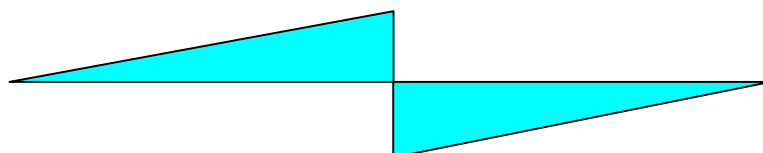


DEPARTEMENT DE L'ECONOMIE



RESUME

du rapport sur la
Situation de l'offre et de la demande d'emploi
dans le secteur
de la construction
dans le canton de Vaud



Service de l'emploi
Observatoire du Marché du Travail vaudois

Lausanne, août 1999

Introduction

Le présent document souhaite offrir un condensé du rapport établi en mars 1999 par l'Observatoire du marché du travail (OMT) sur la situation de l'offre et de la demande d'emploi dans le secteur de la construction. Les chapitres qui suivent présentent un aperçu des données quantitatives tirées de diverses sources statistiques, ainsi que des informations d'ordre qualitatif issues de questionnaires adressés aux différents acteurs impliqués dans le secteur de la construction.

Les informations recueillies et résumées dans ce document s'articulent autour de trois thèmes : « l'offre d'emploi » (entreprises, employés, etc.) « les personnes en recherche d'emploi » et « la formation ».

1. L'offre d'emploi

1.1	La conjoncture actuelle	3
1.2	Entreprises et employés de la construction proprement dite, entre 1985 et 1998	3
1.3	Evolution de la pyramide des âges des employés des entreprises affiliées à la FVE	4
1.4	Evolution des bureaux d'architectes et d'ingénieurs entre 1985 et 1995	5
1.5	Répartition des emplois entre les Suisses et les étrangers	5
1.6	Le point de vue des acteurs (employeurs, institutions, etc.)	6

2. Les personnes en recherche d'emploi

2.1	Une fluctuation saisonnière	8
2.2	Les régions concernées	8
2.3	L'âge des demandeurs d'emploi	8
2.4	L'origine des demandeurs d'emploi	8
2.5	Les professions des demandeurs d'emploi	9

3. La formation

3.1	La filière de formation	10
3.2	Un manque d'intérêt pour l'apprentissage	10

4. Synthèse

4.1	Synthèse générale	11
4.2	La logique d'action des acteurs	12
4.3	Le problème de la récurrence chez les personnes en recherche d'emploi	13
4.4	L'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi	13
4.5	Conclusion	14

5. Annexes

5.1	Glossaire
5.2	Liste des personnes contactées

1. L'offre d'emploi

1.1 La conjoncture actuelle

En 1989, les investissements du secteur de la construction représentaient un montant de 4.192 milliards de francs uniquement dans le canton de Vaud. Cependant, depuis cette date, ceux-ci n'ont fait que de diminuer pour atteindre 2.330 milliards de francs en 1997. Toutefois, en 1997, les investissements réalisés dans le canton de Vaud représentaient un recul de 0.4% par rapport à 1996 et si on la comparait avec les autres années, cette légère baisse pouvait presque s'apparenter à une stabilité.

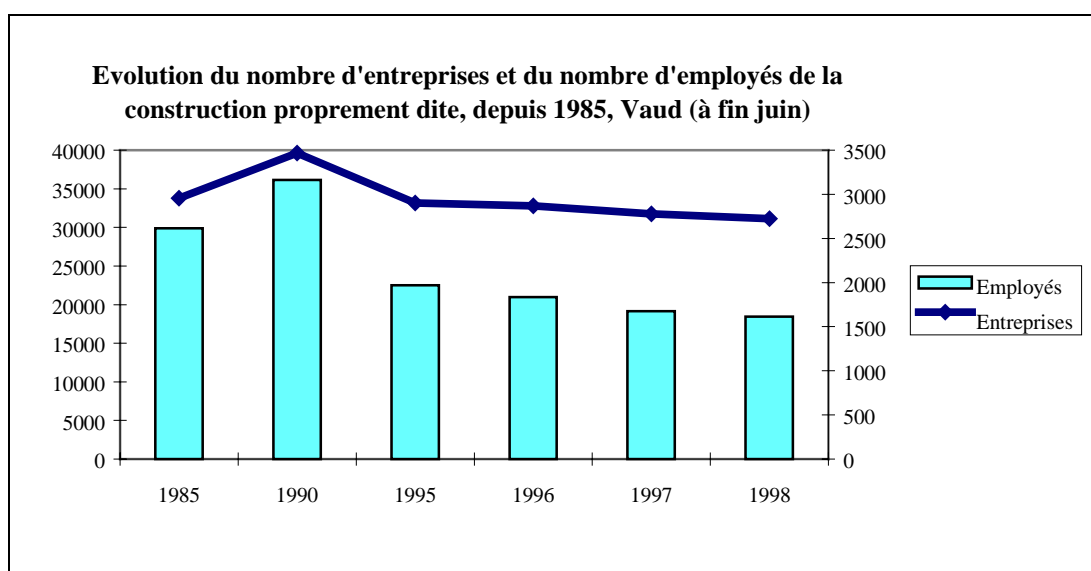
Le test conjoncturel établi au deuxième trimestre 1998, a corroboré la stabilité amorcée en 1997 et la situation générale des affaires a connu une nette amélioration pour le gros oeuvre, ainsi que pour le second oeuvre. Fait marquant du deuxième trimestre 1998, pour la première fois depuis longtemps, le bâtiment a atteint des valeurs positives dans les prévisions d'entrées des commandes à trois et à six mois, ainsi que dans les perspectives d'emploi.

Malgré tout, selon les associations professionnelles, la situation actuelle est encore loin d'être rétablie car les années de crise ont obligé les entreprises à puiser dans leurs réserves et beaucoup d'entre elles ne disposent plus de réserves financières. Ainsi, la reprise économique est encore une hypothèse qu'il reste à confirmer et la spirale négative amorcée au début des années 90 peine à s'arrêter malgré de nombreux signes positifs apparus ces derniers mois.

1.2 Entreprises et employés de la construction proprement dite, entre 1985 et 1998¹

Comme le démontre le graphique ci-dessous et au même titre que d'autres branches économiques, le secteur de la construction vit depuis plusieurs années une crise qui a engendré une forte diminution du nombre d'entreprises, à fortiori du nombre d'employés.

