

LE BTP

LE BTP DE 1945 A 1980 : LES ÉVOLUTIONS PROGRESSIVES DES CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

par Myriam Campinos-Dubernet et Jean-Marc Grando

Le BTP est souvent présenté comme un secteur à part :

bas salaires, qualifications ouvrières élevées, longue durée du travail, forte mobilité.

Il paraît donc important de situer les caractéristiques de la gestion de la main-d'œuvre dans le BTP relativement aux autres secteurs, aussi bien dans la période récente qu'au cours des trente dernières années. Cette rétrospective conduit à s'interroger sur les conditions et les possibilités d'un changement de la gestion de la main-d'œuvre.

Dans le BTP (1), risques d'accident, intempéries, durée du travail, instabilité des emplois liée à la durée des chantiers, sont peu ou pas compensés par les salaires, en moyenne parmi les plus faibles de l'industrie, ni par les perspectives de promotion entravées par la mobilité inter entreprises aussi bien qu'extra sectorielle. La gestion de la main-d'œuvre au sein de ce secteur d'activité économique peut être qualifiée de défavorable aux salariés [1]. Toutefois, si ce mode de gestion reste parmi les plus défavorables des modes de gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie, il reste que les formes qu'il a pu prendre ont évolué dans le temps et que ces changements de formes ont toujours été liés, soit aux conditions de valorisation des capitaux dans le secteur, soit aux possibilités de mobilisation de la main-d'œuvre.

Le présent article se propose de décrire qu'elles ont été ces formes de 1945 aux années récentes. Dans un premier temps, nous situons la gestion de la main-d'œuvre dans ce secteur par rapport aux autres secteurs de l'industrie en 1980. Puis, reprenant un découpage en quatre périodes nous nous attacherons non pas à décrire systématiquement toutes les dimensions de la gestion de la main-d'œuvre mais à mettre en avant les éléments les plus caractéristiques de chaque période (2). Nous pourrions alors tenter d'évaluer en quoi la conjoncture actuelle est favorable à un changement radical de cette gestion ou, au contraire, en quoi les pratiques anciennes risquent de perdurer.

Les chiffres entre crochets renvoient à la bibliographie en fin d'article.

(1) En fait, Industrie de mise en œuvre du Bâtiment et du Génie Civil et Agricole selon la nomenclature d'activités et de produits (BGCA).

(2) Pour une analyse systématique nous renvoyons le lecteur à [2].

LE BTP : SECTEUR A MODE DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE « PAR LE MARCHÉ DU TRAVAIL »

Un article antérieur publié dans la même revue a montré que l'on pouvait caractériser les modes sectoriels de gestion de la main-d'œuvre en référence à quatre groupes de variables [3]. Un premier groupe concerne la structure du secteur avec la répartition par taille des entreprises mesurée par les effectifs et avec le taux de salarisation du secteur. Un deuxième groupe s'attache à la dispersion géographique des entreprises du secteur toujours en termes d'effectifs à travers une répartition selon le type de région et la taille des communes de localisation. Un troisième groupe décrit les modalités d'utilisation de la main-d'œuvre à travers la structure d'emploi au sens de l'enquête Structure des emplois de l'INSEE, la mesure du travail en équipes, la durée moyenne du travail, l'étendue de la précarité du travail limitée au poids des contrats d'intérim et à durée déterminée, l'effort de formation professionnelle mesuré par la part de la masse salariale consacrée à la formation continue, le type de mobilité. Un quatrième groupe caractérise la main-d'œuvre à travers sa composition démographique par sexe et nationalité, son niveau de formation, son ancienneté totale et ouvrière (3).

(3) En toute logique, il faudrait disposer d'un cinquième groupe incluant les variables plus traditionnellement économiques telles que la productivité du travail, l'intensité capitalistique ou les dépenses en frais de personnel. Dans le travail de référence, ces variables sont peu prises en compte non qu'elles soient considérées comme non pertinentes mais parce qu'elles posent des problèmes spécifiques d'utilisation dans ce type d'étude statique : faut-il prendre les niveaux de productivité par exemple ? ou des taux de croissance ? mais alors sur quelle période ? etc.

La comparaison des secteurs industriels, y compris le BTP, fait apparaître deux types de modes de gestion. Aux secteurs ayant un mode de gestion « *par le marché du travail* » s'opposent les secteurs à gestion « *hors marché du travail* ». Quatre groupes de secteurs peuvent cependant être définis : deux renvoyant aux deux types purs, deux étant des groupes frontières, l'un se rapprochant d'une gestion « *hors marché* », l'autre d'une gestion « *par le marché* ». Nous ne reprenons pas ici la description de chacun des groupes (4). Le BTP appartient aux secteurs à gestion de la main-d'œuvre « *par le marché du travail* ». A travers son analyse, on a simultanément une caractérisation du groupe lui-même et, en creux (5), de celui du groupe opposé.

Les quatre variables qui justifient la dénomination *par le marché* décrivent aussi très bien la situation du BTP :

- la *mobilité* se caractérise par un *turn over* élevé. Il y a un fort appel au marché du travail pour les recrutements et, dans le même temps, un fort rejet de la main-d'œuvre vers ce même marché. De plus, les recrutements à la fin des années soixante-dix se font principalement en direction des chômeurs et des jeunes débutants [4] dont le bâtiment représente un secteur d'insertion privilégié [5] ;
- apparemment, cet appel de main-d'œuvre se fait dans des proportions plus élevées qu'ailleurs en direction de *non-diplômés* ;
- cette caractérisation de la main-d'œuvre du secteur ne s'accompagne pas de *formation continue* particulière. L'effort de formation, en termes monétaires, ne dépasse guère le minimum légal. Par contre, la structure d'emploi dans le BTP apparaît relativement qualifiée avec une part importante de personnels d'exécution qualifiés à la différence des autres secteurs de son groupe (IAA, cuir-chaussures, travail du bois, etc.) utilisant particulièrement des personnels d'exécution non qualifiés. La faiblesse de la formation continue s'explique sans doute par les mécanismes spécifiques d'acquisition des connaissances par l'expérience qui nécessitent plus une certaine organisation du travail pour être performante que l'organisation d'une formation en marge de l'acte productif lui-même [6], mais cela pose le problème de la reconnaissance de l'expérience acquise. De même, l'appréciation des savoir-faire requis ne peut se contenter de se référer aux classifications en vigueur sans une évaluation du rapport de force aboutissant à ces classifications et une appréciation des changements dans les procès de travail (cf. infra) ;
- enfin, l'*ancienneté* des salariés dans les entreprises du secteur est faible. Cela tient à la fois au mécanisme de la mobilité intersectorielle décrite supra et aussi à la mobi-

