e·s travaillaient souvent jusque 22 heures (parfois aussi le week-end). Ces conditions de travail créent des tensions sur le chantier :

Quand on revendique la simple application des CCT, des règles de sécurité, on nous fait comprendre qu'on n'a pas trop intérêt à l'ouvrir si on veut garder notre boulot. (Délégué FGTB)

Le clivage entre un « nous » constitué des travailleur·e·s résident·e·s, face à un « eux » travailleur·e·s détaché·e·s est, pour les syndicalistes, favorable aux employeur·e·s car cela permet d'affaiblir des liens de solidarité entre les travailleur·e·s. L'accusation ou la stigmatisation de ces travailleur·e·s par les travailleur·e·s résident·e·s rend, dès lors, difficile l'émergence de revendications et de mobilisations communes.

Un autre défi pour l'action syndicale réside dans le clivage observé entre les travailleur·e·s âgé·e·s et les jeunes :

Je constate qu'il y a de plus en plus de travailleurs âgés. C'est problématique car comme il y a pas mal de nouveaux problèmes à régler, on nous demande régulièrement d'intervenir sur trois à quatre chantiers différents, ce n'est pas toujours évident. La pénibilité augmente avec l'âge et on veut encore nous faire travailler plus longtemps. Malheureusement, il n'y a pas beaucoup de travailleurs pour les remplacer ou les décharger d'une partie du travail. Le détachement des travailleurs a empêché d'anticiper le remplacement des travailleurs âgés. Quand j'ai commencé, il n'était pas rare de rencontrer des familles entières qui travaillaient dans le bâtiment. Aujourd'hui, c'est un peu fini tout ça. C'est triste à dire mais j'ai deux fils et je ne leur dirai jamais d'aller travailler dans le secteur. Pas mal de jeunes se démotivent aussi en cours de route. Ils se rendent bien compte qu'ils rencontreront des difficultés pour s'y insérer. Ça m'est même déjà arrivé de leur dire d'essayer de trouver un autre secteur d'activité. Parfois, la démotivation est liée aux tâches qui ne sont pas toujours très valorisante. C'est un peu normal au début mais quand ça commence à durer, quand ce sont toujours les mêmes tâches, ça les décourage. (Lorenzo Nocente, délégué CSC-BIE)

Ce délégué note aussi qu'il est difficile d'accueillir des jeunes travailleur·e·s dans de bonnes conditions en raison d'une pression à la compétitivité, à la rentabilité et à la productivité incompatible avec les formes transmissions pourtant utiles à l'exercice du métier :

L'entreprise doit dégager du temps pour qu'un travailleur expérimenté encadre les jeunes alors que le temps d'encadrement, c'est un temps où il ne travaille pas et donc ce n'est pas rentable pour l'entreprise à court terme. Gery Vandendooren (délégué FGTB) établit un constat similaire :

J'ai vu disparaître une bonne partie des jeunes sur les chantiers. Souvent, j'interpelle en boutade des responsables en leur demandant où sont leurs jeunes. Dans le bâtiment, c'est sur le terrain qu'on apprend le métier. On ne devient pas un bon ferrailleur du jour au lendemain. Il faut de la pratique. Pour ça, il faut pouvoir les encadrer or, il devient de plus en plus difficile pour un travailleur expérimenté d'avoir du temps pour accompagner ces jeunes. C'est inquiétant, car on perd du savoir-faire.

Les témoignages des représentant·e·s syndicaux·ales révèlent une situation susceptible d'entraîner des conséquences à long terme sur le secteur. Le peu d'anticipation quant au remplacement des travailleur·e·s plus âgé·e·s et à la formation des jeunes, est préjudiciable non seulement au développement des qualifications, mais aussi à la réputation d'un secteur jusque-là caractérisé par la qualité professionnelle de ses travailleur·e·s.

4.2. La difficile européanisation des stratégies syndicales

Les obstacles auxquels l'action syndicale fait face ne se manifestent pas seulement à l'échelle locale ou nationale. Les stratégies au niveau européen peinent également à s'organiser pour lutter contre les conditions de travail et d'emploi abusives des détaché·e·s.

Les choix des institutions européennes et les limites des services d'inspection du travail ont rendu l'exploitation des travailleur·e·s détaché·e·s plus facile pour les employeur·e·s. De même, Pénicaud note que vingt-deux ans après la Directive Services, appelée Directive Bolkestein (Directive 96/71/CE du Parlement européen), les réformes récentes concernant le travail détaché attestent des difficultés à harmoniser le système de protection sociale des travailleur·e·s en mobilité en Europe et à lutter contre le dumping social (Pénicaud, 2018).

Tom Deleu, membre du Réseau européen pour un détachement équitable et responsable (REDER), exprime bien le défi de construire des solidarités à l'échelle européenne et de formuler des revendications transversales. Il observe d'abord que tous les pays de l'Union européenne ne partagent pas les mêmes intérêts et visions des dispositifs à ériger pour réguler le détachement des travailleur·e·s. L'entrée dans l'UE de la Bulgarie et de la Roumanie en 2007 a accru les disparités internes étant donné les écarts entre les salaires, les conditions de travail et les prestations sociales des pays membres. Il souligne ensuite le manque de volonté des pays de l'Europe de l'Est (Bulgarie, Hongrie, Pologne et Roumanie) à coopérer et à coordonner le suivi d'une action spécifique, ce qui rend difficile la résolution des problèmes et des litiges. Il ajoute enfin que les travailleur·e·s détaché·e·s n'ont pas forcément intérêt à solliciter les syndicats :

Assez souvent, le premier intérêt du/de la travailleur détaché n'est pas de recevoir son salaire tel que garanti par les conventions collectives. Son intérêt, ce n'est pas de recevoir toutes les primes, ce n'est pas de travailler huit heures par jour. Son intérêt, c'est de gagner plus, beaucoup plus qu'il pourrait gagner chez lui. Ils s'adressent uniquement aux syndicats que lorsqu'ils rencontrent des problèmes et sont confrontés à des situations très graves. Très souvent, il s'agit d'accidents de travail ou de la non-obtention de leur salaire pendant déjà deux, trois, quatre mois. C'est donc un défi : comment une organisation syndicale, peut-elle défendre les intérêts des travailleurs détachés aussi ? (Deleu, membre du REDER)

Pour Deleu, l'absence d'intérêt pour leurs droits au travail et à la protection sociale de ces travailleur·e·s est couplé à un manque de volonté ou une peur de s'affilier à un syndicat. Le défi de la défense des droits des travailleur·e·s est donc plus difficile à relever pour des organisations « basées sur la solidarité des affilié·e·s » lorsque les travailleur·e·s ne sont pas membres et ne cotisent pas.

Enfin, Tom Deleu évoque le problème majeur de « l'impunité presque totale » dont jouissent les entreprises quand elles ne paient pas les amendes qui leur sont infligées : des amendes effectivement payées dans à peine 20% des cas comme maigre résultat de longs processus de contrôle, d'établissement des faits et d'enquêtes réalisés par les syndicats et les services d'inspection. Ainsi, le problème du dumping social est difficile à combattre quand le détachement est rendu « très facile et très bon marché » assorti d'une impunité en cas de non-respect des règles et des sanctions.

Face aux multiples obstacles pour protéger les travailleur·e·s détaché·e·s contre les abus, certains suggèrent l'instauration d'un salaire minimum européen (Müller, Schulten, Husson 2020). Lagrange (2013) privilégie le principe d'un badge délivré au niveau européen aux travailleur·e·s afin de contrôler l'accès aux chantiers. D'autres plaident pour une politisation du syndicalisme européen en vue d'infléchir les fondements de la régulation libérale de l'Union européenne (Pernot, 2009).

5. Conclusion

Dans un contexte de dégradation des conditions de travail liées aux modalités d'usage actuel du détachement des travailleur·e·s, l'analyse des leviers de l'action syndicale sur les pratiques dans les entreprises du secteur de la construction permet de mettre en relief deux enjeux majeurs : d'une part, la

difficulté d'élaborer des stratégies syndicales capables de garantir le l'égalité de traitement en termes conditions de travail aux niveaux régional et national du fait de cette mobilité intra-européenne. D'autre part, la nécessité du déploiement d'une action syndicale à l'échelle européenne.

Cependant, l'action syndicale ne constitue pas le seul socle susceptible d'agir en faveur d'une amélioration des conditions de travail, d'emploi et de vie des travailleur·e·s détaché·e·s. Les actions en justice, l'introduction de clauses sociales dans les marchés publics, la médiatisation des actions et les coopérations locales comptent parmi d'autres modalités d'action qui méritent d'être approfondies dans les recherches sur le détachement des travailleur·e·s en Europe.

Bibliographie

ARCQ É., 1991, « Le comité d'entreprise européen », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1991/34-35 (n°1339-1340), p. 1-60 [En ligne] <https://www-cairn-info.ezproxy.ulb.ac.be/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-1991-34-page-1.htm>

BARNARD C., 2000, « Social dumping and the race to the bottom: some lessons for the European Union from Delaware? », *European Law Review*, January, vol. 25, p. 57-78.

BELKACEM R., KORNIG C., MICHON F. NOSBONNE C. et SCALVINONI B., 2017, « Les détachements transfrontaliers d'intérimaires du Luxembourg vers la lorraine », *La Revue de l'Ires*, 3, n°93, p. 51-78.

CURZI S., DELECOSSE É., MOYSE V., 2016, « La coopération transfrontalière européenne. Les dynamiques décisionnelles du programme Interreg France-Wallonie-Vlaanderen », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 15, n°2300, p. 5-46. [En ligne] <https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-2016-15-page-5.htm>

DE WISPELAERE F., PACOLET J., 2017, *Étendue et impact du détachement intra-européen dans l'économie belge. Avec une attention spécifique pour le secteur de la construction*, Leuven.

GABOR B., 2008, « Restructurations et interaction entre politiques sociales et fiscales nationales. Une réponse européenne au dumping social », *Revue internationale de droit économique*, 2, t. XXII, 2, p. 247-265.

LAGRANGE N., 2013, « Les travailleurs détachés, arme du dumping social », *Alternatives Economiques*, 10, n°328, p. 50-50. <https://doi.org/10.3917/ae.328.0050>

MOREAU, M.A., 2006, *Normes sociales, droit du travail et mondialisation : confrontations et mutations*, Dalloz.

MORSA M., 2016, « Le travail détaché dans l'Union européenne : enjeux juridiques et économiques », *Informations sociales*, vol. 194, n°3, p. 82-94.

MULLER T., SCHULTEN T., HUSSON M., 2020, « Le salaire minimum européen frappe à la porte », *La Revue de l'Ires*, 1, n°100. [En ligne] <https://www.cairn.info/revue-de-l-ires-2020-1-page-43.htm>

PENICAUD M., 2018, « Détachement de travailleurs. Adoption de la révision au Parlement européen, une étape décisive pour l'Europe sociale », *Communiqués. Ministère du travail*, 29.05, [En ligne], consulté le 08 mai 2022, <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/detachement-des-travailleurs-adoption-de-la-revision-au-parlement-europeen-une#>

PENISSAT E., 2020, « Les occupations de locaux dans les années 1960-1970 : processus sociohistoriques de « réinvention » d'un mode d'action », *Genèses*, vol. 118, n°1, pp. 105-126.

PERNOT J.M., 2009, « La Confédération européenne des syndicats, un acteur social de basse intensité », *Savoir/Agir*, 2, n°8, p. 133-140. [En ligne] <https://www.cairn.info/revue-savoir-agir-2009-2-page-133.htm>

REA A., 2013, « Les nouvelles figures du travailleur immigré : fragmentation des statuts d'emploi et européanisation des migrations », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 29, 2, 2013, p. 15-35.

THOEMMES J., 2014, « Le travail détaché. Le cas des salariés portugais du secteur de la construction en France », *Les Mondes du travail*, n°14, p. 39-55.

Safety vulnerabilities of transnational workers and union responses in the British construction sector

Sonila Danaj¹

Abstract

The article focuses on the occupational safety and health (OSH) vulnerabilities of transnational workers in the construction sector in the United Kingdom (UK) and the British unions' involvement in OSH enforcement and their challenges in transnational workplaces. Based on interview insights with transnational construction workers, trade union representatives and management conducted in two large construction sites in the UK in 2014-2015, research findings indicate that for transnational workers, there are additional layers of safety vulnerabilities produced by their temporary cross-border labour mobility pattern, precarious subcontracted employment, and migrant characteristics. Although collaborative top-down structures at the site-level comprised of management, unions, and appointed OSH officers, and bottom-up structures of elected OSH representatives at the subcontractor level have been established in transnational workplaces to ensure OSH protection, enforcement remains a challenge due to the differences in practices among the companies in the subcontracting chain and the persistent vulnerabilities of posted workers. The main argument of the article is that to increase the efficacy of OSH enforcement, British unions need to find better ways to address the vulnerabilities that come from the combined effects of temporary migration and precarious employment.

Keywords: Posted workers; Occupational Safety and Health; Trade Unions; Construction Sector; United Kingdom.

Vulnérabilités des travailleurs transnationaux en matière de sécurité et réponses syndicales dans le secteur de la construction britannique

Résumé

Cet article traite de la vulnérabilité des travailleurs transnationaux (travailleurs détachés) en matière de sécurité et de santé au travail (SST) dans le secteur de la construction au Royaume-Uni (RU). Il examine le rôle des syndicats britanniques dans la mise en œuvre de la SST et les défis qu'ils rencontrent sur les chantiers transnationaux. Sur base d'entretiens menés sur deux grands sites de construction au Royaume-Uni en 2014-2015 auprès de travailleurs détachés, des représentants syndicaux et de la direction, les résultats de la recherche indiquent que les travailleurs détachés présentent davantage de vulnérabilités en matière de sécurité et de santé au travail en raison de leur statut de travailleurs transfrontaliers temporaires, de leurs emplois précaires en sous-traitance et de leur condition de migrants. En dépit de l'existence de structures partenariales composées de la direction, des syndicats et de responsables SST nommés et des représentants SST élus au niveau du sous-traitant sur les chantiers pour assurer la protection SST, l'application de la loi reste un défi en raison des pratiques variées dans les entreprises de la chaîne de sous-traitance et des vulnérabilités persistantes des travailleurs détachés. L'article considère que pour accroître l'efficacité des mesures de protection en matière SST, les syndicats britanniques doivent aborder de front les vulnérabilités qui découlent des effets combinés de la mobilité de travail temporaire et de l'emploi précaire.

Mots clés : Travailleurs détachés ; sécurité et santé au travail ; syndicats ; construction ; Royaume-Uni.

¹ Doctorante à University of Jyväskylä, Finland. Coordinatrice du projet européen "Employment and Labour Mobility Research" au European Centre for Social Welfare Policy and Research, Austria. danaj@euro.centre.org.

1. Introduction

The increase in flexibility and non-standard employment has transformed workplaces into complex multi-employer organizations and made employment more uncertain and precarious for many workers. This is especially common in the project-based construction industry, particularly at large construction sites with long subcontracting chains and a transnational workforce. The most vulnerable appear to be workers employed by small and medium-size firms at the end of the chain, who operate under substandard working conditions and are exposed to higher occupational safety and health (OSH) risks (Cox et al., 2014; Wadsworth and Walters, 2018). The literature on the effect of worker representation on health and safety in the workplace has already reported the impact that this type of fragmentation has on the enforcement mechanisms (Cunningham et al., 2018; Robinson and Smallman, 2006; Walters, 2010). However, the role of labour unions in addressing the OSH challenges faced by transnational workers remains under-researched.

Therefore, this article aims to contribute to the literature on the OSH of migrant workers and unions' involvement in enforcing OSH measures. The article focuses on the OSH vulnerabilities of transnational workers in the construction sector in the United Kingdom (UK), the British unions' involvement in enforcing OSH measures, as well as the challenges they face in doing so in transnational workplaces. The term transnational workers in this article refers to EU workers sent by their employers to provide a service in the UK for a temporary period, also referred to as posted workers. Based on empirical data on OSH practices in large construction sites drawn from interviews with posted workers, trade union representatives and managers in 2014-2015, the article discusses the layers of safety vulnerabilities for posted workers produced by their temporary cross-border labour mobility patterns and precarious subcontracted employment and migrant characteristics. The article then examines unions' participation in the enforcement of OSH for posted workers and the challenges they face in fulfilling this specific role in workplaces with long subcontracting chains.

The article is structured as follows. After the introduction, an overview of the safety and health of temporary migrant workers and worker participation in OSH enforcement in the British construction context are presented. The findings are divided in three parts: the OSH risks and vulnerabilities of transnational workers, OSH rule enforcement in unionized workplaces, and British unions' challenges in ensuring OSH in transnational workplaces. We conclude by observing that unions' active role in monitoring and enforcing OSH standards is constantly challenged and re-articulated by the presence of long subcontracting chains and a transnational workforce. Mechanisms utilized to overcome the impact of fragmentation along the subcontracting chain on OSH, do not seem to be sufficient against the pressures to increase cost efficiency and workers' reluctance to collaborate with the unions due to their temporary migrant status.

2. Safety and health of temporary transnational workers

Conditions of employment and migration status play a fundamental role on the level of safety and health of temporary transnational workers. Precarious employment has been identified as an emerging social multi-dimensional determinant of health with a negative influence on working people (Benach et al., 2014). Its dimensions include the increased levels of employment uncertainty, non-standard forms of employment, low pay, lack of collective representation, limited social protection, and limited legal protection for workers (Benach et al., 2016). The literature suggests that the more precarious the workers are, the more exposed they are to health risks generally, and occupational safety risks particularly (Benach et al., 2010; Sargeant and Tucker, 2009).

Fragmentation of the work process and the long chains of subcontracting often have negative effects for the working and safety conditions of workers (Cox et al., 2014; Manu et al., 2009; Mayhew et al., 1997). One factor produced by fragmentation is the pressure of efficient production, which is often transferred down onto the small firms at the end of the subcontracting chain and consequently the workers they employ (Lingard, 2013). The presence of multiple firms of different sizes and of different background and work experience also means different working cultures and levels of attention to OSH

in the same workplace (Swuste et al., 2012). Furthermore, research indicates that smaller firms might not have the necessary resources and capacities to abide by the required OSH standards (Manu et al., 2009).

Migrant status is identified as a source of occupational health inequalities (Benach et al., 2010; Davies et al., 2009; Moyce and Schenker, 2018). Migrant workers located in a segmented and highly precarious labour market are exposed to various layers of vulnerability with direct implications for their safety and health. Especially newly arrived and unskilled migrants are commonly employed in the so-called 3D jobs (dirty-dangerous-degrading), and research studies indicate that they indeed are more exposed to hazardous conditions and are more likely to be injured (Moyce and Schenker, 2018). Apart from the risks of the professions, documentation status, social or political isolation, limited access to protection mechanisms and language barriers have been reported to increase the safety and health vulnerability of migrant workers (Davies et al., 2009).

Sargeant and Tucker (2009) have introduced a comprehensive framework they call 'layers of vulnerability' to assess the OSH vulnerabilities of migrant workers, on which the analysis for this article is based. The authors differentiate between permanent settled immigrants and those with a more temporary status, arguing that temporariness produces more OSH vulnerabilities for migrant workers in terms of access and awareness of the mechanisms for protection. They enlist three layers each composed of a set of factors that produce migrants' OSH vulnerabilities, namely migration factors, individual migrants' characteristics, and receiving countries conditions. Migration factors relate to the migration status where short-term, temporary, seasonal, and irregular statuses affect negatively on the workers' occupational safety and health (cf. Benach et al., 2010). Individual characteristics relate to the home country conditions that have pushed the migrants to migrate as well as their individual skills, education, and language levels, indicating that those from poor economic backgrounds with limited skills would be less demanding of proper safety and health standards (cf. Tutt et al., 2013). Receiving country conditions are broken down to the specifics of the sector in which the migrants are employed, access to collective representation and regulatory protection, as well as problems deriving from social exclusion/isolation (cf. Moyce and Schenker, 2018).

This article focuses on one specific category of temporary migrant workers: posted workers. Posted workers are sent by their employer based in an EU country to provide a service in another EU country. Their work in the host country is temporary and upon completion, they should return to the sending country. Previous research has found that moving from one country to another makes these temporary transnational workers quite precarious (Arnholtz and Lillie, 2020; Wagner, 2018). They are mostly hired by small and medium firms that are located at the lower ends of the subcontracting chain. They are often underpaid and offered poorer terms and conditions than locally hired workers, exposed to long-working hours, substandard working conditions, and isolated or crowded accommodation, and have limited or insufficient access to protection mechanisms (Arnholtz and Lillie, 2020; Caro et al., 2015; Cremers, 2011). Due to the subcontracted, temporary, and transnational nature of their employment, posted workers are often very vulnerable and exposed to higher OSH risks (Cremers, 2016; Danaj and Zólyomi, 2018). Through the layers of vulnerabilities framework, we can understand how the different structural and personal factors intersect to produce OSH risks for posted workers, as well as see how national unions respond to these vulnerability factors and provide OSH protection for this category of workers.

3. Health and safety enforcement in British construction and worker participation

OSH regulation enforcement in the UK is shared among employers, workers, state authorities, and trade unions. The British legal framework includes the 1977 UK Safety Representatives and Safety Committee (SRSC) Regulations, the MHSW Regulations 1999 and the HSC Regulations 1996. There are also sector-specific regulations, such as the Construction, Design and Management (CDM) Regulations passed in 1996 and the updated Construction (Design and Management) Regulations passed in 2007. In addition to OSH rules, labour standards and legal migration and employment also fall under the purview of different state authorities. In the UK, enforcement is diffused among various public agencies such as

the Health and Safety Executive (HSE), the Gangmasters and Labour Abuse Authority (GLAA), the Employment Agencies Standards Inspectorate (EASI), HM Revenue and Customs (HMRC), the police and the Border Agency. While efforts to coordinate among these agencies have been observed in the past decade, enforcement remains fragmented (Mustchin and Martinez Lucio, 2020).

The legal framework also enables unions to appoint safety representatives among the employees of companies that recognize unions in their workplace. The appointed workplace safety representatives have several functions that can be categorized as representative, inspective, and informative. In their representative function, they can represent workers in consultations with employers on OSH matters as stipulated in Section 2(6) of the Health and Safety at Work (HSW) Act, represent workers in cases of complaints to the employer, and in consultations with inspectors. In their inspective function, they can investigate potential hazards in the workplace, examine the causes of accidents, investigate complaints, and conduct workplace inspections. In their informative function, they receive information on OSH from inspectors and provide such information to workers (Walters and Nichols, 2007).

Despite the regulatory context, unions face challenges in their role as OSH enforcers related to the organizational structure of the industry and to their own power resources. Firstly, the construction sector is considered high-risk in terms of OSH due to the hazardous nature of the job and the structural and organizational challenges, especially in projects with complex, multi-employer, temporary worksites, and supply chains. Previous research finds factors such as management commitment, stable employment relations, and strong union presence affect positively workers' OSH (Fenn and Ashby, 2004; Walters, 2010). However, large stable organizations are not common in a sector composed mainly of small firms, self-employment (including bogus self-employment), casual and agency labour, that employ high levels of semi-skilled and unskilled migrants and young workers, conditions which produce highly fragmented multi-employer workplaces with poor OSH measures (Cunningham et al., 2018; Robinson and Smallman, 2006; Walters, 2010).

Secondly, union density in the UK has been in decline in the last decades, especially in construction where it reached its lowest in 2017 at 11.4 percent (GOV.UK, 2019). The engineering construction industry is one of the few exceptions where unions have maintained a high density of 76 percent (Gall, 2012), and have one of the few functioning collective bargaining agreements. A distinctive feature of the British industrial relations is that even in cases where there exist functioning CBAs, their application is voluntary, and trade unions need to negotiate its application to every specific company and/or workplace (Eldring et al., 2012). Likewise, the current legislation does not make safety representatives obligatory, so they are allowed only on a voluntary basis, and therefore mostly found in unionized workplaces where the employers recognize the union and worker representatives. Unfortunately, unions' active involvement in the enforcement of occupational safety standards has been confronted by an anti-union attitude by some employers in the British construction sector, who were oriented towards profit, even if that came with a disregard for OSH rules (Clarke, 2012). Until recently, safety representatives in the UK were often targeted by such employers, who considered them as troublemakers and would undermine their activity by blacklisting them. The existence of the blacklist for construction workers, especially union activists and safety representatives, was uncovered publicly in 2009. It confirmed the extend of anti-union sentiment, but most importantly how the enforcement of work safety was a critical matter that could have serious repercussions for the workers that were elected by their peers to be their safety representatives (for more details see Clarke, 2012; Rogers, 2014).

4. Methodology

The case studies were selected based on several key criteria. The British engineering construction industry was chosen because of its characteristics, namely the multi-employer workplaces with long subcontracting chains where work is distributed among national and transnational firms of different sizes. Furthermore, the engineering construction industry continues to be well-organized with a high union density (Gall, 2012). Both selected construction sites had long subcontracting chains of up to twenty-seven firms, some of which EU companies that were posting their workers from Poland, Spain,

and Ireland. The sites were unionized, which means that they were operating under the National Agreement for the Engineering Construction Industry (NAECI) and therefore had two senior shop stewards with a site-level mandate and several firm-level representatives elected in the various companies along the subcontracting chain in each site. Each site also had safety representatives referred to as safety shop stewards, who monitored the observance of OSH standards during the work process. The presence of trade unions at both site and firm level provided the opportunity to observe union involvement in monitoring working conditions and defending labour standards, as well as identifying the challenges they face in enforcing safety measures in transnational workplaces. A comparison between unionized sites and non-unionized ones was not possible because the author could not get access to non-unionized sites, therefore insights on conditions in non-unionized sites are drawn from the previous experiences of the trade union representatives and managers.

