

ÉVALUATION DES POSTES ET CONCEPTION D'UNE PROCÉDURE DE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION EN URUGUAY

Le secteur de la construction a connu une croissance considérable en Uruguay ces dernières années. Le nombre de travailleurs est passé de 87'392 en 2006 à 112'942 en 2009, et le secteur représentait 7,6 pour cent des emplois du pays en 2011.

Cette croissance a entraîné une augmentation de la demande de ressources humaines et de l'utilisation de techniques et de procédés nouveaux. De fait, 91 pour cent des personnes interrogées dans le cadre d'une enquête sur le secteur ont mentionné l'arrivée de nouvelles techniques, notamment d'innovations liées aux outils, aux machines et aux procédés et matériaux de construction.

Résultat, on manque non seulement de travailleurs qualifiés, mais aussi de descriptions de poste et de profils pertinents et actualisés reconnus par les travailleurs et les employeurs, la plupart de ceux utilisés actuellement datant de 1968.

Une mise à jour de la structure professionnelle et un ensemble de descriptions de poste reflétant l'évolution du secteur sont nécessaires. La reconnaissance et la certification des compétences, en lien avec la nouvelle structure professionnelle, sont indispensables pour ouvrir aux travailleurs des possibilités d'emploi, de formation et d'avancement.

En outre, étant donné que les travailleurs du secteur de la construction en Uruguay ont généralement un niveau d'instruction plus faible et se heurtent à de sérieux obstacles pour se former et se perfectionner, la reconnaissance et la certification des compétences peuvent leur offrir de puissants outils d'inclusion, or il n'existe actuellement aucun mécanisme de ce type dans ce secteur.

FAITS ET CHIFFRES

Partenaires :

Consejo de Salarios de la Industria de la Construcción (Conseil des salaires du secteur de la construction); Fondo de Capacitación para Trabajadores y Empresarios de la Construcción (Fonds de formation pour les travailleurs et les employeurs du secteur de la construction); Fondo Social de la Construcción (Fonds social de la construction)

Pays bénéficiaire :

Uruguay

Calendrier :

2011 – 2012

Budget:

410'500 dollars E.-U.

ACTION MENÉE

En coordination avec des représentants des employeurs et des travailleurs, et avec un financement du Fonds social de la construction, le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle de l'OIT (OIT-CINTERFOR) a lancé une initiative d'évaluation des postes de travail et d'élaboration d'une procédure de certification professionnelle dans le secteur de la construction.

Cette initiative avait trois objectifs principaux :

- Établir une structure professionnelle actualisée et reconnue ainsi qu'un ensemble de descriptions de poste;

- Concevoir une procédure de certification professionnelle;
- Accroître la capacité de la Commission bipartite d'évaluation des tâches (CBET) et les moyens donnés aux organisations de travailleurs et d'employeurs d'utiliser le fruit des travaux de cet organe, et mettre en œuvre la méthode d'élaboration et d'actualisation des descriptions de poste et des procédures de certification.



Copyright: @ILO/Maillard J.

« La mise à jour des descriptions de poste et l'élaboration de mécanismes permettant de mettre en place une certification des compétences constituent un nouvel objectif prioritaire. »

Conseil des salaires du secteur de la construction



Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs (PARDEV)

Organisation internationale du Travail
4, Route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse

Tél: +41 22 799 73 09
Fax: +41 22 799 66 68
E-mail: ppp@ilo.org
www.ilo.org/ppp

RÉSULTATS

En avril 2014, le projet avait permis :

- De créer la CBET, composée de la Chambre de la construction de l'Uruguay (CCU); de la Ligue de la construction de l'Uruguay; du Syndicat unique de la construction et des secteurs affiliés (SUNCA); de l'Association des promoteurs immobiliers du secteur privé de l'Uruguay (APPCU) et de la Chambre de l'industrie de la construction de l'Est (CICE);
- D'élaborer et d'adopter un certain nombre de produits techniques, tels que la nouvelle structure professionnelle du secteur (cadre d'analyse); la présentation des descriptions de poste nouvelles et révisées; un accord sur les facteurs et éléments pertinents pour l'évaluation des postes; un glossaire destiné à harmoniser la terminologie utilisée par les différents acteurs; les modalités et la méthode de collecte et d'analyse des informations et une proposition de procédure d'évaluation des compétences;
- De mener 450 enquêtes et entretiens auprès de travailleurs d'entreprises réparties dans tout le pays, avec au préalable la conception et la mise en œuvre d'un projet pilote et l'embauche et la formation d'un groupe d'analystes. Les questions ont porté sur les domaines suivants: maçonnerie et béton armé, charpenterie, travaux d'électricité, climatisation, étanchéification, plomberie, installations au gaz, verre, peinture, fondations, métallerie et ascenseurs;
- De formuler 200 descriptions de poste. La CBET a approuvé les descriptions préliminaires des postes dans les domaines suivants: maçonnerie, ferronnerie, charpenterie, étanchéification, peinture, systèmes électriques, installations de plomberie et de gaz, installations de lutte contre l'incendie, préparation et pose d'éléments en verre, plâtre, climatisation et chauffage, démolition et rénovation.

AVANTAGES DU PARTENARIAT

Le mécanisme de reconnaissance des connaissances et compétences existantes des travailleurs qui a été mis en place va favoriser l'avancement professionnel et la poursuite de l'apprentissage et, partant, l'employabilité des travailleurs et la compétitivité des entreprises.

Les outils et méthodes élaborés facilitent grandement la définition et l'application de politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle à l'appui du développement économique individuel, sectoriel et national.

Les descriptions de poste actualisées renforceront la transparence des relations professionnelles et pourront être utilisées, avec d'autres outils, aux fins de la négociation collective et du dialogue social.