

II - LE SECTEUR DES TRANSPORTS

Les problèmes de l'emploi dans les transports

Maurice Girault,
Service économique et statistique, Direction des Affaires Économiques et Internationales

Cette note décrit quelques aspects des problèmes de l'emploi dans les transports et propose plusieurs axes d'analyse susceptibles de donner lieu à des travaux de recherche.

Les transports créent encore des emplois, mais le secteur est de plus en plus sensible aux à-coups conjoncturels. Le secteur présente des situations très différenciées selon les modes, une hétérogénéité sur plusieurs plans : tendance de l'emploi et sensibilité à la conjoncture, qualification, exposition aux accidents du travail et au chômage, *turn over*... Une telle hétérogénéité différencie les transports du BTP.

Une autre caractéristique importante tient au caractère réglementé des activités de transport, avec un mouvement de déréglementation en cours au sein de l'Union Européenne qui touche successivement le transport routier de marchandises, le transport ferroviaire, l'aérien. Le secteur présente une forte rotation des personnels et parallèlement beaucoup de petites entreprises se créent puis disparaissent, ceci tout spécialement en transport routier, mais aussi dans le fluvial, le maritime, l'aérien et chez les auxiliaires.

Nous allons aborder successivement ces différents points bien qu'ils interfèrent les uns avec les autres.

I. Les emplois transports dans le secteur, et dans le compte propre

Une branche créatrice d'emplois sauf en 1992-1993

La branche transport emploie 850 000 personnes en 1990, 136 000 personnes de plus qu'en 1970.

Une croissance, assez forte des effectifs avant 1973, se poursuit à un rythme plus ralenti ensuite jusqu'en 1985, en reprise de 1986 à 1990-1991 puis en recul exceptionnel en 1993 :

1,5 % par an de 1959 à 1973

0,6 % par an de 1973 à 1985

1,3 % par an de 1985 à 1990

0,3 % de 1990 à 1993 (- 7000 emplois).

L'emploi augmente car la croissance de l'activité est plus forte que les gains de productivité : la valeur ajoutée augmente de 3 % par an (elle double entre 1970 et 1993), la productivité par tête augmente de 2,3 % par an (69 % en 23 ans) et l'emploi de 0,7 % (18 % sur la période) ; si on estime que les horaires de travail ont diminué de 15 %, les gains de productivité horaire sont d'autant plus élevés. Cette croissance de l'activité est directement reliée à la croissance économique, consommation des ménages ou production industrielle. Avec des phénomènes d'amplification de l'évolution des trafics, aux mouvements de reprise (1986-89) et de récession comme en 1975 ou 1993.

Les entreprises de transports et leurs effectifs deviennent plus réactifs à la conjoncture car le secteur est engagé dans un processus de déréglementation du marché intérieur : il en résulte une situation de concurrence accrue, qui se surajoute à celle du pavillon étranger en international. Ainsi, la situation des entreprises et l'emploi s'est davantage

dégradée pendant la dernière récession que lors des précédentes (cf. tableau et graphiques ci-après).

Des situations contrastées selon les modes de transport

Les emplois transports en 1993. Evolution depuis 1970

	En milliers et pourcentage		
	1993	1993/1970	
SNCF	193	- 110	- 36 %
dt br. tr. fer.	110	- 63	- 36 %
Transport routier de marchandises	250	64	35 %
Transport routier et urbain de voyageurs	201	41	26 %
fluvial.....	3	- 7	- 73 %
maritime.....	17	- 10	- 36 %
aérien	60	30	102 %
serv. annexes et auxiliaires.....	202	74	57 %
Branche transport	843	129	18 %

L'emploi diminue à la SNCF dont l'activité stagne entre 1970 et 1973 ; et il augmente en transport routier de marchandises dont la production croît fortement. Les personnels bénéficiant du statut de la SNCF deviennent moins nombreux, et inversement ils sont plus nombreux en transport routier là où les conditions de travail sont beaucoup plus difficiles.

L'emploi diminue en transport fluvial et mari-

time : leur activité régresse ou stagne, à cause de la concurrence des autres modes ou du pavillon étranger.

Dans ces quatre branches, les gains de productivité atteignent 1,3 à 2,5 % par an (cf. ci-dessous).

L'emploi augmente en transport urbain de voyageurs, dans l'aérien et chez les auxiliaires et les services annexes : leur activité croît (le transport

Production et valeur ajoutée, productivité par tête et emploi. Evolution 1970-1993

	Production	V.A.	TCAM	(70/93)
			Productivité	Emploi
Ferroviaire	- 0,1 %	0,0 %	2,0 %	- 2,0 %
Transport routier de marchandises	3,7 %	3,8 %	2,5 %	1,3 %
Transport routier et urbain de voyageurs	2,3 %	1,9 %	0,9 %	1,0 %
fluvial.....	- 3,3 %	- 3,7 %	1,3 %	- 4,9 %
maritime.....	1,2 %	- 0,4 %	1,6 %	- 1,9 %
aérien	7,1 %	9,0 %	5,9 %	2,9 %
serv. annexes et auxiliaires.....	4,1 %	4,0 %	2,0 %	2,0 %
Branche transport	3,2 %	3,0 %	2,3 %	0,7 %

urbain bénéficie du versement transport) leurs gains de productivité sont compris entre 1 et 6 % par an (ils culminent dans l'aérien).

L'importance des transports privés et des services logistiques dans les autres secteurs (agriculture et BTP, industrie et commerce)

A côté du secteur transport, il convient de mentionner l'importance des transports pour compte propre, dans l'agriculture et le BTP, l'industrie et le commerce. En transport routier surtout mais aussi en transport fluvial... les services logistiques s'occupant de l'organisation des transports, des expéditions et des réceptions. Plus de la moitié des poids lourds et 95 % des camionnettes et des petits camions font du transport privé.

Les effectifs correspondant étaient d'au moins 700 000 personnes en 1985 (selon le recensement de population de 1982 : environ 110 000 cadres et responsables, plus de 300 000 conducteurs et 307 000 ouvriers et employés), beaucoup plus selon certains auteurs (M. Savy, F. Rove). Ces effectifs avaient augmenté depuis 1970 jusqu'en 1985 (cf. Perspectives transports 2005), dans un contexte où l'inflation se répercutait sur des prix routiers réglementés et quasi-indexés avec la tarification routière obligatoire.

Depuis 1985, les trafics pour compte propre ont plutôt augmenté jusqu'en 1989-1991, mais le parc a diminué. Le nombre d'emplois sédentaires dans les entrepôts croît entre 1982 et 1990 (cf. rapport « logistique et emploi » du CNT), mais les effectifs de conducteurs « en dehors des transports » ont sensiblement diminué dans ce nouveau contexte de déréglementation et de forte baisse des prix routiers : on observe donc un glissement des conducteurs vers une moins bonne convention collective.

II. Un secteur fortement réglementé... en cours de déréglementation

Aujourd'hui encore, de nombreuses activités de transport demeurent très réglementées : le transport routier de voyageurs, les taxis, le transport routier de marchandises pour compte propre... C'était le cas du transport routier de marchandises en zone longue jusqu'en 1985 avec une offre limitée (les licences) et des tarifs obligatoires.

La déréglementation en cours en transport aérien sur le marché intérieur et européen, peut aboutir à une situation de concurrence destructrice pour les transports routiers et ferroviaires de marchandises (cf. articles M. Girault, J.P. Puig et A.

Rémy dans les Annales des Mines : La déréglementation provoque-t-elle la concurrence destructrice dans le transport terrestre de marchandises ?).

Le mouvement de déréglementation engagé dès 1972 en zone courte, connaît une étape importante en 1986 avec la libéralisation de la zone longue :
– les licences de zone longue qui avaient une valeur patrimoniale sont remplacées par des autorisations progressivement distribuées presque à la demande ;
– le tarif obligatoire cesse d'être appliqué, il est remplacé par un tarif de référence en 1989.

La libéralisation s'accompagne d'une importante baisse des prix et de la création de nombreuses entreprises. Ceci sans problème pour les routiers (mais pas pour le fer dont le trafic stagne alors que les prix diminuent) dans un contexte de forte croissance du marché. Mais la situation se dégrade lorsque la conjoncture marque le pas à partir de 1990 : les taux de marge chutent, les défaillances se multiplient, ainsi que les infractions aux règles de sécurité encore plus fréquentes qu'avant. Le fer perd de nouvelles parts de marché et son déficit s'accroît.

III. Une forte mobilité de l'emploi, et de très nombreuses créations et disparitions d'entreprises

Le turn over des emplois et des entreprises nouvellement créées

Les entreprises de transport créent près de 11 % de nouveaux emplois en un an (de mars 1992 à mars 1993, cf. estimation détaillée dans le rapport de la CCTN) soit 97 000 nouveaux venus dans le secteur.

Mais pendant la même période, 104 000 personnes le quittent : pour aller dans d'autres secteurs (pour 46 000 personnes) ou à la retraite, ou parce qu'elles se retrouvent au chômage (pour 32 000 d'entre elles).

Le taux de mobilité (moyenne des entrées et des sorties rapportée à la population salariée) est d'environ 11 %. Il atteignait 10 % en 1989 dans une période de bonne conjoncture.

Le développement du chômage

93 000 demandeurs d'emplois en 1993 ont travaillé antérieurement dans les transports. Ceci correspond à un taux de demandeurs d'emplois proche de 9 % contre 5 % en 1985. Soit moins que l'ensemble de l'économie. Ce taux avoisine les 15 % en transport routier de marchandises, il dépasse 30 %

en transport maritime et fluvial. Inférieur à la moyenne dans les autres sous-secteurs, il progresse vivement dans l'aérien.

De très nombreuses créations et disparitions d'entreprises

Plus de 10 000 entreprises de transport sont créées en 1993, soit un taux de création de 12 % qui avait culminé à 16 % en 1990 (et même 22 % en transport routier de marchandises). 28 000 entreprises sont défaillantes en 1993, soit un taux de 3,4 % au lieu de 1,2 % en 1987.

Le nombre des entreprises du secteur augmente faiblement, sans commune mesure avec les créations nettes des défaillances. Il semble qu'un très grand

nombre d'entreprises disparaissent, quelques années après leur création, sans laisser de créanciers.

IV. Des métiers du transport peu qualifiés

La qualification moyenne de l'emploi dans les transports est inférieure à celle de l'ensemble de l'économie. Tout spécialement dans le transport routier et les activités annexes, alors qu'inversement la proportion de diplômés est beaucoup plus importante en transport aérien et maritime.

Structure par diplôme des effectifs des transports en mars 1992-1993 (en %)

	Bac +	Bac +	Bac	CAP BEP	aucun diplôme
s68 transport ferroviaire.....	5,3	10,4	40,7	17,1	26,5
s691 tr. routier de march.	3,9	5,4	38,2	6,8	45,7
s692 autres tr. terrestres	6,1	8,2	36,8	7,4	41,4
s71 transport maritime	21,4	15,6	34,6	16,7	11,8
s72 transport aérien	29,0	32,5	18,2	10,0	10,3
s73-4 act. annexes et auxiliaires	14,5	14,7	28,8	9,1	32,8
total transport.....	8,7	10,9	35,1	9,9	35,3
total « économie ».....	18,6	11,7	30,0	7,6	32,1

Des salaires très variables

Le salaire brut moyen des salariés du transport est proche de 8 800 F en 1993. Plus faible dans le transport routier de marchandises et les autres transports terrestres, il est supérieur dans l'aérien. En transport urbain de voyageurs, le salaire est supérieur de près de 50 % à celui du transport routier de voyageurs. Le salaire moyen des chauffeurs s'établit à 6 800 F. La part des primes s'élève en moyenne à 9 % des gains des salariés des transports (hors SNCF et RATP), beaucoup plus pour les conducteurs de zone longue.

De nombreux accidents du travail

L'industrie du transport et de la manutention est un « secteur à risques » qui occupe la seconde place derrière le BTP. Les taux d'accidents sont élevés et on compte de nombreux accidents mortels ou avec

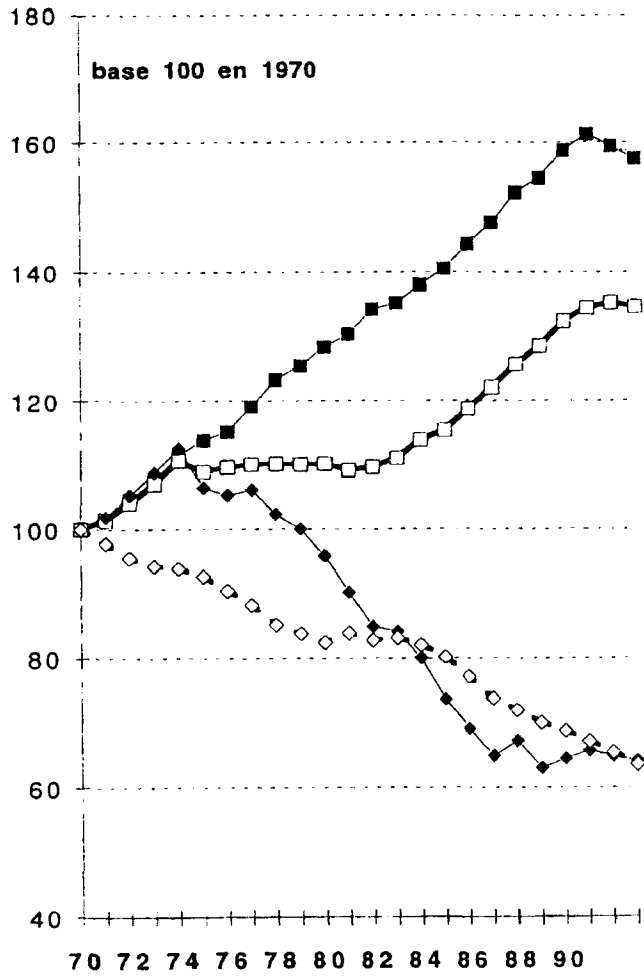
incapacité permanente, tout spécialement en transport et manutention de marchandises.

V. Conclusion

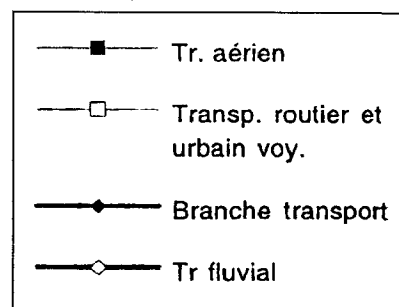
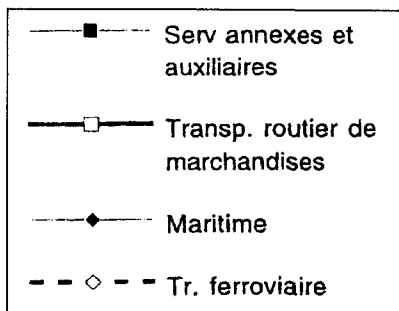
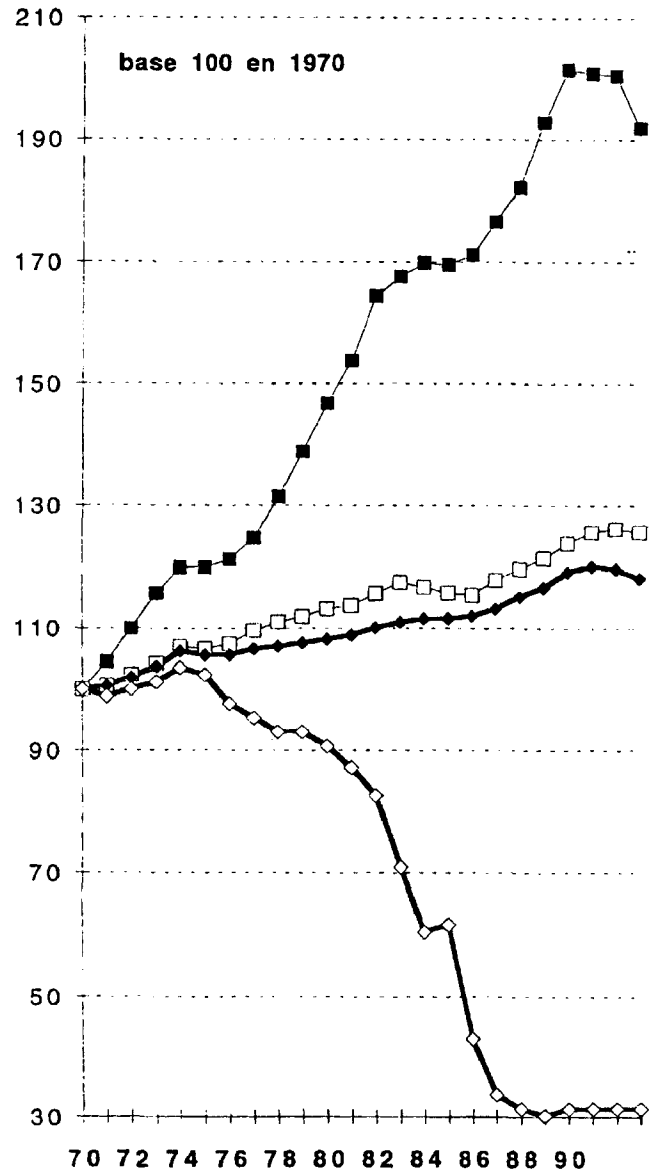
En guise de conclusion, disons simplement que plusieurs grilles d'analyse peuvent être appliquées aux problèmes de l'emploi dans les transports, et appellent des approfondissements et des recherches.

Le secteur a été (est) profondément marqué par la réglementation, la déréglementation en cours marquant très vite son empreinte. L'hétérogénéité du secteur recouvre souvent des dualismes : entre secteur public et entreprises privées ; entre secteur concurrentiel (TRM) ou protégé (transport urbain) ; entre ceux qui détiennent la maîtrise du fret, et l'artisan ou le tractionnaire dépendant de son donneur d'ordre et du minitel pour le fret de retour...

Evolution des emplois transports (1)



Evolution des emplois transports (2)



Le dualisme du marché du travail : une approche pertinente de l'emploi dans le secteur des transports

**Anne Perrot,
CEME, Université de Paris I**

Introduction

Les premières analyses du dualisme du marché du travail sont dues à Doeringer et Piore (1971). Ces auteurs caractérisent une telle structure du marché par les propriétés suivantes :

- tout d'abord, les emplois sont divisés en deux segments : dans l'un, le segment primaire, les emplois sont stables et bien rémunérés, tandis que les emplois du segment secondaire possèdent les caractéristiques inverses.
- Ensuite, ces propriétés sont liées aux postes de travail, et non aux salariés qui les occupent.
- Par ailleurs, la mobilité des individus entre les deux segments paraît très réduite.
- Enfin, les économies duales font généralement apparaître un fort taux de chômage, aucun des deux segments n'étant en mesure d'absorber tous les demandeurs d'emploi.

Pour Doeringer et Piore, la formation d'une structure duale du marché du travail s'explique par la constitution de marchés internes : certaines entreprises pourvoient leurs postes vacants en faisant d'abord appel à des salariés déjà présents dans l'entreprise. Les promotions et la mobilité interne donnent naissance à des carrières se déroulant au sein de l'entreprise, garantissant aux salariés des emplois stables et des rémunérations souvent supérieures à celles offertes par le marché externe. Ces emplois « à évolution interne » sont concentrés dans le segment primaire. Pour d'autres types d'em-

ploi, c'est le recours à des recrutements externes qui est la règle : les emplois ainsi pourvus constituent le segment secondaire ; ils présentent un taux de rotation plus élevé et des salaires généralement inférieurs à ceux qui prévalent dans le secteur primaire.

Ces « faits stylisés » décrivent assez bien la situation actuelle du marché du travail dans de nombreux secteurs de l'économie, et en particulier dans le secteur des transports. Depuis la libéralisation du transport routier de marchandises, au milieu des années quatre-vingt, le secteur des transports abrite à la fois des emplois bien rémunérés, au sein de firmes dans lesquelles il est possible de « faire carrière » (transport aérien, transport ferroviaire) et des emplois à fort taux de rotation, où les salaires sont beaucoup plus faibles (transport routier).

Les analyses du marché du travail en termes de dualisme ont longtemps appartenu au courant hétérodoxe dont Doeringer et Piore sont représentatifs. Pour ce courant en effet, la compréhension du dualisme relève d'une démarche essentiellement « holiste », mettant l'accent sur les mécanismes d'action collective à l'œuvre dans les relations d'emploi. L'organisation duale du marché du travail est vue dans ces travaux comme la résultante de rationalités collectives des employeurs et/ou des salariés, et n'entretenant que de lointains rapports avec les logiques individuelles sous-jacentes.

Pour l'approche « individualiste », qui caractérise le courant orthodoxe, une telle démarche n'est pas fondée, les décisions collectives ne pouvant être comprises qu'à partir des préférences individuelles des membres de la collectivité.

Le renouveau théorique qui marque depuis une quinzaine d'années la compréhension des dysfonctionnements du marché du travail permet d'appréhender, à l'aide des outils de l'analyse néoclassique, des concepts qui relevaient autrefois du champ exclusif de l'analyse hétérodoxe. Ainsi, l'analyse du phénomène syndical ou celle de la segmentation du marché du travail reçoivent-elles des fondements microéconomiques qui à leur tour permettent d'expliquer, au niveau agrégé, la dynamique du marché du travail et les effets souvent ambigus des politiques d'emploi.

Si le schéma général de Doeringer et Piore peut sembler convaincant du point de vue descriptif, il n'est pas suffisant pour comprendre la nature des mécanismes à l'œuvre. Le dualisme concerne-t-il la partition des emplois dans l'entreprise, ou distingue-t-il différents types d'entreprises, ces deux phénomènes n'étant d'ailleurs pas mutuellement exclusifs ? Comment s'articulent les deux segments du marché ? Si le fonctionnement du secteur secondaire s'apparente à celui d'un marché concurrentiel, comment comprendre qu'il subsiste du chômage dans une économie duale ? Enfin, quelle est la rationalité d'une telle organisation du travail ?

En ce qui concerne le secteur des transports, on peut penser qu'une double logique explique à la fois le développement du dualisme *des entreprises* et celui d'une segmentation des emplois *dans l'entreprise*. En effet, les contextes réglementaires dans lesquels évoluent les entreprises de transport sont très variés : le secteur ferroviaire est encore complètement abrité de la concurrence modale, et les caractéristiques de l'emploi dans ce secteur s'apparentent largement à celles du secteur primaire. Le transport aérien constitue un cas intermédiaire, à mi-chemin entre la réglementation et la libéralisation totale. Par contraste, dans le transport routier désormais totalement exposé à la concurrence, la main-d'œuvre est plus fluctuante, traduisant une forte instabilité de l'emploi, et les rémunérations sont plus faibles. A cette première partition, qui distingue des entreprises ou des groupes d'entreprises, se superpose classiquement celle des emplois au sein de l'entreprise.

Les nouvelles théories du marché du travail renouvellent considérablement l'éclairage porté sur ces problématiques. Les voies d'approche qu'elles

offrent font une large part à deux types de situations : les imperfections et asymétries d'information d'une part, et la concurrence imparfaite d'autre part. Les représentations qui mettent l'accent sur la nature de l'information détenue par les agents postulent que celle-ci n'est généralement ni parfaite, ni également répartie entre eux. Ceci a pour conséquence que certaines décisions, et en particulier celles qui concernent l'emploi et les rémunérations, sont prises alors que les agents se trouvent en situation d'incertitude. Par ailleurs, les asymétries informationnelles peuvent donner naissance à des comportements opportunistes de la part des individus, aboutissant à une inefficacité dans le fonctionnement du marché du travail. La prise en compte des situations de concurrence imparfaite, quant à elle, permet de comprendre les implications du pouvoir de marché détenu par certains acteurs sur le marché du travail, et notamment la sous-optimalité des équilibres au regard d'une situation plus concurrentielle. En particulier, ceci permet de comprendre comment des équilibres de sous-emploi peuvent s'installer durablement.

Cet article passe d'abord en revue les explications du dualisme du marché du travail ^(1 & 2) et s'attache ensuite à éclairer les effets des politiques d'emploi sur des marchés ayant une telle configuration ⁽³⁾.

I. Le dualisme des emplois dans l'entreprise : une conséquence des imperfections informationnelles

Une première explication de la coexistence, au sein des entreprises, d'emplois primaires et d'emplois secondaires vient de la prise en compte du contexte informationnel qui marque le contrat de travail.

Pour la *théorie des contrats implicites*, qui constitue le fondement de cette approche, les employeurs décident de l'emploi et des rémunérations dans un contexte d'information incomplète sur leur environnement conjoncturel : ils ignorent quel sera l'état du marché demain et le volume de la demande qui s'adressera à eux. Les contrats de travail qui sont signés dans ces conditions entre l'entreprise et ses employés potentiels tiennent compte de cette incertitude, et comportent une procédure « d'assurance », destinée à prémunir les salariés contre le risque de variations de leurs revenus. Le salaire contractuel est en effet plus faible que le

salaires concurrentiels dans les « états de la nature » favorables, et plus élevés dans les états défavorables. Cette assurance, optimale si les salariés ont plus « d'aversion pour le risque » que leurs employeurs, conduit à la constitution d'un bassin d'emploi fixe de l'entreprise, dont les membres bénéficient d'un salaire stable et relativement déconnecté des aléas conjoncturels. Les travailleurs « sous contrat » bénéficient ainsi de conditions d'emploi favorables : ils sont « attachés » par ces contrats de long terme à l'entreprise, et leurs rémunérations n'obéissent que très peu aux fluctuations de la conjoncture.

Mais il se peut que « l'état de la nature » se révèle par la suite meilleur que prévu : dans ce cas, le volume des emplois contractuels que l'entreprise a déterminé ex-ante peut se révéler sous-optimal, et insuffisant au regard des nouvelles perspectives du marché. L'employeur est alors incité à recruter au-delà du bassin d'emploi « contractuel », et à embaucher, à un taux de salaire cette fois concurrentiel, des salariés supplémentaires. Ceux-ci bénéficient de conditions d'emploi moins avantageuses que les salariés contractuels : leur salaire, déterminé sur le marché du travail, ne comporte pas de mécanisme d'assurance : il est donc nettement plus fluctuant que le salaire contractuel. En outre, dans une conjoncture moins favorable, ces travailleurs non contractuels seront licenciés.

On le voit, ce mécanisme explique assez bien la formation de deux catégories d'emplois dans l'entreprise : à côté des emplois primaires contractuels, stables et bien rémunérés, il existe des emplois secondaires, dont les rémunérations et surtout le volume sont très sensibles aux aléas conjoncturels. En pratique, les emplois primaires sont aisément assimilables aux contrats à durée indéterminée (CDI), tandis que les emplois secondaires s'apparentent aux contrats à durée déterminée (CDD).

Ce ne sont pas, conformément aux mécanismes de dualisme, les caractéristiques des salariés mais bien celles des emplois qui expliquent la segmentation. Deux individus aux caractéristiques productives identiques peuvent en effet appartenir au segment primaire comme au segment secondaire. En outre, conformément à la démarche méthodologique néoclassique, c'est bien la rationalité individuelle de l'entreprise dans cet environnement aléatoire qui explique la segmentation : la recherche de flexibilité et l'adaptation à des conditions de demande fluctuantes rend en effet optimale cette partition des emplois dans l'entreprise. Finalement, cette analyse permet aussi de retrouver une caractéristique notable des marchés du travail, européens

notamment : c'est le volume de l'emploi, et non le niveau des rémunérations, qui réalise l'ajustement à la conjoncture.

Plus l'incertitude de l'environnement est marquée et moins le travail est qualifié (c'est-à-dire que les coûts de formation sont faibles), plus le mécanisme qui vient d'être exposé est susceptible de se produire).

Toutefois, pour expliquer l'apparition du dualisme au niveau du marché lui-même et la répartition des entreprises entre les deux secteurs, il faut recourir à d'autres schémas explicatifs.

II. Une organisation du travail spécifique dans le secteur primaire

Tous les modèles qui visent à expliquer le dualisme du marché du travail reposent sur une vision spécifique de l'organisation du travail dans le secteur primaire. Ce mode particulier d'organisation découle soit des intérêts propres qu'y trouvent les employeurs, soit d'attitudes rationnelles des salariés. Nous envisagerons successivement ces deux approches.

1. Le dualisme : une conséquence des comportements des employeurs

Certaines activités productives engendrent des coûts élevés de rotation de l'emploi. C'est le cas par exemple s'il existe des coûts de recrutement, d'embauche et de sélection des postulants à l'emploi, ou encore si le poste de travail requiert un savoir spécifique, propre à l'entreprise et contraignant celle-ci à investir dans le capital humain de ses salariés. Dans ce cas, les coûts de rotation incitent l'entreprise à pratiquer une politique de rétention de main-d'œuvre qui passe par des salaires plus élevés que sur un marché concurrentiel. Les entreprises dont les emplois possèdent ces caractéristiques constituent le secteur primaire : offrant des salaires élevés et incitant ainsi les salariés à rester dans l'entreprise, les employeurs mettent bien en œuvre la gestion de l'emploi attachée à ce secteur.

Inversement, les entreprises qui ne subissent pas de coûts de rotation importants n'ont aucune raison de mettre en œuvre une telle politique et appartiennent au secteur secondaire. Il faut noter que ce schéma repose bien sur un comportement

rationnel des employeurs : même s'il existe du chômage, les firmes du secteur primaire n'ont pas intérêt à baisser les salaires puisque la baisse des rémunérations induirait un coût de rotation plus élevé ayant finalement un effet défavorable.