En effet, de 1990 à 1998, le secteur de la construction est passé de 3'469 à 2'723 entreprises (-21.5%) réciproquement de 36'142 à 18'425 employés (-49%).



Sources : FVE, FVMFAC, AVCV, ACVIE

¹ Ne sont pas compris dans ces chiffres les bureaux d'architectes et les bureaux d'ingénieurs

1.2.1 Evolution du nombre d'entreprises par nombre d'employés

Le tableau ci-dessous, présente l'évolution du nombre d'entreprises de la construction proprement dite par nombre d'employés. Ainsi, on constate que la baisse du nombre d'entreprises (- 19.5% en huit ans) se manifeste quelle que soit la taille de l'entreprise. Cependant, cette importante diminution s'est surtout manifestée pour les entreprises de plus de 100 personnes (- 70%). Retranscrit en nombre d'emploi, cela représente, approximativement, près de 5'000 postes de travail.

Evolution du nombre d'entreprises de la construction proprement dite, par nombre d'employés, Vaud, juin 1990 et juin 1998

	Taille de l'entreprise en nombre d'employés			
	1 à 10	11 à 30	31 à 100	101 et plus
1990	2'671	557	200	40
1998	2'310	314	84	12

sources : FVE, FVMFAC, ACVC, ACVIE

1.2.2 Employés occupés en 1998

Dans la construction proprement dite, le personnel d'exploitation (c'est-à-dire le personnel de production) représente le 59% des employés et le personnel administratif le 20%. Par contre, dans l'industrie du verre la proportion de personnel administratif atteint 41% alors que ce même personnel représente le 14% dans les sociétés de plâtrerie-peinture.

En moyenne, un employé sur dix est apprenti ou fait partie du personnel auxiliaire (10%), mais suivant les corps de métiers, cette proportion passe de 4% pour les entreprises de maçonnerie et de génie civil, à 16% pour les entreprises de menuiserie et d'ébénisterie, pour atteindre 34% pour les sociétés d'installations électriques.

Répartition des employés occupés dans la construction proprement dite, selon le corps de métier et la catégorie de personnel, Vaud, juin 1998

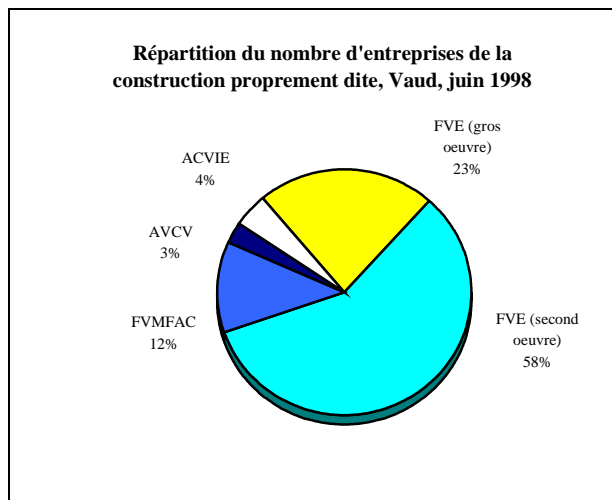
Corps de métiers	Personnel d'exploitation	Personnel administratif	Apprentis + pers auxiliaire	Patrons indépendants	Total
<i>Total</i>	10'823	3'993	1'892	1'717	18'425
<i>Pourcentage</i>	59%	22%	10%	9%	100%
Divers	576	424	56	54	1'110
Maçonnerie et génie civil	5'122	1'097	236	236	6'691
Menuiserie, ébénisterie, charpente	1'342	447	426	457	2'672
Plâtrerie-peinture	1'140	286	239	444	2'109
Inst. sanitaire, ferblanterie-couverture	920	549	189	240	1'898
Installation électrique	438	464	506	68	1'476
Serrurerie et construction métallique	529	261	93	78	961
Inst. de chauffage et ventilation	289	261	74	38	662
Carrelage	163	50	36	76	325
Asphaltage et étanchéité	202	84	17	5	308
Industrie du verre	45	48	11	13	117
Parqueterie	57	22	9	8	96

sources : FVE, FVMFAC, ACVC, ACVIE

1.2.3 Répartition des entreprises et des employés en juin 1998

En juin 1998, le secteur de la construction était représenté par 2'723 entreprises réparties de la manière suivante :

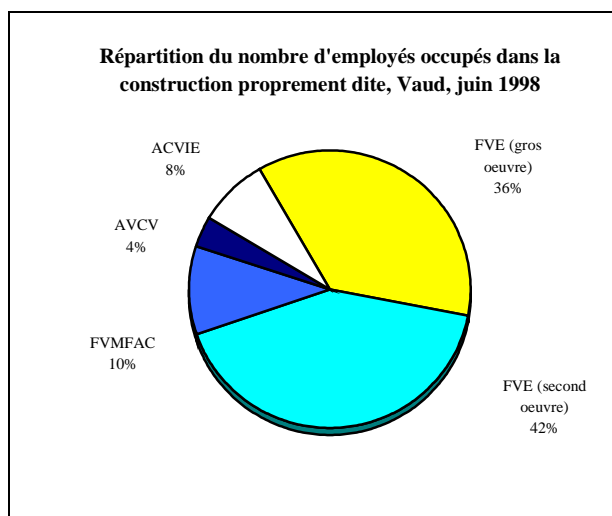
FVE gros oeuvre	623 entreprises	
asphaltage/étanchéité	39	"
carrelage	102	"
menuis./ébenist./charp.	583	"
parqueterie	16	"
plâtrerie-peinture	529	"
construction métallique	143	"
industrie du verre	24	"
FVMFAC	327	"
AVCV	77	"
ACVIE	118	"



Sources : FVE, FVMFAC, AVCV, ACVIE

A la même période, les 18'425 employés de la construction se répartissaient de la manière suivante :

FVE gros oeuvre	6'691 employés	
asphaltage/étanchéité	308	"
carrelage	325	"
menuis./ébenist./charp.	2'672	"
parqueterie	96	"
plâtrerie-peinture	2'109	"
construction métallique	961	"
industrie du verre	117	"
FVMFAC	1'898	"
AVCV	662	"
ACVIE	1'476	"

