

LA REPRISE ÉCONOMIQUE DANS LE BÂTIMENT : LES EFFETS SUR L'EMPLOI, L'INSERTION ET LA PRÉCARITÉ

SEPTEMBRE 2002

ACT CONSULTANTS

RECHERCHE EXPLORATOIRE RÉALISÉE PAR CLÉMENT COHEN

PLAN URBANISME

CONSTRUCTION ARCHITECTURE – Innover Ensemble

Arche de La Défense
92055 Paris La Défense Cédex 04
Mél. chantier-2000.puca@equipement.gouv.fr

Ministère de l'Équipement
DGUHC
Plan Urbanisme Construction Architecture

**La reprise économique dans le bâtiment : les effets sur
l'emploi, l'insertion et la précarité**

Septembre 2002

ACT Consultants
Recherche exploratoire réalisée par Clément Cohen

Sommaire

OBJECTIF GENERAL DE L'ÉTUDE	3
1. LE CONSTAT : REPRISE ECONOMIQUE, QUALIFICATION ET INSERTION DANS LE BATIMENT.....	5
1.1. L'existence de cycles dans l'activité du secteur bâtiment	5
1.2. Des phénomènes socio-économiques indépendants des cycles..	8
1.2.1. Sur le plan socio-économique.....	9
1.2.2. Sur le plan des marchés du bâtiment.....	13
1.2.3. Sur le plan socio-technique	14
1.3. Des effets dus aux évolutions macroéconomiques générales...	15
1.3. Des évolutions nouvelles depuis 1998	17
2. LES FACTEURS DE PRECARITE	19
2.1. Définition de la précarité de l'emploi	19
2.2. Le bâtiment ne joue plus le rôle de service pour la société	21
2.3. La reprise de l'activité est un facteur de précarisation.....	22
2.4. La précarisation se développe tendanciuellement.....	23
2.5. La précarité engendre de nouveaux modes d'insertion	23
3. RECRUTEMENT, INSERTION ET FORMATION	25
3.1. Le rôle clé du chômage sectoriel	25
3.2. Le rôle ambivalent de la formation initiale alternée	25
3.3. Les difficultés récurrentes des entreprises à embaucher	26
3.4. La faiblesse de la formation professionnelle continue.....	28
CONCLUSION	32
BIBLIOGRAPHIE	36
1. Quelques éléments de repère.....	36
2. Sites Internet.....	37
3. Sources statistiques publiques.....	37

OBJECTIF GENERAL DE L'ÉTUDE

A la fin des années quatre-vingt-dix, le bâtiment, comme l'ensemble de l'économie, a connu une forte reprise, qui s'est traduite par une augmentation importante de l'emploi dans le secteur¹.

En même temps, les chefs d'entreprises du bâtiment exprimaient, à travers les enquêtes régulières de l'INSEE et des professions, tout comme de manière qualitative auprès des décideurs publics (notamment : ministères de l'équipement et du travail), de très fortes difficultés à embaucher. Ces difficultés atteignaient fin 2000 un niveau et une extension (toutes les tailles d'entreprises étant concernées, y compris les artisans) encore jamais connu.

Pourtant, cette période de la fin des années 90 et début de la nouvelle décennie se caractérisait par un double phénomène dans la construction : une augmentation sensible de la population occupée (salariés, non salariés et demandeurs d'emploi) et un développement du recours aux contrats de travail à durée limitée – double phénomène qui avait la particularité de porter à la fois sur l'emploi qualifié et l'emploi non qualifié.

Dès lors, au sein du ministère chargé de l'équipement, le PUCA remarquait que la problématique : reprise/augmentation de l'emploi/difficultés d'embauche et recours accru aux contrats précaires paraissait récurrente, se posant de manière sensiblement similaire à ce qui s'était produit à la fin des années 80, et de manière assez opposée et symétrique à ce qui s'était produit au début de la forte récession des années 90, à partir de 1992.

Cette interrogation sur ***la relation entre cycles économiques et emploi, insertion, précarité dans le bâtiment*** rejoignait les problématiques de l'axe de recherche en cours sur « formations, emplois, compétences dans le bâtiment ». Mais au sein de ce programme les axes de recherche retenus (en particulier : les métiers de l'encadrement, la question de l'entreprise formatrice, la nature des partenariats dans la branche, l'intérim), tout en abordant le thème de l'emploi-insertion-précarité, ne répondaient pas précisément à la question posée. Elle justifiait aussi de relire sinon reprendre des recherches antérieures sur le chômage et l'exclusion, notamment celles de Simon Wuhl (cf. bibliographie).

Le PUCA décidait donc de confier à ACT Consultants un travail exploratoire de recherche sur le thème de la relation entre la reprise économique, l'insertion dans la branche et la précarité.

¹ Le terme de « secteur » sera utilisé ici de préférence à celui de « branche » puisqu'il s'agit d'économie de la construction., et non de politique sociale. En effet, la notion de secteur fait clairement référence au champ économique, tandis que la branche fait référence tantôt à l'économie tantôt au champ des conventions et négociations professionnelles.

Parallèlement, ACT Consultants réalisait un travail d'« appui technique » pour la DGEFP (ministère chargé du travail) portant sur l'élaboration d'un cahier des charges pour un nouveau contrat d'études prévisionnelles (CEP) dans la construction². Les questions soulevées par le PUCA se posaient également dans le cadre de cette étude, au cours de laquelle de nombreux responsables professionnels et experts devaient être rencontrés, et cette dernière s'est révélée utile au travail exploratoire de recherche. Il a été décidé de faire coïncider dans le temps les deux approches.

Le présent travail de recherche a porté sur trois axes : une reprise des éléments quantitatifs pouvant permettre de rapprocher les cycles économiques du bâtiment (et principalement les phases de reprise de l'activité) et les questions de l'emploi, de l'insertion et de la précarité ; un approfondissement du thème de la précarité, des jeunes salariés en particulier, et du questionnement qu'il pose ou repose aujourd'hui, à la lumière de l'évolution de la récente phase de croissance. L'articulation emploi et précarité a permis ensuite de ré-interroger les problématiques de l'insertion dans le secteur, en particulier à travers la formation.

Pour ce faire, trois outils méthodologiques ont été utilisés :

- le recours aux statistiques disponibles. Celles-ci sont nombreuses et tant les pouvoirs publics que les organisations professionnelles, ou encore les organismes de formation, sont d'importants producteurs de données chiffrées qui, d'ailleurs, ne se recoupent pas toujours exactement. Dans ce cadre, certaines statistiques du Céreq, fournies par la DGEFP, ont été utilisées et mentionnées (dans le cadre d'un travail pour le ministère qui n'avait pas encore été validé en juillet 2002).
- Les entretiens et les échanges avec les professionnels du bâtiment, réalisés dans le cadre de la mission d'appui technique rappelée ci-dessus, ont également servi de « matière première » au travail produit. Il n'a pas été jugé utile de mentionner dans ce rapport les éléments tirés des avis professionnels, sauf exception, dans la mesure où ils ont servi de « toile de fond » pour enrichir la réflexion du chercheur.
- Sur la base de notes d'étape, deux réunions ont été tenues avec les chercheurs et les responsables du PUCA travaillant sur le programme « formations, emplois, compétences dans le bâtiment ». Là encore, les apports de ces discussions, complétant et actualisant l'étude bibliographique, ont été intégrés dans l'architecture même de ce rapport exploratoire, qui se veut aussi une synthèse, sans être isolés en tant que tels, et encore moins distingués selon les experts.

² Bien que terminé et validé par le ministère, ce travail n'ayant pas été validé par le comité de pilotage de l'appui technique en octobre 2002, il n'est pas cité dans la bibliographie ci-jointe.

1. LE CONSTAT : REPRISE ECONOMIQUE, QUALIFICATION ET INSERTION DANS LE BATIMENT

1.1. L'existence de cycles dans l'activité du secteur bâtiment

Bien qu'il existe des statistiques concernant le seul secteur du bâtiment, les données quantitatives sectorielles portent en général ce que l'on appelle, par homogénéité avec les statistiques européennes, la construction, c'est-à-dire l'ensemble bâtiment + travaux publics. Par souci de simplicité, les données présentées ici concernent la construction³.

Rappelons que le bâtiment représente 70% du chiffre d'affaires du secteur construction, et les travaux publics, 30%. En effectifs, la part du bâtiment est encore plus importante (plus de 80 %)⁴. La quasi totalité de l'artisanat se trouve dans le « sous-secteur » bâtiment.

L'activité de la construction depuis plus d'une vingtaine est devenue cyclique, après la longue période des Trente Glorieuses au cours de laquelle le bâtiment et les travaux publics ont connu un développement très important, quasiment continu.

Si l'on s'en tient ici aux quinze dernières années, on constate que l'activité a connu une expansion de la fin des années 80 jusqu'en 1991, puis un fort recul de 1992 à 1997, suivi d'une croissance très forte, particulièrement en 2000 et 2001 et, probablement, encore soutenue en 2002.

Évolution annuelle des effectifs et de l'activité depuis 1990

	1 990	1 991	1992	1 993	1 994	1 995	1 996	1 997	1 998	1 999	2000
Effectif salariés BTP (en milliers)	1 302	1 316	1 288	1 227	1 184	1 191	1 167	1 130	1 118	1 128	1 213
Variation annuelle des effectifs salariés BTP (%)		1,08	-2,13	-3,38	-3,50	0,59	-2,02	-3,17	-1,06	0,89	+7.54
Activité construction en MdF	650.3	659.8	628.8	588.2	597.8	607.9	591.0	592.4	613.7	668.3	738.5
Variation annuelle de l'activité BTP (%)		+1.46	-5.7	-7.4	+0.3	-0.2	-3.8	-1.1	+1.6	+5.9	+6.1

Source : DAEI / Ministère de l'Équipement

³ En outre, la stricte distinction entre bâtiment et travaux publics est parfois trompeuse du fait des entreprises « mixtes », qui au total cumulent des effectifs et chiffres d'affaires importants.

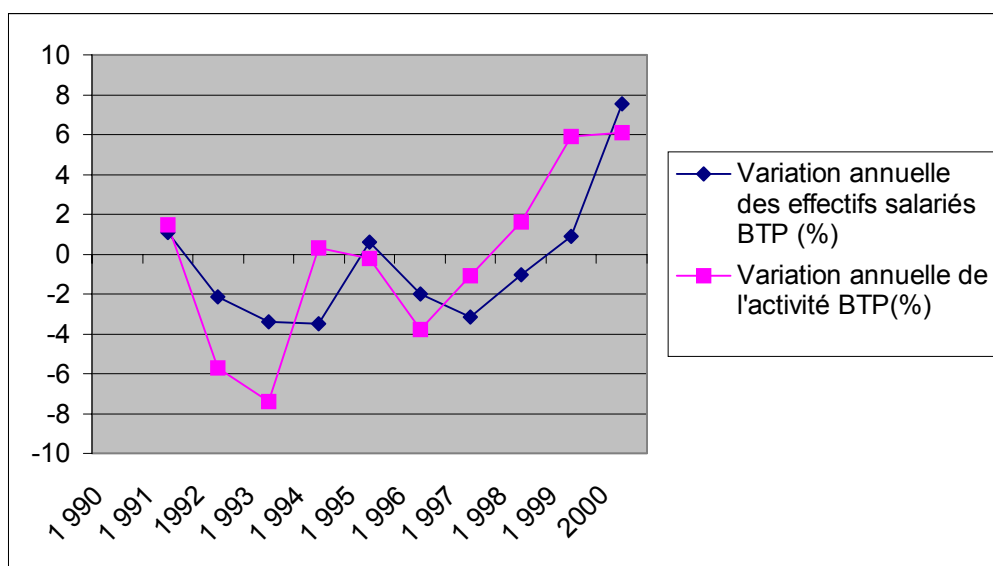
⁴ D'après la CNS BTP, le bâtiment représente les $\frac{3}{4}$ des salariés de la construction (proportion qui a tendance à légèrement baisser sur la décennie 90). D'après l'UNEDIC, ce taux serait plutôt autour de 80 % et plutôt fixe.