Un deuxième type de situation peut également donner des fondements au dualisme du marché du travail. Lorsque les employeurs observent imparfaitement les performances de leurs employés (c'est-à-dire leur productivité individuelle) du fait de l'impossibilité d'un « contrôle » parfait, ils doivent mettre en œuvre des procédures incitatives destinées à encourager « l'effort productif » des employés. Imaginons qu'un salarié fournissant un faible niveau d'effort ne puisse être « détecté » qu'avec une faible probabilité, mais qu'il soit alors licencié. Pour l'inciter à améliorer sa productivité, il convient de rendre le licenciement coûteux pour lui. Cet effet peut être obtenu en augmentant le salaire offert par l'entreprise par rapport à celui qui prévaut dans le reste de l'économie : bénéficiant d'un salaire plus élevé que celui auquel il pourrait prétendre ailleurs, le salarié a intérêt à opter pour un niveau d'effort élevé et le sur-coût en travail est finalement compensé, pour l'employeur, par une productivité accrue. Le salaire qui réalise l'arbitrage adéquat entre coût en travail et productivité est traditionnellement appelé « salaire d'efficience ».

On retrouve ainsi, dans les entreprises pour lesquelles ce mécanisme est pertinent, les caractéristiques du segment primaire : salaires élevés et emplois stables. Les entreprises au sein desquelles les tâches sont plus aisément contrôlables ne connaissent pas cet arbitrage ; elles sont amenées à proposer des salaires concurrentiels, et le mécanisme de rétention de la main-d'œuvre étant ici inopérant, le taux de rotation des salariés est beaucoup plus élevé. Ces entreprises réunissent les propriétés du secteur secondaire.

On remarque que comme dans le schéma précédent, le dualisme s'explique par des comportements rationnels des employeurs étant données les caractéristiques des emplois dans la firme. Les employeurs du secteur primaire n'ont pas intérêt à baisser les rémunérations en dessous du salaire d'efficience, les salariés n'étant alors plus incités à choisir le niveau de productivité efficace.

Dans ces deux exemples (coûts de rotation et observation imparfaite de l'effort productif), ce sont les employeurs qui trouvent intérêt à la constitution de marchés internes dans le secteur primaire et qui sont donc à l'origine de la segmentation du marché.

D'autres explications reposent sur le fait que les salariés peuvent eux aussi trouver un intérêt à cette situation.

2. L'intérêt des salariés à la constitution de marchés internes

Deux approches permettent de comprendre ce dernier point. Elles reposent toutes deux sur l'analyse du pouvoir de marché que peuvent détenir les salariés dans certains segments de l'économie.

Tout d'abord, un fort taux de syndicalisation confère aux syndicats un pouvoir de marchandage important dans les négociations salariales. Dans la mesure où les syndicats défendent d'abord les intérêts des salariés ayant un emploi et non ceux des chômeurs, leur intérêt est d'obtenir des employeurs des rémunérations élevées. Un syndicat qui intégrerait dans ses objectifs les intérêts des chômeurs aurait tendance à privilégier au contraire le volume d'emploi. On peut ainsi comprendre que les entreprises à fort taux de syndicalisation appartiennent plus volontiers au secteur primaire.

D'une manière plus générale, cette même problématique est à l'œuvre dans les approches en termes d'« insiders-outsiders ». Cette analyse repose sur un renversement du conflit d'intérêt traditionnel dans les relations d'emploi : ce conflit oppose ici non les employeurs et les employés, mais les salariés munis d'un emploi (ou insiders) et les chômeurs (ou outsiders). L'idée qui fonde cette approche est que les insiders détiennent une rente de situation par rapport aux chômeurs, ce qui leur donne un pouvoir de marché important. Cette rente peut provenir, par exemple, de coûts de rotation de la main-d'œuvre qui rendent les insiders et les outsiders imparfaitement substituables aux yeux de l'employeur, ou bien d'un savoir-faire spécifique qui a le même effet. Ceci permet aux insiders d'obtenir d'une part des salaires élevés, défavorables à l'expansion de l'emploi et donc au recrutement d'outsiders, et d'autre part la constitution de marchés internes qui renforcent leur avantage par rapport aux outsiders.

Bien sûr, ces approches qui voient dans le dualisme l'expression de l'intérêt des salariés ne sont pas incompatibles avec celles pour lesquelles le dualisme a sa source du côté des employeurs. Il s'agit même là de deux effets qui se renforcent mutuellement.

Ces explications théoriques donnent un éclairage intéressant sur le fonctionnement du marché

du travail. Quelle que soit l'approche considérée, la structure segmentée y apparaît comme une réponse rationnelle des acteurs à des situations « déviantes » par rapport à un marché de concurrence parfaite. Il s'agit soit d'incertitude et d'asymétries d'information, soit de l'exploitation par les uns ou les autres d'un pouvoir de marché, conduisant là où ces considérations sont pertinentes à la formation du secteur primaire. Il reste à envisager les conséquences que peut avoir sur l'efficacité des politiques d'emploi un tel fonctionnement imparfait des marchés.

III. Dualisme et politiques d'emploi

Il convient d'abord de souligner que le statut du chômage dans un marché du travail dual possède deux caractéristiques.

En premier lieu, il s'agit d'un chômage de type « file d'attente » à l'entrée du secteur primaire où les emplois sont rationnés.

En second lieu, il s'agit de chômage à la fois volontaire et involontaire. Le chômage est involontaire puisque les chômeurs ne peuvent espérer un emploi primaire en acceptant un salaire plus faible que celui qui leur est offert. On se rappelle en effet que les employeurs eux-mêmes ont intérêt dans le secteur primaire à proposer des rémunérations plus élevées que celles qui s'imposeraient dans un monde parfaitement concurrentiel. Mais, en un sens, le chômage est aussi volontaire puisque tout demandeur d'emploi peut être embauché dans le secteur secondaire qui fonctionne sur un mode parfaitement concurrentiel.

Le sous-emploi repose donc sur une politique d'embauche discriminante à l'entrée du secteur primaire, les entreprises de ce secteur employant plus volontiers des chômeurs que des individus déjà salariés dans le secteur secondaire. Sur le plan empirique, ce point trouve de nombreuses confirmations. Les travaux sur ce thème soulignent en effet le signal défavorable que constitue le fait d'avoir accepté un emploi secondaire (par exemple parce qu'un tel emploi engendre une perte de capital humain). Les individus recherchant un emploi primaire le trouveront plus facilement s'ils sont chômeurs que s'ils sont employés dans le secteur secondaire.

Par ailleurs, il est clair qu'une « bonne » politique d'emploi dans une économie duale devrait

non seulement avoir pour objectif de réduire le chômage, mais également le nombre des emplois précaires du secteur secondaire. Une série de mesures de politique économique ont fait l'objet d'évaluations théoriques et empiriques tenant compte de la structure duale du marché du travail.

Les politiques de salaire minimum dans le secteur secondaire ont ainsi été analysées. Comme le « bon » fonctionnement d'une économie duale repose sur l'existence d'un différentiel de salaire entre les deux secteurs, une augmentation du salaire « secondaire » induit une élévation du salaire primaire qui réduit la demande de travail dans ce secteur. La hausse du chômage résultant d'une politique de salaire minimum dans le secteur primaire provient ainsi de deux sources : tout d'abord, la hausse du coût salarial réduit l'embauche des entreprises. Ensuite, des perspectives de gain plus élevées dans le secteur primaire incitent des salariés du secteur secondaire à se mettre en « chômage d'attente ». On voit donc qu'une politique volontariste de hausse des rémunérations dans le secteur secondaire produit l'inverse des effets escomptés.

Les politiques de subventions à l'emploi primaire ont d'abord pour effet d'augmenter les emplois dans ce secteur : ces emplois viennent se substituer aux emplois secondaires, dont le nombre diminue. Mais comme dans le cas précédent, de meilleures perspectives d'embauche dans le secteur primaire accroissent les gains espérés dans ce secteur et induisent un chômage d'attente accru. La résultante de ces divers effets partiels est dès lors ambiguë : la baisse des emplois secondaires et la hausse du chômage d'attente se combinent pour accroître le sous-emploi, mais la hausse des emplois primaires peut venir éventuellement compenser cet effet négatif. Tout dépend alors des élasticités relatives de l'emploi des secteurs primaires et secondaires vis-à-vis du coût du travail.

Enfin, une politique d'emploi peut également moduler le nombre des emplois publics. On peut ainsi considérer que les emplois publics s'apparentent à ceux du secteur primaire concurrentiel, et que l'Etat peut donc intervenir directement sur le nombre de ces emplois. L'effet direct sur l'emploi, positif, peut cependant être contrebalancé par une diminution des autres types d'emploi. Il y a alors simple effet d'éviction. Là encore, les conséquences d'une telle mesure ne peuvent être mesurées qu'empiriquement et au cas par cas.

De manière générale, la conduite de la politique d'emploi au sein d'une économie duale est délicate du fait de l'interdépendance des trois segments

constitutifs du marché du travail : secteur primaire, secondaire et chômage. L'évaluation précise des mesures de politique économique requiert donc un travail théorique et empirique fin, puisque toute

intervention publique, qu'elle agisse sur les rémunérations ou plus directement sur le volume de l'emploi, engendre des flux complexes entre ces divers segments.

BIBLIOGRAPHIE

BOADWAY R., MARCHAND M., PESTIAU P., 1989, « Optimal public sector employment policy with endogenous involuntary unemployment », CORE Discussion Paper 8902.

BULOW J., SUMMERS L., 1986, « A theory of dual labor market with applications to industrial policy, discrimination and keynesian unemployment », *Journal of Labor Economics*, vol. 4, n° 3, 376-425.

DICKENS W., LANG K., 1985, « A test of dual labor market theories », *American Economic Review*, 75, 792-805.

DOERINGER P., PIORE M., 1971, *Internal labor market and manpower analysis*. Lexington Mass.

GUEDJ-ZAJDELA H., 1989, « Politique d'emploi public sur un marché du travail dual », Document de travail MAD 172.

GUEDJ-ZAJDELA H., ZYLBERBERG A., 1988, « Contrats implicites de long terme », Document de travail MAD 144.

JONES S., 1987, « Minimum wage legislation in a dual labor market », *European Economic Review*, 31, 1229-1245.

JONES S., 1987, « Screening unemployment in a dual labor market », *Economic Letters*, 25, 191-195.

LINDBECK A., SNOWER D., 1989, « The insider-outsider theory of employment and unemployment », MIT Press.

Mc DONALD I., SOLOW R., « Wages and employment in a segmented labor market », *Quarterly Journal of Economics*, 1115-1141.

PERROT A., 1992, *Les nouvelles théories du marché du travail*. Editions la Découverte, Paris.

PERROT A., ZYLBERBERG A., 1989, « Salaire d'efficacité et dualisme du marché du travail », *Revue Economique*, 40, 5-20.

La politique de l'emploi à la RATP

Yves Bucas-Français,
Chargé de recherche mission prospective et recherches Sociétales
Département Développement RATP

Ma participation à ce séminaire de recherche s'inscrit tout naturellement dans le débat auquel j'ai participé dans le cadre du thème V du PREDIT et pour lequel j'ai été rapporteur sur la partie « travail, emploi, compétence ». Pour éclairer le débat tel qu'il a été lancé pour cette séance, je souhaitais faire un détour sur les grandes options qui ont été prises par la RATP. Les changements de rationalités affectent généralement toutes les organisations du travail, il apparaît important de dresser le tableau des points d'accrochage d'une politique de l'emploi, telle que l'entreprise a eu à la mettre en place.

Tout d'abord nous devons partir de l'objectif affiché dans notre plan d'entreprise 1995-1997 qui résume la nature de la tâche que l'entreprise s'assigne et qui place l'ensemble de l'organisation dans un rapport particulier au changement. La RATP entend ainsi promouvoir un transport public de qualité pour **mieux vivre la ville**. Cet affichage mérite quelques mots sur la nature des transformations que vit au quotidien la RATP et qui alimente le débat lancé dans ce séminaire sur quelles organisations du travail et mettre en regard l'emploi.

La modernisation que vit actuellement la RATP s'est trouvée inspirée par le souhait de voir cette entreprise s'adapter à son environnement. En affichant comme élément clé de son développement la logique client, la RATP prenait une orientation claire. Cette mise en perspective affirmait un choix qu'accompagnait la détermination de logiques managériales. Ces bouleversements ont conduit tout naturellement l'entreprise à s'organiser autre-

ment. D'une entreprise technicienne et centralisée nous sommes passé à des organisations décentralisées centres de résultats économiques donnant l'impulsion à l'action au quotidien. La ville se trouve en pleine mutation dans laquelle s'inscrit l'activité des transports. Ce qui se passe dans ce territoire ne peut laisser indifférente la RATP. C'est la raison pour laquelle en même temps que l'entreprise affiche des politiques de qualité de service, elle définit dans ses priorités **la solidarité urbaine comme acte de citoyenneté**.

Exposé dans nos objectifs et pour aider les franciliens à mieux vivre la ville nous entendons continuer notre effort de modernisation, dans le respect de nos équilibres financiers. Nous considérons comme un des leviers important d'améliorer notre service et nos performances. Ce qui implique concrètement que nous marquons notre préférence autour de la qualité du transport et des espaces publics dont nous avons la charge. Nous entendons réduire le taux de fraude et valoriser la multimodalité. Ces affichages d'objectifs sur lesquels nous nous engageons publiquement témoignent à mon sens des changements intervenus. Nous sommes interpellés dans la gestion au quotidien par les déplacements de domaines de contraintes qui, antérieurement, résultaient plus des mutations technologiques. Aujourd'hui nous devons plus porter notre attention sur des catégories telles que la maîtrise des coûts, la qualité de service, la cohésion sociale.

En redéfinissant son activité la RATP développe une **culture de service**. La décentralisation de

l'organisation a orienté les choix sur les équipes locales, elles sont devenues le lieu privilégié des transformations. L'équipe de management pilote le changement, en mettant en avant la compétence des agents. Autant qu'il était possible l'entreprise a développé des transversalités notamment autour du déplacement et de la multimodalité. Nous avons développé des partenariats internes mais aussi avec d'autres entreprises comme la SNCF dans la gestion de pôles d'échanges. La culture de service aux clients nous fait développer des activités et nous engager sur l'accueil, la sécurité, la netteté, les espaces, l'information voyageur.

Dans ce contexte, les précisions sur ses missions et ses objectifs impliquent aussi de donner des points de repères sur des domaines où la RATP est aussi un acteur important à savoir l'emploi. La question de l'emploi, affichée dans son plan d'entreprise 1995-1997, se pose à la fois parce que l'entreprise recrute ses personnels mais aussi parce que l'entreprise met en œuvre une politique de solidarité, elle se préoccupe de l'emploi, du chômage, et de l'exclusion. Et à ce titre je pourrais citer quelques engagements :

- nous souhaitons faire plus à travers des propositions en matière d'emploi et d'insertion ;
- un programme d'embauches orienté prioritairement vers les jeunes. Il contribue à leur donner une qualification ;
- l'accueil des jeunes en formation (stages, contrats de qualification...);
- la participation à des actions d'insertion, en vue de favoriser l'accès à des emplois stables ;
- l'introduction de clauses d'insertion économiques dans nos contrats de sous-traitance ;
- le développement d'emplois de service qui répondent à des besoins identifiés et correspondent à un parcours d'insertion et de qualification.

C'est cette politique de l'emploi qui a été mise en œuvre dans toute l'entreprise dont le département des ressources humaines est promoteur que je vais présenter ici. Depuis l'été 1994 un gros travail de réflexion, de confrontation a été fait pour bâtir une politique cohérente de l'emploi. La RATP s'est entourée de conseils éclairés pour organiser l'action.

Nous estimons que nous avons une responsabilité particulière en matière d'emploi ne serait ce que parce que nous sommes, mis à part l'Etat, le premier employeur et recruteur en Ile-de-France. La RATP injecte entre ses dépenses d'investissements et de fonctionnement 7 à 10 milliards de francs dans l'économie nationale. Cette position particulière nous dispose à prendre notre responsabilité

dans la société et justifie ainsi le positionnement de l'emploi dans les enjeux stratégiques de la RATP. De plus, la RATP remplit chaque jour une fonction d'intégration et d'insertion en rendant la ville accessible à tous. Entreprise de service public, la RATP est sensible à la dégradation de son environnement. Pour parvenir à l'objectif que nous nous assignons nous affirmons que trois éléments sont déterminants.

1) **L'emploi est lié à notre réussite.** Avec le plan d'entreprise, les objectifs importants apparaissent en terme d'équilibre économique. La politique de l'emploi de la RATP est fortement liée à ses objectifs (trafic, recettes). Ce qui peut caractériser les chemins suivis en matière d'emploi par l'entreprise est la forte continuité en matière d'emploi. L'évolution des effectifs s'est toujours située entre 34 000 et 40 000 personnes. Sur le long terme ce phénomène s'explique dans la mesure où les suppressions de postes de poinçonneurs, par exemple, ont été compensées par des développements importants du réseau et des missions.

2) Dans l'affichage de nos emplois, nous avons la **volonté d'intégrer tous les emplois** et de la prendre en compte pour acquérir une vision globale. Ce qui vous amène à définir les termes :

- **emploi permanent** : ce sont les emplois des personnels dits statutaires mais aussi les contrats à durée indéterminée ;
- **emploi d'insertion** : il s'agit des contrats de qualification, des CES et des contrats d'adaptation ;
- **emploi direct** : emploi concourant directement à la mise en œuvre du service de transport en Ile de France par la RATP ;
- **emploi indirect** : emploi créé par la RATP à travers filiales ou associations liées, ou un financement des coûts de ces emplois ;
- **emploi induit** : ce sont les emplois générés dans d'autres entreprises par l'activité de la RATP. Ce qui correspond aux commandes et marchés.

3) Cette démarche suivie par la RATP a été l'objet d'une forte mobilisation des secteurs concernés de l'entreprise. Pendant plus d'un an, la construction **d'une démarche de type partenarial** a été tentée avec les partenaires sociaux. Ces négociations ne se sont pas soldées par la signature d'un accord, mais elles ont permis que s'établisse un dialogue sur l'emploi donnant des bases solides pour de nouvelles négociations. Au moment de la rédaction de cet article un protocole d'accord a été signé par l'ensemble des syndicats il porte le titre de « générations solidaires pour l'emploi des jeunes ». Cet accord envisage trois types d'actions : la cessation

progressive d'activité permettant d'embaucher des jeunes, le développement d'embauche de contrats de qualification, la diminution progressive des contrats emploi solidarité.

L'emploi aujourd'hui à la RATP, ses évolutions

Aujourd'hui, la position de la RATP en terme d'emplois se mesure par les **38 600 emplois directs** qu'elle affecte. Il est à noter que nous parlons d'emplois directs et non d'effectifs. L'emploi découlant de l'organisation du travail.

Parmi les **1 500 emplois indirects** générés par l'activité de l'entreprise sont comptés les personnels détachés pour le compte SYSTRA qui assure dans le domaine international la diffusion du savoir-faire en matière d'ingénierie de transport. Il existe une convention entre la RATP et SYSTRA à l'origine d'une filiale commune avec la SNCF, dans ces chiffres les agents SNCF ne sont pas inclus.

17 800 emplois sont induits. Ils découlent directement des 7 à 10 milliards injectés dans l'économie. Cette estimation repose sur les études réalisées à la demande de la RATP par le BIPE sur la base de modèles macro-économiques en vigueur à l'INSEE. Ce chiffre comprend à la fois les emplois strictement utilisés par la RATP dans le cadre de la sous-traitance, le nettoyage, par exemple, mais aussi les équivalents emplois dans le cadre d'activité partagée comme les salariés de Renault Véhicule Industriel qui participent à la construction d'autobus.

Evolution des effectifs entre 1970-1995

Comment expliquer l'évolution des effectifs qui sont passés de 36 500 à 38 900 ? Plusieurs périodes sont à prendre en compte. De 1970 à 1975, la modernisation du réseau a conduit l'entreprise à supprimer receveurs sur les bus et poinçonneurs pour le métro. L'emploi n'a baissé que de 2 000 à 2 500 dans la mesure où l'accroissement du réseau se réalisait en même temps. La période qui suit 1975 - 1981-1982 est une période de stabilité de l'emploi.

En 1982 a débuté pour trois années les grands recrutements des années 1980 résultant des mesures prises sous les gouvernements de l'époque

et notamment l'application de la réduction du temps de travail avec ses embauches nécessaires pour les secteurs d'exploitation de l'entreprise.

Deux périodes sont ensuite assez distinctes, l'une témoignant d'une baisse relative au niveau de l'emploi. Cette période enregistre la suppression de postes dans la maintenance et le tertiaire en 1984-1989 sans qu'il soit créé d'emplois à l'exploitation. L'autre, à partir de 1990 se caractérise par des gains de productivité dans les mêmes secteurs mais aussi par un redéploiement intégral des emplois supprimés à l'exploitation. Aujourd'hui, le niveau d'emploi est le même qu'en 1970 mais les emplois ont changé de nature.

Parmi les facteurs expliquant ces différentes périodes, nous pouvons noter que l'augmentation des effectifs de sécurité au sens sécurité publique, a joué un rôle important. La réduction du temps de travail a représenté un facteur déterminant pour l'augmentation des emplois, surtout avec la mise en œuvre pour tous les agents d'exploitation de mesures permettant d'attribuer les cent quatre repos.

Du point de vue de la gestion de l'entreprise, nous pouvons constater combien les indicateurs qui témoignent de l'activité de l'entreprise attestent des efforts de productivité de l'entreprise. Le PKO/effectif, c'est-à-dire les places-kilomètres offertes sur les effectifs, fait apparaître une plus grande productivité puisqu'il a augmenté de 66 %. L'entreprise produit plus avec les mêmes effectifs.

Depuis 1990, l'entreprise a procédé à des remaniements internes. La stabilité des effectifs ne doit pas masquer le redéploiement important qui s'est effectué. Par catégories, l'observation qui peut être faite montre que l'augmentation importante et continue de l'encadrement a été non seulement stoppée, mais inversée depuis 1990. Lorsque nous évoquons le terme de redéploiement, il ne s'agit pas de personnes mais de postes. Les sorties de l'entreprise dans certaines familles professionnelles (maintenance et tertiaires) ou catégorie cadres sont remplacées par des entrées dans d'autres familles (exploitation ou catégorie exécution).

Le recrutement depuis 1990 dans l'entreprise s'effectue annuellement avec une moyenne de 1 700 personnes. Il s'agit du nombre nécessaire pour maintenir nos effectifs. Bien que la situation soit en train de changer en 1990, il nous fallait embaucher 1 800 personnes par an, maintenant le nombre est réduit à 1 500, il y a moins de départs à la retraite, moins de démissions, et moins d'échecs à l'embauche. Pour répondre à la question de qui

sont les personnes que nous embauchons, nous embauchons principalement dans les métiers de base, ce sont principalement des machinistes et des chefs de station.

S'agissant de notre action pour l'insertion dans le domaine des emplois directs., nous avons toujours approximativement 600 CES à la RATP. Les emplois que nous leur offrons se répartissent pour moitié d'entre eux au RER où ils participent à la gestion des fluidités des voyageurs et au Département Sécurité où ils assurent la fonction d'assistants prévention service (APS). Les autres CES se répartissent dans tous les départements où ils assurent des fonctions de type tertiaire. Le nombre des CES recruté est important et nous ne souhaitons pas l'augmenter mais aller vers une diminution. Les CES ne doivent pas devenir un sas obligatoire pour rentrer dans un emploi RATP. Un chef de station sur cinq embauché en 1994 est passé par le parcours d'insertion. Nous souhaitons aujourd'hui déboucher sur de véritables emplois. Les contrats d'adaptation sont très liés à une embauche dans le mesure où ce sont des contrats signés avec des personnes de moins de 26 ans dont c'est le premier emploi.

La question de la solidarité face à l'emploi ?

La question qui se pose à l'entreprise correspond à la mise en pratique d'une politique d'emploi et d'insertion qui ne soit pas déconnectée de ses objectifs. Ainsi, nous allons continuer le renforcement de la présence auprès des voyageurs par redéploiement interne. Depuis cinq ans l'entreprise a beaucoup redéployé en interne. Il faut savoir que lorsque nous parlons redéploiement nous affichons des actions sur les postes et non sur des personnes. Il n'y a eu qu'un seul secteur, la maintenance ou les OS qui ont effectué des mobilités significatives. A part cette catégorie de personnels, personne n'a changé de métier. Lorsque les gens partent, et s'ils ne sont pas remplacés, en contrepartie, l'embauche s'effectue à l'exploitation. L'entreprise a une politique volontaire qui vise à ne pas embaucher, en profitant de l'état du marché de l'emploi, des jeunes surqualifiés. Nous souhaitons embaucher des sans diplômes pour leur donner une qualification. La cessation progressive d'activité fait partie du protocole d'accord. Il s'agit de créer des emplois en contrepartie de départs anticipés annoncés et travaillés avant le départ à mi-temps.

Mener une politique d'insertion

Dans les préoccupations fortes de la RATP, dans toutes ses démarches, il y a ce qui se rapporte à l'insertion et notamment plusieurs points.

Il y a une volonté forte dans toutes nos prises de positions de recherche de débouchés pour les Contrats Emploi Solidarité. Nous voulons faire en sorte qu'un nombre de contrats débouchent à l'issue de leur période sur un emploi stable. Un groupe de travail a été mis en place en interne pour examiner l'ensemble des possibilités. Actuellement, environ 20 % des CES sont recrutés à la RATP à l'issue de leur contrat. Ils sont recrutés principalement en tant qu'agents de station. Nous souhaitons plutôt ne pas accroître le nombre de CES mais faciliter des insertions à l'extérieur de l'entreprise.

Dans le cadre de la convention régionale « De l'insertion à l'emploi », nous avons inscrit la contribution d'un de nos centres de formation à Noisiel pour permettre l'ouverture d'un plateau technique destiné à l'information et à l'orientation des jeunes en préapprentissage des jeunes de 16 à 25 ans n'ayant aucune qualification.

Nous avons aussi ouvert nos marchés aux entreprises d'insertion et nous avons souhaité inclure dans les marchés des incitations lorsque les marchés s'y prêtent. Nous poursuivons ces objectifs avec précision dans la mise en place de dispositifs de qualification intégrés aux grands projets de l'entreprise. La démarche est engagée actuellement, en particulier autour des projets de construction de bâtiments. Le département du patrimoine de la RATP vient de créer un plan d'action pour l'emploi (PAE) c'est-à-dire une structure correspondant au groupement d'entreprises qui permet d'accueillir des personnes en insertion. C'est dans ce cadre que notre président Jean-Paul Bailly a signé avec les ASSEDIC un accord portant sur l'intégration et le financement pour les chômeurs de plus de huit mois. Il existe un autre dispositif autour du Grand Stade en Seine Saint-Denis un Groupement d'Intérêt économique a été mis en place sous l'égide du préfet de Seine Saint-Denis.

Et enfin dernier point, création en janvier 1996 d'une fondation pour la Citoyenneté dont la vocation est de coordonner les différentes actions de la RATP en matière d'emploi et d'insertion, et d'expérimenter les activités nouvelles pouvant permettre des créations d'emplois de services, d'environnement, de proximité et d'utilité locale.

Les nouvelles technologies : chance ou menace pour l'emploi dans le secteur des transports ?

**Jean Laterrasse,
LATTS, ENPC**

Je ne rappellerai pas ici les données macro-économiques qui font que la mobilité des personnes et des marchandises augmente tendanciellement, données qui sont liées à des évolutions en profondeur de la société et des processus de production (avec par exemple une division du travail de plus en plus éclatée spatialement). Ce serait sans aucun doute un beau sujet d'étude que d'évaluer globalement les effets sur l'emploi de ce type de développement. D'autres contributions faites dans le cadre de ce séminaire aborderont cette question de manière plus autorisée que je ne pourrais le faire.

Il est clair cependant que cela crée pour le secteur des transports une situation relativement privilégiée et relativement déconnectée des effets de la crise économique. Mais mon propos ici est autre : il traitera des effets des nouvelles technologies – c'est-à-dire des technologies liées au traitement de l'information – sur l'emploi dans ce secteur des transports, des problèmes ou au contraire des opportunités que ces technologies peuvent créer.

Ce propos s'appuie sur un ensemble de recherches, menées pour l'essentiel ces dix dernières années au sein du LATTS⁽¹⁾ ou plus secondairement, sur des données bibliographiques. Les terrains en sont divers. Ils concernent aussi bien les transports guidés et leur automatisation (VAL, MAGALY à Lyon, projet d'AIMT puis projet METEOR à Paris, mise en place du système SACEM sur le RER, projet ASTREE à la SNCF, etc...) que les évolutions en cours des techniques d'exploitation routière (gestion centralisée et/ou information aux usagers, via des systèmes fixes ou embarqués) et tout un ensemble d'innovations ou

de projets (évolution des systèmes de tarification ou de péage, émergence de nouveaux services, ...) moins spectaculaires, mais qui peuvent tous avoir des effets positifs ou négatifs sur l'emploi.

1. On ne peut pas transposer de manière mécanique dans le secteur des transports le constat fait dans l'industrie

Une première remarque, de portée générale, s'impose d'entrée: dans ce secteur des transports, – et cela vaut généralement pour les activités de services –, on ne constate pas de corrélation directe entre mise en oeuvre des nouvelles technologies et suppressions d'emplois. Cette situation est d'autant plus à souligner que, par le passé, le secteur des transports n'a pas toujours été épargné au plan de l'emploi par les bouleversements technologiques (voir par exemple les suppressions d'emplois générées dans les chemins de fer avec le passage au mode de traction électrique). Plusieurs facteurs concourent à cette situation :

– le premier, c'est que la problématique, en liaison avec la nature de l'activité de transport qui est d'abord une activité de services, est là plus qu'ailleurs de satisfaire une demande de plus en plus exigeante et diversifiée. Si l'automatisation permet de supprimer certains postes, ceux-ci sont en général compensés par le développement des fonctions commerciales, des fonctions d'accueil ou de sécurité. Dans ces domaines, la pression des usagers-citoyens est en général suffisamment forte pour que le développement de ce type de fonctions

compense au moins pour partie les gains de productivité dégagés par la mise en oeuvre des nouvelles technologies (voir MAGALY à Lyon).

