



HERMES

“Connaître le passé est comprendre le présent”

Étude de la rotation du personnel dans le secteur de la construction : Luxembourg

Données 2006

Table des matières

I. Introduction	4
A. <i>Objet de l'étude</i>	5
B. <i>Analyse de la population</i>	6
II. Rotation	7
A. <i>Généralités</i>	7
1. Luxembourg	7
2. Le secteur	8
3. Taille de l'entreprise	8
B. <i>Spécifique</i>	10
1. Même Employeur Construction (MEC)	10
a) Age	10
b) Secteur	11
c) Taille de l'entreprise	11
2. Autre Employeur Construction (AEC)	12
a) Age	13
b) Secteur	14
d) Taille de l'entreprise	14
3. Comparaison MEC/ AEC	15
4. Flux de sorties	17
a) Age	18
b) Secteur	19
c) Taille de l'entreprise	19
d) Approfondissement	20
5. Comparaison AEC et flux de sorties	21
6. Flux d'entrées	23
a) Age	23
b) Secteur	24
c) Taille de l'entreprise	24
7. Comparaison des flux d'entrées et de sorties	25
C. <i>Tableau global</i>	27
1. Proportion	27
2. Age	28
3. Secteur	30
4. Taille de l'entreprise	31
5. Schéma	32
III. Flux entrant possible et afflux nécessaire	33
1. Au niveau national	33
2. Luxembourg	35

I. Introduction

La mission, confiée au FFC par les partenaires sociaux du secteur, concerne la promotion de la formation professionnelle tant des futurs ouvriers que de ceux déjà actifs dans les entreprises de construction. Dès lors, le FFC doit développer des initiatives afin que les entreprises de construction puissent disposer d'un nombre suffisant d'ouvriers qualifiés.

À cette fin le secteur a élaboré en 1997 un cadre ambitieux pour stimuler la formation aux métiers de construction. Celui-ci a été concrétisé sous forme d'un plan pluriannuel pour la formation et l'emploi. La CCT en question a été reconduite en juin 2005 et a cours jusqu'en 2009. Comme la CCT précédente, cette CCT est articulée autour de 3 axes, à savoir:

- collaboration avec l'enseignement construction dans le cadre d'un accord de partenariat et complétée d'un régime parrainage en faveur des diplômés entrant dans le secteur;
- reconversion des demandeurs d'emploi, par le biais de régimes sectoriels de formation en alternance (RAJ et RAC) ou de formations professionnelles accélérées, organisées par un opérateur agréé ;
- perfectionnement des ouvriers actifs de la construction, tant pendant qu'en dehors des heures de travail,...

Ce plan à 3 volets offre des possibilités de formation attrayantes aux stagiaires, aux entreprises de construction et aux partenaires sectoriels de formation (écoles construction ; Forem/Bruxelles-Formation/Arbeitsamt/VDAB ;...)

Toutefois, force est de constater que, nonobstant ces efforts sectoriels importants et leur succès, le secteur de la construction demeure confronté à un manque de main-d'œuvre qualifiée. Bon nombre de places vacantes dans le secteur ne peuvent être satisfaites dans les délais requis et par des candidats disposant du profil recherché.

Ce constat a induit et inspiré une étude sur l'ampleur et les facteurs déterminants de la rotation du personnel dans le secteur de la construction. Par le suivi annuel de ces évolutions, le FFC se propose de fournir des informations vérifiables et fiables qui permettent d'encore mieux orienter et cibler la politique sectorielle et de la rendre plus efficace.

A. *Objet de l'étude*

Ce document constitue la première suite à la vaste étude consacrée à l'importance et aux facteurs déterminants de la rotation dans le secteur de la construction¹. Cette étude retrace l'évolution chiffrée des flux de personnel dans le secteur de la construction au cours de la période 1994-1999. Elle se base sur les données chiffrées provenant de la Caisse nationale patronale des congés payés dans l'industrie du bâtiment et des travaux publics (la 'caisse congés'). Pour simplifier les choses, les données ont été collectées en comparant deux clichés instantanés et en déduisant ainsi l'évolution d'un groupe déterminé d'ouvriers. De cette manière on a obtenu des réponses aux questions telles que 'Combien d'ouvriers sont restés auprès d'un même employeur?' ou encore 'Combien d'entre eux ont quitté le secteur?' Le moment de cet instantané a été fixé au 30 juin d'une année déterminée. Ce moment a été choisi délibérément parce que, de toutes les données trimestrielles possibles, les statistiques relatives à cette date ont subi le moins d'altérations pour le secteur de la construction (par exemple des altérations résultant de fluctuations saisonnières). De cette manière le suivi de l'effectif de 1994 à 1999 a été réalisé.

L'étude actuelle constitue l'actualisation de ce document, sur base d'une comparaison de l'effectif des ouvriers de la construction au 30 juin 2004 avec les ouvriers de la construction actifs au 30 juin 2005. Ceci a permis de distinguer différentes catégories d'ouvriers, à savoir:

- *même employeur dans la construction*, les ouvriers qui n'ont pas changé de patron (MEC);
- *autre employeur dans la construction*, les ouvriers qui ont changé d'employeur mais qui sont toujours actifs dans le secteur de la construction (AEC);
- *flux de sorties*, étant les ouvriers qui ne se trouvent plus dans le secteur de la construction en tant qu'ouvriers. Ainsi, au 30 juin 2005, un ouvrier peut être actif dans un autre secteur, mais il peut également être introuvable à cause d'un décès, d'une (pré)pension, du fait d'être chômeur, ... (flux de sorties);
- *flux d'entrées*, en fait un ouvrier peut ne pas être actif dans le secteur de la construction au 30 juin 2004 mais bien y être actif au 30 juin 2005. En d'autres termes ces nouveaux entrants ont commencé à travailler dans la construction et font partie du flux d'entrées.

La source de la présente étude actualisée est la base de données dont le FFC dispose. Cette base de données est nourrie par des renseignements issus de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale qui rassemble toute information relative à l'emploi des ouvriers occupés par le secteur de la construction.

¹ Maes, J. & Sels, L. (2002). Onderzoek naar de omvang en de determinanten van personeelsverloop in de bouwsector. Departement TEW – CTEO: Leuven.

La présente étude vous présente les résultats d'une analyse à l'échelon provincial, notamment du Luxembourg.

B. Analyse de la population

Dans les études précédentes sur la rotation du personnel dans le secteur de la construction (Maes & Sels, service études du FFC) des données relatives à l'ensemble des ouvriers du secteur avaient été utilisées. Le FFC dispose de ces données par le biais de l'importation de renseignements sur les entreprises de construction et leurs ouvriers obtenus via la Banque Carrefour (BC). Cette méthode avait comme inconvénient que les informations ainsi saisies étaient limitées au seul secteur de la construction. Cela signifie d'une part que nous ne savions pas retracer l'origine du flux d'entrées (quel secteur de départ? ouvriers sortant du chômage? ...) et, d'autre part, que nous ne disposions pas d'éléments permettant de vérifier la destination du flux sortant (dans quels secteurs hors construction se retrouvent-ils?...). C'est la raison pour laquelle, dans la présente étude, nous avons tenté de lier les informations sur la population ouvrière construction à des bases de données qui dépassent les limites des données disponibles au sein du FFC.

Une liste nominative des entrées et des sorties fut procurée au Fonds de Sécurité d'Existence des ouvriers de la construction (FSE) et à l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS). Les deux organismes ont procédé à une recherche de personnes dans leurs fichiers. Le FSE a vérifié le nombre de partants (secteur construction) pour bénéficier de l'une ou l'autre mesure officielle (la prépension par exemple). Pour le flux d'entrées il a été vérifié combien de personnes avaient déjà connu une période d'activité dans la construction. L'ONSS, quant à lui, a retracé au niveau des sorties les personnes actives dans un autre secteur ainsi que les non actifs. Au niveau du flux d'entrées il a cherché les secteurs d'origine des nouveaux entrants et/ou s'ils sortaient du chômage. À l'ONSS nous avons également fourni une liste représentant le potentiel du flux d'entrées 'manquées' (les jeunes diplômés au 30 juin 2004 qui n'avaient donc plus entamé une 7^{ème} année, c.-à-d. des jeunes que nous ne retrouvions pas dans notre effectif des ouvriers construction actifs au 30 juin 2005). Ce dépistage a permis de localiser ce flux d'entrées potentielles porté disparu.

II. Rotation

A. Généralités

Pour l'interprétation des données nous pouvons commencer par le tableau global des mouvements qu'a connus en un an la population ouvrière du secteur recensée en juin 2004. Autrement dit: nous essayons de retrouver quelle est la situation, exactement un an plus tard, des ouvriers actifs dans le secteur de la construction au 30 juin 2004.