lité intrasectorielle. Cette mobilité intrasectorielle peut être considérée comme le fruit du type d'acquisition des savoir-faire - changer d'entreprise c'est aussi « voir » d'autres manières de produire [6] et [7] - et du caractère particulier de la précarité de l'emploi dans le secteur (cf. infra). Au seul vu de la proportion de contrats d'intérim et de contrats à durée déterminée, le BTP est typique des secteurs à gestion « *par le marché du travail* » en ce que le recours à ces « *formes particulières d'emploi* » (6) y est relativement faible. Toutefois, il semblerait que ces formes atypiques d'emploi aient connu un fort développement dans les années récentes [8].

Sur les variables restantes, les secteurs à mode de gestion « *par le marché du travail* » sont aussi nettement typés. Ce sont des secteurs employant de fortes proportions de femmes ou d'immigrés, travaillant en général en une seule équipe sur des durées élevées ; la concentration et la salarisation y sont faibles. Enfin, une grande partie de leurs entreprises est implantée dans des petites communes et des régions rurales. Ce dernier point est important dans la mesure où, du moins pour le BTP, ce sont dans les parties du secteur localisées dans les grandes métropoles industrielles que l'on assiste à chaque période aux changements significatifs en matière de gestion, sans doute du fait de la concurrence des secteurs à gestion « *hors du marché du travail* » plus favorable à la main-d'œuvre [2].

1945-1967 : REMISE EN CAUSE PROGRESSIVE D'UNE GESTION ARCHAÏQUE

On peut distinguer deux grandes phases dans l'évolution de la main-d'œuvre dans le BTP. Une première phase pendant laquelle le secteur peut être considéré comme ayant une position spécifique, moins parce que les problèmes qui se posent à lui sont réellement particuliers que parce qu'ils s'y posent avec davantage d'acuité. C'est la phase antérieure à l'année 1967 où le BTP, se situant tout à fait au dernier rang de la hiérarchie sectorielle en matière de gestion de la main-d'œuvre, « *est le secteur le plus sensible du marché du travail* » [9]. Une seconde période à partir de laquelle le niveau du salaire moyen du BTP rejoint le groupe de secteurs à gestion défavorable, « *secteurs périphériques* » selon Silvestre [10], secteurs à gestion « *concurrentielle* » selon Boyer [11]. Pendant cette période, qui débute également par le ralentissement de la croissance des effectifs, les caractéristiques de la gestion de la main-d'œuvre du secteur paraissent devenir plus sensibles à l'influence du contexte général à la fois sur le plan de l'évolution des salaires, de la durée du travail puis, plus tardivement, des modes de recours à la précarisation [8].

(4) Une telle description se trouve dans [3].

(5) Par exemple, en disant que les secteurs à gestion « *par le marché* » ont une durée du travail longue, c'est dire, de par la méthode même, que les secteurs à gestion « *hors du marché* » ont des durées du travail plus courtes.

(6) Telles que les ont définies J.F. Germe et F. Michon dans *Stratégies d'entreprises et formes particulières d'emploi*. Rapport CORDES, doc ronéoté, 1980.

La période 1945-1967 correspond à une forte pression de la demande adressée au BTP en raison du rôle central des produits du secteur dans le régime d'accumulation intensive qui s'est développé depuis la guerre : croissance considérable de la FBCF Bâtiment, position clef du logement dans la nouvelle « norme de consommation » [12], conditions des migrations rurales liées à l'extension du salariat et d'un formidable mouvement d'urbanisation. La solvabilité de cette demande dépendait en très grande partie directement ou indirectement de l'intervention de l'État.

Cette période est caractérisée à la fois par des conditions de valorisation extrêmement favorables, de faibles transformations des procès de travail, et d'importants besoins en main-d'œuvre (de 1949 à 1967 les effectifs salariés du BTP seront multipliés par deux). L'accroissement de l'emploi sera plus particulièrement localisé à partir des années 1954 dans les régions où l'urbanisation se développe le plus rapidement (Région parisienne, Rhône-Alpes, Provence-Côte-d'Azur).

En effet, en raison des « contraintes de spatialisation » (recouvrement nécessaire des lieux de production et d'utilisation des produits contrairement à de nombreux secteurs industriels), le secteur, dont le niveau du salaire moyen était alors le plus bas avec l'agriculture [13], s'est trouvé obligé de localiser l'essentiel de sa nouvelle demande de travail dans les bassins d'emploi où sa position relative était la plus médiocre, c'est-à-dire là où il devait affronter la concurrence des industries « leaders ».

Sa position concurrentielle, déjà globalement défavorable étant donné les formes de gestion adoptées (bas salaires, faible protection, importance de la durée du travail et des risques), devenait donc relativement plus mauvaise, vu les caractéristiques de ses concurrents, contrairement à la situation dans les zones rurales face à une agriculture en profonde mutation et à des industries peu concentrées et à bas salaires. Elle l'était d'autant plus que, sur ces mêmes marchés urbanisés, étaient concentrés essentiellement des processus industrialisés qui, par rapport aux procédés traditionnels, comportaient une perte d'avantages certaine sur le plan des conditions de travail (diminution importante de l'initiative et de l'autonomie liée au développement de l'encadrement, accroissement du contrôle et de l'intensification du travail), faiblement compensée par des niveaux de salaires légèrement plus élevés que dans les zones rurales à métiers et classification égaux.

Par ailleurs, dans les activités du BTP, dont la position relative aurait dû être meilleure en raison de salaires plus élevés que la moyenne sectorielle - dans les activités de second œuvre par exemple - les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre demeuraient difficiles en raison de la très large diffusion des savoir-faire utilisés dans

l'ensemble des activités industrielles (plus particulièrement électricité et travail des métaux, serrurerie, métallerie [28]).

