

“ Les modes
d'alimentation des
métiers du Bâtiment
en Ile-de-France ”

Itto Mousset et Béatrice Pardini
Sous la direction de Morad Ben Mezian

REMERCIEMENTS

Défi métiers, le carif-oref francilien, remercie vivement les professionnels du Bâtiment, employeurs et responsables RH qui ont pris de leur temps pour répondre à nos questions.

Nous remercions également les organisations patronales (FFB, Capeb et Scop BTP), le FAF TT, le CCCA BTP, Constructys, l'Observatoire des métiers du BTP, les organismes de formation et les autorités académiques d'avoir participé à cette étude.

Enfin, nous remercions les services techniques de la Direccte et de la Région Ile-de-France pour leur implication tout au long de l'étude.

SOMMAIRE

Introduction : Contexte et méthodologie de l'étude	4
Enjeux et évolutions du secteur du Bâtiment	4
Une méthodologie qui combine plusieurs approches	6
I - La formation est-elle un moyen pour acquérir les compétences nécessaires et accéder aux emplois ?	10
1. Panorama de la formation professionnelle initiale	10
2. Pourquoi la formation initiale permet difficilement l'accès aux métiers ?	14
3. Le lien formation/emploi et la place du diplôme	21
4. La formation continue des salariés comme adaptation au poste de travail	25
5. Les dispositifs de formation à destination des demandeurs d'emploi	30
II - Les métiers du Bâtiment offrent-ils d'autres modes d'accès ?	33
1. La cooptation et le « débauchage » : des modèles largement utilisés	33
2. Les différents types de sous-traitance	35
3. Le travail dissimulé	38
4. Les « canaux classiques », quelle efficacité ?	39
Conclusion : comment transformer les besoins de recrutements de demain en besoins de formation aujourd'hui ?	45
Glossaire	49
Bibliographie	50

Introduction : Contexte et méthodologie de l'étude

Enjeux et évolutions du secteur du Bâtiment

L'évolution de l'emploi et des compétences dans le secteur du Bâtiment dépend avant tout des cycles économiques, des conditions financières (taux d'intérêt, etc.), des politiques de logement, des évolutions technologiques mais aussi des évolutions réglementaires. Deux éléments majeurs sont venus récemment impacter le secteur du Bâtiment en Ile-de-France : le Nouveau Grand Paris et les lois du « Grenelle de l'Environnement » et de la « Transition énergétique ». Si les infrastructures de transports figurent comme le principal levier du Nouveau Grand Paris, ce projet comporte d'autres volets liés au développement économique, à l'habitat, à l'enseignement supérieur, à la culture, au sport et à l'environnement. Il a notamment pour objectif la construction de 70 000 logements par an pour accueillir 1,5 millions d'habitants à l'horizon 2030. Quant aux lois pour la protection de l'environnement, elles nécessitent la rénovation du parc immobilier existant ainsi que la mise en œuvre de nouveaux modèles de construction. C'est le cas par exemple de la Réglementation Thermique 2012 (RT 2012) qui fixe des objectifs en matière de performance de l'enveloppe du bâtiment pour le secteur résidentiel et impose une justification du niveau atteint en fin de travaux pour les habitations neuves. Or, assurer l'étanchéité à l'air des Bâtiments nécessite une évolution dans la coordination des chantiers, un décloisonnement entre les métiers du Bâtiment et des modes de travail plus coopératifs¹. Pour permettre une meilleure gestion des interfaces entre les différents corps de métiers et atteindre ces objectifs, l'offre globale est une solution préconisée par différents acteurs du Bâtiment. D'autant plus qu'elle intervient dans un contexte d'atomisation des entreprises du Bâtiment : entre 2006 et 2013, leur nombre s'est accru de 50 % alors que sur cette même période les effectifs dans le BTP ont diminué de 4 %. Ces créations ont notamment été impulsées par la mise en place du statut d'autoentrepreneur. Ainsi, le nombre de petites entreprises à coordonner est de plus en plus important.

L'approche globale se concrétise parfois par de nouveaux modes d'organisation² tels que les groupements momentanés d'entreprises, les groupements d'intérêt économique ou encore la gestion groupée. L'évolution des compétences inhérente à l'offre globale a d'ailleurs été prise en compte dans le référentiel des formations aux Economies d'Énergie dans le Bâtiment (FEE Bat). Les modules 1 et 2 (RENOVE) de ces formations permettent aux artisans et entreprises du Bâtiment d'acquérir la mention « Reconnu Garant de l'Environnement (RGE) ». Cette mention concerne à celles et ceux spécialisés dans les travaux d'efficacité énergétique en rénovation. Elle permet, entre autres, au détenteur, de faire bénéficier ses clients du principe de l'éco-conditionnalité des aides à la rénovation énergétique³ et d'être référencé sur le site d'information dédié aux particuliers. Elle donne ainsi accès à des marchés réservés.

Les compétences des professionnels du Bâtiment vont être renouvelées au regard notamment des progrès techniques et technologiques portant sur les matériaux, les systèmes énergétiques, les outils de

¹ Futur Facteur 4 et l'ONTS BTP, *Les besoins en emplois et compétences liés aux travaux du Nouveau Grand Paris et aux enjeux de la Transition énergétique dans le Bâtiment en Ile-de-France*, Contrat d'études prospectives, juin 2014. L'ONTS BTP est l'Observatoire National des Travaux et Services liés au Bâtiment et aux Travaux Publics.

² BASILI Sabine et NAPPI-CHOULET Ingrid, *Rapport du chantier « Rénovation énergétique et filière Bâtiment »*, juillet 2014.

³ À compter du 1^{er} septembre 2014, seuls les travaux réalisés par des entreprises et artisans RGE, peuvent être financés par l'éco-prêt à taux zéro, et à compter du 1^{er} janvier 2015, cette règle s'applique également au crédit d'impôt développement durable.

production et de gestion (les fibres végétales, la géothermie, les commandes numériques embarquées dans les engins de chantier, etc.). Ces changements vont impacter les compétences et pour certains également, les besoins en main-d'œuvre. Il s'agit plus particulièrement des évolutions qui touchent aux outils de production.

Le secteur va ainsi connaître à la fois une évolution quantitative des emplois mais surtout qualitative, avec l'émergence de nouvelles compétences en matière de construction. Un Contrat d'Etude Prospective (CEP)⁴ sur « les besoins en emplois et compétences liés aux travaux du Nouveau Grand Paris et aux enjeux de la Transition énergétique dans le Bâtiment en Ile-de-France » a été réalisé par Futur Facteur 4 et l'ONTS BTP. Il prévoit pour le Bâtiment, 54 000 Equivalents Temps Plein (ETP) supplémentaires (27 000 pour les travaux du Nouveau Grand Paris et 27 000 pour la mise en œuvre des lois Grenelle et de la Transition énergétique). 60 000 ETP liés aux départs en retraite seront aussi à renouveler. Ces résultats sont proches de ceux issus des travaux réalisés par Défi métiers sur les projections d'emplois par secteurs d'activité (qui incluent l'impact du Nouveau Grand Paris) ainsi que les travaux de projections sur les départs en retraite⁵.

Jusqu'à maintenant, la quantification des besoins en compétences ou l'identification de nouveaux métiers constituaient des éléments suffisants pour permettre le pilotage de l'appareil de formation ou permettre un ajustement de l'offre et de la demande d'emploi. Pourtant, dans ce secteur, malgré un recul de l'activité (- 4 % en 2014), les besoins en recrutement restent importants du fait d'un turnover⁶ élevé. Et les employeurs continuent de déplorer des difficultés de recrutement, alors que la demande d'emploi reste soutenue.

A ces questions d'ordre quantitatif, s'ajoutent celles, plus qualitatives, de l'identification des pratiques de recrutements et des parcours de formation adéquats pour répondre aux besoins en compétence et en main-d'œuvre des employeurs.

Ainsi, afin que les pouvoirs publics puissent accompagner au mieux ces évolutions et besoins, il semble primordial de comprendre à quels leviers font appel les entreprises lorsqu'elles font face à un besoin de main-d'œuvre, d'autant plus lorsque celles-ci nécessitent des compétences nouvelles.

L'impact en emploi du Nouveau Grand Paris se fait attendre dans le secteur de la construction et les entreprises commencent à peine, depuis un an, à ressentir celui de la transition énergétique, alors que les lois ont été votées depuis plus de cinq ans. Les élections locales de 2014 et 2015 et la crise qui touche également les particuliers sont autant d'éléments qui provoquent, par ailleurs, le report de travaux de rénovation ou de construction. La Fédération Française du Bâtiment (FFB) a fait savoir le 30 juin dernier que le secteur a perdu 51 000 ETP au premier trimestre 2015 alors que la tendance depuis 2012 est plutôt de l'ordre de 30 000 pertes d'emploi par an. A terme, les travaux devront se réaliser et, sans atteindre les niveaux d'activité des années 2000, les interlocuteurs rencontrés dans les fédérations

⁴ Le CEP, publié en juin 2014, a été réalisé en partenariat avec les organisations patronales du Bâtiment (FFB, Scop BTP, CAPEB), l'OPCA (Constructys) et la Direccte.

⁵ BEN MEZIAN Morad, *Les créations d'emploi en Ile-de-France à l'horizon 2030 - L'impact important du Grand Paris sur les créations d'emploi en Ile-de-France*, Défi métiers, Focale n°21, septembre 2013.

⁶ Turnover qui tient à la fois aux départs de salariés hors du secteur du Bâtiment (en lien avec les conditions de travail par exemple) mais également à des salariés qui quittent l'entreprise qui les emploie soit pour travailler dans une autre entreprise du Bâtiment soit pour créer leur propre entreprise du Bâtiment.

s'accordent à dire qu'une reprise de l'activité va avoir lieu dans les toutes prochaines années. La fédération indique que « les enquêtes d'opinions réalisées par l'Insee auprès des professionnels de la promotion immobilière laissent présager un regain d'activité pour la fin 2015 et le début 2016 ».

La Direccte et les services techniques de la Région Ile-de-France ont ainsi confié à Défi métiers la réalisation d'une étude, dont l'objectif était d'identifier les dispositifs sur lesquels les pouvoirs publics vont pouvoir agir en éclairant les pratiques de recrutement des entreprises et les parcours d'accès à l'emploi.

Nous avons donc pour cela cherché à **comprendre comment sont alimentés les métiers du Bâtiment** (et en particulier pour les ouvriers qualifiés, non qualifiés et les techniciens). Dans un premier temps, **nous nous sommes attachés à analyser la place de la formation professionnelle initiale et continue dans l'accès à ces métiers**. Dans un second temps, nous avons également observé **les autres voies qui donnent accès aux emplois tels que l'intérim, la cooptation, ou le travail dissimulé**. Si la formation professionnelle est le premier mode que nous avons traité, c'est en particulier parce qu'elle constitue un véritable levier d'action pour les pouvoirs publics. Les différents modes d'alimentation des métiers dans le secteur du Bâtiment sont ainsi présentés et analysés dans ce rapport. Celui-ci se conclut par des pistes de réflexion destinées à favoriser l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi.

Une méthodologie qui combine plusieurs approches

a) L'analyse documentaire et quantitative : objectifs et sources

L'analyse bibliographique a permis, tout d'abord, de repérer les problématiques liées au secteur en termes d'accès aux métiers, de difficultés de recrutement, de contexte règlementaire et de recenser les différents réseaux et acteurs incontournables sur ce champ⁷.

L'analyse des données quantitatives existantes sur l'emploi et la formation a fourni, quant à elle, les éléments de cadrage nécessaires pour appréhender le secteur et ses évolutions.

Les données analysées sont issues du recensement de la population et des DADS pour ce qui concerne la présentation et l'évolution des actifs et de la Base Centrale de Pilotage (BCP) du ministère de l'Education Nationale et de DOKELIO⁸ pour ce qui concerne la formation. Celles provenant de Constructys (l'OPCA du secteur BTP) ont également été intégrées aussi bien sur les questions d'emploi que de formation.

Le CEP réalisé sur le secteur du Bâtiment présente de façon très détaillée les résultats concernant l'emploi et la formation. Il ne s'agit donc pas de faire une nouvelle présentation complète des éléments analysés, mais simplement une synthèse qui met en avant les résultats marquants. Ces éléments de cadrage ont été placés en annexe du rapport afin de faciliter la lecture. Toutefois, un encadré⁹ précise les principaux éléments nécessaires à la compréhension des propos développés dans le rapport.

⁷ La bibliographie peut être consultée à la fin du rapport.

⁸ DOKELIO, base de données sur la formation continue en Ile-de-France.

Champ mobilisé : les places achetées dans les actions de formations collectives financées sur fonds publics (Conseil régional, Pôle emploi, conseils départementaux, Direccte, etc.) ou d'OPCA, ayant des sessions en 2014.

⁹ Cf. page 8

b) L'analyse qualitative : objectifs et détails des interlocuteurs

Les éléments de cadrage ont nourri la phase qualitative dont l'objectif était de comprendre la façon dont sont alimentés les métiers du Bâtiment (les modes et critères de recrutement, les canaux de recrutement, le rôle des diplômés, etc.). Afin d'identifier les voies d'accès aux métiers du Bâtiment et de comprendre les modes de recrutement, nous avons réalisé une trentaine d'entretiens auprès :

- De référents sur la formation initiale, continue et l'apprentissage : le Service Académique d'Inspection de l'Apprentissage (SAIA) de l'Académie de Créteil, le CCCA BTP, l'Unité développement de la Région Ile-de-France, Constructys (OPCA de la Construction), un Greta.
- De référents sur l'emploi : les organisations patronales (SCOP BTP, FFB, CAPEB), le FAF TT.
- Des chefs d'entreprises et artisans (en tenant compte de leur taille, de leur situation géographique et de leurs activités).

Lors des entretiens, nous avons cherché à savoir : quelle est la place du diplôme pour l'accès aux emplois ? Quel est le rôle actuel de l'apprentissage ? Quels sont les freins à son développement ? Quels sont les critères de sélection des employeurs ? Comment se fait l'appariement entre l'offre et la demande d'emploi ? Pourquoi les employeurs déclarent-ils des difficultés de recrutement alors que l'offre d'emploi est bien inférieure à la demande ? Le profil des demandeurs d'emploi correspond-il aux attentes des employeurs ?

Dans le cadre de cette étude, nous nous sommes intéressés plus particulièrement aux ouvriers et techniciens, plus rarement aux fonctions support (cf. Annexe 1).

Éléments à retenir sur le secteur du Bâtiment en Ile-de-France

Le secteur est composé à **95 % d'entreprises de moins de 10 salariés** – 87 % si on ne tient compte que des entreprises qui emploient au moins un salarié¹⁰.

Il s'agit à **64 % d'activités de rénovation** / entretien et à 36 % d'activités de construction neuve.

On est aujourd'hui face à une **atomisation du secteur**. Entre 2006 et 2013, le nombre d'entreprises s'est accru de 50 % alors que sur cette même période les effectifs dans le BTP ont diminué de 4 %. En 1980, moins de 15 % des salariés du Bâtiment travaillaient dans une entreprise de moins de 20 salariés. En 2013, ils sont plus de 60 % dans ce cas.

Les emplois dans le secteur du Bâtiment en Ile-de-France

Le secteur de la construction comptait en 2011, 278 000 actifs¹¹ en Ile-de-France. 84 % d'entre eux exerçaient ce qu'on nomme dans l'étude un « métier du Bâtiment » (ouvriers non qualifiés du gros œuvre et du second œuvre, maçon, électricien, conducteurs d'engins, géomètres, chefs de chantiers, etc.). Parmi ces 230 000 actifs, 180 000 avaient le statut de salariés d'une entreprise du Bâtiment et 35 000 étaient artisans ou indépendants.

La conjoncture actuelle au niveau national est marquée par un fort **recul de l'activité** (- 4 % en 2014 en volume¹²) qui se traduit par des **destructions d'emplois** (estimées à 30 000 postes en 2014).

Ces emplois sont également caractérisés par des **contrats de travail très stables**, mais également par des **conditions de travail difficiles**.

Les besoins en main-d'œuvre

En 2015, dans le secteur de la construction, **45 % des projets de recrutements étaient jugés difficiles** par les employeurs¹³. D'une manière générale, les métiers concernés par cette problématique sont ceux pour lesquels les volumes de recrutements sont assez faibles.

Pourtant, en 2014, **le nombre d'offre d'emploi a diminué de 5 % tandis que la demande d'emploi augmentait de 12 %**.

Pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre, les entreprises font parfois appel à **l'intérim**. En 2014, 175 000 contrats, pour un effectif de 11 000 ETP, ont été signés par des entreprises du Bâtiment. Alors que de 2009 à 2013, l'intérim évoluait de façon croissante pour la plupart des métiers du BTP, **l'année 2014 est marquée par une chute des effectifs**.

Le secteur se distingue également par une **main-d'œuvre étrangère fortement représentée**. En effet, alors que les salariés de nationalité étrangère ne représentent que 12 % de l'ensemble des salariés franciliens, ils atteignent 60 % dans certains métiers du Bâtiment. L'Ile-de-France se trouve en effet au cœur des flux migratoires. On note toutefois que la **part des salariés de nationalité étrangère a, entre 1999 et 2010, diminué dans la plupart des métiers du BTP**.

¹⁰ Source : Observatoire du BTP.

¹¹ Source : Recensement de la population.

¹² Source : FFB, BATIMENT ACTUALITE, n° 22, 2014.

¹³ Selon les résultats de l'enquête BMO 2014.

La formation professionnelle

- La formation initiale

Parmi les 37 500 jeunes inscrits dans une formation de niveau V à III¹⁴, les trois quart suivent un cursus en voie scolaire et un quart sous statut d'apprenti. **L'apprentissage concerne principalement les formations de niveau V** et les spécialités de formation du Bâtiment « construction et couverture » et « finition ». A l'inverse, la spécialité « électricité, électronique » est principalement dispensée par voie scolaire et sur des diplômés de niveau IV.

Mais, malgré le fait que les employeurs de ce secteur recourent traditionnellement au système de l'apprentissage, **on observe depuis deux ans une diminution des effectifs, comme pour l'ensemble de l'apprentissage en Ile-de-France.**

- La formation continue

Les financeurs de formation à destination des jeunes sans qualification ou des demandeurs d'emploi ont acheté 3 400 places de formation en 2014¹⁵, soit moins de 8 % des places conventionnées. Pour 22 %, il s'agit de formation dans le domaine des « spécialités polyvalentes du BTP » et pour 21 % en « électricité-électronique », domaine qui alimente finalement peu les métiers du Bâtiment (un tiers des électriciens travaillent dans le domaine de la construction¹⁶).

Quant à la formation continue des salariés en poste, elle a concerné en 2013 plus de 30 000 stagiaires dont plus de 900 contrats de professionnalisation¹⁷). Mais là encore, le secteur assiste à une diminution de 20 % de ses salariés en alternance depuis 2007.

¹⁴ Source : BCP du MEN.

¹⁵ Source : DOKELIO.

¹⁶ Croisement des variables « profession » et « activité économique » dans le recensement de la population de 2011.

¹⁷ Source : Observatoire du BTP.