The study is based on twenty-nine in-depth interviews conducted with fifteen EU construction workers posted to the United Kingdom in the period 2014-2015, two trade union officials and nine workplace representatives, as well as 3 managers in two large power plant construction sites in Northern England (see Table 1).

Table 1 : Descriptive information on the interviews conducted during the fieldwork 2014-2015

Type of participant	No of interviews	Site 1	Site 2	Profession	Country of origin
Posted workers	15	5	10	welder (2), mechanic (6), structural metal fitter (5), mounter (1), slew teleporter driver (1)	Spain, Poland, Ireland
Trade union officials (Unite the Union, GMB)	2	n/a	n/a	Construction	UK
Senior shop stewards	4	2	2	Construction	UK
Elected shop stewards	3	1	2	Construction	UK
Safety representatives	2	1	1	Construction	UK
Managers	3	-	3	main contractor manager, health and safety manager, site manager	Ireland Spain

Posted workers are considered as hard-to-access participants, therefore the fieldwork was accessed through a combination of the mediation by 'gatekeepers' they trusted, such as trade unionists, and the snowballing technique (Refslund, 2019). The posted workers in both sites came from various EU countries, mostly from Eastern and Southern member states, such as Spain, Poland, and Slovenia, which compared to the UK are lower income countries. They were all specialized professionals in construction, namely as welders, mechanics, structural metal fitters, mounters, and machinery operators. The workers had between five to twenty-five years of experience in the profession. During the fieldwork, interviews were conducted with Polish, Spanish and Irish posted workers. The interviews were conducted in English with consecutive interpretation provided in Polish and Spanish for the interviews with thirteen of the posted workers. The study was part of a larger project, Transnational Work and the Evolution of Sovereignty (TWES – 263782), and had an ethical policy approved by the Research Ethics Committee of the Faculty of Social Sciences at the University of Jyväskylä. Therefore, confidentiality through anonymization was guaranteed to all workers interviewed and was offered also to the unionists and the managers. The interviews consisted of semi-structured questions on the participants'

background, and open-ended questions about their working lives and the experience on the current sites, namely terms of employment, working conditions, health and safety, and their engagement with the unions. The recorded interviews were transcribed and translated into English, all potential identifiers were removed wherever relevant, and the transcripts were analyzed using the qualitative data analysis software MAXQDA. The thematic analysis comprised the identification of the OSH vulnerabilities posted workers face as temporary migrant workers (Sargeant and Tucker, 2009), OSH structures and mechanisms in the workplace, union OSH enforcement practices, and the challenges they face.

5. OSH risks and vulnerabilities of transnational workers

The posted workers in both construction sites worked for subcontracting firms at the end of the subcontracting chain. The main forms of exposure to OSH risks for the interviewees came from work intensification, pressure to perform tasks beyond their professional training, and language barriers. Personal and structural factors related to their migration and employment status, individual characteristics, as well as sending and receiving country conditions combined to produce OSH vulnerabilities (Sargeant and Tucker, 2009), which are discussed in this section.

Work intensification was evidenced in both sites. It was quite common for those interviewed to work long hours including part of the weekend.

Well, it's from Monday to Friday 9.5 hours and on Saturdays six hours. Usually. Yesterday, for instance, there was an exception because they wanted to put a certain piece of a machine and it got late and we spent half a day preparing tubes. But it was an exception because they thought they would have enough time to do it and finally the other company that was meant to do that did not have the time. So, we came in on a Sunday. So, now we're here to start working whenever they want us to (Montero, Spanish posted worker, mechanic, site 2).

As the quote illustrates, posted workers in the second site regularly worked 53.5 hours in six days per week, and when there was a deadline to meet, they were also sometimes asked to work further overtime on Sundays. A Polish worker interviewed in the second site reported similar working time. Apart from the official working time, workers also said foremen often asked them to work faster and complete assignments in the shortest time possible to increase their cost efficiency.

The Spanish company lowers the budget by ordering people to work faster for less salary and that you do a variety of jobs... the company told me, you have to take the cherry picker crane, go up and do that job. And I said, "I don't have a training for the cherry picker [crane], I am not going up!" "You have to go up there". "No, I do not have a cherry picker training and the safety man would fire me from the project". And they said you have to do it anyways (Cervantes, Spanish posted worker, welder, site 1).

Cervantes speaks not only about the pressure to intensify work constantly, but also about the pressure to perform tasks beyond his professional training. Both workers and union representatives interviewed said that posted workers were often asked by their foremen or direct employers to do tasks they had no professional training on. Due to their dependence on the posting employer, they often felt they could not refuse.

The reason why these workers thought they could not refuse lies in their migration and employment status (Alberti and Danaj, 2017). Rather than going to the UK for work independently, they were sent by their employers based in other EU countries. Their being posted to other countries meant that they had an employment relation established in their home country with terms and conditions that included mobility as part of their agreement, both locally and transnationally. Furthermore, although all workers interviewed had professional qualifications such as welders, mechanics, structural metal fitters, mounters or slew teleporter drivers (see Table 1), most were employed on temporary project-based contracts, and even most of the Spanish workers who had been with the same company for many years were on so-called discontinuous open-ended contracts (for details on this type of contract see Pérez

Pérez, 2003). This meant that they were employed by a company who continuously used them from one construction project to another, but they were paid only when they worked and went on unemployment benefit when there was no work or project to implement. Their temporary migrant and precarious employment characteristics were combined with the economic and employment situation in their sending or home countries. Posted workers interviewed came from lower income countries of Eastern and Southern Europe, where employment opportunities in construction were scarcer than in the UK. As a result, in order not to lose their income, they agreed to be sent wherever the company wanted them to go. As one of them put it:

They either give you the option to go somewhere else or you claim for unemployment benefits in Spain and then you wait for a month or so until they call you and when they call you, you go somewhere else. Or you search for a different company (Fausto, Spanish posted worker, mechanic, site 2).

Lack of sufficient employment opportunities at home increased these workers' dependence on the posting employers and their compliance with the employers' requests, such as extended working hours. However, if they were caught in violation of safety rules, workers said that the foreman would pretend the workers acted on their own initiative, and therefore they would bear the consequences of the violation of OSH rules. This was confirmed by the shop stewards interviewed, who said that when OSH violations were identified, it was the workers' word against the foremen on whose decision it was to go against OSH rules, therefore, the disciplinary actions were taken only against the workers caught in violation.

Language barriers and the limited knowledge of the UK system contributed to the vulnerability of posted workers (cf. Davies et al., 2009). Most of the workers interviewed (twelve out of fifteen) did not speak English almost at all and relied on their co-workers or foremen or on interpreters provided by the company to communicate. Most of them also had little to no experience working in the UK, apart from one or two other short posting assignments of three to five months. And they lived in shared accommodations provided by the employer, usually in areas with easy access to the construction site, and therefore had little access to the local community. The labour process was also organized in such a way that workers were usually in contact only with their team members and had limited contact with other teams during lunch and tea breaks. Individual characteristics combined with their precarious employment conditions, their status as temporary migrant workers on posting assignments and their rather secluded working and living circumstances increased posted workers' overall vulnerability and dependence on the employer (Caro et al., 2015), and therefore limited their ability to report OSH violations and other unsafe behaviour imposed by their employers via their supervisors or foremen:

The foreman here is only to put pressure on the workers, not to communicate or coordinate.... Well, the Spaniards are required to be faster during work, they are under more pressure. There are respected less, and the English are left alone. That's because the English say: "I'm not Spanish, I'm English, if you don't respect me, I'm going to the Union". So, then the foreman stops [asking them to overlook OSH rules] ... And I tell my friends: "go to the Union". But they are afraid of being fired because in Spain there is no jobs and lots of them do not speak any English at all. So, they are afraid of losing their jobs (Cervantes, Spanish posted worker, welder, site 1).

6. OSH rule enforcement in unionized workplaces

In both sites the main contractors had agreed to operate under the engineering construction industry collective agreement,² which meant that collaborative top-down structures at the site-level comprised of management, unions, and appointed OSH officers, and bottom-up structures of elected OSH

² The National Agreement for the Engineering Construction Industry ("the NAECI", "The Bluebook") is available at: <https://www.ecia.co.uk/naeci/>

representatives at the subcontractor level were used to overcome the OSH challenges of transnational multi-employer workplaces. The trade union representatives and two of the managers interviewed, who had worked extensively in the UK, compared their experiences in unionized sites operating under the collective agreement with non-unionized workplaces. According to their accounts, the difference in safety measures and monitoring mechanisms between the two types of experience was stark, especially for transnational workers, who were exposed to substandard working and living conditions. In the two sites under study, there were few minor accidents, but the interviewees reported cases of dangerous work situations and accommodations of posted workers in other sites where the collective agreement was not applied.

Now there was another one down in South Wales again in Pembrokeshire called The Dragon project... there were migrant workers there living in a house, Polish again, they were working on that project for a company. And they were living about 7 or 8 of them in a 3-bedroom house, probably more. And the one had to sleep on the settee downstairs, he couldn't go to bed until everybody else went to bed at night. And then there were two of them sleeping in the garage and this garage it was not insulated, it was winter, and it was freezing cold, and it had fungus growing on the ceiling (GMB construction union official).

The unionists argued that having a workplace under the collective agreement made it safer for all workers, including transnational workers. The unions had included specific OSH regulations and monitoring mechanisms in the collective agreement, which strengthened OSH protection. This argument was also used in negotiations with the employers at the beginning of a project. The advantage of having unions on site, the interviewees argued, benefitted companies as well, because safer workplaces guaranteed that the work is completed without delays.

...they are pretty dangerous places if they are not organised because if the employer does not want to do anything as regards safety, and there is no one there to pull him up, and no one there to suggest that the safety regime is a little bit lax... An organised site [is different] and a lot of these big employers welcome the site being organised by the trade unions because they know that they will probably have a lot less problems than if it was not organised. It saves them doing it. And it's a safer site as well - where there are trade unions involved (Senior shop steward, site 1).

The managers interviewed worked for the main contractor of the sites under study and they confirmed that although the collaboration with the unions was not easy, it was better to have the collective agreement applied at the workplace and to collaborate with the unions to guarantee the smooth and efficient implementation of a project. The two managers with previous experience in the UK, mentioned different issues at the subcontractor level such as mismatch between workers' skills and the tasks they are given, irregular migration status of certain workers (including expired student visas), and issues with worker pay. Comparing some of these experiences with the current site, one of them said:

There has been issues on sites that... and on Pembroke site there was the UK border agency [that] came in and there was an awful lot of foreign guys on student visas that had run out. Companies went bust because of the fines imposed. When we came to this [current] site there was an instruction that guys have to have their passports and the backup documentation for a right to work on site, in the UK. Just so that we had done our due diligence. It's up to the companies as well. [In Pembroke] the contractor was a contractor of [name of large company] and it caused huge issues on site. They have learnt and [name of main contractor] learnt as well (Main contractor manager, site 2).

As a result, the managers and the unions in both sites had instituted top-down industrial relations mechanisms that comprised the establishment of and were controlled by the project joint council, in which main contractor, subcontractors, senior shop stewards and elected shop stewards and safety representatives would participate. This top-down structure ensured that OSH was closely monitored on site. In addition, there was bottom-up representation in each company that would elect a safety representative. The safety representatives met regularly with the OSH managers and other shop

stewards to monitor and exchange on OSH rule enforcement. In addition, all those involved in OSH monitoring received specialized OSH training:

There's a vast health and safety team. There must be nearly 10 guys for health and safety representatives.... There is a huge health and safety emphasis on the site, and health and safety representatives on the site. There is also weekly health and safety meetings with the managers, and there are weekly health and safety meetings with the health and safety reps. ...for the unionized structure the safety rep[representative] is elected, they will go on a course for two weeks to update their health and safety knowledge. Those reps then have a meeting with [the main contractors] health and safety managers. They have a walk around the site. Then the health & safety reps have a meeting with the stewards as well, and they go through whatever issues. They have access to any reports if there are accidents, they have access to all reports. If there are issues first port of call the senior stewards will go to safety, but they will keep me in the loop... All eyes are on safety, there is very little that can get away from us. If there is an issue it will be brought up, which is only correct and proper, because at the end of the day all sites are very busy, very tight, very... it can be very dangerous if everyone does not adhere to the health and safety rules (Main contractor manager, site 2).

The union representatives were involved in the enforcement of OSH rules in all three functions, i.e., informative, inspective, and representative (cf. Walters and Nichols, 2007). The OSH training during the induction was done by the senior shop stewards, but all shop stewards were trained on labour rights and OSH, so that they could provide the right information to workers on site. They were also constantly monitoring the workplace and safety representatives were conducting the so-called safety walks, during which they monitored the application of OSH rules in collaboration with safety managers. Elected safety representatives and elected shop stewards also represented workers in cases of both labour rights claims or OSH claims.

Measures against language barriers were also taken. In the second site, all posted workers were from Spain, so the OSH signs were bilingual: English and Spanish. The first site was more multilingual. Workers were provided fliers in different languages to inform on OSH and labour rights. And during the induction in both sites, interpretation was provided for all workers.

7. British unions' challenges in ensuring OSH in transnational workplaces

Despite the establishment of monitoring structures and mechanisms of enforcement, transnational workplaces bring forth new challenges for trade unions and their efforts to enforce OSH. Complex long subcontracting chains of national and foreign companies created two types of challenges: the different OSH cultures and the difficulty of representing all workers along the subcontracting chain. There were multiple companies in both transnational construction sites, where work was distributed across long subcontracting chains of up to twenty-seven companies. Trade unionists were concerned about the different understandings of OSH rules and work practices companies from various countries had on site. While basic OSH standards and fundamental rules are based on the EU Framework Directive on OSH (89/391/EEC), different countries in Europe have their own national rules and practices that do not necessarily align across countries. The unsafe work practices they had observed among some foreign companies included their workers not using protective gears or performing multiple tasks, for some of which they did not have professional training. They believed that the companies who showed disregard for OSH rules were allowed to do so in other countries.

We approach the companies, and we say basically that if somebody is doing any rigging work, tying steel, fastening the steel on to the crane, they need to be qualified to do that with certification. And some of the guys from various countries, they come on to this project and they have been on other projects, and they have been allowed to do that. But on these projects, we do not do that (Senior shop steward, site 2).

The differences in working practices were noted by the workers as well. One of them said explicitly that “the safety in the UK is too strong and in Spain there is more permissivity” (*Fausto, Spanish posted worker, mechanic, site 2*). Not only are there different practices between the sending and the receiving country, but even when the posting employers are executing a job abroad, they do not always respect the rules:

Because the mentality is different... The Spanish company wants you to do everything. But the project doesn't allow that, it says that everyone is a specialist because if you have an accident whilst doing a job you are not qualified for, your insurance will not cover it. But the Spanish bosses do not care (Cervantes, Spanish posted worker, welder, site 1).

In addition, although the sites were operating under the collective agreement, the long subcontracting chains presented a challenge for unions in terms of worker representation. According to the collective agreement, workers can voluntarily elect their own shop stewards and safety representatives at the company level, who can represent only workers in their company. While workers employed by British companies usually became union members and elected their company-level representatives, this did not happen in all companies, especially foreign subcontractors. This means that OSH monitoring and enforcement could be uneven along the subcontracting chain of the same construction site (cf. Swuste et al., 2012). When asked why they did not become union members in the UK, posted workers mentioned the same factors that produce their OSH vulnerabilities, namely their temporary cross-border employment, the limited knowledge of the receiving country rules, and language barriers:

It's good that they fight for whatever but it's a different language, you do not understand it, it is different laws, you don't really get them, you just come for six months.... The union might be good but, at least in my situation, it is not worth it at the moment (Diego, Spanish posted worker, mechanic, site 2).

Another worker also admitted to the vulnerability the dependence on the posting employers and the pressure they put on workers not to join British unions:

- The Spanish companies don't want us, the Spanish people, to be members of the unions because they defend our interests. In fact, the first company with which we came here explicitly said that we should not join the trade union. Although it is normal here to join the union.

- What would happen if you joined the trade unions?

- I guess they would fire you (Cervantes, Spanish posted worker, welder, site 1).

To remedy the unequal safety representation throughout the subcontracting chain, the senior stewards, who had access to the whole site, were involved also in OSH monitoring and participated in the safety walks. However, even this measure did not always work due to workers' fear to report their direct employer, especially transnational workers employed by foreign companies. Language barriers also made it difficult for workers to communicate with safety representatives on site and the presence of foremen or others in the interpreter's capacity made it difficult for them to report any OSH risks or other violations encountered.

...if a non-UK worker feels as though he is told to do something, more than likely he will do it because he will think potentially, he could lose his job. Whereas a UK worker if he is told to do something unsafe generally, he will not do it and if they tell him to do it, he will probably come and see a safety guy or see us and we will act on it. But the non-UK guys will not come here and tell us that, and they are telling them to do things they should not be doing because once again we feel as though they are under threat (Senior shop steward, site 2).

These findings are in line with previous research, which argues that posted workers rarely join or approach the unions and often under dire circumstances, such as unpaid wages (Danaj and Sippola,

2015). In this fieldwork, only Cervantes and three of his colleagues, who worked for a Spanish subcontractor went to the senior shop stewards to report the subcontractor that did not pay them for nearly two months. Once they explained the situation, the unions encouraged them to become members as the only way to represent them. They collaborated with the unions to provide evidence of the abuse, which was then presented in the project joint council. Upon review by the main company, the subcontractor was fired from the project, and the workers were able to recuperate their salaries and those who wished to remain were re-allocated to other subcontractors.

8. Conclusions

In this article, we discussed the various layers of OSH vulnerability faced by temporary transnational construction workers and the strategies unions have deployed to counteract their impact in the UK. Individual characteristics combined with precarious employment conditions, the temporary migrant workers status on posting assignments, and the rather secluded working and living circumstances increased posted workers' overall vulnerability and dependence on the employer (Caro et al., 2015), and therefore limited their ability to report OSH violations and other unsafe behaviour imposed by their direct employers. The main risks included work intensification, pressure to perform multiple tasks without professional training, and language barriers, which are in line with findings in other receiving country contexts, such as Austria, Germany, the Netherlands, or Finland (see Caro et al., 2015; Danaj et al., 2020; Lingard, 2013).

British trade unions play an active role in ensuring health and safety in the workplace through their three different functions: informative, inspective, and representative (cf. Walters and Nichols, 2007). The study of transnational workplaces shows how these functions stipulated by law have been challenged by and are constantly re-articulated to account for the transformation of construction sites into workplaces with long subcontracting chains and a transnational workforce. Although collaborative top-down and bottom-up structures between main contractors and the unions have been established in transnational workplaces to ensure OSH protection, enforcement remains a challenge. While main contractors see the advantage of collaborating with the unions, other contractors along the subcontracting chain are not always equally committed to OSH standards (Cox et al., 2014; Lingard, 2013; Manu et al., 2009; Mayhew et al., 1997). To overcome the fragmentation of work along the subcontracting chain, which has limited elected representatives' right to monitor OSH within the subcontractor level, senior shop stewards with overall workplace level mandates are participating in monitoring. This measure does not seem to be sufficient against the different OSH practices imposed mainly by the foreign subcontractors who pressure posted workers to overlook OSH rules and increase their cost efficiency. Meanwhile, the temporariness of their migration status and their precarious employment combined with language barriers increase most workers' dependence on the posting employers and make them reluctant to collaborate with unions to enforce OSH rules (Cremers, 2016; Danaj and Zólyomi, 2018). To increase the efficacy of OSH enforcement, British unions need to find better ways to address the vulnerabilities that come from the combined effects of temporary migration and precarious employment.

Bibliography

ALBERTI G., DANAJ S., 2017, "Posting and agency work in British construction and hospitality: the role of regulation in differentiating the experiences of migrants", *The International Journal of Human Resource Management*, 28/21, 3065-3088.

ARNHOLTZ J., LILLIE N. (Eds.), 2020, *Posted Work in the European Union*, London, Routledge.

- BENACH J., MUNTANER C., CHUNG H., BENAVIDES F. G., 2010, "Immigration, Employment Relations, and Health: Developing a Research Agenda", *American Journal of Industrial Medicine*, 53/4, 338–343.
- BENACH J., VIVES A., AMABLE M., VANROELEN C., TARAFA G., MUNTANER C., 2014, "Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health", *Annual Review of Public Health*, 35, 229–253.
- BENACH J., VIVES A., TARAFA G., DELCLOS C., MUNTANER C., 2016, "What Should we Know about Precarious Employment and Health in 2025? Framing the Agenda for the next Decade of Research", *International Journal of Epidemiology*, 45/1, 232–238.
- CARO E., BERNTSEN L., LILLIE N., WAGNER I., 2015, "Posted migration and segregation in the European construction sector", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(10), 1600-1620.
- CLARKE L., 2012, "The dangers of hidden exclusion from the construction industry: blacklisting", *CLR News*, 30.
- COX A., FLETCHER L., RHISIART M., 2014, *Scoping Study for a Foresight on New and Emerging Occupational Safety and Health (OSH) Risks and Challenges*, European Risk Observatory. Brussels, Publications Office of the European Union.
- CREMERS J., 2016, "Construction labour, mobility and non-standard employment". *HesaMag*, 13, 17-22.
- CREMERS J., 2011, *In search of cheap labour in Europe. Working and living conditions of posted workers*. International Books, ISBN, 978(90), 5727.
- CUNNINGHAM T. R., GUERIN R. J., KELLER B. M., FLYNN M. A., SALGADO C., HUDSON D., 2018, "Differences in safety training among smaller and larger construction firms with non-native workers: Evidence of overlapping vulnerabilities", *Safety science*, 103, 62-69.
- DANAJ S., HOLLAN K., SCOPPETTA A., 2020, "Labour mobility and OSH vulnerability of posted workers: the cases of Austria and the Slovak Republic". In: Diaz F. Bretones, A. Santos, (Eds), *Health, safety and wellbeing of migrant workers*, Basel, Springer.
- DANAJ S., ZÓLYOMI E., 2018, *Occupational Health and Safety of Posted Workers in the EU: A Comparative Report*. POOSH – Occupational Safety and Health of Posted Workers: Depicting the existing and future challenges in assuring decent working conditions and wellbeing of workers in hazardous sectors, Vienna, European Centre.
- DANAJ S., SIPPOLA M., 2015, "Organizing posted workers in the construction sector", in J. Drahokoupil (ed). *The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks*, Brussels, ETUI, 217-235.
- DAVIES A. A., BASTEN A., FRATTINI C., 2009, "Migration: a social determinant of the health of migrants", *Eurohealth*, 16(1), 10-12.
- ELDRING L., FITZGERALD I., ARNHOLTZ J., 2012, "Post-accession migration in construction and trade union responses in Denmark, Norway and the UK", *European Journal of Industrial Relations*, 18(1), 21-36.
- FENN P., ASHBY S., 2004, "Workplace risk, establishment size and union density", *British Journal of Industrial Relations*, 42(3), 461-480.
- GALL G., 2012, "The engineering construction strikes in Britain", 2009, *Capital & Class*, 36(3), 411-431.
- LINGARD H., 2013, "Occupational Health and Safety in the Construction Industry", *Construction Management and Economics*, 31/6, 505–514.
- MANU P., ANKRAH N., PROVERBS D., SURESH S., CALLAGHAN E., 2009, "Subcontracting Versus Health and Safety: An Inverse Relationship", *Proceedings of CIB W099 2009 Conference*, 21–23 October (eds. H. Lingard, T. Cooke, M. Turner), Melbourne, Australia: RMIT

- MAYHEW C., QUINTAN M., FERRIS R., 1997, "The Effects of Subcontracting/Outsourcing on Occupational Health and Safety: Survey Evidence from Four Australian Industries", *Safety Science* 25/1, 163-178.
- MOYCE S. C., SCHENKER M., 2018, "Migrant workers and their occupational health and safety", *Annual review of public health*, 39, 351-365.
- MUSTCHIN S., MARTÍNEZ LUCIO M., 2020, "The evolving nature of labour inspection, enforcement of employment rights and the regulatory reach of the state in Britain", *Journal of Industrial Relations*, 62(5), 735-757.
- REFSLUND B., 2019, *Studying Hidden or Hard-to-Access Populations in Case Study Research: The Example of Labour Migrants*, SAGE Publications Ltd.
- ROBINSON A. M., SMALLMAN C., 2006, "The contemporary British workplace: a safer and healthier place?", *Work, Employment and Society*, 20(1), 87-107.
- ROGERS D., 2014, "Blacklisting: anatomy of a scandal", *Construction Research and Innovation*, 5(1), 24-33.
- PÉREZ PÉREZ M., 2003, "Contingent employment in Spain", in O. Bergström, D. W. Storrie (eds), *Contingent Employment in Europe and the United States*, Edward Elgar Publishing, 107-135.
- SARGEANT M., TUCKER E., 2009, "Layers of Vulnerability in Occupational Safety and Health for Migrant Workers: Case Studies from Canada and the UK", *Policy and Practice in Health and Safety*, 7/2, 51-73.
- TUTT D., PINK S., DAINTY A.R. J., GIBB A., 2013, "'In the Air' and Below the Horizon: Migrant Workers in UK Construction and the Practice-Based Nature of Learning and Communicating OHS", *Construction Management and Economics*, 31/6, 515-527.
- WADSWORTH E., WALTERS D., 2018, *Management of Occupational Health and Safety in European Workplaces – Evidence from the Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2)*, European Risk Observatory Report, Luxembourg, <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/management-occupational-health-and-safety-european-workplaces> (17. 4. 2018).
- WAGNER I., 2018, *Workers without borders*, Ithaca, NY, Cornell University Press.
- WALTERS D., 2010, *The role of worker representation and consultation in managing health and safety in the construction industry*, Geneva, ILO, pp. 1-48.
- WALTERS D., NICHOLS, T., 2007, *Worker representation and workplace health and safety*, Springer.