D'où les importants mouvements de sortie du secteur : 178 000 actifs entre 1959 et 1964, 239 000 entre 1965 et 1970 [14] et [15]. Cette accélération de la mobilité extra-sectorielle n'étant pas compensée par les entrées d'actifs en provenance de l'agriculture et d'autres secteurs industriels, le caractère négatif du solde s'accroît, passant aux mêmes dates de 43 000 à 85 000 : le BTP, principale destination des migrants ruraux, selon l'expression de C. Thélot, joue un rôle de secteur « relais » par rapport à l'industrie et plus particulièrement par rapport aux secteurs « leaders » ou « centraux ». Plus largement, on peut considérer que pendant toute une période d'accroissement important de la salarisation, le BTP a constitué et constitue encore actuellement une sorte de « sas » d'entrée vers le salariat, soit d'actifs non-salariés (agriculteurs), soit de non-actifs (première insertion). Le secteur occupe donc du point de vue de la gestion de la main-d'œuvre masculine une position très particulière.

L'importance des besoins en main-d'œuvre, jointe au bas niveau des salaires pratiqués, conféreront au BTP une grande « proximité au marché du travail » [9], c'est-à-dire une grande sensibilité, au niveau du salaire moyen, à l'évolution des ressources en main-d'œuvre. Il va croître à un rythme plus rapide que celui des secteurs industriels.

C'est très exactement après une conjoncture de très forte augmentation des salaires de 1961 à 1963 [16], qui se traduira par une détérioration momentanée des conditions de partage de la valeur ajoutée [17], que va être systématisé le recours à la main-d'œuvre étrangère, solution maintes fois utilisée par le secteur au cours de son histoire. Les travailleurs étrangers vont se trouver concentrés dans les régions qui présentaient le plus fort différentiel de salaire (mesuré par le gain horaire moyen, Enquête du ministère du Travail) par rapport au gain horaire moyen du BTP national (7), sur les procédés les plus transformés (en termes d'autonomie et de conditions de travail), mais représentant également les savoir-faire les moins bien reconnus.

Un processus de segmentation des emplois ouvriers va peu à peu s'établir entre d'une part, les emplois correspondant à des processus de production caractérisés par un effet de série où va progressivement se concentrer la main-d'œuvre étrangère et, d'autre part, ceux qui concernent la production unitaire soit de type artisanal, soit de haute technicité où les emplois sont essentiellement occupés par des nationaux. Les premiers emplois

(7) D. Mombelli, L'évolution des salaires des ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics depuis dix ans, Conjoncture et Prévision - Ministère de l'Équipement, 1974.

sont liés à l'industrialisation du gros œuvre et à certains chantiers répétitifs des Travaux publics, tandis que les seconds recouvrent aussi bien des procédés traditionnels de maçonnerie et de second œuvre que des chantiers à technicité élevée de second œuvre et de Travaux publics. Dans les années 1965-1970, les enquêtes de mobilité montrent qu'il devient de plus en plus difficile de fixer la main-d'œuvre nationale dont la fuite du secteur s'accélère. La substitution des nationaux par les étrangers s'intensifie.

Cependant, à partir de 1967, l'incidence de la main-d'œuvre étrangère comme moyen de freiner l'augmentation des salaires paraît arriver à son terme. L'évolution du niveau des salaires dans le BTP devient sensiblement parallèle à celle des autres secteurs [13] et [18] et l'écart régional Région parisienne/France entière se réduit très nettement.

Ce ralentissement de la hausse des salaires dans le BTP marque désormais la proximité du niveau de ceux-ci des salaires pratiqués par le groupe de secteurs à gestion défavorable (biens de consommation, services, commerce). A partir de cette date, différentes caractéristiques de la gestion de la main-d'œuvre vont tendre à se rapprocher des autres secteurs industriels, non seulement sur le plan des salaires mais aussi de la durée du travail, des conditions de licenciement et de la mobilité. On verra ainsi que dans les douze années qui vont suivre tout se passe comme si l'écart considérable en matière de gestion que présentait précédemment le BTP n'est plus tolérable et qu'il s'est trouvé peu à peu contraint, à la fois de l'extérieur mais également de l'intérieur, à rejoindre au moins le groupe de secteurs à gestion dite « *périphérique* » ou « *concurrentielle* » selon les auteurs. Le ralentissement de la demande adressée au secteur et l'importance stratégique des efforts de productivité en matière de concurrence désormais ne seront plus conciliables avec la gestion dispendieuse et archaïque précédemment pratiquée.

1968-1970 : L'AUGMENTATION BRUTALE DES COÛTS DE MAIN-D'ŒUVRE REMET EN CAUSE LA GRILLE DES CLASSIFICATIONS

L'issue des Accords de Grenelle se traduit, pour le secteur, par un renchérissement particulièrement important des coûts de main-d'œuvre en raison du double effet de l'augmentation des salaires et de la réduction institutionnelle de la durée du travail. L'incidence de la réduction de la durée du travail sur la transformation du procès de travail a été nettement mise en évidence dans des travaux historiques de longue période [19]. L'impact de cette mesure a été d'autant plus important dans le BTP que les horaires pratiqués y étaient beaucoup plus longs que dans la plupart des autres secteurs (8).

(8) La durée hebdomadaire du travail dans le BTP en France a constamment été nettement supérieure à celle du même secteur dans la plupart des pays européens, Luxembourg excepté ; cf. *Données sociales*, 1978, INSEE, graphique 23, p. 100.

Or, l'incidence de ces mesures a été d'autant plus grande que, contrairement à d'autres moments de son histoire, le secteur n'a pu reporter cette hausse des coûts sur ses prix (établissement de prix plafond en 1967). Elles vont donc induire à la fois des transformations importantes des conditions de mise en œuvre du travail (pendant les deux années qui vont suivre, la plupart des grandes entreprises du BTP qui n'avaient pas de bureau de méthodes vont en créer un), mais elles vont entraîner aussi une remise en cause du système conventionnel de reconnaissance de la qualification.