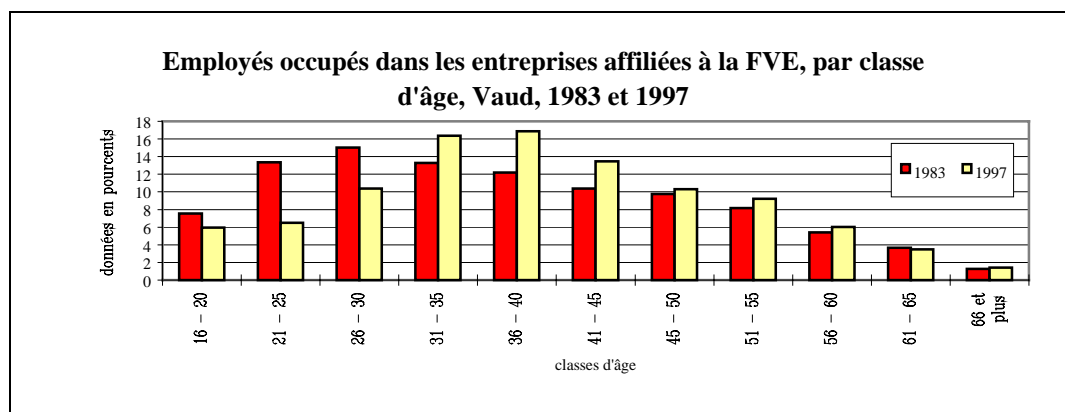


Sources : FVE, FVMFAC, AVCV, ACVIE

Ainsi, il apparaît que les entreprises de maçonnerie et génie civil (gros oeuvre) représentent près du quart des entreprises (23%) pour le tiers des employés (36%). A titre de comparaison, les menuiseries par exemple représentent le 21% des entreprises et le 14% des employés, alors que les sociétés d'électricité représentent le 4% des entreprises pour le 8% des employés.

1.3 Evolution de la pyramide des âges des employés des entreprises affiliées à la FVE

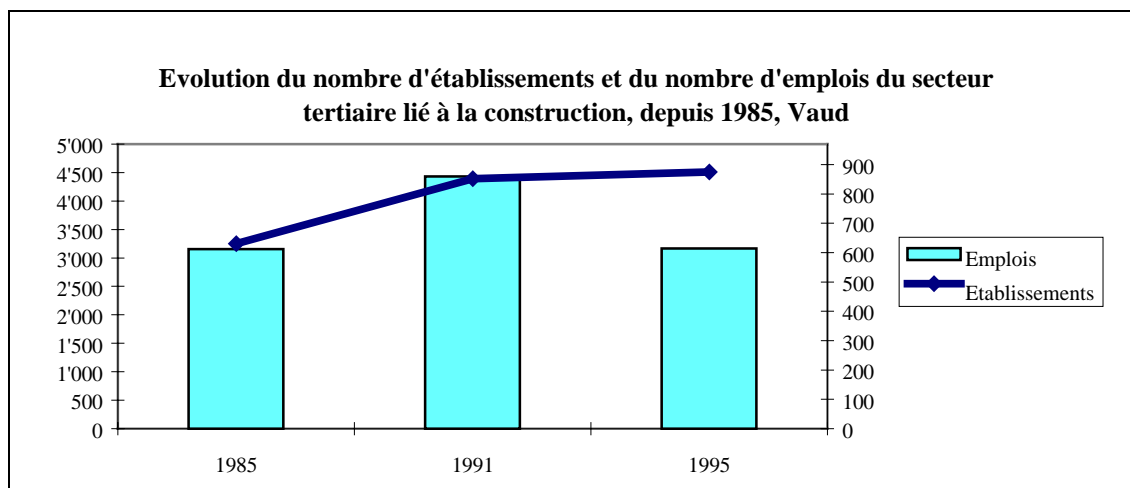
Selon la statistique de la Fédération vaudoise des entrepreneurs, la pyramide des âges évolue d'une manière inquiétante pour la relève du secteur. En effet, en 1983, la tranche des 21 à 35 ans représentait 42% des employés de la construction. En 1997, cette catégorie ne représentait plus que le 33% des ouvriers, alors que le segment des 36-50 ans (32% en 1983) passait à 41% des employés. Le graphique ci-dessous présente ce glissement et ce vieillissement démographique.



Sources : FVE

1.4 Evolution des bureaux d'architectes et d'ingénieurs entre 1985 et 1995

Ce chapitre présente l'évolution de l'emploi au sein des bureaux d'architectes et d'ingénieurs dans le canton de Vaud. La séparation avec le secteur de la construction intervient parce que ces bureaux sont assimilés au secteur tertiaire. De plus, comme leurs associations ne disposent pas d'informations statistiques, nous utilisons les données du Recensement fédéral des entreprises (RFE).



Source : Recensement fédéral des entreprises, OFS

Le graphique ci-dessus illustre très bien la corrélation entre l'évolution des établissements et des emplois entre 1985 et 1991. Par contre, depuis 1991 l'évolution est atypique ; on voit ainsi que le nombre d'établissements augmente, alors que le nombre d'emplois diminue.

Ainsi, en 1991 il y avait 852 établissements pour 4'434 emplois; en 1995 on comptait 875 établissements (+2.7%) pour 3'167 emplois (-28.5%).

1.5 Répartition des emplois entre les Suisses et les étrangers

Selon le Recensement fédéral de 1995, sur l'ensemble des emplois du secteur de la construction au sens large, 57% sont occupés par des personnes de nationalité suisse, et 29% par des personnes titulaires d'un permis C; seuls 15 % des emplois sont occupés par des personnes étrangères titulaires d'autres types de permis. Par contre, dans le secteur tertiaire lié à la construction, les personnes de nationalité suisse et les personnes titulaires d'un permis C sont les plus nombreuses, puisqu'elles représentent le 95% des emplois. Cette proportion diminue à 85% dans le secteur de la construction proprement dite.

Selon le Recensement fédéral des entreprises, le nombre d'emplois occupés par des saisonniers est passé de 5'678 en 1985 à 709 en 1995... Et à l'inverse, le nombre de frontaliers a augmenté légèrement puisque pour la même période ceux-ci sont passés de 833 à 1'111 personnes.