– un deuxième facteur vient conforter cette tendance: si la mobilité des personnes et des marchandises augmente, cela est incontestablement lié non seulement à une évolution des modes de vie, mais singulièrement aussi des modes de travail et des activités, notamment productives. Un corollaire en est l'impérative nécessité de toujours mieux maîtriser ces déplacements, ce qui implique non seulement d'en diminuer autant que faire se peut la durée (transports plus rapides), mais aussi d'en réduire les aléas (transports plus sûrs et plus fiables: un retard sur l'heure d'arrivée prévue peut avoir des conséquences coûteuses). En clair, les transports ne sont pas une activité de services banale: la place qu'ils occupent dans les performances des systèmes de production et le bon fonctionnement des systèmes urbains est de plus en plus stratégique.

– un troisième élément est lié à la nature même des nouvelles technologies et à leurs logiques de mise en oeuvre, en particulier dans les zones urbaines ou péri-urbaines: il s'agit principalement, pour une infrastructure donnée (qui est l'investissement le plus coûteux et le plus difficile à reconfigurer), d'**optimiser la gestion des flux**. Cette optimisation exige que la disponibilité de l'ensemble constitué par l'infrastructure et le système de gestion des flux soit elle-même maximale, ce qui conduit à développer les tâches de maintenance au sens large de ce terme.

2. Le problème-clé de la maintenance

Ce problème concerne naturellement l'ensemble des équipements informatiques et des automates impliqués dans le fonctionnement du système, d'autant que dans des infrastructures où l'on pratique ce type de gestion des flux, on sait bien que les effets d'un incident technique, au départ mineur, peuvent être très vite cumulatifs et qu'on évolue dans un espace-temps très contraint. S'y ajoutent ici les difficultés intrinsèques à la maintenance de systèmes où l'électronique prend une place de plus en plus prépondérante: on sait que les possibilités d'une maintenance préventive sont forcément limitées, et que les techniques de maintenance prédictive sont difficiles à mettre en oeuvre et plus exigeantes sur le plan de la main d'oeuvre.

Mais cette notion de maintenance élargie concerne aussi l'**infrastructure physique**. On peut citer ici un exemple qui ne concerne pas le secteur des transports mais qui s'y apparente fortement :

c'est l'exemple du réseau d'assainissement de la Seine Saint-Denis (2), où l'automatisation a conduit à une augmentation sensible du nombre des égoutiers. Cela s'explique par le fait que dès lors que le réseau entre dans un processus d'automatisation où l'on va essayer d'utiliser plus intelligemment le maillage du réseau pour mieux répartir les flux dans l'espace et dans le temps, on a besoin que la disponibilité de l'infrastructure soit elle-même maximale.

Ajoutons que tous les outils de modélisation mis en oeuvre ne peuvent être réellement opérationnels que si on a à chaque instant une connaissance correcte de l'état du réseau, de sorte que se trouvent à la fois créés par l'informatisation le **besoin et la possibilité technique** de modifier profondément le rythme et les modalités d'entretien de ce type de réseau, en liaison donc avec une utilisation rationnelle des équipements de gestion informatisée. On retrouve ce type de problématique dans le domaine de l'exploitation routière, où les problèmes de coordination, d'organisation et de programmation des chantiers par exemple vont se poser avec une acuité accrue.

3. La gestion des bases de données

Il est également utile de s'arrêter un instant sur l'infrastructure informationnelle. Plus on avance dans l'utilisation de systèmes informatisés, en particulier dans le domaine de l'exploitation routière, et plus on constate l'importance de disposer de bases de données fiables concernant les variations spatio-temporelles des flux sur lesquels on veut opérer. Ces bases de données ne procèdent pas de la génération spontanée. Leur enjeu est considérable: prévision, calage et validation des modèles, mise au point d'outils de simulation aussi bien pour la gestion en temps réel des flux que pour la planification des infrastructures...

Un autre impératif tend à faire de ces bases de données un outil de gestion essentiel: c'est la maintenance des équipements intervenant dans les chaînes de mesures des flux, et donc dans les infrastructures informationnelles. Cette maintenance est stratégique: de sa qualité dépend pour une bonne part la fiabilité des informations produites pour les exploitants des réseaux et leur crédibilité pour les usagers lorsqu'il s'agit de systèmes d'information développés à leur intention. Or, on a pendant un temps sous-estimé le coût de cette maintenance: il faut en effet souligner que ces chaînes de mesures interviennent quasi toujours en milieu ouvert, et dans des environnements souvent agres-

sifs pour les installations (chaussées, bordures de routes, égouts,...). Dans un tel contexte, les bases de données ont une double fonction: d'une part, elles permettent de reconstituer les données manquantes, en cas de défaillance de certains éléments de la chaîne de mesures. D'autre part, elles peuvent être utilisées pour détecter les équipements défaillants, et déclencher des procédures d'intervention (3).

La mise au point de ces bases de données et leur mise à jour permanente demande des personnels qualifiés. Il n'est évidemment pas possible de confier ce genre de tâches à des agents qui ne s'y consacraient qu'à temps perdu... Non seulement il ne s'agit pas de tâches subalternes, mais tout conduit à considérer que la mise au point de ces bases de données constitue pour la connaissance et la maîtrise des flux des enjeux essentiels. Personnellement, j'ai même tendance à penser que l'intérêt principal des grands systèmes d'information qui se développent pour la gestion des réseaux de transport sur de vastes échelles réside précisément dans la possibilité qu'ils ouvrent de constituer de telles bases de données.

4. Les limites de la sous-traitance

On peut faire pour ces bases de données le même constat que celui fait couramment pour les systèmes d'information géographiques et pour l'informatique municipale: on a voulu considérer que des systèmes « clé en mains » pouvaient rendre des services adaptés aux besoins de telle ou telle collectivité territoriale, sans que celle-ci ne consente les efforts nécessaires non seulement pour la formation des personnels utilisateurs – cela est généralement assez facilement admis –, mais aussi pour l'adaptation des systèmes et pour la constitution des bases de données nécessaires, ce dernier terme étant généralement gravement sous-estimé (4,5,6). D'autant qu'une base de données n'a de valeur que si elle est constamment mise à jour. Cela est vrai aussi, même si la fréquence de mise à jour en est moindre, des logiciels et des outils de modélisation utilisés: un système d'information doit « vivre » pour ne pas devenir rapidement obsolète. En bref, un tel système a forcément un coût d'exploitation, qui intègre les coûts des personnels qualifiés sans lesquels les projets d'implantation de nouveaux systèmes risquent fort de se solder par des échecs.

De manière plus générale, cette remarque conduit aussi à souligner les limites de la sous-traitance: il est d'usage de faire appel pour l'informatisation des réseaux techniques à des sociétés d'ingénierie spécialisées. Les cahiers des charges qui leur

sont alors proposés contiennent parfois bien des lacunes, qui se révèlent lourdes de conséquences lorsqu'il faut faire évoluer le système. Et cette évolution apparaît souvent nécessaire aux termes d'une phase de « rodage » du système implanté. En fait, seules « marchent » correctement dans ce domaine les sous-traitances qui reposent sur de véritables accords de partenariat: d'une part, le service d'exploitation possède – et lui seul en général – la connaissance (l'expertise) indispensable pour la définition du système informatique et de ses fonctions; d'autre part, si de son côté la société d'ingénierie maîtrise le savoir-faire nécessaire à la conception du logiciel, la prudence la plus élémentaire veut que le service d'exploitation dispose en interne des compétences nécessaires à la maîtrise des outils informatiques qui seront implantés et à leur évolution. Il va de soit – cela ne me semble pas sans conséquences pour le Ministère de l'Équipement, au sein duquel de nombreux métiers sont liés traditionnellement à l'exploitation des infrastructures –, que mener à bien ce processus d'informatisation implique que soient développés les emplois, les compétences et les métiers correspondants.

5. Des systèmes de plus en plus complexes d'acteurs

Au sein même des services concernés, l'informatisation a en termes d'évolution des emplois et des métiers d'autres conséquences: mieux gérer les flux sinon en temps réel tout au moins de manière plus « tendue » suppose une maîtrise de toute la chaîne d'information en amont et en aval: c'est ainsi que, outre la nécessaire constitution de bases de données adaptées, les informations météo par exemple (avec la précision spatiale adéquate) vont revêtir une importance plus grande, ou bien que de nouveaux métiers apparaissent (tels les ingénieurs spécialisés en hydrologie urbaine pour les réseaux d'assainissement).

Un autre élément en découle: c'est que ce type de gestion des flux, au-delà du problème de maîtrise de toute la chaîne d'information pour mieux traiter les inévitables aléas, va induire une **tension des services périphériques**, dont les performances vont elles aussi être fortement sollicitées: c'est par exemple le cas des services de dépannage et de tous les services de secours ou de sécurité dans le domaine de l'exploitation routière. Un véhicule qui tombe en panne même en dehors des heures de pointe peut en quelques minutes provoquer des kilomètres de bouchon et anihiler tous les effets d'un système de gestion des flux, a for-

tiori s'il s'agit d'un poids lourd ou d'un accident impliquant plusieurs véhicules, auquel cas la paralysie peut avoir des conséquences à l'échelle de toute une agglomération... A quoi servirait la mise en place d'un coûteux système d'information permettant la détection automatique et quasi-instantanée d'un incident s'il faut ensuite des heures pour en traiter la cause ?

De fait, les nouveaux systèmes de gestion des transports impliquent un ensemble plus important et plus complexe d'acteurs dont la bonne **coordination** apparaît comme un élément déterminant des performances globales de ces systèmes. Cette coordination, qui constitue une corollaire de la maîtrise de toute la chaîne d'information permettant d'anticiper autant que faire se peut sur les événements susceptibles d'écarter le système de son fonctionnement normal, nécessite des **services correctement dimensionnés, homogènes quant à leur performances**, et dont la configuration permet une adaptation à des charges de travail qui peuvent subir des variations temporelles rapides et parfois brutales.

Il est de ce point de vue légitime de parler de **systèmes coopératifs**, même si cette coopération, au plan institutionnel, ne va pas toujours de soi. Ainsi, dans le cas des voies rapides d'Ile-de-France, les travaux d'infrastructures dépendent de huit DDE, alors que, d'un point de vue fonctionnel, il s'agit d'un seul et même réseau. La solution choisie de créer un Service d'Information et d'Exploitation routière (SIER) à l'échelle régionale (sous l'égide de la DRE) s'imposait. Il n'est toutefois pas sûr que cette création ait été possible si le développement du système d'information SIRIUS* n'avait par ailleurs donné à ce Service, avec des outils d'exploitation adaptés, une légitimité d'exploitant. Cette légitimité lui a été bien utile pour assurer progressivement les tâches de coordination des chantiers.

Le même besoin de cohérence se devait de prévaloir dans l'exploitation de ce réseau de voies rapides et du Boulevard périphérique parisien, puisque là encore, la logique fonctionnelle imposait de considérer qu'il s'agissait d'un seul et même réseau. Mais des problèmes institutionnels interdisaient au SIER la possibilité d'étendre son autorité sur le Boulevard périphérique (celui-ci étant voie communale de la Ville de Paris et de ce fait géré par elle). La nécessaire coopération s'est donc là traduite par la mise en place progressive d'échanges d'information selon des protocoles précis entre le SIER et la Ville de Paris, en prenant appui sur les systèmes d'information semblables qui avaient été mis en place.

Ces structures coopératives peuvent donc prendre des formes diverses, et la réalité en offre déjà tout un éventail. Mais il convient là aussi d'insister sur le fait que ces structures coopératives ont un coût (on peut parler au sens strict de coût d'organisation, que des systèmes d'information adaptés peuvent contribuer à réduire, mais en aucun cas à supprimer) et qu'elles ne peuvent être réellement opérationnelles que si les fonctions correspondantes sont prévues dans les organigrammes des services concernés.

Bien sûr, des exemples peuvent être aussi donnés où, à terme, les nouvelles technologies conduiront à des suppressions d'emploi. Il est par exemple raisonnable de penser que les péages autoroutiers, sous leur forme actuelle, connaîtront le même sort que celui qui fut jadis celui des poinçonneurs du métro. Mais n'y a-t-il pas d'ores et déjà une situation quelque peu anachronique dans la part de personnels occupés à la perception des péages par rapport à ceux consacrés à l'exploitation routière proprement dite ? La question se pose d'autant plus que les informations produites à partir des péages – les entrées et les sorties des véhicules, leurs types, etc – ne sont pratiquement pas utilisées aujourd'hui pour l'exploitation en temps réel, alors qu'elles pourraient apporter des indications utiles et qu'elles sont facilement accessibles.

6. Quelques éléments économiques

D'un point de vue économique, le coût des systèmes d'information pour l'exploitation des infrastructures et/ou des systèmes de transport doit être rapporté non pas aux techniques de gestion anciennes, mais aux gains de capacité obtenus en matière de traitement des flux et aux investissements qui auraient été nécessaires pour avoir un résultat comparable. Ce type d'évaluation est à l'évidence clairement en faveur des systèmes de gestion centralisée: grosso modo, on peut estimer que le coût d'un tel système est de l'ordre de 1 à quelques % du coût de l'infrastructure et le gain de capacité, notamment en zone urbaine où ce type de comparaison est le plus pertinent, de l'ordre de 20 à 30 %.

Disant cela, je n'oublie pas que parfois les travaux d'adaptation des infrastructures nécessités par la mise en oeuvre de tels systèmes peuvent venir gréver les coûts initialement prévus (c'est effectivement un aspect qui a été longtemps négligé, y compris d'ailleurs sur les infrastructures récentes...). Je n'oublie pas non plus les coûts d'exploitation intrinsèques de ces systèmes, qui eux

aussi, comme déjà indiqué, ont été souvent sous estimés. Sur ce plan, au demeurant, des évaluations précises, mettant en regard ces coûts et le niveau des performances escomptés, restent bien souvent à conduire.

Il reste que, globalement, l'économie d'investissement réalisée à performance donnée du système de transport dégage généralement une marge pour l'exploitation dont peut bénéficier l'emploi. On pourrait ici développer l'exemple du métro automatique, qui a priori serait un cas où l'automatisation pourrait induire des emplois : en effet, la suppression des conducteurs va libérer potentiellement à peu près 25 % des postes de travail. J'ai noté tout à l'heure que cela était partiellement au moins compensé par le renforcement des effectifs dans les fonctions de maintenance, d'autant qu'en général, ce problème ne se pose pas de façon statique, toutes choses restant par ailleurs égales : l'automatisation va permettre une exploitation plus souple, mieux adaptée à la demande. Elle va permettre par exemple un accroissement du rythme de circulation des rames en heures creuses ou une extension en fin de journée des rythmes de circulation des heures de pointe, et cela, à coût d'exploitation quasi-constant.

Mais intensifier l'utilisation des rames, suppose aussi un renforcement de la maintenance, etc... C'est naturellement d'autant plus vrai que l'automatisation des fonctions de conduite, la protection des infrastructures impliquent des systèmes plus exigeants en matière de maintenance, de sorte que, même dans un cas comme celui du métro, on se trouve du point de vue de l'impact sur l'emploi en présence de courbes relativement plates, avec compensation au moins partielle des suppressions d'emploi, voire maintien de l'emploi si on veut accroître la présence du personnel dans les stations... Bref, la problématique générale est plutôt ici – et cela fait me semble-t-il l'objet d'un consensus général chez les élus et parmi les autorités organisatrices de transport – une **problématique d'amélioration du service à coût d'exploitation constant**, et donc à effectifs sensiblement constants.

Certes, on sait dans le domaine des transports l'amélioration de l'offre crée l'augmentation de la demande. Mais cet effet d'entraînement n'est-il pas plus effectif encore lorsqu'on construit de nouvelles infrastructures, et de ce point de vue aussi, le recours aux nouvelles technologies de l'information n'est-il pas, mieux qu'une solution d'attente pour un re-dimensionnement futur des infrastructures, un compromis économique raisonnable ?

7. Pour conclure...

On est naturellement amené à se poser une question qui est légitime : ne peut-il pas y avoir des innovations technologiques qui soient tout de même susceptibles de bouleverser les données du problème ? Plusieurs exemples peuvent venir à l'esprit ; j'en citerai deux :

– le GPS qui permet le positionnement des véhicules avec une précision a priori suffisante ne va-t-il pas dans les systèmes de guidage des mobiles (véhicules particuliers, poids lourds,...) supplanter progressivement les infrastructures d'information lourdes (type systèmes de balises raccordées à un ordinateur central) ?

– les balises remplaçant les tapis de transmission disposés en continu le long des voies pour les transports guidés ne vont-elles pas de la même façon réduire les tâches de maintenance des métros automatiques ?

Sans avoir la prétention de faire une prospective fine des développements technologiques à venir, deux remarques me semblent pouvoir être faites de ce point de vue :

– les choix existants entre des systèmes fixes assez coûteux en investissements et des systèmes légers nécessitant peu ou pas d'infrastructures n'est pas nouvelle (voir la dualité entre le réseau téléphonique commuté et le téléphone cellulaire...). Mais les deux types de systèmes n'ont généralement pas les mêmes performances et ne rendent pas les mêmes services (par exemple, le GPS assure le positionnement du mobile, mais ne permet pas de lui transmettre des informations sur l'état du trafic et nécessite l'utilisation parallèle d'un système de guidage dynamique...). En fait, il est raisonnable de penser que ces différents types de technologies sont au moins autant complémentaires qu'elles ne sont concurrentes...

– une deuxième réflexion est que si l'éventail toujours plus large des technologies ouvre la palette des choix possibles pour la modernisation de nos systèmes de transport et une meilleure satisfaction des besoins des usagers, il conviendrait à tout le moins de retenir parmi les indicateurs à prendre en compte celui de l'emploi et de la qualification. Je crois avoir montré que dans ce secteur des transports, cela était compatible avec le souci de préserver les équilibres économiques. Ajoutons que l'innovation est d'autant plus bienvenue qu'il s'agit au plan industriel, d'un domaine où la France a de bonnes cartes à jouer sur le marché intérieur comme à l'exportation.

Sans doute faut-il aussi souligner de ce point de vue les bienfaits d'une politique volontariste de développement des transports publics (l'essence des voitures individuelles, ce n'est pas seulement de la pollution, ce sont des emplois qui partent en fumée...). Cela paraît d'autant plus nécessaire et urgent que l'étalement des agglomérations conduit – on ne le sait que trop – au développement de l'usage de la voiture individuelle dans les déplacements intra-urbains. L'exemple des États-Unis est en outre là pour montrer qu'en France, si on n'y prend garde, on est sans doute assez loin d'avoir atteint un taux maximum de motorisation des ménages... Si on veut bien considérer que l'augmentation du taux de motorisation a comme corollaire le vieillissement du parc et que ce sont les

véhicules les plus anciens qui polluent le plus, on comprendra l'importance de l'enjeu à un moment où les voix les plus autorisées soulignent les dangers d'une aggravation de la pollution de l'air de nos villes.

En bref, non seulement l'objectif de l'emploi peut se combiner dans ce secteur des transports avec la préservation des équilibres économiques, mais il apparaît aussi comme une façon de prendre en compte les critères du développement durable.

NOTE

* Système d'Information pour Rendre la route Intelligible aux Usagers

BIBLIOGRAPHIE

1. LATERRASSE J., « L'informatisation des réseaux techniques urbains: choix technologiques, enjeux sociaux et organisationnels ». Rapport au Plan Urbain, Juillet 1994.
2. CHATZIS K., LATERRASSE J., « Des infrastructures normalisées à la régulation des flux: le cas de l'automatisation d'un réseau d'assainissement ». Culture Technique, N° 26, 1992.
3. ZHANG M.Y., « Informatisation des voies rapides et nouvelles politiques d'exploitation routières », Thèse, ENPC (1995).
4. DUPUY G., « L'informatisation des villes » PUF, Que Sais-je ?, 1992.
5. LATERRASSE J., « De la ville machine à la ville citoyenne, le lent cheminement des réseaux » Sociologie du Travail, N° 2, 1995.
6. COHEN G., « La modélisation des réseaux techniques urbains », Rapport pour le PIR Villes, Ed. du CNRS, 1995.

Les politiques du ministère de l'Équipement et des transports, leur impact sur l'emploi : l'exemple du transport routier de marchandises, les questions que cela pose en matière de recherche pour le futur

**Patrick Hamelin,
INRETS**

Plusieurs points de méthode sont négligés dans les débats sur les effets des politiques publiques sectorielles et cela est particulièrement manifeste s'agissant de l'emploi.

Le champ des liaisons sociales qui font qu'un secteur d'activité se développe ou se rétracte, qu'il génère ou au contraire supprime des emplois dépasse nécessairement les limites de compétence d'un ministère sectoriel. Il y a donc souvent une tension entre la partie limitée de la situation que gère le département ministériel et l'extension sociale ou territoriale des phénomènes qui génèrent la même situation.

S'agissant d'emploi, donc des formes sociales de la production des biens et des services, les mécanismes à l'oeuvre impliquent d'être analysés au plus près des pratiques concrètement actualisées afin de mettre en relief les articulations de la division technique et de la division sociale du travail. Les divers processus de production, les modalités de la distribution, de la commercialisation des produits finis ou semi finis se configurent, disparaissent, se reconfigurent ailleurs en tout cas transforment les propriétés du travail. Cela est vrai notam-

ment sous l'angle des savoir et des savoir faire actualisés sinon définis comme requis.

Pour illustrer ces deux points, je rappellerai quelques résultats consistants qui donnent à penser que les distinctions habituelles entre modernité et archaïsme, solutions techniques et modes d'organisation sociale, habituellement utilisées dans le discours sur les problèmes rencontrés n'entament aucunement la prédominance de catégories liées à des préoccupations de politique à court terme comme principe de décision.

Du coup, ces catégories simples ne permettent pas d'entendre ce qui se dit, ni a fortiori de voir ce qui se fait. Elles ne garantissent aucunement contre les avatars cinglants. Elles opacifient la vision des mouvements complexes et enlèvent toute chance d'en anticiper les ruptures. La double crise du système des transports routiers (barrages de 1984 et 1992), relayée par celles des services publics de transport en sont les exemples les plus flagrants.

Le propos est de montrer, sur un exemple particulier, que les conséquences pratiques de décisions de l'ordre de la politique économique mettent en

« tension » certaines des prérogatives de gestion publique revendiquées par le Ministère de l'Équipement et des Transports.

Les transports routiers, une évolution prévisible, des effets négatifs trop visibles

1. Une transformation de la structure de production du camionnage

L'étude des populations de conducteurs routiers professionnels montre qu'entre les recensements de 1982 et 1990 le secteur des transports a vu le nombre de conducteurs augmenter de 39 782 tandis que 22 780 conducteurs de moins étaient comptés dans les autres secteurs.

Avec + 12,3 % de mouvement positif vers le Secteur des Transports - 7 % de départs des autres secteurs on obtient un solde global positif de + 5,3 % d'augmentation de la population des conducteurs professionnels entre 1982 et 1990.

Tableau 1
Conducteurs routiers
et grands routiers salariés (PCS : 6411)

	1982	1990
Secteur des Transports	39,9%	50,1%
Autres Secteurs	60,1%	49,9%
Total	100%	100%
	(n = 304864)	(n = 321866)

source : INSEE : RP82 & RP90

Durant la même période, de 1980 à 1990, le nombre des entreprises de transport est passé de 27 824 à 37 037. De 1980 à 1987 l'augmentation a été de 4373 entreprises et de 5 840 entre 1987 à 1990. Autrement dit, avec la déréglementation des transports en point de mire l'augmentation a été de 730 entreprises par an soit environ 3 % durant six ans. A partir du moment où les prix du transport ont cessés d'être encadrés où les coûts entraînés par l'achat de licences de transports disparaissaient avec les dites licences, donc, à partir du moment où l'abrogation des lois réglementant jusqu'alors l'activité a été effective, l'augmentation a été de 2 000 entreprises par an soit environ + 7 %. La déréglementation des transports routiers a séduit beaucoup de monde. Malgré un turn over extrêmement fort

des entreprises de transport, leur nombre a été augmenté d'un quart entre 1980 et 1990 !

Ces chiffres généraux n'ont de sens que mis en perspective avec des connaissances plus fines des phénomènes de division sociale du travail entre les chargeurs et les entrepreneurs de transport, des conditions de travail des conducteurs des différents secteurs et des effets sur la sécurité routière d'un certain nombre des propriétés décrites dans la suite du texte.

2. Répartition modale et division du travail entre les entreprises

La répartition des trafics entre la route et le rail, entre le transport public et le transport pour compte propre ne répond pas à des effets de hasard ou à des « sautes d'humeur des marchés », mais aux rapports sociaux et économiques qui s'établissent, changent et se transforment dans les limites imposées par un contrôle relativement marqué de la dépendance de la fonction de transport aux autres fonctions économiques. Ainsi, un grand chargeur peut toujours se substituer à des transporteurs et assurer lui-même ses trafics, ce qui se fait souvent d'ailleurs si l'on s'en tient aux fonctions de « commande des transports » (chargeurs assurant eux même la fonction de répartition de la charge de travail des camions loués avec chauffeurs à des transporteurs ou même font appel au marché en affrétant des transporteurs ayant des camions disponibles pour des surplus de trafic).

Le jeu sur la structure des transports de fret se fait via l'organisation sociale de ce clivage entre *chargeurs*, eux-mêmes camionneurs, et *transporteurs*. Depuis des décennies, les transporteurs exercent une compétition féroce entre eux. Cette compétition est sous tendue par l'exigence de l'équilibre des trafics sur un marché éclaté. Sous la pression de cette concurrence féroce, la route, et plus particulièrement, le secteur du transport public, est devenu le mode dominant de transport de fret.

La concurrence que se livraient les transporteurs publics de fret était jusqu'au milieu des années quatre-vingt, freinée par le tissu des « liens sociaux obligés » que structurait la négociation bipartite d'intérêts professionnels avec les autorités nationales ou départementales. Cette négociation constante, presque une « cogestion », se faisait à l'intérieur d'institutions, réglementant les droits de vendre des prestations du transport public à des distances et selon des modalités variées, définissant les prix de transport et gérant une partie des frets de

retour. Les organisations professionnelles étaient les garants de la cohésion professionnelle pour autant qu'elles géraient une partie des prix et du fret, leurs fonctions d'encadrement économique et d'information à ce propos leur assuraient un impact sur le milieu éparpillé des transporteurs.

La compétition entre les transporteurs s'est très nettement accentuée avec la fin de la réglementation. Les termes de la concurrence n'étaient plus tempérés par le contrôle social que le milieu exerçait sur lui-même, par l'intermédiaire des institutions de négociation bipartites. Les prix ont chuté de 12 % tandis que les coûts augmentaient de 8 % entre 1985 et 1990.

3. Les conditions de travail des conducteurs routiers et la sécurité

Les effets de cette compétition entre transporteurs sont désastreux sur les conditions de travail des conducteurs.

Payées au kilomètre parcouru, rentabilisées à la charge ou au volume kilométrique, les entreprises de transports routiers de marchandises ont l'obsession de l'équilibre des trafics afin que les camions roulent chargés à l'aller comme au retour. Depuis toujours, le milieu considère comme productives les seules heures de conduite en charge. Le temps des parcours de « repositionnement » du véhicule (parcours à vide nécessaire après déchargement pour rejoindre un lieu de rechargement) et a fortiori les temps de préparation du camion pour un chargement ou un déchargement, le temps de contrôle des marchandises, de vérification des papiers, de manutention sinon de portage des charges sont considérés comme des temps improductifs. Une partie de ce temps, utilisé à l'ajustement des moyens matériels, humains, à la vérification des termes des échanges restera incompressible quelques soient les améliorations normatives et techniques qui ne cessent d'être introduites dans ces tâches.

Longtemps la réglementation du travail des transports a entériné cette sorte de déqualification des tâches liées aux opérations de recherche de fret, de prise en charge et de livraison des marchandises. En effet, les temps d'attente inhérents à ces opérations à l'arrêt liées à la marchandise, étaient considérés comme ne comptant comme travail soumis à rémunération que pour 50 % puis 33 % de leur quantum.

La réglementation Européenne, dite de sécurité, applicable dans tous les pays de l'union, sur la base de laquelle les opérateurs établissent les coûts de personnel des opérations de transport international,

entérine en quelque sorte, la non prise en considération des temps des opérations à l'arrêt, puisqu'elle est fondée sur la détermination des seules durées de conduite et des durées de repos.

Tout se passe comme si le travail se limitait à la conduite alors que le temps de conduite ne correspond en moyenne qu'à 65 % du temps de travail d'un routier de longue distance, (50 % et 60 % pour les autres conducteurs). Autrement dit, la logique sociale présidant à l'établissement des rapports salariaux dans le milieu des transports routiers de marchandises est légitimée et renforcée par la structure des logiques réglementaires, qui entérinent la logique gestionnaire et comptable ne donnant de valeur qu'aux kilomètres parcourus.

Le coût des opérations de « toucher » est souvent nié, des temps morts pour les uns (attente de disponibilité de moyens de chargement ou de déchargement, attente de place de quai, temps de vérification des produits, des papiers les accompagnant...), mais des temps à disposition d'un processus de réalisation du travail où tout est affaire d'interaction sociale, de la négociation du moment de disponibilité des équipements, au contrôle des produits, des papiers...

La validation des termes des transactions en chaîne, dont le transport est l'aboutissement, auxquelles tous ces micro actes concourent est une fonction extrêmement importante pour les chargeurs, les fournisseurs de la prestation et les destinataires. Le temps nécessaire à sa réalisation, en tout cas le coût de ce temps nécessaire est partagé selon une logique de répartition largement dépendante de la « capacité de pression » dont les différents acteurs participant à la chaîne de la transaction « disposent » les uns vis-à-vis des autres.