La reprise de 1998 se différencie de celle de 1987-1990 par le fait qu'elle survient après une période de franche récession sectorielle tandis que la précédente a suivi une période plutôt de stagnation, intervenant elle-même après une longue crise de plus d'une dizaine d'années. En outre, la reprise récente semble devoir durer plus longtemps que la précédente.

Depuis 1998, l'évolution des effectifs a suivi celle de l'activité mais de manière moins amplifiée, sauf en 2000 où l'activité continue à peine d'augmenter alors que les effectifs croissent encore nettement, comme par un effet de rattrapage.

Au niveau des effectifs occupés, salariés et chefs d'entreprise, l'artisanat a connu des évolutions moins heurtées, sauf pour la période 1992-1995 marquée par un fort recul du nombre des artisans chefs d'entreprises.

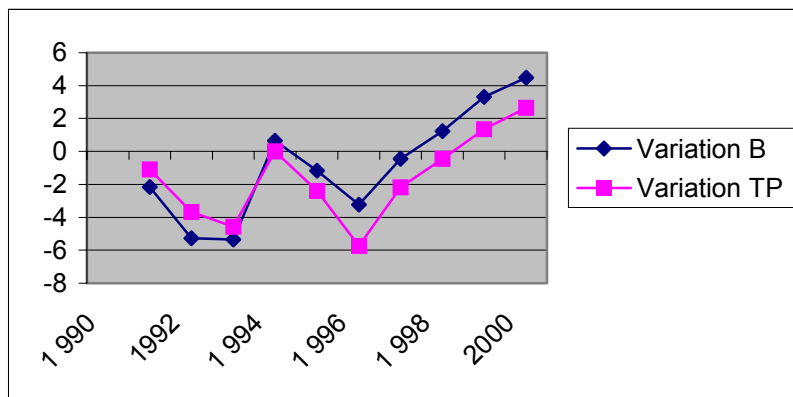
La reprise est beaucoup plus lissée au sein de l'artisanat. S'il embauche moins, il a aussi moins licencié dans les années de crise. Mais cette décennie a été plus dure pour les artisans chefs d'entreprises du bâtiment que pour leurs salariés : entre 1990 et 1999, la baisse du nombre des premiers est de 15 % , alors qu'elle n'est « que » de 8 % pour les effectifs salariés.



Source : DAEI/METL

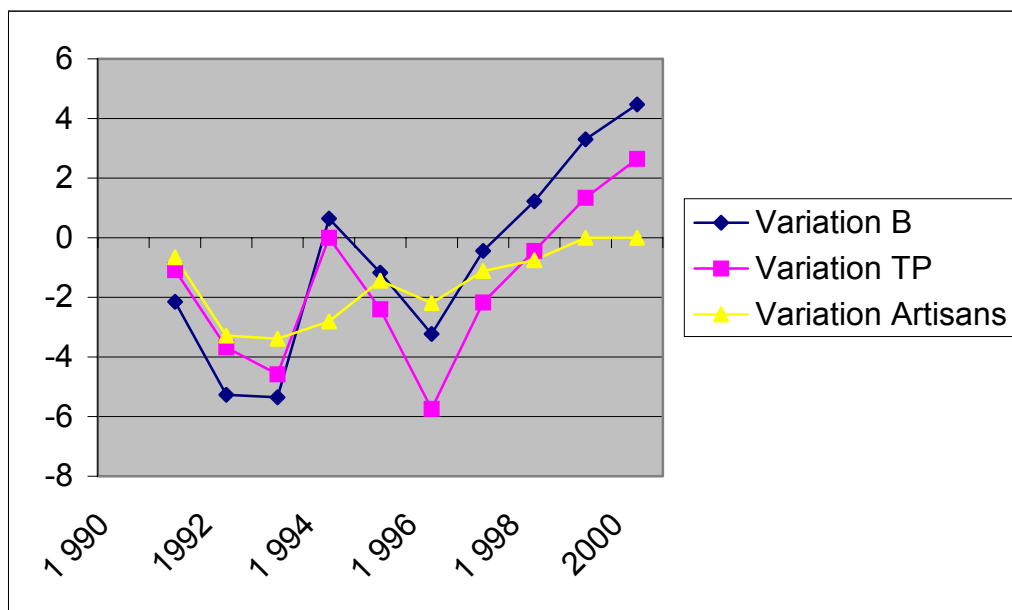
Les cycles et les variations annuelles des effectifs ont été très semblables sur la période dans les TP et dans le bâtiment. Toutefois, en 1996 et 1997 les TP ont franchement perdu davantage d'effectifs (en pourcentage), alors que depuis 1998 les augmentations y sont moins prononcées.

Variations annuelles comparées dans le Bâtiment et dans les Travaux publics



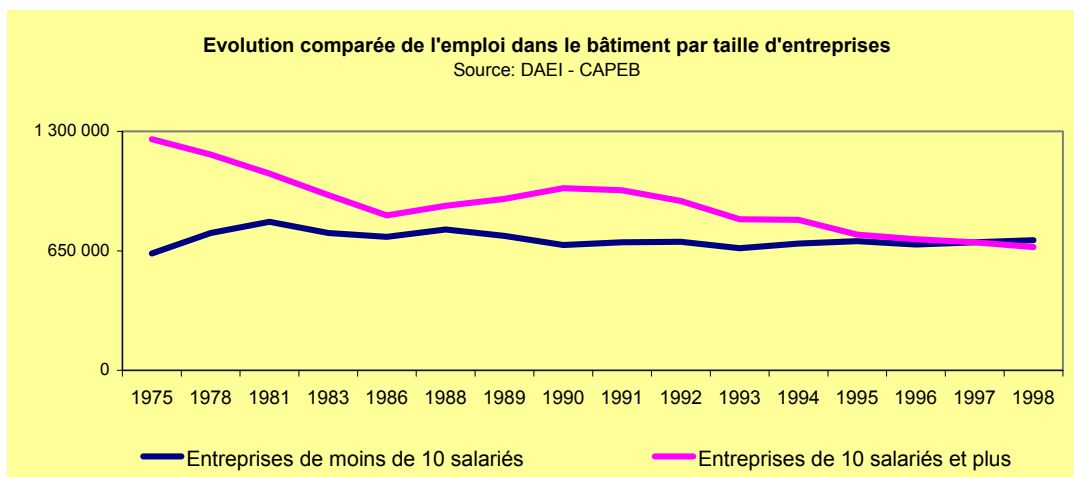
Source : DAEI/METL

En revanche, les cycles sont moins nets pour les artisans (en tant que personnes actives dans le secteur). Les variations annuelles sont négatives jusqu'en 1994, mais dès 1995 et malgré un nouveau recul en 1997, la tendance est à l'amélioration : variations annuelles de moins en moins négatives puis stagnation de 1998 à 2000.



Source : DAEI/METL

L'emploi dans l'artisanat a connu des évolutions nettement moins prononcées que dans les autres entreprises, du moins jusqu'à ces dernières années.



Après deux années de croissance, l'activité de construction en France a représenté en 2000, avec 843 milliards de francs (chiffres d'affaires hors taxes), environ 14% de l'activité de la branche dans l'Union européenne, derrière l'Allemagne (26%) et à égalité avec le Royaume-Uni et l'Espagne [sources : DAEI/CASP ; Euroconstruct].

En moyenne annuelle, le secteur emploie 1 450 000 personnes, dont 83% dans le bâtiment. La structure des effectifs employés indique une particularité forte de ce secteur : la présence d'une population non salariée élevée : 18%.

1.2. Des phénomènes socio-économiques indépendants des cycles

Importants, les facteurs cycliques dans la construction jouent sur la difficulté à agir sur le long terme, à anticiper, à fonder des stratégies. Mais des facteurs à évolution lente, voire de stabilisation, jouent également. Six ont été analysés ci-dessous, de manière inégale en raison du caractère exploratoire de la présente recherche.

1.2.1. Sur le plan socio-économique

1. Le recours à la qualification.

Les années de reprise ne semblent pas (cela reste une hypothèse, car un certain recul s'impose) avoir modifié **la nature structurelle de la qualification** dans le secteur. La construction emploie une part d'ouvriers qualifiés beaucoup plus importante que celle de l'ensemble des branches (plus de deux fois plus)⁵. Elle emploie également une part plus importante d'ouvriers non-qualifiés, mais le rapport entre qualifiés et non-qualifiés y est nettement plus important.

Par ailleurs, elle emploie aussi deux fois plus de non salariés, en structure des emplois, par rapport à l'ensemble des branches. On peut considérer cette population comme majoritairement qualifiée.

Enfin, si la construction a statistiquement moins de cadres et de professions intermédiaires que la moyenne des branches économiques, il faut affiner ces données et prendre en compte le fait que la notion d'encadrement est différente dans la construction. En effet, exercent de fait des fonctions d'encadrement sans être recensés par les statistiques : d'une part des ouvriers qualifiés et, surtout hautement qualifiés ; d'autre part les artisans et chefs des très petites, voire moyennes, entreprises.

Structure professionnelle des emplois

	Construction		Toutes branches	
	1994-1996	1997-1999	1994-1996	1997-1999
Part des :				
Non salariés	21.2 %	21.7 %	11.2 %	10.2 %
Cadres	3.8 %	3.8 %	13.0 %	13.4 %
Professions intermédiaires	10.9 %	10.0 %	21.0 %	21.1 %
Employés	5.7 %	5.3 %	28.4 %	28.9 %
Ouvriers qualifiés	44.7 %	44.5 %	17.4 %	17.4 %
Ouvriers non qualifiés	13.8 %	14.7 %	9.0 %	9.0 %
Total	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %

SOURCE : INSEE Enquête Emploi. Exploitation Céreq.

NOTA : le Céreq inclut les « non salariés » dans ses tableaux de « structure socioprofessionnelle ». Cela ne veut pas dire qu'il s'agit d'une « catégorie sociale » ou socioprofessionnelle particulière. De plus, « non salariés » ne signifie pas ici « artisans ». La décomposition cadres/professions intermédiaires/employés ne correspond pas à la décomposition habituelle définie par les experts du BTP et notamment la CNS. Néanmoins, l'intérêt de ces statistiques est qu'elles sont homogènes d'une période à l'autre et permettent une comparaison construction/ensemble des branches.