**Emplois de la construction au sens large,
selon l'origine des employés et le type de permis, Vaud, 1995**

	Suisses	Permis C	Permis B	Frontaliers	Permis prov.	Saisonniers, permis courte durée
Branche construction proprement dite	12'638	7'381	1'859	1'175	134	710
Secteur tertiaire lié à la construction	2'899	499	91	45	1	63
Total	15'520	7'880	1'950	1'220	1'35	773

Source: Recensement fédéral des entreprises, OFS

Total des emplois occupés par des Suisses 15'520 emplois

Total des emplois occupés par des étrangers 11'958 emplois

1.6 Le point de vue des acteurs (employeurs, institutions, etc.)

Les besoins des employeurs ont été évalués sur la base de questionnaires adressés aux entreprises, aux 16 ORP et à une dizaine d'agences de placement privé, ainsi que sur la base d'interviews d'associations patronales ou syndicales du canton de Vaud. L'accueil favorable de l'ensemble des partenaires consultés et l'intérêt que chacun a montré lors des interviews, ont permis d'obtenir des informations intéressantes qui sont résumées ci-dessous.

1.6.1 Un manque de personnel qualifié

Dans le secteur de la construction, il apparaît que les trois sources d'informations consultées² poursuivent le même discours. Il existe un besoin en main d'oeuvre qualifiée pour "presque" toutes les professions techniques manuelles (ex: maçons, carreleurs, monteurs en chauffage, installateurs-sanitaires, étancheurs, etc.). A l'inverse, ce manque n'apparaît pas dans le secteur des bureaux d'architectes ou d'ingénieurs conseils où là, il y a encore essentiellement du personnel qualifié.

1.6.2 Des besoins en compétences liés à la connaissance du métier

En terme de compétences requises, là aussi nous retrouvons une similitude dans les besoins exprimés, puisque le CFC fait toujours bonne figure et est très demandé.

D'une manière générale, la possession d'un brevet fédéral ou d'une maîtrise n'est pas la clé pour trouver une activité.

Selon les réponses reçues, il est mentionné que "l'expérience professionnelle" est très demandée. Mais relevons que si cette expérience est si importante, c'est qu'elle s'apparente à la connaissance du métier. En analysant les réponses, il en ressort que le terme "expérience professionnelle" se traduit par "compétence professionnelle".

Pour les employeurs, le profil idéal apparaît comme celui d'une personne qui dispose d'un CFC, de quelques années d'expérience, qui est habile de ses mains et qui n'a pas forcément des connaissances techniques théoriques élevées. Il faut qu'il soit ponctuel, qu'il respecte les ordres et qu'il prenne des initiatives.

Les ORP quant à eux, retranscrivent très bien ce profil. A quelques nuances près, les conseillers précisent que l'âge ainsi qu'un moyen de locomotion entrent dans les critères de sélection des employeurs. Dans certains corps de métiers (menuisier, monteur-électricien) l'outillage est parfois demandé mais n'apparaît pas comme un critère de sélection.

Les agences de placement quant à elles, expriment le profil idéal en une personne qui dispose des compétences pour effectuer un certain travail (avec ou sans diplôme) et qui ne soit pas trop chère au niveau salarial. En résumé, on ressent une certaine exigence à l'engagement de personnel fixe, qui n'apparaît pas forcément lors de demandes pour du personnel temporaire.

1.6.3 Le chômage et l'âge ne sont pas annoncés comme discriminant par les employeurs

Selon les réponses apportées aux différentes questions, les entreprises prétendent ne pas tenir compte de l'âge d'un candidat ou du fait qu'il soit au chômage ou non. Les agences de placement par contre, estiment que l'âge et le chômage (de longue durée) sont des discriminants importants dans le secteur de la construction, du fait que les travaux sont souvent très physiques.

² 231 entreprises + 10 agences de placement privé + 16 ORP

1.6.4 Une nécessité de développer des cours pour les non qualifiés

Contrairement aux conseillers ORP, les entreprises et les agences de placement ne connaissent que partiellement les mesures actives offertes aux chômeurs de notre canton, et ne peuvent pas vraiment juger de leur pertinence. Par contre, chacun se porte à en croire l'importance, du moment que ces formations ou ces emplois temporaires subventionnés, apportent une valeur ajoutée à la personne qui suit ce genre de mesure. C'est pourquoi, il se manifeste une certaine nécessité à développer des mesures pour les personnes les plus démunies en matière de compétences, de savoir faire et de savoir être. Elles devraient être instaurées durant les mois d'hiver pour éviter de bloquer les employés durant la belle saison.

1.6.5 Des problèmes similaires entre employeurs et syndicats

Comparée à d'autres secteurs, la branche de la construction bénéficie d'un important encadrement d'associations patronales et de syndicats. Cette structure permet ainsi aux ouvriers de bénéficier de conventions collectives ou de prestations sociales négociées entre les différents partenaires sociaux.

Il apparaît surtout que les problèmes vécus par les syndicats ne sont pas très éloignés des problèmes vécus par les employeurs.

Ces problèmes sont : le nombre trop élevé et la surcapacité des entreprises, des pratiques déontologiques qui ne se respectent plus et le fléau du travail au noir. A cela s'ajoute un manque d'intérêt des jeunes pour les professions de la construction qui engendre un vieillissement des employés de la construction.

Disons que les syndicats sont plus concernés par un certain maintien des acquis sociaux (horaires, salaires, vacances, etc.) ou par la réinsertion des non-qualifiés et que le patronat se sent concerné par le maintien des prix et l'adéquation des formations de base avec leurs propres besoins.

1.6.6 Les places vacantes annoncées aux ORP

Durant l'année 1997, ce sont 2'100 places vacantes qui ont été annoncées aux ORP. Celles-ci concernaient plus particulièrement des postes de maçons (336) de menuisiers - ébénistes - charpentiers (230), des peintres (232) ou des monteurs-électriciens (189). Ces annonces représentaient une place sur cinq du total des postes communiqués (tous secteurs confondus) aux conseillers.