I - La formation est-elle un moyen pour acquérir les compétences nécessaires et accéder aux emplois ?

1. Panorama de la formation professionnelle initiale

L'alimentation des métiers passe souvent par l'insertion des jeunes diplômés. Nous avons donc cherché à comprendre, en premier lieu, si la formation, qu'elle soit initiale ou continue, contribue à l'acquisition des compétences et permet d'accéder aux emplois du Bâtiment. Après une présentation de quelques éléments de cadrage, nous verrons si les jeunes formés aux métiers du Bâtiment pourront constituer, le moment venu, un vivier de main-d'œuvre à disposition des employeurs. Dans un second temps, nous avons observé le rôle joué par la formation continue, en termes d'adaptabilité aux postes de travail et d'insertion des demandeurs d'emploi.

a) Éléments de cadrage sur la formation initiale

On compte, en Ile-de-France, 37 500 jeunes qui ont suivi en 2013 une formation initiale relative aux métiers du BTP sous statut scolaire (74 %) ou en apprentissage (26 %). Parmi eux, 23 000 ont suivi une formation de niveau IV¹⁸ (62 %), 8 600 une formation de niveau V (23 %) et 5 500 une formation de niveau III (15 %). La prépondérance du statut scolaire au niveau IV s'explique notamment par l'importance des effectifs en « Electricité-électronique », spécialité de formation¹⁹ qui est nettement plus suivie sous statut scolaire.

Parmi les formés à cette spécialité, qui est la plus courante parmi celles du BTP, une partie ne s'orientera pas vers les métiers du Bâtiment, puisqu'elles donnent également accès à d'autres secteurs d'activité (maintenance d'entreprises industrielles ou de transport par exemple). D'après le recensement de la population, si un tiers des électriciens travaille bien dans le secteur de la construction, les deux tiers se dispersent dans de nombreux autres secteurs (13 % dans la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques, 8 % dans la production et distribution d'électricité, de gaz, etc.)

Les spécialités « Construction et couverture » et « Finitions » sont couvertes principalement par des formations initiales de niveau V, tandis que les autres, et tout particulièrement la spécialité « Electricité, électronique » le sont surtout par des formations de niveaux IV. Les spécialités « Mines et carrières, génie civil, topographie » et les spécialités pluri-technologiques sont celles qui sont le plus proposées à des niveaux III. Rappelons toutefois, que les effectifs considérés sont peu importants.

L'apprentissage concerne davantage les formations de niveau V (57 %), alors que 82 % des niveaux IV et 64 % des niveaux III ont été formés par la voie scolaire.

¹⁸ Le niveau III correspond à un niveau Bac + 2, le niveau IV à un niveau Bac et le niveau V à un niveau CAP.

¹⁹ La Nomenclature des Spécialités de Formation (NSF) a été élaborée dans le cadre du CNIS. Elle a pour vocation de couvrir l'ensemble des formations, quel qu'en soit le niveau.

Les spécialités « Construction et couverture » et « Finitions » sont également celles dont la voie de formation est principalement l'apprentissage (près des deux tiers des formés). Mais ce constat peut être mis en relation avec le niveau de formation proposé dans ces spécialités, davantage au niveau V que les autres.

Suite aux premières lectures et rencontres, il semble qu'à ce jour, les formations initiales répondent encore aux besoins des entreprises et ont su, pour certaines, intégrer dans les référentiels des diplômes les compétences nécessaires à la transition énergétique. Dans une étude réalisée par le Céreq pour le ministère de l'Ecologie, du développement durable et de l'énergie²⁰, les auteurs pointent que les métiers du Bâtiment et des travaux publics sont « particulièrement concernés par les problématiques environnementales ». Ainsi, « dès 2008 une véritable stratégie de prise en compte de ces problématiques a été adoptée par la CPC²¹ ». Certains diplômes ont été créés, comme la Mention complémentaire « Technicien en énergies renouvelables » (deux options : énergie électrique et énergie thermique) ; d'autres ont été verdisés. « Le verdissement, c'est la prise en compte du plan Bâtiment issu du Grenelle de l'Environnement (...). Au final, 47 spécialités du secteur du BTP sont impactées par (...) le verdissement des diplômes. (...) cela se décline dans le référentiel des activités professionnelles et dans le référentiel de certification ». Le verdissement prend en compte à la fois des éco-gestes comme la gestion des déchets de chantier, mais aussi les évolutions des technologies comme le solaire photovoltaïque.

b) L'apprentissage, modèle plébiscité par les employeurs

L'apprentissage, surtout au niveau V, est assez prisé par les employeurs. Le discours des employeurs rencontrés est plutôt traditionnel. Ils valorisent cette voie de formation, qui est considérée comme la seule permettant de former les jeunes « correctement », c'est-à-dire selon les normes exigées dans leur entreprise. Une étude de Défi métiers²² sur l'avenir du niveau V en apprentissage dressait une typologie des spécialités de formation et présentait les caractéristiques du BTP.

*« **Le modèle traditionnel de l'apprentissage** concerne des spécialités (agro-alimentaire, alimentation, cuisine / accueil, hôtellerie, tourisme / **spécialités du BTP**) qui absorbent une large part des apprentis de niveau V (53 %). Leur insertion professionnelle est plutôt favorable et marquée par une adéquation étroite entre la spécialité et le poste occupé. Dans les métiers visés, en général à forte composante manuelle et artisanale, le CAP produit une qualification jugée opérationnelle et donc employable par les professionnels : les employeurs recourent de façon massive et traditionnelle au système de l'apprentissage. Lequel constitue la voie de formation privilégiée pour accéder à la maîtrise du savoir-faire et à l'intégration symbolique et identitaire parmi les pairs. »*

²⁰ Ministère de l'Ecologie, du développement durable et de l'énergie, Céreq, *La prise en compte des mutations induites par la transition écologique dans les formations professionnelles initiales. Rapport n°1 – Les diplômes de l'éducation nationale*, septembre 2014

²¹ CPC : Commissions Professionnelles Consultatives. Ces commissions, tripartites, ont en charge de formuler des avis sur la création, l'actualisation ou la suppression des diplômes professionnels, du CAP au BTS.

²² DELAY Béatrice, DUMOULIN Céline, POTTIER Emmanuelle, *L'avenir du niveau V en apprentissage en Ile-de-France*, GIP CARIF Ile-de-France, octobre 2011

Selon une étude d'une fédération professionnelle, la moitié des chefs d'entreprises seraient issus de l'apprentissage. Ces derniers auraient tendance à reproduire le système par lequel ils sont eux-mêmes entrés dans la profession.

On sait par ailleurs, que « *les contrats d'apprentissage sont essentiellement utilisés dans les petites entreprises du Bâtiment, porteuses d'une **tradition compagnonnique** où prédomine l'importance de l'acquisition d'une expérience professionnelle sur le terrain (composante manuelle de l'activité, exercice en extérieur, etc.) : l'apprentissage est valorisé dans l'acte de travail.*²³ »

Les **modalités pédagogiques de l'apprentissage** correspondent bien au monde des petites entreprises du secteur. En effet, les employeurs rencontrés considèrent qu'il est important de former le jeune à ce qu'ils disent ne pas trouver dans les enseignements dispensés par les centres de formation d'apprentis (CFA) : le chantier occupé, la présence des particuliers, mais aussi des situations d'apprentissage renouvelées à chaque chantier. L'apprentissage en situation de travail reste important dans les entreprises du Bâtiment.

Au niveau V, les jeunes se forment plus souvent en apprentissage qu'en voie scolaire. En effet, le niveau V correspond encore, pour beaucoup de métiers d'ouvriers du Bâtiment (notamment dans les spécialités du « Bâtiment : finitions » ou « Construction et couverture »), à des formations de qualité et adéquates pour acquérir les « bons gestes ». Les employeurs privilégient donc l'apprentissage pour former dans une **perspective d'embauche** à l'issue du contrat. L'apprenti est alors rompu aux techniques et au mode de management. Certaines moyennes et grandes entreprises utilisent également cette voie de formation **pour alimenter l'ensemble de la profession** de jeunes qualifiés. Elles envisagent ainsi le marché du travail à plus long terme : « *C'est notre main-d'œuvre de demain* » confirme une SCOP de 1000 salariés.

L'apprentissage est un mode de recrutement connu des employeurs et pour certains privilégié à la voie scolaire. En effet, ils estiment y trouver de la part du monde éducatif une plus grande adaptabilité. Les grandes entreprises qui prennent un nombre important d'apprentis peuvent négocier avec le CFA **des adaptations** du contenu pédagogique à leurs procédés, méthodes ou matériaux²⁴. Les CFA savent donc s'adapter aux besoins de certaines entreprises, quand ceux-ci sont déjà bien caractérisés. Certaines très grandes entreprises ont pleinement intégré ce modèle de formation à leur modèle économique puisqu'elles ont créé leur propre CFA. Certains CFA peuvent également s'adapter aux besoins de petites et moyennes entreprises locales. Mais cette adaptation est chronophage car il faut du temps pour qu'une relation de confiance s'établisse entre un CFA et une entreprise. C'est pourtant ce que demandent certaines entreprises rencontrées qui déplorent le manque de relation avec le centre de formation.

c) Des ruptures de contrat moins importantes

Une idée reçue sur les métiers du Bâtiment est que les **ruptures de contrats d'apprentissage** y seraient plus importantes que dans d'autres métiers, notamment à cause des conditions de travail. En

²³ DELAY Béatrice, DUMOULIN Céline, POTTIER Emmanuelle, L'avenir du niveau V en apprentissage en Ile-de-France, GIP CARIF Ile-de-France, octobre 2011

²⁴ Ces adaptations ne doivent pas dépasser un certain pourcentage de la maquette pédagogique.

réalité, elles ne sont pas particulièrement élevées en Ile-de-France dans les spécialités du Bâtiment. Elles se situent autour de 22 %²⁵ (soit légèrement moins que la moyenne régionale des contrats tous niveaux et toutes spécialités confondues) alors qu'elles se situent autour de 29 % pour l'hôtellerie-restauration, par exemple.

Ces ruptures sont plus ou moins importantes suivant les spécialités et le niveau de formation. La spécialité « Bâtiment : construction et couverture » est celle où l'on compte la plus importante part de rupture (31 % des contrats). A l'inverse, dans le « Génie civil, construction, bois », on compte peu de rupture de contrats (15 %). Par ailleurs, les ruptures sont plus fortes au niveau V dans le Bâtiment, mais aussi toutes spécialités confondues. L'étude du Céreq/Clersé²⁶ indique qu'au niveau V, les ruptures à l'initiative de l'apprenti (51 %) sont surreprésentées. « *Les apprentis engagés dans une formation de niveau 5 sont sur représentés dans les motifs liés à l'environnement de travail* ». Plus précisément, ils jugent le contenu du travail non formateur ou sans lien avec leur formation, ou encore ils ne se sentent pas respectés. Les horaires excessifs sont aussi bien plus souvent mentionnés qu'au niveau IV. Par ailleurs, les contrats conclus dans de grandes entreprises sont moins souvent rompus que dans les TPE-PME²⁷, or ce sont ces dernières qui sont les plus nombreuses dans le secteur²⁸.

Les entreprises rencontrées, qui ont eu recours à un contrat d'apprentissage, en ont toutes rompu un ou plusieurs : la première cause citée était le manque de maturité du jeune. Comme les directives de l'Education nationale insistent sur le fait que le redoublement ne doit être qu'un « ultime recours »²⁹, les élèves ou apprentis arrivent de plus en plus jeunes en CAP ou en Bac professionnel. Les employeurs ont également fait référence à des éléments exogènes, provenant soit de l'apprenti, comme des difficultés de logement ou des problèmes liés au titre de séjour, soit de l'entreprise, comme sa liquidation.

Les ruptures peuvent être également à l'initiative des employeurs qui ne comprennent pas leur rôle en tant que formateur. Ils ont parfois des exigences trop élevées ou souhaiteraient recruter à bas prix un jeune déjà opérationnel.

Une étude³⁰ du cabinet Adéo a permis d'analyser les causes de rupture en Ile-de-France.

« L'étude qualitative fait quant à elle apparaître une certaine circularité des causes de rupture : l'entreprise sera d'autant plus encline à confier des tâches intéressantes et valorisantes à l'apprenti qu'elle se sentira en confiance. Or, cette confiance est inspirée essentiellement par la proactivité du jeune et sa « solidarité » vis-à-vis des contraintes de l'entreprise. Inversement, le jeune sera d'autant plus enclin à se montrer proactif et impliqué qu'il aura identifié l'opportunité de se voir confier une tâche intéressante. De là peut très vite s'engager un cercle vicieux (la défiance de l'entreprise la dissuadant de confier à l'apprenti des tâches plus qualifiées, l'apprenti se démobilisant et se

²⁵ Source : Conseil régional Ile-de-France, Unité développement – Base Clea, contrats signés en 2011-2012. Taux de rupture net : taux de rupture calculé sur le dernier contrat signé par le jeune sur la période (ne prend pas en compte les contrats rompus ayant donné lieu à la signature d'un nouveau contrat par le jeune sur la période).

²⁶ Clersé, Céreq, DGESCO, Jeunes et entreprises face aux ruptures de contrat d'apprentissage. Etude sur les effets des ruptures de contrat d'apprentissage sur les trajectoires des jeunes et sur les pratiques des entreprises, 2011.

²⁷ Très Petites Entreprises (TPE) et Petites et Moyennes Entreprises (PME).

²⁸ Direccte Ile-de-France, *Le contrat d'apprentissage en Ile-de-France*, Bref Thématique, n°36, décembre 2012

²⁹ Ministère de l'Education nationale, circulaire n° 2011-071 du 2-5-2011.

³⁰ Adéo, *Mesure et compréhension des ruptures de contrats d'apprentissage*, 2011. Réalisé dans le cadre de l'évaluation de l'accord Cadre d'objectif et de moyen sur l'apprentissage en Ile-de-France.

désolidarisant des contraintes de l'entreprise, renforçant alors la défiance de l'entreprise, ...) ou, au contraire un cercle vertueux. »

La Région Ile-de-France a mis en place, depuis 2009, un **dispositif Qualité** qui permet de diminuer le taux de rupture, par un accompagnement accru des jeunes et des CFA. Ainsi, dans les CFA impliqués dans le dispositif, le taux de rupture net des contrats d'apprentissage est passé de 20 % en 2009 à 5 % en 2014. Parmi les actions mises en place, on trouve par exemple les échanges dès le début d'année entre CFA et maîtres d'apprentissage sur les activités que l'apprenti pourra réaliser dans l'entreprise. Un autre objectif de la démarche qualité est d'améliorer la confiance des entreprises vis-à-vis des formations proposées par le CFA. Ceci afin d'aider les jeunes souhaitant entrer en apprentissage à trouver un employeur. La baisse du taux de rupture peut s'expliquer par la conjoncture : les jeunes ont tendance à moins rompre leur contrat du fait de la difficulté à trouver un employeur.

2. Pourquoi la formation initiale permet difficilement l'accès aux métiers ?

a) Les freins pour intégrer cette filière de formation

Le manque d'attractivité des métiers

Le Bâtiment est souvent présenté comme un secteur pourvoyeur d'emploi. Pourtant, celui-ci, comme la filière de formation, reste peu attractif pour les jeunes et les demandeurs d'emploi. Les conditions de travail, difficiles dans beaucoup de métiers, sont essentiellement en cause. Même s'il est concerné par les évolutions technologiques, le Bâtiment reste une industrie de main-d'œuvre derrière laquelle se cachent une grande diversité d'activités ainsi que des risques et des contraintes contrastées.

En 2010 et dans la réforme des retraites de 2014, dix facteurs ont été réglementairement fixés par le Code du travail comme favorisant la pénibilité. Ils peuvent être classés en trois grandes catégories : les contraintes physiques (manutentions manuelles de charges, postures pénibles et vibration), les rythmes de travail (travail de nuit, travail en équipe alternante et travail répétitif) et enfin les environnements physiques agressifs (agents chimiques dangereux, bruit, températures extrêmes). Ces facteurs de pénibilité ouvrent droit à l'ouverture d'un compte personnel de prévention de la pénibilité pour tout salarié exposé. Cette réglementation est applicable depuis le 1^{er} janvier 2015 pour quatre facteurs et le sera le 1^{er} juillet 2016 pour six autres³¹.

Ces facteurs de risque se retrouvent, pour la plupart, dans une partie des métiers d'ouvriers du Bâtiment et nuisent à leur attractivité. Rappelons enfin que pour quelques métiers difficiles, c'est la plupart des métiers du Bâtiment qui pâtit d'une image dégradée.

Pourtant, depuis plusieurs années, les fédérations ont mis en place des mesures en faveur de la prévention des risques. Ainsi, l'Organisme Professionnel de Prévention du BTP (OPPBT) propose aux

³¹ Un site dédié pour les employeurs et les salariés a été mis en place : [Compte prévention pénibilité](#)
Le compte pénibilité permettra de financer des formations professionnelles, des heures non travaillées ou la validation de trimestres d'assurance retraite.

entreprises ainsi qu'aux salariés, conseils, formations et informations afin d'améliorer la prévention au quotidien.

Par ailleurs, afin de favoriser l'**attractivité** de ces métiers, d'autres avantages sociaux ont été mis en place par la branche professionnelle. Tout d'abord, concernant les salaires : la convention collective des ouvriers prévoit des niveaux d'entrée en fonction des diplômes obtenus par les jeunes à l'issue de leur formation (ex : 1 720 € pour un jeune ayant un Bac professionnel, 1 959 € pour un jeune ayant un BTS). Elle œuvre également dans le développement de la protection sociale des salariés (prévoyance obligatoire, œuvres sociales).

La faible attractivité du secteur provient, également d'un **manque d'information**. Qu'il s'agisse d'un manque réel d'information ou d'un manque d'appropriation, certaines fédérations s'interrogent sur les pratiques professionnelles des orienteurs. En effet, la plupart des interlocuteurs rencontrés (fédérations professionnelles ou employeurs) ont fait part de la méconnaissance des métiers et de l'environnement global du secteur par les enseignants et les professionnels de l'orientation. Ils ne peuvent ainsi qu'orienter les jeunes et les adultes de manière inadéquate, car leurs représentations des métiers sont erronées. En effet, il semble que les évolutions liées aux nouvelles normes de construction et à l'évolution des technologies ne soient pas encore prises en compte par les professionnels de l'orientation. La polyvalence nécessaire des ouvriers, la robotisation, la technicité accrue en lien avec la domotique et la performance énergétique sont autant d'évolutions qui modifient les activités liées aux métiers et qui ne sont pas intégrées dans leurs représentations.

Le CEP³² a listé par famille de métiers les évolutions en cours ou souhaitées ainsi que les compétences à développer et les compétences nouvelles. Ce travail sur les compétences est déjà bien intégré par nombre d'acteurs du secteur, mais ne s'est pas encore répandu auprès des professionnels de l'AIO (Accueil, Information, Orientation).