Résumé

Cet article explore les parcours étudiants à l'Université sur un campus décentralisé à Charleroi, en comparant ces parcours à ceux d'étudiant·e·s de cursus identiques sur le campus central de Bruxelles. L'article analyse les résultats d'une enquête par questionnaire menée entre décembre 2020 et mars 2021 et d'une série d'entretiens semi-directifs menés en novembre et décembre 2021. L'enquête visait à évaluer le potentiel de démocratisation et d'émancipation associé au parcours dans l'enseignement supérieur dans les deux sites respectifs. Les résultats indiquent que, si on ne peut pas conclure à une démocratisation de l'accès et des parcours à partir d'une comparaison basée sur le capital culturel et socio-économique, on observe toutefois une meilleure réussite, à Charleroi, des étudiant·e·s boursiers et boursières, ainsi que de celles et ceux qui ont doublé pendant leur parcours secondaire ou qui sont issu·e·s du secondaire non-général. Sur la base de ces premiers résultats, l'article explore ensuite trois aspects permettant de penser les conditions d'une sociologie de l'émancipation étudiante sur ces campus décentralisés : un éventuel effet de site, les conditions pédagogiques et la compréhension des pratiques des agents.

Mots-clés : enseignement universitaire ; démocratisation ; émancipation ; pédagogie ; campus de Charleroi.

University for all in Charleroi? Results of an exploratory survey

Abstract

This article explores students' higher education careers at a decentralized university campus in Charleroi, by comparing their trajectories with those of students following the same curriculum at the central Brussels campus. The article analyzes the results of a questionnaire survey conducted between December 2020 and March 2021 and semi-structured interviews conducted in November and December 2021. The study was aimed at assessing the democratising and emancipating potential of the higher education trajectories at the two respective sites. The results show that one cannot conclude on any democratization of access or outcomes for students in Charleroi based on socioeconomic or cultural capital. However, scholarship students, as well as those who failed several times during their secondary school or who came from non-general secondary school are more successful in Charleroi than they would be in Brussels. Following these initial results, the article explores three possible factors for student emancipation on these decentralized campuses: a site effect, specific pedagogical approaches, and the practices of relevant agents.

Keywords: University education; Democratization; Empowerment; Pedagogy; Charleroi campus.

¹ Politologue, maîtresse de conférences à l'ULB et à l'UMONS. leila.mouhib@ulb.be

² Sociologue, maîtresse de conférences à l'ULB et chargée de cours à l'UMONS. morgane.giladi@ulb.be

1. Charleroi : une jeune ville universitaire

Charleroi, plus grande ville wallonne avec ses 201.837 habitant·e·s, a longtemps été « une ville sans université ». Elle est aussi l'une des villes belges comptant le plus bas taux de diplômé·e·s de l'enseignement supérieur. À titre d'exemple, en 2011³, Hautes écoles, promotion sociale et universités confondues, l'arrondissement de Charleroi enregistrait un taux de diplomation de l'enseignement supérieur de 18,8%. Ce taux baisse à 16% si l'on ne considère que la ville de Charleroi. Outre l'absence de structure universitaire, l'histoire industrielle de Charleroi et le profil socio-économique de sa population contribuent à cette réalité. Ancienne ville minière, Charleroi connaît dès les années 1970 un phénomène de désindustrialisation qui participe alors à l'appauvrissement de la ville et de sa population. Lorsqu'au milieu des années 2010, deux universités francophones décident de proposer ensemble (en co-diplomation) plusieurs bacheliers et masters à Charleroi et de s'inscrire dans la redynamisation de la Ville Haute en un quartier dédié aux « Sciences, Arts et Métiers », c'est tout naturellement qu'est mise en évidence la dimension émancipatrice d'un tel projet, dès les demandes d'habilitation pour les nouvelles formations, qui débutent en septembre 2018 : la raison d'être de celles-ci étant, notamment, de permettre à des étudiant·e·s issu·e·s de milieux populaires d'entamer et de poursuivre des études universitaires.

Le développement des bacheliers universitaires à Charleroi invite à une réflexion sur ses conséquences en termes de démocratisation et d'émancipation. Dans ce cadre, le présent article vise précisément à interroger le processus de démocratisation de l'accès et des parcours universitaires, et les conditions d'une dimension émancipatrice de l'enseignement universitaire dans une ville traditionnellement non universitaire, pour sa population en partie issue de milieux populaires, ayant historiquement eu un accès très réduit à l'université. Tel était l'objectif de l'enquête préliminaire menée entre novembre 2020 et décembre 2021 alliant une récolte de données par questionnaire et par entretiens semi-directifs. Cette enquête tentait de répondre aux questions de recherche suivantes :

Quels sont les profils et les parcours des étudiant·e·s inscrit·e·s dans les bacheliers universitaires à Charleroi ? S'agit-il, plus qu'ailleurs, d'étudiant·e·s issu·e·s de milieux populaires ? Observe-t-on une démocratisation de l'accès ?

L'ouverture de ces bacheliers et les dispositifs pédagogiques mis en place s'inscrivent-ils dans une perspective de démocratisation des parcours ? Observe-t-on une meilleure réussite générale, d'une part, et des étudiant·e·s de milieu populaire, d'autre part, dans ce contexte ?

Le développement de programmes universitaires délocalisés permet-il d'ouvrir la voie plus qu'ailleurs à une forme d'émancipation pour des populations traditionnellement exclues des parcours universitaires ?⁴

Cette recherche exploratoire est basée sur une double démarche, quantitative et qualitative. D'abord, en novembre et décembre 2020, un questionnaire a été envoyé à l'ensemble des étudiant·e·s des BA similaires de Charleroi et de Bruxelles : sciences humaines et sociales, sciences biologiques, sciences de l'ingénieur civil. Les réponses au questionnaire ont alors été croisées avec des données issues de la

³ <https://bestat.statbel.fgov.be/bestat/crosstable.xhtml?view=0a2062e7-267f-4920-861f-68e23620f1b1>

⁴ Ce troisième axe de la recherche proposera de dépasser la notion de démocratisation examinée précédemment pour concentrer la réflexion sur la notion d'émancipation afin, d'une part, de mettre en évidence l'agentivité et l'expérience des étudiant·e·s : là où la démocratisation laisse entendre que l'université s'ouvre à ses exclu·e·s, l'émancipation ne se conçoit pas sans la prise en compte de l'action et des pratiques quotidiennes des agents – ce sont bien elles, et eux, être conditionnés mais pas déterminés, qui s'émancipent au sein d'une structure. D'autre part, la réflexion en termes d'émancipation permet de questionner les mécanismes de reproduction sociale qui s'observent, à Charleroi comme partout ailleurs à l'université.

base de données étudiante de l'université afin de répondre aux deux premières questions formulées ci-dessus sur la démocratisation de l'accès et des parcours. Ensuite, en décembre 2021, une récolte de données par entretiens a été réalisée auprès de membres du campus de Charleroi (personnel académique, pédagogique, administratif, corps étudiant) afin de répondre à la troisième question relative à la capacité émancipatrice d'un l'enseignement universitaire délocalisé.

L'article est structuré en quatre parties. Une première partie est consacrée au développement du cadre conceptuel de l'enquête (2). Il s'agit, d'abord, de discuter les enjeux de démocratisation de l'enseignement supérieur et de la notion de capital culturel (2.1); puis d'interroger les conditions de réalisation d'une meilleure réussite universitaire à travers la notion d'émancipation d'un point de vue pédagogique (2.2). La partie suivante présente les résultats de l'enquête exploratoire (3). La première section de cette partie est consacrée au volet quantitatif de l'enquête (3.1): présentation du profil de l'échantillon (3.1.1), construction des indicateurs (3.1.2), analyse des résultats sur la démocratisation à la fois à l'accès (3.1.3) et à la réussite (3.1.4). La seconde section examine le volet qualitatif de l'enquête (3.2) et analyse les entretiens menés en décembre 2021 afin de tester l'hypothèse d'une démocratisation égalisatrice de l'enseignement universitaire, permettant à l'université d'être un vecteur d'émancipation. Après avoir présenté les indicateurs socioéconomiques et culturels (3.2.1), les résultats s'intéressent à la compréhension des pratiques des agents (3.2.2): dimension relationnelle (3.2.2.1), adaptation des pratiques pédagogiques (3.2.2.2) et cadre d'autonomisation (3.2.2.3). Enfin, la conclusion (4) revient sur les apports et limites de cette recherche exploratoire.

Le travail exploratoire présenté dans cet article a permis de définir le cadre d'un projet, d'une durée de cinq années, mené dès le début de l'année 2022 qui vise à analyser et à comparer les cohortes 2021-2022, 2022-2023 et 2023-2024 des trois bacheliers de Charleroi et de Bruxelles pendant les trois années du bachelier. La suite de cette étude exploratoire vise, d'une part, à confirmer ou infirmer la tendance observée sur l'échantillon de l'enquête exploratoire et à affiner la compréhension du poids du capital culturel et socio-économique sur les étudiant·e·s des deux campus. D'autre part, il s'agit d'approfondir et de questionner les tendances relevées lors des entretiens exploratoires en termes de proximité relationnelle, pratiques pédagogiques adaptées, cadres d'autonomisation.

D'un point de vue théorique, le projet envisage de tester l'hypothèse d'un effet de site d'un campus décentralisé, en approfondissant la dimension potentiellement émancipatrice, au sens de la pédagogie critique, de l'université à Charleroi. Par exemple, quelle place les dispositifs et l'accompagnement pédagogiques laissent-ils à la capacité d'autoémancipation des apprenant.e.s? Quelle relation enseignant·e – apprenant·e découle des dispositifs pédagogiques, de la structure administrative, de l'accompagnement des apprentissages? Comment les étudiant·e·s, par leurs pratiques, mettent-ils en cause les processus de reproduction sociale?⁵

⁵ Pour répondre à ces questions, la récolte de données s'articule à trois niveaux. (1) La passation d'un questionnaire à tous les BA1 des bacheliers concernés à Charleroi et à Bruxelles, en début de parcours. Les données récoltées seront croisées avec les données issues de la base de données étudiante et permettront d'analyser, pour les deux campus, la relation entre caractéristiques culturelles et socio-économiques et la réussite en bachelier (réussite en BA1 à 60 ou 45 crédits, nombre d'années pour obtenir le diplôme). (2) Des entretiens auprès d'un échantillon d'étudiant·e·s des deux campus tout au long de leur cursus afin de comprendre les trajectoires, les rapports aux dispositifs pédagogiques et, plus largement, au cadre universitaire au sein duquel ils/elles évoluent. (3) Des entretiens avec des membres issus des équipes enseignante, pédagogique et administrative des deux campus.

Tableau 1 - Synthèse des données de la recherche exploratoire

OBJET	ANALYSER LA RÉUSSITE ÉTUDIANTE PARMIS LES BACHELIERS D'UNE ANTENNE UNIVERSITAIRE DÉLOCALISÉE
OBJECTIFS	Questionner la démocratisation de l'accès, la démocratisation de la réussite et les conditions de réussite sur le campus délocalisé, en comparaison avec le campus principal.
TERRAIN ANALYSÉ	Bacheliers universitaires co-organisés par l'ULB et l'UMONS à Charleroi depuis 2018, en comparaison avec les mêmes bacheliers sur le campus principal de Bruxelles : bachelier en sciences humaines et sociales, bachelier en sciences biologiques, bachelier en sciences de l'ingénieur civil.
MÉTHODOLOGIE	Questionnaires quantitatifs transmis à toute la population étudiante des bacheliers concernés, à Charleroi et à Bruxelles.
	Entretiens qualitatifs avec des membres du campus de Charleroi : équipes administrative, pédagogique, enseignante, étudiante.
HYPOTHÈSES	Une démocratisation partielle de l'accès et de la réussite peut être observée sur le campus de Charleroi. L'approche par la démocratisation doit être complétée par un questionnement sur le potentiel émancipateur de l'enseignement universitaire, et ses conditions.
PHASES SUIVANTES	Durée du projet : 5 ans Analyse des cohortes 2021-2022, 2022-2023 et 2023-2024 des trois bacheliers de Charleroi, en comparaison avec les mêmes bacheliers sur le campus de Bruxelles, pendant les trois années du bachelier. Confirmer, infirmer ou nuancer les tendances observées lors de l'enquête par questionnaire : démocratisation partielle de l'accès et de la réussite. Approfondir et questionner les résultats observés lors des entretiens exploratoires : proximité relationnelle, pratiques pédagogiques adaptées, cadre d'autonomisation.

2. Capital culturel, démocratisation de l'enseignement universitaire et fonction émancipatrice de l'université

2.1. Capital culturel et démocratisation de l'enseignement supérieur : de quoi parle-t-on ?

Depuis longtemps, la sociologie de l'éducation a mis en évidence le lien entre parcours scolaire, accès à l'université et obtention d'un diplôme d'une part, et caractéristiques socio-économiques et socio-culturelles d'autre part. Des questionnements sur l'importance d'autres variables, principalement le sexe, ont également été abordés dans une littérature consacrée aux carrières scolaires différenciées des filles et des garçons (voir par exemple Baudelot & Estabiet, 1992 ; Duru-Bellat, 2004 ; et pour l'enseignement universitaire en Belgique, Lafontaine *et.al.*, 2012). Dans les années 1960, Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron (1964/1985) révélaient la fonction de reproduction sociale de l'enseignement supérieur et du système scolaire et éducatif en général. Cette reproduction s'effectue de différentes façons : parce que les classes populaires développent une conscience de « n'être pas à leur place », ce qui décourage en amont les trajectoires, mais aussi en raison des inégalités dans l'information sur les études et leurs débouchés. Réussir scolairement nécessite des prédispositions socialement conditionnées à s'adapter « aux modèles, règles et valeurs qui régissent l'école » (Bourdieu & Passeron, 1964/1985 : 25). C'est une façon de parler, d'écrire, de se comporter. En d'autres termes, le capital culturel des individus, c'est-à-dire l'ensemble des ressources culturelles à leur disposition, conditionne leur accès à l'éducation et leur réussite au sein du système éducatif.

L'université arrive en bout de course du parcours scolaire et les succès ou les échecs qu'on y rencontre sont l'expression d'une réalité inscrite dans la durée d'une vie, tant les effets de l'origine sociale s'accumulent au fil des ans : milieu familial, parcours scolaire primaire et secondaire, accumulation de lacunes, éventuels redoublement, conditions de l'arrivée à l'université. Toute étudiante, tout étudiant arrive avec un bagage : un sac à dos rempli d'outils utiles lorsque ce bagage est rempli de capital culturel... ou de lourdes pierres quand se sont déjà accumulées au fil des ans les difficultés, l'exclusion, les discriminations. On trouve à l'université des « survivant·e·s » du système scolaire, là où d'autres y entrent avec le statut « d'héritier » défini par Bourdieu et Passeron (1964/1985). Les logiques scolaires elles-mêmes contribuent à renforcer les conditionnements culturels et socio-économiques « sous la forme de sanctions qui consacrent les inégalités sociales sous l'apparence de les ignorer » (Bourdieu & Passeron, 1964/1985 : 26). Par exemple, les étudiant·e·s à capital culturel élevé seront favorisé·e·s aux épreuves orales : iels interagissent de façon appropriée avec l'enseignant·e. En d'autres termes, faire des études universitaires et obtenir un diplôme universitaire suppose la possession d'un capital culturel... et permet d'en gagner. C'est là tout l'enjeu de la démocratisation universitaire : l'élargissement de l'accès à un parcours qui permet l'obtention d'un graal social (le diplôme). Ce qui se joue quand on est étudiant·e à l'université, c'est la possibilité d'obtenir/de développer du capital symbolique et une position privilégiée dans l'ordre social.

Dès lors, comment analyser l'accès à l'université des étudiant·e·s à bas capital culturel ? Pour appréhender la complexité d'un processus d'égalisation des conditions d'accès et de réussite à l'enseignement, la sociologie de l'éducation a développé différents concepts et distinctions. Ainsi, Prost (1986) propose de différencier démocratisation quantitative et qualitative : la première se mesure par l'augmentation de la population étudiante proportionnellement à la population totale, sans information sur les phénomènes de reproduction des inégalités et leur possible dépassement⁶, tandis que la seconde renvoie à « une tendance à l'égalisation des chances d'accès au supérieur en fonction des caractéristiques héritées des individus » (Maroy & Van Campenhoudt, 2010 : 91).

Figure 1- Démocratisation quantitative et qualitative

Démocratisation quantitative	Démocratisation qualitative
<ul style="list-style-type: none"> • Plus d'étudiant·e·s dans le supérieur • Peu ou pas d'infos sur les phénomènes de reproduction des inégalités et leur possible dépassement 	<ul style="list-style-type: none"> • Tendance à l'égalisation des chances d'accès au supérieur selon les caractéristiques héritées des individus

L'étude de Maroy et Van Campenhoudt (2010) montrait qu'en Fédération Wallonie Bruxelles (FWB), une démocratisation quantitative croissante s'observe sans démocratisation qualitative. Durant le dernier quart du vingtième siècle, le taux d'accès à l'université a fortement progressé, en lien avec un taux de transition vers l'enseignement supérieur accru (Droesbeke, 2001 : 154-155). Puis, sur la période 1997-2008, on observe une hausse du niveau d'études de la population... mais pas d'élargissement de l'accès à l'enseignement universitaire des jeunes dont les parents sont plus faiblement diplômés (Maroy & Van Campenhoudt, 2010 : 93). Cette situation relève du concept de démocratisation ségrégative développée par Pierre Merle (2000) qui différencie trois types de démocratisation de l'enseignement permettant

⁶ Prost met ainsi en évidence un phénomène d'allongement des études sans réduction des inégalités. Par exemple, si les élèves les plus défavorisé·e·s voient leur scolarité s'allonger, mais moins que celle des élèves les plus favorisé·e·s, l'écart entre les catégories de population se creuse davantage.

d'évaluer la portée de l'égalisation de l'accès en fonction du capital des individus. Ainsi, la démocratisation dite égalisatrice se caractérise par une augmentation des taux d'accès couplée à une réduction des inégalités d'accès selon le capital ou les caractéristiques héritées. La démocratisation uniforme voit les taux d'accès augmenter, sans que ne se modifient les disparités de taux d'accès en fonction du capital culturel. Enfin, la démocratisation ségrégative conjugue augmentation des taux d'accès moyens et augmentation des inégalités d'accès à certaines filières ou types d'enseignement en fonction du capital des individus (Merle, 2000 et 2015). Dans le cas de la FWB, les jeunes à capital culturel faible se dirigeaient vers les études en Haute École plutôt qu'à l'université (Maroy & Van Campenhoudt, 2010).

Figure 2 - Démocratisation égalisatrice, uniforme et ségrégative

Démocratisation égalisatrice	Démocratisation uniforme	Démocratisation ségrégative
<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation des taux d'accès • Réduction des inégalités d'accès selon le capital culturel 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation des taux d'accès • Pas d'influence sur les inégalités d'accès en fonction du capital culturel 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation des taux d'accès moyens • Augmentation des inégalités d'accès à certaines filières ou types d'enseignement selon le capital culturel

Depuis 2008, la population étudiante en FWB a continué à augmenter : + 26% en dix ans, soit entre 2006-2007 et 2016-2017. La population étudiante à l'université connaît elle aussi une augmentation importante sans que nous disposions d'informations pour qualifier le type de démocratisation en cours. L'enquête menée à Charleroi en 2020-2021 vise à les identifier pour la population étudiée.

2.2. Les conditions pour une meilleure réussite universitaire : de l'effet de site à l'émancipation par la pédagogie

La démocratisation de la réussite universitaire a également été étudiée par un focus sur l'établissement, le contexte institutionnel et géographique : c'est la recherche de « l'effet de site » ou de « l'effet établissement ». Les recherches sur les antennes délocalisées des universités mettent en évidence tant la possibilité d'un accroissement des inégalités régionales (voir par exemple Faure, 2009 ou Bourdon *et.al.*, 1994) que celle d'une démocratisation de l'accès expliquée par un « effet de site ». Il est alors nécessaire de comprendre les particularités du site étudié, notamment les conditions d'émergence d'une « alchimie sociale » ou alchimie de l'intégration universitaire (Felouzis, 2001). Cette alchimie, résultat d'une série de facteurs, permet de créer les conditions favorables à la réussite des étudiant·e·s quels que soient les facteurs rationnels de l'organisation. Certaines recherches mettent ainsi en évidence une tendance à une plus grande réussite sur l'un ou l'autre campus précis. Ainsi, une étude menée à partir de 2013 sur l'implantation du Creusot de l'Université de Bourgogne⁷, en comparaison

⁷ La délocalisation de l'Université de Bourgogne au Creusot comporte plusieurs points de ressemblance avec le processus de délocalisation universitaire à Charleroi : Le Creusot et Charleroi sont toutes deux d'anciennes villes minières industrielles, et le développement de filières universitaires s'inscrit dans une volonté de faciliter la poursuite d'études supérieures des jeunes de la région, notamment celles et ceux issu·e·s des classes socio-économiques et socio-culturelles les moins favorisées. Toutefois, les deux systèmes universitaires (belge et français) doivent être comparés avec retenue et attention, ils occupent en effet une place très différente au sein de leur système éducatif respectif : en France, une université concurrencée par des Grandes Ecoles qui

avec l'implantation dijonnaise de la même université, relevait qu'au fil des années, le taux de réussite au Creusot était toujours supérieur à celui de Dijon. Pour expliquer ce phénomène, les autrices posent l'hypothèse de l'impact d'une logique de proximité sur la réussite étudiante (Érard & Guégnard, 2018 : 39-40), logique observée dans les tendances suivantes : des effectifs réduits (une centaine d'étudiant·e·s environ), une facilité d'accès, un accueil attentif et un encadrement de proximité, avec notamment un suivi personnalisé des étudiant·e·s, une proximité relationnelle entre les étudiant·e·s et la petite équipe enseignante de l'implantation, mais aussi l'existence d'un personnel en charge de la qualité de vie sur le campus ou encore la présence d'espace de sociabilité (comme une bibliothèque). Les autrices relèvent toutefois que cet effet de site favorise, au Creusot, les enfants de cadres : ils et elles bénéficient prioritairement de l'effet des tendances susmentionnées sur leur réussite, même si les étudiant·e·s d'origine sociale moins favorisée en bénéficient également (Érard & Guégnard, 2018 : 51). Pour appréhender un possible effet de site dans notre cas, il est donc primordial d'adopter une démarche globale en intégrant les particularités du contexte local et de l'environnement géographique (la spécificité de Charleroi en termes socio-économiques et de diplomation) et une démarche qualitative à même de saisir les dimensions relationnelles qui font la vie d'un campus.

Le débat sur la démocratisation de l'enseignement permet d'ouvrir la voie à la réflexion sur la relation entre le niveau d'ouverture du système éducatif et les conditions sociales dans lesquelles évoluent les apprenant·e·s. « L'effet de site » invite à une analyse des déterminants de la réussite du point de vue des particularités institutionnelles et géographiques de l'établissement analysé. Toutefois, la notion même de « démocratisation » ainsi que l'approche de « l'effet de site » font l'objet d'une réflexion critique. D'abord, García et Poupeau (2003 : 74) mettent en évidence l'origine politique plus que scientifique du terme de démocratisation, ainsi que le développement de biais spécifiques liés aux études de démocratisation en sociologie de l'enseignement : occultation des hiérarchies entre filières, oubli des conditions sociales de la certification et biais propres à l'usage des méthodes statistiques. Par ailleurs, les études se focalisant uniquement sur la recherche d'un effet de site ont tendance à isoler cette variable des autres variables faisant système pour comprendre le fonctionnement des inégalités sociales dans l'enseignement (Garcia & Poupeau, 2003 : 85-86). D'une part, si la délocalisation universitaire, seule, ne peut pas garantir un processus de démocratisation égalisatrice, envisager un effet de site va de pair avec une réflexion sur les dispositifs et les pratiques pédagogiques propres à l'implantation délocalisée. D'autre part, comme le mettent en évidence Garcia et Poupeau, l'approche par la démocratisation conduit au risque de remplacer « l'égalisation des savoirs scolaires par la généralisation de l'accès à la certification et l'obtention d'un diplôme » (Garcia & Poupeau, 2003 : 86).