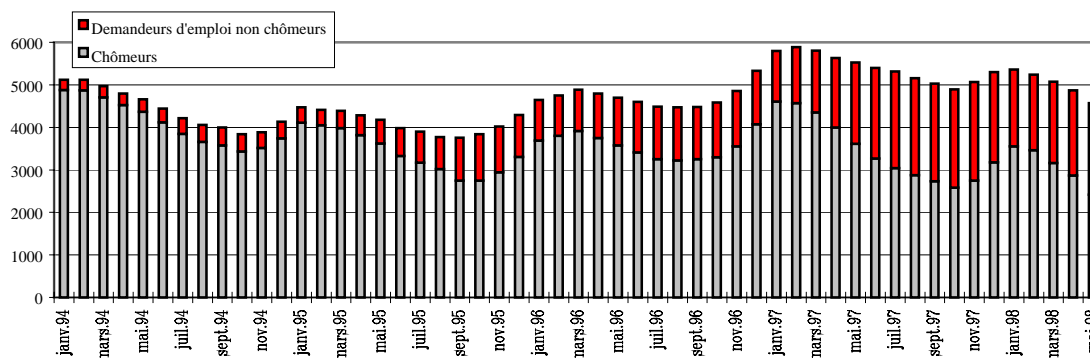
Cependant, ce qui interpelle, c'est la forte proportion des places annoncées par l'intermédiaire d'agences de placement privé. En effet, durant l'année 1997, sur les 2'100 places annoncées, plus de la moitié (60%) émanait de sociétés de placement. Cette pratique démontre la frilosité, de la part des employeurs, à engager du personnel en fixe après une crise et l'importance du placement privé dans le recours à la ressource humaine des entreprises de la construction.

2. Les personnes en recherche d'emploi

2.1 Une fluctuation saisonnière

Le graphique ci-dessous fait apparaître que le nombre des demandeurs d'emploi (DE) du secteur de la construction est fortement soumis aux aspects saisonniers.

Evolution des DE et des chômeurs de la construction, effectif en fin de mois de janvier 1994 à mai 1998, Vaud



Source : statistique Plasta, OFDE

Ces variations importantes entre chômage et travail sont perceptibles à l'inscription des demandeurs d'emploi. En effet, si lors de l'arrivée au chômage, un demandeur d'emploi sur trois n'est pas à sa première période de chômage, cette proportion passe à un sur deux pour les DE de la construction. Cette alternance entre travail et chômage correspond à l'activité saisonnière du domaine de la construction.

2.2 Les régions concernées

Selon les chiffres de fin janvier 1998, la région la plus concernée par les demandeurs d'emploi de la construction est la région lausannoise, suivie par les régions de Vevey-Montreux, Aigle, Yverdon et Cossonay. Par contre, très peu de demandeurs d'emploi proviennent de la région de la Côte (Morges, Aubonne-Rolle, Nyon).

2.3 L'âge des demandeurs d'emploi

D'une manière générale, si 17% de l'ensemble des demandeurs d'emploi du canton de Vaud proviennent d'un métier de la construction cette proportion passe à 10% pour les moins de 20 ans et à 26% pour les personnes de plus de 60 ans.

C'est dans la tranche d'âge des plus de 50 ans que les durées de chômage sont les plus élevées. Plus spécialement pour les personnes non-qualifiées.

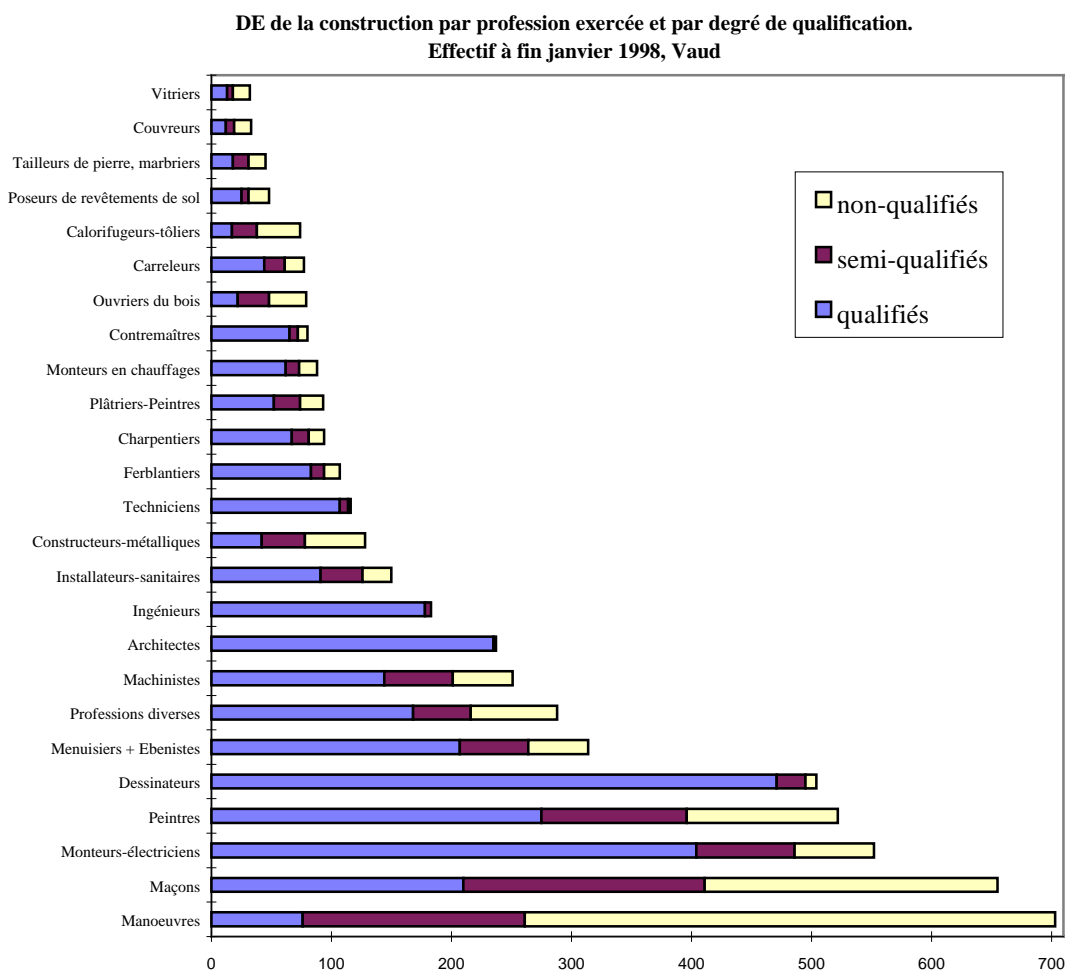
2.4 L'origine des demandeurs d'emploi

Les Suisses représentent, à fin janvier 1998, 45% des demandeurs d'emploi de la construction et les titulaires d'un permis C 40%. Les 15% restant se répartissent entre divers autres types de permis.