On voit là que les caractéristiques physiques et techniques du convoyage et de la livraison de la marchandise et les caractéristiques des termes des transactions se conjuguent pour générer des temps non directement productifs en termes de temps nécessaires au déplacement physique de la marchandise. Cela souligne que le temps de réalisation des transports, comme tout temps productif, résulte de contraintes techniques comme de contraintes économiques et sociales en termes de temps nécessaires à la réalisation des relations concrètes entre les différents acteurs.

Autrement dit la pérennité des propriétés du processus de production du transport routier de marchandises est assurée, malgré les gains de temps formidables apportés par la technologie, par la nécessité de vérifier en de nombreux points de la

chaîne de transport que les propriétés des produits, celles des transactions auxquelles ils donnent lieu, sont conformes aux termes des négociations et des accords entre chargeurs, expéditeurs, organisateurs des transports, sous-traitants, réceptionnaires et destinataires finaux.

3.1. Le temps de travail des conducteurs

Les durées hebdomadaires de travail des conducteurs sont très fortes. Elles l'étaient en 1975. Elles l'étaient encore en 1983, en dépit d'une tendance à la baisse discernable depuis l'enquête précédente. Équivalentes à celles de 1983, ces durées restent fortes en 1993. Il est intéressant de remarquer que la structure du temps de travail a peu évolué. L'activité de conduite représente de 56% à 68% du temps de travail selon les catégories de conducteurs (conducteurs rentrant chaque jour et conducteurs absents plusieurs jours consécutifs). Ce fait est constant dans le temps et attesté dans des espaces différents.

Par ailleurs, les conducteurs salariés dans des entreprises industrielles et commerciales effectuant leurs propres transports travaillent beaucoup moins que leurs collègues du secteur des transport, près de huit heures de moins en 1983, dix heures de moins en 1993. Cela illustre, une fois de plus, le caractère structurant des différences tenant aux propriétés des processus de valorisation économique dans lesquels sont engagées les entreprises utilisant des véhicules lourds.

Tableau 2
« Durées hebdomadaires de travail »
des différents groupes de conducteurs
en 1975, 1983 et 1993

en heures et dixièmes d'heures	Secteur des Transports			Autres Secteurs	
	1975	1983	1993	1983	1993
Moyenne hebdo.					
CPL: Absents ≥ 4jrs	68,4h	60,8h	62,5h	ns	ns
CPL: Absents 2à3jrs	59,9h	56,2h	54,5h	ns	ns
Ens. conducteurs absents	65,4h	59,1h	59,7h	51,1h	53,8h
Conducteurs de retour chq jour	57,6h	48,1h	48,8h	44,7h	42,7h
Ensemble des conducteurs	61,1h	53,2h	54,1h	45,5h	43,6
Individus enquêtés	138	440	618	421	233

Les conducteurs sont distingués selon deux dimensions : la structuration du temps nécessaire à la réalisation des opérations de camionnage (la journée ou plusieurs jours) le cadre institutionnel de production (entreprise du secteur du transport ou entreprise d'un autre secteur d'activité).

Sources : Enquêtes menées par P. Hamelin auprès des conducteurs de poids lourds.

3.2. Le risque d'implication des poids lourds dans les accidents

Un taux de risque relatif d'implication des conducteurs dans les accidents de la circulation en fonction du temps exprimé en termes de durée (de travail) et de rythme (travail/repos) a été calculé. Ce risque relatif est calculé pour une unité de l'exposition temporelle, égale pour les différents groupes de conducteurs. Les conducteurs du secteur du transport, qui ont les plus fortes durées de travail, connaissent aussi un niveau de risque relatif d'accident supérieur à celui de leurs collègues des autres secteurs.

Tableau 3
Taux de risque d'implication
dans les accidents de la circulation
en fonction des amplitudes de travail
pour chaque secteur d'activité

	secteur Transport	Autres secteurs	Ensemble
Amplitude < 11 h	1.39	0.61	0.91
Amplitude ≥ 11h	1.94	1.60	1.82
Total	1.47	0.67	1.00

Source : 1987, P. Hamelin, in *Ergonomics* vol 30, n°9, Taylor & Francis, Londres.

Il convient de rappeler que ce sur-risque est discernable, si l'on prend pour critère l'ensemble du temps dépensé au travail et non le seul temps passé à conduire (nommément les temps de conduites plus les temps nécessaires à la réalisation des opérations de chargement, de déchargement, de maintenance du matériel, de négociations diverses, de contrôle et d'attente de disponibilité des éléments permettant de poursuivre les opérations). Sur ce plan, les recherches de sociologie menées en France et les recherches des physiologistes menées en Suède convergent vers l'idée que le temps de conduite en soi n'est pas un bon critère de mesure de la charge de travail quant à sa capacité à dégrader « l'état du conducteur » lorsqu'il conduit (baisse de vigilance, endormissement) et aux conséquences de ces manifestations de la dégradation de l'ensemble sensori-moteur (taux d'accident).

Tableau 4
Taux de conducteurs travaillant
60h ou plus chaque semaine
en fonction de la durée de conduite

Durée de conduite hebdomadaire	30à<34	34à<38	38à<42	42à<45	>45h	Total
Salariés de retour chaque soir	6,9%	27,0%	30,2%	42,5%	56,6%	8,2%
Salariés absents ≥ 2 jours	13,3%	25,9%	48,4%	68,0%	94,8%	47,4%
Salariés Ensemble	9,1%	26,4%	40,4%	60,1%	82,8%	19,4%

Ce tableau se lit : 26,4% des conducteurs conduisant moins de 38 heures.

Enquête sur les conditions de travail des conducteurs routiers de 1993, P. Hamelin.

Ce résultat, bien sûr, mérite toute l'attention des législateurs. En effet, toute la « réglementation sociale », dite réglementation de sécurité, s'appliquant à tous les conducteurs européens, est articulée sur le contrôle de la seule durée de conduite et des repos entre deux phases de conduite ! Or sur le plan de la conduite, quasiment tous les conducteurs sont dans les termes de la réglementation, par contre en termes de durée de travail, les scores communément réalisés sont de fait, dangereux.

Les conséquences en termes de problématiques et de méthodes de recherche

Le tableau d'évolution de la population des conducteurs professionnels présenté au début de ce texte a l'intérêt de montrer que la moitié des conducteurs de poids lourds salariés travaillent dans des entreprises dont l'activité principale n'est pas le transport. Cette donnée rappelle, s'il en était besoin, que la fonction de véhiculage des produits est d'abord une fonction pratique de mise à disposition de produits et de moyens pour une consommation productive ou finale et en second lieu, et dans certains cas seulement, une opération commerciale de service.

Autrement dit, tout ou partie des opérations de transport peuvent être intégrées au sein même de l'activité d'une entreprise ou confiées à une entreprise prestataire. Le choix est toujours possible entre ce qui relève d'une analyse fonctionnelle de

l'activité économique ou d'une analyse intégrant la structure des relations qu'entretiennent entre eux les acteurs économiques.

Du point de vue de cette double lecture, on voit bien qu'il est impossible de ramener l'analyse à l'une ou à l'autre sans laisser échapper le sens profond de la dialectique des deux dimensions. La « simple » lecture fonctionnelle que permettrait l'intérêt privilégié à la technique ne dit rien sur les conditions d'appropriation des outils en termes d'organisation économique et sociale. La lecture, par le seul jeu des acteurs ne permet pas de qualifier les transformations de la donne (des relations qu'ils entretiennent entre eux) qu'impulse justement la formidable mobilisation des forces liées à la création d'outils nouveaux.

C'est sans doute pourquoi, en matière de compétences ministérielles, il existe une oscillation dans les priorités données, entre ce qui relève de la création de produits transports nouveaux (intérêt pour les industries amont) et ce qui relève de la gestion et de l'amélioration de l'exploitation des moyens en question. Autrement dit la filière transport, peut être considérée comme allant des constructeurs de moyens de transport jusqu'aux transporteurs ou au contraire du point de vue d'une filière économique quelconque dont le recours à des moyens de transports et/ou à des opérateurs de transports sera défini par des logiques dans lesquelles l'opération de transport ne sera évaluée que compte tenu des moyens matériels disponibles et de l'organisation économique en place.

Concernant l'emploi lié aux transport, on voit bien que l'important sera de distinguer ce qui dans l'activité économique, relève de la réalisation des opérations de transport (là seront impliquées des entreprises spécialisée dans le transport et des entreprises ordinaires où tout ou partie du personnel sera impliqué par des activités de transports), de ce qui relève de la gestion des infrastructures de transport et des flux (ports et canaux, aéroports, infrastructures routières et ferroviaires), de ce qui relève de la construction des infrastructures et des moyens de transports.

Cette distinction entre les différents champs de l'activité économique et sociale est importante pour distinguer les logiques des pratiques qui s'y actualisent et des processus qui s'y développent. C'est en relation avec ce jeu des structures et des forces que peut se concevoir une évaluation des termes pertinents selon lesquels se posent les problèmes de qualification et de marchés d'emploi et que peuvent se développer une description et une analyse correctes.

Sur le plan de la description, la statistique peut être utile si elle est utilisée de façon raisonnée. Car en fait, l'analyse secondaire d'enquêtes statistiques est rarement adéquate à l'approfondissement de problèmes posés en des termes nouveaux. A toute problématique correspond une enquête spécifique pour évaluer l'ampleur des problèmes posés après que des descriptions plus qualitatives aient permis de repérer les dimensions pertinentes de segmentation de la situation.

En matière de recherche, il faut considérer une vérification statistique comme une expérimentation. L'instrumentalisation de l'expérience passe par les conditions de construction et de passation des questionnaires ou autres instruments d'enquête. Aussi, il est extrêmement rare que des données secondaires soient suffisantes pour administrer une preuve.

La nécessité de comprendre *les mécanismes d'évolution des métiers* afin de pouvoir éclairer des décisions qui peuvent être prises par la puissance publique quant à leurs conséquences en matière d'emploi, se heurte à l'habitude, prise depuis plusieurs décennies, d'évaluer quantitativement avant même d'être sûr de distinguer qualitativement les mouvements, souvent subtils, des pratiques collectives. La connaissance de l'emploi, sous la seule forme de l'évaluation du nombre d'actifs ayant un rôle dûment rétribué est un indicateur utile pour certains raisonnements, inutile pour d'autres.

Les besoins de compréhension de certaines dimensions du système sont insuffisamment pris en compte, notamment en ce qui concerne :

- les liens entre l'évolution différenciée des filières générant des formes de la demande de transport comme fonction, les réponses socialement constituées de formes d'offre de transport (modes différents, mais surtout différenciation commerciale des actes de transport, en interne ou à l'externe du pôle entrepreneurial) d'une part,
- les liens entre la structuration des tissus entrepreneuriaux, les modes d'organisation des processus de travail, au plan de la technique, des savoir et des savoir faire mis en oeuvre, sinon requis d'autre part ;
- les conséquences des relations entre ces différents éléments sur les volumes d'emploi et les mécanismes de cette influence.

Lors de l'élaboration du contrat de progrès du transport routier, par exemple, les besoins d'enca-

drement par l'État d'une nouvelle forme de l'offre de transport s'est heurtée à la tension existant entre les limites de la compétence territoriale en matière de gestion des intérêts publics et le recours des opérateurs privés à des ressources (notamment de main d'oeuvre) issues de « marchés de l'emploi » territorialement différenciés sur le plan de la valeur de l'heure de travail effectuée.

L'exemple de la formidable croissance des transports routiers montre que la modification du marché de l'emploi des conducteurs et la transformation de la structure des métiers du transport sont liées à l'évolution des autres secteurs. L'exemple de la transformation des rapports entre les fonctions de stockage et les fonctions de déplacement physique de la marchandise ou de transport, par le raccourcissement des « temps morts » de la rotation de la valeur est significatif. Il en est de même pour le transport de voyageur. L'exemple de l'aérien montre qu'il est plus important d'être leader en matière de gestion des réservations des places que leader dans la prestation matérielle des vols eux même. Pourtant, il faut bien assurer la production des vols et de l'entretien des moyens des vols !

Pour en revenir à l'emploi, les mouvements affectant l'emploi sa croissance ou sa disparition sont à rechercher dans l'évolution des métiers au sens où les dimensions de ceux-ci permettent de comprendre les effets des évolutions qui les travaillent. Les dimensions les plus importantes de la structuration des métiers sont :

- le contenu du travail et son organisation, ils dépendent de l'évolution de l'organisation de la production, des rapports entre les entreprises ;
- les systèmes de formation, de sélection de la main d'oeuvre et de maintien de sa compétence, ils dépendent de l'évolution des « savoir » et des « savoir-faire » ;
- l'organisation institutionnelle des professions et leurs rapports avec les autres professions, activités et métiers, ils dépendent de facteurs sociaux institutionnels et de représentations socialement constituées.

C'est bien dans une conception plus large du travail, de sa division technique, sociale, territoriale et des mécanismes qui en transforme les structures que doivent se situer les recherches sur les problèmes d'emploi si l'on veut dépasser le comptage de sa disparition sous ses formes anciennes.

RÉFÉRENCES

- (1) P. HAMELIN, « Lorry drivers' time habits in work and their involvement in traffic accident », *Ergonomics*, Taylor & Francis, Londres, 30, 9, (1987).
- (2) P. HAMELIN, « Le temps d'un piège », revue *Travail*, n° 18, Paris 1989.
- (3) P. HAMELIN, « Les routiers, des hommes sans importance : ils roulent pour tous », éditions Syros, Paris, 1993.
- (4) G. GÖRAN KECKLUND and T. ÄKERS-TEDT, « Sleepiness in long distance truck driving : an ambulatory EEG study of night driving », *Ergonomics*, Taylor & Francis, Londres, 36, 9, p.1007 (1993).
- (5) C. GERMAIN, P. HAMELIN, P. NIÉRAT, 1992, « Le transport au quotidien : logique de production », Synthèse n° 18, INRETS.

III - LE SECTEUR DU BTP

NB : Dans cette dernière partie du dossier sont regroupées deux interventions transversales (D. Trillat, M. Möbus) ainsi qu'une séance intégrale du séminaire (p. 89 à 119) ciblée sur la prospective des emplois, des qualifications et des formations dans le BTP (séance mise en forme par Martine Möbus).

L'emploi dans le BTP : principales caractéristiques et évolution

Dominique Trillat,
chargé d'études à la DAEI (CASP)

A la fin de 1994 le poids du bâtiment et des travaux publics dans l'activité et l'emploi du pays demeure significatif. Il tend toutefois à s'éroder, à l'image de l'emploi industriel, depuis la première crise du pétrole et après avoir connu une forte expansion durant les trente glorieuses. Cette mutation quantitative s'est doublée d'une certaine redistribution des emplois suivant les grands métiers du BTP, résultant elle-même de l'évolution des marchés et des techniques depuis une vingtaine d'années.

I. L'emploi dans le BTP : un poids important mais en diminution

En 1994, le BTP occupe directement plus d'un million et demi d'actifs, auxquels il faut ajouter plus d'un million cent mille actifs en amont ou en aval.

I.1. Le poids de l'emploi direct : un salarié du secteur privé sur douze ; un actif occupé sur quinze

Le BTP emploie 1 185 000 salariés à la fin de l'exercice 1994, soit un peu plus de 8 % du salariat des secteurs marchands non agricoles du pays. S'y ajoutent 280 000 artisans, soit plus de 31 % de l'ensemble de l'artisanat. Il convient d'y ajouter également environ 75 000 intérimaires qui travaillent, en moyenne, sur les chantiers mais demeurent comp-

tés, dans les nomenclatures, dans le secteur tertiaire, les entreprises de travail temporaire les rémunérant étant elles-mêmes considérées comme sociétés prestataires de services. Le BTP représente entre 22 % et 24 % du travail temporaire total, derrière l'industrie (de 50 % à 55 %). Au total, le secteur emploie directement 1 540 000 personnes, soit un actif occupé sur quinze.

Environ un demandeur d'emploi sur dix était inscrit à l'ANPE pour exercer un métier du BTP, qu'il ait ou non travaillé auparavant dans le secteur. Cette proportion est constante depuis une quinzaine d'années.

Au regard de la part qu'il représente dans le produit intérieur brut (P.I.B.), soit un peu moins de 4 %, le secteur reste donc un - relatif - gros employeur de main-d'oeuvre et de cadres.

Néanmoins ce poids a assez fortement varié ces cinquante dernières années. Le BTP a connu, durant les « trente glorieuses », soit de la Libération à la première crise du pétrole, une phase ascendante au cours de laquelle son effectif salarié est passé de 700 000 personnes, soit 6,3 % des 11 200 000 salariés des secteurs marchands et non-marchands en 1946 à 1 740 000 fin 1973, soit plus de 10 % du salariat total, public et privé, mais 12,5 % des seuls salariés des secteurs marchands non-agricoles. Cette augmentation de l'emploi a résulté des nécessités de l'après-guerre : reconstruction, exode rural et urbanisation, « baby-boom », afflux de rapatriés d'outre-mer des années cinquante et soixante, immigration mais aussi besoin accru de confort,

développement du secteur tertiaire (bureaux), des loisirs et du tourisme (résidences secondaires, hôtellerie...).

Depuis 1974, l'emploi du BTP connaît une phase descendante, avec la perte de plus de 500 000 salariés de 1974 à 1985 inclus, une période de reprise avec un gain de plus de 100 000 salariés de 1986 à 1990, de nouvelles pertes de 1991 à 1993 (- 146 000) mais se stabilise en 1994 (+ 2 000). Les situations pour 1995 confirment une nouvelle chute (- 30 000 à - 40 000 salariés) et les perspectives pour 1996 sont identiques.

I.2. La filière BTP : plus d'un million d'emplois liés

L'axiome 1 emploi dans le BTP = 1 emploi induit se vérifie, sinon parfaitement, du moins en grande partie. En 1994, on peut estimer les emplois liés à :

- 330 000 dans l'industrie : matériaux de construction et matériels de chantiers ;
- 440 000 dans les services liés : conception, promotion, négoce et transport de matériaux, louage de matériels ;
- 250 000 dans les services marchands relevant plutôt de la gestion du bâti tels qu'assurances, banques, agences immobilières, syndicats d'immeubles, etc...

Au total, 1 020 000 emplois du secteur privé sont liés au BTP, soit un coefficient multiplicateur de 0,66. Pour trois emplois du secteur stricto sensu on en compte deux dans la filière.

II. Les caractères de l'emploi dans le BTP

Producteur de biens, le BTP se distingue de l'autre ensemble du secteur secondaire qu'est l'industrie par des caractères propres : non possibilité de stockage, de production en série, changement fréquent du lieu de production, travail en plein air dans la majorité des cas : T.P., construction neuve, réhabilitation lourde. Les conditions modèlent le travail. Elles ont marqué et déterminent encore la population active du secteur : plus mobile, plus jeune, moins diplômée, plus immigrée, moins encadrée. Mais l'évolution des marchés depuis une vingtaine d'années entraîne celle des tâches sur les chantiers et émousse progressivement ces aspects traditionnels.

II.1. Une population active mobile

Le premier type de mobilité est géographique et découle de la mobilité même du lieu de production.

La mobilité du personnel entre les diverses entreprises du secteur en constitue une deuxième forme. Non encore mesurée précisément par des enquêtes il peut être avancé toutefois que ce type de mobilité augmente en période de reprise d'activité (1988-1990) et qu'il s'observe plutôt des petites entreprises vers les plus grandes, réputées proposer de meilleures rémunérations ou perspectives de carrière.

Enfin le BTP a longtemps été l'une des étapes de la mobilité intersectorielle (des années cinquante à soixante-dix surtout) insérant des travailleurs, souvent peu qualifiés, du monde rural (français ou migrants) s'orientant ultérieurement vers l'industrie ou les services.

Le BTP a pu être présenté comme un secteur-relai (M. Campinos Dubernet). Dans les années quatre-vingt, les flux d'entrées proviennent en majorité du chômage.

Jusqu'en 1993, la rotation du personnel du BTP est demeurée supérieure à celle de l'industrie, seulement dépassée par celle des activités de services tel l'hôtellerie-restauration ou le commerce, où cette mobilité élevée est toutefois liée à une plus forte précarité de l'emploi. La très nette reprise d'activité observée en 1994 dans l'industrie permet à cette dernière d'égaliser maintenant le BTP par ses mouvements de main-d'oeuvre.

En 1990, on pouvait estimer le nombre d'entrées dans les entreprises du BTP à 300 000 et celui des sorties à 285 000 (tous types de contrats confondus, C.D.I ou C.D.D.). En 1994, le maintien de l'effectif salarié résulte d'un volume égal d'entrées et de sorties : 180 000 environ.

II.2. Une structure par grands sous-secteurs en nette mutation

Une majorité de salariés du BTP travaille dorénavant dans le second-oeuvre. La nette diminution de la construction neuve dans les années soixante-dix et quatre-vingt (les mises en chantiers de logement neufs passent de 550 000 en 1973 à 295 000 en 1985) et la part croissante de l'entretien-amélioration du bâti en sont les principales causes. A l'échelle du seul bâtiment, le second oeuvre représente maintenant deux salariés sur trois.

Evolution du salariat du BTP depuis 1973 (en milliers de salariés ; en fin d'année)⁽¹⁾

	1973	1985	1990	1994	1995 ⁽²⁾
Gros oeuvre	700	390	400	325	310
Second oeuvre	690	580	655	610	600
Travaux publics	350	250	275	250	240
TOTAL	1 740	1 220	1 330	1 185	1 150

⁽¹⁾ Estimation DAE d'après UNEDIC et INSEE.

⁽²⁾ Chiffre provisoire.

Fin 1994, sur les 610 000 salariés du second œuvre, on en compte près de 175 000 dans les aménagements et finitions, plus de 140 000 dans l'électricité – dont la part relative croît à long terme –, 130 000 en menuiserie-serrurerie, 95 000 en couverture, plomberie, chauffage et sanitaire et près de 70 000 dans les métiers de la climatisation et de l'isolation qui, à l'image de l'électricité, sont plus porteurs.

De son côté l'artisanat du BTP, dont les deux tiers du chiffre d'affaire émanent de l'entretien amélioration, voit près de 7 travailleurs indépendants sur 10 exercer un métier du second œuvre, soit 195 000 sur 280 000 (G.O. : 70 000 ; T.P. : 15 000).

II.3. Le rôle de l'artisanat et des petites entreprises

Si les grands noms des « majors » semblent, dans l'esprit commun, symboliser le BTP dans une large mesure grâce à leur poids dans les exportations ou dans les grands travaux d'infrastructure de l'hexagone, ils ne peuvent faire oublier la place croissante tenue, à l'autre extrémité, par les entreprises artisanales (de 0 à 10 salariés) et petites (11 à 49 salariés) dans l'emploi et qui rappellent que le BTP reste une activité de proximité.

Sur 3 salariés du BTP, 1 travaille dans une entreprise artisanale et 1 dans une structure de 11 à 50 personnes. L'artisanat, qui employait 25 % du salariat du secteur (34 % vingt ans après) a d'évidence mieux résisté à la récession de 1975 à 1985 que les entreprises moyennes, souvent régionales, disparues ou absorbées par les grandes sociétés nationales. En incluant leurs dirigeants, non-salariés, l'artisanat du B.T.P. « pèse » en 1994, environ 680 000 actifs sur les 1 465 000 (hors intérim) du secteur, soit 46,5 % de la population active.

II.4. Une majorité d'ouvriers qualifiés

Le BTP demeure largement une industrie de main-d'œuvre mais, pour les trois quart, de main d'œuvre qualifiée. Cette qualification se comprend comme découlant du diplôme (plus souvent demandé aux plus jeunes) ou de l'expérience.

Répartition des salariés du BTP par grands niveaux de qualification en 1994

	Nombre	%
Apprentis	30 000	2,5
Non-qualifiés	215 000	18,2
Qualifiés	640 000	54,0
ETAM ⁽¹⁾	200 000	16,9
IAC ⁽²⁾	100 000	8,4
TOTAL	1 185 000	100,0

Total INSEE ; ratios CNS - BTP

⁽¹⁾ Employés Techniciens et Agents de maîtrise.

⁽²⁾ Ingénieurs et Assimilés cadres.

Aujourd'hui un salarié sur quatre du secteur appartient à l'encadrement (employé inclus) contre 40 % à l'industrie. Ce taux augmente régulièrement : il était de 10 % en 1960 ; de 13,5 % en 1970 et de 16,5 % en 1980.

Cet encadrement se répartit inégalement entre les T.P., où son taux y atteint 34 %, et le bâtiment, où il s'établit à 23 % par suite d'une présence plus nombreuse d'ouvriers qualifiés.

A l'inverse, le total des ouvriers classés manoeuvres et O.S., qui avait culminé à 400 000 personnes (23 % de l'effectif salarié) en 1974 était revenu à 150 000 en 1990, soit 11,5 %⁽¹⁾.

Le BTP demeure un secteur employant une proportion plus élevée de non-diplômés (46 %) que l'ensemble des activités économiques (38 %). La qualification « sur le tas » est une des traditions du secteur, tout comme la formation en alternance. Plus de 30 000 des 230 000 apprentis (soit 13 %) apprennent un métier dans une entreprise du BTP, ce qui représente près de 20 % des seuls jeunes garçons en apprentissage, et plus de 80 % de ceux-ci acquièrent leur formation chez un artisan.

Si travaux publics et gros œuvre du bâtiment comptent encore près d'un non-diplômé sur deux salariés, le second œuvre en dénombre moins de 40 %. Les niveaux CAP et BEP demeurent les plus représentés; avec 42 % du BTP, mais la part des niveaux bac (7 % de l'effectifs), bac + 2 (3 %) et des diplômes de niveau ingénieurs (2 %) est en nette hausse.

II.5. Un moindre appel aux travailleurs migrants

Des grands secteurs d'activités le BTP demeure celui qui fait le plus appel aux travailleurs étrangers. Ils représentent 17,4 % des salariés en 1994, soit 206 000 personnes.

Particulièrement présente dans la profession de la fin des années cinquante (italiens et espagnols notamment) au milieu des années soixante-dix où elle atteint 500 000 salariés, soit 30 % de l'effectif total (principalement maghrébins et portugais) cette population a longtemps été liée à la plus grande part de tâches non-qualifiées à effectuer. A l'inverse la diminution, depuis vingt ans, des grands chantiers et les progrès de la mécanisation, surtout en gros œuvre et dans les T.P. ont singulièrement réduit son poids.

Les salariés étrangers du BTP : évolution de 1974 à 1994

	1974	1994	Evolution 1974-1994 (%)
Portugais	150 000	86 000	- 42,7 %
Algériens	135 000	33 000	- 75,6 %
Marocains et Tunisiens	66 000	30 000	- 54,6 %
Italiens	56 000	12 000	- 78,6 %
Espagnols	53 000	10 000	- 81,1 %
Autres	40 000	35 000	- 12,5 %
TOTAL	500 000	206 000	- 58,8 %
% des salariés étrangers dans le salariat du BTP	30 %	17,5 %	

(d'après CNS - BTP)

Les salariés étrangers se distinguent aujourd'hui par une moyenne d'âge plus élevée que la moyenne (42,5 contre 38,3) et une nette concentration (les deux-tiers) dans les trois principales régions : Ile-de-France, Rhône-Alpes et Provence Alpes-Côte d'Azur.

II.6. Une population active qui vieillit

La pyramide des âges des salariés du BTP est depuis plus d'une décennie un motif d'inquiétude croissant des professionnels. Si le secteur ne fait en cela qu'accompagner le mouvement général de la population, active ou non, du pays, la croissance, apparemment lente, de l'âge moyen des salariés du BTP, en cache encore en partie la gravité : 35,2 ans en 1970 ; 37,6 ans en 1990 ; 38,2 ans en 1994.

Le poids de la génération née après la guerre ainsi que les départs en retraite ou préretraite qui se sont accélérés depuis 1982 ont partiellement masqué l'effet statistique de la chute des embauches et de la réduction du nombre des plus jeunes.

Part des jeunes de moins de 25 ans dans le salariat du BTP

Année	Nombre	% de l'effectif total
1980	290 000	19,0 %
1985	182 000	14,5 %
1990	175 000	13,5 %
1994	125 000	10,5 %

(d'après CNS - BTP)

Les deux grandes périodes de récession de 1980 à 1985 et de 1991 à 1993 ont « arrondi » la pyramide des âges. La tranche des 40 à 50 ans n'a, dans l'intervalle, cessé de croître : 22,7 % en 1985 ; 25,1 % en 1990 ; 27,1 % en 1994.

Après le départ d'une génération creuse née pendant la seconde guerre et âgée aujourd'hui de 50 à 55 ans le BTP devrait connaître, à l'instar d'autres activités, des départs en retraite en forte hausse dans une dizaine d'années.

Dans l'intervalle, les besoins annuels en renouvellement de main-d'oeuvre demeurent élevés : 60 000 personnes qualifiées, pour longue durée, dans le bâtiment et de 15 000 à 18 000 dans les travaux publics.

II.7. Salaires, techniques ou productivité : des progrès mesurés

Faibles rémunérations, précarité de l'emploi, conditions de travail difficiles : ces idées « collent » encore au secteur. Des progrès demeurent à effectuer, mais des avis trop tranchés sont à nuancer.

Le secteur versait, en avril 1995 et malgré la revalorisation par convention collective de 1991 et 1992, un salaire mensuel moyen ouvrier encore inférieur à la moyenne des activités, soit 8 250 Frs. contre 8 500 Frs (primes comprises). Les heures supplémentaires demeurent souvent la condition de revenus comparables aux autres activités.

Par ailleurs, si la précarité concerne de 15 % à 20 % des salariés suivant les saisons, elle reste faible dans l'encadrement, voire chez les ouvriers qualifiés, et plus répandue parmi les non-qualifiés, qui représentent 18 % des salariés, mais 30 à 35 % des C.D.D. et des intérimaires.