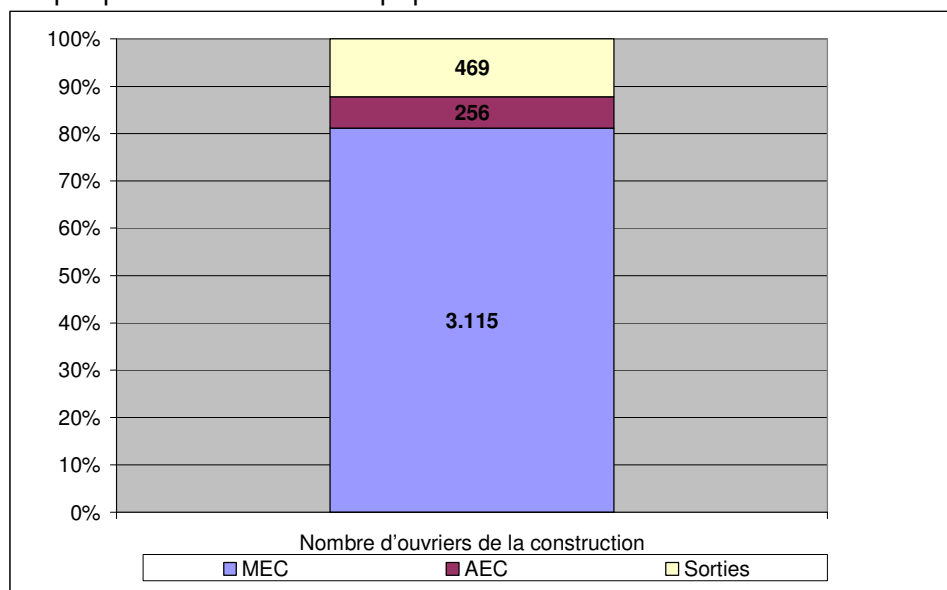
1. Luxembourg

Au 30 juin 2004 le secteur employait 3 840 ouvriers au total et, un an plus tard, nous constatons que:

- 81,1% de ces ouvriers (3 115) travaillent encore auprès du même employeur et que, par conséquent,
- 18,9% de ces ouvriers (725) avaient changé d'employeur. Cette rotation peut être scindée selon que l'ouvrier a changé d'employeur au sein du secteur (rotation interne ou rotation intrasectorielle) ou hors du secteur (rotation externe, intersectorielle).
 - 6,7% des ouvriers (256 personnes) ont changé d'employeur au sein du secteur de la construction.
 - 12,2 % des ouvriers (469 personnes) ont quitté le secteur.

Au 30 juin 2005 le secteur de la construction du Luxembourg a donc connu une rotation totale de 18,9% et un taux de sortie de 12,2%. Ces données sont illustrées dans le graphique 1.

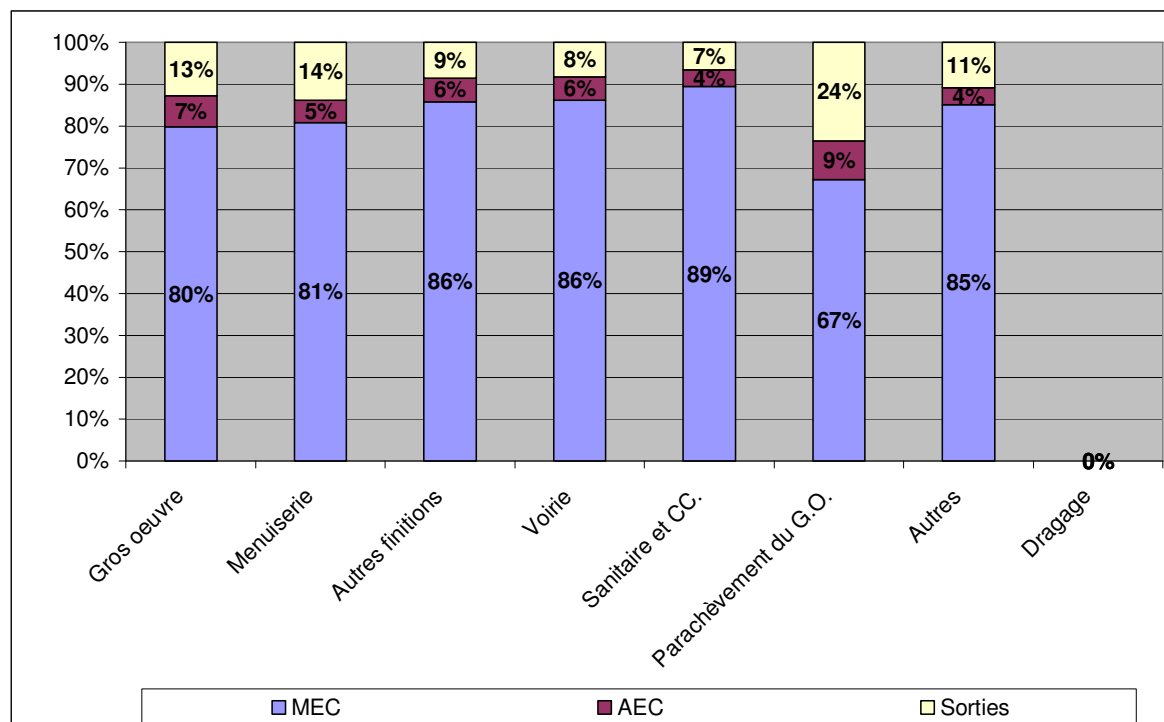
Graphique 1 : situation de la population des ouvriers de la construction de 2004 après un an



2. Le secteur

La rotation constatée dans la construction est représentée par sous-secteur au graphique 2.

Graphique 2 : situation de la population ouvrière construction de 2004 après un an, répartition par sous-secteur

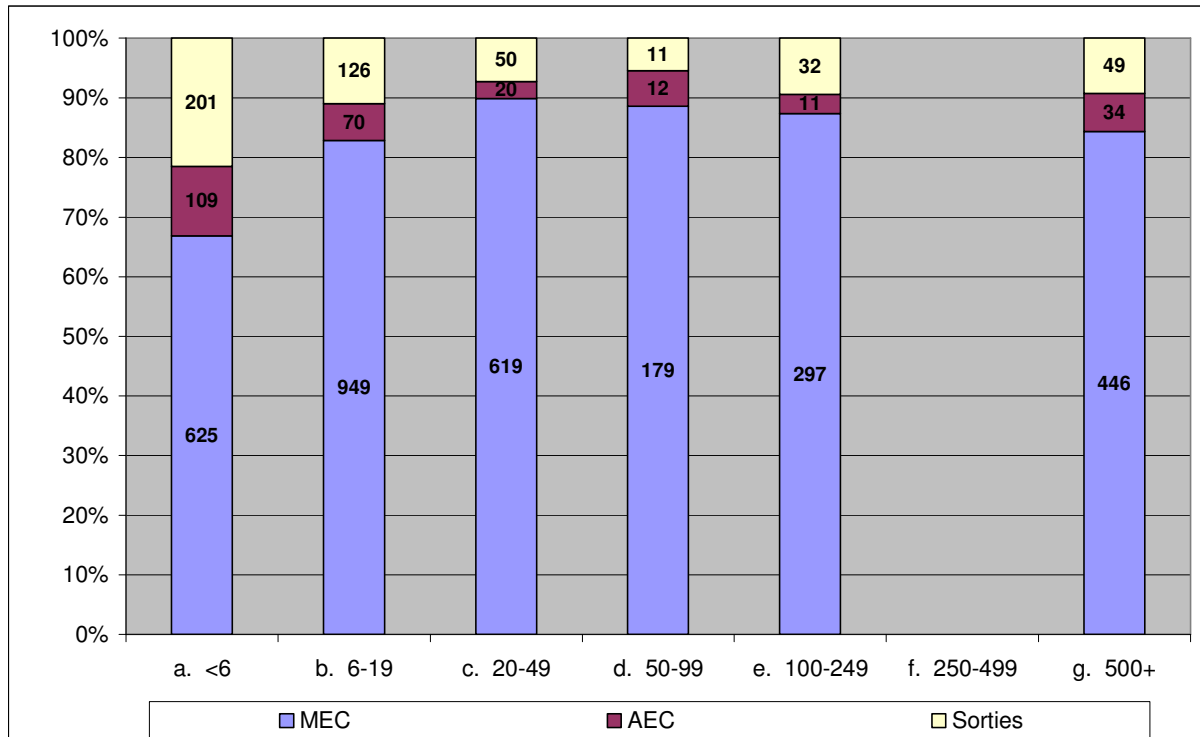


3. Taille de l'entreprise

Le graphique 3 rend la rotation du personnel par taille de l'entreprise. Il est frappant de constater que ce taux de rotation est plus élevé dans les PME que dans les grandes entreprises. Il va sans dire que cette rotation pose problème et qu'elle porte préjudice tant aux entreprises individuelles qu'à l'ensemble du secteur.

Plus la taille de l'entreprise augmente et plus la rotation interne et les départs du secteur diminuent.

Graphique 3: situation de la population ouvrière construction 2004 après un an, répartition selon la taille de l'entreprise



B. Spécifique

1. Même Employeur Construction (MEC)

Le tableau suivant reprend les ouvriers construction restant chez le même employeur.

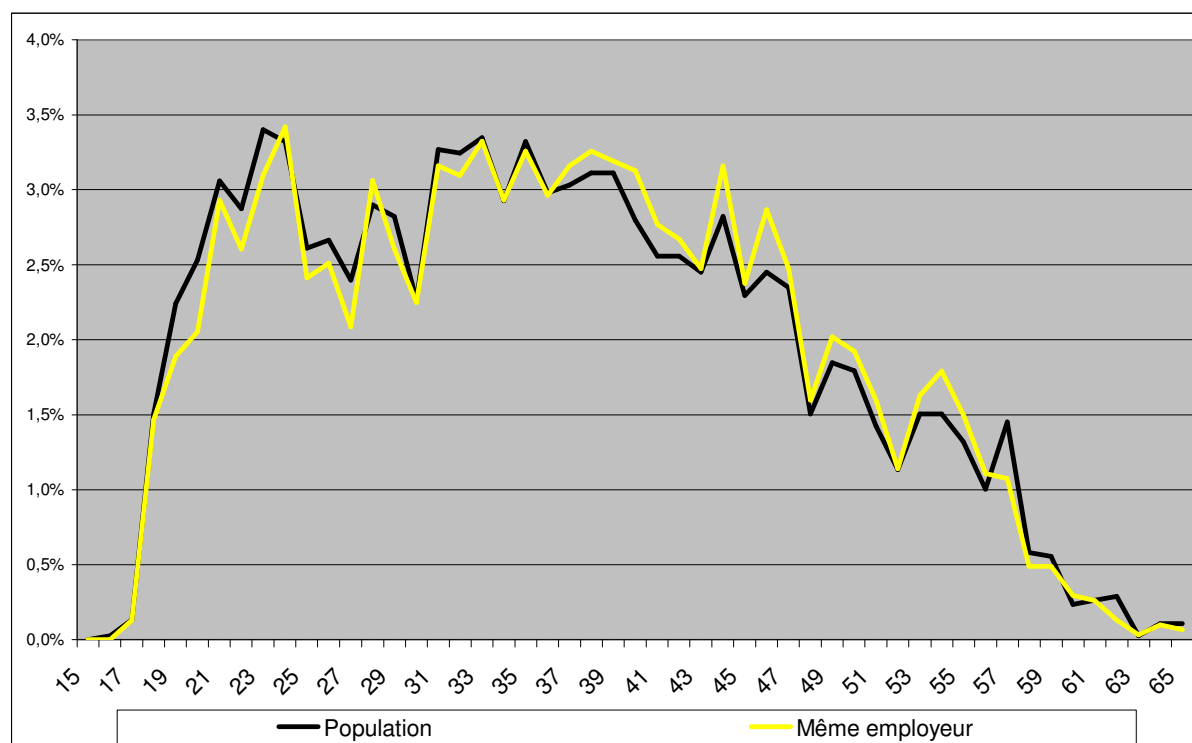
Tableau 1 : ouvriers du secteur fidèles à leur patron