Les personnes titulaires d'un permis C proviennent principalement d'Italie et du Portugal. La majorité des personnes titulaires d'un permis B proviennent des pays de l'ex-Yougoslavie.

2.5 Les professions des demandeurs d'emploi

A fin janvier 1998, les demandeurs d'emploi comprennent une forte proportion de manoeuvres (703 personnes), mais aussi de maçons (655), de monteurs électriciens (552), de peintres (522) ou de dessinateurs (504). Il y a peu de DE qui exerçaient des professions telles que vitriers, couvreurs, tailleurs de pierre ou poseurs de sols. Sur l'ensemble des demandeurs d'emploi qui exerçaient un métier de la construction, 56% sont inscrits comme qualifiés³, 19% comme semi-qualifiés⁴ et seuls 25% comme non-qualifiés⁵.



Source : statistique Plasta, OFDE

Le taux de personnes qualifiées le plus élevé se trouve chez les architectes (99% de personnes qualifiées) suivi par les ingénieurs (97,7%) et les dessinateurs (93,4%).

Le taux le plus bas se rencontre chez les maçons (32% de qualifiés) suivi par les constructeurs-métalliques, les calorifugeurs-tôliers (33% chacun) et les couvreurs (36%).

Sur les 217 femmes en recherche d'emploi, 104 exercent la profession de dessinatrice et 52 d'ingénieur.

³ Demandeurs d'emploi disposant d'un diplôme reconnu, ou bénéficiant d'une excellente pratique professionnelle

⁴ Disposant d'un diplôme ou d'un certificat étranger, ou d'une expérience de plusieurs années dans cette fonction

⁵ Sans qualification, sans diplôme, mais qui exerçaient une profession dans ce secteur

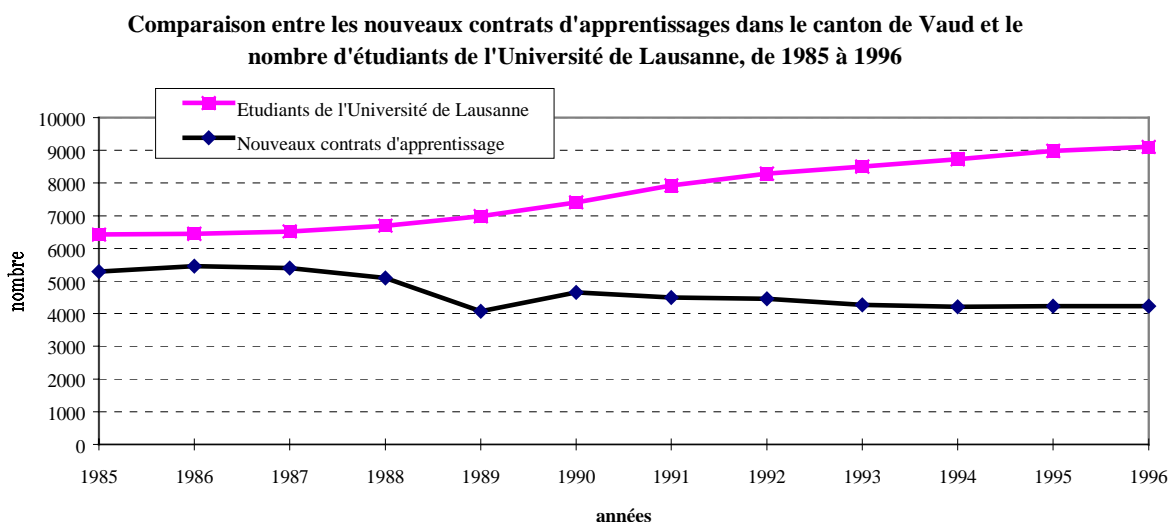
3. La formation

3.1 La filière de formation

On constate que l'offre de formation est riche et variée et que certaines passerelles existent pour favoriser le développement des cursus individuels. Cependant, il reste encore des choses à faire et notre système de formation pourrait être encore plus souple si la plupart des formations qui aboutissent à un diplôme reconnu pouvaient se faire autrement qu'en un seul bloc et de manière continue. Le CFC (que cela soit en apprentissage dual ou en article 41.1), le diplôme d'ingénieur ou le diplôme fédéral sont des exemples concrets de ce genre d'étude. Ce sont des formations sur de longues périodes qui demandent un grand investissement personnel de la part du candidat et qui s'effectuent généralement après la période scolaire. Idéalement, il faudrait assouplir ces structures et créer des possibilités de formation par module et de manière discontinue.

3.2 Un manque d'intérêt pour l'apprentissage

Le graphique ci-dessous, présente **tous domaines confondus**, la baisse régulière des nouveaux contrats d'apprentissage en comparaison avec l'augmentation du nombre d'étudiants à l'Université de Lausanne.



Sources : - Service de la formation professionnelle
- Rectorat de l'Université de Lausanne

Ce graphique montre que le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage dans le canton de Vaud a considérablement baissé. Ainsi, le nombre des nouveaux contrats est passé de 5'292 en 1985 à 4'231 en 1995. Soit une baisse de 20% en 10 ans. Cette baisse inclut également les apprentissages dans les métiers de la construction qui ont baissé de 36% en 10 ans. Malheureusement, cette diminution engendre un grand manque dans les employés qualifiés des métiers techniques manuels.

Pour la même période, le nombre d'étudiants à l'Université de Lausanne⁶ est passé de 6'420 en 1985 à 7'408 en 1990 (+ 15%) et à 9'109 pour 1996 (+ 23%). Soit une augmentation de 42% en 10 ans.

⁶ effectif au semestre d'hiver

4. Synthèse

4.1 Synthèse générale

Les informations recueillies amènent au constat que le secteur de la construction (au sens large) est dans une situation économique instable et en mutation. Rares sont les entreprises qui peuvent se targuer de perspectives à plus de trois mois.

Même si depuis quelques mois la spirale négative s'est stabilisée, en partie grâce au programme d'impulsion de la Confédération, (dès fin 1997), les investissements restent toujours bien au deçà de ceux de la fin des années 80.

L'augmentation du nombre de concurrents engendre un nombre croissant de soumissions à remplir pour une diminution des attributions effectives par entreprises. De plus, l'ouverture des marchés publics ne va pas faciliter les activités des entreprises locales.