Sur le plan de la recherche et du développement, la capacité d'innovation du secteur peut se traduire, surtout à l'occasion de grands travaux, par la mise en oeuvre de nouvelles techniques. Cependant elle reste caractérisée, sur la plupart des chantiers, par l'utilisation ou l'application de nouveaux matériaux (P.V.C. et alu en menuiserie, enduits nouveaux en peinture, béton liquide, etc...) ou matériels (mini-pelles mécaniques, micro-tunneliers) qui font plus souvent appel à une courte adaptation qu'à l'exercice de nouveaux savoir faire. Ils visent à l'amélioration de la qualité et à la finition du produit bâtiment, critères grandissants, surtout en période de concurrence accrue. Mais ils continuent aussi, c'est le cas des nouveaux engins de chantiers cités plus haut, à permettre des gains de productivité tout en réduisant les tâches les plus rudes.

Les gains de productivité apparente du travail, plutôt élevés à la fin des années soixante (+ 4 % à +

5% par an) sont progressivement revenus à environ + 2 % par an depuis une dizaine d'années. Il faut y voir l'effet de la réduction de la taille des chantiers de construction neuve comme de celui du progrès de l'entretien-amélioration dans l'activité du BTP, qui nécessite généralement moins de capital et plus de travail.

Conclusion

Le BTP reste, avec un million et demi d'actifs, l'un des employeurs majeurs de l'activité économique. Mais il n'est plus depuis plus de vingt ans, si l'on excepte les années 86 à 90, créateur net d'emploi. Les facteurs qui l'avaient auparavant activé ont, en tout ou partie, disparu.

Le secteur devra s'adapter à des besoins redéfinis. Des segments de marché, ou des métiers, devraient à l'avenir se développer ou confirmer leur relative croissance : entretien et réhabilitation de logements et de bureaux, traitement des déchets, désamiantage... Ils devraient continuer à peser en faveur d'une qualification accrue de main-d'oeuvre. Mais ils apparaissent insuffisants, à court et à moyen terme, pour stopper une certaine érosion de la place du BTP dans l'activité et l'emploi du pays.

NOTES

(1) Le changement de grille de classification intervenu depuis lors dans les T.P. puis le bâtiment ne permet plus de comparer ces chiffres à ceux des répartitions ultérieures par qualification.

L'insertion des jeunes dans le BTP : éléments d'évolution¹

Martine Möbus,
Centre d'Étude et de Recherche sur les Qualifications

Au début des années 1980, il paraissait fondé de se demander si le BTP, secteur intégrateur de jeunes, « ...n'allait pas connaître, sous l'effet de la crise de l'emploi, les prémices d'une évolution en matière de recrutement de sa main-d'œuvre débutante » (Amat, Viney, 1984).

Le BTP pratiquait un mode de gestion de la main-d'œuvre « par le marché du travail » (Campinos, Grando, 1984) : la forte croissance de ses effectifs salariés au cours des deux décennies précédentes (de plus de la moitié en l'espace de 20 ans) et le taux de rotation élevé de la main-d'œuvre (fuite due à la concurrence inter-sectorielle) l'avaient amené à recruter parmi certaines catégories d'actifs – ruraux, immigrés et sortants du système éducatif –. L'embauche des jeunes s'était même sensiblement accrue dans le courant des années 1970 : il s'agissait de sortants des niveaux scolaires les plus bas, majoritairement non diplômés, destinés à pallier la fuite d'ouvriers non qualifiés ou entrant dans le secteur pour y être formés par la voie de l'apprentissage.

Un certain nombre de ces caractéristiques structurelles ont été confirmées par les travaux produits dans le cadre du contrat d'études prévisionnelles (Möbus, 1992) : le BTP, comparé à trois grands secteurs industriels (biens intermédiaires, biens d'équipement, biens de consommation) se caractérisait encore au cours des années 1980 par :

- une plus forte proportion de salariés de moins de 25 ans ;
- un taux de rotation de ses effectifs plus élevé ;
- une plus forte part de non diplômés de niveau V

(à la fin des années 1980, plus de la moitié des ouvriers qualifiés du BTP avaient un niveau de diplôme inférieur au CAP) ;

- des sorties relativement plus nombreuses d'actifs jeunes.

Le décalage constaté entre le mode de gestion pratiqué par le BTP et celui plus institutionnalisé des grands secteurs industriels tend à se réduire du fait de la diffusion des formes précaires d'emploi à l'ensemble de l'économie. Cependant, le BTP a lui-même été fortement affecté par plusieurs phases de récession de l'activité depuis 1975 qui ont eu un impact sur sa politique de recrutement, y compris vis-à-vis des jeunes.

Parallèlement, les réformes du système éducatif (allongement de la durée des études, refonte de la filière technique, création du baccalauréat professionnel) contribuent à modifier les conditions du passage de l'école à l'emploi. La nature et le volume des entrées de jeunes dans le BTP évoluent donc sous l'effet conjugué de la crise de l'emploi et des transformations du système de formation.

I. Evolution de l'emploi et des recrutements dans le BTP

Le BTP a perdu un quart de ses effectifs salariés au cours des vingt dernières années. Même si la reprise de l'activité en 1986 lui a permis de créer 10 % d'emplois supplémentaires, ces emplois ont été reperdus entre 1990 et 1994.

Dans les flux, les échanges avec le chômage sont devenus prépondérants au point de supplanter les entrées de jeunes directement issus du système éducatif : entre 1983 et 1989, la part des anciens chômeurs dans les entrées sectorielles est passée de 34 % à 40 %, celles des sortants du système éducatif de 35 % à 27 % (Möbus, 1992).

Les recrutements sur contrats précaires (CDD et intérim) sont en croissance continue et sensible : la part des effectifs sur contrat de travail temporaire (hors jeunes en alternance) est passée de 2,4 % en 1983 à 6,4 % en 1992. Cette évolution est très nette dans les flux d'entrées.

BTP : Part des entrants sur contrat temporaire (intérim et CDD hors jeunes en alternance) dans l'ensemble des entrées sectorielles

	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
Entrants BTP sur CDD et contrats d'intérim	8,8	12,5	16,9	17,9	19,5	20,3	23,2	19,7	18,2	23,5

Source : Enquête Emploi (INSEE)

Rien n'indique d'emblée que les échanges avec le chômage et le développement des recrutements sur contrat précaire qui peuvent aussi bien concerner des jeunes soient un frein à leur insertion dans le BTP. Pourtant, l'évolution des entrées par classe

d'âge dans le secteur fait apparaître, après une progression consécutive à la reprise de l'activité en 1986/87, une baisse sensible de la part des entrants de moins de 25 ans depuis 1990.

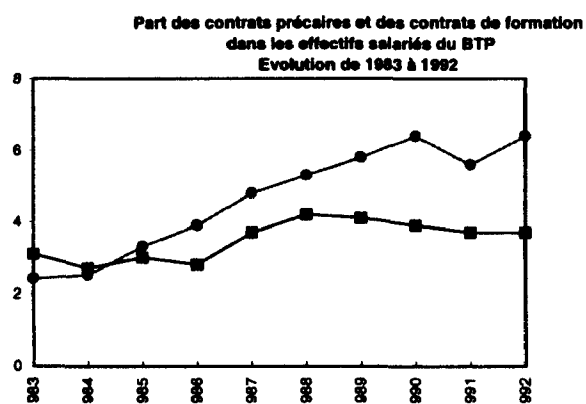
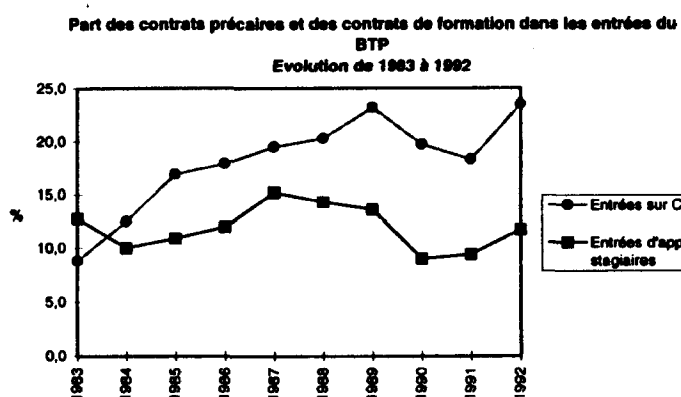
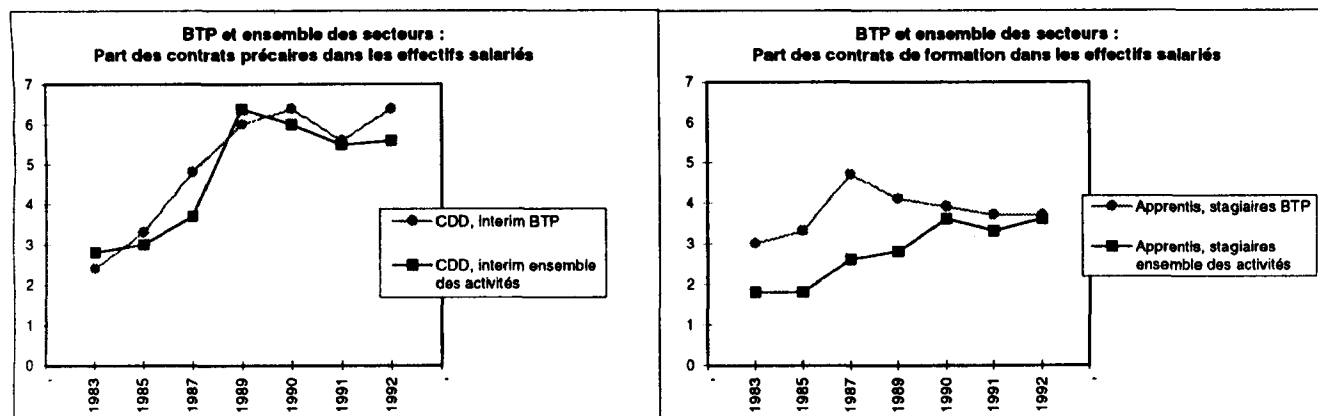
BTP : Part des moins de 25 ans dans l'ensemble des entrées sectorielles

	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
Entrants de moins de 25 ans	46,2	43,9	42,7	46,6	49,5	41,1	44,9	35,5	36,7	37,5

Source : Enquête Emploi (INSEE)

Si le moindre recours aux actifs jeunes n'est pas une caractéristique spécifique au BTP, il a dans ce secteur, étant conjugué à un taux de rotation plus élevé et à une part relativement plus importante de jeunes dans les sorties (Möbus, 1992), des effets plus prononcés sur le vieillissement des effectifs et freine l'élévation du niveau de formation des effectifs salariés.

Par ailleurs, le développement des formes d'emplois précaires, phénomène commun à toutes les activités économiques, s'accompagne dans le BTP d'une stagnation du recrutement de jeunes sur contrat d'insertion (apprentissage, qualification, adaptation...) caractérisée notamment par le ralentissement des entrées en apprentissage dans le secteur entre 1990 et 1993.



Source : Enquête Emploi (INSEE)

BTP : Part des recrutements sur contrats d'apprentissage dans l'ensemble des entrées dans le BTP entre 1983 et 1992

	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
Entrants en apprentissage	11,4	9,4	10,3	10,3	9,2	8,4	8,8	6,6	6,6	7,4

Source : Enquête Emploi (INSEE)

Malgré son relatif recul dans les entrées sectorielles entre 1990 et 1993, l'apprentissage dans le BTP connaît une certaine stabilité au regard des autres contrats d'alternance créés dans le cadre des différents dispositifs d'aide à l'insertion des jeunes (qualification, adaptation, SIVP puis orientation...).

Ceux-ci enregistrent des mouvements plus irréguliers et semblent plus sensibles à la conjoncture de l'emploi et aux modifications réglementaires introduites dans les dispositifs : suppression de l'exonération des cotisations sociales pour les contrats d'adaptation en 1987, suppression des SIVP en 1991.

**Evolution dans le BTP des flux d'entrée
dans les différentes mesures d'aides à l'insertion des jeunes**

	85/86	86/87	87/88	88/89	89/90	90/91	91/92	92/93
SIVP	4 587	19 215	40 590	37 622	11 428	7 592	5 884	-
Contrat d'adaptation	1 741	26 611	25 812	7 356	7 795	7 006	5 953	3 823
Contrat de qualification	279	3 110	4 285	7 521	10 441	10 068	9 688	9 607

Source : Bilan de l'emploi, Dossiers statistiques du ministère du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Cependant, la mise en place des nouvelles mesures d'insertion en alternance, en particulier du contrat de qualification, à certains égards plus souple (contrôle pédagogique moins contraignant, choix des formes de validation) est probablement un des facteurs qui ont joué en défaveur du développement de l'apprentissage dans les entreprises du BTP au cours des dernières années, effet de concurrence constaté d'ailleurs au niveau général (Charraud, 1993). Le contrat de qualification est la seule mesure qui connaisse une progression régulière : en 1992/1993, les flux d'entrées sur contrat de qualification dans le BTP atteignent près de la moitié des flux d'entrées sur contrat d'apprentissage. Or, l'apprentissage présente certaines caractéristiques qui ne se retrouvent pas dans les autres formes d'alternance : d'une part, il s'adresse dans la quasi-totalité des cas à des jeunes qui n'ont pas de formation professionnelle préalable ; d'autre part, il fait l'objet d'un parcours de formation bien identifié et vise l'acquisition d'un titre de l'enseignement technique.

II. L'évolution des formations

La part des emplois ouvriers est largement prédominante dans le secteur (77 % des effectifs salariés au recensement de 1990). Il ressort par ailleurs des travaux menés pour le contrat d'études prévisionnelles que les besoins de renouvellement se portent majoritairement sur la catégorie des ouvriers qualifiés, formés au niveau V (CAP et BEP) (Trillat, 1993). On peut se demander si les récentes évolutions du système éducatif vont dans le sens d'un tel renouvellement. Qu'observe-t-on en effet ?

Pour l'ensemble des spécialités de formation

Le nombre de sortants du système éducatif aux niveaux V, Vbis et VI² ne cesse de baisser en valeur

absolue et relative. Comptant pour près des deux tiers au début des années 1980, ils en représentent moins de la moitié au début des années 1990 :

- sortants niveaux V, Vbis et VI en 1980 : 64 % de l'ensemble des sortants ;
- sortants niveaux V, Vbis et VI en 1992 : 39 % de l'ensemble des sortants.

Ces catégories de sortants constituent la part nettement majoritaire des jeunes recrutés par le secteur : plus de 90 % de sortants de l'enseignement secondaire embauchés dans le BTP ont un niveau V, Vbis ou VI de formation (Enquête IVA, 1992).

Par ailleurs, la diminution des sorties du système éducatif à ces niveaux de formation du fait de la poursuite d'études a pour conséquence d'augmenter la proportion des non diplômés parmi les sortants au niveau V : dans les spécialités industrielles (BTP compris) : 50 % des inscrits au CAP et 27 % des inscrits au BEP en 1987 contre respectivement 29 % et 23 % en 1975 (Grelet, Viney, 1991). Or, les enquêtes d'insertion et de cheminement font apparaître un net clivage entre diplômés et non diplômés lors de l'insertion dans l'emploi (type de contrat, niveau de qualification, stabilité).

Dans le BTP

Deux modes de formation – la voie scolaire et l'apprentissage – coexistent qui, pendant longtemps, préparaient au même titre, principalement le CAP.

Les changements récents, découlant de facteurs externes au secteur puisqu'ils tiennent essentiellement aux réformes d'ensemble du système éducatif (Möbus, 1992)³, ont donné lieu dans le BTP à la constitution de deux filières distinctes visant l'acquisition de diplômes différents : la filière scolaire (BEP-BAC PRO) et l'apprentissage (CAP-BP) :

**Année scolaire 1992/93 : Part des élèves et apprentis
présents à l'examen sanctionnant une formation dans une spécialité du BTP (%)**

	Présentés		
	Scolaires	Apprentis	Ensemble
Diplômes de niveau V			
• CAP	22 %	78 %	100 %
• BEP	98 %	2 %	100 %
Total niveau V	66 %	34 %	100 %
Diplômes de niveau IV			
• BP	-	100 %	100 %
• BT	100 %	-	100 %
• BAC PRO	96 %	4 %	100 %
Total niveau IV	87 %	13 %	100 %

Source : CCCA, DEP

Au fil des années, le BEP a progressivement pris le pas sur le CAP : parmi l'ensemble des candidats (élèves ou apprentis) au CAP et au BEP du BTP, 10 % des inscrits à l'examen présentaient un BEP en 1980, ils sont 60 % en 1993.

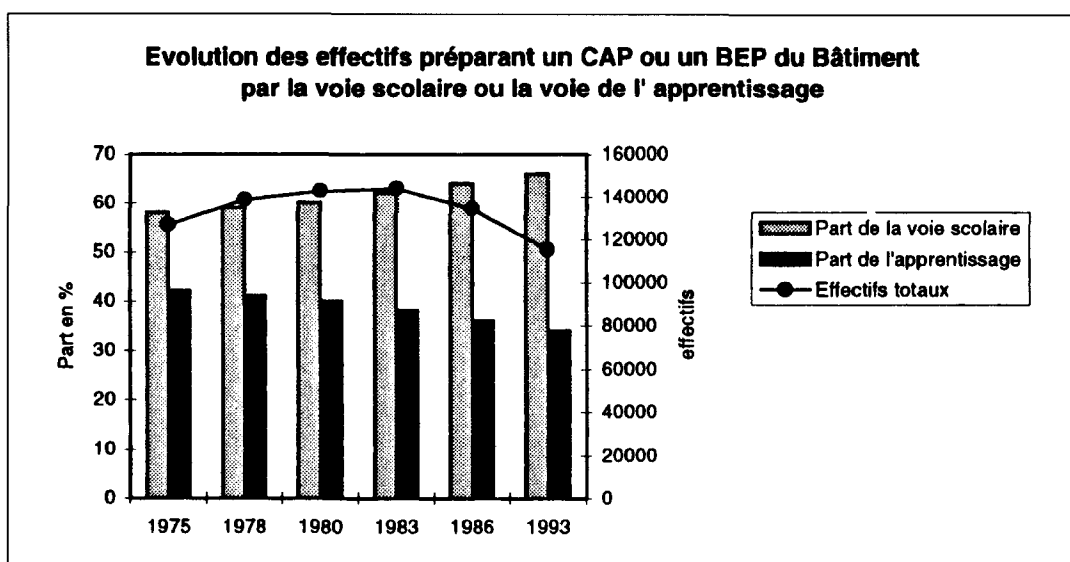
Or, le BEP n'est plus conçu comme un diplôme de fin d'études mais comme une propédeutique au baccalauréat professionnel (environ la moitié des sortants de BEP poursuivent leurs études).

Parallèlement, depuis 1975, la proportion des apprentis préparant un métier du BTP a tendance à décroître au bénéfice des scolaires (voir schéma) :

- en 1975 : voie scolaire : 58 %, apprentissage : 42 %
- en 1993 : voie scolaire : 66 %, apprentissage : 34 %

Ce recul relatif de l'apprentissage s'est aussi traduit par une baisse des effectifs d'apprentis. S'ils ont très sensiblement progressé entre 1993 et 1994 (+ 20 %), le niveau atteint actuellement est globalement comparable à celui de 1983.

De manière générale, la population de jeunes (scolaires ou apprentis) préparant un CAP ou un BEP du BTP a tendance à décroître : 143 000 en 1980, 115 000 en 1993.



Enfin, si ces deux filières nouvellement constituées et conduisant à des titres distincts sont bâties de manière identique en termes de niveau BEP-BAP PRO et CAP-BP, les probabilités pour les scolaires et pour les apprentis d'atteindre un diplôme de niveau IV sont loin d'être équivalentes : au total, 87 % de ceux qui préparent du diplôme de niveau IV sont des scolaires et si le nombre des apprentis qui préparent un BP croît sensiblement, il ne représente encore que 10 % des flux de sortants du CAP.

En conclusion, la baisse générale des sorties au niveau V est encore accélérée dans le BTP par la baisse relative des effectifs d'apprentis par rapport aux scolaires. Paradoxalement, les conclusions du

CEP faisant ressortir l'importance des besoins de main-d'œuvre de ce niveau.

III. L'insertion des jeunes dans le BTP

Le BTP reste un secteur d'insertion

Parmi les jeunes (garçons et filles) sortant de l'enseignement secondaire (du niveau VI au niveau IV) qui sont en emploi quelques mois après leur sortie de l'école, la part de ceux qui travaillent dans le BTP reste importante et a même tendance à progresser depuis le milieu des années 1980 en valeur relative.

1986	1988	1990	1992
8,8 %	9,2 %	9,2 %	10,4 %

Source : 1986 à 1990 : X. Viney (CEREQ) pour le CEP ; 1992 : Enquête IVA

Par contre, près des deux tiers des sortants du système éducatif secondaire qui s'insèrent dans le BTP ont un niveau VI ou Vbis (premier cycle du secondaire et sans formation professionnelle). Par

ailleurs, la part des sortants de niveau IV (Bac Pro, BT) a tendance à s'élever bien qu'elle reste encore limitée (moins de 10 %).

	Niveau VI et Vbis	Niveau V	Niveau IV	Total
1985	59	37	4	100
1988	63	33	4	100
1990	64	28	8	100
1992	64	29	7	100

Source : 1985 à 1990 : X. Viney (CEREQ) pour le CEP ; 1992 : Enquête IVA

En effet, comparé à l'industrie, où la répartition des recrutements par niveau est relativement équilibré, le BTP accueille proportionnellement davantage de jeunes de niveaux de formation les plus bas. La proportion encore dominante de sortants scolaires sans formation professionnelle dans le BTP

alimente pour une part les entrées en apprentissage. Les autres sortants de ce niveau occupent des emplois non qualifiés dont on sait par les enquêtes de cheminement que la moitié des jeunes qui les occupent quittent le secteur dans les premières années qui suivent leur recrutement (Viney, 1992).

Sortants du système éducatif secondaire (garçons)

	BTP	Industrie	Autres activités	Ensemble
Niveau VI et Vbis	25 %	26 %	49 %	100 %
CAP, BEP, V long	15 %	28 %	67 %	100 %
Bac Pro, BT, BTn	9 %	28 %	63 %	100 %
Ensemble des sortants garçons du secondaire	20 %	27 %	53 %	100 %

Source : Enquête IVA : sortants 1991 observés en 1992

Si le secteur conserve une place importante dans l'insertion des jeunes sortant du système éducatif, la majorité des formés dans ses spécialités se retrouvent dans une autre activité : un tiers seulement des sortants d'une spécialité du BTP en 1991 qui sont actifs occupés en 1992, travaillent dans le secteur.

Sortants des spécialités du BTP au niveau V (CAP/BEP) : insertion relativement plus rapide, avantage aux anciens apprentis, clivage important entre diplômés et non diplômés :

Ceux qui sortent d'une spécialité du BTP au niveau V s'insèrent plus rapidement que les sortants

de même niveau formés dans une autre spécialité (Grelet, Viney, 1991) ;

– les apprentis sont relativement mieux placés que les scolaires, qu'il s'agisse de la rapidité d'accès à l'emploi ou de sa qualité (type de contrat de travail, niveau de qualification dans l'emploi) (Colliot, Pouch, 1991), (Coupé, Dieudegard, Pouch, Zilberman, 1992) ;

– un clivage important apparaît dans la situation des sortants (accès à l'emploi, type de contrat et niveau de qualification dans l'emploi) selon qu'ils sont diplômés ou non diplômés : les chiffres de cheminement les plus récents qui portent sur la situation en 1993 des jeunes sortis d'apprentissage en 1989 le confirment :

Situation en 1993 des sortants en 1989 d'un apprentissage dans une spécialité du BTP (garçons)

	Diplômés	Non diplômés	Ensemble
Emploi	81 %	66 %	75 %
Chômage	17 %	27 %	21 %
Autres	2 %	7 %	4 %
Total	100 %	100 %	100 %
ONQ	28 %	43 %	33 %
OQ	57 %	34 %	49 %
Autres	16 %	23 %	18 %
Total	100 %	100 %	100 %

Source : Enquête Apprentissage CEREQ

Les caractéristiques de l'insertion des bacheliers professionnels dans le BTP sont encore incertaines : les données disponibles portent sur les deux premiers baccalauréats créés (Etude de prix et travaux publics). Les autres baccalauréats du BTP sont encore trop récents pour qu'on puisse avoir des indications sur l'insertion des sortants. Les seuls chiffres utilisables actuellement concernent principalement le bac pro Etudes de prix⁴ dont les caractéristiques sont très spécifiques : il est destiné à former des techniciens travaillant surtout dans les services d'études : un quart des inscrits à l'examen en 1990 travaillent dans le secteur en 1992 parmi lesquels 60 % occupent un emploi de technicien ou de maîtrise.

Plusieurs des baccalauréats professionnels nouvellement créés sont conçus pour alimenter des emplois de production sur les chantiers, notamment le Bac pro construction bâtiment gros œuvre. L'observation de l'insertion de ses titulaires – première session d'examen en 1993 – sera riche d'enseignement sur la place que peut trouver ce nouveau diplôme dans la hiérarchie des emplois du secteur.

Un certain nombre de questions mériteraient d'être approfondies pour mieux mesurer les évolutions en cours et parvenir à identifier les phénomènes durables.

1) La situation de l'emploi et les recrutements dans le BTP indiquent que le développement des échanges avec le chômage et des formes précaires d'emploi sont susceptibles d'affecter l'intégration des jeunes dans le secteur.

2) Le BTP est une des rares activités à participer à la formation initiale des jeunes par le biais de l'apprentissage. Après plusieurs années de recul, les données récentes révèlent une progression certaine sans qu'il soit possible de savoir si ce retournement est susceptible de se maintenir dans la durée. Il semble en tout cas qu'au-delà des difficultés rencontrées pour attirer des jeunes vers ce mode de

formation, les évolutions récentes ne jouent pas nécessairement en faveur de son développement malgré la volonté affichée par le législateur et les partenaires sociaux⁵. En particulier :

- quelle sera la place respective de l'apprentissage et des autres contrats d'alternance (en particulier du contrat de qualification) dans les pratiques d'insertion des jeunes par les entreprises du secteur ?
- quel est l'avenir de la filière apprentissage (CAP-BP) par rapport à la filière scolaire (BEP-Bac pro) ? Ces deux voies vont-elles donner naissance à deux catégories distinctes et hiérarchisées d'ouvriers du BTP ?

3) La création du baccalauréat professionnel est-elle susceptible de contribuer à l'élévation du niveau de formation des ouvriers du BTP, encore majoritairement formés sur le tas ou se limitera-t-elle à alimenter les emplois de premier encadrement sur les chantiers ? Les nouveaux diplômés n'auront-ils pas pour effet d'accélérer le déclin des premières formations ouvrières de niveau V ?

NOTES

¹ Cet exposé repose sur des analyses produites par le CEREQ (citées en bibliographie). Il se limite à l'insertion des sortants du système éducatif au niveau secondaire et ne tient pas compte des caractéristiques spécifiques aux différentes activités que le secteur du bâtiment et des travaux publics recouvre.

² Niveau V : Sortie de l'année terminale des cycles courts professionnels et abandons de la scolarité du second cycle long avant la classe terminale.

Niveau Vbis : Sortie de 3ème et des classes du second cycle court avant la classe terminale.

Niveau VI : Sortie du premier cycle du second degré (6ème, 5ème, 4ème) et des formations préprofessionnelles en un an.

³ A cet égard, il est significatif que les réformes des formations soient déconnectées des travaux des contrats d'études préprofessionnelles, censés définir les besoins de qualification du secteur. Dans le BTP, la création du baccalauréat professionnel a précédé le CEP.

⁴ Les flux de sortie du bac pro Travaux publics sont encore trop faibles pour donner des informations significatives sur l'insertion des titulaires de ce diplôme.

⁵ Différents textes de loi (1987, 1991) et accords interprofessionnels (notamment 1992) visent à revaloriser l'apprentissage en le désenclavant : ouverture à tous les niveaux de diplôme et à tous les types d'entreprise.

BIBLIOGRAPHIE

AMAT F., VINEY X., 1984, « De l'école au chantier. Les recrutements de jeunes de niveau V et VI », *Formation Emploi* n° 6, La documentation française.

BORDIGONI M., 1993, « L'apprentissage en 1992 : une formation en cours de renouvellement », BREF CEREQ n° 86.

CAMPINOS M., GRANDO J.M., 1984, « Le BTP de 1945 à 1980 : les évolutions progressives des conditions d'emploi et de travail », *Formation Emploi* n° 6, La documentation française.

CHARRAUD A., 1993, « L'aide à l'insertion des jeunes : concilier le social et l'économique », *Données Sociales*, INSEE.

COLLIOT F., POUCH T., 1991, « L'apprentissage au seuil de la décennie 90 : dynamisme ou stagnation ? », BREF CEREQ n° 64.

COUPPIÉ T., DIEUDEGARD J., POUCH T., ZILBERMAN S., 1992, « Emploi, mesures jeunes et crédit formation à l'issue des formations scolaires et à l'apprentissage », Documents de travail CEREQ n° 75.

GRELET Y., VINEY X., 1991, « Dix ans d'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de l'enseignement technique court (CAP-BEP) », Collection des études CEREQ n° 58.

MÖBUS M., 1992, « Effectifs occupés, flux d'entrée et de sortie dans le secteur du BTP », Contribution au CEP BTP, Document CEREQ.

MÖBUS M., 1992, « Domaine professionnel du BTP », in « Contribution au projet OCDE : le rôle nouveau de l'enseignement technique et de la formation professionnelle », Document CEREQ.

TRILLAT D., 1993, « Contrat d'études prévisionnelles des besoins en formation du BTP – Rapport de synthèse », Ministère de l'Équipement, des Transports et du Tourisme, DAEI.

VINEY X., 1992, « Recrutement des jeunes par le secteur du BTP. L'accès à l'emploi des jeunes formés à une spécialité de ce secteur », Contribution au CEP BTP.

SÉANCE N° 5 DU SÉMINAIRE

**Prospective des emplois,
des qualifications et des formations
dans le Bâtiment et les Travaux Publics**

Introduction de la séance

Martine Möbus,
Chargée d'études au CEREQ

Le thème de cette séance peut paraître très ambitieux voire périlleux et ce, à double titre.