⁵ Source CEREQ ; cf. infra.

Le **besoin de qualification** structure donc de manière spécifique les emplois dans le secteur.

Les statistiques montrent une relative stabilité de la part des ouvriers qualifiés sur la période 1994-1999, donc en période de récession comme en période de reprise. Selon la CNS, entre 1994 et 1998, la part des ouvriers qualifiés du bâtiment aurait même légèrement décru, atteignant un peu plus de la moitié des salariés du secteur.

Dans le gros-œuvre (GO), la proportion des ouvriers qualifiés est plus forte que dans le second-œuvre (SO), mais celle des non-qualifiés aussi. Les qualifiés diminuent en part relative entre 1994 et 1998 autant dans les deux groupes de corps d'état : de 4 points pour le GO, de 4,5 points pour le SO. (Mouvement similaire pour l'augmentation des non-qualifiés : + 3 points pour les 2 groupes.)

Si le SO a « nominalement » une proportion moindre d'ouvriers qualifiés que le GO, c'est qu'il emploie plus d'apprentis et, surtout, plus d'ETAM que le GO, sur toute la période, en part relative (alors que les ingénieurs et cadres sont à peu près au même niveau) mais aussi en valeur absolue, le SO ayant plus de salariés (45 % de la construction) que le GO (30 %).

Cette caractéristique est encore plus accentuée dans l'électricité. Dans ce corps d'état, la part des ETAM est plus forte que celle des non-qualifiés, ce qui ne se retrouve ni dans le SO globalement, ni -encore moins- dans le GO.

Les entreprises semblent donc ne pas rechercher ou ne pas pouvoir se doter d'un personnel qualifié au-delà de la proportion, déjà élevée, constituée pendant la décennie antérieure.

2. L'emploi de travailleurs âgés.

La qualification "se couple" avec un mouvement continu d'allongement de **l'ancienneté** moyenne dans l'entreprise : celle-ci a presque doublé en près de 20 ans : de 3,8 ans en 1970 à 8 ans en 1997.

Qualification et ancienneté sont à rapprocher de l'importance, en nombre et en proportion, des travailleurs âgés.

La **pyramide des âges** de la construction n'est pas fondamentalement différente de celle de l'ensemble des branches, sauf pour la catégorie des moins de 26 ans, plus nombreuse en part relative, et dans une moindre mesure celle des plus de 50 ans.

Mais le bâtiment reste un secteur où le travail est pénible et, surtout, une dichotomie s'installe entre travailleurs âgés plutôt qualifiés et travailleurs jeunes plutôt non qualifiés et davantage mobiles.

3. Les difficultés à stabiliser les jeunes dans la branche.

Les efforts des pouvoirs publics et des professionnels pour attirer des jeunes dans le secteur sont considérables. Ils sont relativement efficaces. Néanmoins, le problème essentiel, qui est déjà assez ancien, n'est pas tant l'entrée des jeunes formés aux métiers de la construction dans les entreprises du secteur, mais la stabilisation de ceux-ci dans leurs métiers d'origine. Structurellement, le bâtiment n'exerce pas aujourd'hui une force d'attraction sur les jeunes professionnels, pour de nombreuses raisons. Certaines seront présentées dans les analyses ci-après.

4. Le maintien du recours à la main d'œuvre non-qualifiée.

Beaucoup de responsables professionnels (chefs d'entreprises, syndicalistes, experts techniques) s'étonnent de cette persistance alors qu'ils constatent que dans les licenciements et les départs des effectifs de la branche se sont surtout des non-qualifiés qui partent. C'est oublier qu'il y a aussi des recrutements, et que ceux-ci continuent de comporter bon nombre de non qualifiés. Il faudrait donc différencier les flux (et notamment flux de sorties) et la situation en stock.

Plusieurs experts soulignent par ailleurs que cette non-qualification a profondément changé en 20 voire 10 ans. Certains préféreraient le terme de « peu qualifiés » ou celui de « moins qualifiés », qui a l'avantage de sous-entendre un mouvement potentiel vers la qualification. Ils soulignent qu'ils faut donc se méfier des comparaisons sur longue période.

Les responsables professionnels souhaitent ainsi avoir des définitions plus précises sur la non-qualification, qui est finalement attribuée par défaut. La déterminer par rapport à des niveaux de diplômes (niveaux V et inférieurs) ne suffit pas. Il semble ainsi que la documentation existante et le corpus d'études et recherches apportent peu d'informations spécifiques et opératoires sur ce thème.

En outre, la question de la non qualification renvoie à celle de la mobilité : s'il est établi qu'en cas de changement d'entreprise, les ouvriers qualifiés retrouvent plus facilement du travail que les autres, qu'en est-il des non-qualifiés ? Y a-t-il un « noyau dur », permanent, de non-qualifiés ? ou bien les entrées renouvellent-elles les sorties ? mais aussi quelles sont les voies de qualification des non qualifiés, « vers le haut », en interne ? Bénéficient-ils de la formation continue ?

5. La part importante des artisans

Les non-salariés représentent dans le BTP une masse d'emplois très importante, et, là encore, à peu près stable sur longue période.

Il existe cependant des ambiguïtés sur la caractérisation de cette population.

Si le non salariat se situe largement dans l'artisanat, il faudrait le décomposer entre indépendants employeurs et artisans intervenant seuls.

Le fichier SIRENE (INSEE) distingue, en « stock », les personnes physiques des personnes morales, et montre la part très importante des premières par rapport aux secondes.

Répartition des entreprises artisanales (moins de 20 salariés) du BTP selon leur statut juridique

	Nombre d'entreprises artisanales	Répartition
Pers Physiques	211 121	68%
Pers. Morales	101 058	32%
• S A R L	93 966	30%
• S A	4 090	1%
• Autres Soc.	2 476	1%
• Autre statut	526	0%
Total	312 179	100%

Source : CAPEB/Répertoire SIRENE des entreprises artisanales au 01/01/2001

Il existe depuis vingt ans une tendance structurelle à la diminution régulière des « artisans », en nombre absolu. Au-delà de la baisse de la part « mécanique », juridique, due au mouvement d'accroissement de la proportion des sociétés sur les autres formes ou statuts d'entreprises, réduisant du même coup le nombre des chefs d'entreprise individuelle, et probablement aussi les inscriptions au RIM, n'existe-t-il pas également un mouvement « socioprofessionnel », qui réduit l'artisanat « historique » pour en faire un mode d'adaptation, et finalement de flexibilisation (non-salariée) aux évolutions du secteur ?

Le nombre des artisans employeurs (ayant donc au moins 1 salarié) augmente sur la période 1994-2000, alors que celui des seuls indépendants et des aides-familiaux diminuent assez fortement, mais on enregistre au total une perte de près de 5 % de l'effectif de non-salariés.

D'un point de vue qualitatif, il semble bien que les artisans qui interviennent seuls sont, au moins sur certains marchés, plus soumis aux prescriptions des maîtres d'ouvrage et/ou des fournisseurs, sinon précarisés, que les artisans employeurs, surtout les plus « gros » d'entre eux (au-delà de six ou sept salariés).

Il serait donc intéressant du point de vue de la stabilité professionnelle dans l'artisanat de mieux dénombrer la catégorie des artisans intervenants seuls, ou avec très peu de salariés (moins de 3), et, en outre, d'en connaître la qualification, l'âge, les voies et moyens de parvenir à un statut de chef d'entreprise employeur, etc.

Pour l'ensemble des artisans, poser la question de la stabilisation et donc de la précarité professionnelles c'est s'intéresser non seulement aux qualifications et compétences, et aux relations professionnelles de cette catégorie d'actifs, mais c'est aussi étudier les liens et passages entre le salariat et le non salariat. Cette dernière approche semble à ce jour peu analysée.

6. Le renforcement récent de la formation en alternance.

Si la formation initiale en alternance et principalement l'apprentissage ont toujours été un « outil » majeur de la qualification dans le bâtiment, ils ont connu dans la période plus récente, un développement très important. L'explication majeure de ce changement porterait sur la nécessité pour le secteur de constituer un « corps » de jeunes adultes, plutôt qualifiés, capables de surmonter les contraintes du travail (pénibilité, variabilité, flexibilité, etc.) et les tendances à la sortie du secteur.

1.2.2. Sur le plan des marchés du bâtiment

Ce sont toujours **la demande et les marchés** qui continuent de structurer l'activité du secteur. C'est notamment l'éclatement de la demande qui engendre la dispersion des chantiers, certains étant de très grande taille et d'autres très petits. Au total, les opérations de construction sont toutes très variables dans leur nature, leur technicité, leur durée, etc., presque jamais reproduites à l'identique. Variabilité et diversité engendrent finalement une relative stabilité des marchés sur le moyen-long terme car il n'y a pas un marché ou un segment de marché capable de l'emporter et faire basculer le secteur. Il n'y a pas non plus de marché à technicité suffisamment élevée ou spécifique pour jouer un rôle d'éviction des entreprises qui voudraient y entrer ou s'y maintenir.

L'exemple le plus significatif est le marché de l'entretien-amélioration, qui depuis vingt ans augmente régulièrement, tendanciellement.

C'est un phénomène majeur des années 90, qui doit être très vraisemblablement considéré comme pérenne. Ce marché représentait en 2000 49% de l'activité des entreprises du bâtiment et 35% de celle des travaux publics [DAEI].

Dans le seul bâtiment, ce marché a augmenté de 24% entre 1994 et 2000. Depuis 2000, il a réellement explosé du fait de l'abaissement de la TVA à 5,5% sur les travaux d'amélioration dans le logement. Tirée par le logement, cette croissance concerne aussi le bâtiment non résidentiel (+24% sur la même période).

Entraîné par le marché de l'entretien-amélioration, le poids du second-œuvre augmente également, de manière continue sur les dix dernières années. Il atteint aujourd'hui 45 % de la construction et 60 % du seul secteur du bâtiment. De même, l'électricité (les travaux d'installation du courant faible en général) augmente tendanciellement au sein du second-œuvre.

Le bâtiment connaîtrait donc une certaine technicisation. Mais celle-ci n'est pas forcément mobilisée par les acteurs traditionnels du secteur : les maîtres d'ouvrage, les entreprises, les hommes du chantier. Des chercheurs ont montré que des acteurs externes ou du moins annexes sont devenus des moteurs du changement économique-technique, notamment les industriels et les distributeurs de matériaux de construction.

Mais il semble difficile d'affirmer aujourd'hui quelle sera la tendance des années futures dans la répartition entretien-maintenance/construction neuve.

Les tendances lourdes n'empêchent pas que de nouvelles évolutions apparaissent. Mais celles-ci ne concernent pas une catégorie particulière d'entreprises ; elles sont « transversales » à l'acte de construire. Ce sont notamment :

- qu'il s'agisse de construction neuve ou d'entretien-amélioration, les entreprises doivent de plus en plus intervenir en milieu urbain bâti, dense, ce qui implique notamment un retour à des techniques plus traditionnelles, moins industrialisées et une plus grande prise en compte du « voisinage » du chantier d'intervention, par exemple en matière d'environnement (réduction sinon élimination des pollutions émises par les chantiers).
- les entreprises recherchent de plus en plus à diversifier leur activité. Ainsi, par exemple, nombre d'entre elles développent, à partir de travaux d'installation, des activités de maintenance et/ou d'exploitation des équipements installés (pour le chauffage notamment). Du coup, elles se trouvent en concurrence avec les entreprises d'autres secteurs, qui sont aussi sur les marchés de l'exploitation.