La forte augmentation des salaires va rendre patente l'inadaptation conventionnelle en matière de qualification. En effet, pour tenir les hausses des salaires, à un moment où la mobilité extra-sectorielle demeure très forte et où les nationaux quittent de plus en plus le secteur, les entreprises vont accorder des niveaux de classification correspondant aux niveaux de salaires pratiqués. Il en résultera une augmentation des classifications enregistrées (sensible dans les Déclarations annuelles de salaires ou DAS et les recensements généraux de la population) et, du même coup, la perte de signification du repérage conventionnel aboutissant à une anarchie totale des salaires pendant les deux années suivantes de l'avis de toutes les parties prenantes (syndicats ouvriers, organisations patronales). Le domaine où le caractère obsolète de la grille de qualification de l'accord national du 21 octobre 1954 est devenu patent est celui des procédés industrialisés, les plus vulnérables du point de vue des mouvements de main-d'œuvre.

On a souvent considéré les emplois liés à l'industrialisation du bâtiment et donc ceux du gros œuvre comme étant des emplois déqualifiés ou peu qualifiés. Or l'étude systématique des savoir-faire utilisés montre que si les technologies nouvelles ne nécessitent effectivement pas les mêmes savoir-faire que les technologies traditionnelles, mettant en œuvre des aptitudes elles-mêmes différentes, il ne paraît nullement fondé de prétendre qu'elles impliquent la disparition des tâches qualifiantes en termes de type et de niveau d'aptitudes nécessaires à leur réalisation (9). Le problème le plus important sur le plan de la relation qualification/contenu de travail dépend de la manière dont vont être distribuées les tâches qualifiantes sur des technologies qui, il est vrai, favorisent plus que les technologies traditionnelles l'augmentation de la division du travail. D'ailleurs, même lorsqu'il y a parcellisation du travail avec le développement de la rationalisation, elle ne se traduit pas nécessairement, et même assez peu si on en juge par l'enquête de 1976, par l'attribution des tâches qualifiantes à l'encadrement.

(9) Cf. Dossier CEREQ n° 25, *L'industrialisation du gros œuvre du bâtiment*, IV^e partie « Les ouvriers de chantier : des profils de tâches à la formation professionnelle », p. 203 et suivantes (La Documentation française, juillet 1980). On note en particulier sur les nouvelles technologies, l'importance beaucoup plus grande que dans les cas des technologies traditionnelles des tâches de lecture de plans et de traçage, tâches non manuelles, demandant des capacités d'abstraction et de l'expérience, et de tâches manuelles telles que le repérage et le réglage demandant les mêmes capacités.

Or, avant le début des années 1970, tout porte à croire (faible hétérogénéité des procès de travail et des structures d'emploi) que si les chantiers industrialisés traduisaient une rupture très nette par rapport au traditionnel en termes d'autonomie et de contrôle du travail, les modalités d'organisation du travail n'étaient pas telles qu'il convienne à leur sujet d'utiliser le terme de parcellisation au sens propre [20]. L'organisation était déléguée au chef de chantier et, de ce fait, présentait rarement un caractère systématique. La formation sur le tas était la modalité largement dominante d'acquisition des savoirs. Une partie non négligeable de la main-d'œuvre étrangère provenait de l'activité de bâtiment dans son pays d'origine [21] ou du moins d'un contexte rural, où de manière assez semblable à la situation française au siècle dernier l'articulation des deux activités était très forte. Non seulement les ouvriers n'étaient pas aussi peu qualifiés qu'on l'a souvent prétendu, même si les qualifications éventuellement détenues lors de l'arrivée en France pouvaient avoir été acquises sur des processus traditionnels, mais les conditions concrètes d'acquisition des savoirs en relation aux formes d'organisation facilitaient le passage d'ouvrier non qualifié à ouvrier qualifié. Les possibilités de ce passage se trouvaient d'ailleurs renforcées par le caractère « coopératif » du travail fonctionnant principalement sur la base de l'équipe, réunissant assez fréquemment pour des raisons de fonctionnement efficace et des modalités de recrutement (coopération) des ouvriers de même langue, de même nationalité, parfois originaires du même village, du même douar. Aussi, dans le cas d'une répartition des tâches du type noyau/volant ou qualifiés/non qualifiés, non seulement le passage du plus bas au plus haut était possible, mais la très forte mobilité de chantier en chantier, qu'elle soit forcée ou volontaire, jointe à la variété des formes organisationnelles avaient pour avantage de faciliter cette acquisition des connaissances.

On a, à cet égard, trop souvent confondu l'évaluation des savoir-faire utilisés sur les processus industrialisés avec leur reconnaissance conventionnelle. Elle fut en effet tardive puisqu'il n'existait pas de spécialité d'ouvrier qualifié correspondant à l'utilisation des coffrages-outils dans la convention collective de la Région parisienne avant 1970 et dans la France entière en 1972. Avant ces deux dates, on ne trouve que l'appellation ouvrier « coffreur-boiseur » qui remonte à l'époque du boisage des mines où l'ouvrier qui mettait en œuvre un coffrage était également celui qui le fabriquait.

Il reste vrai que malgré l'évolution du système de reconnaissance, les taux horaires de base liés aux spécialités du gros œuvre demeurent inférieurs à ceux des autres spécialités du BTP et que les étrangers restent concentrés sur les spécialités les moins bien reconnues. La distribution des étrangers dans les bassins d'emploi urbani-

sés à plus hauts salaires (10) va, du fait des glissements pratiqués quant à la qualification/classification, atténuer la discrimination existante par rapport aux nationaux ; cependant, une comparaison à l'intérieur d'un même bassin d'emploi, pour une même classification, permet de cerner l'existence d'une effective discrimination (cf. enquête OSCE *) [22]. La distinction nationaux/étrangers correspond à un clivage significatif sur le plan des caractéristiques des emplois entre des emplois ouvriers plus favorables situés sur les processus traditionnels du gros œuvre et du second œuvre qui s'apparenteraient à un segment de type primaire et ceux des processus industrialisés qui s'apparenteraient à un segment de type secondaire.