Il existe pourtant de nombreuses modalités d'information : des sites internet dédiés aux jeunes et à leurs parents, comme lesmetiers.net animé par Défi métiers, lechoixdelaction.com proposé par le CCCA-BTP, ou le site [CFAcile](http://CFAcile.com), porté par la Région Ile-de-France. Ils proposent une information fiable et actualisée des métiers et des formations. D'autres initiatives comme les **forums** ou **salons** (Forum ETP ou salon de l'alternance, par exemple) proposent des offres d'emploi ou des formations. Les centres de formation d'apprentis (CFA) et les lycées professionnels organisent également des **journées portes ouvertes** permettant aux jeunes de se renseigner, mais aussi aux futurs employeurs d'apprentis de mieux connaître les formations proposées et les enseignants. Ces journées sont importantes pour créer un lien entre l'Ecole et l'Entreprise, condition essentielle à la réussite des parcours de jeunes et des partenariats. Enfin, la FFB propose également d'autres temps forts, comme les **Rencontres du Bâtiment** ou les **Coulisses du Bâtiment**. Il s'agit ici d'ouvrir aux jeunes et au grand public des chantiers et des ateliers sur les territoires. Les Coulisses du Bâtiment sont donc l'occasion ces derniers et leurs enseignants de se voir présenter par les ouvriers et techniciens des métiers et des technologies actuelles. Ces visites sont souvent utiles et efficaces pour lever les idées reçues. Enfin, les modules de découverte professionnelle permettent aux collégiens de se préparer avant leurs souhaits d'orientation.

³² Futur Facteur 4 et l'ONTS BTP, Les besoins en emplois et compétences liés aux travaux du Nouveau Grand Paris et aux enjeux de la Transition énergétique dans le Bâtiment en Ile-de-France, Contrat d'études prospectives, juin 2014.

Le marché du travail francilien ne les incite pas nécessairement à se diriger vers les métiers du Bâtiment. Ils se tournent plus facilement vers ceux du commerce ou de l'hôtellerie-restauration qui leur semblent mieux correspondre à leurs aspirations du moment. Par exemple, le taux d'attraction³³ du CAP « Préparation et réalisation d'ouvrages électriques » (qui est le plus attractif des CAP du Bâtiment) est de 117 % quand celui du CAP Cuisine est de 276 %³⁴.

La difficile orientation des jeunes vers ces métiers

Les familles, les enseignants et les jeunes eux-mêmes sont donc à convaincre quand il s'agit de suivre une formation dans le Bâtiment. En effet, le secteur souffre d'un déficit d'image important. Pourtant, les campagnes de promotion semblent efficaces. En effet, suite à une campagne massive en 2010, le nombre d'apprentis avait augmenté.

Quant aux parents, même s'ils reconnaissent que la voie professionnelle et plus particulièrement l'apprentissage est un gage « de meilleure insertion », beaucoup préfèrent voir leur enfant suivre une formation de niveau IV en voie scolaire. On peut supposer que les jeunes et leur entourage privilégient ce niveau de diplôme pour se prémunir contre le chômage et pour la forte valorisation sociale de ce diplôme, soit-il professionnel.

Malgré la faible attractivité du secteur, des jeunes s'orientent volontairement dans ces métiers et formations. Ils suivent souvent un modèle de reproduction sociale et valorisent ces métiers qu'ils connaissent par l'intermédiaire des réseaux familiaux et professionnels³⁵. Une étude³⁶ sur l'orientation chez les apprentis du niveau V, notamment dans le Bâtiment, démontre que l'image du jeune mauvais élève, non motivé, si elle existe, n'est pas, loin de là, une généralité et que nombre d'entre eux, trouvent une motivation et une gratification dans ces métiers d'ouvriers.

« L'ensemble de nos résultats montre que l'orientation vers l'apprentissage professionnel par alternance s'étaye sur des logiques diversifiées, hétérogènes à mettre en lien avec la socialisation familiale (jeunes issus de milieux populaires, importance du milieu de l'artisanat) et l'expérience scolaire antérieure. Toutefois, l'image stéréotypée et « déficitaire » de l'apprenti, « mauvais élève » qui, faute de pouvoir poursuivre un cursus général est orienté en C.A.P. « par défaut », sans véritable raison positive, est loin de rendre compte de la diversité qui caractérise aujourd'hui la population des apprentis. Sans nier l'existence d'un tel profil (...), soulignons combien l'apprentissage de niveau V suscite d'autres formes d'adhésion, fondées pour certaines sur un véritable attrait pour ce type de formation³⁷. »

Il semble que les jeunes soient orientés, au regard de leurs résultats scolaires, en voie scolaire ou en apprentissage. Ainsi, cette dernière peine encore à recruter des jeunes au dossier scolaire prometteur et

³³ Taux d'attraction : nombre de demandes formulées rapportées au nombre de places disponibles en formation.

³⁴ Diagnostic « appareil de formation » réalisé dans le cadre des préconisations par diplômes des 14^{ème} OCER.

³⁵ LAINÉ Frédéric, *De la spécialité de formation au métier : le cas du Bâtiment, de l'hôtellerie-restauration-alimentation et du commerce*, Insee, Economie et statistiques, 2005.

³⁶ LEONARDIS (de) Myriam, CAPDEVIELLE Valérie and PRETEUR Yves, *Sens de l'orientation vers l'apprentissage chez les apprentis de niveau V : entre expérience scolaire et rapport à l'avenir, L'orientation scolaire et professionnelle*, 35/1, 2006.

³⁷ Ibid.

ce, malgré les discours institutionnels de valorisation de cette voie. Un représentant de l'Education nationale pointe que ceux qui sont en échec scolaire sont encore régulièrement orientés vers l'apprentissage dans le Bâtiment. Or, « *pour l'apprentissage, il faut un profil de jeunes particuliers : courageux, autonomes, ... donc pas du tout en difficulté scolaire* ». Autrement dit, l'institution scolaire impose à ceux qui sont le plus en difficulté de transformer en projet personnel leur orientation dans des filières non choisies, sans en avoir véritablement les ressources scolaires et sociales.³⁸

Depuis quelques années, les parcours des jeunes ne sont plus linéaires dans une voie ou dans une autre. On en voit de plus en plus fréquemment faire leur première année de Bac professionnel en voie scolaire puis les deux suivantes en apprentissage. Pour autant, cette **porosité des voies de formation** cache une concurrence entre les établissements et les statuts. En effet, devant la baisse démographique, les établissements de formation sont en quête de candidats pour maintenir leurs effectifs et leurs formations.

b) Les freins au recrutement de stagiaires ou d'apprentis

Le développement de l'apprentissage freiné par la conjoncture

Depuis deux ans, le recrutement de stagiaires ou d'apprentis est **freiné par la conjoncture**. En effet, le tissu économique du Bâtiment, qui est composé essentiellement de TPE-PME a été frappé durement par la crise. Les collectivités sont, par exemple, réticentes à s'engager dans des investissements du fait de l'incertitude des budgets (baisse de leurs dotations). La construction de logements neufs est ainsi ralentie. Quant aux ménages, ils ont tendance à freiner leurs projets de rénovation.

D'autant plus que le passage en janvier 2014 de la TVA de 5,5 % à 10 % ou 20 % (selon la nature des travaux) a fait gonfler les devis de manière mécanique. Par ailleurs, les crédits d'impôts, accordés également en fonction de la nature des travaux, ont régulièrement changé ces dernières années, semant le doute dans l'esprit des particuliers.

Dans cet environnement instable, les petites entreprises ont du mal à se projeter au-delà des contrats en cours rendant quasiment impossible une gestion prévisionnelle des emplois. Le président de la Capeb³⁹ rappelle en effet que « les carnets de commandes des artisans leur donnent actuellement 66 jours de visibilité », alors qu'ils étaient de 87 jours il y a encore deux ans. Il leur est donc difficile « d'investir, d'embaucher, de proposer des formations, d'accueillir des apprentis ».

Pour faciliter l'embauche d'apprentis, de nouveaux dispositifs ont été mis en œuvre par le Conseil régional, comme le dispositif d'accès à l'apprentissage.

*« Le **dispositif d'accès à l'apprentissage** permet, d'une part, d'accompagner les jeunes les plus éloignés de l'emploi vers la signature d'un contrat d'apprentissage et, d'autre part, de proposer une solution transitoire aux jeunes subissant une rupture de contrat en cours de formation. Le statut de stagiaire de la formation professionnelle des jeunes bénéficiaires de ce dispositif participe à la sécurisation des parcours de formation.*

En 2014, près de 17 500 jeunes devraient bénéficier de ce dispositif. Une refonte du dispositif a été approuvée en juin 2013. Le nouveau règlement d'intervention mis en place en 2014 pour la

³⁸ LEONARDIS (de) Myriam, CAPDEVIELLE Valérie and PRETEUR Yves, Sens de l'orientation vers l'apprentissage chez les apprentis de niveau V : entre expérience scolaire et rapport à l'avenir, L'orientation scolaire et professionnelle, 35/1, 2006.

³⁹ AEF, La Capeb déplore une nouvelle baisse d'activité au 1^{er} trimestre 2015 et enjoint au gouvernement de tenir ses promesses, article du 17 avril 2015.

première fois, permettra une simplification des modalités pédagogiques et financières demandées aux CFA et affirmera, par ailleurs, la vocation du dispositif d'accès à l'accueil des jeunes les plus éloignés de l'emploi.⁴⁰ »

Par ailleurs, avec la **réforme du Bac professionnel**, il a été de plus en plus difficile pour les jeunes candidats de trouver des entreprises acceptant de les embaucher pour une durée de trois ans. Ainsi, certains lycées - lycées polyvalents ou lycées des métiers⁴¹ - ont mis en place des parcours spécifiques au Bac professionnel : la première année en voie scolaire et les deux suivantes en apprentissage. D'autres types de parcours sont aussi proposés : CAP en deux ans, suivi d'un Bac professionnel en deux ans. Ils permettent, d'une part à des jeunes qui n'ont pas le niveau nécessaire pour entrer en Bac professionnel en trois ans de consolider leurs connaissances de base et d'autre part, un engagement plus court pour les employeurs. Par ailleurs, pour renforcer l'insertion des apprentis, de nombreux CFA ont mis en place des formations plus courtes, comme des CAP en un an à destination d'un public disposant déjà au moins d'un diplôme de niveau V. Ces formations présentent un double avantage. Elles permettent de trouver plus facilement un employeur et également d'atténuer les risques de ruptures de contrats avec une durée globale moins longue.

Les employeurs pointent également un aspect qui les freine dans le cadre d'un recrutement d'apprenti : la **rigidité du contrat**. Jusqu'à récemment, les deux premiers mois du contrat d'apprentissage étaient l'équivalent d'une période d'essai, au cours de laquelle le contrat pouvait être résilié par l'apprenti (sans avoir à donner de motif ou à respecter un préavis) ou par l'employeur. La résiliation devait être constatée par écrit et être notifiée au directeur du CFA et à la chambre consulaire (CCI ou CMA) ayant enregistré le contrat. Désormais, cette période d'essai correspond à 45 jours de présence dans l'entreprise : le temps passé au CFA n'est plus comptabilisé.

Passé la période d'essai, la résiliation ne peut intervenir que sur un accord bilatéral des cosignataires ou, à défaut, être prononcée par le Conseil des Prud'hommes (cas de faute grave, manquements répétés aux obligations, inaptitude de l'apprenti). C'est le passage par le Conseil des Prud'hommes en cas de litige qui inquiète et freine les employeurs.

Un quart des contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises du Bâtiment sont rompus pendant la période d'essai⁴², ne laissant pas le temps à chacun de s'adapter. Ainsi, parmi les employeurs rencontrés, certains ont vécu cette situation préférant se séparer tôt de leur apprenti, plutôt que de s'engager dans une procédure de licenciement longue.

Certains employeurs ayant testé l'apprentissage et ayant eu de mauvaises expériences nous ont dit en « avoir assez de faire du social » et beaucoup ne souhaitent plus reprendre d'apprentis. Ce **désengagement des employeurs vis-à-vis de l'apprentissage** a été pointé par une fédération professionnelle et plusieurs employeurs qui relèvent que « *les chefs de petites entreprises ont perdu la foi* ». Les répercussions des ruptures sur le recours à l'apprentissage ont été mesurés par l'ACFCI : « *les ruptures de contrat ont des conséquences à long terme : 23 % des entreprises confrontées à de tels départs renoncent définitivement par la suite au recours à l'apprentissage, tandis que 39 % y renoncent*

⁴⁰ Source : Interview de Vincent VERGES - Directeur adjoint à la Direction de l'apprentissage et de l'emploi - Région Ile-de-France

⁴¹ Les lycées des métiers constituent des pôles d'excellence dans une filière professionnelle ou un ensemble cohérent de métiers. La mixité statutaire (formation initiale sous statut scolaire ou apprentissage, formation continue) et intergénérationnelle permet des contacts et des échanges entre les publics. Les parcours entre voies et modes de formation y sont facilités.

⁴² Source : Conseil régional Ile-de-France, base Clea.

*provisoirement*⁴³. » Le ministère de l'Education nationale⁴⁴ a également analysé les ruptures du point de vue de l'employeur. Ainsi, la première raison qui motive le renoncement au recours à l'apprentissage, est que la rupture de contrat introduit une incertitude supplémentaire dans la gestion de l'effectif de travail en place. Son coût psychologique de la rupture est la seconde raison de l'abandon définitif ou ponctuel du recours à l'apprentissage. La rupture, événement personnalisé, est l'occasion d'une prise de position de principe contre l'apprentissage. Cette position est encore renforcée dès lors que la rupture passe par une délibération aux Prud'hommes, l'employeur se voyant mis en accusation de manière personnelle.

Par ailleurs, la plupart des employeurs ont un **ressenti assez négatif** vis-à-vis de l'Education nationale, des enseignants, comme des conseillers d'orientation. En effet, beaucoup déplorent le regard souvent dévalorisant de ces professionnels sur leurs métiers. Ils regrettent également de ne pas être partie prenante dans le choix des jeunes et que ceux-ci ne possèdent pas toutes les compétences attendues en termes de comportement.

Un contexte réglementaire instable

Dans ce contexte assez peu favorable, les employeurs, les fédérations et les établissements de formation pointent un dernier frein à l'accueil d'apprentis et de stagiaires dans les entreprises du Bâtiment : la **réglementation**.

Depuis plusieurs années, la France se devait de tenir compte des évolutions réglementaires, notamment communautaires (directive n°94/33/CE relative à la protection des jeunes au travail). Jusqu'au 2 mai 2015⁴⁵, l'employeur devait faire une demande de dérogation auprès de l'inspection du travail pour chaque jeune employé. D'après les fédérations professionnelles et les responsables de centres de formation, il s'agissait d'un frein important pour les employeurs. En effet, cette demande de dérogation entraînait fréquemment des visites de l'inspection du travail pour vérifier la conformité des ateliers de travail ; celle-ci pouvant aboutir à une mise aux normes de sécurité. Normes, que les employeurs jugent difficilement applicables, car elles nécessitent de mettre en œuvre du matériel coûteux et chronophage dans sa mise en œuvre. Par exemple, les employeurs d'apprentis mineurs avaient l'obligation de mettre en place des mesures de protection collective contre les chutes (garde-corps ou filet).

Les syndicats de salariés et patronaux s'opposent sur la réglementation concernant les travaux dangereux et en hauteur. Ces derniers représentent une part importante des accidents mortels dans le BTP.

En effet, une étude⁴⁶ de la Direccte Ile-de-France pointait qu'en 2010, le BTP faisait partie des secteurs d'activité recensant le plus d'accidents de travail graves ou mortels. Deux risques principaux représentent à eux seuls près des deux tiers des accidents : les chutes de hauteur et les objets, masses et particules en mouvement accidentel (par exemple, l'effondrement d'un plafond). En raison de leur manque d'expérience sur les chantiers qui Même si les accidents qui les conduit à se mettre plus souvent en

⁴³ ACFCI, *Les ruptures de contrats d'apprentissage... Une fatalité ?*, 2013

⁴⁴ Clersé, Céreq, DGESCO, *Jeunes et entreprises face aux ruptures de contrat d'apprentissage. Etude sur les effets des ruptures de contrat d'apprentissage sur les trajectoires des jeunes et sur les pratiques des entreprises*, 2011

⁴⁵ À compter du 2 mai 2015, les décrets n°2015-443 et 2015-444 du 17 avril 2015 autorisent les employeurs à faire réaliser des travaux dangereux par ses employés de moins de 18 ans (qu'ils soient apprentis, en contrat de professionnalisation ou lycéens professionnels). Les employeurs n'auront plus à demander une autorisation à l'inspection du travail. Ils devront notamment procéder à une déclaration auprès de l'inspecteur du travail et mettre en place une évaluation des capacités du jeune à effectuer la tâche demandée, notamment par le biais des formations nécessaires.

⁴⁶ Direccte Ile-de-France, *Les accidents du travail graves et mortels survenus en 2010 en Ile-de-France*

danger, les jeunes sont davantage touchés par les accidents. Ces derniers ne sont pas forcément graves.

En matière d'aides également, les mesures évoluent rapidement. Ainsi, après en avoir restreint l'accès, le gouvernement a renouvelé les primes dans le cadre du plan de relance de l'apprentissage. Il existe aujourd'hui une prime pour les employeurs d'apprentis à laquelle s'ajoute une aide au recrutement de 1000 € selon la taille de l'entreprise.

Annoncée par le Président de la république dans le cadre du Plan de relance de l'apprentissage, une nouvelle mesure⁴⁷ applicable dès le 1^{er} juillet 2015, permettra une exonération de charges sociales et de salaires pour les entreprises de moins de 11 salariés embauchant des apprentis mineurs. Enfin, des déductions de la taxe d'apprentissage et un crédit d'impôts « apprentissage » viennent s'ajouter aux autres mesures⁴⁸.

Que ce soit au niveau réglementaire, fiscal ou des aides de l'Etat ou des Régions, les mesures évoluent trop souvent aux yeux des employeurs et conduisent à une méconnaissance des aides et incitations. Les chefs de petites ou moyennes entreprises, qui ne bénéficient pas d'un service dédié, n'arrivent plus à savoir ce dont ils peuvent bénéficier. Les TPE-PME, dans ce contexte, se sentent défavorisées par rapport aux grandes entreprises. Même un employeur d'une entreprise de 400 salariés résume : « *ils ont cassé un système qui fonctionnait très bien avant. Le principal problème est qu'ils changent les règles constamment* ». Même si les réglementations nouvelles semblent aller dans le bon sens pour les employeurs, surtout pour les TPE, c'est l'**instabilité** qui pose problème. Une prime, proposée une année, peut tout aussi bien être supprimée l'année suivante.

Ainsi, la formation initiale est freinée par différents éléments d'ordre conjoncturel (économie, réglementation instable, etc.). De plus, la concurrence entre les voies de formation initiale, renforcée par la méconnaissance des métiers par les orienteurs, au sens large, n'incite pas les jeunes à se diriger vers ces métiers. Pourtant, en permettant aux jeunes d'acquérir les connaissances nécessaires, la formation initiale est un levier que les pouvoirs publics peuvent activer dans le cadre d'une relance de l'économie. Nous nous sommes donc interrogés sur l'existence ou non d'un lien entre la formation suivie et les emplois occupés.