Année	Population totale	Même employeur	Même employeur en %
2004	3.840	3.115	81,1%

a) Age

Dans ce paragraphe nous examinons la structure d'âge de la sous-population des ouvriers qui restent chez le même employeur. Le graphique 4 compare les ouvriers fidèles à leur patron selon leur tranche d'âge par rapport à la population totale. Afin de pouvoir comparer la répartition de la population totale avec celle de la sous-population fidèle au même patron, nous avons procédé au calcul du taux relatif par tranche d'âge (la proportion d'une tranche d'âge de la population donnée).

Graphique 4: répartition du nombre d'ouvriers dans la population totale et dans la sous-population 'même employeur' par tranche d'âge (données 2005)



b) Secteur

Le tableau suivant donne la répartition par sous-secteur de la population ouvrière construction restant chez le même employeur. Outre le nombre total d'ouvriers par sous-secteur vous y retrouvez ceux qui, un an après, sont toujours occupés par le même patron. Ce tableau permet d'apprécier si dans certains sous-secteurs les ouvriers ont plus de chances de rester chez le même employeur. Lorsque le pourcentage figurant dans la dernière colonne (même employeur en %) est supérieur à celui qui est indiqué en bas, dans la ligne 'total', l'ouvrier en question est plus enclin à rester chez le même employeur que son collègue 'moyen'.

Tableau 2: nombre d'ouvriers fidèles à leur patron selon le sous-secteur (données 2005)

Domaine	Population totale	Même employeur	Même employeur en %
Gros œuvre	2.318	1.850	79,8%
Menuiserie	298	241	80,9%
Autres finitions	141	121	85,8%
Voirie	535	461	86,2%
Sanitaire et CC.	152	136	89,5%
Parachèvement du gros œuvre	174	117	67,2%
Autres	222	189	85,1%
Dragage	0	0	-
Total	3.840	3.115	81,1%
<i>Inconnu</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>-</i>

c) Taille de l'entreprise

Le tableau n° 3 donne la répartition des ouvriers restant travailler chez le même employeur selon la taille de l'entreprise. Le nombre total par taille de l'entreprise est suivi du nombre de ceux qui, un an après, se trouvent toujours occupés par le même employeur. Ce tableau permet d'examiner l'incidence éventuelle de la taille de l'entreprise sur la tendance à changer d'employeur ou non. Lorsque le pourcentage figurant dans la dernière colonne (Même employeur en %) est supérieur au pourcentage en bas, dans la ligne 'Total', l'ouvrier de l'entreprise de la taille en question est censé être plus enclin à rester chez son employeur.

Tableau 3 : nombre et pourcentage d'ouvriers construction restant chez le même employeur selon la taille de l'entreprise (données 2005)

Taille de l'entreprise	Population totale	Même employeur	Même employeur en %
a. <6	935	625	66,8%
b. 6-19	1.145	949	82,9%
c. 20-49	689	619	89,8%
d. 50-99	202	179	88,6%
e. 100-249	340	297	87,4%
f. 250-499	0	0	-
g. 500+	529	446	84,3%
Total	3.840	3.115	81,1%

Il s'avère qu'au fur et à mesure que la taille de l'entreprise augmente, les ouvriers de la construction sont plus nombreux à avoir tendance à rester chez leur employeur.

Donc, la fidélité au patron semble augmenter proportionnellement avec la taille de l'entreprise. Parmi les raisons possibles de ce phénomène nous retenons les facteurs suivants :

- Plus d'opportunités de promotion interne
- Meilleure planification (plus de chantiers, possibilité de travailler plus près du domicile)
- Plus grande sécurité d'emploi
- Gestion des ressources humaines

2. Autre Employeur Construction (AEC)

Le tableau suivant concerne les ouvriers passés dans une autre entreprise de construction.

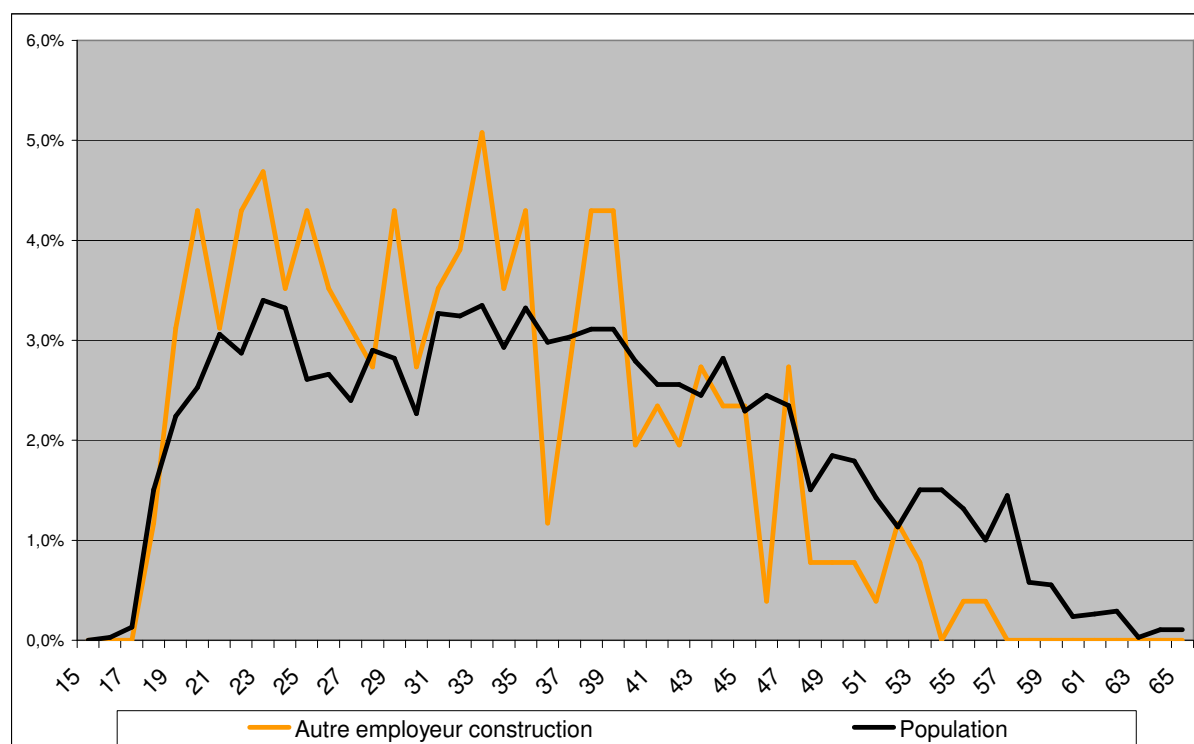
Tableau 4 : nombre et pourcentage d'ouvriers changeant d'employeur dans la construction

Année	Volume de l'emploi	Autre employeur construction	Autre employeur construction en %
2004	3.840	256	6,7%

a) Age

Le graphique n° 5 est analogue au graphique n°4: la population totale est projetée sur la sous-population de personnes qui, entre juin 2004 et juin 2005, ont choisi de changer d'employeur dans la construction. Ce qui frappe immédiatement c'est que la répartition de la sous-population se situe plus à gauche que celle de la population totale. Nous pouvons en déduire que ce sont principalement les jeunes qui décident de changer d'emploi tout en restant dans la construction. La rotation interne s'observe principalement jusqu'à l'âge de 40 ans. Alors que pour les ouvriers restant chez le même employeur nous avons une légère sous-représentation des plus jeunes, ici c'est l'inverse: il y a une surreprésentation des jeunes ouvriers. Il est probable que les jeunes commençant à travailler dans le secteur doivent d'abord trouver leur 'voie', tandis que les plus âgés ont eu plus souvent l'occasion de trouver un employeur qui leur convient.

Graphique 5: répartition du nombre de travailleurs dans la population totale et dans la sous-population 'autre employeur dans la construction', par tranche d'âge



b) Secteur

Le tableau suivant (5) donne la répartition, par sous-secteur construction, de la population d'ouvriers construction changeant d'employeur dans la construction. Outre le nombre total d'ouvriers par sous-secteur vous y retrouvez ceux qui, un an après, sont occupés dans une autre entreprise construction. Ce tableau permet d'apprécier si, dans certains sous-secteurs, les ouvriers ont plus tendance à changer d'employeur. Lorsque le pourcentage figurant dans la dernière colonne (autre employeur construction en %) est supérieur à celui qui est indiqué en bas, dans la ligne 'Total', l'ouvrier du sous-secteur en question a plus tendance à changer d'employeur au sein du secteur.