D'une part, lorsqu'il est question de prospective des emplois et des formations, le risque est grand de tomber dans le piège de l'adéquationnisme dont il est difficile de sortir même si l'on en connaît à présent les limites¹. La référence constante à une correspondance stricte entre niveaux de formation et niveaux de qualification des emplois, fondée sur l'utilisation d'une nomenclature élaborée il y a plus de trente ans dans le cadre des travaux des IV^{ème} et V^{ème} Plans, ne contribue certes pas à se défaire d'une vision étroite de la relation formation-emploi, centrée sur l'ajustement mécanique des flux de formés aux besoins de renouvellement des emplois. Cette approche présuppose non seulement une connaissance précise des besoins futurs et une bonne maîtrise des flux de formés mais elle tend en outre à ignorer d'autres modes de renouvellement tels que ceux liés à la mobilité interne ou à la formation continue.

D'autre part, associer prospective et BTP peut sembler particulièrement délicat. Sans revenir sur le caractère hétérogène de ce macro-secteur qui figure isolé dans les nomenclatures au même titre que l'industrie ou le tertiaire, il faut souligner certaines contradictions qui le caractérisent dans le domaine de la formation et de l'emploi avec, d'un côté, une politique de branche affirmée, assise sur un puissant appareil paritaire de gestion de la formation initiale et continue (notamment le CCCA et le GFC) et, de l'autre, une instabilité dans les pratiques de gestion des emplois par les entreprises, de

plus en plus orientées sur le court terme : la part des entrées sur contrats précaires (hors apprentissage et alternance) a doublé entre 1982 et 1992 tandis que la part des jeunes dans l'ensemble des entrées a baissé de 10 points (soit - 25 %) sur la période. La toute récente élévation sensible des entrées en apprentissage dans le BTP peut constituer une inflexion encourageante sous réserve qu'elle ne tienne pas aux seuls effets des mesures d'aide adoptées par l'Etat pour développer ce dispositif (DARES, 1992).

Certes, l'évolution des formes d'emploi précaires et la baisse de la part des jeunes dans les entrées sectorielles n'est pas spécifique au BTP, elle affecte toutes les activités économiques. Elle y est néanmoins d'autant plus préoccupante que ce secteur se caractérise par des taux de rotation élevés et des sorties massives de jeunes, phénomène confirmé par les résultats du contrat d'études prévisionnelles (Möbus, 1992).

La complexité des problèmes posés par la prospective et les traits structurels spécifiques à l'activité du BTP nous ont donc incités, pour organiser les débats de cette séance, à faire le bilan de travaux existants qui tentent d'anticiper les besoins de formation et de qualification dans le secteur.

Ces travaux correspondent à deux approches différentes :

– des dispositifs lourds, principalement centrés sur l'analyse quantitative : le contrat d'études prévisionnelles et les observatoires régionaux emploi-formation dans le BTP ;

– des lieux de réflexion sur des aspects plus qualitatifs : la 5^{ème} commission professionnelle consultative du ministère de l'Éducation nationale – où sont élaborés les diplômes dans les spécialités du BTP – et les programmes de recherche initiés par le Plan Construction et Architecture du ministère de l'Équipement.

– **Françoise Amat**, directeur de la formation à la Fédération nationale des Travaux Publics (FNTP), dressera un bilan du Contrat d'Études Prévisionnelles BTP (CEP), réalisé au début des années 1990. Elle est d'autant plus qualifiée pour cette tâche qu'elle a participé, en tant que chargée de mission au ministère du travail, à la mise en place des CEP.

– **Jacques Vuthan**, responsable du Service des Études au Comité central de coordination de l'apprentissage du BTP (CCCA), exposera la méthode et les premiers résultats des Observatoires régionaux emploi-formation du BTP dont il est le concepteur et le principal maître d'œuvre.

– **Benoît Bouyx**, responsable du Bureau du Partenariat avec le monde professionnel au ministère de l'Éducation nationale, présentera la poli-

tique de construction des diplômes dans les spécialités du BTP et les arbitrages qui sont faits à partir des demandes émanant des professionnels.

– **Hervé Trancart**, responsable de la mise en œuvre des programmes de recherche sur les qualifications et l'emploi au Plan Construction et Architecture et **Jacques Pillemont**, chercheur au CERFISE feront la synthèse des réflexions menées sur l'emploi et les qualifications du BTP dans le cadre de ces programmes.

– Enfin, **Jacotte Bobroff**, chercheur au CERTES-LATTS, aura la lourde tâche d'articuler tous ces résultats afin d'en tirer des orientations pour de nouvelles recherches.

– **Josée Landrieu**, chargée de mission à la Direction des Affaires Économiques et Internationales du Ministère de l'Équipement, animera les discussions auxquelles donneront lieu ces différentes interventions.

NOTE

¹ Voir à ce sujet la synthèse contenue dans le rapport du groupe technique mis en place dans le cadre du X^{ème} Plan et présidé par Jacques Freyssinet « Pour une prospective des métiers et des qualifications », Commissariat général du Plan, 1991.

Le contrat d'études prévisionnelles du BTP

Françoise Amat,
Directeur de la formation à la FNTF

Je vais vous parler du Contrat d'Études Prévisionnelles BTP mais sachez qu'il est maintenant un peu lointain dans mon souvenir et il y a peut-être des choses précises que je ne serai pas en mesure de présenter. L'objet de mon intervention est plutôt de décrire la façon dont cet instrument a fonctionné et ce qu'il a pu apporter. Comme l'a rappelé Martine, j'ai vu le Contrat d'Études Prévisionnelles des deux côtés : d'abord du côté de son élaboration à la délégation à la formation professionnelle où le coup, si je puis dire, était parti avant que je n'occupe mes fonctions ; du côté de sa réalisation en rejoignant par la suite la fédération nationale des travaux publics.

Les contrats d'études prévisionnelles : objectifs du dispositif et application au BTP

Les CEP sont des instruments liés à la politique contractuelle de l'État avec les partenaires sociaux et les branches professionnelles. Il faut avoir cela en tête car c'est dans ce cadre-là que les CEP se sont constitués sur la base d'une première circulaire générale parue en 1988 portant sur l'ensemble de cette politique qui concerne les Contrats d'Études Prévisionnelles et les engagements de développement de la formation. Les Contrats d'Études Prévisionnelles sont devenus Contrats d'Études Prospectives en 1993. Ils ont pris une dimension plus large puisqu'ils regroupent l'ensemble des

aides aux études ou au conseil des différentes directions du ministère. Cependant, il s'agissait au départ d'un outil d'aide à la prospective en matière de formation avec trois objectifs qu'il convient de rappeler.

Le premier objectif qui est très clair dans la première circulaire est **de rassembler de l'information sur les évolutions prévisibles de l'emploi et de la formation professionnelle**. C'est donc un instrument technique d'analyse et de prospective de l'emploi et de la formation professionnelle.

Par rapport à ce premier objectif, il y a un deuxième aspect qui est de doter l'État, mais aussi les partenaires sociaux, des moyens de négocier les Engagements de développement de la formation à l'issue des Contrats d'Études Prévisionnelles et en articulation avec leurs résultats. Donc, c'est aussi **un préalable pour négocier les engagements de développement de la formation**.

Troisième aspect qui ressort, à mon sens, davantage dans la dernière circulaire que dans les deux premières, c'est qu'ils doivent également **éclairer les partenaires sociaux pour leur propre politique** à l'intérieur de leurs branches professionnelles.

Le CEP, c'est donc, à la fois une aide à la prospective dans une perspective de formation-investissement, un préalable à la négociation des EDDF et une aide au dialogue social à l'intérieur des branches professionnelles. Je crois qu'il y a ces trois aspects. Je tenais à le redire parce que, peut-être,

mon exposé sur le Contrat d'Études Prévisionnelles BTP paraîtra un peu critique, même assez critique - notamment par rapport à ces trois objectifs - mais il l'est parce que le BTP est secteur tout à fait particulier. Il est vrai que cette spécificité du BTP est constamment mise en avant, mais plus je connais ce secteur et plus je le pense. J'ai tenu à décrire les Contrats d'Études Prévisionnelles au préalable afin de montrer comment, dans le BTP, ses résultats se sont trouvés en décalage par rapport aux objectifs.

D'abord, c'est un secteur d'activité tout-à-fait complexe qui comprend un nombre élevé de partenaires, ce qui aura des conséquences lourdes sur le montage du Contrat d'Études Prévisionnelles. Celui-ci ressemblera finalement plus à un « patchwork » qu'à un véritable instrument d'analyse bien structuré. L'aspect patchwork peut certes avoir des avantages, mais il n'empêche que la complexité du secteur avec ses multiples acteurs, a été vraiment, à l'origine, un handicap très sérieux au bon déroulement du Contrat d'Études Prévisionnelles. Je rappelle pour mémoire, qu'il y avait :

- 4 organisations professionnelles patronales (FNB, FNTP, FNCSOP, CAPEB) ;
- 5 organisations de salariés ;
- 3 organismes de formation (CCCA, GFC et FAF-SAB) ;
- 2 ministères : celui du travail qui gère à la fois les enveloppes et l'ensemble du montage mais également celui de l'Équipement venant en appui technique.

Cela signifie que chacun a souhaité avoir ses intervenants. Je reviendrai sur ce point par la suite. Donc, un secteur d'activité complexe avec des problèmes entre les représentants des petites entreprises et ceux des grandes - entre CAPEB, FNB et, à l'occasion FNTP -.

Deuxièmement, c'est un secteur qui a déjà fait l'objet de nombreuses études, qui dispose des observatoires du CCCA, des études menées dans le cadre du Plan Construction et Architecture, des services du ministère de l'Équipement, etc. De multiples études, donc déjà une connaissance qui, bien que parcellaire, est quand même bonne. Seule exception, je tiens à le souligner, très peu de choses sur les Travaux Publics, pratiquement rien et ça, c'était un point qu'on aurait pu améliorer considérablement et qu'on n'a pas, à mon sens, suffisamment approfondi pour diverses raisons.

Enfin, je le dis à cause du dernier objectif du Contrat d'Études Prévisionnelles qui vise à développer le dialogue social dans les branches profes-

sionnelles : le BTP est un secteur où le dialogue social existe, il est ancien avec des commissions nationales paritaires de l'emploi assez actives et des organismes de formation complètement paritaires. Il y avait déjà un débat social, un dialogue social particulièrement développé en matière de formation. Donc les retombées du Contrat d'Études Prévisionnelles, là dessus, seront faibles parce que cela préexistait.

Je passerai assez vite sur le montage mais je le rappelle, celui-ci conditionne la suite :

- une grande complexité puisque qu'en plus de l'ensemble des intervenants évoqués, partenaires du système, il y a eu pas moins de sept opérateurs : CEREQ, BIPE, ADEP, I + C, plus les services économiques des fédérations. Chacun a voulu avoir son cabinet. Le CEP est donc devenu un monstre et ce, dès le départ ;

- un dispositif de suivi compliqué : un groupe de pilotage où ne figuraient pas les syndicats. Du coup, un groupe de suivi a été créé qui comprenait les syndicats. Donc, une double structure à laquelle s'ajoutaient des groupes de travail par thème. Tout ce dispositif était coordonné par Dominique Trillat (DAEI) qui a eu bien de la peine à ce que tout cela fonctionne réellement ;

- par ailleurs, les attentes étaient assez diverses. Celles des pouvoirs publics correspondaient peu ou prou aux objectifs officiels du CEP mais les attentes des partenaires du côté des branches professionnelles n'étaient pas nécessairement celles-là. Il y a, du côté des professionnels, à travers les Contrats d'Études Prévisionnelles, comme à travers toute signature d'une convention avec l'État, comme à travers toute création de diplôme, l'idée qu'il s'agit d'un acte de reconnaissance par l'État de leur branche. Cela paraît évident mais il faut préciser que cela crée des attentes différentes : celles de l'État étant aussi bien d'ordre technique que politique, celles des professionnels du BTP, beaucoup plus politiques que techniques.

Bilan du contrat d'études prévisionnelles dans le BTP

Les aspects critiques

Les études furent nombreuses. Pour résumer :

- sur les aspects macro-économiques :
- plusieurs études prévoyant les perspectives d'activités à cinq ans pour le Bâtiment, pour les Travaux Publics et également pour les entreprises de moins de dix salariés ;

- un travail sur le renouvellement de la population, les entrées et les sorties, mené par le CEREQ ainsi que sur les évolutions des structures d'emplois et des structures de qualifications ;
- ensuite, il y a eu, avec beaucoup de difficultés, une prospective de l'emploi, mais pas de prospective de la formation.

Il faut dire que la grande absence de ce Contrat d'Études Prévisionnelles, c'est la relation entre d'une part les flux de sortie du système éducatif et de notre système d'apprentissage et d'autre part, les perspectives de l'emploi et de l'évolution des qualifications. A mon sens, je vous l'ai dit, c'est beaucoup plus un état des lieux, d'ailleurs un peu patchwork, qu'une véritable prospective. C'est un premier point. Il y a certes des éléments de prospective, il ne faut pas tout nier, mais il s'agit avant tout d'un état des lieux. C'est en tout cas ce que je pense personnellement mais je suis prête à en débattre.

De notre côté, les travaux publics, il y a eu une grande difficulté à prévoir le quantitatif. A titre d'exemple, une hypothèse optimiste d'activité prévoyait + 2,7 % en 5 ans avec une perspective de création de 25 000 emplois et une perspective pessimiste de - 0,5 % avec une réduction de 3 000 emplois. Si on examine maintenant la situation par rapport à ces résultats, même l'hypothèse pessimiste était rose car nous avons eu une récession à peu près de l'ordre de - 4 à - 7 % entre 1993 et 1994 avec une disparition de l'ordre de 20 000 emplois ! Cela, pour les travaux publics. Pour le bâtiment, bien que la fourchette ait été plus réduite, l'hypothèse pessimiste était encore rose là aussi mais moins rose que la nôtre.

Donc, difficulté à prévoir du point de vue macro-économique. C'est un point important à souligner. Simplement un point de méthode à ce sujet : nous avons eu tendance à faire les analyses macro-économiques au début du CEP et les études qualitatives par la suite. Celles-ci ont pris beaucoup de temps de sorte qu'en fin de CEP, les analyses chiffrées se sont avérées complètement dépassées. C'est la raison pour laquelle on a à peine osé publier les résultats. Je pense que, dans le cadre de nouveaux CEP, il vaudrait mieux commencer par les analyses qualitatives qui sont plus longues, plus lourdes à mener, et traiter les aspects macro-économiques en fin de parcours, ce qui correspondrait beaucoup mieux à la situation au moment de la publication.

Le deuxième aspect, ce sont les analyses qualitatives sur l'évolution des métiers et des qualifications. Alors là, on a un phénomène que je n'imagi-

nais pas mais ma critique est peut-être à la hauteur de ma déception par rapport aux objectifs initiaux du CEP. A l'intérieur de la branche, en fait, quand on a diffusé les résultats du CEP, des séances d'information ont eu lieu, des bulletins ont été publiés etc. Or, la réaction classique des professionnels – qui ne concerne pas uniquement le CEP, c'est le cas pour un audit en cours dans notre secteur – a été la déception par rapport aux résultats, la réflexion courante étant « *Tout ça, on le sait déjà* ». La connaissance existe certes mais pas de manière structurée et la difficulté est de convaincre qu'il faut aller au-delà. Plus les gens sont mobilisés sur les questions de formation, plus ils vous disent : « *Bon ça, on le savait déjà, cela ne présente pas d'intérêt* ». C'est un vrai problème et je n'ai aucune solution.

Les aspects positifs

Il y en a quand même plusieurs aspects qui me semblent très positifs dans ce CEP.

– **Il a tout d'abord permis de relativiser vraiment l'impact du progrès technologique**, particulièrement dans le BTP, **sur l'évolution des qualifications**. C'est vraiment un aspect important que l'on connaissait déjà mais qui montre que ce qui se passe au niveau des marchés, au niveau de l'organisation du travail etc. est bien plus important que ce qui se passe au niveau des évolutions technologiques.

– Deuxième point qui est apparu le plus intéressant, le plus passionnant à mon sens et le plus novateur, ce sont **les questions des flux de main-d'oeuvre**. Franchement, les employeurs et d'autres professionnels des branches ont encore une vue complètement adéquationniste de la relation formation-emploi. Et pourtant dans le BTP, il y a tout l'aspect promotion interne qui compte car il y a un volant de promotion interne très important. Malgré cela on a toujours tendance à déduire des besoins de formation directement des besoins d'emplois. Ce phénomène de renouvellement de la main-d'oeuvre et des flux a été quand même tout-à-fait bien perçu dans le CEP. Il est dommage que, sur ce point, on n'ait pas plus utilisé les travaux des observatoire régionaux du CCCA. Deux éléments m'ont particulièrement intéressés.

En premier, la baisse considérable du vivier agriculture qui était un vivier fort de recrutement du BTP au profit du vivier tertiaire qui devient dominant puisqu'il y a de plus en plus de salariés dans le tertiaire. Cela nous a fait réfléchir sur les conséquences à en tirer en matière de formation.

Le deuxième point est particulièrement intéressant à mon sens : on voit effectivement que le niveau de formation des jeunes entrants dans le BTP s'élève, c'est un mouvement structurel qui atteint tous les secteurs d'activités, mais qu'il s'élève moins vite sur longue période que dans les autres branches. Je trouve que c'est extrêmement grave pour un secteur d'activité de se trouver en queue de peloton pour les niveaux de sortie de formation initiale – encore que le niveau de formation initiale ne soit pas forcément le niveau de culture ou d'inculture d'un secteur – et que ce différentiel avec les autres secteurs s'accroisse au fil du temps : le BTP risque de se trouver de plus en plus à la traîne. Cela m'a paru quelque chose de très utile à notre réflexion.

Le troisième point intéressant, c'est qu'on a pu mettre en évidence que **même un secteur qui ne crée pas d'emplois est un secteur qui a besoin de renouveler sa main-d'oeuvre et d'embaucher**. Sur ce point, il y a toujours une confusion dans le public entre création d'emplois et renouvellement, création d'emplois et embauches. Mettre en évidence que même un secteur en crise a, chaque année, besoin de renouveler, par rapport à ses 1,7 million salariés ou artisans, environ 100.000 personnes, c'est quand même un message à faire passer aux jeunes et à leurs familles.

Il s'agit d'un bilan très rapide et non pas d'une analyse complète du CEP. D'autres éléments intéressants y figurent et la synthèse faite par la DAEI a permis de mettre en perspective un certain nombre de résultats.

Les faibles retombées du CEP dans les Travaux Publics

Dans les travaux publics, il y a eu très peu d'appropriation des résultats par la branche professionnelle. Je pense que dans le Bâtiment, cela a peut-être été un peu différent. Dans les travaux publics, le CEP n'a pas, à mon sens, aidé au dialogue social puisque celui-ci préexistait, je l'ai déjà mentionné. Cela n'a pas donné lieu non plus à la conclusion d'accords particuliers, ni sur la formation, ni sur l'emploi. Il est vrai qu'on a, très peu de temps après, signé un accord sur les priorités et orientations en matière de formation professionnelle dans le BTP où le CEP est cité mais il n'y a pas vraiment de relation directe de cause à effet.

Le CEP n'a pas vraiment déclenché un engagement de développement de la formation puisque celui-ci était en cours de négociation et des conventions fonctionnaient déjà.

Cela n'a pas créé non plus de dispositif plus pérenne d'observation, les observatoires du CCCA existaient déjà.

Je pense personnellement que le CEP n'a pas été un déclencheur de quoi que se soit mais qu'il a été tout de même, d'une certaine manière, un catalyseur. S'il n'a pas créé de véritable relation de cause à effet, ce n'est pas neutre qu'il soit parvenu à un moment donné à catalyser un certain nombre d'éléments qui lui préexistaient. C'est plutôt comme cela que je le présenterais : comme un catalyseur plutôt que comme un déclencheur.

Enfin, à propos de la création des diplômes sur laquelle, je pense, Monsieur Bouyx reviendra, le CEP BTP n'a pas vraiment contribué à en créer de nouveaux parce qu'il y avait des tas de projets qui préexistaient, pour lesquels il a fait office de catalyseur là encore.

Il s'agit là de la situation dans le BTP. Je pense qu'il y a des branches professionnelles – le commerce notamment – où cela a vraiment déclenché un mouvement.

Pour conclure, je dirais que si on me demandait de refaire l'exercice du Contrat d'Études Prévisionnelles, très franchement, je ne sais pas comment il faudrait s'y prendre mais je crois en tout cas qu'il n'était pas raisonnable de tout y englober, bien que j'aie eu mandat du ministère pour le faire, et notamment d'y inclure la CAPEB, c'est-à-dire les « tout petits ». C'était pratiquement un mandat politique mais je crois que c'était une folie de vouloir faire une fresque tous azimuts en l'absence de question de fond posée au départ. Je pense que la seule manière d'arriver à quelque chose, est de dire : « voilà, on a un problème, comment peut-on organiser toutes les informations, depuis les informations économiques jusqu'à celles sur l'organisation du travail, les évolutions technologiques, les qualifications, les formations, pour comprendre et résoudre ce problème ». Le champ du CEP était beaucoup trop vaste ce qui l'a rendu ingérable.

Malgré cet examen qui peut paraître critique, je pense que le CEP a tout de même constitué un bon exercice, notamment en favorisant un dialogue avec l'État sur un autre mode que les modes habituels. Il a permis de communiquer et de négocier différemment.

Les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation dans le BTP

**Jacques Vuthan,
Responsable du Service Etudes
Comité Central de Coordination de l'Apprentissage (CCCA-BTP)**

Préalablement à la présentation des observatoires régionaux de l'emploi et de la formation dans le B.T.P., je voudrais, avec l'autorisation de Françoise AMAT, préciser trois points relativement à son intervention.

Tout d'abord, je préfère que Françoise ait eu à analyser le Contrat d'Etudes Prévisionnelles plutôt que les observatoires. Je m'interroge en effet sur ce qui l'en serait resté.

Ensuite et concernant la non prise en compte des observatoires dans le cadre de ce contrat, il me semble que cela tient d'une part, au fait qu'il était national, d'autre part, qu'au moment de sa mise en œuvre, les travaux régionaux, quoiqu'existants déjà, n'étaient pas développés dans toutes les régions. Il faut donc à cet égard préciser que nous avons, insuffisamment peut-être, été sollicités par le CEREQ, le BIPE ou les fédérations. Enfin, si je partage l'essentiel des remarques de Françoise AMAT sur la mise en œuvre du Contrat d'Etudes Prévisionnelles, j'ai le sentiment très personnel, je l'avoue, que les opérateurs choisis ne l'ont pas toujours été sur le créneau sur lequel ils auraient pu plus particulièrement exceller.

Ces remarques étant faites, j'en arriverai aux observatoires BTP.

Les présenter de manière concise :

- c'est d'abord, rappeler clairement les objectifs ;
- c'est ensuite, analyser les concepts et les méthodes sur lesquels ils reposent ;
- c'est enfin, montrer quelques uns des résultats significatifs obtenus.

Les objectifs des observatoires régionaux de l'emploi et de la formation dans le BTP

Nés de la décentralisation, les observatoires BTP ont eu comme objectifs de mettre à la disposition des professionnels de toutes les régions des outils qui leur permettent :

- d'identifier leurs besoins à court et moyen terme ;
- d'appréhender les potentialités du dispositif de formation ;
- d'élaborer des stratégies de formation.

Au cœur de la relation emploi-formation, ces observatoires BTP ont donc cherché à rassembler autour d'une prospective professionnelle qui, à la fois, approche les emplois de demain et les capacités de réaction de l'ensemble du dispositif de formation.

Dans un tel contexte, le rôle du CCCA-BTP a été très important et tient au fait qu'organisme de plus d'un demi siècle d'existence il a toujours eu en charge l'estimation des besoins en main d'œuvre qualifiée du secteur du BTP.

Les concepts méthodologiques

Pour parvenir aux objectifs que je viens d'énoncer et donc se risquer à une prospective dite professionnelle, il est apparu comme essentiel de partir de réflexions professionnelles. C'est donc sur

les leitmotivs énoncés depuis des années par la profession que la méthode s'est articulée :

- la profession vieillit ;
- la profession bouge ;
- la profession manque de qualifiés.

Le raisonnement s'est ensuite articulé autour de ces trois constats :

- **vieillesse** ou comment rajeunir, comment revitaliser la pyramide des âges de manière à dynamiser le secteur du BTP à le restructurer durablement ;
- **mobilité** ou comment sinon réguler du moins prendre en compte les importants flux de main-d'œuvre annuels en particulier au niveau des populations jeunes ;
- **pénurie** ou comment qualifier la population en fonction du besoin des entreprises et quelle stratégie de formation et d'insertion adopter.

L'articulation de ces trois constats s'est faite dès lors autour d'un principe, un principe de base repris dans chaque observatoire BTP et selon lequel :

Tout entrant dans le secteur du BTP correspond à un besoin exprimé par une entreprise et doit avoir reçu la formation adaptée à sa qualification.

L'adoption de ce principe est essentielle car à la fois il prend en compte les flux (entrants) et de ce fait appréhende la mobilité et la revitalisation (les entrants étant particulièrement nombreux au niveau des populations jeunes), mais aussi la formation et de ce fait, répond au souci de pénurie.

Sur ce point plus particulier de la formation, il peut être utile de préciser que celle-ci n'intervient dans le raisonnement qu'une fois le besoin de l'entreprise exprimé. C'est donc bien la demande de l'entreprise qui justifie du rôle de la formation.

De plus, ce rôle de la formation a été conçu dans une vision optimisante de l'existant (capacités remplies à 100 % et taux de réussite porté à 80 %) et non dans une vision d'ouvertures de sections tous azimuts.

Juge et partie car à l'origine des concepts méthodologiques et concerné par les résultats en tant qu'organisme de formation chargé de l'apprentissage, le CCCA-BTP a en la circonstance su se souvenir que depuis sa création, sa mission d'expertise en ce qui concerne la détermination et la satisfaction des besoins en main d'œuvre qualifiée du BTP s'est inscrite dans un champ général, l'ap-

prentissage s'entendant au sens apprentissage d'un métier et non mode de formation développé dans les CFA.

Le montage des observatoires BTP

Ces concepts méthodologiques précisés, je voudrais vous décrire le montage des observatoires BTP tels qu'ils fonctionnent aujourd'hui dans 17 régions.

Auparavant j'aimerais souligner que s'agissant de dispositifs régionaux, ces observatoires BTP se sont créés autour d'un très large partenariat qui plus est, d'acteurs actifs, c'est-à-dire susceptibles d'apporter leur concours mais aussi leur caution à l'élaboration de dossiers ou d'outils.

Trois phases de travail sont en règle générale mises en œuvre, lesquelles constituent les phases de mise en place.

• la 1ère étape est une étape de bilan, de rassemblement d'informations.

Sous l'autorité des diverses fédérations, le CCCA-BTP grâce à ses relais régionaux et départementaux mais aussi la cellule économique pour les aspects économiques, l'AREF, relais régional du GFC-BTP (Groupement de la Formation Continue) pour les aspects liés à la formation continue, les Caisses de retraite ou de congés pour les aspects liés à la population active ainsi que l'ensemble des services du Conseil Régional ou de l'Etat élaborent un document consensuel sur l'état de santé du BTP et de son environnement régional.

• La 2ème étape est une étape d'enquêtes de recueils d'opinions.

A partir des grandes conclusions des bilans, des enquêtes à l'attention des professionnels d'entreprises (employeurs et salariés) sont bâties puis adressées à tous dans une démarche de sensibilisation mais aussi de recueils d'opinions d'un nombre représentatif d'entre eux. C'est l'étape qui aborde les stratégies de recrutement et d'organisation, les questions liées aux compétences, à l'importance de la formation...

• La 3ème étape est une étape de concertation, de prospective.

Bilan et enquêtes étant menés, l'objectif est de travailler plus directement les besoins en emploi et en formation.

Partant des *prévisions économiques* résultant dans la majorité des cas d'une déclinaison par la cellule économique du Contrat d'Études Prévision-

nelles national présenté précédemment par Françoise Amat, il est procédé à l'estimation des volumes d'emplois par métier (12 groupes sont identifiés) et par qualification.

Sur cette base que l'on peut qualifier de réaliste, il est procédé à *une recomposition de la pyramide des âges*, celle-ci relevant d'une démarche volontariste de la profession, une démarche visant à restructurer la pyramide des âges, à la revitaliser.

Cette revitalisation opérée, il est procédé par métier à l'évaluation des flux d'entrants nécessaires à l'obtention de ces pyramides revitalisées.

Enfin, et toujours sur la base des douze groupes de métiers (maçons, menuisiers, charpentiers, couvreurs, plombiers, chauffagistes, peintres, plâtriers, métalliers, électriciens, conducteurs et mécaniciens d'engins de chantier, canaliseurs), des *rapprochements sont faits avec l'appareil de formation* en vue d'identifier les capacités d'accueil utilisées et disponibles ainsi que les déficits de compétences voire les développements de filière.

Ces différentes étapes de la mise en place supposent une concertation permanente de l'ensemble des structures et donc une coordination que le CCCA-BTP par son positionnement depuis l'origine, assure en grande partie.

Les résultats

Il y avait un observatoire BTP celui de Basse Normandie il y a cinq à six ans, il y en a 17 aujourd'hui, voilà déjà un premier résultat notable. Je ne pense pas en effet que 17 régions se trompent au point d'épouser une même méthode pour approcher leurs besoins.

Le partenariat s'est considérablement enrichi. Là où il n'y avait initialement qu'une petite cellule de réflexion, on trouve désormais des groupes toujours d'acteurs actifs très diversifiés. Ainsi, l'AFPA mais aussi l'ANPE ainsi que divers services de l'éducation Nationale notamment sont venus s'ajouter apportant des informations d'une importance capitale.