1.2.3. Sur le plan socio-technique

Le changement socio-technique, qui est générateur de modifications réelles de l'emploi et des qualifications (impacts des techniques de construction, matériaux, normes s'appliquant à l'acte de construire et non à l'ouvrage terminé⁶), apparaît lui aussi transversal aux cycles, dans la mesure où, la plupart du temps, les grandes évolutions techniques s'enregistrent au-delà de la quinzaine d'années. Rares sont en effet les cas où le changement technique a été suffisamment important et immédiat pour avoir des effets réels sur la courte durée et durables sur longue période.

Cette continuité ne signifie pas cependant homogénéité des politiques d'entreprises.

⁶ Par exemple, la nouvelle réglementation acoustique des logements ou l'installation de chaudières économes en énergie fossile ne font pas partie de ce qui est appelé ici environnement socio-technique. Ces nouvelles technologies ne sont pas sans incidences sur les emplois, mais elles sont considérées dans la présente problématique plutôt comme des marchés ou segments de marché nouveaux.

L'organisation du travail dans la construction est relativement variable selon les chantiers (nature, taille, technicité, etc.) et selon les entreprises. Les différences entre modes d'organisation ont des influences sur la variabilité des emplois et des compétences requises. Elles peuvent également jouer sur les salaires (primes de déplacement par exemple). C'est notamment en fonction de l'organisation des chantiers que varient les besoins des entreprises en termes de polyvalence mais aussi d'appel à la sous-traitance.

Mais il semble vrai que la reprise de l'activité a des effets indirects sur les organisations du travail en engendrant des tensions sur les délais des opérations, les cadences de travail et un relatif retour à la spécialisation des tâches. D'où le mouvement a priori paradoxal d'une tendance continue à la précarisation et au recours au travail non-qualifié et d'une recherche par les employeurs de compagnons qualifiés, c'est-à-dire possédant à la fois le « tour de main » et l'« adaptabilité ».

Les pratiques de gestion des ressources humaines sont certes très différentes selon les entreprises, y compris à l'intérieur de catégories a priori homogènes : par exemple, tailles d'entreprises, différenciation gros-œuvre/second-œuvre, artisanat, voire au sein des groupes de BTP, etc. Cela a notamment comme effet de différencier également au sein des entreprises les emplois et les qualifications. Mais on constate également des continuités, des tendances, au sein des entreprises, voire des convergences entre entreprises, au niveau de la (GRH)⁷, notamment de la politique de gestion du recrutement, du recours au travail temporaire et des plans de carrière et de la promotion.

Il est donc important de constater que les évolutions conjoncturelles, même sur moyenne période (3 à 5 ans), sont bien moins porteuses de changements que les évolutions tendancielle, sur longue période, qui marquent le bâtiment depuis plus de vingt ans. Néanmoins, les deux périodes de reprise de l'activité (fin des années 90 et fin des années 80) se sont accompagnées de nouvelles pratiques de gestion des emplois.

1.3. Des effets dus aux évolutions macroéconomiques générales

Il est bien entendu évident que les changements macroéconomiques généraux qui concernent l'économie et le marché du travail en France influent sur le secteur de la construction, surtout dans la mesure où celui-ci est fortement utilisateur de main d'œuvre. Ainsi, les tendances récentes que l'on appellera, pour simplifier, de « libéralisation » des marchés (capitaux, biens, travail) ont-elles des effets dans le secteur construction.

⁷ Cette fonction n'est pas toujours exercée par un(e) GRH en titre, notamment dans les petites entreprises.

Sans entrer ici dans cette problématique, on doit noter que le bâtiment a connu depuis les années cinquante *un contrat social proche mais distinct du type fordiste* puis une crise de ce contrat social. En gros, ce contrat « adapté » consistait à instaurer dans le secteur les contreparties suivantes :

- de la part des salariés : un relatif attachement à leurs entreprises mais aussi à la branche en général et une recherche d'élévation ou pour le moins de maintien de la productivité, dans un contexte de production de masse (logements, routes) ;
- de la part des directions d'entreprises, alors très personnalisées et souvent composées des familles d'actionnaires : offre de la stabilité de l'emploi, rôle majeur de l'encadrement de chantier, promotion socioprofessionnelle (dite « sur le tas »), redistribution partielle des profits (de toute manière faibles, du fait de la faiblesse de la rentabilité et de la capitalisation) aux salariés sous des formes diverses, notamment de primes.

Ce contrat est en crise dès les années soixante-dix, notamment à travers le recours massif aux travailleurs immigrés et à l'utilisation de l'intérim, puis dans les années quatre-vingt avec des réticences sinon des refus de plus en plus marqués des jeunes travailleurs d'intégrer durablement le secteur, aussi bien d'ailleurs en tant que salariés qu'en tant qu'artisans.

En se généralisant, la précarisation des emplois mais aussi la réduction des chances de promotion sociale et professionnelle créent dans les années de crise économique une double tension :

- d'une part sur les individus, en exigeant de leur part un engagement fort sur la qualité (et non plus seulement la productivité) du travail, se manifestant notamment par une demande de relations nouvelles vis-à-vis des clients (surtout, pour les compagnons, dans les petites et très petites entreprises) ;
- d'autre part sur les collectifs de travail, pour lesquels les questions des délais de construction, de re-configuration nouvelle en petites équipes pour de petits chantiers, d'intégration de plus en plus importante d'intérimaires, etc., apparaissent comme plutôt peu stabilisateurs.

On peut cependant relever qu'une certaine contrepartie est maintenue dans la mesure où le salaire horaire tend à la fin des années quatre-vingt-dix à se rapprocher de la moyenne nationale, mais au prix d'un contrôle beaucoup plus strict des horaires et du travail effectué en général.

Surtout, l'équilibre du contrat social se maintient à travers des conventionnements de branche où le bipartisme (employeurs/salariés) et souvent le tri voire le quadripartisme (employeurs/salariés/Etat/artisans) sont poursuivis.

Ces effets macroéconomiques sont bien entendu plus ou moins accentués selon les régions. Mais il faut constater que le bâtiment reste un secteur très diffus et qu'il ne connaît pas de phénomène de polarisation géographique et donc de crise directement liée aux crises territoriales (de bassins notamment).

1.3. Des évolutions nouvelles depuis 1998

Bien qu'en 2000, le secteur de la construction n'ait pas retrouvé le niveau de l'emploi des années 1991-1992, les chiffres de 2001 et 2002 laissent prévoir un quasi rattrapage. On peut donc se demander si, dans les recrutements de 1998-2000 et au-delà, des actifs ayant quitté la branche dans la période de crise y sont revenus ; et quelle est la nature des emplois re-constitués.

Une première réponse paraît évidente : des actifs de la branche qui ont subi les licenciements successifs des années quatre-vingt-dix se sont totalement détournés de celle-ci et ont donc quitté le marché de l'emploi "disponible" pour la construction. Cette mobilité se traduit donc par **des départs sans retours**.

Il s'avère aussi que si à travers les entrées récentes, la structure qualifiés/non qualifiés reste stable, elle se déplace plutôt au profit des non-qualifiés. Le phénomène conjoncturel joue certainement (moindre propension des entreprises à embaucher des qualifiés dans un contexte qui reste tendu et incertain). Il faut donc attendre d'avoir un certain recul.

Depuis la reprise de l'emploi, **la construction a recruté plus facilement au sein des demandeurs d'emplois que les autres branches**. En effet, on a noté en 2001 un spectaculaire mouvement de retrait des ouvriers qualifiés du chômage (-36 % en 2 ans), bien plus important que celui des non-qualifiés (moins 23 %), ainsi d'ailleurs que des chômeurs de longue durée (source : Michel Amar, DARES, 2001).

Mais les recrutements lors de la reprise se sont faits au détriment des plus jeunes : « les embauches de débutants sont moins fréquentes qu'ailleurs (16% du total des embauches contre 25% dans l'industrie et 23% dans le commerce par exemple) » et « signe des difficultés de cette branche à attirer des jeunes, les embauches de débutants ne s'accroissent, sur deux ans, que de 2% par an, contre 6% pour ceux qui viennent du chômage et 23% pour ceux venant d'un autre emploi » (M. Amar, idem).

Il est donc probable que les demandeurs d'emploi les moins jeunes, qui sont aussi les plus qualifiés, sont ceux qui auront tendance à bénéficier d'abord de la reprise de l'emploi dans la construction. Un phénomène de passage par le chômage, pour regagner ensuite le secteur, apparaît donc.

L'équation précédente se double du facteur ancienneté dans la branche : les travailleurs qualifiés sont les plus âgés plus ceux qui ont déjà travaillé dans le secteur. Mais on remarque par contre-coup que ceux qui ont déjà travaillé dans la branche et qui sont passés et restés dans le chômage sont ceux qui n'ont pas pu ou pas voulu entrer, durablement, dans d'autres secteurs.

Enfin, la forte croissance du **recours à l'intérim** constitue un phénomène majeur de la fin de la décennie 90.

Les intérimaires de la construction ont vu leur nombre très fortement augmenter depuis 1998. Plusieurs sources différentes (études, syndicats professionnels et de salariés, etc.) indiquent que dorénavant toutes les entreprises et tous les chantiers recourent à l'intérim, parfois dans des proportions considérables.

Les intérimaires de la construction depuis 1990 (estimation DAEI, d'après UNETT et DARES ; en moyenne annuelle, en milliers d'équivalents salariés à temps plein)

	Construction	dont	Bâtiment	Travaux publics
1990	85		57	28
1991	88		59	29
1992	75		50	25
1993	60		40	20
1994	78		52	26
1995	61		45	16
1996	62		46	16
1997	75		55	20
1998	88		64	24
1999	106		77	29
2000	123		89	34

Source : DAEI/ CNS BTP

Le recours à l'intérim est un très bon indicateur de reprise (augmentation dès 1996) et de reflux (diminution dès 1991 ; tassement de la hausse en 2001 et nouveaux reflux probable en 2002) –on parle d'indicateur avancé- mais aussi de la demande des entreprises de personnels immédiatement « employables » sur les postes de travail offerts.

On peut donc considérer que, comparativement à l'ensemble des salariés de l'intérim, il est probable que l'intérim dans la construction fournit à la fois des travailleurs qualifiés (la structure des emplois doit refléter plus ou moins celle de la branche construction) et des travailleurs non qualifiés.

Pour les entreprises, l'intérim sert aussi de test des salariés lorsque des besoins de recrutement se font jour. On pourrait donc tenter de vérifier l'hypothèse d'un appel aux intérimaires pendant les périodes de forte croissance dans le but de parvenir à des recrutements définitifs parmi ceux-ci.

Enfin, l'intérim se banalise et devient plus régulier tout au long de l'année (la pointe de l'été 2000 devrait être une variation saisonnière assez exceptionnelle).