Dès lors, comment prendre en compte ces limitations des approches par la démocratisation et l'effet de site ? Le présent article propose de centrer la réflexion sur la dimension émancipatrice de l'enseignement universitaire lui-même : penser les pratiques pédagogiques et l'environnement institutionnel à l'aune du potentiel émancipateur qu'ils offrent permet d'interpréter les phénomènes de démocratisation de la réussite dans un contexte prenant en compte à la fois la fonction de reproduction de l'enseignement et sa possible remise en cause par des pratiques émancipatrices. Penser l'université comme vecteur d'émancipation, c'est penser la possibilité, pour les apprenant·e·s, de passer du statut d'objet social à celui de sujet, c'est-à-dire la possibilité de ne pas occuper, au sein du système éducatif, un rôle d'agents passifs complètement soumis aux facteurs systémiques prédisant les trajectoires et assignant les rôles, mais plutôt celui d'agents actifs de leur propre trajectoire dans un processus de conscientisation des facteurs systémiques et de leurs conséquences. Freire (1968/2015/2021) s'intéresse à l'éducation comme processus de conscientisation permettant « l'encapacitation » (*empowerment*) des opprimé·e·s dans une transformation de la réalité sociale. De notre point de vue, c'est par ce processus que la réussite universitaire peut être en lien avec l'émancipation des apprenant·e·s. Là où Bourdieu

capitalisent le prestige associé aux études supérieures ; en Belgique, une université dominante pour toutes les études en cycle long.

« vend la mèche » en expliquant le fonctionnement et les ressorts de l'éducation comme institution de reproduction des inégalités sociales, Freire adopte une approche critique en pensant les conditions d'émancipation de la réalité sociale décrite, une fois les mécanismes de la domination et de la reproduction « dévoilés ». La fonction émancipatrice de l'éducation s'articule alors autour de deux axes. D'abord, la fonction de l'éducation ne s'apparente pas au dépôt d'un savoir mais à l'accompagnement des apprenant·e·s dans l'appropriation d'outils leur permettant de développer leur savoir et d'aiguiser leur esprit critique. Ensuite, la relation entre enseignant·e et apprenant·e doit être repensée. Il est nécessaire de sortir de la relation hiérarchique, verticale pour favoriser une relation d'apprentissage mutuel (Freire, 1996/2006/2019 : 40 et 41). Ces deux dimensions requièrent des lieux de socialisation adéquats et le développement d'une proximité relationnelle (Freire, 1996/2006/2019 : 59). Dans cette recherche, il s'agit donc de faire émerger la dimension relationnelle et les pratiques pédagogiques comme deux conditions importantes de la réussite universitaire ; c'est cet aspect qui est expérimenté dans la partie qualitative de l'analyse exploratoire.

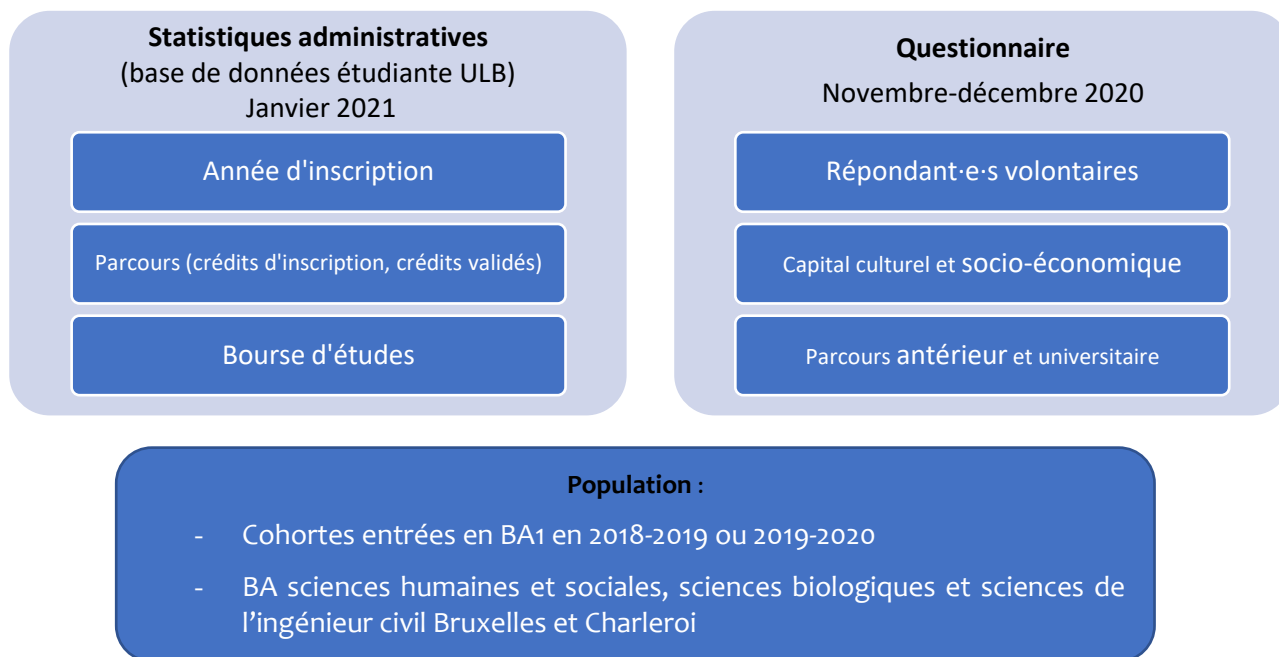
3. Quelques résultats de l'enquête exploratoire

3.1. Le volet quantitatif

3.1.1. Le profil de l'échantillon quantitatif

L'enquête par questionnaire a été menée auprès des étudiant·e·s de l'ULB primo-inscrit·e·s en 2018-2019 ou en 2019-2020 en première année dans un des trois bacheliers du campus de Charleroi et des bacheliers équivalents sur le campus de Bruxelles : sciences humaines et sociales, sciences biologiques, sciences de l'ingénieur civil. Tou·te·s les étudiant·e·s concerné·e·s ont été invité·e·s à participer à une enquête en ligne en novembre et décembre 2020 (figure 3)⁸.

⁸ La présente recherche portant sur les parcours d'étudiant·e·s en première année d'université et le questionnaire ayant été administré pour l'ensemble de l'échantillon en 2020, il existe, pour la cohorte 2018-2019, un décalage de deux ans entre la première année et le moment de l'administration du questionnaire. Ce décalage a pu avoir une incidence, que nous n'avons pas pu mesurer, sur les questions relatives aux lieux de vie (déménagement possible, changement d'équipement informatique, etc.) et aux pratiques culturelles (augmentation ou diminution des activités en deux ans); indicateurs utilisés pour construire la mesure du capital économique et du capital culturel des étudiant·e·s. Ce décalage n'a pas d'incidence sur les données concernant le parcours scolaire en secondaire également utilisées dans l'analyse.

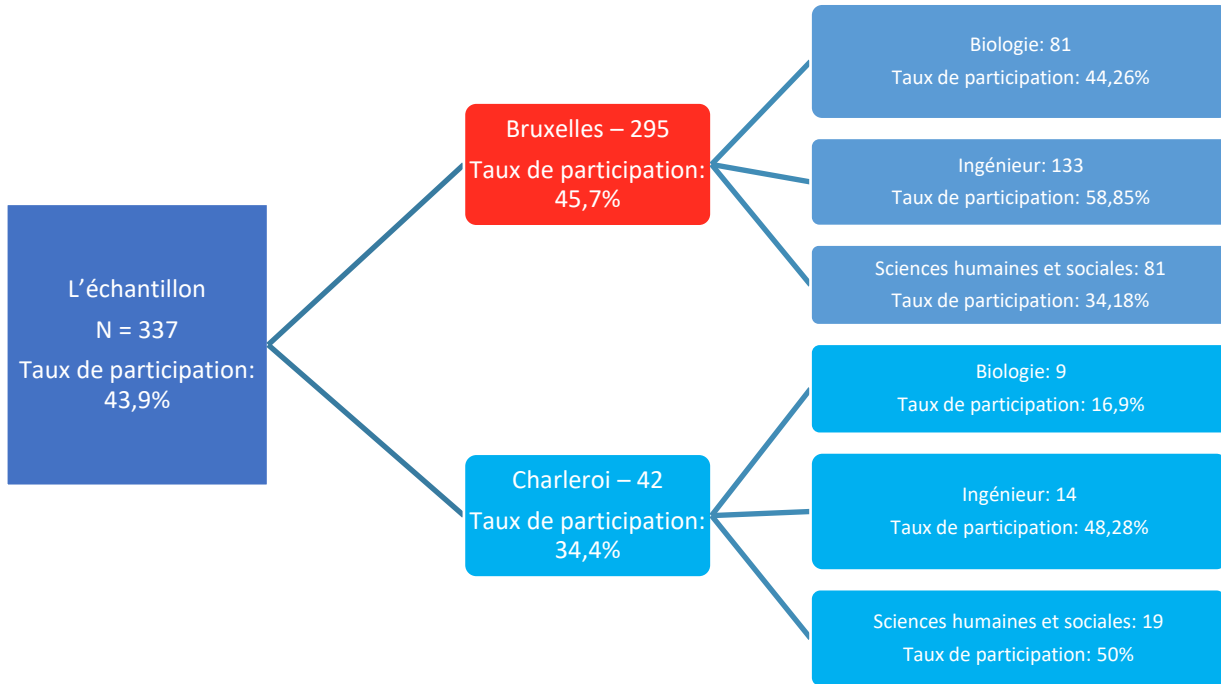
Figure 3 - Données d'enquête et population analysée

Les questions portaient entre autres sur le capital culturel et socio-économique, le parcours scolaire antérieur ou encore la trajectoire à l'université. Les données récoltées via le questionnaire ont été croisées avec des données administratives issues de la base de données étudiante de l'ULB pour les mêmes cohortes : année d'inscription, âge à l'inscription, qualité de boursier ou boursière, réussite du nombre de crédits par année⁹.

Au total, 337 étudiant·e·s ont pris part à l'enquête, ce qui correspond à un taux de participation global de 43,9% de la population considérée (figure 4). Sur ces 337 étudiant·e·s, 295 étaient inscrit·e·s à Bruxelles (taux de participation de 45,7% pour l'implantation) et 42 à Charleroi (taux de participation de 34,4% pour l'implantation). Le taux de participation par filière diffère d'un campus à l'autre. Ainsi, sur le campus de Bruxelles, la filière enregistrant le taux de participation le plus important est la filière « Ingénieur » avec 58,85% ; la filière présentant le taux de participation le plus bas est celle en Sciences humaines et sociales. À l'inverse, sur le campus de Charleroi, le taux de participation le plus important est observé en Sciences humaines, avec 50% de participation. Le taux de participation le plus bas à Charleroi est celui de la filière « Biologie », avec seulement 16,9% de participation.

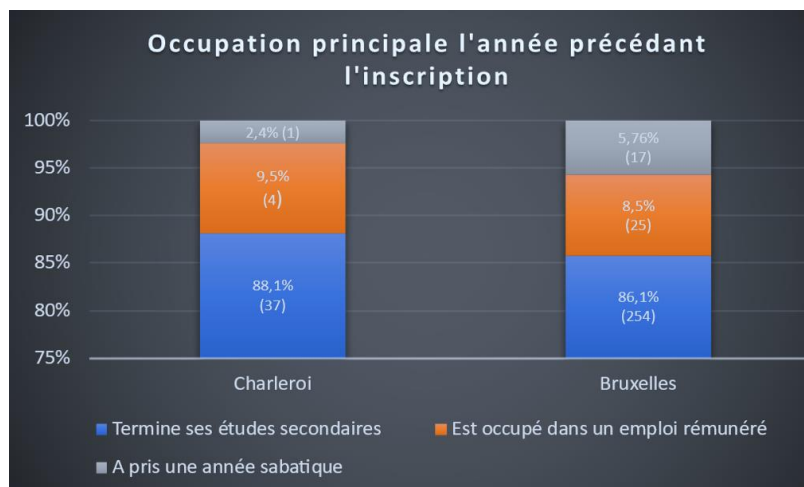
⁹ Notons que la récolte de données quantitative s'est déroulée dans le contexte de la crise du Covid-19, pendant une année d'enseignement et d'évaluation principalement à distance ; cet aspect a pu influencer la réussite des étudiant·e·s mais n'a pas pu être pris en compte dans la recherche ; la situation Covid a cependant été intégrée dans le questionnaire, notamment en ce qui concerne le rythme des départs en voyage et la fréquentation de salles de musées, cinéma, concerts.

Figure 4 - Échantillon : Taux de participation par campus et par filière



Concernant, l'âge, on observe une structure globalement similaire entre les répondant·e·s de l'implantation Bruxelles et les répondant·e·s de l'implantation Charleroi. À titre d'exemple, l'âge moyen est de 22,3 ans à Charleroi et de 21,16 à Bruxelles ; la médiane est de 21 ans à Charleroi et de 20 ans à Bruxelles. La majorité des étudiant·e·s ont entamé leurs études universitaires dès la fin du secondaire : 88,1% à Charleroi et 86,1% à Bruxelles ; la différence de 2% entre les deux implantations n'est pas significative. Certain·e·s étudiant·e·s ont eu une période d'activité intermédiaire entre la fin du secondaire et l'entrée à l'université. À cet égard non plus, on n'observe pas de différences importantes entre les étudiant·e·s des deux implantations. 9,5% des étudiant·e·s de Charleroi et 8,5% des étudiant·e·s de Bruxelles étaient occupé·e·s par un emploi rémunéré (l'écart de 1% entre les deux implantations n'est pas significatif). L'activité minoritaire sur les deux implantations était la prise d'une année sabbatique pour voyager ou apprendre une langue étrangère : cela concerne 2,4% des étudiant·e·s de Charleroi et 5,76% des étudiant·e·s de Bruxelles (l'écart de 3,36% n'est pas significatif).

Figure 5 - Échantillon : occupation principale l'année précédant l'inscription



En revanche, l'échantillon du campus de Charleroi est proportionnellement plus féminin. On y observe 65,8% de femmes contre 51,3% à Bruxelles. Notons toutefois que la différence de proportion n'est statistiquement significative que pour un niveau de confiance de 90% ($X^2=2.415$; $df = 1$; $p-v = 0.060$).

3.1.2. La construction des indicateurs

Le questionnaire soumis aux étudiant·e·s avait pour objectif d'obtenir des informations sur le capital culturel et socio-économique, mais aussi sur les parcours scolaires antérieurs, afin de pouvoir comparer les profils des étudiant·e·s qui sont entré·e·s à l'université sur les deux implantations. Si le capital culturel se définit comme l'ensemble des ressources culturelles à la disposition d'un individu et le capital socio-économique comme l'ensemble des ressources sociales et économiques à la disposition d'un individu, quels sont les indicateurs qui permettent de saisir ces variables ?

Concernant le capital socio-économique, un indice économique a été construit sur la base d'une mesure proposée par Yang et Gustaffsson (2004) qui recense les biens et services dont jouit le ménage : nombre d'ordinateurs disponibles dans le ménage (pondéré par la taille du ménage), accès à internet à domicile, possession d'une chambre individuelle, nombre de véhicules du ménage (pondéré par la taille du ménage), type de logement, fréquence annuelle de voyage et statut de boursier ou de boursière.

Le capital culturel a quant à lui été opérationnalisé au travers d'une mesure qui inventorie le nombre de livres possédés par le ménage, le nombre de livres lus annuellement par l'étudiant·e (hors cadre scolaire), la fréquence à laquelle des sujets politiques, sociaux ou culturels sont discutés dans le cadre familial, et la fréquence de fréquentation de salles d'exposition, de théâtre et d'opéra (hors sorties scolaires).

Par ailleurs, des informations sur le parcours scolaire antérieur ont été récoltées : le type d'enseignement suivi (général, technique ou professionnel), les options principales et les possibles redoublements en secondaire. Une étude menée sur l'enseignement universitaire en Belgique entre 1974 et 1998 (Droesbeke *et al.*, 2001 : 185-191) avait déjà mis en évidence l'influence de ces facteurs sur les parcours universitaires.

Figure 6 - Analyse quantitative : les indicateurs

Capital culturel	Capital socio-économique	Parcours scolaire antérieur
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de livres du ménage • Nombres de livres lus par an • Fréquence des discussions politiques, sociales, culturelles dans le cadre familial • Fréquence de fréquentation d'expositions, théâtre, opéra 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'ordinateurs du ménage • Accès internet à domicile • Chambre individuelle • Nombre de véhicules du ménage • Type de logement • Voyages annuels • Statut de boursier ou boursière 	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement secondaire suivi • Options principales en secondaire • Redoublement en secondaire

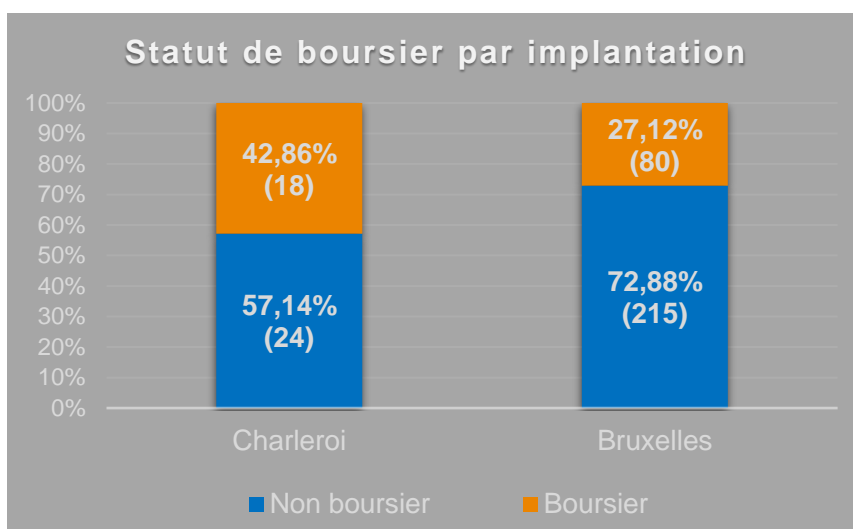
3.1.3. Démocratisation de l'accès aux études universitaires

L'analyse des données issues du questionnaire permet de formuler plusieurs observations sur le profil de l'échantillon de répondant·e·s. D'abord, on n'observe pas de différence notable entre les profils socio-économiques et culturels des répondant·e·s selon les campus. L'indice socio-culturel moyen des étudiant·e·s de Charleroi n'est pas significativement différent de celui des étudiant·e·s de Bruxelles ($T = -1.55$; $df = 335$; $sig = 0.121$). Dans une même mesure, aucune différence significative n'a été constatée pour

l'indice socio-économique moyen des répondant·e·s des deux implantations ($T = -5.87$; $df = 335$; $sig = 0.558$).

Les analyses ont alors été centrées sur deux données : d'abord, le taux de boursiers et boursières par implantation ; ensuite, le parcours scolaire antérieur des répondant·e·s. Sur ces deux variables, des différences de profils entre les répondant·e·s s'observent selon le campus. Ainsi, on observe proportionnellement plus de boursiers et de boursières dans l'échantillon de Charleroi que dans celui de Bruxelles. L'implantation de Charleroi enregistre 42,9% de boursiers et boursières contre seulement 27,1% à Bruxelles, soit une différence de presque 16% ($X^2 = 3.68$, $df = 1$, $p\text{-value} = 0.02$), différence statistiquement significative¹⁰.

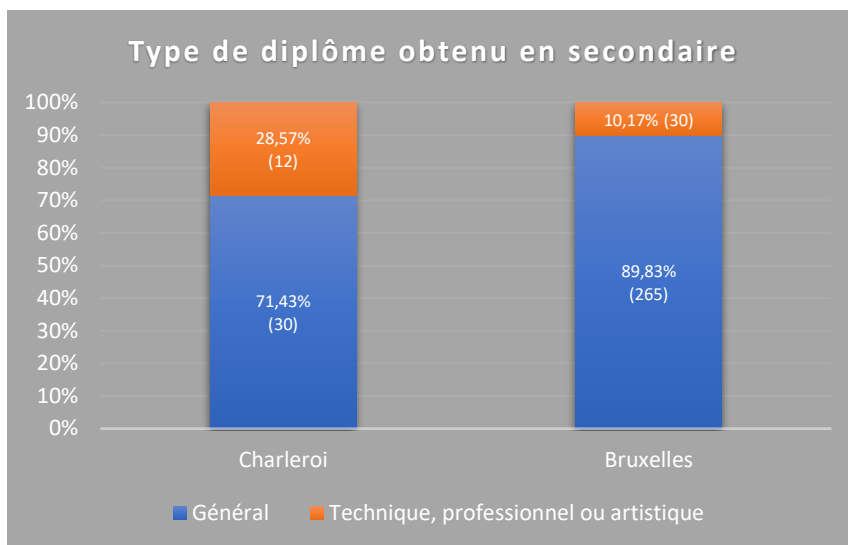
Figure 7 – Chiffres et pourcentages de boursiers et boursières par implantation



Le parcours scolaire antérieur des répondant·e·s constitue également un axe de différenciation des profils entre les deux implantations. Ainsi, l'échantillon de Charleroi compte proportionnellement plus d'étudiant·e·s ayant un diplôme du secondaire technique ou professionnel (28,6%) que l'échantillon de Bruxelles (10,2%). Une différence supérieure à 18% est observée, qui est une différence statistiquement significative ($X^2 = 9.79$, $df = 1$, $p\text{-value} = 0.0009$).

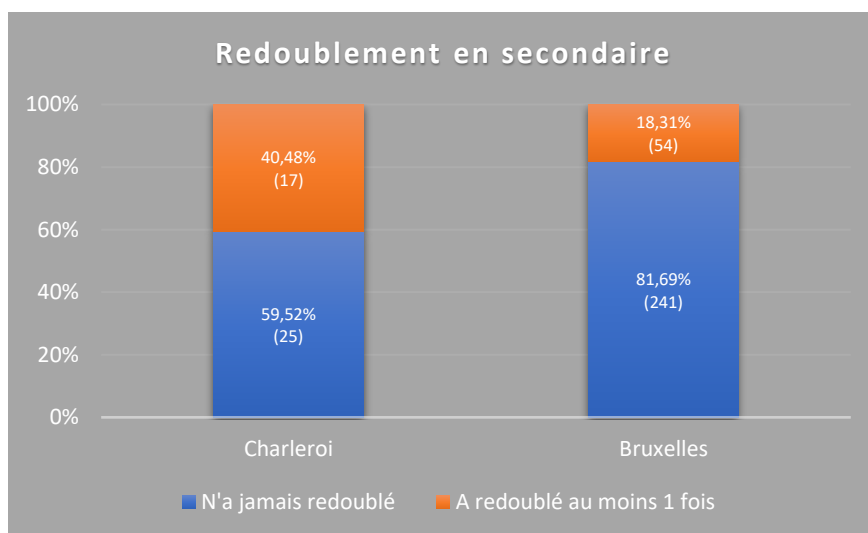
¹⁰ Notons que la proportion de boursiers et boursières par implantation a également été calculée sur la base des données administratives pour les cohortes étudiées. Ainsi, on dénombre 39,1% de boursiers et boursières sur l'implantation de Charleroi (soit 3,8% en moins que pour l'échantillon) et 29,9% sur l'implantation de Bruxelles (soit 2,8% en plus que pour l'échantillon). En conséquence, la différence en termes de proportion de boursier·e·s entre les deux implantations est moins importante lorsqu'elle est calculée sur l'ensemble des cohortes étudiées (une différence de 9,2% au lieu d'une différence de 15,8%). Notons toutefois que cette différence de proportion entre les deux implantations reste statistiquement significative.

Figure 8 - Type de diplôme obtenu en secondaire par implantation (chiffres et pourcentages)



Par ailleurs, nous avons comparé la part du redoublement en secondaire des étudiant-e-s de l'échantillon. Il apparaît qu'à Charleroi, les étudiant-e-s ayant doublé au moins une fois en secondaire sont plus nombreux et nombreuses (40,5%) qu'à Bruxelles (18,3%). L'écart entre les deux implantations atteint cette fois 22%, écart qui est à nouveau statistiquement significatif ($X^2 = 9.58$, $df = 1$, $p\text{-value} = 0.001$).

Figure 9 - Redoublement en secondaire, chiffres et pourcentages par implantation



À l'aune de ces résultats, bien que les profils d'accès à l'université soient similaires pour les répondant-e-s de Charleroi et de Bruxelles en termes de capital socio-économique et de capital culturel, des différences peuvent être constatées lorsque l'on s'intéresse au taux de boursiers et de boursières et aux parcours scolaires antérieurs, l'implantation de Charleroi apparaissant plus inclusive, en ce qui concerne l'échantillon analysé.

3.1.4. Démocratisation de la réussite aux études universitaires

Le deuxième axe de l'enquête exploratoire portait sur la démocratisation des parcours de bacheliers sur l'implantation de Charleroi. Il s'agissait de s'interroger la possibilité d'une meilleure réussite à Charleroi. D'un point de vue général (réussite de l'échantillon sur une implantation, sans distinction des profils), on observe proportionnellement plus d'étudiant-e-s en condition de réussite à Bruxelles (38,6%) qu'à

Charleroi (33,3%); cette différence est légère et n'est pas statistiquement significative. Si on place le curseur de la réussite à 45 crédits¹¹, les proportions sont similaires dans les deux implantations, l'écart chutant à 2%. Les données récoltées dans la phase exploratoire ne permettent donc pas de conclure à une réussite différenciée en fonction de l'implantation¹².