Les nombreuses faillites de ces dernières années ont eu la conséquence de donner naissance à une multitude de petites entreprises. L'arrivée de ces nouveaux concurrents, sur un marché déjà saturé, a créé une baisse des prix. Ainsi, les adjudications sont faites à des conditions tellement difficiles, que certains établissements travaillent à perte. Selon certains discours entendus lors de notre enquête (confirmés par des articles de presse), certaines entreprises limitent les déficits en employant des ouvriers non-déclarés. La mise en place, dès 1999, d'une structure de contrôle des chantiers permettra de lutter contre cette pratique et de dénoncer ces abus qui font du tort à l'ensemble de la branche.

Cette situation économique a engendré une nouvelle forme de recours aux ressources humaines de la part des entreprises de la construction. Limitées dans leurs réserves financières, ces dernières se voient contraintes de diminuer leurs frais fixes au maximum et n'engagent leur personnel que d'une manière saisonnière, à durée déterminée ou selon l'attribution de leurs mandats.

Par ailleurs, ce nouveau mode de fonctionnement occasionne une démission de la responsabilité de l'entreprise face à la formation et au maintien des compétences des travailleurs.

Paradoxalement, les entreprises sont toujours à la recherche de professionnels polyvalents et indépendants, puisque durant la belle saison ces besoins se confirment au travers de nos statistiques. En mai 1998, un demandeur d'emploi sur deux qui exerçait un métier de la construction était au bénéfice d'une activité temporaire.

L'analyse des caractéristiques de la population restante ne définit pas les réels discriminants des personnes inoccupées, car la base de données PLASTA ne permet pas de différencier une personne qualifiée mais incompétente avec une personne non qualifiée mais compétente.

La baisse du nombre d'apprentis dans les métiers de la construction ne garantit plus la relève sur le long terme. Le vieillissement de la population des employés de cette branche doit inciter l'ensemble des partenaires à améliorer encore les qualifications des jeunes ouvriers de la construction.

4.2 La logique d'action des acteurs

Selon les informations récoltées, on relève que les employeurs et les demandeurs d'emploi ont des logiques d'actions différentes :

- Pour les employeurs* : contraints financièrement par une conjoncture défavorable et dans l'obligation de la survie de leur entreprise, les employeurs de la branche de la construction engagent et licencient à un rythme de plus en plus soutenu.
- Pour les DE* : Tourné vers un passé qui garantissait une formation et un emploi à vie, le demandeur d'emploi helvétique se refuse à travailler "à la petite semaine", de manière temporaire, irrégulière et à la demande. Ses besoins prioritaires sont la recherche d'un emploi stable et convenable à durée indéterminée.

Ce fonctionnement entraîne une démission de l'employeur face à ses responsabilités du maintien d'une certaine culture d'entreprise. L'ouvrier, quant à lui, ne trouve plus son identité ni la motivation nécessaire à accomplir son activité quotidienne dans une entreprise où il ne fait que passer.

Une autre modification de comportement se retrouve au travers des demandes de réduction d'horaire de travail (RHT). En effet, ces trois dernières années, tous secteurs confondus, celles-ci ont diminué de près de 40% chaque année, passant de 600 demandes en 1996⁷, à 350 en 1997 et avoisinent les 200 en 1998. Les demandes émanantes de sociétés issues du secteur de "la construction au sens large" ont plus ou moins toujours représenté le 60% du total des demandes. En chiffre absolu, pour ce secteur, cela représente 350 demandes en 1996, 200 en 1997 et proche de la centaine en 1998.

Il est difficile de savoir si cette baisse considérable des demandes correspond à une logique de licenciement directe au détriment d'une demande de réduction d'horaire. Cependant, il faut relever qu'une demande de RHT passe par une activité administrative qui est considérée souvent comme lourde et contraignante de la part des employeurs.

Le partage du travail (flexibilité interne) reste encore un moyen marginal de lutter contre les baisses d'effectifs. Le licenciement semble encore la manière la plus traditionnelle pour faire face à une conjoncture difficile, on engage et on licencie sur des périodes de plus en plus courtes. Les entreprises transforment ainsi leurs charges fixes (salaires) en charges variables en les faisant correspondre avec les coûts réels liés à leurs activités.

Une modification des habitudes qui a automatiquement créé une logique d'action où les besoins des uns ne correspondent plus aux attentes des autres.

⁷ Les chiffres présentés concernent l'ensemble des secteurs et comprennent autant les demandes acceptées que celles qui ont été refusées.

4.3 Le problème de la récurrence chez les personnes en recherche d'emploi

Ce qui apparaît dans l'analyse de la population des demandeurs d'emploi de la construction, c'est que la durée de chômage est liée à la qualification et à l'âge.

Selon une étude du Service cantonal de recherche et d'information statistiques (SCRIS), effectuée sur la base des données PLASTA, il apparaît que :

environ 45% des nouvelles inscriptions des demandeurs d'emploi de la construction sont le fait de personnes ayant connu une ou plusieurs périodes de chômage antérieures dans les 12 mois précédents. Alors que la moyenne cantonale pour l'ensemble des réinscriptions se situe à 33%.

Un autre indicateur plus complet et qui prend en compte les personnes qui oscillent entre le statut de chômeur et celui de demandeur d'emploi non chômeur (ETS⁸ / G.I.⁹) permet de constater que : 46% de l'ensemble des "nouveaux chômeurs" (toutes professions confondues) sont des répéteurs; alors que pour **ceux dont le métier appartient au domaine de la construction, la proportion est de 62%**.

Selon un extrait d'un article du professeur George Sheldon qui est paru dans la Vie économique d'août 1998, il en ressort ceci :

"L'analyse économétrique des causes du chômage à répétition sur la base des données de PLASTA/SIPAC révèle que les personnes qui risquent le plus de se retrouver au chômage sont celles qui ont déjà été plusieurs fois au chômage, indiquant par là même que le chômage répété tend à devenir un cercle vicieux".

Seul le développement d'une politique de l'emploi en amont du chômage ainsi que le développement de mesures qui correspondent aux lacunes des demandeurs d'emploi et qui permettent une véritable amélioration de leur employabilité permettront de diminuer ces récurrences.

4.4 L'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi

Les inadéquations constatées portent sur quatre points essentiels qui sont :

- I. **Les possibilités d'engagement** ponctuels offerts par les employeurs ne correspondent pas aux attentes des demandeurs d'emploi.
- II. **Le profil des personnes recherché par les employeurs** existe peu dans la population des demandeurs d'emploi.
- III. Il y a **un manque de personnel qualifié** dans les métiers manuels.
- IV. On constate **une pléthore d'employés** dans le secteur tertiaire lié à la construction.