2. LES FACTEURS DE PRECARITE

2.1. Définition de la précarité de l'emploi

Dans une recherche européenne en cours dont le Centre d'Etude de l'Emploi (CEE), partenaire français, a récemment publié un résumé des premiers résultats, l'analyse comparative de la précarité liée à l'emploi fait apparaître cinq axes d'étude ou « entrées » majeures de la précarité :

- 1. la précarité concerne les personnes les plus exposées au chômage. **Chômage et précarité** sont liés, et un moyen d'analyse important doit porter sur **les trajectoires professionnelles** des personnes concernées.

On observe pour notre part que le chômage ou du moins le non-travail, période pendant laquelle une personne ne travaille plus et n'est que partiellement voire pas du tout rémunérée, constitue un état relativement fréquent pour les actifs de la construction. Autrefois souvent distinct du chômage (on ne se déclarait pas à la recherche d'un emploi dans le BTP), le non-travail est de plus en plus un chômage réel. Entre deux chantiers, entre deux contrats à durée déterminée ou entre deux missions d'intérim, nombre de compagnons connaissent des périodes de chômage.

En revanche, le chômage partiel est très peu fréquent dans la construction.

- 2. il existe des situations économiques et des marchés du travail davantage que d'autres susceptibles de générer des emplois et des trajectoires professionnelles précaires.

Contrairement à certains secteurs (l'hôtellerie-restauration, certaines activités agricoles saisonnières, etc.) ou certains métiers (dans le spectacle par exemple), il est difficile de dire que le bâtiment constitue en soi un marché du travail porteur d'emploi précaire. En revanche, il ne fait pas de doute que la récession sectorielle des années 1992-1997 a mis en chômage quelques centaines de milliers de travailleurs, même s'il est difficile de connaître les flux de cette période. En stock ou flux nets, la construction a perdu 125 000 salariés et plus de 40 000 artisans entre 1990 et 2000.

Cependant, on sait que la durée du travail effectivement travaillée dans le bâtiment est en moyenne annuelle bien plus réduite que la durée légale du travail. La CNS BTP calcule une durée moyenne annuelle de 1 507 heures en 1998. Les interruptions de travail sont en effet fréquentes pour les personnels horaires des chantiers : maladies, arrêts de travail, intempéries, chômage. Or ces phénomènes décrits ci-dessus jouent tendanciellement vers l'augmentation de la part des ouvriers travaillant moins de 900 heures dans l'année. Le travail est donc de moins en moins stabilisé. Mais il n'est pas précarisé pour autant, c'est-à-dire fragilisé, incertain.

- 3. la gestion des ressources humaines des entreprises constitue, selon sa qualité, un facteur plus ou moins favorable à la précarisation des emplois et des carrières.

Au niveau collectif, on note que dès le début de la crise sectorielle les organisations d'employeurs, avec le consentement sinon l'approbation des organisations de salariés, ont lancé le mot d'ordre : « former plutôt que licencier ». Il est certain que cette action a profité à plusieurs dizaines de milliers de salariés qualifiés des noyaux durs des entreprises.

Toutefois, la nature et la durée des stages montés semblent avoir été plus *occupationnels* que véritablement formateurs.

- 4. il faut tenir compte des perceptions de la sécurité de l'emploi. Celles-ci sont variables non seulement d'un pays à l'autre, mais aussi, au sein d'un pays donné, dans le temps.

Elles sont aussi variables selon les secteurs. Dans la construction, l'entrée et la sortie des emplois de la construction sont relativement facilitées par la notion, économique, technique et juridique, de *fin de chantier*, mais aussi par la relative facilité technique d'accès à l'emploi. Ainsi, indépendamment de l'emploi à un moment donné, lequel, comme on l'a vu, n'est jamais stabilisé, il existe un sentiment assez partagé par les travailleurs de la construction d'une sécurisation de l'emploi dans le secteur. Mais cela joue en général surtout pour les plus qualifiés et les plus âgés. Il faudrait toutefois réaliser aujourd'hui de nouvelles enquêtes pour actualiser cette notion.

- 5. Les normes collectives et les politiques publiques de l'emploi sont déterminantes dans l'analyse de la précarité.

L'éclatement de la demande et des marchés et la dispersion géographique des entreprises rendent difficile l'adoption de normes collectives et de politiques publiques structurantes pour l'emploi dans le secteur. En outre, le secteur est en France très fortement divisé au niveau professionnel, tant à travers les fédérations d'employeurs que par la multiplicité des syndicats de salariés. Ainsi, même si des cadres normatifs existaient, il s'avère qu'il serait très difficile de les faire respecter.

En revanche, il est certain que le bâtiment a toujours été un secteur très favorable aux politiques nationales dites actives de l'emploi. Sa vocation de « secteur d'insertion » en a fait un champ privilégié du « tiers secteur » : associations, entreprises d'insertion, associations intérimaires, régies de quartier, etc.

L'analyse comparative du CEE permet d'affirmer que « historiquement, c'est d'abord en France que la notion de précarité (tout court), connexe à celle de la pauvreté, est apparue dans la deuxième moitié des années 80, chez les sociologues, pour ensuite assez vite conquérir un statut de "catégorie d'Etat". [...] Dans ce pays, la précarité tout court s'est progressivement introduite comme une notion caractérisant l'état de la société dans son ensemble ». C'est cette perception d'une société précaire dans son ensemble qui a engendré « l'institutionnalisation [de la précarité] comme catégorie des politiques publiques ».

Il est ainsi important de souligner que le secteur de la construction ne pourrait être pleinement qualifié de précaire dans son ensemble que si l'on pouvait montrer qu'il serait une sorte de cristallisation ou déclinaison sectorielle des phénomènes plus globaux de précarité.

2.2. Le bâtiment ne joue plus le rôle de service pour la société

A travers le logement social, mais aussi l'effort d'équipement national en infrastructures et en réseaux, sans compter le rôle d'entraînement de la construction dans les politiques économiques de relance et dans l'emploi local, on peut dire que, dans les trente premières années de la seconde moitié du vingtième siècle, le bâtiment a joué une sorte de fonction de « service social ». Il a été porteur d'un modèle socio-technique (cf. supra) dont l'une des caractéristiques majeures a été la facilité d'accès, tant pour les travailleurs (facilité à intégrer les métiers du bâtiment) que pour les usagers (relative bonne distribution du logement dans les territoires).

A ce titre, la précarité, qui a toujours existé dans le secteur, surtout si l'on distingue les mouvements d'entrées-sorties des entreprises (qui ont toujours été très forts) des mouvements d'entrées-sorties du secteur ou des métiers (plus stables), a été en quelque sorte « aliénée » par le rôle de structuration sociale joué par le bâtiment, au sens où elle a été soumise à des valeurs plus élevées.

Dès lors, les années quatre-vingt, avec la crise des quartiers dits en difficulté mais aussi la remise en question de l'ensemble du rôle social, économique et même symbolique du bâtiment (le béton devient repoussoir ; la pierre n'est plus une valeur refuge, etc.), inversent les valeurs portées par l'ancien modèle et refont surgir la question de la précarité et de la composante non-qualifiée du travail dans le bâtiment.

Donc, le bâtiment devient un facteur de précarisation générale dans la mesure où il n'est plus attractif socialement. Des phénomènes comme le travail au noir qui paraissent sinon normaux du moins connexes au bâtiment sont mis à l'index⁸.

⁸ Egalement, parmi d'autres : les vols (ou « coulage ») sur les chantiers –notamment pour alimenter ce même travail clandestin ; les absences facilement converties en accidents du travail ; les retours au pays de longue durée des travailleurs immigrés, etc. – ou encore, sur un tout autre registre : le BTP exportateur et peu soumis à l'investissement en France des capitaux étrangers.

2.3. La reprise de l'activité est un facteur de précarisation

Au moment de la reprise, les entreprises ont embauché, certes, à tous les niveaux de qualification, mais davantage d'ouvriers non qualifiés en part relative. (En période de recul de l'activité, c'est vraisemblablement le mouvement inverse qui joue : les non-qualifiés sont davantage licenciés.) Elles ont aussi embauché plus d'intérimaires et, probablement de contrats à durée déterminée (les statistiques récentes font défaut).

De fait, la reprise ne favorise pas l'arrivée des plus jeunes. Ainsi, depuis 1997, c'est la part des plus de 32 ans qui a le plus augmenté (davantage que pour l'ensemble des branches).

AGE	Construction		Toutes branches	
	1994-1996	1997-1999	1994-1996	1997-1999
Part des :				
Moins de 26 ans	11.2 %	10.5 %	9.4 %	8.7 %
Moins de 31 ans	24.6 %	22.5 %	23.5 %	22.4 %
32 à 49 ans	46.4 %	47.7 %	50.4 %	50.8 %
Plus de 50 ans	17.8 %	19.3 %	16.7 %	18.1 %
Total	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %

SOURCE : INSEE Enquête Emploi. Exploitation Céreq.

La branche conserve donc, proportionnellement, en priorité un noyau composé des salariés les plus âgés, ce qui est une voie de qualification des salariés. En outre, ce "noyau dur" a tendance à vieillir.

D'un autre côté, la décroissance des plus jeunes en période de forte activité signifierait que pour les entreprises ce sont les moins adaptables immédiatement aux postes de travail offerts à ce moment. Du côté des jeunes, ce serait le signe qu'ils sont moins enclins à aller vers la construction quand d'autres opportunités se présentent.

L'équation actifs qualifiés = actifs plus âgés, qui sont les moins mobiles, limite la possibilité de trouver facilement et d'insérer durablement d'autres salariés qualifiés sur le marché du travail.

2.4. La précarisation se développe tendanciuellement

Il faut d'abord mentionner que la précarité, qui concerne des statuts et des modalités du contrat de travail, même si elle doit être distinguée de la flexibilité, qui concerne le procès de travail, se rapproche de celle-ci dans la construction dans la mesure où, doté d'organisations du travail peu flexibles, et sans doute encore plus rigides aujourd'hui que par le passé⁹, ce secteur « se flexibilise » moins par le procès que par les contrats de travail et l'existence de populations actives en risque de précarisation : non qualifiés, intérimaires, contrats à durée déterminées, et aussi une partie des artisans et petites entreprises ne travaillant qu'à la tâche. On rappelle que dans la construction le licenciement est possible pour « fin de chantier » sans être alors un licenciement économique.

En 1999, les CDD représentaient 42 % des entrées dans la branche et 25 % des sorties. Cette différence est due à l'importance des démissions dans les sorties. Plus la croissance est forte, plus les démissions sont importantes proportionnellement, ce qui signifie que les démissionnaires préfèrent trouver ou même rechercher du travail dans d'autres secteurs.

Autre aspect de l'extension de la précarisation : elle atteint toutes les entreprises du secteur, y compris les artisans et le second-œuvre. Secteur a priori plus « technique », le second-œuvre, qui représente aujourd'hui 60 % des effectifs du bâtiment, connaît lui aussi les éléments de la précarisation cités ci-dessus.