Sur les emplois du second type, la durée du travail est plus longue pour les étrangers (OSCE), l'ancienneté dans l'entreprise plus faible (CNS *), les modes de rémunération révélateurs d'une moindre sécurité plus fréquents (OSCE) et le taux de risque plus élevé [23], les taux horaires de base et le taux horaire moyen constamment inférieurs à ceux des nationaux à qualification égale à l'intérieur du même bassin d'emploi (OSCE), ceci malgré une durée du travail plus longue.

1970-1975 : DÉVELOPPEMENT DE LA « RATIONALISATION » DU TRAVAIL ET ÉVOLUTION DE LA SEGMENTATION DES EMPLOIS

La première moitié des années 1970 est marquée par le ralentissement de la mobilité intra-sectorielle (CNS), tandis que la mobilité extra-sectorielle continue d'être forte (Enquête FQP * - 108 000 emplois de 1972 à 1977). Ce ralentissement de la mobilité inter-entreprise paraît résulter de plusieurs phénomènes : l'incidence du début des réductions d'emploi dans le secteur et la transformation des conditions de mise en œuvre du travail.

Cette période constitue en quelque sorte une phase de transition à l'entrée en crise, ainsi que le montre le ralentissement de la demande adressée au secteur, principalement la demande en travaux neufs qui touche particulièrement le gros œuvre. Les effectifs de ce sous-secteur vont se réduire de 209 000 emplois, soit 24 % (EAE *), tandis que ceux du second œuvre davantage concernés par les travaux d'amélioration et d'entretien en développement vont continuer de croître et que ceux des Travaux publics stagnent.

(10) Par exemple, dans l'enquête gros œuvre, on a pu constater que pour des contenus de travail identiques le classement pouvait être OO2 en Bretagne et OHQ en Région parisienne.

* O S C E : Office Statistique des Communautés Européennes.

* C N S : Caisse Nationale de Surcompensation - Caisse de congés payés des ouvriers du BTP.

* F O P : Enquête Formation Qualification Professionnelle - INSEE.

* E A E : Enquête Annuelle d'Entreprise, ministère de l'Urbanisme et du Logement.

L'incidence de cette évolution du gros œuvre par un simple effet structurel contribue à modifier les caractéristiques générales de la mobilité intra-sectorielle. En effet, il est le sous-secteur du BTP où la mobilité est la plus forte (cf. la mobilité par spécialités ouvrières dans les données de la CNS) ; donc, la simple réduction de son poids relatif dans les effectifs totaux contribuera mécaniquement à accroître la stabilité générale. Par ailleurs, cette réduction des effectifs, qui affecte particulièrement pendant cette période les petites et moyennes entreprises de gros œuvre (EAE), contribue vraisemblablement à réduire la mobilité volontaire. De plus, cet ajustement des effectifs se réalise le plus souvent par le licenciement de la main-d'œuvre la plus récemment entrée dans l'entreprise, la moins intégrée. Le gros œuvre inaugure ainsi une évolution qui se poursuivra pendant toute cette décennie. Le développement du chômage touche en premier lieu les salariés les plus récemment embauchés, les moins qualifiés, les plus vulnérables (cf. la réduction des ouvriers non qualifiés ESE *).

Toutefois, au-delà d'une évolution qui est à la fois générale à l'économie et qui, dans le BTP, se trouve être mécaniquement amplifiée en raison de la spécificité de la partie du secteur touchée par les licenciements, la stabilisation de l'emploi paraît également résulter de la transformation des conditions de mise en œuvre du travail dans les trois sous-secteurs ainsi qu'en témoigne l'évolution continue de la structuration des emplois (ESE). Celle-ci se traduit par la réduction du poids relatif de la main-d'œuvre ouvrière surtout non qualifiée, au profit des emplois destinés à l'encadrement du chantier et à la préparation du travail qui ont nécessairement une inertie plus forte par rapport aux variations d'activité [24].

Par ailleurs, à l'incidence de cet effet structurel caractéristique de l'ensemble du secteur, il convient d'ajouter un autre phénomène non négligeable quant à l'évolution de la stabilisation de la main-d'œuvre et plus marquant en termes de rupture, c'est celui qui résulte du développement de la « rationalisation » du travail dans une partie du gros œuvre et qui va se traduire par une inflexion des politiques relatives à la main-d'œuvre ouvrière dans les entreprises concernées. En effet, la nécessité de peser sur les coûts de main-d'œuvre et donc celle d'obtenir une productivité plus élevée du travail, particulièrement du travail ouvrier, s'accommode de plus en plus mal d'une forte mobilité de la main-d'œuvre.

Dans un contexte où la concurrence par les coûts était relativement faible, où les « normes de productivité » en vigueur étaient de fait celles des entreprises les moins performantes, les pratiques de débauche et d'embauche au fur et à mesure de l'évolution des besoins, de l'ouverture ou de la fermeture des chantiers, n'étaient pas très

gênantes, on perdait de la main-d'œuvre, on en retrouvait. Celle-ci quittait le secteur mais ceci ne constituait pas un problème fondamental. En dépit des discours tenus sur l'insuffisance de la qualification de cette main-d'œuvre, aucune politique n'a réellement été mise en œuvre pour en fixer la partie qualifiée qui quittait le secteur. On allait chercher la main-d'œuvre étrangère pendant que les nationaux abandonnaient le secteur, y compris pour occuper des emplois d'OS dans l'industrie.

A partir du moment où la nécessité de peser sur les coûts devient un élément essentiel de la concurrence, la nécessité d'accroître la productivité du travail, particulièrement du travail ouvrier, s'accommode de plus en plus mal d'une forte mobilité de la main-d'œuvre.

En effet, la forme néo-taylorienne de la « rationalisation » du travail adoptée [24] accroît le contrôle par rapport aux formes précédentes de délégation et d'improvisation qui pouvaient, pour leur part, fort bien s'accommoder d'une gestion « laxiste » de la qualification ouvrière ; mais cette forme de rationalisation ne peut développer le contrôle jusqu'au point où les objectifs de productivité puissent être atteints avec une forte instabilité des personnes sur les emplois, une forte inter-changeabilité telle que peut le permettre le taylorisme orthodoxe.