Tableau 5: nombre et pourcentage d'ouvriers construction changeant d'employeur, par sous-secteur (données 2005)

Domaine	Population totale	Autre employeur construction	Autre employeur construction en %
Gros œuvre	2.318	171	7,4%
Menuiserie	298	16	5,4%
Autres finitions	141	8	5,7%
Voirie	535	30	5,6%
Sanitaire et CC.	152	6	3,9%
Parachèvement du gros oeuvre	174	16	9,2%
Autres	222	9	4,1%
Dragage	0	0	-
Total	3.840	256	6,7%
<i>Inconnu</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>-</i>

d) Taille de l'entreprise

Au tableau n° 6 figure la répartition des ouvriers de la construction qui changent d'employeur au sein du secteur, selon la taille de l'entreprise. En regard de l'effectif total par taille de l'entreprise est affiché le nombre de ceux qui un an après ont changé d'employeur construction. Ce tableau permet d'apprécier l'incidence éventuelle de la taille de l'entreprise sur le fait de changer ou non d'employeur tout en restant dans la construction. Lorsque le pourcentage figurant dans la dernière colonne (Même employeur construction en %) est supérieur au pourcentage repris dans la ligne 'Total', l'ouvrier d'une entreprise de la taille correspondante est plus enclin à changer de patron construction.

Tableau 6 : nombre et pourcentage d'ouvriers construction changeant d'employeur, par taille d'entreprise (données 2005)

Taille de l'entreprise	Population totale	Autre employeur construction	Autre employeur construction en %
a. <6	935	109	11,7%
b. 6-19	1.145	70	6,1%
c. 20-49	689	20	2,9%
d. 50-99	202	12	5,9%
e. 100-249	340	11	3,2%
f. 250-499	0	0	-
g. 500+	529	34	6,4%
Total	3.840	256	6,7%

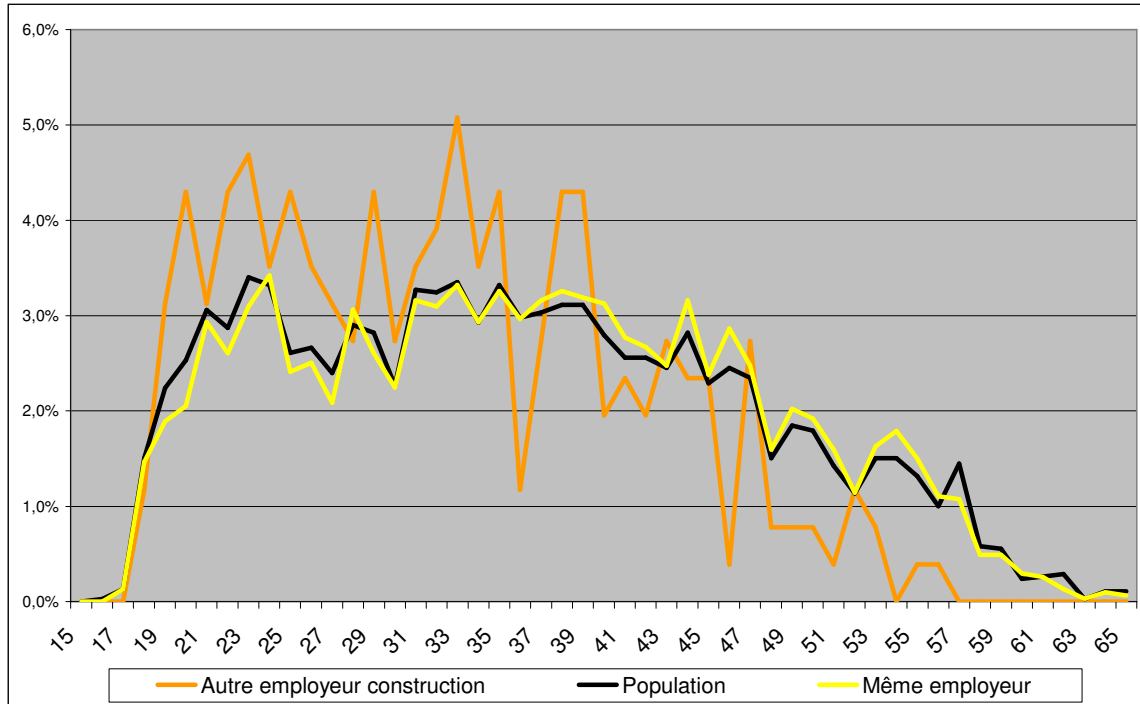
Pour la période considérée il est frappant de constater que ce sont plutôt les ouvriers occupés dans de petites entreprises qui ont tendance à changer de patron construction.

3. Comparaison MEC/ AEC

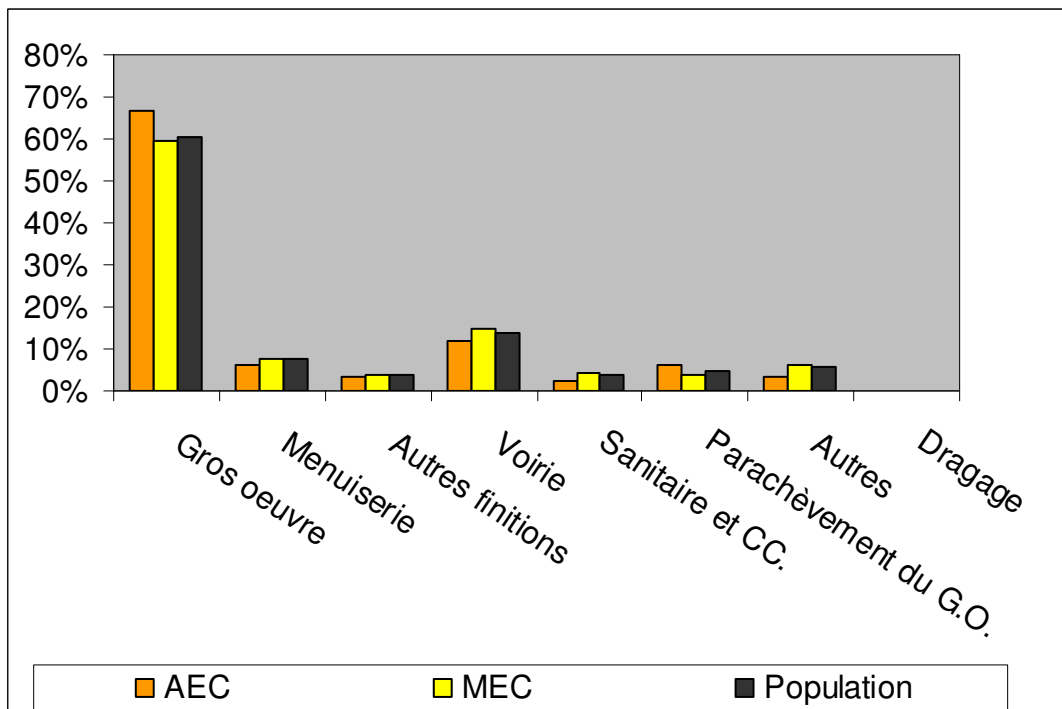
Ce chapitre procède à une comparaison des sous-populations respectives 'même employeur construction' et 'autre employeur construction' et ce, en les projetant sur la population totale. La comparaison est déclinée sur trois variables, à savoir: l'âge, le sous-secteur et la taille de l'entreprise.

Nous examinerons d'abord la répartition des âges (voir graphique 6). La thèse déjà citée se confirme: la répartition des âges de la sous-population 'même employeur construction' suit d'assez près celle de la population totale des ouvriers de la construction. Les jeunes sont un peu moins enclins à rester chez le même employeur tandis que les plus âgés ont moins tendance à 'bouger'. C'est ainsi que dans la répartition des âges de la sous-population 'autre employeur construction' nous constatons apparemment une surreprésentation des jeunes ouvriers. Les néophytes seraient donc plutôt enclins à changer d'employeur tout en restant dans le secteur de la construction. C'est probablement dû au fait que les jeunes doivent encore trouver leur 'voie', tandis que pour les anciens c'est beaucoup moins le cas.

Graphique 6: pourcentage des ouvriers, sur la population totale, des sous-populations 'Même employeur construction' et 'Autre employeur construction', selon l'âge (données 2005)

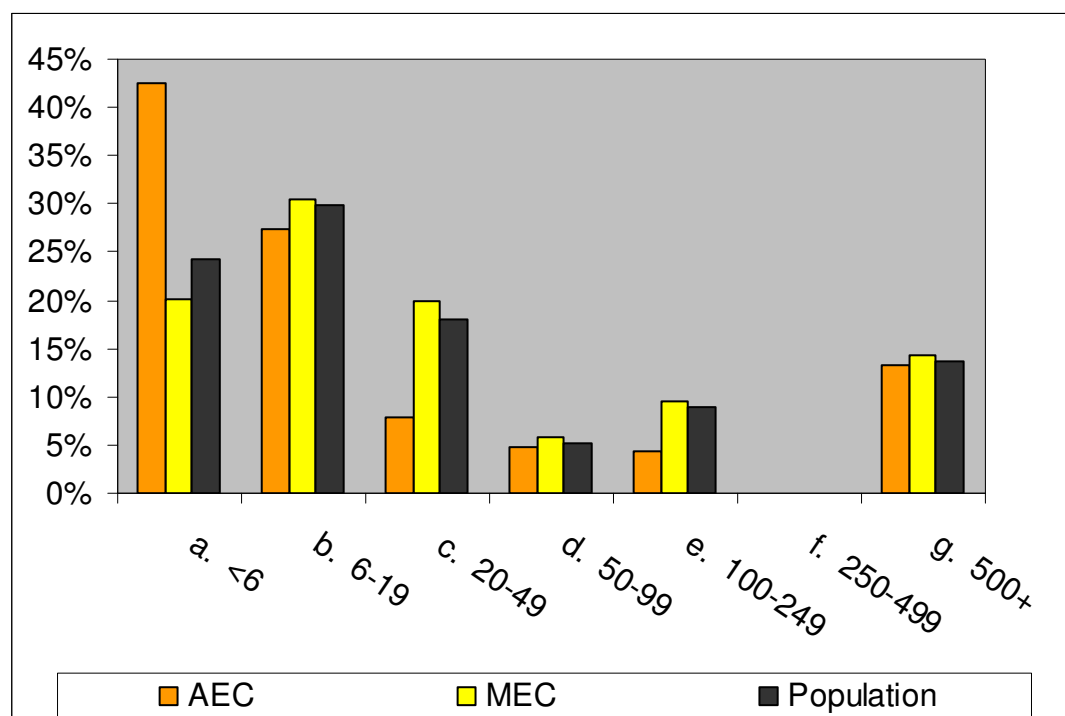


Graphique 7: 'Même employeur construction' et 'Autre employeur construction' – ventilation selon le secteur d'occupation (données 2005)



La troisième variable permettant une comparaison entre sous-populations 'même employeur construction' et 'autre employeur construction' est celle de la taille de l'entreprise.