Qu'il soit en sous-traitance ou non, le second-œuvre constitue l'ensemble d'activités où peuvent se déployer aujourd'hui le plus d'éléments soumis à la régulation du marché. Paradoxalement, il devient ainsi le champ de tensions fortes où les normes et les modes de régulation anciens n'ont plus cours. Les liens entre qualification, emploi et salaire y deviennent plus flous.

2.5. La précarité engendre de nouveaux modes d'insertion

La récente reprise montre que le secteur ne « puise » pas automatiquement ses ressources humaines nouvelles parmi les jeunes, sauf pour les emplois les moins qualifiés. Toutefois, par la masse de jeunes qui y passent, il reste un secteur d'insertion sociale, de socialisation et de pré-formation sinon de formation (d'intégration dans un processus éducatif). Son rôle serait ainsi d'insérer pour d'autres secteurs.

Il pourrait être intéressant pour la construction de valoriser cette fonction alors même qu'elle est mise en « concurrence » avec d'autres formes de socialisation et d'insertion : celles de la socialisation urbaine en général, qui va de la rue à une large variété d'activités collectives.

⁹ Les expérimentations et études récentes du PUCA sur l'aménagement et la réduction du temps de travail tendraient à montrer que le passage aux 35 heures rigidifient davantage encore les organisations du travail sur les chantiers.

Il serait donc nécessaire de connaître aujourd'hui les qualifications et trajectoires professionnelles des jeunes qui quittent le secteur.

Cette insertion est-elle qualifiante ? On retrouve ici la grande ambiguïté du bâtiment : il est à la fois insérant et précarisant ; il est qualifiant et recrute en nombre des non-qualifiés ; il recherche des jeunes et continue de faire davantage confiance aux plus âgés ; etc.

En matière d'insertion, on peut aussi discuter du **rôle de l'intérim**. S'il était clair que l'intérim n'était pas une voie d'insertion dans le bâtiment jusqu'à la fin de la dernière crise, il est tout aussi évident que, dans un contexte de recours accru et systématique à l'intérim, dans la construction comme dans le reste de l'économie¹⁰, les qualifications des intérimaires se sont sensiblement élevées et ceux-ci deviennent aujourd'hui « incontournables » sur les chantiers.

Dans l'ensemble, les intérimaires BTP sont plus qualifiés que les autres intérimaires : la part des intérimaires ouvriers qualifiés était dans le BTP de 76,4 % en 1995, celle des non qualifiés étant de 18,6 % (total 95 %), tandis que pour l'ensemble des secteurs ces parts étaient respectivement de 43,8 et 41,7 % (total: 85,5 %), donc presque à égalité. En 2000, la part des qualifiés a diminué, mais beaucoup plus fortement dans l'ensemble de l'intérim que dans la seule construction, où presque les $\frac{3}{4}$ des intérimaires sont des ouvriers qualifiés.

Dans une vision positive, on pourrait donc dire que l'intérim est, toutes choses égales par ailleurs, plus qualifié et plus qualifiant dans la construction que dans les autres secteurs. Ou encore en chiffres : la construction recrute plus de 34 % des intérimaires ouvriers qualifiés, mais seulement 7 % des non-qualifiés et 17 % de l'ensemble des intérimaires.

Mais dans une vision plus critique, on pourrait dire que la construction précarise davantage tous ses salariés, notamment les qualifiés. Ainsi le nombre de CDD a-t-il notablement augmenté entre 1994 et 2000 (+ 66 %), parallèlement à l'intérim (+ 70,5 %) et au nombre d'apprentis (+ 59 %), alors que le total des effectifs occupés dans le BTP sur la même période est plus stable (+ 2,7 %).

De plus, le nombre de salariés BTP travaillant 1500 heures ou plus dans l'année diminue régulièrement sur la période, au profit de ceux travaillant moins de 900 heures.

¹⁰ De manière globale, la construction représente en 2000 17 % des intérimaires (en équivalents temps plein) contre 21,5 % en 1995.

3. RECRUTEMENT, INSERTION ET FORMATION

Les entreprises de construction recrutent de préférence d'abord des actifs ayant déjà travaillé, si possible dans le secteur. Cette préférence à l'expérience ou l'acquis professionnel a trois conséquences particulières.

3.1. Le rôle clé du chômage sectoriel

Le chômage (demandeurs d'emplois dans le secteur) constitue un « réservoir » toujours disponible pour recruter en cas de besoin.

On voit ainsi que dans la construction, la baisse du chômage s'annonce dès 1997, alors que le niveau de l'emploi ne s'élève pas. Elle se poursuit jusqu'en 2000, où le chômage devient inférieur de presque la moitié de ce qu'il était en 1996. Il y a donc un nombre significatif de recrutements dès 1997 et 1998, mais avec une poursuite des départs du secteur, davantage en direction d'autres secteurs que vers le chômage sectoriel.

Ce n'est qu'en 2000 que la tendance s'efface complètement : les effectifs s'élèvent bien plus rapidement que le retrait du chômage.

3.2. Le rôle ambivalent de la formation initiale alternée

D'une certaine manière, l'apprentissage et les formations initiales en alternance jouent un rôle proche de celui du chômage : fournir à la profession des emplois sur contrats spécifiques de façon à ce que les embauches ultérieures éventuelles, sur des contrats classiques, se fassent après une première expérience professionnelle.

Ainsi, les apprentis, qui ont augmenté de manière notable dans les années 90 (43 800 apprentis en 1998, 32 700 en 1994), illustrent bien l'ambivalence de la gestion des ressources humaines dans le bâtiment et, en particulier, du recours à la formation alternée :

- d'une part, le bâtiment forme et embauche des jeunes en voie de qualification, c'est-à-dire pouvant exercer des tâches qualifiées mais aussi non qualifiées, et cette intégration a pour objectif de les maintenir dans le secteur ;
- d'autre part, le bâtiment ne parvient pas à conserver tout son contingent d'apprentis, aussi bien en période de récession qu'en période de reprise, ce qui signifie que :
 - o le besoin permanent de main d'œuvre plutôt qualifiée (ou « qualifiable »), surtout dans l'artisanat, est en fait en bonne partie satisfait par des palliatifs qui, justement, ne satisfait pas tous les jeunes concernés ;

- l'appareil de formation, dans sa globalité, est capable de former en nombre des jeunes, quelle que soit la conjoncture économique, mais ce nombre est nécessairement plus important que les besoins directs des entreprises. De fait, et pour satisfaire les professionnels, se crée une « précarité sectorielle » chez les jeunes entrants dans le secteur.

La proportion des apprentis étant nettement plus élevée dans le second-œuvre que dans le gros-œuvre et, au sein du second-œuvre, encore plus élevée dans les corps d'état comme l'électricité, a priori globalement plus techniques et employant plus de main d'œuvre plus qualifiée (ouvriers et encadrement), il se confirme que l'intégration des jeunes dans le secteur répond à *une demande de formation et d'expérience techniques assurée de manière externe aux entreprises*, ou du moins déléguée, préalable à l'embauche classique.

Ce phénomène explique à la fois :

- la réticence des entreprises classiques à recourir aux dispositifs d'insertion disponibles à travers les politiques de lutte contre l'exclusion, et les échecs de ces recours lorsqu'ils ont lieu [Cohen, 2001], car il leur faudrait alors internaliser un processus de formation plus importante que leurs stricts besoins ;
- le relatif succès de l'insertion dans le bâtiment (au sens de la politique institutionnelle d'insertion) par les structures hors secteur stricto sensu : elles génèrent une « moindre qualification » qui a ses débouchés, alors que le « plus formé » de l'appareil classique de formation ne bénéficie lui que partiellement des débouchés sectoriels¹¹.

On doit en effet considérer les apprentis comme globalement plutôt qualifiés (relativement à la situation générale du secteur) et constituant une main d'œuvre plutôt "souple" sinon précaire, moins payée que les salariés permanents, mais déjà employée sur des tâches similaires à celles des permanents.

3.3. Les difficultés récurrentes des entreprises à embaucher

Cherchant d'abord à recruter des personnels ayant été actifs et, si possible, qualifiés, les chefs d'entreprise de bâtiment expriment dès la mi-1997, c'est-à-dire aux tous premiers signes de reprise, des difficultés à recruter du personnel, et pour la première fois à un niveau plus élevé que celui de la mi-1994. Le taux de chefs d'entreprise exprimant de telles difficultés s'accroît ensuite très nettement et continûment, en 1998 et 1999, et se ralentit ensuite.

¹¹ Dans le contexte actuel et du fait de la gestion des ressources humaines par les entreprises, il ne s'agit nullement d'une formation initiale en « sur-nombre », mais au contraire d'un niveau d'effectifs formés directement adapté aux besoins des entreprises, qui ne s'expriment qu'à court terme et qui n'internalisent pas (ou plus) vraiment la formation alternée (elles ont besoin de jeunes directement productifs au travail, en fonction de critères multiples et complexes).

Ces difficultés engendrent un recours accru à l'intérim (cf. supra).

On peut ainsi supposer que l'intérim a beaucoup porté, d'une part, sur les jeunes et d'autre part sur des intérimaires ayant déjà travaillé dans la construction.

On peut faire l'hypothèse qu'il en est de même pour les CDD. Ce qui est sûr c'est que le secteur recrute un nombre important de CDD après une mission d'intérim (et donc une expérience professionnelle dans la construction) : leur part dans les embauches annuelles est plus importante que pour l'ensemble des secteurs, mais elle diminue fortement dans les entreprises de plus de 500 salariés, alors qu'elle est plus lissée selon la taille des établissements dans les autres secteurs.

Les difficultés d'embauche exprimées par les chefs d'entreprises se traduisent aussi par la poursuite du recours aux salariés étrangers, en général sur les postes non qualifiés, même si tendanciellement la part des salariés étrangers aurait tendance à augmenter en phase de récession et à diminuer en phase de croissance. En effet, globalement, la part des salariés étrangers a augmenté entre 1992 et 1999, aussi bien pour les salariés de l'Union européenne que pour les non européens (se situant au total à presque 15 % en 1999).

Enfin, elles aboutissent au fait que la part des jeunes salariés (moins de 30 ans) s'est fortement réduite sur la période 1992-1999 : elle passe de 28,7 % des salariés à moins de 22,1 %. Il y a donc là un phénomène qui devient structurel. Cela est confirmé par la baisse en valeur absolue des primo-entrants dans le secteur et parmi ceux-ci du contingent des plus jeunes. Du coup, en 1999, la part des plus de 50 ans est de presque 20 % (18 % en 1992) et celle des 30-50 ans atteint presque 57 % (52 % en 1992).

Mais le besoin d'apprentis fait que de 1992 à 1999, la part des moins de 20 ans a notablement augmenté, faisant porter la réduction signalée sur les tranches 20-24 et 25-29 ans.

Et pour conclure, cette propension forte à embaucher des salariés ayant déjà une expérience professionnelle dans la construction ou sortant d'une formation alternée dans les métiers du secteur freine considérablement toute évolution dans le recrutement de femmes. Les femmes représentent 9 % des effectifs salariés du BTP en 1998 soit pratiquement comme en 1990 (8,7 %). Et la plus grande partie de cette croissance provient des ETAM (80 % des effectifs féminins) et des cadres. En 25 ans, de 1984 à 1998, la part relative des femmes aurait même très légèrement reculé parmi les ouvriers (passant de 1,4 à 1,2 %).