A partir du moment où les impératifs de productivité deviennent centraux, mais où, également, en raison même de la variabilité des processus, il n'est pas possible d'atteindre un degré de prescription stricte et détaillée, la « fixation » de la qualification, en même temps que l'établissement du contrôle, devient un élément important de l'obtention d'une performance élevée. L'efficacité de la marge d'autonomie préservée, permettant au procès de travail de conserver une certaine souplesse, nécessite la stabilisation de la partie de la main-d'œuvre sur laquelle repose le rendement.

Dans ce type d'organisation du travail, le rendement ne dépend pas uniquement de la prescription et du contrôle, mais bien de l'aptitude à dépasser le champ de la prescription effectuée, nécessairement insuffisante. Cette aptitude ne résulte pas de la simple application de consignes, ou de simples savoir-faire techniques. Elle exige la prise en compte d'éléments extérieurs à la prévision, suppose la coopération et donc l'habitude de fonctionner ensemble dans un contexte donné, celui de l'entreprise et de ses choix organisationnels, etc.

Il paraît donc relativement logique que les entreprises, qui ont poussé le plus loin la rationalisation du travail, aient également mis en œuvre des politiques visant à « s'attacher » la main-d'œuvre. Cependant, cette stabilisation ne concerne qu'une partie de la main-d'œuvre, celle sur laquelle repose le rendement de l'équipe, c'est-à-dire le « noyau », pratique fort ancienne qui va se trouver ré-investie dans ce nouveau contexte.

* E S E : Enquête Structure des Emplois, ministère du Travail.

Au-delà de stratégies d'entreprises particulières, on retrouve plus largement trace de cette tendance à la stabilisation de la main-d'œuvre dans les grandes entreprises du gros œuvre par le biais de politiques salariales (les enquêtes de M. Tallard en Région parisienne mettent en évidence l'attribution de salaires supérieurs au minimum conventionnel entre 1970-1975). Par ailleurs, une enquête de la SEDES (11) montre également l'utilisation de cette politique salariale dans les grandes entreprises de plus de 1 000 salariés pour la main-d'œuvre ouvrière qualifiée (OQ3, OHQ) et pour les chefs d'équipes. Tandis que les entreprises moyennes (50 à 200 salariés) se contentent de façon dominante de l'application stricte des *minima*.

Ce changement est important parce qu'il concerne les entreprises qui, précédemment, « précarisaient » le plus. Mais le système ne peut fonctionner que si une fraction de la main-d'œuvre reste fluide afin de pouvoir encaisser les variations d'activité. Elle doit être d'autant plus fluide qu'une partie des emplois a perdu son adaptabilité antérieure. On conçoit aisément qu'en conséquence la modification introduite en 1973 sur les règles de licenciement en fin de chantier soit venue sérieusement perturber ce bel équilibre.

Ainsi, cette politique, qui se traduit très certainement par une amélioration de la situation des ouvriers les plus qualifiés, a pour contrepartie sinon de bloquer, du moins de rendre beaucoup plus difficile le passage du « volant » au « noyau », tel que cela était couramment pratiqué dans la période antérieure. En raison de la forte compression des temps de travail et de cette évolution des politiques de main-d'œuvre, l'acquisition des savoir-faire sur le tas devient donc plus problématique pour le « volant ». De même pour le « noyau », bien que de manière tout à fait secondaire, l'arrêt de la mobilité ne devient pas indifférent à l'évolution de la progression professionnelle, dans la mesure où la variété des formes organisationnelles (cf. étude gros œuvre CEREQ, 1980) avait pu constituer par le passé un moyen important de progression.

On assiste ainsi à une inflexion de la différenciation des emplois et des catégories de main-d'œuvre existantes. C'est, en effet, au sein de la population étrangère qui se trouvait concentrée dans les grandes entreprises sur les procédés industrialisés, que va s'opérer ce nouveau clivage. Ainsi que l'ont montré les travaux de Weisz et alii [7], il s'appuie sur une différenciation au sein même de la population étrangère entre l'immigration latine (Espagnols, Italiens, partie des Portugais) d'une part, et l'immigration maghrébine d'autre part, qui sera durement touchée et fera davantage les frais de cette évolution.

(11) Évolution des rémunérations des ouvriers occupés dans le BTP au cours de l'année 1976, SEDES, décembre 1978, ministère de l'Environnement et du Cadre de Vie.

1975-1980 : ÉVOLUTION GÉNÉRALE DES RÈGLES DE LICENCIEMENT ET TRANSFORMATION SECTORIELLE DES FORMES DE PRÉCARISATION

Les années 1975-1980 sont marquées par un approfondissement des tendances amorcées au début de la décennie, accompagné toutefois d'une adaptation de la précarisation au nouveau contexte institutionnel. La stabilisation s'élargit dans le sens où la stabilité des emplois continue de croître, sans pour autant se traduire par une amélioration effective des caractéristiques des emplois stables sur les critères autres que celui de la stabilité. On note en particulier la remise en cause des avantages salariaux accordés précédemment au « noyau » [8]. La précarisation semble se maintenir en volume tout en changeant de formes, combinant à la fois des formes « normalisées », générales à tous les secteurs d'activité [26], et des formes anciennes.

Ainsi, la stabilisation de la main-d'œuvre s'accroît bien au-delà d'un simple effet mécanique qui serait lié à l'arrêt des recrutements. L'importance relative des salariés qui ont dix ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise passe, en cinq ans, de 13 à 21 % (CNS). Pendant le même temps, le poids relatif de ceux qui ont moins de cinq ans d'ancienneté passe de 70 à 59 %. Alors que la réduction de l'emploi salarié dans l'ensemble du secteur touche 100 000 emplois entre 1975 et 1980, la réduction concernant les salariés de moins de cinq ans d'ancienneté est de 230 000 emplois.