Graphique 8: 'Même employeur construction' et 'Autre employeur construction' – ventilation selon la taille de l'entreprise (données 2005)



4. Flux de sorties

Nous abordons dans ce chapitre le flux de sorties. Nous entendons par là les ouvriers qui en juin 2004 étaient actifs dans le secteur de la construction mais qui, un an après, n'y étaient plus occupés en tant qu'ouvriers de la construction. Ce changement peut avoir différentes raisons: ils ont rejoint un autre employeur hors du secteur, ils sont décédés, pensionnés, malades, au chômage, ou alors, ils ont changé de statut (devenant employé ou indépendant...).

Le tableau n° 7 donne un aperçu de l'ampleur du flux de sorties du secteur de la construction.

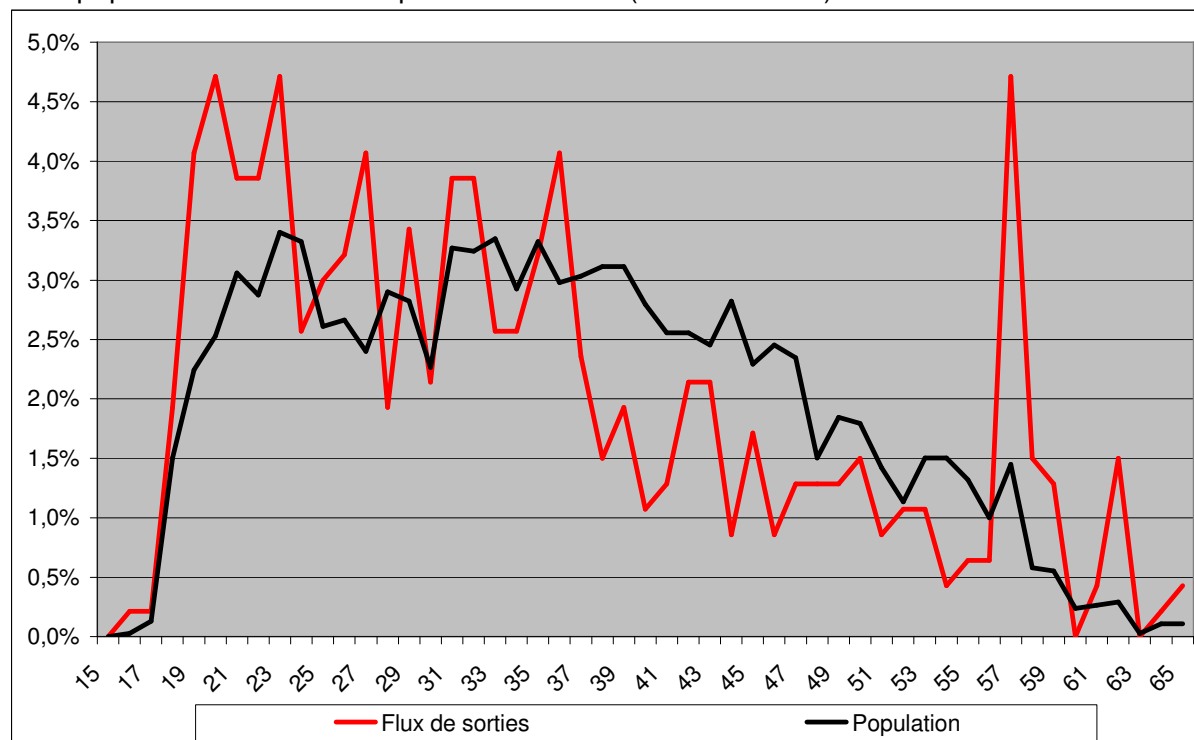
Tableau 7: Flux de sorties dans la construction

Année	Volume de l'emploi	Flux de sorties	Flux de sorties en %
2004	3.840	469	12,2%

a) Age

Pour étudier l'incidence de l'âge nous utilisons la même méthode que pour de l'analyse de la rotation interne (voir les graphiques 4 et 5). Dans le graphique n° 9 la répartition des tranches d'âge de la population totale est comparée à celle de la sous-population d'ouvriers ayant quitté le secteur.

Graphique 9: répartition par catégorie d'âge des ouvriers de la population totale et de la sous-population des ouvriers quittant le secteur (données 2005)



Du graphique n° 9 il ressort que ce sont principalement les jeunes ouvriers et les plus âgés qui quittent le secteur. Les motifs de ces départs sont variés: transition vers un employeur hors du secteur, changement de statut (d'ouvrier à employé), chômage, maladie,... Il est frappant de constater que le groupe de partants est en moyenne plus jeune que la sous-population 'autre employeur construction'. Les départs augmentent également dans la dernière tranche d'âge des actifs où il s'agit essentiellement de 'départs naturels': (pré)pension, décès, incapacité de longue durée,...

b) Secteur

Le tableau suivant (tableau n° 8) donne la répartition de la population ouvrière quittant le secteur selon le sous-secteur qui les a occupés. Outre leur nombre total par sous-secteur vous y retrouvez le nombre de ceux qui un an après, ne sont plus actifs dans le secteur de la construction. Ce tableau permet d'apprécier la probabilité relative d'un départ des ouvriers de la construction selon le sous-secteur qui les a occupés. Lorsque le pourcentage figurant dans la dernière colonne (taux de départ) est supérieur à celui donné en bas, dans la ligne 'Total', on estime qu'un ouvrier de ce sous-secteur est plus enclin à quitter le secteur de la construction.

Tableau 8 : répartition du flux sortant, par sous-secteur (données 2005)

Domaine	Population totale	Flux de sorties	Taux de départ
Gros œuvre	2.318	297	12,8%
Menuiserie	298	41	13,8%
Autres finitions	141	12	8,5%
Voirie	535	44	8,2%
Sanitaire & CC	152	10	6,6%
Parachèvement du gros oeuvre	174	41	23,6%
Autres	222	24	10,8%
Dragage	0	0	-
Total	3.840	469	12,2%
<i>Inconnu</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>-</i>

c) Taille de l'entreprise

Le tableau n° 9 donne la répartition des ouvriers de la construction quittant le secteur selon la taille de l'entreprise. La population totale par taille d'entreprise est suivie du nombre d'ouvriers qui ne sont plus actifs en tant que tels un an après. Ce tableau permet d'évaluer l'incidence possible de la taille de l'entreprise sur la fidélité au secteur. Lorsque le pourcentage figurant dans la dernière colonne (taux de départ) est supérieur à celui donnée en bas, dans la ligne 'Total', l'ouvrier occupé par une entreprise de la taille donnée est censé être plus enclin à quitter le secteur.

Tableau 9: répartition des ouvriers quittant le secteur selon la taille de l'entreprise (données 2005)

Taille de l'entreprise	Population totale	Flux de sorties	Taux de départ
a. <6	935	201	21,5%
b. 6-19	1.145	126	11,0%
c. 20-49	689	50	7,3%
d. 50-99	202	11	5,4%
e. 100-249	340	32	9,4%
f. 250-499	0	0	-
g. 500+	529	49	9,3%
Total	3.840	469	12,2%

De l'analyse du tableau il s'avère que les ouvriers des entreprises occupant moins de 6 travailleurs sont plus enclins à quitter le secteur.

d) Approfondissement

Dans le chef des ouvriers de la construction plusieurs motifs peuvent présider au choix de quitter le secteur. Vu leur importance le secteur est bien avisé de les connaître. Il faut d'abord faire une distinction entre les partants effectifs du secteur et les départs dits naturels. Par départs naturels nous entendons: (pré)pension et décès. Le tableau n° 10 présente une ventilation détaillée des flux de sorties. Le sigle PVACP concerne le pécule de vacances aux pensionnés, MACPP les mesures d'accompagnement (préalables à la prépension) et PVACI le pécule de vacances pour invalides. Le reste du groupe d'ouvriers faisant partie du flux sortant échappe à la saisie administrative au départ de bases de données gérées par le secteur et est donc répertorié comme étant des partants effectifs/volontaires.