Dans la poursuite de l'analyse, nous nous sommes intéressées à l'éventuel impact différencié, sur les deux implantations, des variables de profil suivantes : le capital culturel, le capital socio-économique, le statut de boursier ou de boursière, le parcours scolaire antérieur (type d'enseignement) et le sexe. Plusieurs éléments sont alors observés. D'abord, sur l'implantation de Charleroi, on n'observe pas de différence significative en termes de réussite (à 45 ou 60 crédits) entre les répondant·e·s issu·e·s de l'enseignement secondaire général et celles et ceux issu·e·s de l'enseignement secondaire technique ou professionnel, alors qu'à Bruxelles, les répondant·e·s issu·e·s du général obtiennent un meilleur taux de réussite. Ensuite, sur l'implantation de Charleroi, on n'observe pas de différence significative en termes de réussite (à 45 ou 60 crédits) entre les répondant·e·s boursiers ou boursières et les répondant·e·s qui ne le sont pas, alors qu'à Bruxelles, les répondant·e·s non boursiers ou boursières obtiennent un meilleur taux de réussite. Enfin, sur les deux implantations, on n'observe pas de différences significatives en fonction du capital socio-économique, du capital culturel et du sexe.

En conclusion, les répondant·e·s boursiers ou boursières et les répondant·e·s issu·e·s de l'enseignement secondaire technique ou professionnel avaient, à Charleroi, la même probabilité de réussir que les autres répondant·e·s, alors qu'ils et elles en avaient moins sur l'implantation de Bruxelles.

3.2. Le volet qualitatif

3.2.1. L'université comme vecteur d'émancipation

Paulo Freire, pédagogue brésilien du 20^e siècle, rappelait dans son œuvre que l'éducation est une forme d'intervention dans et sur le monde (Freire, 1996/2006/2019 : 113) qui s'illustre toujours par deux fonctions antagonistes : celle de reproduction sociale et celle de vecteur d'émancipation.

Les résultats issus de l'enquête préliminaire, s'ils ne permettent pas de tirer des conclusions tranchées sur les différences de profils en termes de capital économique et culturel et sur la relation entre ce capital et la réussite sur les deux campus, révèlent toutefois un environnement plus favorable à la réussite des étudiant·e·s boursiers et boursières à Charleroi, ainsi que des étudiant·e·s issu·e·s du secondaire technique et professionnel. Cette observation nous conduit à poser, avec prudence, l'hypothèse d'un processus de démocratisation égalisatrice, au sens de Merle (2000), sur le campus de Charleroi et nous pousse à explorer la fonction de vecteur d'émancipation et ses conditions de réalisation.

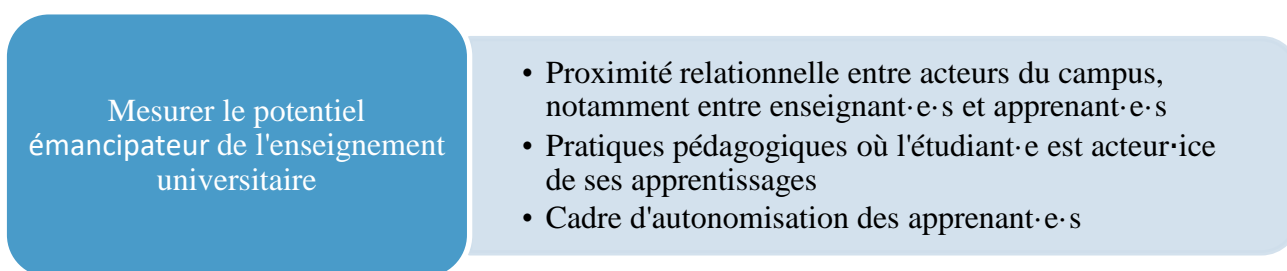
Pour comprendre et interpréter les résultats de l'enquête quantitative, tout en prenant en compte les limites des approches par la démocratisation et l'effet de site, l'analyse qualitative permet d'interroger

¹¹ Dans le système du décret dit « Paysage », le programme d'un·e étudiant·e de BA1 comporte 60 crédits, sauf exception. En validant les 60 crédits de son programme, l'étudiant·e réussit tous les cours de son année de BA1 (« bloc 1 ») et peut continuer son parcours avec à son programme les 60 crédits du bloc 2. Dans le cas où l'étudiant·e valide entre 45 et 59 crédits de son programme de BA1, iel est admis·e à poursuivre avec un programme comprenant tout ou partie des cours dits du « bloc 2 » plus les cours de BA1 non validés. Le curseur de la « réussite » (entendue comme la validation de suffisamment de crédits pour poursuivre son parcours tout ou partiellement en « bloc 2 ») peut donc être placé à 60 ou à 45 crédits.

¹² Notons que les taux de réussite ont également été calculés sur la base des données administratives à notre disposition. La réussite à 60 ECTS concerne 31,2% des étudiant·e·s de l'implantation de Charleroi et 25,6% des étudiant·e·s de l'implantation de Bruxelles. On observe donc dans l'échantillon une légère surreprésentation des étudiant·e·s en condition de réussite pour les deux implantations (+5,1% à Charleroi et +7,4% à Bruxelles). Soulignons toutefois que la différence de réussite entre les deux implantations est du même ordre de grandeur et reste non significative. Un constat similaire est établi lorsque l'on considère une réussite à 45 ECTS.

le potentiel émancipateur de l’enseignement universitaire, en se basant sur plusieurs indicateurs. La dimension relationnelle, d’abord. En effet, selon l’approche critique développée par Freire, la relation entre enseignant·e et apprenant·e doit être repensée. Il est nécessaire de sortir de la relation hiérarchique, verticale pour favoriser une relation d’apprentissage et d’échanges mutuels (Freire, 1996/2006/2019 : 41) puis d’adopter des pratiques pédagogiques et un cadre favorisant l’autonomisation. Selon l’approche critique, la fonction de l’éducation ne peut être le simple transfert de savoir, mais elle est d’accompagner les apprenant·e·s dans l’appropriation d’outils leur permettant de développer leur savoir et d’aiguiser leur esprit critique : « enseigner n’est pas transférer de la connaissance, mais créer les possibilités pour sa production ou sa construction » (Freire, 1996/2006/2019 : 40). L’analyse qualitative par entretiens vise donc à explorer ces aspects (proximité relationnelle, pratiques pédagogiques, cadre d’autonomisation) pensés comme des facteurs favorisant, par leur caractère émancipateur, la réussite universitaire des apprenant·e·s.

Figure 10 - Les indicateurs émancipateurs de l’enseignement universitaire



3.2.2. Comprendre les pratiques pédagogiques des agents

Au-delà des observations résultant de la récolte de données par questionnaire qui nous orientent vers la piste d’une démocratisation égalisatrice au moins partielle sur le campus de Charleroi, nous cherchions à comprendre les pratiques en cours sur le campus qui expliqueraient un éventuel effet de site quant à la meilleure réussite observée pour les boursiers et boursières et les étudiant·e·s issu·e·s de l’enseignement secondaire non général. Plus précisément, il s’agissait d’identifier les facteurs contribuant à la capacité émancipatrice de l’université : les processus pédagogiques en cours (transmission vs construction du savoir) ; les caractéristiques relationnelles propres au campus, notamment au niveau de la relation enseignant·e – apprenant·e (verticalité versus apprentissage mutuel), les formes de socialisation existantes ou encore les types d’autonomie des apprenant·e·s.

Une série d’entretiens semi-directifs a été menée avec des membres des équipes pédagogique, administrative et enseignante (4) et une étudiante du campus de Charleroi (1). L’équipe pédagogique réunit les personnes en charge de l’accompagnement aux apprentissages ou de l’aide à la réussite : coach, accompagnateur·ice aux apprentissages, assistant·e pédagogique, etc.

Tableau 2 - Les entretiens exploratoires réalisés sur le campus de Charleroi

Entretien n°1	Laura	Équipe pédagogique et enseignante	23/11/2021
Entretien n°2	Elena	Étudiante	26/11/2021
Entretien n°3	Emeline	Équipe pédagogique	02/12/2021
Entretien n°4	Cathy	Équipe enseignante	24/11/2021
Entretien n°5	Eugénie	Équipe administrative	26/11/2021

Les prénoms attribués sont fictifs.

Le nombre limité d'entretiens s'explique par le caractère exploratoire de ceux-ci : il ne s'agissait pas, à ce stade, de mener une recherche aboutissant à des résultats finaux, mais de continuer à affiner les hypothèses issues de l'enquête exploratoire par questionnaire dans le but de définir le dispositif de recherche du projet pour les cinq années à venir. Les entretiens ont été menés exclusivement sur le campus de Charleroi puisqu'il s'agissait de saisir les interactions en jeu sur ce site afin de mieux comprendre les observations tirées de l'enquête par questionnaire.

Chaque entretien a duré entre 40 et 60 minutes et abordait les thématiques suivantes : profil et éléments biographiques, notamment l'environnement familial et le rapport des parents à l'université ; parcours (professionnel ou académique) ; rapport au cadre universitaire (relations avec les pair·e·s, ainsi qu'avec les autres acteurs et actrices du campus) ; retour réflexif sur la réussite, l'engagement, l'évolution personnelle ; pratiques pédagogiques et de soutien. Les entretiens ont permis de mettre en évidence trois éléments : une proximité relationnelle entre étudiant·e·s et professionnel·le·s du campus, une adaptation des pratiques pédagogiques vers une dimension active et par projets et un cadre d'autonomisation pour les étudiant·e·s. Ces trois aspects sont en lien avec la taille du campus et résultent de la présence de petites cohortes (les cours sont organisés en groupes de 5 à 50 apprenant·e·s maximum) encadrées par une petite équipe, dans des lieux réduits, où les un·e·s et les autres sont amené·e·s à se croiser au quotidien.

3.2.2.1. La dimension relationnelle

L'une des caractéristiques qui ressort clairement des entretiens est la proximité relationnelle entre étudiant·e·s et professionnel·le·s du campus. Petits lieux, petites cohortes, petites équipes professionnelles : toutes les personnes rencontrées mettent l'accent sur le côté positif de ce petit univers. Laura, membre de l'équipe pédagogique, compare ainsi le campus de Charleroi à sa propre expérience universitaire en tant qu'étudiante, au sein de grosses cohortes. Il est important pour elle, aujourd'hui, d'adopter une approche personnalisée, de développer le lien avec les apprenant·e·s pour qu'ils et elles « se sachent entouré·e·s de personnes à leur écoute ».

Cathy, membre de l'équipe enseignante, se reconnaît dans cette approche personnalisée : « Les classes étant petites, je les connais tous. Je peux adapter mes sujets et les travaux à leurs intérêts. Je leur fais également des feedbacks personnalisés, je valorise leurs efforts. » Elle associe cette proximité à de meilleures possibilités de réussite et à l'épanouissement des étudiant·e·s :

Idéalement, tous les étudiants devraient avoir un enseignement de proximité. C'est une force des programmes proposé ici. Cela permet aux étudiants de se révéler et de se dépasser. [...] ça leur permet aussi de mieux identifier leurs forces et leurs faiblesses, de comprendre ce qu'ils aiment, les questions qui les intéressent. C'est profitable pour eux maintenant, mais aussi pour leur orientation en master.

Elena, étudiante à Charleroi, raconte qu'elle s'est très vite sentie bien sur le campus en raison de sa taille et de la proximité relationnelle qui y règne : « Ils [les enseignant·e·s] connaissent nos noms, ils s'intéressent à nous. L'administration aussi. On est comme une petite famille ».

Pour Laura, cette dimension relationnelle est même partie intégrante de sa fonction, qu'elle qualifie de premier abord comme une fonction de contact visant à aider les étudiant·e·s dans leur transition du secondaire à l'université. Elle se considère comme une des personnes de première ligne pour accueillir les questions et constate que, souvent, les étudiant·e·s s'adressent aussi à elle pour des thématiques bien éloignées de son rôle dans l'équipe pédagogique : choix de carrière, difficultés personnelles, familiales, de santé, problèmes psychologiques, manque de confiance en soi...

Emeline, également membre de l'équipe pédagogique, remarque la même chose pour ce qu'elle qualifie de « casquette de proximité » : « Les étudiants viennent facilement vers moi, même si ça ne concerne pas de l'accompagnement aux apprentissages ». Laura et Emeline décrivent une relation de confiance avec les étudiant·e·s que confirment par exemple certains retours anonymes (avis pédagogiques). Pour toutes les deux, cette dimension relationnelle est très gratifiante : « je me sens utile » rapporte Emeline. Par ailleurs, elles estiment que cette relation est mutuellement bénéfique et disent recevoir beaucoup

de la part des étudiant·e·s : gratification, amélioration de leurs compétences professionnelles par l'adaptation. Laura confie : « *Moi aussi, j'ai besoin de ce contact* ».

Cette proximité relationnelle a pu être en partie conservée lors du passage des enseignements en distanciel, en mars 2020 (crise du coronavirus). Pendant cette période, Laura a envoyé un mail hebdomadaire personnalisé à chacun·e des étudiant·e·s de son BA, demandant de leurs nouvelles et rappelant sa disponibilité. Elena revient sur son expérience de l'enseignement en distanciel : « *Nos cours à distance étaient en petits groupes, on avait tous nos caméras allumées, on pouvait parler, poser nos questions, ça n'a rien à voir avec des cours de 300 étudiants, caméras éteintes, et personne ne parle* ».

On observe, chez les professionnel·le·s du campus, un véritable engagement affectif dans la relation avec les étudiant·e·s. Emeline raconte : « *Je les aime bien, j'ai envie de les protéger, de les aider, même si ça me frustre quand ils ne profitent pas des outils, j'ai envie de les secouer mais en même temps, je les comprends* ».

La proximité relationnelle s'observe également entre les membres des équipes enseignante, pédagogique et administrative. Les entretiens témoignent non pas d'une relation hiérarchique mais d'une relation horizontale de confiance entre collègues effectuant chacun·e des tâches complémentaires. Le sentiment « d'être une équipe » à Charleroi est mis en avant, même pour des personnes dont les fonctions relèvent de différents services ou départements. Emeline raconte son plaisir à travailler au sein d'une petite structure, avec une « chouette équipe » et parle d'entraide et d'ambiance de travail positive. On observe ici une part d'informel qui aide à la réalisation des missions.

3.2.2.2. Les pratiques pédagogiques

La méthode classique des cours magistraux est largement critiquée du point de vue de la sociologie de l'enseignement ou des sciences de l'éducation et elle est remise en cause dans les pratiques universitaires depuis au moins une vingtaine d'années (Bireaud, 1990 ; Felouzis, 2003 ; Galinon-Méléneq, 1996). La mise en œuvre de pratiques pédagogiques diversifiées est rencontrée au sein des universités de manière générale (Duguet & Morlaix, 2012), au départ à l'initiative d'enseignant·e·s « bricoleur·euse·s » (Altet, 2004), aujourd'hui dans un cadre de plus en plus institutionnalisé, comme en témoigne le développement des cellules d'accompagnement pédagogiques des enseignant·e·s dans les universités.

Le campus de Charleroi (les petits effectifs, la proximité relationnelle entre les acteurs) offre un cadre particulièrement propice au développement de ces pratiques alternatives. Les trois membres de l'équipe enseignante rencontrés mettent en œuvre des pratiques pédagogiques variées. Celles-ci se répartissent entre des pédagogies actives, des pratiques de soutien métacognitif, de soutien disciplinaire et de soutien individualisé. Les enseignantes rencontrées mettent chacune en œuvre au moins deux types de pratiques.

À la fois en cours, mais aussi dans l'accompagnement individualisé, l'étudiant·e est au cœur des apprentissages. Une volonté d'organiser un autre type d'enseignement universitaire, au travers de l'usage de pédagogie inductive et/ou par l'expérience, de pédagogie par projet ou encore de classe inversée (voir tableau ci-dessous) est prônée par exemple par Cathy. Elle met en évidence le rôle central des étudiant·e·s dans la dynamique de construction des savoirs :

Dans mes cours plus théoriques, je tente toujours de partir de leurs savoirs et de leurs expériences pour introduire mes concepts. Et c'est vraiment enrichissant comme manière de faire, tant pour moi que pour eux. [...] J'ai aussi initié d'autres projets plus appliqués, comme les faire présenter des projets personnels à des élèves de secondaires ou leur faire rencontrer des praticiens. Ça marche bien. Ils jouent un vrai rôle dans leur formation, et même hors de l'université. Je pense que c'est fondamental.

Tableau 3 - Les pratiques pédagogiques sur le campus de Charleroi

Pédagogie active	Projets et pratiques collaboratives	Organisation d'une mini-conférence avec présentation de papiers des étudiant·e·s Intervention auprès d'élèves du secondaire Projet interbloc (réalisation d'un projet collectif par équipes composées d'étudiant·e·s de BA1, 2 et 3 – création d'un jeu de société scientifique, contribution à une exposition, développement d'un potager communautaire...) Rédaction d'un article scientifique et procédure de <i>peer-reviewing</i> entre étudiant·e·s ...
	Classe inversée	
	Approche inductive/par l'expérience	TP virtuels
Soutien métacognitif	Ateliers méthodologiques	
	Développement de compétences métacognitives au cours	Mind-mapping
	Explicitation des compétences professionnelles à développer, en lien avec les objectifs des étudiant·e·s	Rencontre avec des professionnel·le·s de différents secteurs, pour les étudiant·e·s de BA1, sous forme de <i>speed-dating</i>
Soutien disciplinaire	Guidances	Guidances hebdomadaires multidisciplinaires, Guidances disciplinaires
	Tutorat	Mise en relation d'étudiant·e·s de BA1 ou 2 avec étudiant·e plus avancé·e pour une aide disciplinaire
Soutien individualisé	Coaching	
	Pratiques informelles	Échanges avec les étudiant·e·s, mail hebdomadaire de soutien pendant les périodes de confinement

Enseigner différemment requiert un investissement dans la préparation des séances mais aussi et surtout une remise en question du système éducatif et un regard réflexif sur les pratiques propres à chacun. Dans ce cadre, Cathy confie :

Je ne suis pas calée en pédagogie active, donc je bricole. Ça me prend du temps et tout n'est pas parfait. Mais ce qui est bien, c'est qu'il y a une réelle émulation avec les collègues. Donc, on tente d'amplifier les moments d'échanges. [...] Pour moi, ça en vaut le coup. Je suis peut-être à côté de la plaque, mais je pense que c'est vraiment bien ce qu'on est en train de développer ici. C'est différent, mais pour moi, c'est profitable pour les étudiants.

On observe aussi un accompagnement pédagogique renforcé et individualisé. Laura décrit une attitude attentive aux retours des étudiant·e·s et explique, par exemple, avoir adapté progressivement la formule des guidances, ce qui améliore le taux de participation. Les cours donnés en petits groupes permettent, d'après les enseignantes rencontrées, plus d'interactions. Lors des travaux en laboratoire, c'est aussi plus de disponibilité de l'enseignante qui peut être attentive à chacun·e. Selon Laura, certains projets pédagogiques ne seraient pas possibles avec de plus grandes cohortes, à moyens humains égaux : projet interbloc (projet collectif annuel des étudiant·e·s de différents niveaux), tests de niveau en début d'année composés de questions ouvertes avec feedback personnalisé, *peer-reviewing* ou évaluation par les pair·e·s d'un travail écrit, entre étudiant·e·s, dans un processus encadré par l'enseignant·e. Les enseignantes rencontrées décrivent des efforts importants d'explicitation : « *j'essaie l'enseignement explicite, d'être claire sur les attentes* », souligne par exemple Laura.

Même lorsque les activités d'accompagnement aux apprentissages sont similaires à celles proposées sur le campus de Bruxelles (atelier « méthodologie », suivis individuels, tutorat, etc.), la taille des groupes auxquels s'adressent ces activités influe sur leur interactivité. Emeline explique ainsi pouvoir assurer des exercices pratiques, interagir directement avec les étudiant·e·s en les amenant à pratiquer l'une ou l'autre activité ou encore faire intervenir des étudiant·e·s plus avancé·e·s venu·e·s, comme Elena, présenter leur propre méthode de travail ou d'organisation. Certains ateliers sont organisés dans le cadre d'un cours et ici aussi, la taille du groupe permet interactions et exercices pratiques.

Elena se sent très motivée par la dynamique de travail en classe ; étudiante en sciences sociales, elle a ainsi eu l'occasion, dès le BA2, de travailler par entretiens et d'effectuer une observation sur le terrain. Elle apprécie le fait que la taille du groupe et l'organisation de la plupart des cours permettent le suivi, tout au long du quadrimestre, des projets étudiants en cours, un partage et une discussion entre étudiant·e·s et avec l'enseignant·e sur les avancées des un·e·s et des autres. Elle met en évidence le contact facile avec des enseignant·e·s attentif·ve·s à leurs apprentissages : « *on est à l'aise pour poser nos questions* ».

3.2.2.3. Un cadre d'autonomisation

Le troisième aspect pointé par les entretiens est celui d'un cadre d'autonomisation pour les étudiant·e·s rendu possible à la fois par les pratiques pédagogiques centrées sur l'apprenant·e et par le côté « cocon » et la bienveillance induite par la proximité relationnelle décrite ci-dessus. Si Laura évoque des difficultés à « engager les étudiant·e·s », elle observe toutefois que tout est fait pour leur donner les outils qui leur permettront de s'engager eux-mêmes dans leurs études : explicitation des attentes, outils en soutien au développement de l'autonomie, ou encore pédagogie par projet impliquant les étudiant·e·s dès le début de leur formation. Elle remarque, chez les étudiant·e·s, « *une évolution de leurs capacités, une autonomie dans leurs apprentissages, mais aussi dans leurs rapports à l'administration* ». Ce gain en autonomie et en maturité est également observé par Cathy ; gain qui s'accompagne selon elle d'un réel épanouissement personnel :

Entre la première et la deuxième, ils ont dix ans de plus dans leur tête ! Au-delà de l'acquisition de compétences, ils ont gagné en maturité, ils ont développé un esprit critique. C'est vraiment flagrant. Et même au-delà de ça, je trouve qu'ils sont mieux dans leur peau, ils sont mieux dans leur tête. Ils ont appris à se connaître. Ils ne sont plus les mêmes ! On les voit grandir. Se réaliser.

Elena, étudiante, a observé cette autonomisation bien au-delà de son rapport aux études, autonomisation qui va de pair avec la naissance en elle d'une posture critique et réflexive sur le monde qui l'entoure. Emeline l'observe également, chez les étudiant·e·s qu'elle a accompagné·e·s. Elle souligne que, souvent, un problème de méthode de travail, par exemple, permet de soulever des problèmes de fond, liés au manque d'autonomie ou au manque de confiance en soi. Une partie de son travail consiste alors à soutenir les étudiant·e·s, avec bienveillance, et à affirmer : « *Tu es capable* ».

Elena raconte qu'à son arrivée à l'université, elle manquait de confiance en elle, notamment parce qu'elle avait rencontré des difficultés pendant ses études secondaires. Aujourd'hui en BA3, elle dit ne plus voir le monde de la même manière et, surtout, avoir un engagement différent dans la société ; elle mentionne, par exemple, être devenue bénévole dans une association. Au niveau personnel, ses bons résultats ont permis de renforcer sa confiance en ses capacités. Plus généralement, elle relève l'intérêt d'une université « accessible » à Charleroi.

4. Conclusions

L'article proposait une réflexion sur les questions de démocratisation de l'enseignement supérieur et la potentialité émancipatrice du projet universitaire décentralisé depuis la création de différentes formations universitaires à Charleroi, qui ont été accompagnées d'un discours institutionnel sur l'élargissement de l'accès à l'université aux populations qui en étaient traditionnellement exclues.

L'enquête quantitative exploratoire par questionnaire a mis en évidence, pour l'échantillon analysé, un meilleur accès et une meilleure réussite des boursiers et boursières ainsi que des diplômé·e·s du

secondaire technique et professionnel à Charleroi, en comparaison à Bruxelles. Ce résultat nous a conduit à formuler l'hypothèse d'une possibilité de démocratisation égalisatrice sur le campus carolo. Notre attention s'est alors portée sur la potentielle existence d'un cadre émancipateur, du point de vue de la pédagogie critique, pour les apprenant·e·s, que nous avons tenté d'investiguer sur la base d'entretiens semi-directifs exploratoires. Ceux-ci ont révélé trois aspects du campus de Charleroi susceptibles de favoriser un tel processus : une proximité relationnelle, un cadre d'autonomisation pour les apprenant·e·s et des pratiques pédagogiques adaptées, centrées sur les besoins des apprenant·e·s (pédagogie par projet, notamment).