Dans un autre registre, les contrats d'objectifs font tous état des travaux des observatoires BTP comme fondement de leur existence.

Bon nombre des régions les subventionnent dans le cadre des Contrats de Plan Etat-Région estimant que leurs apports sont à la fois uniques et précieux.

Au niveau des établissements de formation, notamment des CFA, les décisions prises par le CCCA-BTP en ce qui concerne les projets de construction, de restructuration voire d'ouvertures de sections le sont sur la base des conclusions énoncées par les observatoires BTP.

En ce qui concerne la formation continue, bon nombre de stages mis en œuvre résultent des déficits repérés à l'occasion des travaux des observatoires BTP.

Enfin, la transférabilité de la méthode à d'autres secteurs a été éprouvée comme par exemple avec l'UNICEM.

Les suites envisagées

L'objectif est de disposer de vingt-deux observatoires BTP. A ce jour, pour des raisons différentes, cinq observatoires manquent encore à l'appel : Alsace, Champagne-Ardenne, Corse, Franche-Comté et Ile-de-France.

Le partenariat demeure également au centre des suites à envisager avec un resserrement avec l'éducation Nationale, le CEREQ, les Conseils Régionaux sur le champ de l'insertion.

D'autres thèmes d'études portant sur l'intérim ou les demandeurs d'emploi sont également envisagés.

Enfin, au plan de l'actualisation des travaux existants, il est prévu des tableaux de bord qui, sous forme de plaquettes synthétiques, apporteront l'essentiel des chiffres clés sur le fonctionnement des relations Emploi-Formation par région.

Dans tous les cas, le CCCA-BTP continuera de s'impliquer activement dans ces observatoires BTP qui constituent pour lui un moyen précieux et efficace d'appréhender les besoins de demain.

La construction des diplômes dans les spécialités du BTP

Benoît Bouyx,
Responsable du Bureau du partenariat
avec le monde professionnel au ministère de l'Éducation nationale

Je ne suis pas un spécialiste du BTP. Ma fonction est de piloter la négociation des diplômes professionnels du ministère de l'Éducation nationale et c'est à ce titre que je vais parler du BTP, secteur gros consommateur de diplômes. La Fédération nationale du Bâtiment a fait, il me semble, une petite étude dont les résultats figurent sur un quatre-pages intitulé « Les cent diplômes du bâtiment ». Sur l'ensemble des 650 diplômes professionnels que nous gérons, le bâtiment en revendique une centaine. C'est donc un secteur gros consommateur de diplômes.

Avant de commencer, je voudrais adhérer tout-à-fait à l'intervention de Françoise Amat sur l'importance du niveau régional car il est à présent le niveau de régulation en matière de relation formation-emploi. Le ministère de l'Éducation nationale ne joue plus aucun rôle au plan national en matière d'évolution des flux de formation. Plus rien ne se fait depuis Paris si ce n'est à travers certaines contraintes budgétaires à l'adresse des échelons décentralisés. A part cela, nous ne prenons plus aucune décision en matière d'organisation des flux de formation, que ce soit pour l'apprentissage ou pour l'appareil scolaire. Donc, le lieu de régulation des flux de formation, c'est complètement le niveau régional.

Je vais, après cette remarque préliminaire, tenter de vous expliquer comment, depuis quelques années, les diplômes du BTP ont évolué ou se sont efforcés d'évoluer dans un contexte plus général d'impulsion que l'État cherchait à apporter à la poli-

tique générale des diplômes professionnels. Il faut savoir que cette politique générale est très souvent marquée par le poids de la métallurgie. Ainsi, les grandes décisions qui sont prises en matière de formation professionnelle sont à l'origine souvent parties des négociations menées avec l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, la tendance du ministère de l'Éducation nationale étant de vouloir appliquer ces principes aux autres secteurs professionnels. Je caricature certainement, mais cette tendance existe quand même.

Sur ces dix dernières années, à partir des quelques grandes réformes que nous avons essayé d'impulser et de négocier avec les professions, trois évolutions importantes peuvent être dégagées pour le BTP.

– La première est la fermeture du robinet d'orientation en fin de cinquième, un très gros robinet pour le secteur du BTP.

– La deuxième grande évolution est le passage du CAP au BEP comme diplôme central de la formation professionnelle, passage délicat dans le BTP compte tenu des résistances qui s'y sont manifestées.

– La troisième évolution est l'apparition du Baccalauréat professionnel dont l'inscription dans le BTP s'est également avérée délicate quoique les choses se soient d'ailleurs passées de manière assez différente selon le sous-secteur – bâtiment ou travaux publics.

Il se trouve donc, que par rapport à ces trois orientations, le bâtiment en général a eu un comportement plutôt atypique de résistance.

1. La fermeture de l'orientation en fin de cinquième est à présent un peu une donnée de fait mais elle doit être rappelée car elle a conduit à resituer le démarrage des formations professionnelles beaucoup plus au niveau de la fin de troisième (fin du collège) qu'au niveau des jeunes en situation d'échec scolaire sérieux, en cours de scolarité au collège, et elle s'est prolongée tout naturellement par une élévation des formations professionnelles de base, en général du CAP vers le BEP, du Certificat d'Aptitude Professionnelle vers le Brevet d'Études Professionnelles.

Donc, nous avons tenté de négocier avec le BTP une évolution dans ce sens là au milieu des années 1980 et cela ne s'est pas bien passé, le secteur étant resté, globalement, très attaché au CAP plutôt qu'au BEP. Aujourd'hui encore, on peut considérer que le CAP reste le diplôme de base du BTP sauf dans un certain nombre de segments ou de sous-secteurs. La base de la professionnalité reste le CAP contre ce qui aurait pu être le désir ou la volonté de l'État d'imposer le BEP.

Comment peut-on analyser ce phénomène ? Sous l'angle le plus positif, on peut dire qu'il s'agit de la résistance des métiers. C'est parce que, dans le BTP, les métiers ont la vie dure et qu'ils veulent encore dire quelque chose. Ils sembleraient avoir toute leur légitimité et se définir mieux à travers des diplômes de type CAP que de type BEP. Pour ceux qui ne connaissent pas très bien notre système, je précise qu'il existe au total 230 CAP et 36 BEP avec, derrière ces deux diplômes, des profils de professionnalité assez différents et une approche moins adéquationniste d'un diplôme à l'autre.

Bonne résistance des métiers donc, mais aussi - et pour ceux qui fréquentent nos instances, c'est assez frappant - le poids des corporations qui y est extrêmement fort. Or, quand on dit corporation, on a parfois tendance à ajouter avec quelques points de suspension « corporatisme »... Toute révision du CAP pose des problèmes de frontière épouvantables. Les métalliers ne veulent pas entendre parler des miroitiers, les miroitiers ne veulent pas entendre parler des chaudronniers... Il y a des protections à l'intérieur des professionnalités du bâtiment qui renvoient à des raisons historiques lourdes mais on sent que certaines professions cherchent à se protéger derrière leurs diplômes et surtout à ce que leurs voisins ne pénètrent pas dans le champ du

titulaire du marché. C'est un aspect difficile que nous avons à gérer actuellement : à la fois des marchés qui bougent, un souhait de moins enfermer les jeunes et par ailleurs des réticences assez fortes de la part de sous-segments du bâtiment.

Je crois aussi à l'importance d'un aspect déjà évoqué en début de séance : le manque d'homogénéité de ce secteur. Nous avons été contraints de créer une sous-commission travaux publics à l'intérieur de la commission BTP parce que les travaux publics posent les problèmes en termes assez différents. L'hétérogénéité tient aussi au degré d'introduction de la technologie et des savoirs scientifiques. On ne parle pas de la même manière avec des maçons et avec des électriciens. Je dirais d'ailleurs qu'on ne parle pas des mêmes diplômes. Avec les maçons, on aurait tendance à parler du CAP, tandis qu'avec les électriciens on parle beaucoup plus facilement du BEP, voire du Baccalauréat professionnel. Il en est de même pour les métiers du chauffage. Dès lors que l'on touche à des savoirs techniques plus sophistiqués, on tombe sur des partenaires qui ont des approches différentes.

Donc, première grande difficulté au niveau des formations de base, c'est un secteur qui reste très attaché au CAP et pour lequel le diplôme de base reste le CAP. Il en existe une quarantaine correspondant à différentes spécialités du BTP.

2. Pour ce qui est du Baccalauréat professionnel, des impulsions fortes au niveau de l'ensemble du système de formation sont arrivées dans les années 1985/1986 avec surtout l'apparition d'une nouvelle voie de formation, la création du BAC PRO.

Il y a dans le secteur du BTP, au niveau IV de formation, un attachement au brevet de technicien et au brevet professionnel, situés sur des créneaux très pointus et concernant des flux très faibles de formés. Il y avait de longue date une sorte d'élite qui avait le droit d'aller jusqu'au brevet de technicien ou au brevet professionnel, mais pour des flux très faibles. Cette tradition rejoignait, au niveau du discours, une relation affirmée très forte entre le diplôme et la qualification. C'est un secteur professionnel qui revendique une relation très forte entre le diplôme et le droit à la qualification à l'entrée sur le marché du travail.

Brièvement, l'histoire du Bac pro dans ce secteur commence dès la deuxième année de création de ce diplôme. Il paraissait impossible de ne pas chercher à développer des formules de type Bac pro dans un secteur comme le BTP qui compte en gros

1 500 000 emplois. Nous avons donc, dès la deuxième année un peu « botté en touche » en faisant un faux Bac pro qui s'appelle « bâtiment et études de prix ». Ce diplôme qui s'avère assez apprécié depuis évitait tous les conflits parce qu'il ne touchait pas le cœur des métiers de la branche. Il y a donc eu une sorte de « gentlemen agreement » du type « puisqu'il faut qu'on y aille, allons dans cette direction » et finalement, cela s'est à peu près bien passé.

Un an plus tard, un Bac pro très consensuel était créé dans les travaux publics. Il n'a donné lieu à aucun conflit parce qu'il n'existait pas de diplôme comparable dans le champ. Certes, des CAP existaient au niveau V mais ni brevet de technicien, ni brevet professionnel au niveau IV. La voie était plus ouverte et le secteur était aussi sans doute intéressé, une demande s'est exprimée.

Par la suite, des Bac pro plus conflictuels, en particulier autour des métiers du gros oeuvre, ont été créés. A l'époque, il y avait une volonté politique de couvrir ce champ professionnel par un Bac pro. Des conflits relativement violents ont eu lieu avec un certain nombre de segments de la profession qui non seulement niaient l'existence de besoins de ce type de diplôme mais également craignaient qu'il nuise à l'unité des organisations professionnelles et en particulier qu'il fragilise la filière CAP/BP comme filière d'acquisition de la qualification. En outre, il ne leur semblait pas correspondre à un profil de chantier compte tenu de son appellation « baccalauréat » plus connotée « cols blancs » que « cols bleus ».

Ces conflits se sont prolongés mais finalement le Bac pro gros-oeuvre a été créé. Il s'est créé dans un climat qui, en fin de compte, était pratiquement consensuel. La profession ayant accepté formellement la création du diplôme, a beaucoup œuvré pour qu'il ait une orientation forte « cols bleus ». Finalement il vit sa vie. Aujourd'hui, on peut consi-

dérer que le dossier du Bac professionnel est devenu beaucoup plus consensuel dans ce secteur professionnel, même s'il ne correspond pas à des flux comparables à ceux des autres secteurs. Pour prolonger la comparaison avec la métallurgie, on serait tenté de dire cette branche est un énorme consommateur de Bac pro au contraire du bâtiment où le développement de ce diplôme demeure modeste sauf sur certains segments comme les travaux publics, l'électricité, le chauffage, et peut-être ce que l'on pourrait appeler les « nouvelles qualifications ». Ainsi, un nouveau Bac pro intitulé « Métal-Alu-Verre » qui dépasse un peu les cloisonnements traditionnels de la profession a été créé et il connaît un certain succès.

Sans aller beaucoup plus loin et pour conclure cet exposé, il convient de souligner que malgré leur intérêt, les travaux de prospective doivent être interprétés avec beaucoup de prudence. A titre d'exemple, nous regrettons d'avoir eu à créer un BTS de domotique. Nous avons cru dans les années 1980 qu'il y avait là un marché porteur et donc porteur de nouvelles qualifications. Nous nous sommes trompés mais le problème demeure car le diplôme existe et il est extrêmement difficile de le modifier ou de le supprimer. Nous allons tenter d'y remédier. Cependant, en termes de définition de profils de qualification, d'une certaine manière, on n'a pas le droit à l'erreur. On peut très difficilement reculer une fois qu'on est parti.

Il est donc important, dans le secteur du BTP, d'aller vers une approche plus modeste des études prospectives. Comme cela a été dit précédemment, je crois qu'on avance d'avantage avec des approches plus ciblées, sur des thèmes précis, sur des sous-secteurs, sur des problèmes concrets qui peuvent permettre des recompositions, des rénovations. Mener des études trop générales dans ce secteur qui n'est vraiment pas homogène ne peut donner de résultats satisfaisants.

Les programmes Emploi et Valorisation des Métiers du Bâtiment/Chantiers 2000 du Plan Construction et Architecture

**Hervé Trancart,
Directeur de Recherche
au Plan Construction et Architecture (MELTT)**

Les liens à établir entre les évolutions du travail, l'emploi et l'organisation de l'activité de production sur les chantiers et dans les entreprises du Bâtiment ont été une constante des recherches et expérimentations menées dans le cadre du programme Emploi et Valorisation des Métiers du Bâtiment.

Pour cette séance du séminaire sur l'emploi, il sera surtout question de la manière dont ces recherches se sont développées sur différentes catégories « sensibles » du salariat dans le secteur du Bâtiment, « sensibles » au sens où les tensions, les éléments de crise l'emportent sur les recompositions de ces groupes ou catégories professionnelles. En outre, on insistera, dans cette présentation, sur les *points communs entre le Bâtiment et les autres secteurs d'activité*. Enfin, comme il s'agit d'un séminaire axé sur la prospective en matière d'emploi et de qualification, on dégagera les aspects propositionnels des travaux sur lesquels cette communication s'appuie (ceux-ci n'étant présentés que de manière très résumée, sans développement de leur argumentaire).

Les emplois ouvriers

Il s'agira essentiellement des emplois ouvriers du gros-œuvre de bâtiment dans la mesure où, dans le mandat donné au programme EVMB, cette catégorie avait été pointée comme particulièrement exposée dans les évolutions actuelles de ce secteur.

Au-delà d'aspects proprement démographiques : sténose des flux d'entrée et vieillissement accentué, les travaux qui ont été menés ont montré qu'il existait des tensions fortes sur l'emploi et les qualifications de cette catégorie professionnelle résultant du mode de rationalisation de la production qui s'est développé au cours des années soixante-dix. L'organisation du travail et la recherche de productivité se sont en effet centrées sur :

- le rendement des opérations élémentaires de travail : formalisation des modes opératoires, fixation des temps unitaires, enchaînement des opérations, lissage des activités ;
- la simplification et la prescription des tâches, la mise en place de procédures de gestion face à certains types de dysfonctionnements, notamment dans la gestion des interfaces entre activités des différents métiers et corps d'état ;
- la réorganisation des métiers autour des dilemmes polyvalence / spécialisation, contrôle / autonomie, segmentation / coordination.

Cette approche de la productivité, si elle s'est accompagnée de résultats significatifs, n'est pas sans poser de nouveaux problèmes, ni ne paraît aborder certaines de ses déterminations :

– ainsi, le centrage des efforts de rationalisation sur les tâches unitaires en tant que telles pose problème du fait que les déterminants de la productivité apparaissent de plus en plus liés aux enchaînements d'activités et aux interfaces entre opérations, à la

pertinence des combinaisons d'activités et à la qualité des coordinations entre intervenants ;

– elle suppose une approche standard de processus de production stables alors que la maîtrise de leur variabilité, la maîtrise des conditions évolutives de la performance, la capacité à stabiliser des invariants comme à innover du fait de la non-répétitivité des opérations sont, de fait, déterminantes ;

– l'accent mis sur les qualifications d'exécution masque largement les compétences mises en oeuvre pour assurer la maîtrise des objectifs, des moyens et de la qualité des activités.

Des analyses qui ont pu être faites sur le travail et la production sur les chantiers, l'organisation des entreprises et de leurs activités, une première proposition s'est en fait dégagée, *celle de passer des métiers de base au métier « complet »*.

Cette proposition s'appuie en particulier sur les travaux et expérimentations menées sur le thème de la polyvalence et de l'élargissement des compétences aux niveaux ouvriers ; sur des réflexions menées quant aux diplômes et aux classifications.

De manière très résumée, il s'agit tout d'abord, d'identifier les gammes de savoir faire techniques, de savoir faire organisationnels, de savoir faire de gestion mobilisés par le collectif du chantier, d'examiner leur distribution sur les différents groupes professionnels, de bien repérer les cohérences au vu des activités à mettre en oeuvre, d'insister sur les coopérations entre « métiers de base ».

Il s'agit en fait d'opérer des choix organisationnels en faveur de ce qui rend le métier du collectif de chantier « plus complet » (logistique des chantiers, gestion des approvisionnements, gestion de la qualité, maîtrise des interfaces, mise au point de procédés et d'innovations, coordination-sécurité, communications) ; il s'agit bien d'insister sur ce qui *solidarise les activités* plutôt que sur la division entre spécialités et corps de métiers.

L'emploi et l'insertion des jeunes

A partir des problèmes particuliers posés par l'insertion des jeunes, une tension beaucoup plus générale s'observe sur l'ensemble des emplois du secteur. Le BTP est en effet passé de périodes où étaient largement assurés l'apprentissage (dans le travail, sur le tas), la mobilité de ses salariés, l'identification professionnelle et culturelle (sur le modèle des métiers), à une période où l'on connaît une

forte contraction des temps nécessaires à la socialisation et à la professionnalisation des individus.

Les effets sont bien connus : difficulté à insérer des jeunes et vieillissement du salariat, non renouvellement des savoirs, fractures du modèle identitaire des métiers..., d'où nombre de dispositions sur le tutorat, l'alternance, la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, sur lesquelles ont porté les travaux des équipes et les efforts des professionnels, en partie dans le cadre du programme EVMB.

Mais une seconde proposition se dégage des analyses et expérimentations qui ont pu être menées : *passer de situations d'apprentissage à une organisation plus « qualifiante » de l'activité*, impliquant l'insertion des jeunes mais touchant, bien au-delà, l'ensemble des emplois ouvriers.

Par rapport à l'apprentissage-formation « classique », il s'agit d'insister sur la prise d'initiative et sur la qualité de l'organisation à mettre en place vis-à-vis de l'innovation technique, dans la prise en charge des performances « coûts-délais-qualité », performances de plus en plus déterminantes en tant qu'indicateurs de gestion, mais de moins en moins définissables en termes stricts.

L'encadrement

Outre les problèmes qui touchent aussi l'encadrement de production (chefs de chantier ou conducteurs de travaux) : vieillissement, tensions sur les temps de professionnalisation (on dit bien que celui-ci serait de dix ans pour les chefs de chantier !), saturation des temps de travail, cette catégorie connaît des tensions spécifiques qui rendent son exercice professionnel particulièrement difficile actuellement.

On peut notamment décrire ces tensions comme résultant d'une ambivalence forte entre ce qui relève du pilotage du chantier (contrôle des tâches et de leur ordonnancement, gestion par les rendements, régulation des aléas) et ce qui relève d'une gestion plus globale d'un projet et qui est centré sur la pertinence de processus impliquant différents domaines de savoirs (préparation de chantier, expertises techniques, sécurité, approvisionnements, qualité, relation avec les sous-traitants et avec les clients), bref, une contradiction entre « rendement » et « valeur ».

D'où une troisième proposition : *passer d'un encadrement de tâches d'exécution sous contraintes à un pilotage par résolution de*

dilemmes et choix, supposant de nouvelles prérogatives de décision et une recomposition de l'ensemble chefs d'équipe / chefs de chantier / conducteurs de travaux.

Ces trois propositions peuvent paraître déterminantes à moyen terme pour l'emploi et les qualifications, mais, à court terme, la contraction du volume de l'emploi dans le BTP rend difficiles ces évolutions.

D'où un certain sentiment d'échec (momentané ou relatif) sur certaines notions comme la polyvalence, la constitution et la diffusion de savoirs nouveaux, la mise en pratique de nouveaux modèles d'organisation et de conduite de chantier. D'où l'im-

portance de caler les actions telles que celles qui peuvent se mener dans le cadre du Plan Construction, incitatives, micro-sociales, sur les évolutions de la branche professionnelle, les actions des pouvoirs publics, les efforts des entreprises.

Il a été essentiellement question ici des emplois « Bâtiment » mais il serait important de prêter attention au développement de relations « logistiques » ou de « service » qui s'avèrent décisives entre le BTP et ses fournisseurs (industriels, équipementiers, négociants) et entre le BTP et les ingénieries urbaines locales qui étendent la structuration des emplois en dehors du bâtiment au sens strict. Ceci étendrait utilement le champ de la prospective.

Des corps d'Etat aux « segments de spécialités » : quelques tendances de recomposition du secteur bâtiment

Jacques Pillemont,
Chercheur au CERFISE

Dans le champ de l'économie et sociologie du travail, les programmes EVMB et EQF⁽¹⁾ ont travaillé sur les rapports qui se nouent entre systèmes de production, organisation du travail et qualification. Dans le bâtiment, comme dans d'autres secteurs, la question est de savoir s'il existe un rapport nouveau et supérieur entre ces composantes permettant d'améliorer la compétitivité et l'efficacité des entreprises.

Les corps d'état constitués de « métiers » donnaient à ces trois termes – système de production, organisation du travail et qualification – une cohérence historique, identitaire et structuraient le champ des domaines d'activité des entreprises. La longue récession de 1975/1985 a bousculé cette cohérence.

Face aux transformations des marchés et aux évolutions technologiques, les stratégies des entreprises ont contribué à une redéfinition, à une restructuration du champ professionnel :

- les grandes entreprises générales se sont orientées davantage vers des fonctions de coordination, de gestion et de management de projets corrélativement à des stratégies de diversification et de repli sur le marché français.
- les PME avaient été largement laminées par la crise et absorbées dans le mouvement de concentration qu'a connu le secteur au cours des années 1980.

• De « nouveaux métiers » se développaient dans les petites entreprises dont l'artisanat. L'exemple des « plaquistes », des « aluminiers », ou des « façadiers » est significatif. Alors que de nouveaux produits et matériaux s'imposaient sur le marché, les « métiers traditionnels » ne suivant pas ou peu (cf. plâtrier), d'autres corps de métiers et des **nouveaux venus** se sont positionnés sur ces marchés ; c'est par exemple le cas des menuisiers bois, des serruriers, des miroitiers qui ont conquis des spécialités de l'aménagement finition (produits secs, partition...).

Les conséquences de ces phénomènes sont multiples. On peut en repérer deux pour notre propos :

1. la remise en cause de la légitimité immédiate entre « métier » et domaine d'activité d'entreprise. **Les nouveaux métiers ne sont en fait que des positionnements stratégiques d'entreprises sur les marchés.** Ce qui a accru la concurrence entre les prétendants sans parler des répercussions institutionnelles au sein des organisations professionnelles ;
2. le renouvellement de la demande de qualification.

Arrêtons-nous sur ce point. La crise avait laminé la main-d'oeuvre et obéré son renouvellement, les classes creuses et le vieillissement de la main-d'oeuvre sont bien connus. Ce qu'il faut dire aussi c'est que la formation sur le tas et des formes d'or-

ganisation qualifiante comme par exemple les couples maçons / manoeuvres avaient largement disparu.

D'où un besoin crucial de renouvellement de la main-d'oeuvre et des qualifications, donc le besoin accru d'une demande de formation initiale, surtout en alternance. C'est au cours de ces dix dernières années que l'on peut observer par exemple le rapprochement des acteurs professionnels et de l'Éducation nationale dans les CPC, la plus forte demande de titres par les employeurs, la reconnaissance de ces titres dans la nouvelle classification, la constitution d'une filière de formation niveau V/IV (BEP/Bac pro).

On peut penser que la reprise économique de 1985 qui a duré jusqu'en 1990 a accéléré le processus de recomposition du champ professionnel et la demande de qualification.

Nouveaux métiers ou positionnements stratégiques d'entreprises ?

Des formes expérimentales comme l'organisation séquentielle de la production ont vu le jour. Vis-à-vis de la main-d'oeuvre, elles impliquaient une forte polyvalence de qualification. Il s'agit d'une forme de polyvalence engageant une transversalité de qualification aux métiers traditionnels.

Mais ces modèles n'ont pas fait florès et, au mieux, la polyvalence recherchée a davantage trouvé à s'exprimer dans la réhabilitation que dans la construction neuve.

Le modèle qui semble s'être imposé est un **modèle dual** entre des entreprises qui se positionnent comme « ensemblier » et des entreprises fortement spécialisées sur des créneaux de marché ou sur des segments du processus de production, ce qui implique une segmentation plus fine des intervenants sur le processus de production. La conséquence immédiate est leur multiplication.

Ce système qui permet une meilleure flexibilité pour la grande entreprise est indissociable du développement de la sous-traitance dans le secteur.

Reprenons les données statistiques des enquêtes annuelles d'entreprises : on observe que sur la période 1982 / 1991 (en francs constants 1982), la production en métropole a progressé de 30 % alors que la sous-traitance a presque doublé, qu'en

1982, la part de la sous-traitance dans la production était de l'ordre de 12 % et qu'elle est en 1991 de l'ordre de 20 %.

Pour 1991, si l'on se réfère aux activités principales des entreprises, la part de la sous-traitance confiée dans les travaux déclarés est :

- pour la maçonnerie : supérieure à 20 % ;
- pour la construction industrialisée : de l'ordre de 40 % ;
- pour la construction d'ossatures autres que métalliques : de 38 %.

C'est dire l'ampleur du phénomène. Tous les chefs d'entreprises interrogés sur cette question disent que « la sous-traitance est une tendance lourde et vraisemblablement irréversible dans le bâtiment ».

Sous-traitance de capacité qui, peu à peu, se transforme en sous-traitance de spécialité, les entreprises donneuses d'ordre n'ayant plus la main-d'oeuvre qualifiée nécessaire, d'où l'émergence de « nouveaux métiers d'entreprise ».

Des travaux récents au CERFISE sur la région marseillaise montrent l'étendue de ces spécialisations³. Prenons quelques exemples à partir de la définition que nous avons retenue des entreprises spécialisées, c'est-à-dire les entreprises ayant une activité spécifique, dominante et régulière, reconnue comme telle par les différents acteurs professionnels du secteur.

Exemple : les entreprises de :

cuvelage	plaquiste	sciage de béton
ferrailage	menuiseries extérieures (pose)	étanchéité
dallage	occultation - stores	différenciation sols durs/sols souples
pré-dalle foraine	levage	tapisier
banchage	échafaudage	blindage.
	façadier	

Lorsqu'on interroge ces entreprises, elles ont comme stratégie de rester dans leur spécialité (ce qui confirme indirectement la stabilité de la segmentation du secteur bâtiment). Lorsqu'elles projettent une diversification, il s'agit toujours d'un élargissement de la spécialité.

Spécialités d'entreprises et spécialisation de la main-d'oeuvre

Les spécialités qui ont émergé ont impliqué une spécialisation de la main-d'oeuvre. Mais pour rompre avec une approche mécaniste de la

« déqualification », on peut dire que le phénomène n'a pas eu que des effets négatifs, notamment en termes d'insertion d'une main-d'œuvre faiblement ou pas qualifiée. En effet, dans le cadre de ces spécialisations, les qualifications sont relativement rapides à acquérir, de plus l'absence de formation initiale dans ces spécialités a imposé aux entreprises des formations sur le tas et l'embauche d'une main-d'œuvre peu ou pas qualifiée.

D'autre part, si l'on parle encore de polyvalence aujourd'hui, il s'agit plus de « polyvalence autour d'une spécialisation » que d'une problématique de transversalité aux métiers traditionnels. La main-d'œuvre doit pouvoir tenir plusieurs fonctions dans un processus opératoire déterminé.

Faiblesse du concept ou ambiguïté nécessaire : de quoi parle-t-on lorsque l'on parle de la polyvalence ?

Quelques pistes de réflexion

Les grandes entreprises sont aujourd'hui plus « flexibles » certes, mais plus « dépendantes ». Elles ne paraissent pas pouvoir, en effet, réinternaliser de nombreuses compétences de façon efficace. L'externalisation et la spécialisation ont en effet généré de la productivité et de la qualité. Prenons l'exemple des dallagistes qui vont trois fois plus vite que les entreprises généralistes et qui livrent une production « comme un miroir ». Les grandes entreprises doivent aussi faire avec cette structuration du champ professionnel.

D'autre part, les entreprises spécialisées se sont organisées. Elles ont mené tout un travail social de reconnaissance (souvent avec l'appui des industries d'amont, leurs fournisseurs), elles se sont forgées un nom, elles ont essayé de conquérir leur place dans les organisations professionnelles. Elles revendiquent une légitimité leur permettant un meilleur positionnement dans l'accès au marché : accès direct, reconnaissance de leur spécificité dans les lots. Elles réclament en outre des formations et des diplômes spécifiques, ce qui ne manque pas en retour de contribuer à leur légitimation.

Exemple :

Demande de création d'un CAP de façadier à l'Éducation nationale.

Création d'une mention complémentaire de plaquiste

– Dans ces conditions, l'émiettement du processus de production qui résulte de la recomposition du secteur pose encore, et peut-être avec une intensité sans précédent dans l'histoire du bâtiment, la question de l'articulation, de la coordination des divers intervenants dans le processus de production du cadre bâti.

Les coopérations entre acteurs, les entreprises réseaux sont sans doute des enjeux déterminants pour le secteur.