Cette évolution de la stabilisation a pour contrepartie le maintien de la précarisation dans le secteur qui prendra cependant des formes modulées selon les types d'entreprises :

- les grandes entreprises (de 500 salariés et plus) du gros œuvre et des Travaux publics, ainsi que dans le second œuvre les entreprises d'installations électriques, utilisent de façon dominante les formes de précarisation « normalisées » : contrat à durée déterminée et intérim. Celles-ci ne constituent pas, au sens strict, et par rapport aux pratiques antérieures une aggravation de la précarisation si ce n'est en termes de raccourcissement éventuel de temps d'activité par rapport à ce que pouvait être l'embauche pour la durée d'un chantier ;
- dans les petites entreprises (moins de 50 salariés) où les rapports inter-personnels sont importants et les emplois traditionnellement plus stables, on répugne à l'utilisation des formes particulières d'emploi (au moins jusqu'en 1980). Les problèmes liés aux variations d'activité sont résolus par des prêts de main-d'œuvre inter-entreprises ;
- c'est par rapport aux entreprises moyennes qu'il convient d'évoquer une aggravation de la précarisation, non pas tant encore une fois en termes de volume qu'en termes de conditions. Ce sont dans ces entreprises, qui sont les plus durement touchées par la restructuration du

secteur, que paraissent avoir été le plus développées les formes les plus traditionnelles, les plus archaïques de précarisation : sous-traitance de main-d'œuvre, mais surtout « tâcheron » et faux non-salariat qui représentent une absence totale de protection pour la main-d'œuvre considérée.

Cependant, au-delà de l'évolution des formes de précarisation, une autre modification de taille a lieu pendant cette période. Étant donné que la main-d'œuvre précédemment concentrée sur les emplois défavorables a été soit licenciée (les étrangers ont fait les frais de la réduction des effectifs (cf. UNEDIC *)), soit intégrée (cf. précédemment) et l'introduction de la main-d'œuvre étrangère étant désormais arrêtée, ce seront alors les nationaux et plus particulièrement les jeunes qui seront touchés par l'évolution de la précarisation. C'est sans doute ce qui lui donne désormais un caractère plus crucial et qui risque, à terme, d'induire des problèmes importants pour le secteur quant au vieillissement de la population active et aux conditions de reproduction des savoirs.

*
* *

Dans cet article nous avons, en premier lieu, situé la gestion de la main-d'œuvre du BTP dans l'ensemble des modes de gestion industriels. Nous avons ensuite montré qu'au moins sur les quinze dernières années ce mode de gestion n'avait pas fondamentalement changé, si ce n'est qu'à travers des modifications de formes impulsées par la conjoncture institutionnelle et les modifications internes du procès de valorisation du capital ; les conditions semblaient réunies pour amorcer un changement qualitatif. Mais ces conditions rendent la situation actuelle contradictoire : les éléments favorables à une modification de la gestion sont en même temps des éléments qui pourraient pousser à l'immobilisme.

Une transformation de la gestion de la main-d'œuvre dans le BTP pourrait remettre en cause sa fonction de secteur-relais dans la mobilisation des travailleurs (12). Le secteur a joué jusqu'à présent un rôle de « *sas régulateur* » dans les mouvements de main-d'œuvre. L'ampleur de ses recrutements dépassait fortement les besoins impulsés par les créations d'emplois. Il « perdait » de fait fortement sa main-d'œuvre. Mais, alors qu'il recrutait plus particulièrement des ruraux, des immigrés et des jeunes, il laissait s'échapper des actifs vers l'industrie. C'est donc une véritable « transformation » (13) de la main-d'œuvre qu'il opérerait (14). Changer son mode de gestion risque de remettre en cause cette fonction.

* UNEDIC : Union Nationale pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce.

(12) Pour voir comment globalement les secteurs à gestion « *par le marché du travail* » alimentent en main-d'œuvre les secteurs à gestion « *hors marché* », voir [3].

(13) Nous utilisons cette expression dans le sens de la « *transformation majeure* » de [27].

(14) Rendue possible par la nature de ses activités, des « *familles professionnelles* » qu'il utilise, voir [28].

Il faut remarquer que cette fonction n'est pas un état de « nature » du secteur. Il semblerait que dans d'autres pays il ne joue pas ce rôle. Une analyse historique de la constitution du secteur et de son mode de gestion permettrait d'éclairer ce point. Si le BTP est amené à ne plus remplir cette fonction, d'autres pans du système productif ou d'autres mécanismes pourraient s'y substituer. Là encore, peut-être que la conjoncture actuelle est favorable à une évolution. D'autres secteurs assurent aussi cette fonction et leur dynamique propre de besoins d'emplois les place dans une meilleure position (15). Et puis, cette fonction est sans doute moins cruciale aujourd'hui. L'exode rural est pratiquement tari, l'immigration arrêtée. Les actions engagées en matière de formation initiale et continue devraient permettre de poser le problème des jeunes sans formation en d'autres termes.

Le double mouvement d'extériorisation et de stabilisation des actifs est général à tous les secteurs de l'économie. Ce mouvement, concomitant d'une réduction des emplois dans l'industrie, place le BTP dans une situation nouvelle quant à ses possibilités de recrutement. Après dix années de crise ouverte et l'évolution du cadre législatif de l'emploi, les écarts se sont réduits tant du fait de l'évolution du secteur (durée du travail, salaire minimum par exemple) que des autres secteurs qui, à la recherche de plus de « flexibilité », offrent de moins bonnes conditions d'emploi (licenciements, extériorisation, moindre hausse des salaires, etc.). La montée du chômage en touchant, fût-ce de manière inégale, toutes les catégories de salariés, modifie la structure des offreurs sur le marché du travail : stabilisation de la population étrangère, primo demandeurs d'emplois plus diplômés, ouvriers qualifiés de l'industrie en plus grand nombre.

La conjoncture semble favorable à l'amorce d'un changement dans la situation de l'emploi, ne serait-ce qu'en termes de disponibilité en main-d'œuvre permettant un recours plus facile à une main-d'œuvre mieux formée au travail industriel. Mais, du même coup, cette conjoncture pourrait encourager à l'immobilisme. La dégradation de l'emploi dans les autres secteurs industriels offre au BTP la possibilité de recourir à d'autres types d'actifs sans forcément véritablement transformer sa gestion. Un recours systématique à des actifs mieux formés et/ou rompus à la discipline industrielle est possible. Mais le problème d'une autre gestion se pose tant pour améliorer la condition des actifs du secteur que pour trouver les voies d'une plus grande efficacité productive.