Cette phase exploratoire de la recherche a permis de définir les pistes et les étapes suivantes du projet de recherche pour les trois prochaines années. Elle a contribué à révéler certaines limites de la démarche, mais aussi les lignes de force du projet. D'abord, le profil de l'échantillon de répondant·e·s au questionnaire a montré la nécessité de rééquilibrer la présence d'étudiant·e·s de certaines filières comme le BA en sciences biologiques à Charleroi. Nous souhaitons augmenter le taux de répondant·e·s étudiant·e·s et enseignant·e·s afin de construire un échantillon représentatif de la population totale. Dans la continuité de cette première limite, la taille de l'échantillon – et en particulier celle du sous-échantillon de l'implantation de Charleroi ($n=42$)¹³ – en constitue une deuxième, dans la mesure où elle nous a contraint à renoncer à certaines analyses. A titre d'exemple, il était initialement prévu de réaliser, pour chaque implantation, un modèle de régression logistique binaire qui permettrait de saisir les effets purs et les interactions des différents facteurs explicatifs sur la condition de réussite. Néanmoins, la taille du sous-échantillon de Charleroi ne nous a pas permis d'élaborer un modèle fiable¹⁴. S'agissant de la partie qualitative, elle sera élargie aux deux campus afin d'identifier les effets et tendances propres à Charleroi. Par ailleurs, l'analyse présentée dans cet article a porté sur un échantillon, et l'utilisation des données administratives à notre disposition s'est limitée aux seul·e·s répondant·e·s pour la présentation des résultats. Toutefois, la comparaison des données administratives des répondant·e·s à celles de la population totale suscite deux observations. D'abord, le taux de boursiers et de boursières de la population totale diffère légèrement du taux de l'échantillon : il y a 3,8% de boursiers et de boursières en moins à Charleroi dans la population totale que dans l'échantillon, et 2,8% en plus à Bruxelles. La différence en termes de proportion de boursiers et boursières entre les deux implantations est moins importante lorsqu'elle est calculée sur l'ensemble de la population, avec une différence de 9,2% sur la population, par rapport à 15,8% sur l'échantillon. Cette différence de proportion entre les deux implantations reste toutefois statistiquement significative, puisque le campus de Charleroi compte plus de 9% de boursiers et de boursières en plus que le campus de Bruxelles. Ensuite, on peut observer une légère surreprésentation, dans l'échantillon, des étudiant·e·s en situation de réussite (+5,1% à Charleroi et +7,4% à Bruxelles). Néanmoins, le rapport entre les deux implantations reste du même ordre de grandeur, et reste non significatif. On n'assiste donc pas, ni dans l'échantillon, ni dans la population, à une réussite différenciée en fonction de l'implantation, lorsque celle-ci est calculée globalement.

L'originalité de la recherche présentée dans cet article ouvre de nouvelles perspectives d'analyse des trajectoires étudiantes à l'université, afin d'actualiser les réflexions sur la fonction de reproduction sociale de l'université et son potentiel émancipateur en lien avec l'analyse des pratiques et des dispositifs pédagogiques.

¹³ Notons que la taille restreinte de l'échantillon de Charleroi est liée à la taille de la population : compte tenu de la nouveauté des programmes, la population n'est composée que de 1023 unités d'observation. Sur cette population, le taux de réponse au questionnaire a été très inégal, et notamment très faible pour le programme en biologie.

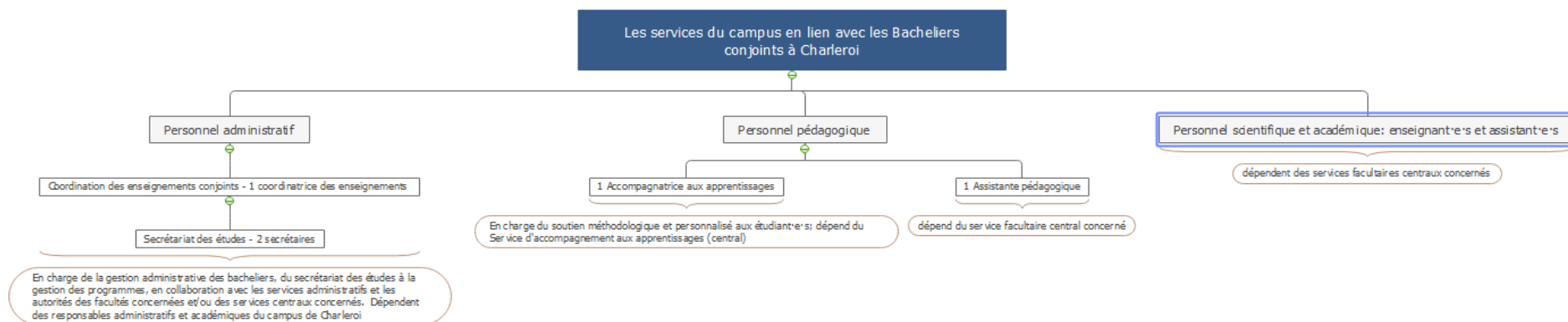
¹⁴ L'un des postulats du modèle de régression logistique est la taille suffisante de l'échantillon (Tabachnick & Fidell, 2000). Afin d'apprécier le caractère suffisant de la taille de l'échantillon, nous avons recours au critère suivant : $n > 50 + 8 \cdot VI$. Quel que soit le nombre de variables indépendantes introduites dans notre modèle, ce critère n'est pas respecté.

Bibliographie

- ALTET M., 2004, « Enseigner en premier cycle universitaire : des formes émergentes d'adaptation ou de la « métis » enseignante », in E. ANNOOT, M.F. FAVE BONNET (Dir.), *Pratiques pédagogiques dans l'enseignement supérieur : enseigner, apprendre, évaluer*, Paris, L'Harmattan, pp.37-52.
- BAUDELOT C., ESTABLET R., 1992, *Allez les filles !* Paris, Éditions du Seuil.
- BIREAUD A., 1990, *Les méthodes pédagogiques dans l'enseignement supérieur*, Paris, Éditions d'organisation.
- BOURDIEU P., PASSERON J.-C., 1964/1985, *Les Héritiers. Les étudiants et la culture*, Paris, Les Éditions de Minuit.
- BOURDIEU P., PASSERON J.-C., 1970, *La reproduction. Éléments pour une théorie du système d'enseignement*, Paris, Les Éditions de Minuit.
- BOURDIEU P., 1982, « Les rites comme actes d'institution », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.43, n°1, pp.58-63
- BOURDIEU P., 1979, « Les trois états du capital culturel », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.30, pp.3-6.
- BOURDON F., RAPIAU M.-T., DURU-BELLAT M., JAROUSSE J.-P., PEYRON C., 1994, « Délocalisations universitaires. Le cas de Nevers », *Les annales de la recherche urbaine*, n°62-63, pp.100-112.
- BRAZ A., 2011, *Bourdieu et la démocratisation de l'éducation*, Paris, Presses universitaires de France.
- COULON A., 1997, *Le métier d'étudiant. L'entrée dans la vie universitaire*, Paris, Presses universitaires de France.
- DE LISSOVOY N., 2010, "Rethinking Education and Emancipation: Being, Teaching and Power", *Harvard Educational Review*, vol.80, n°2, pp.203-220.
- DROESBEKE J.-J., HECQUET I., WATTELAR C. (eds), 2001, *La population étudiante. Description, évolution, perspectives*, Bruxelles, Editions de l'Université de Bruxelles.
- DUGUET A., MORLAIX S., 2012, « Les pratiques pédagogiques des enseignants universitaires : quelle variété pour quelle efficacité ? », *Questions vives*, vol.6, n°18, pp.93-110
- DURU-BELLAT M., 1985/2004, *L'école des filles : quelle formation pour quels rôles sociaux ?* Paris, L'Harmattan.
- ÉRARD C., GUÉGNARD C., 2018, « Étudiant·e·s en STAPS à l'université de Bourgogne : un derby en faveur du « petit poucet » ? », in J. CAYOUILLE-REMBLIÈRE, F. JEDLICKI et L. MOULIN (Dir.), *Comment se fabriquent des offres scolaires inégales ?* Paris, INED, pp.39-55.
- FAURE L., 2009, « Les effets de la proximité sur la poursuite d'études supérieures : le cas de l'université de Perpignan », *Éducation et sociétés*, n°24, vol.2, pp.93-108.
- FÉLOUZIS G., 2003, *Les mutations actuelles à l'université*, Paris, PUF.
- FÉLOUZIS G., 2001, *La condition étudiante. Sociologie des étudiants et de l'université*, Paris, PUF.
- FÉLOUZIS G., 2000, « Repenser les inégalités à l'université. Des inégalités sociales aux inégalités locales dans trois disciplines universitaires », *Sociétés contemporaines*, n°38, pp.67-97.
- FREIRE P., 1996/2006/2019, *Pédagogie de l'autonomie*, Toulouse, Éditions Érès.
- FREIRE P., 1968/2015/2021, *Pédagogie des opprimés*, Marseille, Agone.
- GALINON-MÉLÉNEC B., 1996, « L'enseignant chercheur au sein d'une situation complexe et contingente » in J. DONNAY et M. ROMAINVILLE, (Dir.), *Enseigner à l'université : un métier qui s'apprend ?*, Bruxelles, De Boeck, pp.11-31.

- GARCIA S., POUPEAU F., 2003, « La mesure de la « démocratisation » scolaire. Notes sur les usages sociologiques des indicateurs statistiques », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°149, vol.4, pp.74-87.
- LAFONTAINE D., DUPRIEZ V., VAN CAMPENHOUDT M., VERMANDELE C., 2012, « Le succès des « héritières » : effet conjugué du genre et du niveau d'études des parents sur la réussite à l'université », *Revue française de pédagogie*, avril-juin, n°179, pp.29-48.
- MAROY C., VAN CAMPENHOUDT M., 2010, « Démocratisation ségrégative de l'enseignement supérieur en Belgique francophone : le poids de l'autosélection et des familles », *Éducation et sociétés*, n°26, vol.2, pp.89-106.
- MERLE P., 2015, « L'école française, démocratique ou élitiste ? », *La vie des idées* [en ligne] consulté le 24 novembre 2021, <https://laviedesidees.fr/L-ecole-francaise-democratique-ou-elitiste.html>
- MERLE P., 2000, « Le concept de démocratisation de l'institution scolaire : une typologie et sa mise à l'épreuve », *Population*, n°55, vol.1, pp.15-50.
- PERRENOUD P., 1993, « Curriculum : le formel, le réel, le caché », in J. HOUSSAYE (Dir.), *La pédagogie : une encyclopédie pour aujourd'hui*, Paris, ESF, pp.61-76 [en ligne] consulté le 30 novembre 2021, https://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_1993/1993_21.html.
- PROST A., 1986, *L'enseignement s'est-il démocratisé ? Les élèves des lycées et collèges de l'agglomération d'Orléans de 1945 à 1980*, Paris, Presses universitaires de France.
- TABACHNICK B., FIDELL L., 2000, *Using Multivariate Statistics*, London, Pearson.
- YANG Y., GUSTAFSSON J.E., 2004, « Measuring Socioeconomic Status at Individual and Collective Levels », *Educational Research and Evaluation*, vol.10, n°3, pp.259-288 [en ligne] consulté le 28 janvier 2022, <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1076/edre.10.3.259.30268>

Annexe : Les services du campus de Charleroi



Femmes et universités au Maroc : entre violences sexuelles et sous-représentation dans les instances dirigeantes des institutions de l'enseignement supérieur

Soumia BOUTKHIL¹

Résumé

L'actualité récente sur des scandales des violences sexuelles dans les milieux universitaires marocains a eu le mérite de lever le voile non seulement sur des pratiques courantes et souvent passées sous silence, mais surtout, de mettre la lumière sur une société peu perméable aux progrès réalisés en matière de droits des femmes. Cette réalité s'inscrit dans le cadre global d'une violence généralisée et d'inégalités basées sur le genre sur lequel l'article fait d'abord le point. Il montre qu'en dépit d'une meilleure réussite des filles et d'un nombre plus important de diplômées du supérieur, les femmes connaissent de nombreuses inégalités et peinent à poursuivre une carrière académique équivalente à celle des hommes. L'expérience d'enseignantes dans une université marocaine tirée d'une enquête qualitative révèle les stéréotypes et le sexisme qui sévissent à l'université. L'article conclut que l'absence des femmes dans les instances dirigeantes de l'enseignement supérieur et l'échec patent des politiques publiques contribuent à maintenir le *statu quo* en matière d'inégalité femmes-hommes.

Mots clés : rapports sociaux de sexe ; violences sexuelles ; sexisme ; carrières étudiantes et académiques ; Maroc.

Women and universities in Morocco: between sexual violence and under-representation in the governing bodies of higher education institutions

Abstract

Recent news on scandals of sexual violence in Moroccan university circles has at least had the merit of lifting the veil not only on common practices, which are often unspoken, but above all, of shedding the light on a particular context which remains impervious to the progress that women have achieved in terms of rights and equality with men. This reality is part of the overall context of generalized gender-based violence and inequalities which the article reviews first. It shows that despite higher success for girls in secondary school, and a greater number of female higher education graduates, women experience many inequalities and struggle to pursue academic careers equivalent to those of men. The experience of female professors in a Moroccan university, drawn from a qualitative study, reveals the stereotypes and the sexism that are rampant at the university. The article concludes that the absence of women in the governing bodies of higher education, and the obvious failure of public policies contribute to maintaining the status quo in terms of gender inequality.

Keywords: Gender relations; Gender-based violence; Sexism; Student and Academic careers; Morocco.

¹ Professeure, directrice du master « Gender, Society & Human Development », Université Mohamed Premier de Oujda, Maroc. soumiaboutkhil@gmail.com

1. Introduction

L'année 2021 au Maroc s'est clôturée sur fond de scandales touchant des enseignants universitaires accusés d'abus sexuels sur certaines de leurs étudiantes. Partagée d'abord sur les réseaux sociaux, la presse s'est ensuite emparée de l'affaire et en a fait la une de ses journaux sous une formule choc : « sexe contre notes ». Plusieurs cas de harcèlement sexuel ont par la suite été signalés dans d'autres universités du royaume. La première affaire a éclaté en septembre 2021 et a impliqué cinq enseignants de l'université Hassan Premier de Settat. Ces enseignants ont, pendant des années, profité de leurs positions et d'une impunité totale pour monnayer leurs notes aux étudiantes contre des faveurs sexuelles. Le 28 décembre 2021, une affaire similaire a été relayée sur les réseaux sociaux impliquant d'abord un enseignant de l'École Nationale de Commerce et de Gestion de l'Université Mohammed Premier à Oujda, puis d'autres professeurs dans différents établissements de cette même université. Une des victimes a publié des captures d'écran de conversations multiples avec son professeur où ce dernier lui demandait des faveurs sexuelles contre la validation du module dont il était responsable. La jeune fille décrivait avec amertume son sentiment de solitude et d'impuissance face à l'enseignant qui vantait son pouvoir en lui déclarant que « l'administration était dans ma poche » et que personne ne pouvait l'aider, même pas le ministre de l'enseignement supérieur lui-même. Deux jours à peine après cette révélation, un autre scandale a éclaté impliquant un enseignant de l'École Supérieure de Traduction de l'université Abdelmalek Saadi de Tanger, ce dernier aurait montré une vidéo pornographique à une de ses étudiantes en lui demandant qu'elle lui fasse la même chose que ce que dévoilait la vidéo. Tous ces cas ont donné lieu à des enquêtes administratives menées par l'inspection générale du ministère de l'enseignement supérieur et par le Parquet qui a ouvert des enquêtes judiciaires avec des chefs d'accusation allant de l'incitation à la débauche, la discrimination fondée sur le genre, la violence à l'égard des femmes, à l'attentat à la pudeur avec violence. Une avalanche de dénonciations et d'indignations s'en est suivie, causant une pression médiatique sur le ministère de tutelle qui a alors lancé un numéro vert pour recueillir les témoignages et les plaintes. Le hashtag #MeTooUniv a par ailleurs envahi les réseaux sociaux afin de briser la loi du silence et pour que la honte change de camp.

Cette actualité dramatique lève le voile non seulement sur des pratiques souvent passées sous silence, mais surtout sur un contexte particulier qui reste imperméable aux avancées sociales et politiques en matière de droits des femmes enregistrées ces dernières années dans le pays. Cette réalité qui nous interpelle s'inscrit dans le cadre d'une société patriarcale où la violence à l'égard des femmes est banalisée et témoigne, à la fois, de l'échec des efforts déployés pour intégrer les politiques d'égalité dans tous les secteurs publics, dont l'université, et de l'absence des femmes des instances dirigeantes et décisionnelles des institutions de l'enseignement supérieur. Mais au Maroc, c'est la première fois que ces affaires éclatent au grand jour, notamment sous la houlette des médias sociaux et des journaux électroniques.

L'université au Maroc n'est pas unique à cet égard, le phénomène des abus sexuels sur les étudiantes et même sur les enseignantes est très répandu partout dans le monde. Ainsi, les violences sexuelles sur les campus universitaires, notamment américains, ont fait l'objet de plusieurs publications académiques (Holland et al., 2021 ; Bergeron et al., 2018 ; Kaplan, 2017 ; Cantor et al., 2015). La plupart de ces études tentent d'analyser les causes (Hong & Marine, 2018) de ce phénomène et les mécanismes de prise en charge des victimes mis en place par les pouvoirs publics. Pour exemple, Holland et al., 2021 ont évalué la politique de *universal mandatory reporting (Title IX)*² revu par l'administration Obama en 2011. Ce

² Le titre IX (1972) est une loi fédérale qui sert d'outil pour lutter contre la violence sur les campus américains. La loi oblige les universités recevant un financement fédéral à lutter contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre et à répondre aux besoins des survivant·e·s afin de garantir à tous·tes les étudiant·e·s un accès égal à l'éducation. Cette loi a été revue par l'administration Obama en 2011 pour obliger les institutions d'enseignement supérieur à déclarer et à enquêter sur toute violence à caractère sexuel.

dispositif impose à des employé·e·s désigné·e·s de l'université de signaler toute « inconduite sexuelle » avec ou sans le consentement de la victime. L'étude a montré que le *mandatory reporting* a échoué à atteindre les objectifs escomptés. Le système a privé les victimes de leur capacité d'agir, puisque la décision de dénoncer l'agression ou pas leur a été retirée, ce qui risque, selon les auteur·e·s, de dissuader d'autres victimes de signaler les agressions par crainte de perdre le contrôle sur le développement des événements. L'étude a également révélé le manque de connaissance des procédures en matière de soutien aux victimes parmi les étudiant·e·s (Holland et al., 2021).

Les violences sexuelles sur les campus ne sont que la partie émergée de l'iceberg des violences auxquelles les femmes sont exposées à l'université. Elles constituent un véritable baromètre de la « culture du viol » qui règne au sein de ces institutions. De prime abord, le terme « culture du viol/rape culture » peut paraître excessif car aucune culture au monde n'encourage ou n'est explicitement favorable au viol. Ce concept a été élaboré par les féministes dans les années 1970 pour comprendre le rôle de l'environnement social dans la normalisation des violences sexuelles. Dans cette perspective, la culture du viol est « *Une idéologie omniprésente qui soutient ou excuse les agressions sexuelles* » (Burt, 1980). En d'autres termes, c'est un ensemble de comportements sociaux, de discours et de représentations qui, d'une manière ou d'une autre, normalisent certains comportements dégradants et violents envers les femmes. Cela renvoie, par exemple, aux perceptions traditionnelles des rôles masculins et féminins ou à la mise en cause de la façon de s'habiller des femmes jugées provocatrice qui cherchent à justifier l'acte du viol au lieu de le condamner, ou encore à la circulation de blagues misogynes hostiles et dégradantes envers les femmes.

2. L'incurie des lois contre les violences faites aux femmes : le cas du viol

Dans la culture du viol, la violence sexuelle est acceptée, justifiée et très peu contestée par la société (Field, 2004). Ainsi, la parole de la victime est mise en doute par son entourage aussi bien que par les *care-givers* (les prestataires de soutien ou les autorités) qui sont supposés les assister, ce qui plonge souvent la victime dans le silence (Ahrens, 2006). Une autre manifestation de la culture du viol se révèle dans la manière dont les textes de lois sont codifiés : ils reflètent à la fois la culture patriarcale dominante qui se traduit par l'impunité de l'agresseur et l'aliénation de la victime. La qualification du viol est parfois brouillée par un ensemble de circonstances qui montre, d'un côté, une vision stéréotypée de la sexualité et, de l'autre, une catégorisation des victimes qui hiérarchise et réduit la portée de l'acte. Le code Pénal marocain, par exemple, ne reconnaît pas le viol d'une femme sur un homme, ni celui d'un homme sur un autre homme ou d'une femme sur une autre femme, ni celui d'un mari sur son épouse. Le viol y est en effet défini comme :

L'acte par lequel un homme a des relations sexuelles avec une femme contre le gré de celle-ci. Il est puni de la réclusion de cinq à dix ans. Toutefois si le viol a été commis sur la personne d'une mineure de moins de dix-huit ans, d'une incapable, d'une handicapée, d'une personne connue par ses facultés mentales faibles, ou d'une femme enceinte, la peine est la réclusion de dix à vingt ans³.

Le viol sur mineure ou sur une personne « incapable », handicapée ou enceinte est considéré comme une circonstance aggravante, ce qui double la peine comme mentionné ci-dessus. Cette catégorisation des victimes est intéressante puisque le viol, dans ce cas, n'est pas vu comme une atteinte grave à l'intégrité du corps des victimes - peu importe leur sexe, âge, état matrimonial ou capacité physique - mais plutôt d'une atteinte proportionnelle à une situation sociale définie par une conception du corps de la femme comme propriété de l'homme. Le viol d'une femme adulte vierge, par exemple, est plus sévèrement puni que celui d'une femme non vierge (divorcée ou veuve étant les seuls cas prévus par la loi). La femme vierge est implicitement considérée comme potentiellement mariable et donc comme

³ Article 486 du code pénal, version du 15 septembre 2011. Code pénal du Maroc [En ligne] Consulté le 15 décembre 2021 : <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/69975/69182/F1186528577/MAR-69975.pdf>

une propriété d'un homme, le père. L'article 488 prévoit ainsi des peines plus lourdes si une femme perd sa virginité lors d'un viol ou d'un « attentat à la pudeur ». L'approche du législateur dans le code pénal à travers les nuances dans les articles 486, 488 et leur sectionnalisation⁴, est fortement enracinée dans des lois coutumières très anciennes qui considéraient le viol comme une atteinte à la propriété et à l'honneur de l'homme (Brownmiller, 1976 ; Duque, 2021).

La complexité de la procédure pour déposer une plainte pour viol par une femme au Maroc est liée à l'exigence d'apporter les preuves que cette dernière n'y a pas contribué par son comportement, son habillement ou le lieu et l'heure (de nuit) où le viol a été commis. La parole seule de la victime n'est pas suffisante. A cela s'ajoute la peur de la stigmatisation et la pression des familles pour camoufler l'affaire. S'installe alors un véritable écosystème de honte et de stigma autour du viol qui profite aux violeurs et leur donne l'assurance à chaque fois que leurs victimes renonceront à porter plainte. Et la plupart des victimes traînent avec elles un sentiment de culpabilité de leur responsabilité partielle dans ce qui leur est arrivé. A ce propos, les féministes parlent d'« épidémie silencieuse » en raison de leur forte prévalence et du faible taux de signalement (Flintoft, 2010). C'est le cas au Maroc où une femme sur deux est victime d'agressions sexuelles et, dans 30%, des cas il s'agit de viol. Cependant, à peine 6% d'entre elles portent plainte⁵ car la plupart des victimes n'osent pas s'y aventurer de peur que la machine judiciaire ne se retourne contre elles.⁶

2.1. Le coût élevé du viol pour les victimes et la société

On l'évoque rarement, mais le viol a un coût très élevé aussi bien pour les victimes que pour les économies des États. C'est à la fois, un coût difficilement quantifiable relevant de l'état psychologique et émotionnel des victimes, et quantifiable renvoyant aux dépenses directes et indirectes pour la société et les victimes (consultation, séances de thérapie, arrêt maladie ou de travail, changement de carrière, dépenses des procédures judiciaires, etc.). Au Maroc, selon le Haut-Commissariat au Plan (2020), le coût global de la violence à l'égard des femmes a été estimé à environ 2,85 milliards de dirhams (DH) (près de 268.141.000 €) dont 15,3% concernent les violences sexuelles (environ 436 millions de DH). Quand on sait que la plupart des viols ne sont pas dénoncés, on réalise aisément que ces chiffres ne reflètent pas le coût réel de ce fléau⁷. C'est dire l'impact sur les efforts de développement économique du Maroc qui parie sur la participation des femmes pour un modèle économique plus inclusif et performant.⁸

⁴ Ces articles sont regroupés sous la section VI « Des attentats aux mœurs », ce qui renforce l'approche morale de la question.

⁵ Conférence de presse de l'Association Démocratique des Femmes du Maroc (ADFM) lors du lancement de la 18^e campagne de lutte contre la violence faite aux femmes le 25 novembre 2020.

⁶ L'article 490 du code pénal est souvent utilisé contre les plaignantes qui n'arrivent pas à prouver le viol. Dans ce cas, leur plainte devient comme un aveu de relation hors mariage, ce qui les rend passibles d'un emprisonnement sous cette loi : « Sont punies de l'emprisonnement d'un mois à un an, toutes personnes de sexe différent qui, n'étant pas unies par les liens du mariage, ont entre elles des relations sexuelles ».

⁷ Aux États-Unis, une étude publiée en 2017 sur les conséquences économiques à long terme du viol au-delà des coûts de justice pénale sur un total de 25 millions de victimes de viol, a estimé que le coût par victime s'élevait à \$122.461, soit un fardeau économique global faramineux d'environ 3.100 milliards de dollars au total. Cette somme comprend 1.200 milliards de dollars (soit 39% du total) en frais médicaux, 1.600 milliards de dollars (52%) en perte de productivité au travail (chez les victimes et les agresseurs), 234 milliards de dollars (8%) en activités de justice pénale et 36 milliards de dollars (1%) pour d'autres coûts, y compris la perte de biens ou les dégâts matériels subits par les victimes. Les finances publiques supportent environ 1.000 milliards de dollars (32%) du fardeau économique à vie (Peterson et al., 2016).