Du point de vue de la formation / qualification de la main-d'œuvre et de son renouvellement, on peut pointer deux types de questionnements :

1. La reprise en charge de la formation par les entreprises, notamment avec l'alternance, pose le problème de leurs capacités d'accueil et de formation, ce sont là des questions qui touchent au tutorat. Il faudrait s'interroger aussi sur leurs capacités d'intégration au collectif de travail ; celles-ci relèvent sans doute d'organisations qualifiantes à promouvoir.

2. Le système dual que nous avons brossé à grands traits n'implique-t-il pas une demande de qualification différenciée sur le marché du travail, ainsi que des modes de gestion segmentée de la main-d'œuvre ? L'offre de formation doit-elle suivre ces évolutions qui conduisent, d'une part, à des formations ciblées de spécialités avec la multiplication de CAP, MC (mention complémentaire) voire de CQP (certificat de qualification professionnelle) et, d'autre part, à des filières plus nobles comme les BEP - Bac professionnels ?

Il est clair qu'aujourd'hui, les organisations professionnelles et les institutions sont confrontées aux mouvements de recomposition abordés dans cette communication. Sur le plan de la relation formation/emploi, on peut penser qu'une approche en termes de « métiers » n'est plus de mise, il reste à s'interroger sur la validité et les conséquences d'une approche en termes de « segments stratégiques ».

NOTES

1 Emploi et valorisation des métiers du Bâtiment et Emploi-Qualification-Formation.

2 J. Pillemont, J. Thuet, Etude-Diagnostic sur l'évolution des « métiers » dans le secteur du BTP. CERFISE, février 1994.

Synthèse des interventions

**Jacotte Bobroff,
Chercheur au LATT-ENPC**

Sans prétendre à une synthèse complète des résultats qui nous ont été communiqués au cours de cette séance, je m'efforcerai de poser quelques questions et d'amener quelques pistes d'éclairage en tenant compte d'un certain nombre d'éléments rappelés aujourd'hui et sur la base de travaux que je connais et auxquels j'ai participé depuis une dizaine d'années dans le cadre des programmes du Plan Construction et Architecture - Emploi, Qualification, Formation.

Je souhaiterais au préalable mettre l'accent sur le contexte contradictoire qui caractérise la situation de l'emploi dans le BTP. D'un côté, ce secteur est soumis à des contraintes économiques et à de nouvelles exigences en performances. Ces contraintes, communes à l'ensemble de l'économie et que les entreprises expriment en termes de besoin de nouvelles compétences et de nouvelles organisations donnent lieu à un discours professionnel sur la nécessaire évolution de la main-d'œuvre ouvrière et de l'encadrement, leur rajeunissement et l'élévation de leur niveau.

D'un autre côté, les caractéristiques du travail et de l'emploi dans le BTP, nous l'avons vu et cela a été dit à plusieurs reprises, ne permettent pas d'attirer et encore moins de fixer cette fameuse main-d'œuvre jeune, qualifiée, que l'on revendique comme étant nécessaire. Je ne rappellerai pas les difficiles conditions de vie et de travail ; pourtant, ce n'est pas un mythe, le nomadisme du travail, la précarité de l'emploi, l'image dépréciée du secteur..., tous ces éléments expliquent son manque d'attractivité.

Un contexte contradictoire donc avec d'un côté un discours qui revendique une qualification, un rajeunissement et de l'autre, un secteur qui n'est pas tout à fait prêt à offrir les conditions nécessaires pour répondre à ces exigences.

Par ailleurs, en toile de fond de cette contradiction intrinsèque au secteur, il ne faut pas oublier la situation nationale de l'emploi et la nécessité de conserver des filières d'accueil et d'insertion d'une main-d'œuvre importante, peu diplômée, qui existe encore en grande quantité au sortir de l'école. Il n'y a pas tellement de secteurs qui peuvent jouer ce rôle d'insertion. Le BTP a toujours été considéré comme étant apte à le jouer, d'autant qu'il a un poids important dans l'économie, non seulement par le nombre d'emplois qu'il représente, mais aussi par tous les effets induits qu'il peut entraîner au niveau de l'économie nationale.

J'essayerai à présent de pointer, difficilement, car cela a été très bien fait par les intervenants, ce qui a particulièrement retenu mon attention dans les différents exposés afin d'en tirer quelques pistes de réflexion.

Le CEP BTP

En premier lieu, je constate que les critiques portées par Françoise Amat sur le Contrat d'Études Prévisionnelles sont allées bien au-delà de celles, sévères, que je pourrais moi-même formuler. En outre, Françoise a très justement rappelé que les CEP se donnent pour objectif, au-delà de la pros-

pective des emplois, d'organiser des échanges dans la profession, d'être l'occasion d'une prise de conscience et d'un débat social. Dans le BTP, branche où ce débat social était déjà très avancé, le CEP a agi davantage comme un catalyseur que comme un déclencheur. Il était très important de le souligner.

Du point de vue des résultats du CEP, il n'y a pas eu émergence d'un modèle de gestion prévisionnelle de l'emploi. Cela paraît d'autant plus évident que c'est un secteur de forte instabilité structurelle où les acteurs jouent le court terme et où, comme plusieurs intervenants l'ont rappelé, la stratégie est axée le plus souvent sur l'externalisation des contraintes. Comment peut-on parler de gestion prévisionnelle de l'emploi dans un secteur qui cherche prioritairement à externaliser des contraintes et à reporter les difficultés sur d'autres ?

Par ailleurs, les dispositifs mis en place reposent sur des modèles macroéconomiques dont on a pu constater la lourdeur et dont les résultats sont presque périmés avant même que soit abordée une approche qualitative, plus pointue qui permettrait de mieux comprendre les tendances à l'œuvre. Là aussi, il semble qu'il y ait une contradiction très importante dans l'application de ces modèles – tels que ceux du BIPE – à un secteur où il est si difficile de faire des prévisions. L'exemple des décalages constatés dans les TP entre les prévisions produites sur 5 ans : hypothèse optimiste (+ 25 000 emplois), hypothèse pessimiste (- 3 000 emplois) et la réalité (- 20 000 à - 25 000 emplois) est très parlant.

Par ailleurs, Benoît Bouyx a très justement rappelé que les Contrats d'Études Prévisionnelles ne sont qu'une toile de fond à la réflexion des Commissions professionnelles consultatives sur la construction des diplômes sans permettre de donner d'éclairage précis. C'est donc, là aussi, une limite aux retombées du CEP.

Néanmoins, le CEP a probablement produit des résultats importants, notamment sur les flux en mettant l'accent sur un besoin de renouvellement annuel de l'ordre de 100 000 emplois et sur le risque d'un accroissement du différentiel de formation avec les autres secteurs.

Enfin, le débat a fait ressortir une critique qui paraît très justifiée et qui concerne l'approche non stratégique de ce CEP, ne différenciant pas suffisamment les grands groupes, les petites entreprises et l'artisanat et se positionnant en termes de métier, en termes de branche, ce qui donne souvent lieu à des amalgames.

Les observatoires régionaux emploi-formation du BTP

Les observatoires régionaux du BTP mettent en œuvre une méthodologie et un travail très importants, fondés sur un partenariat très actif de la profession au niveau régional. Ce partenariat est tout à fait positif car il implique une réflexion commune sur les besoins et les moyens d'y répondre, et constitue un progrès dans la tentative d'appréhender des flux plutôt que de raisonner en termes de stocks.

Ce dispositif n'est-il pas néanmoins lui aussi un peu lourd dans un secteur caractérisé par une forte variabilité ? N'est-on pas en face d'un modèle dont la logique est la suivante: sur la base d'un état des lieux, d'un bilan, qui mobilisent toujours beaucoup de temps, on constate des manques qui donnent lieu à des déclarations incantatoires de la profession sur la nécessité de mettre en place des formations alors même que certains résultats aboutissent à limiter les habilitations correspondantes.

A cet égard, les thèmes de campagne qui animent la profession actuellement sont préoccupants. Pour en citer quelques-uns par rapport aux besoins de jeunes : « le BTP en 1994 a décidé qu'il fallait recruter et former 6 000 jeunes par an... Les travaux publics en 1995 ont mis en place un plan d'emploi pour 6 000 jeunes à l'horizon 1996, la FNB a décidé en 1995 qu'il fallait recruter 10 000 à 15 000 jeunes dans l'année... ». Des incantations permanentes dont on voit mal le rapport qu'elles peuvent avoir avec les résultats d'analyses aussi précises que celles des observatoires.

Ces recherches quantitatives, ces observatoires ont néanmoins débouché sur une recherche d'optimisation de l'appareil de formation, pour essayer d'adapter les qualifications des entrants dans le secteur. Il reste à inventer une stratégie volontariste pour restructurer et revitaliser la pyramide des âges.

Les commissions professionnelles consultatives de l'Éducation nationale

Benoît Bouyx a rappelé que le BTP est un gros consommateur de diplômes mais qu'il résiste par ailleurs à toute proposition de réforme radicale. Là aussi, il semble qu'il y ait contradiction. Le BTP demande des études prospectives dont les résultats sont difficiles à manier et qui ne permettent pas d'aboutir à des propositions de création de nou-

veaux diplômes. L'orientation quantitative des dispositifs mis en place favorise une approche en termes de carte scolaire plutôt qu'un éclairage des choix présidant à la création des diplômes. Benoît Bouyx a très justement rappelé les difficultés de maniement des prévisions dans ce domaine et les erreurs qui peuvent en résulter, comme dans le cas de la création du BTS « domotique ».

Une question se pose donc : les travaux de prospective doivent-ils avoir une vocation quantitative, ou ne doivent-ils pas – comme l'a suggéré Françoise Amat – d'abord privilégier des approches plus qualitatives et plus ciblées en partant de travaux spécifiques effectués sur des points critiques et des problèmes représentatifs du secteur ? Il semble que les programmes « Emploi et Valorisation des Métiers du Bâtiment » et « Emploi, Qualification, Formation » du Plan Construction et Architecture aient suivi cette orientation en initiant des recherches visant à apporter des éclairages particuliers aussi bien du point de vue de l'organisation du secteur et de ses évolutions que du point de vue de l'analyse du travail.

Les recherches initiées par le Plan Construction et Architecture

Ces recherches parties de l'analyse de l'organisation du secteur et de ses évolutions, de l'analyse du travail, des spécificités du modèle de production et de la façon dont il évolue actuellement sont aujourd'hui centrées avec le nouveau programme « Chantier 2000 » sur les innovations, les techniques et les effets de leur évolution sur les qualifications.

Ne faudrait-il pas prolonger les travaux de fond qui avaient été menés sur l'emploi et les qualifications, par exemple par le CEREQ lors de la comparaison sur les modèles formation-emploi européens sur le long terme ou par le LATTS sur les conditions de mise en place d'une organisation plus qualifiante du travail ? Des travaux d'éclairage particuliers sur des points cruciaux ne sont-ils pas le complément nécessaire d'approches plus globales telles que celles conduites par les observatoires et dont on a pu constater certaines limites ?

Dans cette perspective, je vais essayer de préciser quelques pistes d'éclairages particuliers, non exhaustifs, ne prétendant pas à l'objectivité, pour proposer quelques démarches de réflexion prospec-

tive un peu plus qualitatives sur les questions d'emploi et de formation dans le secteur. Je reprendrai trois points abordés par Hervé Trancart et Jacques Pillemont que je reformulerai pour alimenter des pistes de réflexion.

Trois pistes de réflexion

1. Le contrôle des performances

Le travail de chantier peut-il être aujourd'hui porteur de nouveaux gains de productivité alors que l'intensité du travail et des rendements paraissent saturés ? Le chantier ne semble pas occuper une place prioritaire dans une recherche plus globale de productivité que les entreprises centrent d'avantage sur la phase de conception et de préparation préalable. On constate encore de nombreux dysfonctionnements sur les chantiers, en particulier dans la gestion des tâches et des intervenants, dans leur coordination et il est souvent avancé que les gains de productivité effectués en amont dans la préparation se perdent en aval dans l'organisation du chantier. Malgré l'intensification du travail, la productivité serait de 1 à 2 % actuellement alors que la DAEI l'avait évaluée autour de 5 à 7 %.

Pourquoi la stabilisation et la performance des méthodes en gros-œuvre où on sait parfaitement gérer les aléas, gérer la qualité, où contrôle et prescriptions sont faits avec rigueur, se perdent au niveau du chantier, surtout lors de la réalisation du second œuvre et même du gros œuvre ? Je crois que c'est une vraie question et un véritable enjeu de recherche et de travaux ultérieurs.

Comment se donner les moyens d'une rationalisation de l'organisation générale du projet et du chantier ? Une réflexion est nécessaire sur :

- les modes de coopération des partenaires ;
- des outils de gestion plus adaptés (fiabilisation des prévisions, meilleure réactivité) à mettre en place sur les chantiers ;
- une reformulation et définition des compétences.

2. Comment reformuler la notion de compétence et comment se donner les moyens de l'évaluer autrement ?

Les demandes contradictoires des entreprises concernant « leurs besoins de main-d'œuvre » se traduisent toujours en termes de « besoins de nouvelles compétences ». Quand la qualification est absente, on réclame des compétences... C'est une façon d'évacuer le problème. Les quelques

recherches que nous avons menées dans ce domaine ont montré que la polyvalence pas plus que l'autonomie ne constituent un enjeu particulier dans la profession. Toutes les revendications d'autonomie, de responsabilisation de la main-d'œuvre ne représentent pas dans la conjoncture actuelle un enjeu principal. Tout concourt au contraire au renforcement de la prescription et du contrôle par les services fonctionnels et en particulier les bureaux des méthodes.

On assiste donc à des mouvements contradictoires :

– d'une part, une revendication d'autonomie de la main-d'œuvre et des sous-traitants auxquels on externalise l'arbitrage entre les exigences de productivité, de flexibilité, de coût, de qualité, de délai, en reportant donc sur eux la responsabilité de la performance ;

– d'autre part, un renforcement de la prescription et des normes, pour encadrer cette externalisation.

Par ailleurs, la qualité de l'encadrement de chantier, surchargé, débordé, difficile à renouveler, paraît ingérable sur les chantiers actuellement. On ne sait plus quels diplômés peuvent préparer à cet encadrement : les difficultés préalables à la création du Bac pro ont montré comment la question de la maîtrise de chantier était interpellée.

Une réflexion sur une organisation plus qualitative est nécessaire, une organisation favorisant l'acquisition de compétences pour répondre à ces exigences de performance. N'est-ce pas un moyen de reformuler la notion de métier comme l'a fait Hervé Trancart précédemment ? Il serait intéressant de pouvoir repenser le milieu comme un métier complet couvrant une plus large gamme de savoir-faire, métier comme la maîtrise complète d'une situation professionnelle dans un contexte d'autonomie forte qui donne un certain sens, une cohérence à l'activité. On voit mieux dans cette tentative de reformulation, la place que pourrait avoir la notion d'autonomie, de responsabilité, de polyvalence, le savoir-faire d'organisation, de gestion qu'on réclame à la main-d'œuvre.

Qu'est-ce que la compétence dans ce cadre ? C'est une capacité à prendre des décisions, à prendre des responsabilités dans l'organisation de la tâche qui est confiée et face aux aléas qui peuvent se présenter. La notion de métier, difficile à aborder à travers les spécialités multiples, prend là un autre sens. C'est toute la question de la professionnalité qui est posée et qui a d'ailleurs été abordée lors de la négociation des grilles de qualification du bâtiment en 1990. Ont été privilégiés des critères clas-

sants qui, jusque là, n'existaient pas, laissant une large place aux qualités de l'individu, en particulier : l'autonomie, l'initiative, la responsabilité et la coopération. Il serait intéressant de voir, cinq ans après, comment cette grille a été utilisée. Il n'y a pas eu jusqu'à présent beaucoup de travaux sur l'utilisation des nouveaux critères auxquels cette grille s'est référée.

3. La recomposition des métiers

C'est une question de prospective extrêmement complexe. Je vais l'aborder autour de trois exemples de recomposition de métiers dont certains vont d'ailleurs recouper les résultats présentés par Jacques Pillemont dans son exposé.

Ce sont trois réponses dont on peut penser qu'elles peuvent favoriser des restructurations de l'emploi et en particulier revitaliser ce fameux niveau d'entreprises moyennes totalement laminé par la crise.

Est-ce que le moyen de revitaliser ce tissu d'entreprises moyennes ne serait pas de favoriser une approche en termes de positionnement stratégique de l'entreprise par rapport aux marchés plutôt qu'en termes de métiers. Ce type de problématique permet d'observer des effets très contrastés :

– **sur l'emploi**, selon les lignes de recomposition qui sont extrêmement différentes. On a, à la fois des tendances de regroupement et des tendances d'éclatement des tâches, des tendances de simplification et des tendances de complexification des métiers ;

– **sur les compétences** : des nécessités de compétences différentes par rapport à des exigences de performance, là aussi complètement différentes. Les formes de coopération, les formes de partenariat, les réseaux qui se mettent en place ne sont pas les mêmes ;

– **sur la sous-traitance** : des formes de sous-traitance les plus sauvages, fondées sur la moins-disance et l'externalisation des contraintes jusqu'à des partenariats ou des réseaux intégrant des entreprises co- ou sous-traitantes dans une réflexion beaucoup plus en amont pour les faire participer à l'architecture technique du projet. Ne peut-on pas favoriser des sous-traitances du type de celles pratiquées dans l'automobile où l'équipementier ne se positionne pas comme un simple sous-traitant mais intègre un certain nombre d'exigences du fabricant, réfléchit sur l'architecture technique qu'il va proposer, sur la conception et sur ce qu'il va mettre en place ? Il y a là, peut-être, une voie intéressante de réflexion.

Trois exemples de recombinaison des spécialités

A. Des entreprises regroupant leurs activités en grandes séquences, en grandes fonctions

C'est le cas de ce qui a été appelé à une époque le « séquentiel » : tous les lots étaient regroupés en grandes séquences ou grandes fonctions : « enveloppe-structure », « confort ou corps d'état techniques » et « aménagement-finition ». Ce type d'organisation a nécessairement des effets sur les compétences.

A quel type de polyvalence cela donne-t-il lieu ? Quel niveau d'autonomie ? A partir de quels métiers de base se constituent ces spécialités ? Ces dernières se recomposent-elles ou ne sont-elles qu'une addition de spécialités accolées les unes aux autres... ? Les réponses sont diverses et appellent des questions sur le type de formation et de diplôme correspondant à ces recombinaisons.

B. Des spécialités et des métiers nouveaux se constituant à partir d'innovations technologiques ou de changements techniques

Il a été dit précédemment que les changements techniques avaient peu d'effet sur les métiers. Au niveau macro, ces effets apparaissent certes difficilement, pourtant des tendances se dégagent.

Des innovations technologiques

Quelques spécialités se constituent autour d'innovations technologiques évoquées par Jacques Pillemont. En général, des industriels produisent un nouveau matériau, par exemple le PVC, qui se substitue au bois, en particulier dans la constitution des menuiseries et des fenêtres, sous forme de composants de plus en plus finis, de plus en plus intégrés. Leur pose est confiée à d'autres métiers que les menuisiers qui fabriquaient des fenêtres, plus ou moins industriellement d'ailleurs, mais avec d'autres techniques. Voilà un premier exemple d'effet d'une innovation.

Un autre exemple d'innovation évoqué par Jacques Pillemont : la plaque de plâtre. Dans un premier temps, la pose de ces plaques de plâtre industrielles s'est substituée au travail classique du plâtre, les plaquistes remplaçant les plâtriers. Le métier de plaquiste était considéré comme assez déqualifié, mais nécessitant des compétences plus proches de celles des menuisiers dont certains se sont reconvertis dans cette spécialité. Les industriels ont organisé une formation spécifique de monteur poseur de plaques, fondée sur des compétences peu adaptables, dans un contexte de forte

prescription et d'organisation au rendement. Dans un deuxième temps, le composant de plaque de plâtre s'est enrichi, incorporant l'isolation thermique, l'isolation phonique, la sécurité incendie, toutes innovations techniques qui ont nécessité d'autres compétences. Là encore, le type de compétences du poseur de plaque de plâtre a évolué.

Cette forme d'innovation technologique a donc en quelque sorte donné lieu à deux types de production de métiers totalement différents et à des problèmes d'arbitrage sur les diplômes à créer : spécialisés, fondés sur un métier de base, étendus. Donc, double mouvement : de simplification d'un côté, avec appauvrissement des tâches autour des métiers de monteur-poseur et d'un autre côté, constitution de nouvelles spécialités, de niches pour certaines entreprises qui prennent en charge l'amont, la préparation et la conception, à l'image de l'équipementier automobile.

Des changements techniques

Un exemple de changement technique : celui qui a touché la plomberie, passée d'une technique entièrement organisée sur la soudure du cuivre, au collage du PVC. Ce passage a eu souvent des conséquences très déqualifiantes, car il s'est accompagné d'un renforcement de la prescription amont par les industriels, autour d'éléments préfabriqués, désaisissant le plombier de la maîtrise de la conception, pour le limiter à la pose.

A l'inverse, certains changements techniques ont des effets qualifiants, ceux qui affectent par exemple : les nouveaux besoins en service : autour de la sécurité, des fluides, du câble et qui ont donné naissance à de nouveaux métiers. Ceux-ci nécessitent plus de coordination technique, créant des niches pour certaines entreprises amenées à faire du sur-mesure, donc à développer des qualifications.

C. De nouveaux métiers assurant des fonctions transversales d'assistance et de coordination

Il s'agit de toutes les nouvelles formes de prestations et de services ou même d'offres globales de produits complets. Elles donnent naissance à de nouveaux métiers autour de l'organisation de chantier, de l'assistance à la maîtrise d'ouvrage, à la maîtrise d'œuvre, du pilotage/coordination (OPC), de la création de pôles d'ingénierie, de logistique, d'approvisionnement...

Très souvent, ce sont les grandes entreprises qui se les approprient. Dans la conjoncture actuelle, ce sont les seules qui disposent des compétences et des savoirs pour pouvoir les mettre en œuvre et développer des marchés globaux autour de ce type

de production de services. Mais toutes ces fonctions transversales ont des effets en termes de réseau, de modes de coopération et de partenariat et donc de métiers selon qu'il y a ou non remontée en amont des interventions des sous-traitants par exemple, selon leur niveau d'association à la conception ou à la préparation. S'ils ont la capacité d'innovation et de logistique, ils peuvent jouer ce fameux rôle d'équipementier et s'associer à la préparation et à la conception technique du produit. Il existe des réseaux de sous-traitance où les prix sont fixés en fonction de la connaissance mutuelle des différents partenaires. Des réseaux se constituent ainsi autour de la reconnaissance de savoirs dans une véritable stratégie de marché qui peut être l'occasion d'une stabilisation des sous-traitants.

Face à l'ensemble de ces mouvements que peut être l'évolution du système de formation ?

Dans un secteur caractérisé par de fréquentes fluctuations de la conjoncture, où l'intérim est

considéré comme le mode de gestion prévisionnel des emplois et des compétences, où l'abaissement du coût du travail est souvent le facteur le plus privilégié, et où la sous-traitance est un mode d'externalisation des contraintes, comment peut se situer le système de formation ?

Pour synthétiser, en reprenant des éléments énoncés par Jacques Pillemont, le système de formation doit-il suivre les demandes du système de production en s'adaptant strictement à des demandes en termes de changement de spécialités sans connaître réellement leur développement ultérieur ou bien doit-il avoir une logique plus généraliste, plus transversale ? C'est le grand débat classique sur le choix entre une éducation plus générale ou plus professionnelle. Pour s'adapter aux nouvelles spécialités, doit-on comme en France, partir d'un diplôme, d'un métier de base auquel on additionne une autre spécialité ou doit-on se caler sur un système à « l'allemande » où les ouvriers du bâtiment ont trois années de formation, débutant par un tronc commun à tous pendant la première année pour se distinguer en trois grands domaines au cours de la deuxième année puis se répartir en quatorze options ou spécialités en dernière année. Vers quel type de formule doit-on aller ?

En conclusion : quelques pistes de travail

Martine Möbus

Au terme de cette séance, plusieurs constats sont ressortis de l'ensemble des interventions et de la discussion à laquelle elles ont conduit. Ils sont susceptibles de constituer des points forts pour orienter de nouvelles recherches.

- Cibler et problématiser les analyses :

L'insatisfaction ressentie par rapport aux résultats des études menées sur l'ensemble du BTP tient précisément à leur dimension « grande fresque » qui cache une absence de problématique. Il serait plus judicieux de travailler sur un champ plus restreint, fondé sur des hypothèses définies (« catégories critiques »).

- Substituer une entrée par type de stratégies des entreprises à une entrée par type d'activité du BTP :

une approche en termes de stratégies des entreprises paraît plus pertinente lorsqu'il s'agit notamment d'étudier les modes de gestion des emplois (stabilité/précarité) et l'investissement dans la qualification et la formation (logique de court terme ou de long terme), sous réserve de pouvoir construire une typologie appropriée sur la base de différents indicateurs tels que la taille et le type de marché (publics/privés, locaux/nationaux), la position de l'entreprise (dominante/dominée), les formes d'organisation du processus de production (internalisation/externalisation, formes de coopération/sous-traitance)...

- Intérêt d'étudier des terrains encore insuffisamment exploités susceptibles d'enrichir l'analyse, par exemple :

• certains types de redistribution des activités dans le gros-œuvre et le second-œuvre [recomposition

des spécialités, liens industrie d'amont (équipementiers »)/Bâtiment, liens ingénierie urbaine/ BTP].

• Les travaux publics : ils présentent l'avantage d'être représentatifs de problèmes qui se posent à l'ensemble du secteur en termes de stratégies des entreprises, de type de marchés, de nouveaux rapports s'instaurant entre les entreprises et leurs organisations représentatives compte tenu des recompositions en cours (effondrement des PME). En même temps, les travaux publics offrent quelques particularités.

- Difficultés de mesurer l'ampleur des changements technologiques et surtout leurs interactions avec l'évolution des qualifications :

une hypothèse forte selon laquelle les gains de productivité liés à ces évolutions concerneraient davantage la phase amont (conception/préparation) tandis qu'est observée une tendance à rechercher des gains de productivité sur la phase aval (chantier) en diminuant le coût du travail, source de dysfonctionnements et de déqualification.

- Intégrer la dimension régionale :

compte tenu des nouvelles responsabilités incombant aux régions dans le domaine de la formation professionnelle depuis les lois de décentralisation, l'analyse du lien entre l'offre de formation et la demande de qualification ne peut désormais avoir de sens qu'en accordant une large place aux politiques régionales.

Rappel

SOMMAIRE DU DOSSIER TTS n° 29 (juillet 95)

L'Équipement modes d'emplois, première partie

Insertion et développement local

	pages
Introduction	
<i>par Jean-Pierre Galland</i>	5
Politiques actives de l'emploi dans les champs de l'Équipement et de l'Environnement, le cas des CES	
<i>par Bernard Gomel</i>	7
La construction de réseaux pour l'insertion et la qualification : quelques hypothèses	
<i>par Marie-Christine Bureau</i>	13
L'insertion : quelle politique pour quel chômage ?	
<i>par Simon Wuhl</i>	17
La thématique du développement local et les réalités économiques des années 80-90	
<i>par Pierre Veltz</i>	35
Les effets des infrastructures sur le développement local	
<i>par Yves Huart</i>	39
Rôle des divers pouvoirs publics locaux	
<i>par Jean-Philippe Motte</i>	43
Aperçu des débats	49
Table ronde finale	
<i>animée par Yves Lichtenberger</i>	51
Dossiers déjà parus	65

Dossiers déjà parus

- Numéro 1 : Territoires, techniques et sociétés
Juin 1987 (épuisé)
- Numéro 2 : Flux, réseaux, territoires
Septembre 1987 (épuisé)
- Numéro 3 : Les sciences sociales et l'art de la médiation : le cas du logement
Décembre 1987 (épuisé)
- Numéro 4 : L'aménagement du territoire et la colonie
Mars 1988 (épuisé)
- Numéro 5/6 : Mémoire des lieux : une histoire des taudis
Décembre 1988
- Numéro 7 : Sécurité, risques, insécurité
Mai 1989
- Numéro 8/9 : Techniques et territoires : lieux et liens
Septembre 1989
- Numéro 10 : Les territoires du patrimoine
Janvier 1990
- Numéro 11/12 : Cultures professionnelles dans l'urbanisme
Mars 1990
- Numéro 13 : Commerces et commerçants étrangers dans la ville
Novembre 1990
- Numéro 14 : La production symbolique des lieux exemplaires
Février 1991
- Numéro 15/16 : L'envers des métiers
Octobre 1991
- Numéro 17 : Regards de chercheurs sur une catastrophe (Nîmes)
Décembre 1991
- Numéro 18/19 : Les écologistes en politique
Septembre 1992
- Numéro 20/21 : Quels dess(e)ins pour les villes ?
De quelques objets de planification pour l'urbanisme de l'entre-deux-guerres
Octobre 1992
- Numéro 22/23 : L'argument écologique et l'aménagement
Juin 1993
- Numéro 24/25 : La production de l'assentiment dans les politiques publiques
Juillet 1993
- Numéro 26 : Acteurs publics, acteurs privés dans l'aménagement
Janvier 1994
- Numéro 27 : Acteurs privés et acteurs publics : Une histoire de partage des rôles
Juin 1994
- Numéro 28 : Actes d'expertise et responsabilité : le risque en montagne
Janvier 1995
- Numéro 29 : L'Équipement, modes d'emplois : Insertion et développement local
Juillet 1995
- Numéro 30 : Le développement durable urbain en débat :
réflexions à partir de l'exemple canadien
Novembre 1995
- Numéro 31 : Projet d'infrastructures et débat public
mai 1996

Pour tous renseignements et diffusion :

adresser votre demande à : Monique Cavagnara

DRAST/CPVS, Tour Pascal B 92055 Paris La Défense Cedex 04

Tél. : 16 (1) 40 81 63 12 ou 16 (1) 40 81 63 23