⁴⁷ Portail de l'alternance Rubrique Entreprises > Je m'informe > Mes droits > Les aides pour le contrat d'apprentissage

⁴⁸ Ibid.

3. Le lien formation/emploi et la place du diplôme

a) L'insertion des jeunes diplômés

Tableau 1 : Proportion de jeunes en emploi sept mois après la fin de la formation sous statut scolaire selon le niveau et par groupe de spécialités

Formations	Part des jeunes en emploi au 1 ^{er} février (2011-2012-2013)						Nombre annuel moyen de sortants
	Ensemble	Niveau BTS	Niveau Bac		Niveau CAP-BEP		
			Total	dont Bac pro	Total	dont CAP	
Ensemble (toutes spécialités confondues)	46 %	65 %	50 %	49 %	33 %	29 %	37342
Bâtiment : finitions	26 %	ns	47 %	ns	21 %	21 %	568
Electricité, électronique	39 %	57 %	46 %	46 %	22 %	21 %	3944
Energie, génie climatique	45 %	58 %	55 %	54 %	26 %	ns	726
Mines et carrières, génie civil, topographie	57 %	74 %	55 %	ns	ns	ns	308
Spécialités pluritechnologiques, génie civil, construction, bois	52 %	66 %	46 %	46 %	ns	ns	439
Travail du bois et de l'ameublement	35 %	ns	53 %	52 %	28 %	29 %	631

Source : Enquête IVA 2011 à 2013

Au 1^{er} février 2013, sept mois après leur sortie de formation initiale sous statut scolaire, près d'un jeune sur deux est en emploi. Parmi les spécialités du Bâtiment, ce taux d'insertion varie de 57 % (mines et carrières) à 26 % (Bâtiment : finitions). Ce qui signifie que plus de la moitié d'entre eux sont au chômage⁴⁹ sept mois après la fin de la formation dans des spécialités telles que « Bâtiment : finitions » ou « Travail du bois et de l'ameublement ». D'après l'enquête IVA⁵⁰, les taux d'emploi ont fortement baissé au cours des dernières années (-11 points en six ans) et ce pour la plupart des spécialités qu'elles soient rattachées au secteur de la production ou à celui des services. Dans celles du Bâtiment, on observe une baisse de 13 points dans les spécialités « Energie, génie climatique » et « Travail du bois » et de plus de 15 points dans les autres spécialités. Ainsi, par exemple, le taux d'emploi des jeunes sortis de formations « Electricité, électronique » est passé de 57 % au 1^{er} février 2007 à 39 % au 1^{er} février 2013.

Quelle que soit la spécialité, on constate qu'un niveau de formation élevé favorise l'accès à l'emploi. Dans celles du Bâtiment, les taux d'emploi des sortants de BTS sont compris entre 57 % et 74 % (contre 65 % toutes spécialités confondues). Ceux issus d'un Bac technologique ou professionnel accèdent à l'emploi à hauteur de 46 % à 55 % (contre 49 % toutes spécialités confondues), et ceux sortants d'un CAP ne sont plus que 21 % à 29 % (contre 29 % toutes spécialités confondues).

⁴⁹ A la sortie de formation, les jeunes peuvent être soit en emploi, soit au chômage, soit en stage, soit en inactivité. Ceux qui ont poursuivi leur formation initiale ne sont pas inclus dans l'échantillon puisqu'ils ne sont pas sortis du système scolaire.

⁵⁰ IVA : Insertion dans la Vie Active des lycéens. Enquête réalisée annuellement auprès des jeunes sortis définitivement du système scolaire sept mois après leur sortie.

Tableau 2 : Proportion d'apprentis en emploi sept mois après la fin de la formation selon le niveau et par groupe de spécialités

Formations	Part des jeunes en emploi au 1 ^{er} février (2011-2012-2013)			
	Ensemble	Niveau BTS	Niveau Bac	Niveau CAP-BEP
Ensemble (toutes spécialités confondues)	68 %	77 %	73 %	61 %
Bâtiment : finitions	49 %	ns	ns	46 %
Electricité, électronique	65 %	81 %	71 %	46 %
Energie, génie climatique	74 %	ns	85 %	67 %
Mines et carrières, génie civil, topographie	83 %	ns	ns	ns
Bâtiment : construction	64 %	ns	ns	59 %
Travail du bois et de l'ameublement	62 %	ns	ns	59 %

Source : Enquête IPA 2011 à 2013

L'insertion à court terme des apprentis du Bâtiment est bonne puisque dans la plupart des spécialités, le taux d'insertion se rapproche, voire, dépasse celui de l'ensemble des apprentis. Par exemple, dans la spécialité « Bâtiment : construction », où l'apprentissage est une voie de formation privilégiée, l'insertion des jeunes de niveau V est proche de l'ensemble des jeunes de ce niveau (59 % et 61 %). Il existe, comme pour la voie scolaire, des différences importantes entre les spécialités de formation et les niveaux en termes d'insertion. L'« Electricité-électronique » est un exemple intéressant, même si la majorité des jeunes choisissent la voie scolaire. Le taux d'emploi des apprentis de niveau V est bien inférieur à celui des apprentis de niveau IV (25 points d'écart).

On constate également que l'insertion de court terme des apprentis est meilleure que celle des élèves, comme l'illustre le « Bâtiment : finitions ». Dans cette spécialité, 49 % des apprentis sont en emploi contre 26 % des scolaires. Ainsi, même s'il n'est pas une « assurance anti-chômage », l'apprentissage semble faciliter l'entrée sur le marché du travail des jeunes.

Pour autant, ces chiffres sont à relativiser car ils concernent l'insertion à court terme qui ne reflète pas la réalité du marché du travail des jeunes. L'enquête Génération du Céreq, réalisée au niveau national, s'interroge sur l'insertion professionnelle trois ans après la sortie de formation. Celle des niveaux V s'est fortement dégradée ces dernières années⁵¹. Cependant, environ 70 % des jeunes sortis des spécialités du Bâtiment sont en emploi au bout de trois ans. On peut supposer qu'aux niveaux supérieurs, cette proportion augmente. Ainsi, on voit que dans les métiers du Bâtiment, l'insertion n'a pas lieu nécessairement dans les mois qui suivent la formation, mais plutôt dans les toutes premières années.

Rappelons également que ces enquêtes (IVA ou Génération) ne renseignent pas sur le métier occupé. En effet, au niveau régional, les données disponibles permettent de savoir si le jeune est en emploi, de connaître la durée du processus d'insertion. En revanche, elles ne peuvent pas préciser dans quelle

⁵¹ Au niveau IV, les statistiques ne sont pas significatives.

famille professionnelle, il s'est inséré. Par exemple, un jeune formé au métier de maçon peut occuper un emploi de maçon, mais aussi être chauffeur-livreur.

Tableau 3 : Proportion de jeunes au chômage trois ans après la fin de la formation selon le groupe de spécialités

Spécialités de formation	Taux de chômage des diplômés de niveau V			
	G1998 2001	G2004 2007	G2010 2013	Ecart 2007-2013
Bâtiment : finitions	20 %	17 %	34 %	16
Electricité, électronique	9 %	16 %	30 %	14
Energie, génie climatique	3 %	20 %	31 %	11
Travail du bois et de l'ameublement	7 %	9 %	30 %	21
Mines et carrières, génie civil, topographie	nd	nd	nd	nd
Spécialités pluritechnologiques, génie civil, construction, bois	nd	nd	nd	nd

Source : Céreq, enquêtes Génération 98, Génération 2004, Génération 2010, bases comparables

Par ailleurs, dans le secteur du Bâtiment, on observe une différence entre le niveau V et les niveaux IV et III en termes d'insertion. En effet, les jeunes de niveau V s'insèrent principalement dans les métiers auxquels ils ont été formés⁵² et ceux formés par la voie de l'apprentissage vont plus facilement rester dans le métier.

Aux niveaux IV et III, les jeunes formés dans les spécialités du Bâtiment se dispersent plus dans l'ensemble des métiers industriels où leurs compétences peuvent être valorisées.

Enfin, les apprentis s'insèrent mieux que les élèves sous statut scolaire. Lorsqu'on compare leur devenir à celui de jeunes ayant obtenu le même type de diplôme par voie scolaire, on constate que toutes choses égales par ailleurs, celui qui est passé par l'apprentissage a une probabilité d'occuper un emploi salarié trois ans après la sortie de formation initiale plus élevée d'environ sept points⁵³.

b) Du diplôme à la référence

Le discours des employeurs semble ambivalent sur la question du diplôme. Au cours de plusieurs entretiens, ils ont parlé du **faible intérêt qu'ils portaient au diplôme, notamment au moment du recrutement**. Cet intérêt varie cependant en fonction du niveau de qualification des professions. Selon eux, l'expérience professionnelle permet à elle seule de juger du niveau de compétence d'un individu. Le fait qu'il n'ait pas d'expérience dans le métier spécifiquement peut être contrebalancé par celle acquise dans un autre métier du Bâtiment ou dans un autre secteur jugé, selon eux, « difficile ».

En revanche, la notion de « référence » semble plus importante. Un jeune diplômé, une fois sa première expérience « validée » par une entreprise ne fera plus référence à son diplôme mais plutôt aux activités qui lui étaient confiées ou à la réputation de son employeur.

⁵² POTTIER Emmanuelle, *Quel lien entre la formation suivie et le métier exercé par les jeunes franciliens ?*, Défi métiers, Focale n°10, juillet 2010

⁵³ Dares, *Synthèse des principales données relatives à l'emploi des jeunes et à leur insertion*, Document d'études n°166, 2011

Quand on examine l'emploi occupé, on constate que les employeurs recrutent de manière large et pas forcément des jeunes issus des spécialités du Bâtiment⁵⁴. En effet, ils ont structurellement un besoin de main-d'œuvre important et embauchent des jeunes issus d'autres spécialités.

Une étude du Créfor⁵⁵ rappelle également que « entre le début des années 2000 et le déclenchement de la crise financière en 2008 (période de croissance économique importante dans le secteur du BTP), le besoin de main-d'œuvre rapide a favorisé les recrutements peu exigeants en matière de qualification. Ces dernières années, les tensions sur l'activité se sont répercutées sur le marché du travail et les garanties demandées à l'embauche par les entreprises sont plus nombreuses. Dans la mesure où la concurrence entre les personnes qui sont à la recherche d'un emploi est exacerbée, le caractère discriminant des diplômes s'est vu renforcé ».

c) Le diplôme, une garantie face à la technicité accrue des métiers

Dans les métiers d'ouvriers peu qualifiés, comme les métiers de maçon ou de coffreur-bancheur, la technique évolue peu (même si les matériaux évoluent fortement). D'autres, en revanche, deviennent de plus en plus techniques.

L'observatoire du BTP montre ainsi que « *les entreprises et les salariés doivent s'adapter en permanence aux évolutions des techniques et des matériaux mis en œuvre sur les chantiers. Dans les ateliers, les évolutions sont également fortes avec les machines à commandes numériques et dans les engins les technologies embarquées sont de plus en plus complexes. Dans les corps d'état techniques, les évolutions sont plus rapides. C'est le cas de l'électricité et du génie climatique. On peut citer ici des évolutions techniques probables :*

- *Robotisation.*
- *Bâtiments à énergie positive, vitrage à facteurs solaire pilotable, pile à combustible...*
- *Nouveaux matériaux plus performants et plus économes en énergie*
- *Bâtiments modulables aux différents âges de la vie.*
- *Géothermie, etc. »*

Ainsi, face à une complexification des technologies et des interactions entre les corps de métiers, les employeurs demandent pour certains métiers de plus hauts niveaux de diplôme.

Dans ces métiers, le diplôme devient un marqueur important et renforce le lien formation – métier. Cela est vrai également dans les professions réglementées, telles que géomètre, pour lequel les employeurs vont recruter principalement des jeunes formés à ce métier.

Certaines spécialités se développent surtout au niveau IV, voire plus. C'est le cas par exemple du génie climatique ou thermique pour lesquels le niveau V a tendance à être délaissé. Les fédérations rappellent toutefois qu'il existe un fort clivage entre les entreprises tentées par le niveau IV et celles qui défendent fermement le niveau V. Un référent sur la formation en apprentissage confirme : « *La proportion de*

⁵⁴ POTTIER Emmanuelle, Quel lien entre la formation suivie et le métier exercé par les jeunes franciliens ?, Défi métiers, Focale n°10, Juillet 2010

⁵⁵ CREFOR Haute-Normandie, Pourquoi la VAE n'a pas trouvé sa place auprès des professionnels du BTP ?, mai 2015

niveau V en électricité par exemple est beaucoup moins importante qu'il y a 10 ans. Car le métier a évolué et qu'il y en a moins besoin. »

Dans le Bâtiment, comme ailleurs, un niveau de diplôme élevé favorise l'accès à l'emploi, surtout dans les métiers qui ont évolué en termes de technicité. Ainsi, l'enquête Génération 2010 (interrogée en 2013), montre que les diplômés de niveau V sont à 64 % en emploi, contre 70 % pour les bacheliers professionnels et 79 % pour les détenteurs d'un diplôme de niveau III. De plus, il garantit des connaissances techniques et du secteur (surtout si la formation a été suivie en alternance). Ainsi, lors d'un recrutement, la possession d'un diplôme fera la différence entre deux profils d'expérience identiques. En s'assurant que le candidat possède un diplôme, les employeurs sécurisent leur recrutement, se prémunissent aussi des ruptures (plus le niveau augmente, moins on observe de ruptures de contrats d'apprentissage).

Au premier niveau de formation, le lien formation – métier est assez resserré. Malgré tout, les employeurs recrutent de la force de travail quelle que soit la spécialité de formation suivie. Ils ont besoin d'une main-d'œuvre dont l'expérience a été « validée » et qui accepte les conditions de travail. Aux niveaux supérieurs, les jeunes se dispersent plus, hormis pour quelques métiers très spécifiques.

Au niveau V, le diplôme occupe une place peu importante. Il est davantage valorisé sur les métiers plus qualifiés ou techniques. Si la formation initiale peut fournir une main-d'œuvre formée et avec une expérience minimale (22 semaines de stage en voie scolaire), les salariés en poste et les demandeurs d'emploi sont-ils également bien placés pour alimenter les métiers du Bâtiment ?

4. La formation continue des salariés comme adaptation au poste de travail

a) Un secteur peu formateur

Le recours à la formation continue dans les entreprises du Bâtiment est faible et le secteur de la construction est un des moins formateurs avec ceux des industries agricoles et alimentaires, du textile, du commerce et de l'hébergement-restauration⁵⁶. Dans son étude sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés, le Céreq note ainsi que dans le secteur de la construction, 3 % de la masse salariale est consacré à la formation continue et que la durée moyenne de ces dernières est de 9 heures (contre une moyenne de 4 % de la masse salariale et une durée moyenne de 13 heures tous secteurs confondus). Le taux de contribution dans le Bâtiment correspond au minimum légal, auquel est soustrait une contribution obligatoire pour l'apprentissage. Le collège patronal et trois organisations syndicales ont signé, le 16 mars dernier, un accord sur le financement de la formation continue. Le texte instaure, à compter du 1^{er} janvier 2015, une contribution conventionnelle de 0,2 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 à moins de 300 salariés. Le montant des contributions conventionnelles, qui vient s'ajouter à la contribution légale, est défini par les représentants patronaux et salariés des branches

⁵⁶ Céreq, *Quand la formation continue ...*, 2014

professionnelles. Il peut dépasser 1 % et porter la contribution totale à plus de 2 % dans certaines branches⁵⁷.

Dans le secteur, la formation continue n'est pas souvent vécue comme un facteur permettant d'améliorer les compétences contrairement à la pratique du métier ou des gestes-métiers qui sont bien plus valorisés. Ce faible recours peut surtout s'expliquer par un élément structurel : la taille des entreprises.

La faiblesse de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

En effet, le secteur est composé dans sa grande majorité de TPE. Or, on sait par ailleurs que les entreprises de moins de 20 salariés sont celles qui envoient le moins leurs salariés en formation. En effet, dans ces entreprises, la fonction Ressources Humaines est souvent assurée par le chef d'entreprise qui participe parfois lui-même à la production. Ainsi, il n'existe quasiment pas de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans ces entreprises, ni même de véritable fonction RH. Pourtant, elle doit permettre de détecter les métiers stratégiques ou sensibles et anticiper les besoins en compétences pour maintenir leur compétitivité et développer l'employabilité des salariés. Les différentes étapes ou questions auxquelles l'employeur doit répondre, proposées sur le site de l'observatoire du BTP sont les suivantes :

- Elaboration des référentiels : repérer de façon précise « qui fait quoi dans l'entreprise »
- Evaluation des compétences des salariés : utiliser des critères prédéfinis
- Analyse des résultats des évaluations : identifier les facteurs d'évolution, repérer l'écart entre des compétences attendues et exercées
- Restitution aux intéressés : faire connaître à chaque salarié les résultats de son évaluation
- Plan d'action : définir les moyens de faire évoluer certaines compétences

Elles peuvent paraître complexes pour des entreprises ne disposant pas d'un service RH dédié à ces problématiques. A l'heure actuelle, seules les grandes entreprises peuvent se permettre un tel recul sur leur activité. Certaines ont même été au bout de la démarche en internalisant la fonction « formation » et ont notamment créé leur propre centre de formation et développé des formations internes.

Le contrat de professionnalisation en baisse

Parmi les dispositifs inhérents à la formation continue, le contrat de professionnalisation, qui alterne formation en centre et travail en entreprise, subit, tout comme l'apprentissage les impacts de la crise économique. Le Bâtiment a connu, en effet, une décreue de ses effectifs en **contrat de professionnalisation** de manière quasi continue entre 2007 et 2013⁵⁸. Sur sept années, elle aura atteint 20 % en Ile-de-France (38 % sur l'ensemble du territoire).

Concernant le contrat de professionnalisation, on peut observer différents usages dans le secteur. Il s'adresse principalement aux jeunes de 16 à 25 ans et aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans. Il est

⁵⁷ Il atteint à titre d'exemple, dans le commerce de détail de fruits et légumes, 0,6 % pour les entreprises de moins de 50 salariés et 0,7 % dans les entreprises de 50 salariés et plus.