⁸ L'État a estimé que la résorption des inégalités de genre en matière d'accès à l'emploi devrait générer un supplément annuel de croissance du PIB national compris entre 0,2% et 1,95%. Ministère de l'Économie et des Finances et de la Réforme de l'Administration, 2020, *Synthèse de l'édition 2020 du rapport sur le budget axé sur les résultats et tenant compte de l'aspect genre*, Direction des Études et des Prévisions Financières.

2.2. Les violences dans le contexte des universités

Les rares recherches scientifiques sur les violences sexuelles montrent qu'elles n'affectent pas uniquement la victime mais bien toute la communauté qui l'entoure. Dans le contexte universitaire, les répercussions sont importantes et durables sur l'écologie du campus dans son ensemble (Banyard, 2011). Ces répercussions sont d'autant plus graves dans les sociétés traditionnelles de culture patriarcale que l'accès des femmes à l'espace public reste un acquis très fragile.

La particularité des faits récents dans les universités marocaines est qu'il ne s'agit pas de cas d'agressions entre étudiant·e·s, mais aussi des violences d'enseignants contre des étudiantes et/ ou leurs collègues femmes. A ce jour, aucune étude n'a été réalisée pour objectiver l'ampleur des agressions et leurs impacts sur les victimes. Il est avéré que ces dernières ont résisté et tenté de porter plainte auprès de l'administration de leurs établissements, mais qu'elles ont été déboutées et n'ont reçu aucun soutien de l'institution. On retrouve également ici les mêmes schèmes de réactions décrits dans la recherche scientifique internationale quant à l'ignorance des victimes et le déni des violences ; une pratique assez courante qui évite aux autorités universitaires de se mettre à dos les syndicats des enseignant·e·s et des étudiant·e·s et de ternir leur réputation (Ricci, 2017). Aux États-Unis, par exemple, certaines universités recommandaient l'usage de l'expression « *sexual assault* » (agression sexuelle) et non celle de « viol » et proposaient que les audiences prennent une orientation « éducative » plutôt que punitive (Roebuck & Murty, 2016). Une telle approche est loin de prendre en compte les dommages et la souffrance des victimes d'un viol.

Si aujourd'hui le droit à l'éducation est universellement garanti pour les garçons comme pour les filles, le viol et autres agressions sexuelles constituent un obstacle à l'accès égal à la formation. Ils augmentent l'absentéisme des victimes, affectent leur concentration, les plongent dans la solitude (Vega, 2018) et influent sur leur état émotionnel (Martin et al., 2011) et sur leur avenir. Rendre les institutions plus sûres pour tous les apprenant·e·s n'est pas uniquement une demande des féministes, mais une obligation de l'État pour garantir l'accès égal aux droits économiques et à l'éducation, fondamentaux pour l'autonomie des femmes.

3. La place des femmes dans le milieu universitaire au Maroc

L'université marocaine a joué un rôle de premier plan dans le développement du Maroc depuis son indépendance en 1956 pour la formation de ses élites (Sharma, 2015) et elle a fortement contribué aux transformations profondes de la société marocaine (Bourqia, 2010). Comme l'ont montré de multiples études (Malik & Courtney, 2011), la présence des femmes dans l'enseignement supérieur est un facteur susceptible de modifier les normes sociales. Le mouvement féministe, par exemple, doit beaucoup aux femmes universitaires qui ont contribué aux changements, notamment à travers la recherche, l'enseignement, l'innovation et leur présence, encore très faible, dans les conseils d'administration.

Pourtant, malgré leurs qualifications, les femmes ont longtemps été exclues des postes de décision au sein des établissements de l'enseignement supérieur. Ce n'est qu'en 2002 que la première femme, Rahma Bourqia, a été nommée présidente de l'université Hassan II Mohammedia. En 2021, le Maroc comptait plus d'une vingtaine de grandes universités (publiques et privées), mais seules deux d'entre elles étaient présidées par une femme⁹. La nomination à ces postes, souvent perçue comme politique, n'est pas fondée sur des critères d'excellence et de distinction académiques, mais plutôt sur le capital social d'appui dont jouissent les candidat·e·s dans l'environnement socio-économique et politique. Or,

⁹ Il s'agit de Khadija Essafi nommée à l'Université Hassan I^{er} à Settat et de Aawatef Hayar à l'université Hassan II à Casablanca, mais cette dernière a démissionné à la suite de sa nomination au poste de ministre de la Solidarité, de l'Insertion sociale et de la Famille en octobre 2021.

¹⁰Les femmes étant souvent exclues de ces sphères, elles ne se lancent que très rarement dans la bataille des candidatures (en général une seule candidature de femme pour plus d'une douzaine de candidatures masculines). De plus, il n'existe pas de système de quotas dans le processus de sélection, comme c'est le cas aux élections législatives (23%).

La discrimination à l'égard des professeures d'universités ne se limite pas aux nominations à des postes clés, mais elle se manifeste dès le recrutement et tout au long de leur carrière. Le ministère de l'enseignement supérieur produit chaque année un rapport annuel sur l'état de l'enseignement supérieur au Maroc qui présente d'importantes données désagrégées par genre. Cependant, il n'offre aucune analyse genrée ni sur les parcours des enseignant·e·s, ni sur le taux d'occupation des postes de décision.

3.1. Plus de femmes parmi les diplômé·e·s

A l'échelle des diplômé·e·s, les statistiques officielles du ministère de l'enseignement supérieur révèlent de fortes inégalités entre les étudiantes et les étudiants qui ne sont que très rarement soulevées au sein de l'université. Pourtant, les filles réussissent mieux dans leurs parcours scolaires que les garçons : elles occupent le haut du classement avec un taux de réussite qui ne cesse d'évoluer d'année en année : en 2021, neuf des dix meilleures moyennes à l'échelle nationale étaient détenues par des filles¹¹. Par ailleurs, la surreprésentation des filles en médecine, en médecine dentaire et en science en général repose sur le système de sélection basé sur les moyennes obtenues durant les deux dernières années du baccalauréat. Tous ces établissements à accès régulé procèdent à la sélection des admis·e·s par ordre de mérite tel que déterminé par les résultats au bac.

Le tableau 1 corrobore ces constats en 2019-2020 où les étudiantes, toutes disciplines confondues, sont en moyenne plus diplômées (52,8%) que les étudiants (47,2%) : au premier cycle, sur 94687 diplômes, 45,87% reviennent aux hommes (43432) et 54,13% aux femmes (51255) ; en master, sur 16363 diplômes, 53,14% sont octroyés aux hommes (8695) et 46,86% aux femmes (7668) ; et en doctorat, sur 2146 diplômes, 60,58% sont délivrés aux hommes (1300) et 39,42% aux femmes (846). Au total, on observe, d'une part, une perte de 15 points de pourcentage pour les femmes entre le bac et le doctorat et, d'autre part, une inversion des majorités entre le bac et le master qui s'accroît au doctorat.

Si les hommes sont, en moyenne surreprésentés dans ce cycle, les filles sont davantage présentes dans les disciplines de la médecine¹², la médecine dentaire, les sciences de l'ingénieur et de commerce et gestion. La sous-représentation masculine à ce cycle de formation de ces disciplines résulte, d'une part, de leur forte féminisation comme la médecine dentaire composée à plus de 70% de femmes et, d'autre part, du processus d'admission basé sur les moyennes du bac où les étudiantes ont, en général, des moyennes bien plus élevées que les étudiants. Les écoles de commerce et de gestion sont aussi fortement impactées par les exigences de résultats aux examens du bac et par le rôle de recrutement qu'elles assurent pour le marché du travail privé où le personnel féminin est davantage recherché en raison de leur coût salarial moins élevé et de leur rapport au travail et à la discipline réputée plus rigoureux.

¹¹ *L'Opinion* du 22 Juin 2021, « Bac : les filles se démarquent », consulté le 20 décembre, 2021. https://www.lopinion.ma/Bac-les-filles-se-demarquent_a15837.html L'excellence des filles dans le monde est un phénomène global qui a fait l'objet de plusieurs études (Ullah & Ullah, 2019).

¹² Les données par disciplines montrent que la part relative des femmes en doctorat (23%) est de 8,3 points de pourcentage supérieure à celle des hommes (12,7%).

Tableau 1 : Les diplômé·e·s de l'enseignement supérieur réparti·e·s par sexe, selon la discipline et le cycle d'étude en 2019-2020 (chiffres absolus et pourcentages)

Disciplines	Licence				Master				Doctorat				Total				Total par discipline
	H	%	F	%	H	%	F	%	H	%	F	%	H	%	F	%	
Sciences Juridiques, économiques & sociales	22176	41,1%	24978	46,3%	3426	6,4%	3024	5,6%	248	0,5%	95	0,2%	25850	47,9%	28097	52,1%	53947 100%
Lettres et sciences humaines	9812	36,3%	13283	49,1%	2019	7,5%	1453	5,4%	349	1,3%	123	0,5%	12180	45,0%	14859	55,0%	27039 100%
Science	6184	35,6%	6556	37,7%	2076	11,9%	1976	11,4%	351	2,0%	249	1,4%	8611	49,5%	8781	50,5%	17392 100%
Sciences & techniques	1516	27,9%	2304	42,4%	677	12,5%	676	12,4%	147	2,7%	115	2,1%	2340	43,1%	3095	56,9%	5435 100%
Médecine	429	28,4%	720	47,7%	-	-	-	-	165	10,9%	195	12,9%	594	39,4%	915	60,6%	1509 100%
Médecine dentaire	216	57,3%	154	40,8%	-	-	-	-	1	0,3%	6	1,6%	217	57,6%	160	42,4%	377 100%
Sciences de l'ingénieur	2169	50,1%	1766	40,8%	188	4,3%	118	2,7%	36	0,8%	49	1,1%	2393	55,3%	1933	44,7%	4326 100%
Commerce et gestion	930	29,3%	1494	47,1%	309	9,7%	421	13,3%	3	0,1%	14	0,4%	1242	39,2%	1929	60,8%	3171 100%
Total	43432	38,4%	51255	45,3%	8695	7,7%	7668	6,8%	1300	1,1%	846	0,7%	53427	47,2%	59769	52,8%	113196 100%

Source : ministère de l'Enseignement Supérieur, *L'enseignement supérieur en chiffres 2019-2020*, Rapport annuel. Lecture horizontale du tableau sur la part relative des femmes et des hommes par discipline et par cycle d'étude.

Le tableau 2 présente la part relative des femmes et des hommes diplômé·e·s dans chaque discipline et selon le cycle d'étude. Il fait apparaître très clairement les disciplines féminisées selon le cycle. Au niveau de la *licence*, excepté la médecine dentaire et les sciences de l'ingénieur, les diplômé·e·s de toutes les autres disciplines sont majoritairement des femmes, comme en médecine (62,7%), en gestion et commerce (61,6%) et en sciences et techniques (60,3%)¹³. En *master*, la parité est de mise en sciences et techniques et les femmes restent majoritaires (57,7%) en gestion et commerce. Enfin, en *doctorat*, les diplômées sont largement majoritaires en gestion et commerce (82,4%), en sciences de l'ingénieur (57,6%) et en médecine (54,2%).

¹³ La féminisation des sciences et des sciences et techniques est une particularité remarquable de l'enseignement supérieur au Maroc alors qu'en Europe, les universités peinent à recruter des femmes dans ces disciplines.

Tableau 2 : Part relative des femmes et des hommes parmi les diplômé·e·s de l'enseignement supérieur en 2019-2020 par discipline et selon chaque cycle d'étude (chiffres absolus et pourcentages)

Disciplines	Licence				Master				Doctorat				Total				Total
	H	%	F	%	H	%	F	%	H	%	F	%	H	%	F	%	
Sciences Juridiques, économiques & sociales	22176	47,0%	24978	53,0%	3426	53,1%	3024	46,9%	248	72,3%	95	27,7%	25850	47,9%	28097	52,1%	53947
Lettres et sciences humaines	9812	42,5%	13283	57,5%	2019	58,2%	1453	41,8%	349	1,3%	123	26,1%	12180	45,0%	14859	55,0%	27039
Science	6184	48,5%	6556	51,5%	2076	51,2%	1976	48,8%	351	2,0%	249	41,5%	8611	49,5%	8781	50,5%	17392
Sciences & techniques	1516	39,7%	2304	60,3%	677	50,0%	676	50,0%	147	2,7%	115	43,9%	2340	43,1%	3095	56,9%	5435
Médecine	429	37,3%	720	62,7%	-	-	-	-	165	10,9%	195	54,2%	594	39,4%	915	60,6%	1509
Médecine dentaire	216	58,4%	154	41,6%	-	-	-	-	1	0,3%	6	85,7%	217	57,6%	160	42,4%	377
Sciences de l'ingénieur	2169	55,1%	1766	44,9%	188	61,4%	118	38,6%	36	0,8%	49	57,6%	2393	55,3%	1933	44,7%	4326
Commerce et gestion	930	38,4%	1494	61,6%	309	42,3%	421	57,7%	3	0,1%	14	82,4%	1242	39,2%	1929	60,8%	3171
Total	43432	45,9%	51255	54,1%	8695	53,1%	7668	46,9%	1300	1,1%	846	39,4%	53427	47,2%	59769	52,8%	113196

Source : ministère de l'Enseignement Supérieur, *L'enseignement supérieur en chiffres 2019-2020*, Rapport annuel. Lecture horizontale du tableau de la part des femmes et des hommes pour chaque discipline et chaque cycle d'étude.

Il faut souligner ici, qu'à ce jour, aucune étude approfondie n'a été réalisée pour analyser les processus sociaux qui conduisent les jeunes filles diplômées à poursuivre moins longtemps leurs études que les hommes jusqu'au doctorat. La question de l'inégalité entre les sexes dans le milieu universitaire ne semble préoccuper ni les chercheur·e·s ni les autorités académiques.

3.2. Les inégalités dans la carrière universitaire

Les inégalités dans la carrière professionnelle des enseignantes du supérieur est patente comme l'indiquent les données du ministère établies à l'échelle nationale dans le tableau 3 ci-dessous. Le nombre total des recrutements des professeur·e·s entre 2019-2020 montre une nette disparité entre les hommes et les femmes : 10534 hommes (72%) contre 4089 femmes (28%) tous grades confondus.

Tableau 3 : Statistiques du personnel enseignant dans l'enseignement supérieur du secteur public au niveau national* par tranche d'âges et par sexe (chiffres absolus et pourcentages) 2019-2020

Tranche d'âges	Professeurs Assistants (PA)				Professeurs Habilités ¹⁴ (PH)				Professeurs d'enseignement supérieur (PES)				Total du corps professoral			
	M	%	F	%	M	%	F	%	M	%	F	%	M	%	F	%
25-29	25	43,1%	33	56,9%	0	0,0%	0	0,0%	-	-	-	-	25	43,1%	33	56,9%
30-34	499	56,3%	387	43,7%	4	80,0%	1	20,0%	-	-	-	-	503	56,5%	388	43,5%
35-39	977	66,0%	504	34,0%	116	71,2%	47	28,8%	0	0,0%	1	100,0%	1093	66,4%	552	33,6%
40-44	974	72,0%	378	28,0%	396	75,9%	126	24,1%	65	42,5%	88	57,5%	1435	70,8%	592	29,2%
45-49	696	72,8%	260	27,2%	497	72,6%	188	27,4%	258	61,0%	165	39,0%	1451	70,3%	613	29,7%
50-54	454	68,2%	212	31,8%	494	76,0%	156	24,0%	771	77,3%	227	22,7%	1719	74,3%	595	25,7%
55-59	268	67,0%	132	33,0%	256	71,7%	101	28,3%	1362	76,2%	425	23,8%	1886	74,1%	658	25,9%
60-64	235	67,1%	115	32,9%	142	67,0%	70	33,0%	1568	79,6%	403	20,4%	1945	76,8%	588	23,2%
65 +	64	78,0%	18	22,0%	24	85,7%	4	14,3%	389	89,0%	48	11,0%	477	87,2%	70	12,8%
Total	4192	67,3%	2039	32,7%	1929	73,6%	693	26,4%	4413	76,5%	1357	23,5%	10534	72,0%	4089	28,0%

*J'ai choisi de n'inclure que les enseignant·e·s des trois grades (PA, PH, PES) reconnus dans le statut des enseignants-chercheurs de 1997. Source : ministère de l'Enseignement Supérieur, *L'enseignement supérieur en chiffres 2019-2020*, Rapport annuel.

Parmi les postes de professeur·e assistant·e (PA) jusqu'à la tranche d'âge de 45 ans (qui est la limite d'âge de recrutement pour les fonctionnaires), le nombre d'hommes recrutés est de 2475 (65,5%) alors que celui des femmes n'est que de 1302 (34,5%). Cette inégalité au départ de la carrière professorale se répercute sur la suite du parcours professionnel en se combinant au processus bien connu du « *leaky pipeline* » ou « *tuyau percé* » qui fait référence à la diminution de la part des femmes au fur et à mesure de l'avancement dans les échelons supérieurs de la carrière académique. Ainsi, lors du passage du statut de professeur·e assistant·e (PA) à celui de professeur·e habilité·e (PH), ces promotions sont majoritairement attribuées aux hommes (73,6% contre 26,4% aux femmes)¹⁵. Ce plafond de verre se matérialise, à la fois, dans de fortes inégalités salariales et dans l'impossibilité d'accéder à des postes à responsabilité comme celui de doyenne qui est réservé aux PES, ou celui de présidente qui est soumis à des critères politiques obscures.

¹⁴ L'habilitation est une promotion qui consiste en un changement de grade et permet l'encadrement et les soutenance de thèse, la nomination et/ou la présidence au/de jury de recrutement. Elle se fait sur présentation de l'ensemble des travaux de recherches en plus des cours enseignés.

¹⁵ Le tableau révèle également que jusque dans la tranche d'âge 55-59 ans les professeurs habilités représentent moins de 30% de ce corps et dans la tranche d'âge 60-64, elles atteignent un taux de promotion d'à peine 33%, ce qui laisse supposer que beaucoup d'enseignantes partent en retraite sans pouvoir accéder au grade de professeure d'enseignement supérieur (PES).

A mesure que les femmes atteignent le milieu de la cinquantaine (55-59), elles sont faiblement nommées au poste de PES : à peine 23,5%¹⁶, ce qui constitue le pourcentage le plus faible dans les grades (PA, 32,7%, PH 26,4% et PES 23,5%). Les 57,5% de femmes nommées dans la tranche d'âge 40-44 ans sont atypiques car il résulte d'une procédure de régularisation effectuée en 2012 pour certain·e·s catégories d'enseignant·e·s.¹⁷

Une des pistes d'interprétation de la sous-représentation des femmes aux échelons supérieurs de la carrière académique au Maroc est leur faible présence dans les conseils des établissements et dans les commissions scientifiques de promotion dont l'accès se fait à travers des élections. En outre, la promotion du personnel enseignant ne repose pas uniquement sur la production scientifique, mais aussi sur les responsabilités pédagogiques et administratives lesquels sont monopolisés par les hommes.

4. Le vécu des enseignantes dans le milieu universitaire

Nous allons à présent aborder les violences et le sexisme sur base du vécu d'enseignant·e·s récolté lors d'une étude empirique menée auprès de 69 femmes membres du corps professoral de l'Université Mohamed Premier à Oujda (nord-est du Maroc) en 2013-2014 (Badissy & Boutkhal, 2019). L'enquête qualitative visait à établir un état des lieux de la condition des enseignantes dans cette université en termes de parcours, de motivations et d'aspirations professionnelles, et de perception de leur rôle d'enseignantes dans l'amélioration de la condition des femmes au Maroc. Les témoignages illustrent les rapports sociaux de sexe qui se jouent au quotidien à l'université de Oujda, mais ils reflètent aussi le vécu de nombreuses enseignantes dans d'autres universités du Maroc.

4.1. Attitudes hostiles et stéréotypes sexistes

Une partie des questions portaient sur les préjugés et les comportements hostiles que subissent certaines enseignantes dans leurs relations aux collègues masculins. Les témoignages des 69 femmes interviewées convergeaient vers des constats communs :

La femme continue d'être sujette à différentes atteintes à sa personne et à de multiples souffrances quotidiennes entre harcèlement, violences sous des formes diverses, stigmatisation, sous-estimation de son intelligence, déni de son existence en tant que citoyenne, inégalité dans le partage des tâches domestiques, regards méprisant dans une société d'hommes, non reconnaissance de son rôle au foyer, exploitation, etc. (Badissy & Boutkhal, 2019, p. 83).

Les enquêtées soulignent que l'atmosphère générale de l'Université Mohamed Premier de Oujda (UMP) ne favorise pas la présence des femmes dans les lieux de pouvoir :

*J'ai été dans des cercles des responsables de l'UMP depuis des années ; je peux vous assurer que le nombre de collègues masculins qui croient que la femme est capable d'assumer des responsabilités en tant que leader ou chef est très faible. (Enseignante à la faculté des sciences, *ibid*, p. 95).*

Une autre rapporte :

*Les collègues hommes sont sûrs qu'une femme ne sera capable d'assumer un poste à responsabilités. Heureusement, dans mon cas, j'ai eu beaucoup de soutien de la part de mes collègues femmes. (Enseignante à la Faculté des sciences juridiques, *ibid*, p. 96)*

¹⁶ Il serait par ailleurs éclairant de croiser cette promotion au PES avec le nombre d'années de travail que les femmes et les hommes doivent effectuer réellement avant d'accéder à cette ultime promotion. Cette information est inexistante dans les statistiques officielles actuelles.

¹⁷ Un grand nombre d'enseignant·e·s recruté·e·s avant 1997 sur base du diplôme de doctorat Français « Nouveau Régime » n'avait pas d'équivalence et ne pouvait donc pas postuler au concours de Professeur Habilité. Ces enseignant·e·s (en grande partie des femmes) ont donc été promues par décret ministériel au grade de PH en 2012.

Les analyses sur l'impact des stéréotypes de genre sur la performance montrent que les femmes, comme les minorités, sont confrontées à « la menace du stéréotype »¹⁸ d'oppression intériorisée, (Kanter, 1977 ; Zimmer, 1988) qui les rend plus vulnérables que ce soit à l'entrée dans la carrière académique ou au moment de postuler à des postes à responsabilité ou à une promotion. Le milieu majoritairement masculin crée d'emblée un environnement non accueillant pour les enseignantes qui peuvent rencontrer des difficultés à s'adapter à une culture et aux normes masculines.

4.2. Les femmes dans les structures et les postes de décision

Les structures de recherche (laboratoires et groupes de recherche) sont majoritairement dominées par les collègues masculins, les professeures dirigent rarement des équipes ou des laboratoires de recherche. Dans la plupart des cas, elles ont du mal à rassembler le nombre de membres requis pour l'accréditation, par conséquent, elles sont souvent contraintes de rejoindre des équipes existantes dans lesquelles leur contribution passe souvent inaperçue.

Les femmes sont également marginalisées dans les différentes commissions institutionnelles, surtout les plus actives d'entre elles. Ainsi, elles sont exceptionnellement appelées à présider des jurys de soutenance, des commissions de nomination ou de recrutement et elles sont rarement élues comme membres du comité scientifique au sein de leurs établissements. Une enseignante de la faculté des sciences évoque même le lobbyisme masculin et l'impossibilité des femmes à accéder aux postes de décision :

Je n'ai jamais essayé de devenir chef de département parce qu'il n'y aurait jamais eu assez de voix pour que je sois élue. Notre département est divisé, un nombre important de professeurs masculins forment un groupe homogène et fort, une sorte de lobby qui ne pourrait jamais être détrôné. Vu leur nombre important, le chef (masculin) de département est souvent de leur côté. Nous, les femmes, sommes non seulement minoritaires, mais en plus les femmes présentes créent des obstacles à leurs consœurs et ne les soutiennent pas. (Badissy & Boutkhil, 2019, p. 96).

Une autre enseignante de la même faculté souligne :

Occuper un poste à responsabilité équivaut à une aptitude et une volonté d'assumer un poste qui promet contraintes et ennemis. Pour s'imposer, il faut fournir un effort plus que double de ce que ferait un homme, juste pour prouver qu'on est compétente. (Ibid, p. 95)

L'enquête a également révélé que 47,8% souffraient de dépression liée au travail et d'un profond sentiment d'isolement, en particulier, en raison de l'absence de soutien au sein de leur institution parmi les enseignantes qui subissaient des intimidations de la part de certains collègues masculins et/ou de l'administration.

4.3. La motivation des enseignantes

Dans l'enquête, nous avons voulu vérifier deux représentations tenaces sur les enseignantes universitaires relative, d'une part, à leur manque de motivation à s'engager dans la recherche après leur accès à un emploi stable de professeure assistante (PA) et, d'autre part, à la priorité accordée à la famille sur leur carrière. Les résultats montrent que 52,2% des enseignantes donnaient la priorité à la famille plutôt qu'à leur carrière, contre 34,8% qui déclaraient la privilégier et 13% qui refusaient de se positionner. La prééminence du dévouement des femmes à leur famille résulte d'une éducation dès l'enfance qui prépare les femmes à leur rôle de mère au foyer et rend toute ambition et aspiration professionnelles déplacées. L'investissement dans la carrière est souvent considéré comme une menace

¹⁸ Ce concept de « menace du stéréotype » (*stereotype threat*) inventé par Claude Steele et Joshua Aronson (1995) renvoie à une situation difficile dans laquelle les gens risquent ou se sentent en risque de se conformer aux stéréotypes concernant leur groupe social.

au rôle de mère de famille et contraint les femmes instruites à placer leur projet professionnel au second rang après leur famille.