Tableau 10: approfondissement des flux de sorties (FSE)

Flux sortant	unités	%
Partants	415	88,5%
Prépension	33	7,0%
Décès	16	3,4%
PVACP	2	0,4%
MACPP	3	0,6%
PVACI	0	0,0%
Incapacité longue durée	0	0,0%
Total	469	100,0%

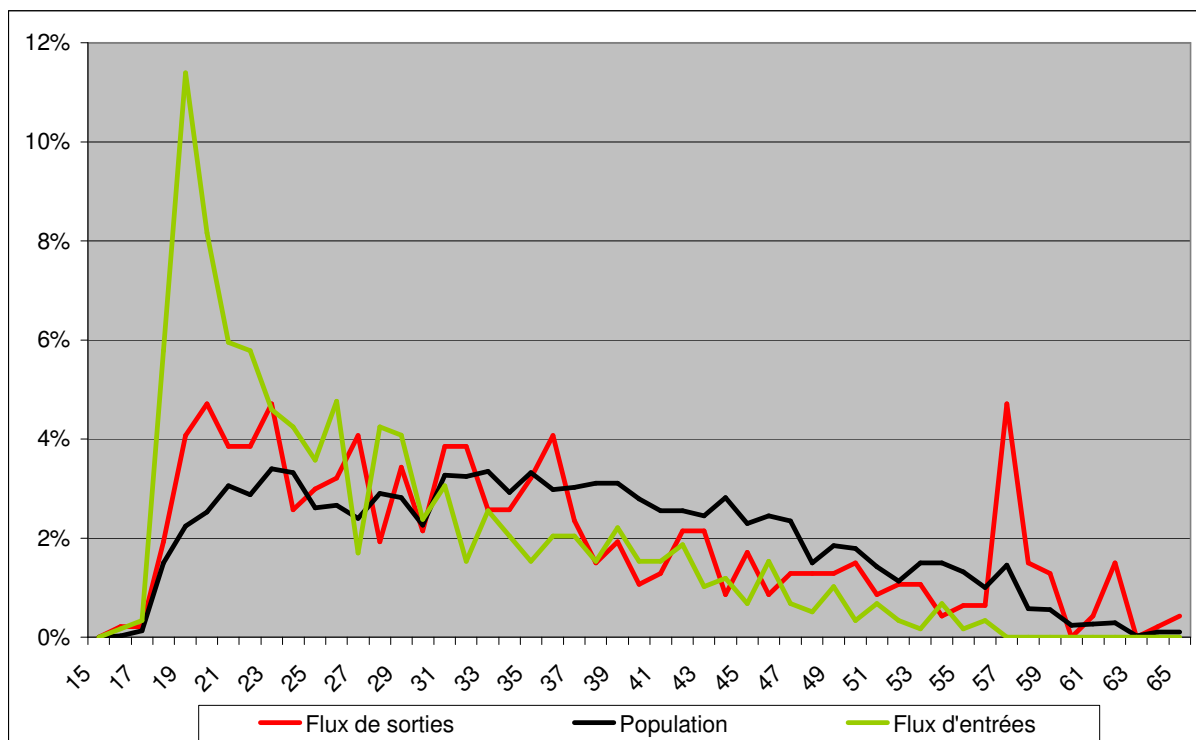
5. Comparaison AEC et flux de sorties

Une comparaison des populations 'autre employeur construction' et 'flux de sorties' présente un intérêt indéniable. En effet, pour le secteur il importe de connaître les facteurs déterminants possibles de la fidélité ou du départ d'un ouvrier de la construction.

Nous examinerons d'abord la variable de l'âge. Le graphique n° 11 est la projection comparative et superposée de la répartition des âges des populations 'autre employeur construction' (AEC), 'flux de sorties' et population totale.

Tant dans la population 'autre employeur construction' que dans celle du 'flux de sorties' il y a une surreprésentation des jeunes par rapport à la population totale. Cependant la représentation des jeunes est plus marquée dans la population 'flux de sorties' que chez les AEC. Dans la population sortante il y a, logiquement, un 'pic' à partir de 55 ans (pré-pension).

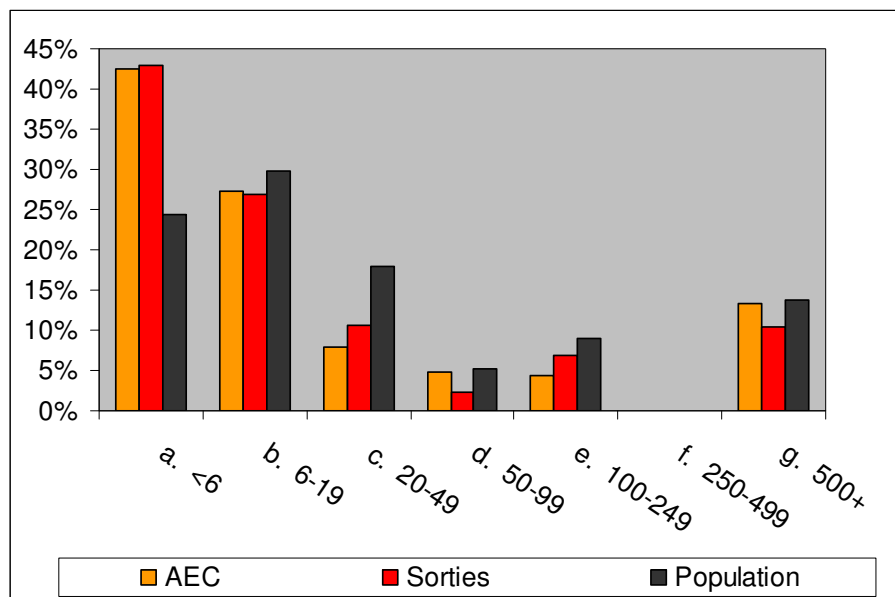
Graphique 11 : répartition des ouvriers, selon les tranches d'âge, de la population totale, de la sous-population 'flux de sorties' et de celle de 'autre employeur construction' (données 2005).



Une deuxième variable à analyser est la taille de l'entreprise. Le graphique n° 12 reprend la comparaison entre les populations 'autre employeur construction' (AEC) et celle des flux de sorties, par rapport à l'ensemble de l'effectif ouvrier de la construction. Conclusion: tant dans les AEC que dans le flux de sorties il y a une surreprésentation des ouvriers occupés par

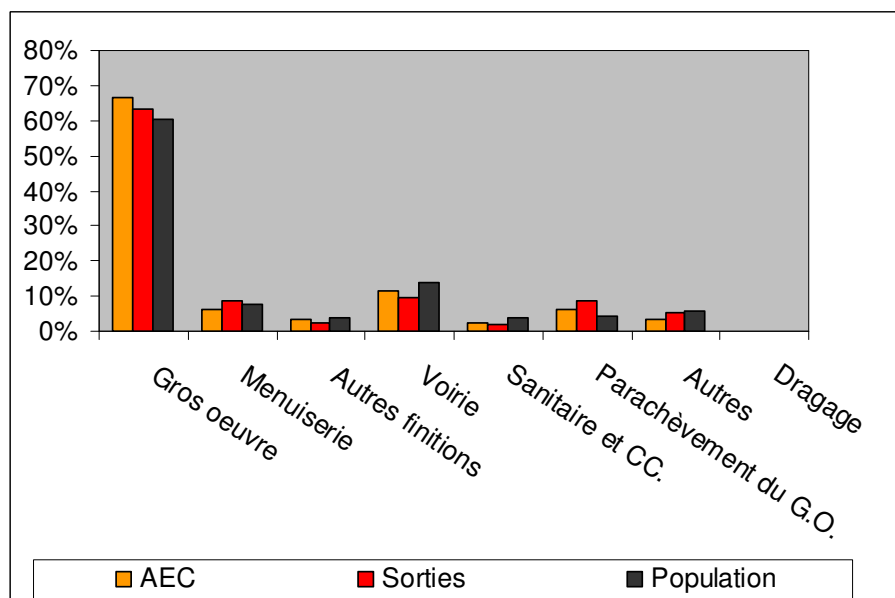
une entreprise occupant moins de 6 travailleurs. La tendance est inversée dans les entreprises d'une autre taille.

Graphique 12: 'Autre employeur construction' et 'Flux de sorties', ventilation selon la taille de l'entreprise (données 2005)



La même analyse peut également être effectuée sur la variable sous-secteur.

Graphique 13: 'Autre employeur construction' et 'Flux de sorties', répartition déclinée par secteur d'occupation (données 2005)



6. Flux d'entrées

Après l'analyse des flux de sorties et donc de l'effectif ouvrier perdu pour la construction, il y a lieu de se focaliser sur l'ampleur et les facteurs déterminants du flux d'entrées.

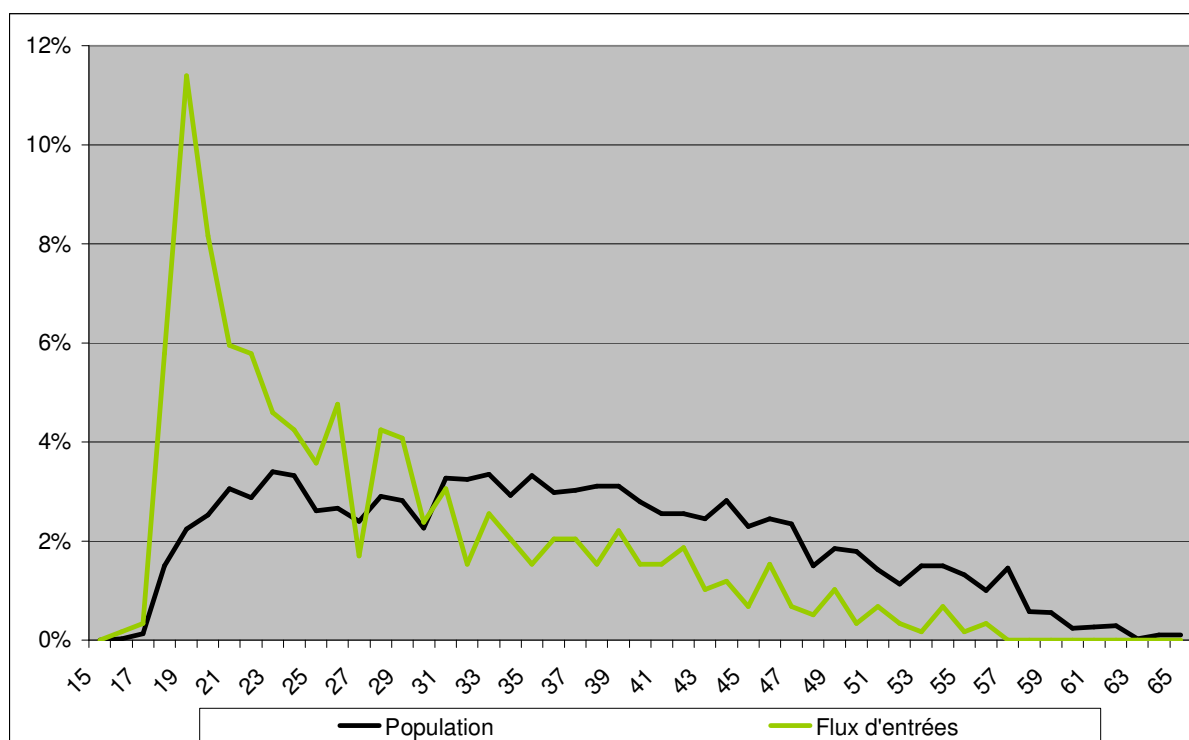
Tableau 12 : flux d'entrées dans la construction

Année	Volume de l'emploi	Entrées	Entrées en %
2004	3.840	602	15,7%

a) Age

Le graphique n° 13 donne une projection de la sous-population des entrées ouvriers construction sur la population totale. Ce qui saute aux yeux, mais qui n'a rien d'étonnant, c'est la prépondérance des jeunes entrants.