⁵⁸ Selon l'observatoire des métiers du BTP

utilisé en majorité par des jeunes dans la **poursuite de leur parcours de formation** (65 %) ⁵⁹. En effet, les jeunes en poursuite d'études étaient, avant leur entrée en contrat de professionnalisation, sous statut scolaire, étudiants ou apprentis. Ces derniers sont très diplômés (35 % ont un diplôme de niveau supérieur ou égal à Bac+4), mais cela ne présume pas du diplôme préparé. Ils préparent, majoritairement, un diplôme enregistré au RNCP ⁶⁰ (hors CQP ⁶¹) pour 70 % ou une qualification de branche (22 %). Parmi les personnes préparant une certification enregistrée au RNCP, 30 % en préparent une dans une spécialité liée au commerce ou à la comptabilité dans une entreprise du Bâtiment. Si les spécialités « cœur de métier » rassemblent 40 % des contrats préparant les certifications enregistrées au RNCP, 60 % concernent des formations dans le domaine des services. Une étude de Défi métiers pointait il y a quelques années que *« deux logiques sont à l'œuvre : d'une part, [les] grandes entreprises utilisent le contrat de professionnalisation pour délivrer un titre professionnel à leurs ouvriers non qualifiés ; d'autre part, elles les utilisent comme formation complémentaire (CQP) post-CAP-BEP. Par ailleurs, ce sont surtout ces grandes entreprises qui recrutent en contrat de professionnalisation pour préparer des diplômes au minimum de niveau Bac+2 dans les spécialités du commerce-vente, de la comptabilité-gestion et du secrétariat ⁶². »*

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) peu développée

La **VAE** est un autre moyen d'obtenir une certification. Pour autant, cette démarche est assez peu répandue dans le secteur de la construction. Une fédération professionnelle confirme : *« il y a très peu de demandes de la part des salariés, donc c'est très difficile à mettre en place pour le peu de demandes. Et puis, la VAE, c'est le **parcours du combattant** »*. Ainsi, au niveau national ⁶³ et pour les seuls titres professionnels du ministère du Travail, sur 5 079 titres présentés (pour 3 894 admis) seul un nombre quasi anecdotique concerne des titres en lien avec le Bâtiment. Parmi les 20 les plus présentés par la VAE, on retrouve le titre d'« Electricien d'équipement » (53 candidats) et le titre de « Peintre en Bâtiment » (45 candidats). L'avantage de la VAE pour le titre professionnel d'« Electricien d'équipement » est l'obtention de l'habilitation électrique demandée par les entreprises. En effet, le recours à la VAE est particulièrement prisé par les salariés qui évoluent dans des secteurs réglementés, pour lesquels la possession de diplômes particuliers est exigée. Le faible intérêt des ouvriers et techniciens pour ce dispositif s'explique en partie parce que les emplois du Bâtiment peuvent être pourvus par des personnes qui ne disposent pas d'un diplôme de cette spécialité.

b) Les freins à la formation continue

Les employeurs et les fédérations nous rapportent les **réticences des salariés** à se former, qu'il s'agisse de formations courtes ou longues. Pour certains, se mettre en situation d'apprenant dans une salle de cours, est une réelle contrainte. En effet, cette **modalité pédagogique** est rédhitoire dans la mesure où leur passé scolaire (qu'ils assimilent à la formation continue en centre de formation) était empreint de

⁵⁹ Les éléments statistiques concernant les contrats de professionnalisation dans le secteur du Bâtiment en Ile-de-France sont issues de données transmises par la Direccte et traitées par Défi métiers.

⁶⁰ Répertoire National des Certifications Professionnelles

⁶¹ Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) valident des compétences spécialisées dans un métier. Ils sont créés et délivrés par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) d'une branche professionnelle.

⁶² BEN HADDOU-MOUSSET Itto, POTTIER Emmanuelle, *Les usages franciliens de l'alternance, entre concurrence et complémentarité*, Défi métiers, Focale n°11, 2010.

⁶³ Les chiffres régionaux sont trop peu significatifs.

difficultés. C'est pourquoi, il semble particulièrement intéressant, dans ce secteur, de développer des formations innovantes en termes de situations apprenantes, notamment celles dispensées directement sur les chantiers.

La maîtrise de la langue

Par ailleurs, pour d'autres salariés, c'est la langue qui constitue une barrière. En effet, il existe une part importante de salariés étrangers dans les métiers de main-d'œuvre du Bâtiment, qui ont des lacunes trop importantes pour pouvoir suivre des cours. Certains parmi eux sont même en situation d'illettrisme. Ces éléments sont confirmés par une fédération professionnelle : *« le problème vient surtout du fait qu'ils ne lisent pas et que souvent ils le cachent. Ils ne disent pas pourquoi ils ne veulent pas aller en formation, mais il y a tellement de formations obligatoires que le patron finit par les y obliger et ils échouent aux habilitations (...) Pour certains, en les accompagnant un peu plus, ils arrivent à passer ces difficultés et à obtenir leur certificat. »*

Les **employeurs sont aussi peu enclins** à envoyer leurs salariés dans des formations longues.

Le coût économique

Le coût lié à l'absence du salarié est la première raison évoquée. Malgré les compensations, le salaire n'est jamais compensé dans sa totalité ce qui est pénalisant pour un chef d'entreprise. De plus cette absence peut impliquer une baisse du chiffre d'affaires et une réorganisation des équipes sur les chantiers.

La fuite du salarié et la perte des compétences

Il existe une autre réticence de la part de l'employeur qui est la peur de voir partir son salarié, formé aux dernières techniques, dans une entreprise concurrente. Un dirigeant d'une entreprise de démolition de 9 salariés dans le Val d'Oise témoigne : *« Je ne finance pas de formation longue, mais uniquement des formations de quelques jours sur des compléments de formation comme un type particulier d'engin par exemple. C'est une population très volatile qui, une fois diplômée, cherche un autre employeur qui le paiera mieux ».*

La formation, comme obligation réglementaire

Pour certains employeurs, la formation continue revêt simplement un **caractère obligatoire** mais n'est pas intégrée dans une analyse prospective des besoins ou une réflexion autour d'éventuels parcours qualifiants pour les salariés. Il s'agira alors principalement de formations obligatoires sur la sécurité ou les habilitations par exemple.

c) Une bonne adaptation aux postes de travail

Une prédilection pour les formations courtes

Pourtant, la formation, quand elle a lieu, est une bonne réponse au besoin d'adaptation des salariés à leur poste de travail. C'est l'évolution des normes et réglementations qui explique en partie ce besoin. L'arsenal normatif et réglementaire de l'aménagement, de la construction et du cadre de vie, déjà très important, s'étoffe d'année en année notamment sous l'effet d'une prise en compte toujours plus forte de préoccupations liées à l'environnement et au développement durable⁶⁴ (RT 2000, 2005, 2012, 2020). Par ailleurs, nous avons vu précédemment l'importance des réglementations notamment en matière de sécurité.

Les formations continues qui ne sont pas effectuées en alternance sont surtout des formations courtes, puisque les deux tiers des stages ont, en 2013⁶⁵, duré 3 jours ou moins. 30 % d'entre eux avaient pour thématique la **sécurité**, 25 % des techniques liés aux métiers du Bâtiment, 10 % la gestion - management et 10 % la conduite d'engins. Ces stages semblent correspondre aux formations réglementaires qui permettent l'exercice même de l'activité.

Les formations proposées par les **fournisseurs** répondent en général assez bien aux demandes des employeurs : elles sont courtes et peu coûteuses. La proximité avec les fournisseurs et leurs sollicitations placent les entreprises en situation de simples consommatrices de la formation continue et ne nécessitent d'elles aucune démarche de prospection ou d'analyse des besoins à long terme. Cette offre a toujours existé et semble adaptée, à la fois en termes de contenus, mais aussi de modalités pédagogiques. En effet, les fournisseurs, dans leur logique commerciale, acceptent plus facilement de se déplacer sur les chantiers pour assurer leur formation. Ces formations sur chantier sont parfaitement adaptées aux TPE du Bâtiment.

On constate également, qu'en matière de transition énergétique, l'offre en formation initiale est également bien complétée par la formation continue, que ce soit les formations élaborées en concertation avec les branches ou fédérations avec une approche métier, mais également celles proposées par les fournisseurs sur des matériaux particuliers. Quant à l'évolution des compétences inhérente à l'offre globale, elle a été prise en compte dans le référentiel des formations FEE Bat.

Peu de formations longues en contrat de professionnalisation

Les **salariés** représentent 11 % des entrées en contrat de professionnalisation. Ils sont assez diplômés. (46 % ont le niveau Bac et 19 % un niveau CAP-BEP). Ils préparent majoritairement un diplôme enregistré au RNCP (hors CQP) pour 62 % ou une qualification de branche (37 %).

Les CQP concernent des formations « cœur de métier » plutôt axées dans le génie civil et le gros œuvre. Ils sont assez peu préparés en contrat de professionnalisation. Les personnes en contrat aidés préparent le plus ce type de certification (42 %).

⁶⁴ Source : Observatoire du BTP

⁶⁵ Source : Observatoire du BTP

d) La formation comme porte d'entrée vers de nouveaux marchés

Certains employeurs du Bâtiment considèrent la formation comme un véritable levier de progression pour l'entreprise, voire pour le secteur, pour les plus visionnaires. Même si la taille est un critère déterminant, comme nous l'avons abordé précédemment, certaines TPE investissent également fortement dans la formation continue, notamment dans les stages proposés par les fédérations.

Ainsi, les formations FEE Bat⁶⁶ sont prisées par les entreprises. Toutes les entreprises concernées que nous avons rencontrées y avaient participé. Pour pouvoir être « Reconnues Garant de l'Environnement », elles devaient, en effet, satisfaire à des critères parmi lesquels figure le suivi d'une formation à l'efficacité énergétique. A l'heure actuelle, une majorité des entreprises concernées par la transition énergétique ont entamé ou terminé leur démarche de qualification. Pour ce faire, elles ont été accompagnées par les branches et fédérations qui ont beaucoup communiqué sur ses avantages concurrentiels.

Ainsi, au-delà d'un rôle social et économique pour les salariés eux-mêmes, la formation professionnelle peut être valorisée par les employeurs en tant que vecteur d'attractivité pour attirer les salariés au sein de l'entreprise ou pour se positionner sur de **nouvelles activités ou de nouveaux marchés**.

Alors que certains employeurs voient la formation continue comme un coût à perte, pour d'autres, elle permet d'acquérir soit des compétences nouvelles qui permettront de diversifier les activités ou éviter des sous-traitances, soit d'acquérir des habilitations (sur la transition énergétique, le désamiantage...) qui permettront aux entreprises de se positionner sur des marchés publics mais également privés (tels que les chantiers programmés par des particuliers). L'entreprise aura ainsi un avantage concurrentiel durable si ses ouvriers sont régulièrement formés aux nouvelles techniques.

Rappelons également que le Bâtiment reste dans une logique compagnonnique et que **l'apprentissage des gestes par les pairs** est toujours pratiqué de manière informelle. Ainsi, pour une personne partie en formation « formelle », c'est toute une équipe qui recevra par ricochet une partie des enseignements.

5. Les dispositifs de formation à destination des demandeurs d'emploi

Au vu du nombre important de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi dans les métiers du Bâtiment, il semble intéressant de s'interroger sur les dispositifs qui leurs sont destinés. Ces derniers semblent hétérogène, à la fois dans leur mise en œuvre et dans leur efficacité.

a) Un financement axé surtout vers les certifications

Comme nous l'avons évoqué précédemment, le diplôme, dans ces métiers (surtout pour les premiers niveaux), n'est pas le critère principal de sélection et il a peu de valeur pour une partie des employeurs. Le Conseil régional est le principal financeur de formations à destination des demandeurs d'emploi (73 % des formations de ce domaine) suivi par Pôle emploi (26 %).

⁶⁶ FEE Bat : Formation aux Economies d'Energies des entreprises et artisans du Bâtiment. Ce dispositif de formation, mis en place par les pouvoirs publics et les fédérations du Bâtiment, vise à systématiser la prise en compte de la dimension énergétique et environnementale dans les travaux de rénovation, assurer la qualité des travaux réalisés en maîtrisant les interfaces et en anticipant les défauts de mise en œuvre et accroître le rôle de prescripteurs des entreprises et artisans du Bâtiment en termes de rénovation globale et de bouquets de travaux.

Le Conseil régional achète plutôt des formations certifiantes. En effet, il est dans une double logique car, il s'inspire d'une **approche structurelle des besoins en formation** prenant notamment en considération les évolutions de moyen terme des métiers et des compétences. En deuxième lieu, la formation est pensée davantage dans **une logique d'accès à la qualification via des formations longues**, que dans une logique d'accès rapide à l'emploi. En filigrane de cette conception, existe l'idée que l'élévation du niveau de formation et l'obtention d'une certification reconnue permettent un **retour à l'emploi durable** et une **sécurisation des trajectoires**. Quant à Pôle emploi, il s'inscrit davantage dans une perspective de retour rapide à l'emploi.

Ainsi, le Conseil régional finance des formations à chaque niveau (jusqu'au niveau III), mais aussi de nombreuses places de formations préqualifiantes. Celles-ci permettent non seulement la découverte des métiers et du secteur d'activité, mais aussi, la construction d'un parcours allant jusqu'à la certification. Ces places en accès à la qualification peuvent permettre aux demandeurs d'emploi de se familiariser avec les métiers au-delà de leurs représentations. Ces dispositifs sécurisent donc leur parcours et, à terme, leur entrée dans le métier. Par ailleurs, la Région prend aussi en compte les pratiques d'achats de formation des entreprises du Bâtiment. Elle achète donc aussi des formations dans ces métiers pour compenser le moindre recours des entreprises à la formation.

b) Le contrat de professionnalisation

Les **inactifs ou demandeurs d'emploi** représentent 20 % des contrats de professionnalisation signés en 2014. A la différence des salariés en contrat de professionnalisation très diplômés, seul un tiers des inactifs ou demandeurs d'emploi a le niveau Bac, un quart a un niveau CAP-BEP et un autre quart n'a, jusqu'à présent, obtenu aucun diplôme. Ils préparent majoritairement un diplôme enregistré au RNCP (hors CQP) pour 61 % ou une qualification de branche (34 %). Ces contrats sont en diminution ces dernières années (la baisse est plus importante au niveau national qu'en Ile-de-France). Leur coût est jugé trop important par les employeurs. La difficulté économique du secteur peut expliquer aussi la baisse du recours à ce type de contrats.

Les Certificats de qualification professionnelle (CQP), même s'ils semblent valorisés par les professionnels, sont moins destinés aux demandeurs d'emploi car il s'agit d'une logique de spécialisation. Or, les demandeurs d'emploi sont le plus souvent non-qualifiés.

c) La difficile mise en œuvre de la Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

Un dernier dispositif a été abordé avec les organisations patronales et les employeurs : la Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)⁶⁷. La plupart des employeurs ne la connaissent pas. Pourtant, le Contrat d'études prospectives (CEP) met avant les POEC comme moyen de créer un vivier de main-d'œuvre s'inscrivant dans un parcours de professionnalisation allant de la pré-qualification en intégrant les enjeux énergétiques jusqu'à l'emploi durable (en passant, par exemple, par un contrat de professionnalisation).

⁶⁷ La POEC permet à plusieurs demandeurs d'emploi inscrits de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle ou, par défaut, par le conseil d'administration d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA). Sa durée est de 400 heures maximum et comprend un tiers de temps en immersion en entreprise, au plus.

Les expérimentations menées au sein des fédérations ont abouti à des résultats peu concluants. L'une d'elles explique ainsi le développement faible de ce dispositif : *« depuis que la POE collective existe, l'activité économique ne nous a pas vraiment permis de la mettre en œuvre. On a mis en place une action collective en 2012, sans grand succès. Il y a peut-être un ou deux demandeurs d'emploi qui sont entrés dans le secteur sur trois groupes de huit. »* Une autre précise : *« A la dernière organisée, sur 150 candidats présents à la réunion d'information, 16 ont pu être retenus, et parmi ces 16, la moitié n'était finalement pas employable, pour des motifs qu'ils n'avaient pas vérifiés (passage devant un juge, problème d'automutilation, problème de garde d'enfants, de logement, etc. ».*

Mais, il semble également, que les employeurs n'aient pas compris la démarche dans son ensemble et qu'en plus, elle ne réponde pas à leurs besoins immédiats de main-d'œuvre qualifiée. Un employeur d'une grande entreprise, pourtant bien informé, explique *« une formation d'un mois, c'est trop court pour apprendre le métier. Les gens ne peuvent pas être opérationnels et nous, on a besoin de gens opérationnels tout de suite ».*

Synthèse :

La formation est-elle un moyen pour acquérir les compétences et accéder aux emplois du Bâtiment ?

A cette question, on peut répondre par l'affirmative. Pourtant, il existe des freins, à l'heure actuelle, d'ordre conjoncturel pour la plupart, auxquels les pouvoirs publics tentent actuellement de remédier. Mais la faiblesse de la GPEC ne permet pas aux employeurs d'anticiper leurs besoins en compétences et plus particulièrement en période de crise. Il semble de plus en plus difficile de les impliquer dans les dispositifs de formation professionnelle. Un organisme de formation précise : *« On a un vivier d'entreprises, mais c'est difficile de trouver une place pour un stage gratuit. Il n'y a pas de chantier, ça s'est aggravé depuis un an ».*

La formation initiale est un bon moyen pour acquérir les compétences techniques de base. Quant à la formation continue, lorsqu'elle est pratiquée par l'entreprise de manière formelle ou informelle, elle permet aux salariés de maintenir leur employabilité. C'est aussi un moyen de faire entrer et de diffuser l'innovation au sein des entreprises. Les fédérations intègrent cet aspect comme un argument supplémentaire en faveur des jeunes diplômés : *« à chaque fois qu'on peut, on leur fait la formation sur les différentes habilitations dont ils vont avoir besoin en entreprise. Et ça c'est un plus. Les entreprises y sont également sensibles. Car le jeune est directement employable. Ça permet, en plus, de rentrer sur certains marchés publics car il y a au moins une personne habilitée dans l'entreprise. »*

Pour autant, il semble que d'autres critères entrent en jeu quand il s'agit de recruter. Le diplôme seul n'est pas suffisant. C'est bien l'expérience ou la « référence » qui est le critère prédominant pour accéder aux métiers, notamment ceux d'ouvriers qualifiés et non qualifiés car les employeurs ont besoin de professionnels qui connaissent et, surtout, qui acceptent les conditions de travail.

II - Les métiers du Bâtiment offrent-ils d'autres modes d'accès ?

1. La cooptation et le « débauchage » : des modèles largement utilisés

La cooptation

Comme nous venons de le voir, le critère de sélection qui prime sur les autres est donc l'expérience, dans la mesure où elle assure à l'employeur que le professionnel connaît non seulement les gestes techniques propres aux métiers mais également le secteur et ses conditions de travail. Les employeurs sont en effet à la recherche d'ouvriers immédiatement opérationnels et souvent dans des délais assez courts. Lorsqu'ils s'apprêtent à recruter, ils font ainsi appel en premier lieu à leurs réseaux ; que ce soit auprès d'autres chefs d'entreprises ou auprès de leurs propres salariés. **Cette cooptation entre pairs fonctionne car elle assure aux employeurs que les candidats proposés ont une certaine expérience et qu'ils connaissent les conditions de travail du secteur.** Le salarié qui a mis le candidat en relation avec le chef d'entreprise se porte, en quelque sorte, garant pour lui. « *On recrute aussi beaucoup par le bouche à oreille, des amis, de la famille ou des connaissances des ouvriers en postes. C'est comme une caution morale, ça garantit un peu plus que la personne ne va pas partir avant la fin de son contrat* » nous a indiqué le dirigeant d'une entreprise de démolition dans le Val d'Oise. Dans le cas de candidats jeunes, la garantie ne portera pas sur son expérience mais sur son comportement, sa fiabilité et sa motivation. Pour l'employeur, cela constitue donc un engagement de la part du salarié recruté mais également de celui qui l'a recommandé. La cooptation économise au dirigeant un processus de recrutement qui peut s'avérer long et complexe, et pour lequel il est souvent peu outillé. Enfin, en cas d'échec, il n'engage pas sa responsabilité, son manque de clairvoyance mais celle de son salarié.