3.4. La faiblesse de la formation professionnelle continue

Pendant longtemps, la formation continue dans le secteur a été surtout « occupationnelle » et non réellement structurante professionnellement. Elle participait de la gestion mutualisée et paritaire du non-emploi ou de la non-activité. Le fait que l'opération « former plutôt que licencier » ait été relativement facilement mise en place, avec un accord tacite sinon explicite des syndicats de salariés, en est une des illustrations.

Il est toujours particulièrement difficile pour les entreprises, quelle que soit leur taille, de produire de la formation continue qualifiante et diplômante. L'utilisation des crédits formation reste polarisée sur quelques stages, surtout liés à la formation technique de « complément » et à la « formation maison ».

Cependant, il faut souligner que l'analyse de la formation professionnelle continue des salariés sur la période des années quatre-vingt-dix se heurte à une triple difficulté statistique¹².

D'une part, les dispositions légales et les organismes compétents ont subi des modifications importantes pendant ces dix dernières années. En particulier : ce n'est que depuis 1989 qu'il existe une obligation de mutualisation pour les entreprises de moins de 10 salariés¹³ ; la loi du 20/12/1993 a profondément modifié le système d'agrément du CIF et a abouti à la création de deux OPCA pour les plus de 10 salariés ; modification des options A et B au sein des OPCA "plus de 10".

D'autre part, et largement en conséquence des modifications ci-dessus, les statistiques sont récentes et difficilement comparables entre les formations des artisans, des salariés de l'artisanat, des salariés des entreprises de plus de 10 salariés, et pour les "plus de 10" au sein même de cette branche. Ainsi, pour les entreprises en option B, les données recueillies par le GFC BTP sont-elles absentes ou incomplètes (obtenues à travers les observatoires régionaux des AREF). Mais aussi, pour tous les FAF et OPCA, un même stagiaire peut suivre plusieurs stages soit sur l'année soit sur quelques années, ce qui réduit le nombre réel de stagiaires des formations continues construction, par rapport à ce que présentent les statistiques.

Enfin, les évolutions ne seraient pas toujours les mêmes selon que l'on prenne en compte les stagiaires, les heures de formation ou les engagements financiers.

Les éléments qui suivent sont donc davantage tirés des propos de responsables interrogés que des statistiques à proprement parler, même si ces experts s'appuient bien entendu en bonne partie sur les statistiques qu'ils produisent ou connaissent.

1. En nombre de stages suivis, les années de crise ont connu des chiffres élevés, qui traduisent le mot d'ordre « former plutôt que licencier » lancé par les professions de la construction.

On observerait toutefois un tassement, voire un recul, en 2000.

¹² La quasi totalité des éléments qui suivent sur la formation professionnelle continue sont tirés de notre travail sur l'appui technique au projet de CEP Construction.

¹³ Avec la création du FAFSAB en 1989.

Nombre de stages suivis dans une formation continue du BTP

1985	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
50500	105700	133500	146500	138200	133100	137400	136000	133000	152500*

Source : DAEI-METL - * Estimation provisoire (janvier 2001)

2. Les entreprises ayant jusqu'à 9 salariés utilisent peu la formation continue et ont donc peu contribué à ce développement. Il en est de même, en gros, pour les entreprises de 10 à 19 salariés.

Les très petites entreprises et, surtout, les "petites PME" recourent à des stages en moyenne un peu plus longs et nécessitant des engagements financiers plus importants que les entreprises de tailles plus grandes.

Mais quelle que soit leur taille, les entreprises auraient fourni un concours financier plus soutenu pendant les années de « grande crise » (1993-1996) que postérieurement, même si une « relance » semble perceptible depuis 1998. C'est en particulier l'insertion en alternance qui connaîtrait un progrès très important depuis 2000.

3. En taux d'effort des entreprises, les progrès n'empêchent pas que le BTP reste, globalement, inférieur de moitié au pourcentage de l'ensemble des secteurs. Mais ce décalage est surtout « tiré » par les grandes entreprises du BTP, ayant plus de 500 salariés, qui comparativement à l'ensemble des branches réalisent un taux d'effort nettement moindre, avec une tendance du BTP à rattraper le reste de l'appareil productif.

Là encore, l'augmentation a été plus nette pendant les années de crise que depuis 1998 (mais il faudrait davantage de recul du point de vue statistique pour confirmer ou non cette hypothèse), pour toutes les tailles d'entreprises.

Effort de formation professionnelle continue des entreprises de construction de 10 salariés et plus (exercice année N-1, en % de la masse salariale, selon la taille)

	1995		1997		1999	
	BTP	Tous secteurs	BTP	Tous secteurs	BTP	Tous secteurs
10 à 19 salariés	1.45	1.60	1.54	1.73	1.54	1.77
20 à 49 salariés	1.52	1.87	1.66	1.87	1.63	1.89
50 à 499 salariés	1.69	2.49	1.80	2.52	1.82	2.53
500 à 1999 salariés	1.89	3.60	2.11	3.48	2.14	3.54
2000 salariés et plus	1.87	5.06	1.70	4.87	1.66	4.65
TOTAL	1.68	3.27	1.78	3.25	1.77	3.23

Source : CEREQ / DAEI-METL. Le taux de la construction ne comprend pas le versement annuel de 0.3% de la masse salariale effectué au titre de la taxe parafiscale à l'apprentissage. Cette statistique est tirée des déclarations 24-83 sur l'obligation du 0,9%, mais seules les entreprises ayant 11 salariés et plus doivent déclarer toutes leurs actions de formation.

4. Les taux d'accès à la formation (source : Céreq ; Exploitation des déclarations fiscales 24-83) sont nettement supérieurs pour les ingénieurs et cadres que pour les ouvriers. En revanche, la durée moyenne des stages est bien plus élevée pour ces derniers, et notamment pour les ouvriers non qualifiés (54 heures, contre 42 heures pour les qualifiés ; 27 heures pour les IAC).

5. La durée moyenne des stages semble diminuer depuis la reprise. Si les formations plus courtes indiquées par les statistiques portent sur les stages et non sur les stagiaires, il ne semble pas qu'un nombre important de bénéficiaires cumule plusieurs stages sur une courte période, a fortiori sur une année, et cela pour plusieurs raisons :

- il est particulièrement difficile pour une entreprise de construction, quelle que soit sa taille, de perturber les équipes ou les collectifs de travail en envoyant à plusieurs reprises un même stagiaire en formation (sur une période brève) ;
- parmi les formations non techniques, les plus importantes en nombre et en durée concernent l'informatique et il n'existe pas en général une offre de formation fractionnée ou modulée sur plusieurs stages (même si un même stage peut comporter plusieurs modules) ;
- de nombreuses formations techniques ne sont pas modulables, car elles correspondent plutôt à des formations « pointues » : c'est le cas des métiers ou corps d'état les plus techniques. Pour le gros-œuvre, la peinture, certains métiers des travaux publics, etc., il peut exister des modules, surtout destinés à élargir les compétences, mais ceux-ci sont intégrés au stages proposés ;
- de manière assez générale, les OPCA et organismes de formation, notamment lorsque la disponibilité des fonds diminue (fonds mutualisés par exemple) proposent voire conseillent les entreprises sur des formations mieux ciblées.

Il faut donc ne pas hésiter à affirmer qu'il y a une réduction des durées (et donc des coûts) de formation, surtout lorsque l'activité de l'entreprise est élevée.

De son côté, **la formation initiale** a connu une progression notable au cours des années 90. L'outil le plus largement utilisé reste le CAP, dont le nombre de diplômés progresse dans la décennie 90. Les entreprises expriment ainsi continûment leur intérêt pour cette formation : ils étaient 13 700 diplômés d'un CAP de la construction en 1993 (dont 8 200 à travers le CCCA), devenus 20 000 en 1999, alors que, rappelons les effectifs employés à la fin de la période ont à peine rattrapé le niveau d'avant la crise. Pour le BEP, les chiffres sont passés de 18 600 à 20 300.

Cependant, si l'effort de formation initiale augmente notablement, le nombre de jeunes entrant dans le secteur et s'y stabilisant (au moins pendant 1 an) évolue peu : il se situe toujours autour de 45 000, alors que le nombre total de formés dans les disciplines relevant de la construction, tous niveaux confondus, ayant mené à terme leur formation (sans nécessairement avoir obtenu le diplôme préparé) passe de 77 000 à 100 000 sur cette période.

Ce sont donc *les formés dans la construction mais non entrants dans le secteur qui sont davantage en augmentation* : de 40 000 en 1993, ils passent à 60 000 en 1999 ; ces jeunes devenant soit actifs dans d'autres secteurs, soit inactifs, soit demandeurs d'emploi ou stagiaires en formation.

CONCLUSION

Il n'a pas été question dans ce travail exploratoire, et donc dans ce court rapport, de contester le fait que précarité, chômage et exclusion sont des phénomènes d'abord sociaux, et même sociétaux, et macroéconomiques. De ce point de vue, les propos de Jean-Baptiste de Foucauld, alors Commissaire au Plan, dans sa préface au rapport de la Commission présidée par Bertrand Fragonard publié en 1993 [CGP 1993] « plantent » toujours bien le « décor » socioculturel de l'exclusion : rappelant que « la société repose toujours sur un équilibre plus ou moins réussi entre la nature, la culture et la technique [et que] ces trois composantes, tout comme leur articulation, peuvent être selon les cas, source d'intégration ou d'exclusion », il soulignait que « dans nos sociétés le lien social s'est affaibli sous l'effet de la mobilité géographique, de l'urbanisation et de l'individualisation des comportements ; l'accès au lien économique que représente l'emploi est inégalement assuré à tous. Les régulations mondiales progressent moins vite que la mondialisation elle-même ».

La recherche a consisté à *connaître et comprendre comment et sur quelles bases le bâtiment est ou non un contributeur aux phénomènes socioéconomiques globaux (voire mondialisés) d'emploi, de précarité et d'exclusion*. Du moins, s'agit-il d'une exploration de cette connaissance.

Dès lors une première limite du présent travail doit être considérée : pour des raisons de positionnement initial, la recherche s'est bornée à considérer l'emploi dans sa définition la plus immédiate, quantitative. Nous avons insuffisamment traité de l'emploi dans son approche sectorielle socioéconomique globale : l'emploi, c'est le nombre des effectifs employés, dont salariés, mais aussi la mobilité, le chômage, l'organisation du travail, les évolutions sociotechniques des postes de travail, la formation, et l'articulation de ces éléments. Des pistes ont cependant été ouvertes, notamment à travers trois éléments qui nous paraissent essentiels dans la construction : la **qualification**, la **non-qualification**, **l'âge des travailleurs** (salariés, chômeurs, artisans et chefs d'entreprise). Nous avons volontairement moins insisté sur deux autres éléments qui sont bien davantage étudiés à ce jour, notamment à travers les recherches du PUCA : **l'organisation du travail** et **la formation**.