Si la position relative du BTP, par rapport aux autres secteurs d'activité, s'est améliorée, les conditions de valorisation ont évolué tant au niveau du volume et de la structure de la demande, de son financement qu'au

(15) Nous pensons à plusieurs secteurs tertiaires. Cf. [4].

niveau du procès de travail. Cette évolution devrait appeler aussi un changement dans la gestion. Les évolutions du procès de travail, avec une gestion plus serrée des temps, entraînent une moins bonne reproduction des savoir-faire traditionnels [2], [6]. Le problème d'une nouvelle articulation avec la formation se pose. Le recours à des actifs formés à l'extérieur de l'acte productif et ayant une formation plus formalisée ne pourra se faire sans une reconnaissance explicite de celle-ci dans les conventions collectives et sans amélioration des conditions de travail, d'autant que les évolutions récentes semblent se traduire à la fois par un vieillissement des actifs et une précarisation de la situation des jeunes.

Myriam CAMPINOS-DUBERNET
et Jean-Marc GRANDO
chargés d'études au CEREQ

Bibliographie

- [1] M. Campinos-Dubernet, P. Clémenceau, *Les relations formation-emploi dans le secteur du bâtiment : quelles conditions pour une nouvelle gestion de la qualification ?* Commissariat général au plan, note ronéo, Paris, 1983.
- [2] M. Campinos-Dubernet, *Emploi et gestion de la main-d'œuvre dans le BTP - Mutations de l'après-guerre à la crise*. Dossier du CEREQ (n° 34) à paraître à La Documentation française.
- [3] J.M. Grando, « Industrie et gestion de la main-d'œuvre », in *Formation Emploi* n° 1, La Documentation française, janvier-mars 1983, p. 19.
- [4] P. Clémenceau, J.P. Géhin, « Le renouvellement de la main-d'œuvre dans les secteurs » in *Formation Emploi* n° 2, La Documentation française avril-juin 1983, p. 7.
- [5] F. Amat, X. Viney, « De l'école au chantier : les recrutements des jeunes des niveaux V et VI », in *Formation Emploi* n° 6, La Documentation française, p. 44, avril-juin 1984.
- [6] R. Gressel, *La formation professionnelle des ouvriers qualifiés dans le bâtiment et les travaux publics*, ARDESE, ministère de l'Environnement et du Cadre de vie, juin 1981.
- [7] R. Weisz et alii, *Répartition des postes et segmentation du marché du travail : le cas du BTP*, Université d'Aix-Marseille, IAE, note ronéo, novembre 1978.
- [8] M. Tallard, *Travail précaire et politiques de gestion de la main-d'œuvre dans le BTP*, CREDOC, note ronéo, Paris, 1983.
- [9] D. Deruelle, « Détermination à court terme des hausses de salaires : études sectorielles et régionales », *Annales de l'INSEE*, décembre 1974.
- [10] J.J. Silvestre, *Les inégalités de salaires*, PUF, 1978.
- [11] R. Boyer, « Les salaires en longue période » in *Économie et statistique* n° 113, septembre 1978.
- [12] M. Aglietta, *Régulation et crises du capitalisme : l'expérience des États-Unis*, Calmann Lévy, 1976.
- [13] C. Lapierre-Donzel, « Le partage des revenus, la formation du profit : comparaison entre cinq grandes économies nationales » in *Statistiques et études financières* n° 44, 1980.
- [14] M. Praderie, « La mobilité professionnelle en France entre 1959 et 1964 » in *Études et conjoncture* n° 10, octobre 1966.
- [15] C. Thélot, « Mobilité professionnelle plus forte entre 1965 et 1970 qu'entre 1959 et 1964 » in *Économie et Statistique* n° 51, décembre 1973.
- [16] J.J. Silvestre, *Les salaires ouvriers dans l'industrie française*, Bordas, 1973.
- [17] C. Lapierre-Donzel, « Étude de la croissance française entre 1950 et 1976 » in *Statistiques et études financières* n° 42, 1980.
- [18] INSEE, *Fresque historique du Système Productif Français*, Collection E, n° 27, octobre 1974.
- [19] J.P. Benassy, R. Boyer, R.N. Celpi, A. Lipietz, J. Mistral, J. Munoz, C. Onimani, CEPREMAP, *Approche de l'inflation : l'exemple français*, Rapport CORDES, 1978.
- [20] F. Amat, M. Campinos-Dubernet, G. Denis, A. d'Iribarne, *L'industrialisation du gros œuvre du bâtiment : conséquences sur le travail des ouvriers de chantier*, Dossier du CEREQ n° 25, La Documentation française, juillet 1980.
- [21] R.E. Verhaeren, *Immigration et force de travail dans le BTP*, IREP, Grenoble, doc. ronéoté, 1976.
- [22] E. Vlassenko, *La structure des salaires dans l'Industrie en 1972*, INSEE, Collection M, n° 43-44, avril 1975.
- M. Calviac et C. Laborie, « Les coûts de la main-d'œuvre en France : dans l'Industrie en 1975, dans le Commerce, les Banques et les Assurances en 1974 », INSEE, Collection M, n° 73, mars 1979.
- [23] Y. Saillard, A. Sebert-Samier, « Une analyse sectorielle des accidents de travail » in *Économie et statistique* n° 73.
- [24] M. Campinos-Dubernet, « La rationalisation du travail dans le BTP - Des avatars du taylorisme ortho-

doxe au néo-taylorisme », communication au *colloque international sur le taylorisme*, Paris, les 2, 3 et 4 mai 1983.

[25] J. Grisez, *Enquête sur l'insertion professionnelle des stagiaires FPA - Formations de niveau V, IV et III - Sorties septembre 1980 à février 1981*, AFPA, Montreuil, 1982.

[26] J.F. Germe, « Instabilité, précarité et transformation de l'emploi » in *Critiques de l'économie politique* n° 15-16, avril-juin 1981, pp. 53-91.

[27] N. Vanecloo, « Une nouvelle perspective théorique à propos du marché de l'emploi et de son fonctionnement : la théorie de la transformation » in *L'accès aux emplois et la mobilité professionnelle*, Bibliothèque du CEREQ, volume n° 12, La Documentation française, novembre 1979, p.13.

[28] B. Hillau, « Du chantier à l'usine : quelle transférabilité des qualifications acquises dans le second œuvre » in *Formation Emploi* n° 6, La Documentation française, avril-juin 1984, p. 56.