Graphique 13: taux d'entrée des ouvriers construction, par tranche d'âge (données 2005)



b) Secteur

Le tableau suivant (tableau 13) reprend la population et le pourcentage ouvriers construction 'entrées' selon les sous-secteurs. La population totale est suivie du nombre d'entrées 'un an après'.

Tableau 13: flux d'entrées par sous-secteur (données 2005)

Domaine	Population totale	Entrées	Entrées en %
Gros œuvre	2.318	391	16,9%
Menuiserie	298	44	14,8%
Autres finitions	141	26	18,4%
Voirie	535	54	10,1%
Sanitaire et CC	152	28	18,4%
Parachèvement du GO	174	30	17,2%
Autres	222	29	13,1%
Dragage	0	0	-
Total	3.840	602	15,7%
<i>Inconnu</i>	0	-	-

c) Taille de l'entreprise

Le tableau n° 14 donne la répartition des ouvriers entrant dans le secteur de la construction, selon la taille de l'entreprise. Outre le nombre total d'ouvriers par taille de l'entreprise le relevé reprend le nombre et le pourcentage de ceux qui ont fait leur entrée en tant qu'ouvrier un an après.

Tableau 14: le nombre d'ouvriers entrant dans la construction, selon la taille de l'entreprise (données 2005)

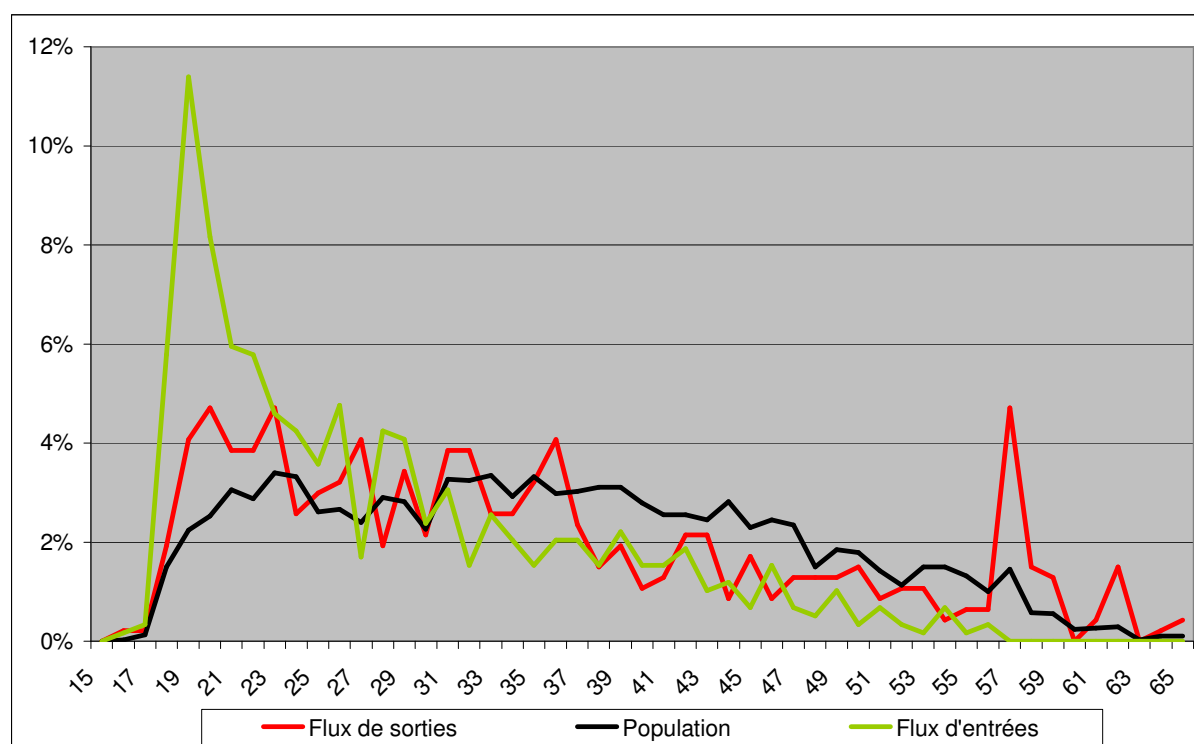
Taille de l'entreprise	Population totale	Entrées	Entrées en %
a. <6	935	175	18,7%
b. 6-19	1.145	192	16,8%
c. 20-49	689	86	12,5%
d. 50-99	202	22	10,9%
e. 100-249	340	31	9,1%
f. 250-499	0	0	-
g. 500+	529	96	18,1%
Total	3.840	602	15,7%

7. Comparaison des flux d'entrées et de sorties

Les populations entrante et sortante se prêtent à une analyse comparative en fonction de variables telles que l'âge et le sous-secteur.

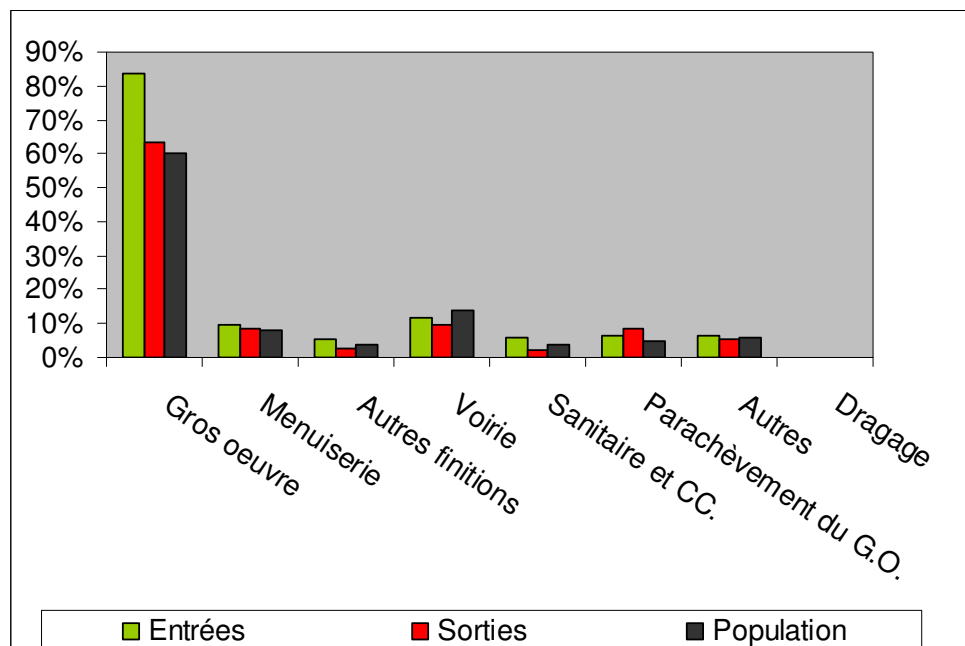
Le graphique n° 14 donne la comparaison de la répartition des âges dans les flux d'entrées et de sorties par rapport à la population totale des ouvriers de la construction. Tant au niveau des entrants qu'au niveau des sortants ce sont les plus jeunes qui sont surreprésentés. Dans les jeunes entrants la tendance est plus marquée du fait de l'afflux des néophytes issus de l'enseignement. Mais ces jeunes ont aussi tendance à bouger en quittant le secteur, ce qui n'arrange pas le secteur, bien entendu. L'afflux enregistré au départ est en partie perdu par la suite. Cette saignée est considérable.

Graphique 14: répartition des âges dans les flux d'entrées et de sorties (données 2005)

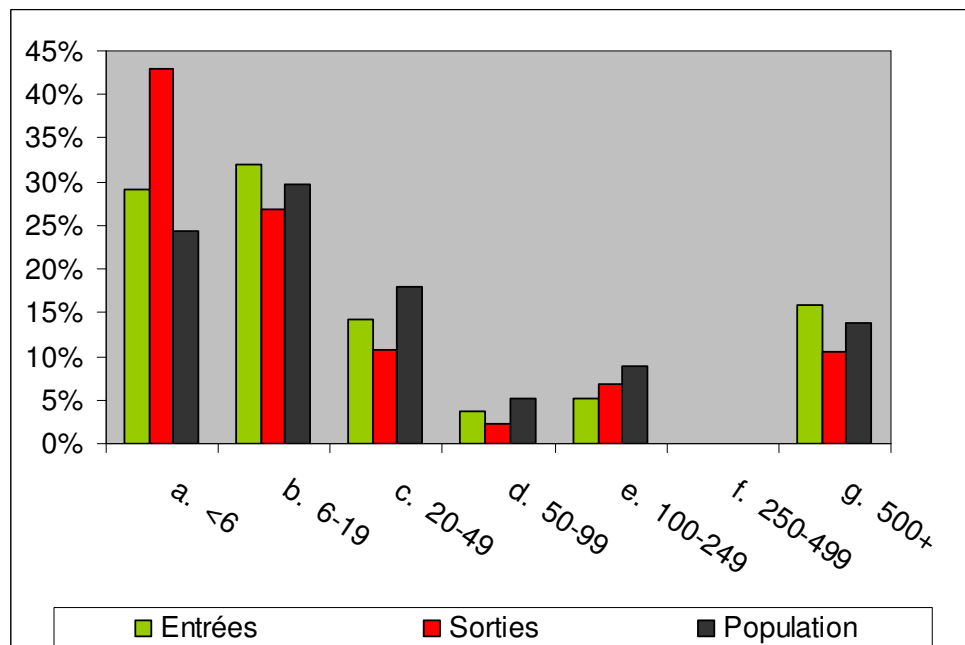


La deuxième variable permettant une comparaison analytique des flux entrants et sortants est le sous-secteur.