⁸ ETS = Emploi Temporaire Subventionné (anciennement appelé P.O.)

⁹ G.I. = Gain Intermédiaire (dénomination technique pour une activité temporaire)

I. Les possibilités d'engagement

Les possibilités d'engagement existent. Toutefois, elles nécessitent de nombreuses compétences professionnelles, personnelles et sociales. De plus, la plupart de ces postes de travail restent à durée déterminée car dictés par une conjoncture difficile. C'est une réalité du marché d'aujourd'hui.

L'inadéquation intervient au niveau de la mentalité et des a priori que peuvent avoir les demandeurs d'emploi face à une activité temporaire, qui plus est, au travers d'une agence de placement privé. La mobilité, la flexibilité, l'acceptation d'un changement de statut social ou encore la remise en question d'un revenu acquis, ne sont de loin pas encore dans la mentalité helvétique.

II. Le profil des personnes recherchés par les employeurs

Selon les réponses apportées par les entreprises contactées, il apparaît un décalage entre leurs besoins et les possibilités des demandeurs d'emploi (qualifications pas adaptées, manque d'autonomie, manque de flexibilité, etc.).

III. Un manque de personnel qualifié

Bien qu'en hiver certains ouvriers qualifiés se retrouvent au chômage, en belle saison, il manque considérablement de personnels qualifiés dans les métiers manuels (maçons, monteurs en chauffage, installateurs sanitaire, etc.).

IV. Une pléthore d'employés

Les infimes besoins des bureaux d'ingénieurs et d'architectures ne suffisent pas à occuper les dessinateurs et les architectes au chômage.

4.5 Conclusion

Ce résumé de l'étude sur de la situation de l'offre et de la demande d'emploi dans le secteur de la construction ne peut évidemment pas se comparer au document de base, cependant il permet de se faire une idée de la situation dans cette branche professionnelle. Bien que les chapitres présentés ici soient réduits, ils permettent quand même de faire quelques constats.

Actuellement, pour donner suite à cette étude, le Service de l'emploi collabore avec l'ensemble des partenaires sociaux de la branche de la construction pour utiliser ces informations et mettre en oeuvre des mesures (cours, stages, ETS, formations, concepts de collaboration, etc.) adéquates à l'évolution du marché du travail de la construction. Ainsi, cette approche, par étude sectorielle, est perçue comme très positive, car elle s'appuie sur des réflexions communes. De plus, les contacts établis permettent d'avancer de manière structurée dans la recherche de solutions face à la problématique de l'emploi, du chômage et de la formation continue.

5. Annexes

5.1 Glossaire

AC	Assurance-chômage
ACVIE	Association cantonale vaudoise des installateurs électriciens
ASOSP	Association suisse pour l'orientation scolaire et professionnelle
AVCV	Association vaudoise des installateurs de chauffage et ventilation
CFC	Certificat fédéral de capacité
Chômeur	Personne inscrite dans un ORP, n'exerçant aucune activité lucrative au-delà de 6 heures par semaine.
CSC	Conférence suisse de la construction
CVCI	Chambre vaudoise de commerce et d'industrie
DE	Toute personne inscrite dans un ORP
ETS	Emploi temporaire subventionné (anciennement appelé programme d'occupation ou PO)
FTMH	Syndicat de l'industrie de la construction et des services
FVE	Fédération vaudoise des entrepreneurs
FVMFAC	Fédération vaudoise des maîtres ferblantiers, appareilleurs et couvreurs
GA	Gain assuré (salaire de base d'une personne au chômage et qui sert de base au calcul de ses indemnités)
LMMT	Logistique des mesures du marché du travail
NGAE	Nomenclature générale des activités économiques
OCAC	Office cantonal de l'assurance chômage
OFDE	Office fédéral du développement économique et de l'emploi
OFFT	Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie
ORP	Office régional de placement
PLASTA	Système informatique qui recense tous les chômeurs et DE de Suisse
RMR	Revenu minimum de réinsertion
SCRIS	Service cantonal de recherche et d'information statistiques
SIA	Société vaudoise des ingénieurs et architectes
SIB	Syndicat de l'industrie et du bâtiment
SIPAC	Base de données sur les indemnités touchées par les chômeurs
SSE	Société suisse des entrepreneurs
UPIAV	Union patronale vaudoise des ingénieurs et architectes vaudois

5.2 Liste des personnes contactées

Madame	Alméras Isabelle	Conseillère pédagogique au Service de la formation professionnelle
"	Braunschweig Joana	Cheffe à l'Office cantonal de la main-d'oeuvre et du placement
"	Brunner Isabelle	Chercheur associé au Service cantonal de recherche et d'information statistiques
"	Goy Marie-Françoise	Cheffe de projet au Service cantonal de recherche et d'information statistiques
"	Hofer Geneviève	Secrétaire générale à la Société suisse des ingénieurs et des architectes (Vaud)
Monsieur	Baier Jacques	Secrétaire général à l'Association cantonale vaudoise des installateurs-électriciens
"	Bleul Laurent	Secrétaire adjoint à l'AVCV et à la FVMFAC
"	Chanex Roland	Secrétaire régional Vaud-Fribourg au syndicat FTMH
"	Czech François	Chef à l'inspection cantonale du travail
"	Forster Gérard	Secrétaire syndical au SIB
"	Huter Mario	Conseiller en orientation à l'Orientation scolaire et professionnelle à Lausanne
"	Jeandet Bernard	Secrétaire central SIB
"	Lehner Patrick	Chef de service et Directeur de l'école de la construction à la Fédération vaudoise des entrepreneurs
"	Oesch Serge	Secrétaire romand à la Société suisse des entrepreneurs
"	Parisod Norbert	Secrétaire patronal à la Fédération vaudoise des entrepreneurs
"	Savary Jean-François	Adjoint pédagogique au Service de la formation professionnelle
"	Schepmans Yves	Collaborateur au Service de l'emploi, responsable de l'octroi de la réduction d'horaire de travail
"	Vodoz François	Chef adjoint à la LMMT
"	Vogel Philippe	Secrétaire général à l'Union patronale vaudoise des ingénieurs et des architectes vaudois