La cooptation est si intégrée dans les modes de recrutement dans le secteur du Bâtiment qu'elle est même organisée à grande échelle. Le groupe Vinci Construction DOM TOM a coordonné, par exemple, une opération de ce type auprès de ses collaborateurs qui s'est déroulée du 1er novembre 2014 au 30 avril 2015. Ils étaient invités (à l'exclusion des membres du comité de direction, des directeurs d'agence, des directeurs administratifs et financiers, des responsables RH) à coopter des contacts professionnels. Dans un règlement qui encadre ce programme, Vinci précise les conditions : les fonctions concernées (chef de chantier, conducteurs de travaux, etc.) et le profil des candidats (ne pas avoir de lien familial, ne pas avoir déjà postulé au sein de Vinci Construction DOM TOM, etc.). En échange de la recommandation d'un ou plusieurs candidats, le salarié recevra une récompense (IPAD ou GO PRO).

Ce mode de recrutement par cooptation est donc très répandu dans la construction à travers le monde. Un rapport du Bureau International du Travail⁶⁸ (BIT) décrit entre autres, comment, dans le processus d'urbanisation des pays en voie de développement, le secteur de la construction offre aux migrants ruraux un accès au marché du travail dans les villes. Il note ainsi qu'en Inde, « le recrutement se

⁶⁸ Bureau International du Travail, *L'industrie de la construction au XXIème siècle : image de marque, perspectives d'emploi et qualifications professionnelles*, 2001.

fait par l'entremise des agents de main-d'œuvre et repose sur les liens de famille, de caste et de village ».

Le débauchage

Dans le prolongement de la cooptation, le « débauchage » qui consiste à recruter, sur les chantiers, les salariés d'autres entreprises suit la même logique. « *Ce qui est le plus efficace et le plus courant, c'est le réseau. Les CV se passent de main en main sur les gros chantiers où des ouvriers de plusieurs entreprises travaillent ensemble* » a déclaré une entreprise tout corps d'état en Seine-Saint-Denis. L'employeur est assuré que le salarié a de l'expérience et qu'il est compétent puisque lui-même ou un de ses employés a pu l'observer en situation de travail.

Les employeurs ont besoin d'instaurer rapidement une relation de confiance avec leurs ouvriers, confiance qui, par les expériences qu'ils ont déjà vécues, peut s'avérer difficile à établir. **Ils sont donc vigilants dans le fait de sécuriser le plus possible leurs recrutements.**

Le réseau, source de discrimination

Nicolas Jounin, sociologue et auteur de la thèse « Loyautés incertaines. Les travailleurs du Bâtiment entre discrimination et précarité »⁶⁹ résume ainsi son propos : « contre les risques contre-productifs d'un travail marchandisé où le seul ressort de la fourniture de force de travail est la discipline (par la surveillance en chantier, mais aussi les statuts d'emploi, le chômage, les conditions de séjour, etc.), le secteur du Bâtiment développe parallèlement aux mécanismes de marché des protections ponctuelles, locales, informelles, créatrices de loyautés, qui dépassent le contrat de travail. Ces protections prennent la forme d'allégeances individuelles, mais aussi de « préférences ethniques », de discriminations racistes (la valorisation des uns impliquant la dévalorisation des autres). Le passage entre ces deux formes de protection est assuré par la généralité du recrutement par cooptation ». Il développe ainsi l'idée que le recrutement peut répondre à deux logiques : une **logique rationnelle** (basée sur les compétences, la qualification, l'expérience) et une **logique personnelle** (attachée à l'individu lui-même, son lien familial ou amical, son appartenance à une ethnie, etc.). Et il suppose que « leur indécision en parole » lorsque les employeurs évoquent leurs modes de recrutement « traduit un va-et-vient dans la pratique » et que la mise en œuvre simultanée de ces deux logiques répond aux besoins de production.

Ce système peut donc aussi être source, à certains égards, de dysfonctionnement sur le marché du travail. En effet, **si le réseau a la vertu d'intégrer des personnes, et de leurs ouvrir des opportunités, il exclut, à l'inverse, ceux qui n'en font pas partie.** « Le recours au réseau constitue une autre source potentielle de discrimination, moins visible, et encore plus difficile à détecter »⁷⁰. Ainsi, Nicolas Jounin juge « les pratiques des entreprises et des acteurs qui ont un pouvoir dans la sélection et le recrutement des salariés (chefs de chantiers, commerciaux d'entreprises de travail temporaire, etc.) discriminatoires et contribuant à fabriquer une spécialisation et une hiérarchisation ethno-professionnelles ». Il explique que « le regroupement observable, mais pas systématique, de certaines

⁶⁹ JOUNIN Nicolas, *Loyautés incertaines. Les travailleurs du Bâtiment entre discrimination et précarité*, Université Paris-Diderot - Paris VII, 2006

⁷⁰ FORTÉ Michèle, MONCHATRE Sylvie, *Pratiques de recrutement et sélectivité sur le marché du travail – Chapitre 2 : Recruter dans l'hôtellerie-restauration*, 2012

origines dans certains métiers et certaines qualifications est à relier principalement avec les logiques du secteur du Bâtiment et non celles des groupes ethniques considérés ». Etant donné que ce type de sélection fonctionne, les recruteurs n'ont aucune raison de vouloir faire changer les stéréotypes.

Par ailleurs, le recours à la cooptation ou au débauchage encourage ce que des interlocuteurs appellent les phénomènes de « diva ». Ces ouvriers, qui connaissent leurs compétences et leur valeur sur le marché du travail, passent d'une entreprise à une autre en se vendant aux plus offrants. Dans ce contexte, ce mode de recrutement favorise les grandes entreprises qui peuvent mettre en avant des avantages sociaux et salariaux que les TPE/PME peuvent plus difficilement mettre en œuvre.

2. Les différents types de sous-traitance

Interrogés sur la façon dont ils faisaient face à un besoin supplémentaire de main-d'œuvre ou de compétences, certains employeurs ont déclaré faire appel de façon ponctuelle ou plus systématique à de la sous-traitance. Comme l'indique le rapport du BIT⁴⁸, elle s'est fortement développée au cours des trente dernières années : « *La sous-traitance a toujours été importante dans le secteur de la construction, surtout dans le Bâtiment, où le processus de production est divisé en un certain nombre d'activités bien distinctes. Ces tâches ou activités se déroulent souvent de manière séquentielle et nécessitent parfois une main-d'œuvre spécialisée. Il semble toutefois, que durant les vingt à trente dernières années les entreprises générales de construction aient fortement élagué leurs effectifs dans bon nombre de pays, préférant l'externalisation au système de recrutement direct* ». Ce séquençage des tâches et le recours à la sous-traitance rend par ailleurs plus complexe la mise en place du modèle d'organisation en « offre globale » évoquée en introduction du rapport.

A partir des entretiens réalisés auprès des dirigeants, nous avons pu distinguer quatre formes de sous-traitance. Nous ne traiterons pas dans notre analyse du bien-fondé ou non de ce type de relation mais uniquement de leur impact en termes de volumes d'emploi ou d'acquisition des compétences.

La première forme est la **sous-traitance de petites entreprises vers d'autres petites entreprises** quand les premières n'ont pas les compétences en interne ou n'ont pas la main-d'œuvre disponible. Il s'agit d'une démarche qui pourrait, bien qu'elle n'en ait pas les contours juridiques, être assimilée à de la cotraitance. Ce modèle questionne toutefois le manque de visibilité auquel les entreprises sont confrontées et la capacité qu'elles ont à faire face en interne aux fluctuations de l'activité. Ce manque d'anticipation renforce cet usage puisqu'il permet une forte réactivité en ayant recours à des ressources humaines qualifiées que l'entreprise « donneur d'ordre » ne mobilise qu'en cas de besoin. Certains interlocuteurs ont fait le lien avec des problèmes de trésorerie que ce soit au moment de la création de l'entreprise ou dans les difficultés qu'elles rencontrent pour emprunter auprès des banques. Cette absence de trésorerie constituerait ainsi un frein à une plus grande réactivité qu'elles pourraient développer grâce à leurs ressources internes.

Lors des entretiens, nous avons également rencontré les cas de sous-traitance d'entreprises qui ont fait le choix de **séparer les activités de développement et celles de production**. Il s'agit d'un modèle d'organisation émergent qui semble se développer au sein des entreprises du Bâtiment. L'entreprise

emploi alors, presque exclusivement, des chargés d'affaires et des conducteurs de travaux qui font le lien avec les clients et sous-traite à d'autres partenaires la réalisation des travaux.

Témoignage d'un dirigeant d'une entreprise générale⁷¹ à Paris

« L'entreprise emploie six personnes, uniquement des fonctions support (des chargés d'affaires, des conducteurs de travaux et une assistante). Mais nous avons trente-cinq personnes dans les équipes sous-traitantes. Elles travaillent avec nous toute l'année mais ne doivent pas être financièrement dépendantes du « donneur d'ordre ». Il s'agit plutôt de petites entreprises artisanales qui sont très bonnes sur le plan technique, mais qui pêchent sur le plan commercial et la visibilité.

Je ne suis pas issu du Bâtiment. J'ai fait une école de commerce et j'ai été consultant en organisation pendant sept ans. J'ai fait le constat que la profession n'avait pas bonne réputation en matière de respect des délais, de services rendus. Le marché est très atomisé et un particulier ne sait pas forcément à qui s'adresser lorsqu'il veut faire des travaux. Je me suis dit qu'il y avait quelque chose à faire en matière de service. Je me suis donc associé avec mon frère qui est lui plombier et électricien.

Le fait de sous-traiter nous permet de nous concentrer sur la qualité du service et le respect des délais. Nous sommes très regardants sur le résultat et la sécurité. Les entreprises artisanales ne sont pas toujours au point sur les réglementations par manque d'accès aux informations et parce que c'est le cadet de leurs soucis.

Au démarrage de l'entreprise, nous avions des ouvriers en interne, mais on a beaucoup souffert de ce rapport patron/ouvriers. Je pense que la relation « donneur d'ordre »/sous-traitant est plus saine.

Nous sommes bons pour la relation clients et le marketing, mais moins pour les problématiques humaines. A l'inverse, l'artisan est sur le terrain avec ses ouvriers, il assure un management de proximité ».

Dans ces deux premiers types de sous-traitance, si l'activité du « donneur d'ordre » se développe, les effets sont positifs sur l'ensemble du secteur en termes d'emplois et de besoins de recrutement. Puisque, quelle que soit l'entreprise qui porte les emplois, ceux-ci sont effectivement créés (ou du moins ne sont pas détruits) et gérés par une entreprise de taille équivalente.

Un troisième type de **sous-traitance est celui des grandes entreprises vers les TPE/PME**. Dans ce cadre aussi, si l'entreprise « donneur d'ordre » développe son activité sur le territoire, l'impact se ressent de façon positive sur l'ensemble du secteur. Mais **le risque se situe alors au niveau des pratiques vis-à-vis des modes de recrutement et du développement des compétences puisque le « donneur d'ordre » se libère de cette responsabilité**. Nous avons vu précédemment que la capacité d'une entreprise à anticiper ses besoins en emplois et en compétences dépend fortement de sa taille. Ainsi, des établissements de grande taille, bien outillés sur les questions de gestion de compétences, reportent, par le biais de cette sous-traitance, les problématiques de management sur des petites entreprises. Or,

⁷¹ Une entreprise générale assume l'ordonnancement, le pilotage et la coordination des travaux. Elle exerce la plupart du temps une ou plusieurs des spécialités de la construction et fait appel à des entreprises partenaires pour lui permettre d'apporter au client le produit et le service global.

ces dernières évoluent souvent au jour le jour et leurs besoins en compétences se traduisent rarement par de la formation puisqu'elles connaissent des difficultés à se projeter.

Par ailleurs, les grandes entreprises ne sont pas dans une logique territoriale stricte. En effet, elles peuvent sous-traiter à d'autres qui acceptent le marché et cela d'où qu'elles viennent. Dans ce cadre, les établissements non franciliens peuvent répondre aux appels d'offres. Une fédération confirme : « *la main-d'œuvre peut donc être étrangère mais aussi provenir d'autres régions françaises (Picardie, Normandie, etc.). En effet, la crise économique est encore plus dure en province* ».

Enfin, la dernière forme de **sous-traitance** est celle **vers des entreprises étrangères**⁷². Elle existe depuis de nombreuses années, mais elle s'est fortement développée au cours de la dernière décennie, impulsée, en 2004, par l'ouverture de l'Europe à de nouveaux membres et par la crise de 2008 qui a touché l'ensemble des pays la composant. Le nombre de salariés détachés déclarés par leur employeur à la direction du travail est passé, au niveau national, de 6 000 à 60 000 entre 2008 et 2011 pour le BTP⁷³. Ce constat n'est pas spécifique à la France. La Commission européenne estime que ce nombre est passé de 1 million en 2009 à 1,5 million en 2014 et que 55 % concernent le secteur de la construction (1 % l'agriculture et 7 % les transports et la communication). La France est toutefois particulièrement touchée puisqu'elle est le deuxième pays qui accueille le plus de travailleurs détachés (après l'Allemagne et devant la Belgique et les Pays-Bas). Elle est aussi le troisième pays qui détache le plus ses salariés hors de ses frontières (derrière la Pologne et l'Allemagne)⁷⁴. De plus, au regard du nombre d'entreprises qui ne respectent pas l'obligation de déclaration au pays d'accueil, ces chiffres sous-estiment la réalité.

Cette forme de sous-traitance est fortement critiquée par les employeurs et les organisations patronales et syndicales et est souvent qualifiée de « dumping social ». Ce n'est pas la libre prestation de services au sein de l'Union Européenne qui est remise en cause mais la concurrence aux entreprises locales et les cas de fraude. « *Si l'affiliation aux régimes de sécurité sociale du pays d'envoi contribue déjà à rendre dans de nombreux pays le coût d'un travailleur détaché attrayant, la fraude rend la prestation de service d'une entreprise étrangère largement plus avantageuse que celle d'une entreprise locale* »⁷⁵.

L'autre problématique soulevée par la sous-traitance étrangère concerne les conditions de travail et de vie des travailleurs. Plusieurs témoignages relatent des pratiques indignes et dangereuses : « *ponctions sur les rémunérations pour coûts d'hébergement et de transport, salaires impayés, absence de protection sociale, dangerosité des postes occupés, hébergement indigne*⁷⁶ », « *salariés sous-payés, droit du travail bafoué, trafic de main-d'œuvre et, au bout, casse du marché de l'emploi local, exploitation de travailleurs des pays du Sud et de l'Est*⁷⁷ ».

Les témoignages de dirigeants que nous avons recueillis font part d'un sentiment d'injustice devant une concurrence déloyale contre laquelle ils ne peuvent se battre. Ils reprochent aussi aux pouvoirs publics

⁷² Parfois confondu avec le recours illégal aux travailleurs étrangers, le détachement temporaire en France d'un salarié d'une entreprise étrangère est prévu par le Code du travail en respectant certaines dispositions notamment en matière de rémunération, de durée du contrat et de conditions de travail.

⁷³ Dumping social : le réveil du BTP

⁷⁴ RICHARD Sébastien, *L'encadrement du détachement des travailleurs au sein de l'Union européenne*, Fondation Robert Schuman, Question d'Europe n°300, 2014

⁷⁵ BIT, *L'industrie de la construction au XXIème siècle : image de marque, perspectives d'emploi et qualifications professionnelles*, 2001

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ JOUNIN Nicolas, *Loyautés incertaines. Les travailleurs du Bâtiment entre discrimination et précarité*, Université Paris-Diderot - Paris VII, 2006

de ne pas lutter suffisamment. Les fédérations se sont d'ailleurs fait leur relais puisqu'en 2013 par exemple, la FFB publiait sur son site un communiqué proposant dix mesures pour lutter contre le dumping social⁷⁸ : six préventives et quatre répressives, telle que l'engagement de la responsabilité des « donneurs d'ordre » qui retiennent, après appel d'offre, une entreprise dont la proposition est anormalement basse. Certaines mesures ont été depuis reprises par le législateur. C'est le cas de l'auto-liquidation de la TVA. Il est instauré, depuis 2014, dans le secteur du Bâtiment, lorsque des travaux sont effectués par un sous-traitant pour le compte d'un « donneur d'ordre » assujetti à la TVA. La taxe due au titre des travaux de construction⁷⁹ réalisés doit désormais être acquittée par le « donneur d'ordre ». Ce dispositif était déjà en place depuis 2006 lorsque le sous-traitant établi hors de France effectuait des travaux sur un bâtiment situé sur le territoire français pour un preneur assujetti à la TVA en France. Le fait de généraliser l'auto-liquidation permet d'éviter des traitements différents entre sous-traitants français et étrangers et d'éviter la fraude à la TVA (non reversée par des entreprises étrangères).

La pratique de la sous-traitance, quelle qu'elle soit, est limitée lorsque des dirigeants souhaitent bénéficier du label RGE. En effet, ils s'engagent à ne recourir à la main-d'œuvre extérieure (intérim et sous-traitance) que dans la limite de certains seuils. Par ailleurs, les professionnels (entreprise du BTP, artisan ou entrepreneur individuel), en cas de sous-traitance, doivent faire appel à des entreprises elles-mêmes titulaires d'un signe de qualité RGE.

3. Le travail dissimulé

Le secteur est également connu pour son usage du travail illégal. Le recours à des travailleurs non déclarés s'explique par le fait que certains emplois sont accessibles sans niveau de qualification et ne nécessitent pas de parler la langue. En outre, il s'agit, pour les employeurs, d'une main-d'œuvre bon marché, qui accepte les conditions de travail difficiles.

Le recours au travail dissimulé fait consensus au sein des fédérations et des employeurs. De nombreux interlocuteurs ont précisé qu'il suffisait de se rendre sur les parkings des magasins de bricolage pour l'observer. Mais cela est difficilement quantifiable et ni les statistiques sur l'emploi ni les entretiens que nous avons menés ne permettent d'évaluer ce phénomène ni de savoir s'il se développe. A défaut de pouvoir mesurer ces pratiques, la Direction Générale du Travail (DGT) analyse chaque année les procès-verbaux dressés en matière de travail illégal⁸⁰. Même si cette analyse ne reflète qu'une partie des fraudes, elle permet toutefois d'observer la partie visible du phénomène. Cette étude indique qu'en 2012, 28 % des procès-verbaux émis sur du travail illégal ont concerné une entreprise du BTP. C'est à la fois le secteur le plus verbalisé mais également le secteur le plus contrôlé. En 2012, plus de 2 600 entreprises ont fait l'objet d'une procédure et près de 7 200 salariés étaient concernés. Parmi les infractions relevées, 68 % portaient sur du travail dissimulé, 18 % sur l'emploi d'étrangers sans titres de travail et 6 % sur du prêt illicite de main-d'œuvre. La DGT note que « la dissimulation de salariés semble provenir en 2012 et

⁷⁸ Article paru dans *Bâtiment actualité* n°9-2013

⁷⁹ Y compris des travaux de réparation, de nettoyage, d'entretien, de transformation et de démolition.