Une autre limite porte sur le caractère trop global de l'approche du secteur lui-même : le bâtiment (voire la construction) ; mais cela est un enseignement tiré de la recherche. La **dimension du métier** est fondamentale pour approfondir l'approche engagée. Certes, l'analyse quantitative devient alors plus complexe, faute de données par métiers, mais il nous paraît qu'à partir du cadrage global et à travers les informations quand même disponibles, quelques « métiers sensibles » du point de vue emploi-insertion-précarité-qualification devraient être étudiés pour approfondir l'exploration engagée. L'intérêt du métier c'est aussi qu'il permet une approche transversale interentreprises et même par filière.

Enfin, nous n'avons pas du tout dans ce travail évoqué **la question de la productivité**, et notamment de la productivité apparente du travail, encore moins en comparant la construction et les autres branches économiques ou même l'ensemble de l'économie. Ce travail est à faire, mais plus largement, il faudrait resituer la problématique de la productivité dans celle de l'ajustement emploi/activité et de la gestion des ressources humaines.

C'est donc en dépassant les limites du présent travail que l'on pourra approfondir les premiers éléments conclusifs qui suivent.

1. Le bâtiment est un secteur¹⁴ de précarité au sens où il utilise en quantité importante les « formes particulières d'emploi » (contrat à durée déterminée, intérim, apprentissage et formation alternée¹⁵, passage par le non-travail¹⁶).

2. Le bâtiment n'est que partiellement un secteur de précarisation dans la double mesure où :

- il recrute aussi assez facilement des chômeurs, surtout si ceux-ci ont déjà une expérience dans le secteur ;
- n'ayant jamais connu ni un mode de production taylorisé ni un rapport salarial totalement de type fordiste, il ne développe aujourd'hui qu'incomplètement ses politiques et pratiques de gestion des ressources humaines sur les bases du marché ou encore de la performance individuelle (c'est un secteur où la régulation paritaire publico-privée, la production parcellisée et les conventions ou accords de branches sont encore assez puissants).

3. Le bâtiment serait un secteur d'insertion au triple sens où :

- il intègre socialement des travailleurs, et notamment les plus jeunes, sans leur donner de certitude ni même de stabilité quant à leur avenir professionnel (il proposerait d'abord une mise en processus éducatif puis une mise au travail plutôt qu'une formation puis un emploi) ;
- il constitue une sorte de gestion collective et paritaire (employeurs/salariés) du non-emploi ou de l'inactivité, y compris à travers la formation professionnelle continue ;

¹⁴ On parle ici bien entendu de « secteur » au sens de profession, sans viser à déterminer les responsabilités de ce phénomène uniquement au sein des directions d'entreprises.

¹⁵ Comme on l'a dit, apprentissage et autres formes de formation initiale en alternance ne sauraient être considérées directement ou institutionnellement comme des formes particulières d'emploi, mais de fait elles s'intègrent totalement dans la structure même de l'emploi discontinu dans le bâtiment et de sa gestion (passages fréquents par des périodes de non-travail voire de chômage). En outre, elles induisent des éléments de fragilité et d'incertitude pour les salariés qui sont bien caractéristiques de la précarité.

¹⁶ Le chômage partiel est très peu utilisé dans le bâtiment. Le non-travail, surtout entre deux chantiers ou en période d'intempéries, est en revanche au cœur même du fonctionnement du secteur.

- il offre de larges opportunités d'activités hors marché, en particulier à travers le logement social, activités qui sont prises en charge par les dispositifs et les structures d'insertion, mais aussi (et parfois concurremment) par les entreprises classiques.

C'est ce dernier aspect qui a été à ce jour le plus souligné et étudié, souvent à partir du rôle de l'Etat et des collectivités locales dans le bâtiment. Il nous semble que la présente recherche montre que l'analyse du fonctionnement du secteur est en fait plus complexe.

Il reste qu'il est **impossible de qualifier le bâtiment de secteur d'exclusion** ou même contribuant à exclure les travailleurs les plus fragilisés, même si :

- il « pousse » à la sortie assez rapidement (l'ancienneté de plus de 5 ans chez les jeunes est plutôt faible dans la construction) une partie des jeunes compagnons qualifiés qu'il intègre, alors que l'accès à la qualification se fait surtout à travers l'ancienneté ;
- il fragilise, ne fût-ce que par sa dimension cyclique, les moins qualifiés qu'il recrute ;
- il semble bien qu'il fonctionne de plus en plus sur un mode de bipolarisation étanche entre les travailleurs les plus qualifiés et les travailleurs non qualifiés et précarisés.

Au total, la recherche indique que les exigences des entreprises du bâtiment en matière d'embauche sont liées aux éléments suivants, facteurs de précarisation :

- une recherche de qualification toujours plus élevée, moins sous la pression de l'élévation du niveau technologique de l'acte de construire, qui n'est pas très forte, que sous la pression du fonctionnement même du secteur : celui-ci ne parvient pas à stabiliser en son sein une bonne partie des travailleurs qualifiés qu'il intègre et doit créer des « réservoirs » de main d'œuvre (chômage, formation, intérim, etc.) qualifiée mais aussi non-qualifiée (car faute de main d'œuvre non-qualifiée il y aurait un risque élevé de déqualification de la main d'œuvre réellement qualifiée) ;
- une faible capacité d'innovation sociale, se marquant notamment par un déficit de recherche, individuelle (dans les entreprises) et collective (au niveau professionnel), de refondation de son mode de production de l'emploi et de réduction du rôle des formes d'emploi précaire.

On doit ajouter que la forte **variabilité** sectorielle est ressentie par les entreprises comme une contrainte. Dès lors, elles tendent à développer (au niveau microéconomique) deux stratégies : la spécialisation, qui s'ancre ou engendre la notion de métier, socioprofessionnelle, et/ou la flexibilisation des procès de travail, à travers l'organisation du travail. En tant que tel, l'emploi semble peu intervenir « proactivement » dans cette gestion de la variabilité.

Il reste à évoquer **la question de la prospective**, absolument pas abordée dans cette recherche. Hormis le fait qu'un tel travail sera réalisé dans le cadre du futur CEP de la Construction, probablement mis en chantier en 2003, nous soulignons les difficultés réelles de prévision pour un secteur à l'activité très cyclique et fortement soumis à la commande publique.

On rappelle ainsi que le CEP de 1992 avait comporté une dimension très largement statistique, avançant notamment des prévisions chiffrées de moyen terme sur les tendances des recrutements dans la branche et sur les besoins en formation, très détaillés par sous-secteurs (bâtiment, lui-même décomposé en gros-œuvre et second-œuvre ; travaux publics) et pour l'artisanat du bâtiment. Dans le cadre de ce travail, une synthèse réalisée par la DAEI notait la nécessité d'« une centaine de milliers de recrutements à moyen et long terme par an » à travers des embauches « pour lesquelles les entreprises mènent des politiques de recrutement assez diverses » (page 38). Or ce niveau de recrutement n'a jamais été trouvé dans les années postérieures à 1992, puisqu'au contraire la construction a connu dès cette année-là dans une crise profonde, avec un recul de l'emploi.

BIBLIOGRAPHIE

1. Quelques éléments de repère

Barbier et Nadel. 2000. *La flexibilité du travail et de l'emploi*. Dominos, Flammarion.

CASP (Centre d'Analyse économique, de synthèse et de prévision). DAEI. Ministère de l'Équipement, des Transports et du Tourisme. Mars 1993. *Contrat d'Études Prévisionnelles des besoins en formation du BTP – Rapport de synthèse*.

CEE (Centre d'Étude de l'Emploi). Septembre 2002. Quatre pages, N° 53. *La précarité de l'emploi en Europe*.

CGP (Commissariat Général du Plan). Février 1993. *Cohésion sociale et prévention de l'exclusion – Rapport de la Commission présidée par Bertrand Fragonard – Préparation du XI^{ème} Plan*. La Documentation Française.

CGP : *Difficultés de recrutement : effets récurrents et structurels. Se souvenir pour prévoir*. Journée d'étude du 15 mai 2001. Documentation française. Notamment : intervention de Michel Amar, DARES.

Clément Cohen. Novembre 2001. *La situation professionnelle actuelle des personnes en difficulté insérées dans le secteur du Bâtiment de 1995 à 1998. Enquête sur l'insertion par l'économie auprès des entreprises de bâtiment*. Plan Urbanisme Construction Architecture (PUCA). DGUHC. Ministère de l'Équipement, des Transports et du Logement.

DAEI (Direction des affaires économiques et internationales). Ministère de l'Équipement, des Transports et du Logement. Plaquettes annuelles depuis 1985. *Formation, Qualification, Emploi dans la Construction en – Principaux chiffres*.

ESOPÉ (European Study of Precarious Employment). 2002. *Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour-Market-Related Risks in Flexible Economies*. Centre d'Étude de l'Emploi.

Le Monde. Marie-Claude Betbeder. 5 septembre 1995. *Former plutôt que licencier – Le BTP poursuit une démarche qui profite largement à sa main d'œuvre ouvrière mais peine à toucher les petites entreprises*.

PCA (Plan Construction et Architecture). Novembre 1992. *Le BTP est-il un secteur d'insertion pour les Jeunes ?* Cahier thématique Emploi-qualification-formation. Ministère de l'Équipement, du Logement et des Transports.

Jacques Pillemont. Juillet 1991. *Jeunes sans qualification. Le BTP est-il toujours un secteur d'insertion ?* PCA. Collection Recherches. Emploi-qualification-formation. Ministère de l'Équipement, du Logement et des Transports.

Rémi Lejeune. 1993. *L'Europe et l'insertion par l'économie*. CJDES/Groupe TEN. Syros.

Simon Wuhl. 1991. *Du chômage à l'exclusion ? L'état des politiques ? L'apport des expériences*. Groupe TEN. Syros. Alternatives.

2. Sites Internet

PUCA (Plan Urbanisme Construction Architecture), Programme « Innover ensemble » : www.chantier.net

DAEI / Ministère de l'Équipement :

www.equipement.gouv.fr/statistiques

« Industrie de la construction » : www.construction.equipement.gouv.fr

3. Sources statistiques publiques

Les principales sources statistiques publiques sur la construction sont les suivantes :

CÉREQ (Centre d'études et de recherche sur les qualifications)

Portrait statistique de la branche Construction, Danielle Roualdes, Pierre Simula, septembre 2001. DGEFP.

Déclarations 24-83 (formation continue)

Génération 92 (insertion des jeunes)

Génération 98 (idem – en cours de réalisation)

INSEE

Enquête Emploi (qualifications, attributs des personnes, précarité, origine de la main d'œuvre)

Fichier Démo (démographie des entreprises)

Fichier EAE-SUSE (caractérisation économique des entreprises). Pour la construction, l'enquête EAE est réalisée, publiée et diffusée par la DAEI/Ministère de l'Équipement)

Fichier SIRENE (base de données des entreprises et des établissements)

UNEDIC : fichier sur l'emploi salarié.

DARES : fichier DMMO-EMMO (mobilité de la main d'œuvre)

Fichier sur les missions d'intérim

DAEI / Ministère de l'Équipement

Les statistiques du ministère sont nombreuses. Cf. ci-dessus : éléments de repères et site Internet.

Des **sources professionnelles** existent également. Cf. les différentes organisations professionnelles et la **CNS BTP**.