4.4. La présence des enseignantes sur le campus

Le manque d'infrastructures dans les espaces universitaires favorise la domination masculine. En effet, le petit nombre de bureaux réservés aux enseignant·e·s sont partagés par au moins trois collègues. Compte tenu de la démographie déséquilibrée entre les sexes, les professeures qui se sentent mal à l'aise dans un espace fermé avec un collègue masculin, déserte ces lieux ce qui, de facto, limite leur présence sur le campus. Elles s'écartent ainsi de toutes activités académiques et des lieux de décisions stratégiques qui peuvent avoir un impact direct sur leurs carrières. Les professeures se limitent à effectuer les tâches routinières d'enseignement et elles se déconnectent de l'université. Les témoignages des enseignantes pointent également le fait que la présence des femmes dérange également dans les différents types d'espace public, dans les administrations, dans les jardins publics, au volant de sa voiture, ce qui leurs vaut toutes sortes d'attitudes et de comportements allant des regards malveillants, des propos irrespectueux jusqu'au harcèlement et à la violence (verbale, sexuelle ou physique).

4.5. L'invisibilité des femmes dans les enseignements

L'absence des femmes dans les différentes disciplines scientifiques se manifeste également dans les savoirs produits et enseignés à l'université bien que certaines enseignantes tentent de les inclure dans leurs enseignements. Une enseignante de la faculté des lettres se souvient de son expérience :

Quand je suis arrivé au département, aucune production d'auteurs n'était proposée dans le programme. J'ai veillé à inclure quelques exemples en les suggérant au chef de département qui a adhéré à mon point de vue. (Badissy & Boutkhil, 2019, p. 89)

Lors de l'enquête, une autre enseignante reconnaissait qu'elle-même oubliait de prendre en compte l'action des femmes « *Maintenant que vous en parlez, je me rends compte que, oui il faut encourager la recherche dans ce sens* » (*ibid*, p.89).

5. L'État et la bureaucratie contre les femmes

Les inégalités et les nombreuses injustices auxquelles les enseignantes du supérieur sont confrontées ont suscité à l'Université de Oujda, en 2016, la création de l'Association des Enseignantes Chercheuses. Cette association propose de soutenir les enseignantes, de promouvoir et visibiliser leurs recherches et d'obtenir des procédures de nominations plus équitables aux postes de décision au sein de l'université. La marginalisation des femmes dans cette université se reflète non seulement par leur faible représentation dans l'ensemble du corps professoral (21% soit 206 professeures sur 974¹⁹ contre 28% de la moyenne nationale), mais également par leur absence les instances dirigeantes de l'université. Ainsi, seules trois professeures occupent actuellement des postes de décision (0,35%) dans cette université (une vice-doyenne, une directrice adjointe (limogée depuis l'affaire des agressions sexuelles pour faute grave) et une élue qui siège au conseil de l'université avec les trente-neuf autres collègues masculins).

Les professeures qui s'investissent dans l'université et tentent de changer la donne sont qualifiées d'"ambitieuses" et sont découragées par la bureaucratie surtout lorsqu'elles initient des formations sur les études féminines et le genre en licence, en master et même en doctorat. Dans la pratique, l'autorité administrative recourt à une opacité administrative difficile à décrypter qui finit par les décourager, voire à des mesures punitives telles que la fermeture de programmes d'études féminines et de genre

¹⁹ Direction des Stratégies et des Systèmes d'Information. « L'enseignement supérieur en chiffres 2020-2021 ».

dirigés par des femmes²⁰ ou le refus d'allouer des fonds et des ressources à de tels programmes. Même les étudiant·e·s de ces programmes sont aussi touché·e·s par de tels abus à travers les retards dans la délivrance des diplômes et/ou la non-attribution abusive des bourses d'études. En ce sens, cette bureaucratie devient un outil pour contrer la détermination et la persévérance des professeures qui, pour d'aucuns, représentent un danger pour l'ordre patriarcal.

La multiplication de telles situations et les nombreuses critiques et controverses qui les accompagnent sur les campus - y compris de la part d'enseignantes qui adhèrent au modèle traditionnel de la famille et du rôle des femmes dans la société- ont suscité la peur chez les enseignantes les plus motivées car leur présence est source de tensions et de problèmes divers et variés. Ceci entraîne des renoncements et alimente l'image de leur inaptitude à assumer des responsabilités autres que l'enseignement et leur volonté de prioriser la sphère privée. En l'absence d'une culture qui reconnaît la légitimité de la présence et du rôle à part entière des enseignantes-chercheuses dans les universités, elles se retrouvent très souvent isolées de tous·tes.

De plus, le faible soutien de l'État à la recherche contraint souvent les chercheur·e·s à autofinancer leurs travaux, ce qui exacerbe leurs difficultés économiques et leur capacité à équilibrer l'enseignement et la recherche avec les responsabilités familiales. L'absence d'une politique volontariste de promotion des femmes et de lutte contre les violences sexuelles à l'université comme dans l'ensemble de la société sont particulièrement préjudiciables au développement humain et économique du pays. En dépit d'une présence significative des étudiant·e·s et des enseignant·e·s dans les universités, la domination masculine persiste sur le plan économique et social et elles restent particulièrement vulnérables à la violence, au harcèlement et aux abus sexuels potentiels dans ces espaces publics. En outre, la marginalisation des femmes à l'université prive les milliers d'étudiantes de modèles positifs d'identification qui leur permettraient de mieux se projeter dans la carrière professionnelle et dans des stratégies collectives d'accès aux espaces de pouvoir et de décision.

Bibliographie

AHRENS C. E., 2006, "Being Silenced: The Impact of Negative Social Reactions on the Disclosure of Rape", *American Journal of Community Psychology*, 38, n°3-4, p. 263-274.

BADISSY M., sous la direction de BOUTKHIL S., 2019, « La Femme instruite dans la ville d'Oujda un agent de changement ? Enquête menée auprès du corps enseignant féminin de l'université Mohammed Premier », in NASRI C., TOUAF L., BOUTKHIL S. (Dir.), *Question de Genre : Analyse des Inégalités Hommes-Femmes au Maroc*, Groupe de Recherche Identité et Différence, Faculté des Lettres et Sciences Humaines, Université Mohammed Premier Oujda, p. 78-109.

BANYARD V. L., 2011, "Who Will Help Prevent Sexual Violence: Creating a Sociological Model of Bystander Intervention", *Psychology of Violence*, 1, n°3, p. 216-229.

BELKNAP J., 2010, "Rape: too hard to report and too easy to discredit victims.", *Violence Against Women*, 16, n°12, p.1335-1344.

BERGERON M., HEBERT M., RICCI S., GOYER M. F., DUHAMEL N., KURTZMAN L., ROUSSEAU C., AUCLAIR I., CLENNETT-SIROIS L., DAIGNEAULT I., DAMANT D., DEMERS S., DION J., LAVOIE, F.,

²⁰ Selon une enquête menée en 2018 par l'Institut de Recherche pour le Développement (IRD), le Bureau de l'UNESCO à Rabat et la Faculté des Lettres Ain Chock de Casablanca, sur les huit programmes de master en études de genre existant au Maroc, seuls quatre fonctionnaient encore. Et sur les treize unités de recherche portant les questions de genre, cinq avaient été fermées (Gillot & Nadifi, 2018).

- PAQUETTE G. & PARENT S., 2018, « Violence sexuelles en milieu universitaire : Synthèse des résultats de l'enquête ESSIMU au Québec » *Canadian Woman Studies*, 32, n°1-2. [En ligne] Consulté le 12 octobre 2021. <https://cws.journals.yorku.ca/index.php/cws/article/view/37698>
- BOURQIA R., 2010, « Valeurs et changement social au Maroc. Institut Européen de la méditerranée ». [En ligne] Consulté le 23 septembre 2021 https://www.iemed.org/publicacions/quaderns/13/qm13_pdf/14.pdf
- BOUTKHIL S., 2017, "Who's Under the Robe? On Women in the Judicial System in Morocco", in TOUAF L., BOUTKHIL S., NASRI C. (Dir.), *North African Women after the Arab Spring: In the Eye of the Storm*. Palgrave Macmillan, p. 135-147.
- BROWNMILLER S., 1993, *Against our ill: men, women, and rape*, New York, Fawcett Books.
- BURT M. R., 1980, "Cultural Myths and Supports for Rape", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 38, n°2, 217-230.
- CANTOR D., FISHER B., CHIBNALL S., TOWNSEND R., HYUNSHIK L., CAROL B., GAIL T., 2017, *Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct*. Westat for Association of American Universities. [En ligne] Consulté le 15 décembre 2021. <https://www.aau.edu/sites/default/files/AAU-Files/Key-Issues/Campus-Safety/AAU-Campus-Climate-Survey-FINAL-10-20-17.pdf>
- DUQUE M. A. G., 2021, "Towards a Legal Reform of Rape Laws Under International Human Rights Law", *Georgetown Journal of Gender and the Law*, vol. 22, n°3, p. 489-491.
- FLINTORT R., 2010, "Sexual assault" in NICOLETTI J., SPENCER-THOMAS S., BOLLINGER C., (Eds.), *Violence Goes to College: The Authoritative Guide to Prevention and Intervention*, Springfield, IL, Charles C. Thomas Publisher, LTD, p.16-17.
- HOLLAND K. J., HUTCHISON, E. Q., AHRENS, C.E., TORRES, G., M., 2021, Reporting is not supporting: Why mandatory supporting, not mandatory reporting, must guide university sexual misconduct policies, *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 118 (52). [En ligne] Consulté le 16 décembre, 2021. <https://www.pnas.org/content/118/52/e2116515118>
- HONG L., MARINE S. B., 2018, *Sexual Violence Through a Social Justice Paradigm: Framing and Applications*, *New Directions for Students Services* (161), p. 21-33.
- Haut-Commissariat au Plan, 2020, *Coût Économique de la Violence à l'Encontre des Filles et des Femmes : Dépenses et Perte de Revenus des Ménages*. Publication du HCP.
- KAHN A. S., JENNIFER J., KULLY C., BADGER K. & HALVORSEN J., 2003, "Calling it Rape: Differences in Experiences of Women Who do or do not Label their Sexual Assault as Rape", *Psychology of Women Quarterly*, 27, n°3, p. 233-242. [En ligne] Consulté le 16 décembre, 2021. <https://doi.org/10.1111/1471-6402.00103>
- KANTER R. M., 1977, "Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women", *American Journal of Sociology*, Vol. 82, n°5, p. 965-990.
- KAPLAN M., 2017, "Restorative Justice and Campus Sexual Misconduct", *Temple Law Review*, Vol 89, [En ligne] Consulté le 16 décembre, 2021. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2965833
- KLEIN F., 1974, "Book Review: Rape: The First Sourcebook for Women (New York Radical Feminists)", *Feminist Alliance Against Rape Newsletter*. [En ligne] Consulté le 10 décembre, 2021. http://www.faraegis.org/NovDec_74/review_NovDec74.html
- MALIK S. & COURTNEY K., 2011, "Higher Education and Women's Empowerment in Pakistan", *Gender and Education*, Vol. 23, n°1, p. 29-45. [En ligne] Consulté le 10 décembre 2021. <https://curve.coventry.ac.uk/open/file/7a520a75-284b-8401-8916-bd8aaba40959/1/Higher%20education.pdf>

- MARTIN S. L., MACY R. J. & YOUNG S. K., 2011, "Health and economic consequences of sexual violence." in WHITE J. W., KOSS M. P. & KAZDIN A. E. (Eds.), *Violence Against Women and Children*, Vol. 1. Mapping the terrain, American Psychological Association, p. 173-195. [En ligne] Consulté le 9 décembre 2021. <https://doi.org/10.1037/12307-008>
- Ministère de l'Économie et des Finances et de la Réforme de l'Administration, 2020, *Synthèse de l'édition 2020 du Rapport sur le Budget axé sur les Résultats et tenant compte de l'aspect Genre*, Direction des Études et des Prévisions Financières.
- MICHELLE M. V., 2018, "Sexual Harassment – safe learning environments for all students", *IDRA Newsletter*, [En ligne] Consulté le 12 décembre 2021. <https://www.idra.org/resource-center/sexual-harassment-safe-learning-environments-students/>
- NADIFI R. & GILLOT G., 2018, *Le genre et l'université au Maroc : état des lieux, enjeux et perspectives*, Publications UNESCO-Rabat Office.
- PETERSON C., KEARNS M. C., MCINTOSH W. L., ESTEFAN L. F., NICOLAIDIS C., MCCOLLISTER K. E., GORDON A. & FLORENCE C., 2018, "Lifetime Economic Burden of Intimate Partner Violence Among U.S. Adults.", *American Journal of Preventive Medicine*, 55, n°4, p. 433-444. [En ligne] Consulté le 9 décembre 2021. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2018.04.049>
- RICCI S., 2017, « Contrer les violences sexuelles à l'université : un maillage de résistance » *Nouveaux Cahiers du Socialisme*, Section « Bilan de Luttés », n°18, p. 178-183.
- ROEBUCK J. B., MURTY K. S., 2016, "Rape and Sexual Assault on College Campuses: An Intersection of Gender and Social Class", *Race, Gender & Class*, Vol. 23, n°3-4, p. 89-108.
- SHARMA R. S., 2015, *Role of Universities in Development of Civil Society and Social Transformation*, Proceedings of International Academic Conferences, International Institute of Social and Economic Sciences.
- STEELE C. M., & ARONSON J., 1995, "Stereotype Threat and The Intellectual Test Performance of African Americans", *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, n°5, p. 797-811.
- ULLAH, R., & ULLAH, H., 2019, "Boys versus Girls Educational Performance: Empirical Evidences from Global North and Global South", *African Educational Research Journal*, 7, n°4, p. 163-167.
- WILLIAMS L. S., 1984, "The Classic Rape: When Do Victims Report?", *Social Problems*, Vol. 31, n°4, p. 459-467. [En ligne] Consulté le 5 décembre 2021. <https://doi.org/10.2307/800390>
- WINCHESTER P.M. H. & BROWNING L., 2015, "Gender Equality in Academia: a Critical Reflection", *Journal of Higher Education Policy and Management*, Vol. 37, n°3, p. 269-281.
- WODON Q. & DELABRIERE B., 2018, "Unrealized Potential: The High Cost of Gender Inequality" in *Earnings*, Washington, DC, World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/29865>
- ZIMMER L., 1988, "Tokenism and Women in the Workplace: The Limits of Gender-Neutral Theory", *Social Problems*, Vol. 35, n°1, p. 64-77.

Işil ERDINC, 2018, *Syndicats et politique en Turquie : les ressorts sociaux du pouvoir de l'AKP (2002-2015)*, Paris, Dalloz, 350 p.

Douglas SEPULCHRE¹

Dans un livre passionnant tiré de sa thèse, Işil Erdinç, docteure en sciences politiques, interroge les rapports entre les champs politique et syndical turcs entre 2002 et 2015 et, plus exactement, l'influence exercée par le premier sur le second. La période étudiée par l'auteurice est particulièrement intéressante puisqu'elle est celle de la consolidation progressive du pouvoir de l'AKP sur les structures étatiques turques. Celle-ci débute en 2002 lors de la victoire de l'AKP et de son dirigeant, Recep Tayyip Erdoğan, aux élections législatives et prend fin en 2015 peu avant le coup d'État avorté qui consacre l'emprise de ce dernier sur l'État turc.²

Au long des cinq chapitres de son ouvrage, Işil Erdinç examine les circuits, détaillés ci-dessous, par lesquels circulent les ressources, acteur·e·s et enjeux entre les champs politique et syndical. Par ailleurs, pour ne pas manquer de saisir son objet d'étude dans toute sa complexité, l'auteurice vise également à comprendre si le degré d'autonomie de ces deux champs varie selon l'échelle étudiée (locale, nationale ou internationale).

L'ouvrage d'Işil Erdinç présente un intérêt fondamental principalement pour deux raisons. D'une part, il offre une étude détaillée du syndicalisme en Turquie depuis les années 2000 en examinant, par le biais d'une approche comparative, l'action des trois principales organisations syndicales turques du secteur privé : la Türk-İş, la DİSK et la Hak-İş. Celles-ci représentent différentes tendances idéologiques de la société turque : la Türk-İş, qui se présente comme « supra-partisane », s'est progressivement rapprochée du pouvoir de l'AKP au cours des dernières années ; la DİSK, d'inspiration socialiste, est davantage proche des partis de gauche ; la Hak-İş, islamo-conservatrice, est organiquement liée à l'AKP. Une étude portant sur les syndicats turcs et leurs rapports au politique depuis le début de ce siècle était jusqu'à la publication de ce livre encore manquante, et ce tant en ce qui concerne la recherche académique francophone que turque. D'autre part, ce livre contribue de manière convaincante au renouvellement de la sociologie des champs qui, initiée par Pierre Bourdieu, analyse les façons par lesquelles se construisent les homologues entre différents champs sociaux. Ce faisant, il confirme l'intérêt heuristique – déjà soulevé par Sophie Bérout (2019) – du concept de « champ syndical ».

Pour mener cette recherche à bien, Işil Erdinç s'appuie sur des matériaux riches et variés : 108 entretiens semi-directifs avec des dirigeant·e·s et permanent·e·s travaillant au sein des trois grandes confédérations syndicales turques (la DİSK, la Hak-İş et la Türk-İş), 12 entretiens semi-directifs avec les dirigeants et permanents de deux autres syndicats (la Memur-Sen et la KESK), observations des activités et rencontres informelles organisées par les syndicats, récits biographiques de dirigeants et permanents syndicaux, publications syndicales et partisanes, presse, statistiques variées, etc. Enfin, l'auteurice fonde sa recherche sur l'analyse d'une riche bibliographie turcophone, francophone et anglophone.

Le premier chapitre de l'ouvrage retrace, sur base d'une analyse documentaire fouillée, la socio-histoire du syndicalisme en Turquie depuis le 19^e siècle. Ce faisant, l'auteurice montre l'influence de différents

¹ Assistant à la Faculté de Philosophie et sciences sociales et chercheur au centre de recherche METICES-ULB. Douglas.sepulchre@ulb.be

² Recep Tayyip Erdoğan est nommé Premier ministre de Turquie en 2003 et occupe ce poste jusqu'en août 2014, date à laquelle il accède à la Présidence de la République.

acteur·e·s non-syndicaux (notamment l'armée, les partis et les acteur·e·s internationaux) sur la construction du champ syndical turc. Ensuite, l'autrice étudie de manière comparative l'exercice du « métier syndical » au sein de la DİSK, de la Hak-İş et de la Türk-İş.

Les quatre chapitres suivants de l'ouvrage visent chacun à étudier les transferts entre les champs syndical et politique. Trois niveaux d'analyse sont retenus afin de montrer la construction des homologues entre les deux champs : le niveau partisan (ou la participation à un même univers idéologique), le niveau étatique (ou l'influence de l'État sur les pratiques syndicales) et le niveau local (les variations aux niveaux sectoriel et territorial).

Les homologues, nous montre l'autrice, se construisent et se renforcent au niveau partisan. D'une part, par la circulation des acteur·e·s entre les deux champs. İşil Erdiñç distingue en effet différents idéaux-types de syndicalistes : la ou le syndicaliste-ouvrier·e, recruté·e par le syndicat sur base de son appartenance professionnelle ; la ou le syndicaliste-militant·e politique, recruté·e sur base de son appartenance à une organisation politique proche du syndicat ; la ou le syndicaliste professionnel·le, qui se définit comme apolitique et est recruté·e sans avoir eu un engagement militant préalable (par exemple sur base de ses diplômes). Les deux premiers types de syndicalistes, dans la mesure où ils investissent au long de leur carrière des responsabilités partisans ou étatiques, participent pleinement aux dynamiques d'échanges entre les champs. D'autre part, la circulation non plus des acteur·e·s mais des ressources matérielles et symboliques (lors des campagnes électorales, dans le travail parlementaire ou dans les rapports routiniers entre syndicats et partis) produit des homologues de position entre les deux champs.

Le niveau étatique est également un lieu de construction et de renforcement des homologues entre les champs. En effet, İşil Erdiñç démontre comment le gouvernement AKP parvient à reconfigurer le champ syndical par différents biais : réformes juridiques, répression (notamment par le recours à la violence policière lors des mobilisations), usage d'un discours gouvernemental faisant la promotion d'un « bon syndicalisme » face à un « syndicalisme marginal » et intervention dans les affaires syndicales. Ce faisant, il transforme les équilibres entre les trois organisations syndicales en renforçant la Hak-İş, en marginalisant la DİSK et en affaiblissant la Türk-İş. Par ailleurs, il contribue à la perte d'autonomie du champ syndical qui se voit polarisé par des enjeux politiques.

Enfin, l'analyse des dynamiques locales (c'est-à-dire au niveau territorial et sectoriel) permet de nuancer le constat de mise en cohérence du champ politique et du champ syndical. Si celle-ci a bien lieu au niveau national, elle se manifeste différemment au niveau local. Ainsi, l'autrice illustre ses propos à travers deux exemples contradictoires. Le premier est celui de l'action du syndicat des dockers (Limter-İş, affilié à la DİSK) qui, dans un contexte de marginalisation, opère une quasi-fusion avec un petit parti d'extrême-gauche. Celle-ci lui permet de garder une certaine influence face aux autres syndicats au niveau local, et ce malgré l'affaiblissement de son courant au niveau national. Le second exemple donné est celui de l'Öz Orman-İş, un syndicat du secteur forestier affilié à la Hak-İş. Ce syndicat, qui par ses actions œuvre au renforcement de l'ancrage local de l'AKP, témoigne d'une véritable « nationalisation du local » par les enjeux nationaux, une dynamique opposée à l'exemple évoqué ci-dessus.

Le livre d'İşil Erdiñç repose principalement, comme cela a été dit plus haut, sur des entretiens menés avec des permanent·e·s et dirigeant·e·s syndicaux. L'autrice a cependant montré comment ces dernier·e·s sont bien plus politisé·e·s que les simples affilié·e·s dont la motivation à rejoindre un syndicat est principalement déterminée par « *la volonté d'être couvert par une convention collective* ». Par conséquent, il serait particulièrement intéressant de poursuivre cette recherche en descendant d'un niveau et en l'étendant à l'étude des ouvrier·e·s syndiqué·e·s.

Quoiqu'il en soit, cette recherche présente un intérêt fondamental pour la recherche en sciences sociales. Tout d'abord, il enrichit profondément la sociologie bourdieusienne des champs. En effet, l'autrice démontre comment l'homologie entre le champ n'est pas uniquement la conséquence d'une homologie structurale mais comment elle se construit par les transferts de multiples ressources, acteurs et enjeux. De plus, elle révèle que cette homologie se construit différemment selon l'échelle observée, qu'elle soit nationale, locale ou sectorielle. Par ailleurs, cette recherche est utile, de manière plus

générale, pour les observateur·e·s de la Turquie contemporaine. En décrivant la perte d'autonomie du champ syndical sous l'effet du renforcement du pouvoir de l'AKP, l'auteur invite à une nouvelle réflexion sur ce régime politique autoritaire et à l'étude de la perte d'autonomie de nombreux autres champs sous les effets de l'action étatique et des logiques partisans. Enfin, à l'heure où les rapports entre syndicats et partis politiques hérités de la polarisation de la société belge s'effritent, ce livre ne manquera pas d'intéresser les observateur·e·s du syndicalisme en Belgique.

Bibliographie

BÉROUD S., 2019, « Sur la pertinence heuristique du concept de champ syndical », in QUIJOUX, M. (éd.), *Bourdieu et le travail*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, p. 323-339.

BOURDIEU P., 2022, *Microcosmes : théorie des champs*, Paris, Raisons d'agir.

Table des matières
Travail, Emploi, Formation n°16 - Octobre 2022

Dossier Le détachement de travailleur·e·s en Europe. Un état de la question

- Nouria Ouali** : Introduction : sombre tableau des conditions de travail des détaché·e·s et des moyens de lutte contre la fraude et le dumping social 5
- Frédéric De Wispelaere** : Le détachement intra-européen dans l'économie belge : analyse statistique et de son impact dans le secteur de la construction 17
- Rossana Cillo** : Le travail détaché dans la construction : l'Italie, un laboratoire des formes d'exploitation extrêmes pour le marché européen ? 29
- Isil Erdinc, Aline Bingen, Douglas Sepulchre** : Défis et actions autour du détachement des travailleur·e·s : initiatives syndicales en Belgique et en Europe 45
- Sonila Danaj**: Safety vulnerabilities of transnational workers and union responses in the British construction sector 55

Varia L'université sous la loupe

- Leila Mouhib & Morgane Giladi**: L'université pour toutes et tous à Charleroi ? Résultats d'une enquête exploratoire 69
- Soumia Boutkhill** : Femmes et universités au Maroc : entre violences sexuelles et sous-représentation dans les instances dirigeantes des institutions de l'enseignement supérieur 93

Compte rendu d'ouvrage

- Douglas Sepulchre** : ERDINÇ, Işil, 2018, *Syndicats et politique en Turquie : les ressorts sociaux du pouvoir de l'AKP (2002-2015)*, Paris, Dalloz, 350 p. 109

ISSN : 2466-8346

© 2022 by METICES - TEF

Université Libre de Bruxelles – Avenue Jeanne 44 – 1050 Bruxelles – Belgique

Tous droits de traduction et de reproduction réservés dans tous les pays