⁸⁰ DGT (Direction générale du travail), *Analyse de la verbalisation du travail illégal en 2012, 2013*

plus encore qu'en 2011, du nombre croissant de travailleurs employés notamment dans le cadre de la prestation de service internationale et de la mise en place en 2009 du régime d'auto-entrepreneur ».

Elle indique également que « la part des infractions de marchandage et de prêt illicite de main-d'œuvre est supérieure à la moyenne constatée de l'ensemble des secteurs, probablement du fait de nombreuses prestations en cascade entre sous-traitants de plus en plus éloigné du donneur d'ordre ». Plus l'éloignement est important, plus les conditions de recrutement et de travail sont opaques. Parmi les employeurs que nous avons interrogés, ceux dont l'entreprise est elle-même « donneur d'ordre » indiquent s'assurer que les ouvriers déployés par leurs sous-traitants sont en règle. Ils assurent être vigilants sur le contrôle de leurs sous-traitants, d'une part, parce qu'ils sont tenus responsables en cas de travail dissimulé et, d'autre part, parce qu'ils souhaitent garantir une qualité de service auprès de leurs clients pour s'assurer de leur fidélité. « *On s'attache à un maximum de contrôle de nos sous-traitants qui doivent renouveler tous les six mois leur dossier (pièce d'identité des ouvriers, attestations de congés payés, etc.). Peut-être qu'on n'échappe pas au travail illégal à 100 %, mais je pense qu'on y arrive plutôt bien, car ils ont intérêt à être irréprochables si ils veulent poursuivre la collaboration et bénéficier des contrats* » a ainsi formulé le dirigeant d'une entreprise générale à Paris de six salariés.

Les dernières mesures prises pour lutter contre le travail illégal sont bien accueillies par les entreprises interrogées même si certaines doutent de leur efficacité. Parmi elles, figure la carte d'identité professionnelle, présente dans le projet de loi Macron « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques ». L'objectif est d'obliger toute personne (salarié en CDI, en intérim ou un employé qui vient d'un autre pays) qui travaille sur un chantier à avoir une carte reconnue par les professionnels du Bâtiment et par l'inspection du travail. Elle serait munie d'un « flash code » contenant des informations sur le salarié et son employeur (le nom, la nature du contrat et, si le salarié est étranger, la date d'entrée et de sortie de France). Les dirigeants et certains représentants de fédérations craignent que son efficacité soit limitée par manque de contrôles. Même si 150 inspecteurs du travail seront chargés de contrôler cette carte sur les chantiers, ils soulignent également le peu d'impacts qu'auront ces contrôles s'ils ne sont pas effectués le soir, le week-end et chez les particuliers.

4. Les « canaux classiques », quelle efficacité ?

Pour faire face à leurs besoins en main-d'œuvre, les entreprises du secteur ont donc recours à différentes pratiques sur le marché du travail telles que la cooptation, la sous-traitance ou encore le travail dissimulé. Mais qu'en est-il des canaux plus « classiques » de recrutement et de leur efficacité ?

a) Le recours à Pôle emploi

Lorsqu'on met en regard les offres et les demandes d'emploi selon les métiers, on constate que des difficultés de recrutement ne sont pas forcément à mettre en lien avec un nombre insuffisant de professionnels disponibles sur le marché du travail (jeunes diplômés ou demandeurs d'emploi). Afin d'illustrer ce propos, nous pouvons prendre l'exemple des charpentiers. En 2014, le nombre de salariés

exerçant cette profession (bois ou métal) est estimé à environ 800⁸¹ en Ile-de-France. Les projets de recrutement étaient d'une centaine dans la région et 85 % étaient jugés difficiles par les employeurs. Or, il y a environ 70 charpentiers formés par an en formation initiale (et autant en formation continue)⁸². Ainsi l'effectif de professionnels formés devrait être suffisant pour couvrir les besoins. Si on ajoute les demandeurs d'emploi inscrits (c'est-à-dire plus de 2 000 en 2013), le ratio entre les recrutements à venir et le nombre de professionnels disponibles sur le marché du travail atteint plus de 200 candidats potentiels pour un recrutement. Cela questionne évidemment la façon dont sont orientés les demandeurs d'emploi et comment, parmi ce volume très important, les employeurs anticipent qu'ils auront des difficultés à trouver les compétences recherchées. Il faut aussi s'interroger sur ce que recouvre cette notion de « difficulté de recrutement » : elle peut à la fois signifier qu'effectivement les employeurs vont rencontrer des difficultés à trouver, parmi les candidats, le profil qui correspond à leur besoin, mais également qu'ils anticipent une procédure longue et complexe au regard justement de l'importance des candidatures.

Quand on les interroge sur le canal que représentent les demandeurs d'emploi pour alimenter les métiers, les employeurs font état d'importants dysfonctionnements. La plupart déposent leur offre chez Pôle emploi car les annonces sont gratuites. Mais ils sont nombreux à constater que les résultats sont peu concluants. Le positionnement des demandeurs d'emploi sur un métier en particulier les questionne également. Un représentant d'une fédération nous a par exemple rapporté que « il y a 3-4 ans, on avait organisé un job dating, avec Pôle emploi. On s'était rendu compte que toutes les personnes qui avaient déjà fait trois bidouilles de maçonnerie étaient identifiées comme maçon. Mais ce ne sont pas des maçons qualifiés et les entreprises recherchent du personnel qualifié ». Les employeurs évoquent également des profils inemployables, particulièrement pour travailler en rénovation au contact direct avec les clients. Ils ont le sentiment que les « bons » professionnels ne sont pas chez Pôle emploi et préfèrent utiliser des voies plus directes telles que des sites d'annonces de particuliers (comme Le Bon Coin par exemple). « Quand on leur demande un plombier avec permis, ils envoient un ex-boulangier sans permis ! Ils ne font aucune pré-sélection. Je suis ouvert à des profils plus atypiques et sans expérience (...) mais ils nous envoient des candidats qui ne sont pas motivés, qui veulent uniquement faire cocher leur feuille d'attestation de rendez-vous avec un employeur. Au final, les employeurs demandent par exemple cinq ans d'expérience alors que ce n'est pas forcément nécessaire, pour faire le tri » a illustré le dirigeant d'une entreprise de rénovation dans les Yvelines, de 400 salariés.

b) L'intérim

Pour pallier le manque de main-d'œuvre, les chefs d'entreprises peuvent également avoir recours aux entreprises de travail temporaire. Cela leur permet de bénéficier de contrats souples, d'une main-d'œuvre expérimentée et d'une bonne réactivité, des atouts particulièrement recherchés en période d'incertitude économique.

Toutefois, la plupart des employeurs rencontrés disent ne pas faire appel à l'intérim en raison de son coût élevé ou d'une mauvaise expérience passée. Ils évoquent également l'absence de relation de confiance avec les agences et leurs candidats, et leur crainte d'envoyer un « inconnu » chez leurs clients

⁸¹ Source : Observatoire du BTP

⁸² Effectifs inscrits en année terminale. Source : CERC/CCABTP issu du CEP.

particuliers. Pour les autres, l'intérim permet surtout de faire face à un surcroît d'activité non programmé. Une étude réalisée en 2004 dans le secteur du BTP par l'Observatoire du Travail Temporaire (OTT)⁸³ montre que le recours à l'intérim dépend de la taille des entreprises et de leur activité. Cette année-là, un tiers des entreprises de moins de 10 salariés avaient employé au moins un intérimaire, celles de 10 à 50 salariés 65 % et celles de 50 salariés ou plus 93 %. Ce recours est également plus important dans les entreprises de travaux publics (57 %) que dans les établissements de gros œuvre (48 %) et de second œuvre (40 %).

Les dirigeants qui ont fait appel à des intérimaires se disent satisfaits du service offert par les entreprises de travail temporaire et les candidats proposés. Les employeurs peuvent conclure des contrats cadres, créer des liens avec les agences qui leur mettent à disposition le plus souvent des ouvriers ayant déjà travaillé dans l'entreprise, qui connaissent bien leurs besoins. Il arrive même parfois que la période d'intérim serve de pré-embauche ou que les agences jouent un rôle d'intermédiaire de placements pour des contrats en CDD ou CDI. En effet, depuis 2005, la loi de cohésion sociale a autorisé les agences d'emploi à exercer une activité de placement. Leur organisation professionnelle indique que les agences sont aujourd'hui le premier opérateur privé de recrutement en France et que cette activité ne cesse de se développer. En 2014, elle enregistre une hausse de 28 %. Parmi ces recrutements, 10 % concernent le secteur du BTP. Depuis 2012, elles peuvent également proposer à des jeunes des contrats d'apprentissage.

Un parallèle peut être fait entre les résultats de Pôle emploi et des agences d'intérim en termes de placements. D'après une étude réalisée en 2012⁸⁴, 79 % des personnes, avant de devenir intérimaires, étaient sans emploi (au chômage, étudiant ou inactif) et un an après leur passage en intérim, 84 % occupent un emploi. « De par leur modèle économique, (...) les agences mettent tout en œuvre pour que la durée entre deux missions soit la plus courte possible. En multipliant les opportunités d'emploi, (...) les agences permettent aux intérimaires de construire un parcours dans l'emploi rythmé par la diversité des expériences ». Toutefois, les objectifs visés, les services proposés et les modes d'organisation sont très différents dans ces deux types de structures. Les entreprises de travail temporaire, de par leur statut privé, visent un objectif de rentabilité et de création d'emploi. Les moyens mis en œuvre sont également éloignés : les permanents ont moins de candidats à suivre que les conseillers Pôle emploi et ils sont souvent spécialisés sur des secteurs d'activité restreints. Par ailleurs, ces agences gèrent un stock et non un flux de candidats. C'est-à-dire que leurs « bons » professionnels reviennent dans le stock à la fin de leurs missions ce qui n'est normalement pas le cas à Pôle emploi, qui insère les demandeurs d'emploi sur du long terme étant donné que les annonces sont, dans la majorité des cas, en CDI. Ils sont au service des entreprises et non des candidats. Et donc, davantage tournés vers les besoins des employeurs. Sur ce dernier point, Pôle emploi a su faire évoluer son offre de services qui ne proposait pas, jusqu'à maintenant, d'interlocuteurs dédiés aux entreprises. Après une phase d'expérimentation qu'il juge réussie, l'opérateur national a déployé, au début de l'été 2015, 4000 conseillers⁸⁵, spécialement dédiés aux entreprises, dont l'objectif sera de trouver davantage d'offres d'emplois auprès des TPE/PME en inscrivant des relations de confiance sur le long terme. Ils accompagneront notamment les entreprises dans leurs recherches de candidats et dans leurs recrutements (présélection de candidats, aide aux

⁸³ Observatoire du travail temporaire, *L'intérim dans le secteur du BTP*, 2005.

⁸⁴ Etude PRISME-Opinionway, *Regards croisés sur l'intérim*, mai 2012.

⁸⁵ Les conseillers spécialisés entreprise : pourquoi a-t-on décidé de le faire ?

entretiens, etc.). Ces conseillers, dont le rayonnement est territorial, devraient pouvoir dynamiser le tissu économique local.

Enfin, Pôle emploi ne considère plus les intermédiaires privés de placement comme des concurrents. Depuis le plan « Pôle emploi 2015 » adopté en 2012, la priorité est mise sur un objectif de « transparence du marché du travail ». Ainsi, il souhaite devenir agrégateur des offres disponibles sur le marché du travail et offrir à ces autres intermédiaires (ex : Monster, Régionsjob, etc.) un accès autonome et automatique afin de générer un maximum de placements⁸⁶. Leur objectif commun reste bien la lutte contre le chômage.

c) Les organisations patronales

Il est également assez courant, dans les secteurs où les organisations patronales sont bien identifiées, que les fédérations professionnelles jouent un rôle d'intermédiaire entre les employeurs et les candidats. Conscientes des difficultés de recrutement que rencontrent les employeurs, elles proposent diverses formes d'accompagnement aux entreprises : il va de la simple mise en ligne des annonces et des CV jusqu'à la présélection des candidats. Parmi les actions déployées par les fédérations qui œuvrent dans le secteur du Bâtiment, certaines illustrent bien les difficultés rencontrées par les chefs d'entreprises. La Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB) a, par exemple, mis en place un Dispositif de Recrutement Sécurisé (DRS⁸⁷). Les candidats sont sélectionnés à la CAPEB : ils passent un test de capacité puis un entretien individuel devant un jury. Ceux qui sont retenus suivent une formation préalable de huit semaines, élaborée avec des artisans sur les attitudes et comportements (esprit d'équipe, savoir-vivre, sécurité, etc.) et les savoirs de base (lecture de plans et notices techniques, calcul, repérage dans l'espace, etc.). Puis, les candidats choisis par les employeurs qui les accueillent, sont mis en situation de travail dans l'entreprise elle-même (évaluation de la capacité à intégrer l'équipe et apprentissage des gestes techniques) pendant quatre semaines. A l'issue de ce stage, le chef d'entreprise décide : soit de ne pas retenir le candidat, soit de le recruter directement, soit de continuer sa formation qualifiante par un contrat de professionnalisation.

La FFB région Ile-de-France, qui couvre les départements 78, 91 et 95, a également une cellule de recrutement pour accompagner ses adhérents dans ce processus. « Ils sont démunis pour beaucoup face au recrutement. Il faut les aider à l'élaboration de la fiche de poste, ils ne savent pas expliquer au final quelles vont être les activités de la personne. Par ailleurs ils ont du mal à trouver certains profils. Ils recherchent des gens expérimentés ». La FFB explique être souvent sollicitée par les liquidateurs judiciaires. Lorsqu'il y a des licenciements, suite à un redressement ou une liquidation, la fédération répond systématiquement au mandataire ou au liquidateur judiciaire. « C'est du pain béni pour notre service de recrutement car c'est une main-d'œuvre expérimentée, qualifiée et à jour des habilitations, car ils ne sont pas restés longtemps sans emploi. Ce sont donc des personnes qui peuvent être employables tout de suite ».

Le syndicat des entrepreneurs de Construction Paris Ile-de-France développe, quant à lui, un dispositif de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif. Cette disposition, qui ne concerne pas que le Bâtiment, est

⁸⁶ PILLON Jean-Marie, *Un nouveau rôle pour Pôle emploi ? Evolution de ses stratégies au prisme des indicateurs de performance*, CEE, 2014.

⁸⁷ Dispositif de recrutement spécialisé

régie par le Code du travail (article L8241-2, dans une partie relative au travail illicite). Cette pratique consiste « de la part d'un entrepreneur à mettre à la disposition d'un confrère, de manière temporaire et sans but lucratif, des salariés permanents de son entreprise pour des raisons d'entraide conjoncturelle ou technique, justifiées soit par une baisse de son activité, évitant ou limitant le recours au chômage partiel, soit par un besoin momentané de main-d'œuvre supplémentaire, soit par des modalités particulières d'exécution des travaux (par exemple dans le cas des sociétés en participation, SEP) ». Pour que le prêt de main-d'œuvre soit régulier, l'entreprise « prêteuse » ne peut effectuer un bénéfice sur son prêt et doit l'exercer à titre ponctuel. La chambre syndicale aide les entreprises à se mettre en relation les unes avec les autres et encourage cette pratique. « C'est plus intéressant que l'intérim, car « gratuit » mais pas encore assez connu des chefs d'entreprises ».

Les fédérations proposent également des formations qui visent à outiller les dirigeants sur la gestion des Ressources Humaines : formation à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à des outils d'audit, diffusion de guides pratiques sur la gestion des compétences, des formations/actions sur la vision stratégique, etc.

d) La formalisation des recrutements

Afin de pourvoir certains métiers qui demandent un niveau de qualification plus élevé (conducteurs de travaux ou chargés d'affaires par exemple), les employeurs font appel à des modes de recrutement plus formalisés (comme des cabinets de recrutement). Le dirigeant d'une entreprise de rénovation à Paris de six salariés nous a ainsi indiqué : « je publie des annonces, passe par les réseaux du Bâtiment et les réseaux sociaux. Mais plus le poste est à valeur ajoutée, plus je vais me faire aider par des cabinets de recrutement. S'il s'agit d'un junior, je me donne davantage le droit à l'erreur et je fais le recrutement moi-même ». Ces pratiques différenciées selon le niveau de qualification recherché pour un poste ne sont pas spécifiques au secteur. Une analyse réalisée par le Céreq et l'Irege⁸⁸ montre que les critères de sélection lors des recrutements sont plus formels pour les niveaux de qualification élevés et des horizons de long terme et plus subjectifs pour des niveaux de qualification d'ouvrier ou employé et des contrats précaires.

⁸⁸ DUPRAY Arnaud et PARAPONARIS Claude, Configurations de pratiques de recrutement : un essai de typologie, Céreq et IREGE (Université de Savoie).

Synthèse

Dans un contexte économique difficile où les entreprises ont, de plus en plus, une visibilité à court terme, les dirigeants des entreprises du Bâtiment privilégient les modes de recrutement qui vont à la fois leur apporter une grande souplesse mais surtout leur garantir une sécurisation optimale de l'embauche.

Ainsi, l'intérim et la sous-traitance vont permettre aux entrepreneurs de pouvoir réagir rapidement aux fluctuations de leur activité sans pour autant s'engager sur du long terme. C'est également le rôle joué par le contrat de chantier. Ce dernier, la plupart du temps en CDI, permet de répondre à la fluctuation de l'activité d'une entreprise du Bâtiment notamment lorsque celle-ci décroche un gros chantier et n'est pas certaine de pouvoir occuper l'ensemble de l'effectif à l'issue de celui-ci. Sa durée est adaptée à celle du chantier.

L'autre élément indispensable relevé par les dirigeants que nous avons rencontrés, est « l'aura de confiance » qui existe autour du candidat. Ainsi, lorsque les employeurs font appel à l'intérim ou la sous-traitance, ils ne sont pas attentifs uniquement à leur souplesse et la réactivité de ce mode d'alimentation. La relation de confiance qu'ils ont pu nouer avec les agences de travail temporaire ou les entreprises sous-traitantes est également un critère essentiel.

On retrouve également cette sécurisation des recrutements dans les dispositifs développés par les organisations patronales. Mais, c'est particulièrement dans les pratiques de cooptation que cette recherche de confiance prend tout son sens. Très développée dans le secteur du Bâtiment, la cooptation permet au dirigeant de sécuriser plus encore le choix du futur salarié grâce à la caution que lui apporte un de ses collaborateurs ou une personne de son réseau.

On a toutefois constaté que sur certains métiers, qui demandent un niveau de qualification plus élevé, les employeurs font appel à des modes de sélection plus formalisés (comme des cabinets de recrutement).

Nous avons pu également noter que les recrutements se font de préférence sur un niveau local. En effet, l'organisation du travail et les horaires parfois décalés incitent les employeurs à privilégier des candidats les moins éloignés des chantiers. Toutefois, l'activité économique oblige les entreprises à se positionner sur des chantiers pouvant se dérouler sur l'ensemble du territoire francilien, voire au-delà. Par ailleurs, de plus en plus de candidats originaires de régions frontalières (la Normandie, la Picardie, etc.), plus durement touchées par la crise, postulent en Ile-de-France.

Conclusion : comment transformer les besoins de recrutements de demain en besoins de formation aujourd'hui ?

Comme nous l'avons observé au cours de notre analyse, le rôle du diplôme et le contexte économique actuel dans le secteur ne placent pas la formation initiale ou la formation continue des demandeurs d'emploi en tête des modes d'alimentation des métiers du Bâtiment, notamment en ce qui concerne les premiers niveaux de formation. Nous avons pu observer que l'intérêt porté au diplôme par les employeurs peut être ambigu et qu'il occupe pourtant une place croissante au regard de la technicité accrue de certains métiers. Les chefs d'entreprises vont, en effet, privilégier des modes de recrutement qui favorisent une plus grande souplesse et des liens de confiance. Or, la formation permet à la fois d'acquérir des compétences, de diffuser l'innovation au sein des entreprises, de bénéficier d'habilitations, d'accéder, ainsi, à de nouveaux marchés et de transmettre les compétences et l'héritage des savoir-faire. Par ailleurs, la formation professionnelle figure parmi les éléments dont les pouvoirs publics peuvent se saisir pour faciliter l'appariement entre l'offre et la demande d'emploi.

On constate également un décalage entre la volonté des fédérations et des branches d'anticiper les besoins en emploi qui vont avoir lieu et la réalité du terrain. Le CEP, qui visait à prévoir les besoins en main-d'œuvre et en compétences, témoigne de cette ambition. Les fédérations attirent également l'attention sur les besoins de recrutement et les risques d'engorgement qui existent. Certaines ont évoqué, pour rappel, la crise qui a frappé le secteur au début des années 90. Au cours de cette période, le ralentissement de l'activité avait conduit les entreprises à moins embaucher et à moins former. Dix ans plus tard, quand l'activité a atteint un niveau record, les entreprises se sont retrouvées face à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée et expérimentée.

Mais les fédérations portent un regard tout à fait lucide sur la structuration des entreprises du secteur et leur capacité à mettre en œuvre une politique de Ressources Humaines anticipatrice. Elles témoignent également des difficultés financières auxquelles sont confrontées les entreprises du secteur qui les incitent à se tourner vers le présent plus que vers l'avenir.

Au regard de notre questionnaire initial, on peut ainsi conclure qu'à court terme, l'offre de formation existante est suffisante pour couvrir les besoins en emplois et en compétences des entreprises du secteur du Bâtiment. Pourtant, si on tient compte des besoins à venir, il semble nécessaire de développer cette offre, mais, à condition de lever les freins évoqués dans la première partie du rapport (contexte économique en berne, manque de visibilité à long terme de la part des entreprises, instabilité et complexité des réglementations, manque d'attractivité du secteur, etc.). Il faudrait ainsi parvenir à recréer un cercle vertueux et répondre à cette question : comment transformer les besoins de recrutements de demain en besoins de formation aujourd'hui ?

Plusieurs pistes ont été évoquées au cours des entretiens, qui visent principalement deux objectifs différents. Les premières pistes visent plutôt à optimiser la reprise de l'activité et à la transformer en accroissement de l'emploi. Tandis que les secondes visent de préférence à faire en sorte que cette reprise profite aux jeunes et aux demandeurs d'emploi.

Une optimisation de la reprise de l'activité :

- Au regard du développement faible de la GPEC, il apparaît nécessaire de **permettre aux entreprises de mieux anticiper et se projeter.**

Les fédérations, organisations syndicales, branches professionnelles, comme nous l'avons vu, jouent déjà en partie ce rôle en alertant et en informant sur les besoins à venir. Elles proposent également des formations ou des outils de gestion des Ressources Humaines à leurs adhérents. Mais, dans les petites entreprises, la mise en place d'une véritable GPEC est rarement présente puisqu'elles sont le plus souvent encore au stade d'une gestion à court terme. Des Actions de Développement de l'Emploi et des Compétences (ADEC) pourraient être envisagées par la branche professionnelle en collaboration avec la Direccte. Ces actions prennent souvent la forme d'une approche collective et peuvent concerner des tuteurs et des chefs d'entreprises. Leur permettre d'anticiper, c'est aussi faire en sorte qu'ils puissent se le permettre financièrement. Les fédérations nous ont alertées sur le niveau de trésorerie des entreprises qui freine leur possibilité de se positionner sur plusieurs chantiers simultanés, et limite leur réactivité.

- Une deuxième idée avancée tient à faire en sorte que la reprise de **l'activité profite à l'ensemble du secteur et non uniquement aux grandes entreprises.**

Sur ce sujet, **la question de l'allotissement des appels d'offre** a souvent été évoquée. Bien que le Code des marchés publics de 2006 favorise son usage, il existe des dispositions qui permettent de passer un marché global si certaines conditions sont remplies (dont le risque de rendre techniquement difficile ou financièrement coûteuse l'exécution des prestations). Ainsi, les fédérations et certaines entreprises jugent que les allotissements sont encore trop rares. Au-delà de cette question de l'allotissement, c'est surtout **la complexité même des marchés** qui est questionnée puisque certaines entreprises interrogées ont fait le choix de ne pas se positionner sur les marchés publics à cause de cette complexité administrative. En simplifier l'accès et développer des modes d'accompagnement à destination des petites entreprises pourraient en favoriser une plus grande ouverture. **Le développement et l'accompagnement des groupements momentanés d'entreprises** pourraient également être renforcé afin de fiabiliser et démystifier cette forme d'organisation qui permet justement une cotraitance des marchés et intègre les questions d'offre globale évoquées au début du rapport.

Par ailleurs, les collectivités territoriales et l'Etat pourraient s'engager dans des **démarches de bonnes pratiques dans le cadre des marchés publics**. Des conventions ont, par exemple, été signées entre des fédérations du bâtiment et des donneurs d'ordre publics, dans lesquelles ces derniers s'engagent entre autre sur : le choix du mieux disant et non le moins disant, la valorisation du critère technique et l'élimination des offres anormalement basses.

Sur un tout autre registre, on retrouve l'idée que pour qu'une reprise de l'activité se traduise le plus rapidement possible par des embauches, il faut **simplifier les modes de recrutement et le coût d'un recrutement** (baisser les charges, etc.). Cette idée est largement développée dans les débats entre le gouvernement et les représentants des employeurs et ce, quel que soit le secteur d'activité.

Une reprise qui profite aux jeunes, aux demandeurs d'emploi et à ceux les plus éloignés de l'emploi :

- Le premier point viserait à rendre le **secteur plus attractif**, notamment pour les jeunes.

Pour cela, une meilleure information sur les métiers du Bâtiment encouragerait les jeunes à emprunter cette voie de formation. Cette information se ferait à destination des jeunes, de leurs familles, des enseignants de collège et des professionnels de l'AIO. Cette professionnalisation des acteurs pourrait être confiée par les pouvoirs publics à une structure intermédiaire telle que Défi métiers en partenariat avec les fédérations professionnelles. Sans pour autant idéaliser le secteur et gommer les conditions de travail difficiles, il serait probablement profitable d'informer sur la façon dont les métiers ont évolué et les possibilités offertes par le secteur en termes de parcours professionnels. Les actions menées dans le cadre du développement de l'apprentissage ou dans celui des POE collectives contribuent d'ailleurs à revaloriser son image. Mais il est évident que ce travail doit être accompagné par une vigilance sur les conditions de travail qui nuisent à l'attractivité. Les entreprises ont donc également un rôle majeur à jouer dans ce cadre.

- Un autre élément viserait à **redonner confiance en Pôle emploi**.

Certaines entreprises ont évoqué un rapprochement avec les services de Pôle emploi dans l'objectif de mieux cerner leurs besoins. Evidemment, accroître les effectifs et permettre aux conseillers de suivre moins de candidats et de se spécialiser sur des secteurs d'activité permettraient sans doute une plus grande efficacité. Avec les moyens dont les agences disposent, pour favoriser cette reprise de confiance, il faudrait dans un premier temps améliorer l'identification et l'orientation des demandeurs d'emploi vers ces métiers mais également, développer les rencontres entre les entreprises et Pôle emploi. Comme nous l'avons précédemment mentionné, des actions sont actuellement déployées pour favoriser les relations entre les agences et les TPE/PME.

- Par ailleurs, dans le cadre de l'apprentissage ou des contrats de professionnalisation, **une mise en valeur du rôle formateur des entreprises** permettrait un investissement plus grand de leur part et une plus grande satisfaction des formés en alternance.

Il s'agirait de faire comprendre aux entreprises que les contrats en alternance ne sont pas des contrats de travail ordinaires. En embauchant un jeune en alternance, elles participent avant tout **à former les professionnels dont elles-mêmes auront peut-être besoin dans quelques années**. L'alternance constitue également un moyen de **transmettre leurs savoir-faire** et de pérenniser des compétences qui risquent de disparaître avec les départs massifs en retraite qui auront lieu dans les années à venir. Dans ce cadre, généraliser les formations de tuteurs ou maîtres d'apprentissage permettrait à ceux qui encadrent les jeunes de prendre pleinement conscience de leur rôle et de valoriser, dans leur parcours, ces actions de tutorat. Il est également souhaitable de remettre l'entreprise au cœur du processus de recrutement. Il faudrait éviter que les embauches se fassent par opportunité lorsqu'un jeune frappe à la porte d'un établissement, mais bien que ce dernier soit moteur du recrutement, que ce soit lui qui recherche le jeune le plus adapté à ses besoins. Les organisations patronales et l'OPCA ont probablement des actions de sensibilisation à développer, notamment sur les formations de tuteurs et leur valorisation.

- Enfin, il faudrait **recréer du lien entre les petites et moyennes entreprises et les lycées et CFA** et ce tout au long du contrat. Ce lien est, à ce jour, un peu distendu alors qu'il permettrait de favoriser l'embauche d'apprentis et d'élèves sous statut scolaire en recherche de stages et d'éviter les ruptures de contrats. Au vu du tissu économique dense en Ile-de-France, l'augmentation du nombre de développeurs de l'apprentissage pourrait être envisagée. Ces derniers ont pour mission, notamment, d'aller à la rencontre des entreprises, dans chacune des régions, pour les informer sur le dispositif apprentissage, les inciter à recruter un apprenti et à sécuriser son parcours de formation et les aider dans les formalités administratives.

Afin de rendre ces pistes de réflexion plus concrètes et de les convertir en actions mobilisables par les pouvoirs publics et les acteurs du champ de l'emploi et de la formation dans le secteur du Bâtiment, il serait utile de faire un **recensement et une analyse des bonnes pratiques** mises en œuvre. En effet, comme nous avons pu le constater lors de nos rencontres, de nombreuses actions sont déjà mises en place. Certaines ont été retranscrites dans ce rapport mais beaucoup d'autres existent au sein des fédérations, des agences Pôle emploi, des académies, des centres de formation, des entreprises, etc.

Glossaire

ACFCI : Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie

AIO : Accueil Information Orientation

BCP MEN : Base Centrale de Pilotage du Ministère de l'Education Nationale

CAPEB : Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment

CCCA BTP : Comité de Concertation et de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux Publics

CEP : Contrat d'Etude Prospective

Céreq : Centre d'études et de recherche sur les qualifications

CFA : Centre de Formation d'Apprentis

Constructys : Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de la Construction

CQP : Certificat de Qualification Professionnelle

CPC : Commission professionnelle consultative

DGESCO : Direction Générale de l'Enseignement SCOLAire

ETP : Equivalent Temps Plein

FEE Bat : Formation aux Economies d'Energie des Entreprises et artisans du Bâtiment

FFB : Fédération Française du Bâtiment

GIE : Groupement d'Intérêt Economique

GME : Groupement Momentané d'Entreprises

IPA : Insertion Professionnelle des Apprentis

IVA : Insertion dans la Vie Active

ONTS BTP : Observatoire National des Travaux et Services liés au Bâtiment et aux Travaux Publics

OPP BTP : Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics

PME : Petites et Moyennes Entreprises

RGE : Reconnu Garant de l'Environnement

RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles

TPE : Très Petites Entreprises

Bibliographie

ACFCI, Les ruptures de contrats d'apprentissage... Une fatalité ? 2013.

ADEO, Mesure et compréhension des ruptures de contrat d'apprentissage, Evaluation de l'ACOM Apprentissage, 2011

BARRET Christophe, RYK Florence, VOLLE Noémie, Enquête 2013 auprès de la Génération 2010 - Face à la crise, le fossé se creuse entre niveaux de diplôme, Bref n° 319, 2014.

BASILI Sabine et NAPPI-CHOULET Ingrid, Rapport du chantier « Rénovation énergétique et filière Bâtiment », juillet 2014

BEN HADDOU-MOUSSET Itto, POTTIER Emmanuelle, Les usages franciliens de l'alternance, entre concurrence et complémentarité, Focale n°11, 2010.

BEN MEZIAN Morad, Les créations d'emploi en Ile-de-France à l'horizon 2030 - L'impact important du Grand Paris sur les créations d'emploi en Ile-de-France, Focale n°21, septembre 2013.

BENESTY Valérie, L'insertion des lycéens dans la vie active en Ile-de-France, IVA 2013.

Bureau International du Travail, « L'industrie de la construction au XXIème siècle : image de marque, perspectives d'emploi et qualifications professionnelles », 2001.

CARRE Sylviane, En Ile-de-France, la construction neuve de logements se stabilise en 2012, tandis que celle des locaux d'activité progresse, Insee Ile-de-France, DRIEA, 2013

Cécile Dufлот présente la feuille de route du Grand Paris du logement – 29 janvier 2014

CEREQ, Quand la formation continue ..., 2014.

Charente libre, Des ouvriers polonais pas chers proposés à des patrons charentais, 19 novembre 2013

CLERSE, CEREQ, DGESCO, Jeunes et entreprises face aux ruptures de contrat d'apprentissage. Etude sur les effets des ruptures de contrat d'apprentissage sur les trajectoires des jeunes et sur les pratiques des entreprises

CREFOR Haute-Normandie, Pourquoi la VAE n'a pas trouvé sa place auprès des professionnels du BTP ?, mai 2015.

DARES, Les tensions sur le marché du travail au 4^{ème} trimestre 2013, février 2014

DARES, Synthèse des principales données relatives à l'emploi des jeunes et à leur insertion, Document d'études n°166, 2011.

DELAY Béatrice, DUMOULIN Céline, POTTIER Emmanuelle, L'avenir du niveau V en apprentissage en Ile-de-France, Carif-Oref Ile-de-France, Octobre 2011

DGT - Direction générale du travail « Analyse de la verbalisation du travail illégal en 2012 », 2013.

Diagnostic « appareil de formation » réalisé dans le cadre des 14^{ème} OCER.

Diréccte Ile-de-France, Le contrat d'apprentissage en Ile-de-France, Bref Thématique, n°36, décembre 2012.

Diréccte Ile-de-France, Les accidents du travail graves et mortels survenus en 2010 en Ile-de-France.

Etude PRISME-Opinionway, « *Regards croisés sur l'intérim* », mai 2012.

FERRAND André, Immigration professionnelle : difficultés et enjeux d'une réforme, Note de synthèse du Sénat, 2008

FFB, Lutte contre le dumping social et la concurrence déloyale, Bâtiment actualité n°9, 2013.

FONDEUR Yannick, « Pratiques de recrutement et sélectivité sur le marché du travail – Introduction : Systèmes d'emploi et pratiques de recrutement, Centre d'études de l'emploi », 2012.

FORTE Michèle, MONCHATRE Sylvie, « Pratiques de recrutement et sélectivité sur le marché du travail – Chapitre 2 : Recruter dans l'hôtellerie-restauration », 2012.

FUTUR FACTEUR 4, l'ONTS BTP Les besoins en emplois et compétences liés aux travaux du Nouveau Grand Paris et aux enjeux de la Transition énergétique dans le Bâtiment en Ile-de-France, Contrat d'études prospectives, juin 2014

FUTUR FACTEUR 4, l'ONTS BTP, Annexes au Contrat d'études prospectives, juin 2014

INSEE, Chardon Olivier, La spécialité de formation joue un rôle secondaire pour accéder à la plupart des métiers, Economie et Statistique n° 388-389, 2005.

JOLLY Cécile, LAINE Frédéric, BREEM Yves, L'emploi et les métiers des immigrés, Centre d'analyse stratégique, 2012.

JOUNIN Nicolas, Les immigrés du BTP à l'ombre de la « pénurie de main-d'œuvre », revue Agone, 2008

JOUNIN Nicolas, Loyautés incertaines. Les travailleurs du Bâtiment entre discrimination et précarité, Université Paris-Diderot - Paris VII, 2006.

LA PROVENCE, Dumping social : le réveil du BTP, 7 novembre 2013.

LAINE Frédéric, De la spécialité de formation au métier : le cas du Bâtiment, de l'hôtellerie-restauration-alimentation et du commerce, INSEE, in Economie et Statistique n°388-389

LEONARDIS (de) Myriam, CAPDEVIELLE-MOUGNIBAS Valérie et PRETEUR Yves, « Sens de l'orientation vers l'apprentissage chez les apprentis de niveau V : entre expérience scolaire et rapport à l'avenir », L'orientation scolaire et professionnelle, 35/1 | 2006, 5-27.

Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, Céreq, La prise en compte des mutations induites par la transition écologique dans les formations professionnelles initiales. Rapport n°1 – Les diplômés de l'éducation nationale, septembre 2014

Observatoire BTP IDF, Tableau de bord Emploi-Formation du BTP en Ile-de-France, Avril 2012

OIT, L'industrie de la construction au XXIème siècle : image de marque, perspectives d'emploi et qualifications professionnelles, 2001

OTT - Observatoire du Travail Temporaire, L'intérim dans le secteur du BTP, 2005.

PILLON Jean-Marie, Un nouveau rôle pour Pôle emploi ? Evolution de ses stratégies au prisme des indicateurs de performance, CEE, 2014.

Pôle emploi, Enquête BMO 2015 – résultats franciliens.

POTTIER Emmanuelle, Quel lien entre la formation suivie et le métier exercé par les jeunes franciliens ?, Défi métiers, Focale n°10, Juillet 2010.

REGION Ile-de-France, Unité développement, Panorama 2014 de l'apprentissage en Ile-de-France.

RICHARD Sébastien, L'encadrement du détachement des travailleurs au sein de l'Union européenne, Fondation Robert Schuman, Question d'Europe n°300, 2014.

SIGOT Jean-Claude, VERO Josiane, Politiques d'entreprise et sécurisation des parcours : un lien à explorer, Bref du Céreq, n°318, janvier 2014.

La présente publication a été réalisée par Défi métiers, le carif-oref francilien,
dans le cadre de la mission OREF.

Défi métiers ■ 16, avenue Jean Moulin ■ 75014 PARIS ■ Tél. 01 56 53 32 32 ■ www.defi-metiers.fr
Siret 187 512 637 00013 - APE 751 C

Conception : Défi métiers