Graphique 15: ventilation des flux d'entrées et de sorties selon le secteur d'activité (données 2005)



Graphique 16: ventilation des flux d'entrées et de sorties selon la taille de l'entreprise (données 2005)



C. Tableau global

Ce chapitre dresse un tableau global de la rotation du personnel dans le secteur de la construction. Il juxtapose toutes les populations spécifiées ci-avant, notamment celles ayant un 'même employeur construction', un 'autre employeur construction', 'flux de sorties' et 'flux d'entrées'.

1. Proportion

Le tableau n° 15 retrace l'évolution de la rotation du personnel dans la construction au cours de la période 1994-2004. Ce qui frappe d'emblée est la régression de la rotation totale depuis 1994. En effet, le taux de rotation totale (AEC + flux de sorties) établi à 26,7 % en 1994 s'est tassé à 21,9 % en 2004, dix ans après. Ce résultat est essentiellement dû à la diminution progressive des flux de sorties.

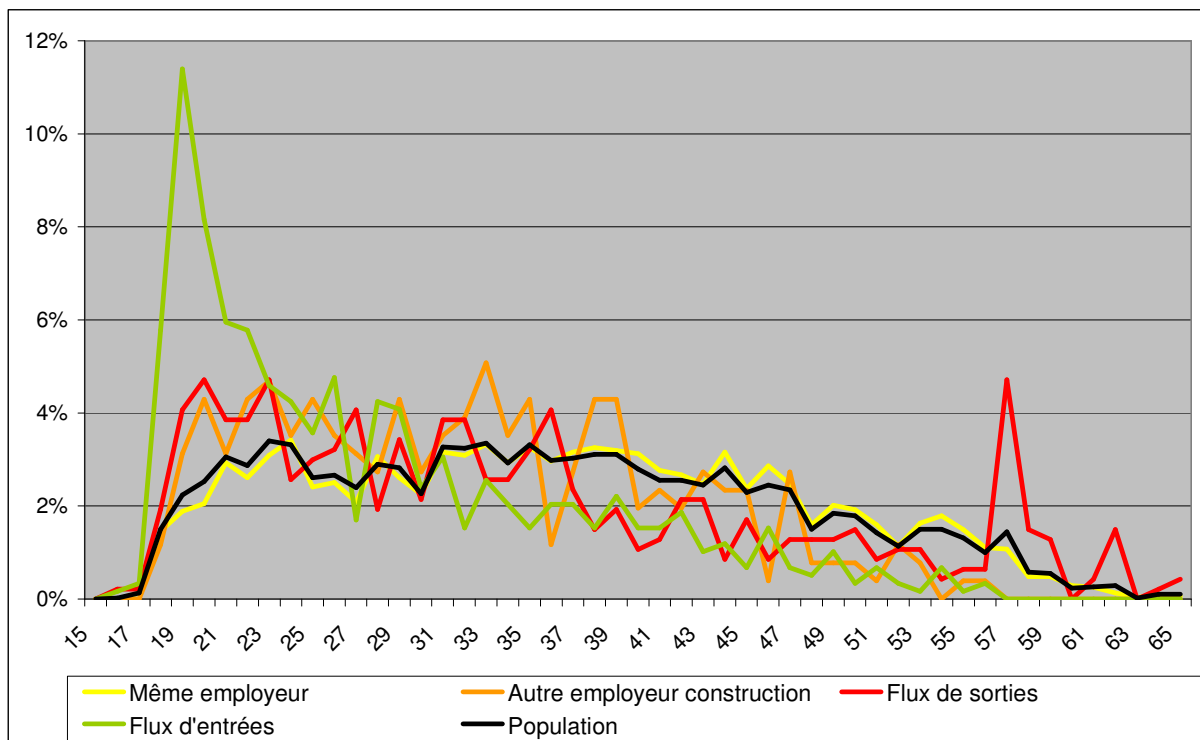
Tableau 15: évolution de la rotation dans le secteur de la construction

Année	mec	aec	sorties	entrées
2004	81,1%	6,7%	12,2%	15,7%

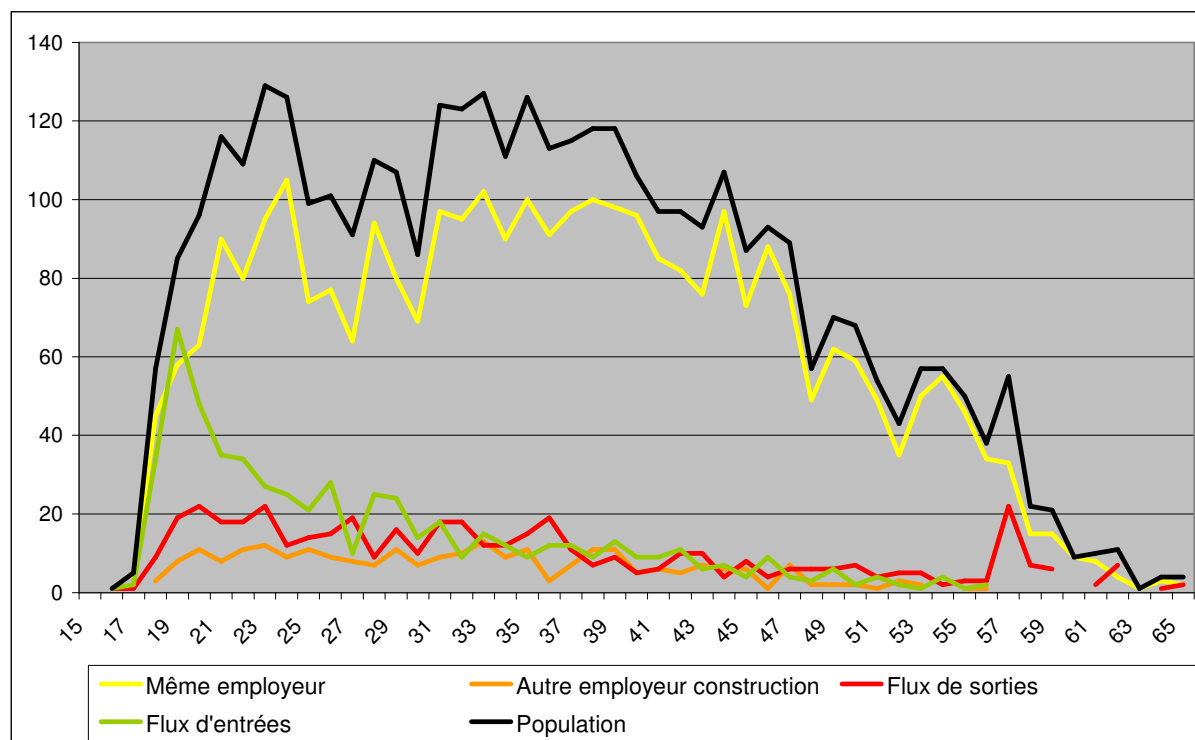
2. Age

Le graphique n° 17 donne les répartitions relatives des différentes sous-populations et de la population totale selon la tranche d'âge. La répartition par tranche d'âge du groupe 'même employeur construction' est voisine de celle de la population totale. Les sous-populations 'sorties' et 'autre employeur construction' sont relativement plus jeunes. Dans le flux de sorties se trouvent évidemment beaucoup d'ouvriers âgés (pré pensions et décès). Dans le flux d'entrées il y a une forte représentation de jeunes mais ce 'gain' est en partie perdu par la quantité de jeunes sortants.

Graphique 17: répartition des âges dans la rotation de l'effectif construction, taux relatifs (données 2005)



Graphique 18: répartition des âges dans la rotation de l'effectif construction, chiffres absolus (données 2005)



Nous pouvons également établir la répartition des âges en chiffres absolus (graphique 18). En additionnant les personnes représentées par les traits de couleur nous obtenons la population totale (courbe noire).

3. Secteur

Le tableau n° 15 donne pour ces mêmes populations le taux de rotation par sous-secteur.

Tableau 15: rotation dans la construction selon le sous-secteur (données 2005)

Domaine	Même employeur en %	Autre employeur en %	Départs en %	Entrées en %
Gros oeuvre	79,8%	7,4%	12,8%	16,9%
Menuiserie	80,9%	5,4%	13,8%	14,8%
Autres finitions	85,8%	5,7%	8,5%	18,4%
Voirie	86,2%	5,6%	8,2%	10,1%
Sanitaire et CC	89,5%	3,9%	6,6%	18,4%
Parachèvement du gros oeuvre	67,2%	9,2%	23,6%	17,2%
Autre	85,1%	4,1%	10,8%	13,1%
Dragage	-	-	-	-
Total	81,1%	6,7%	12,2%	15,7%

4. Taille de l'entreprise

Au tableau n° 16 la rotation du personnel construction est ventilée selon la taille de l'entreprise. Apparemment la fidélité au même employeur semble croître avec la taille de l'entreprise; plus la taille est importante, moins l'ouvrier aura tendance à changer d'employeur au sein du secteur, et moins il semble être enclin à quitter le secteur.

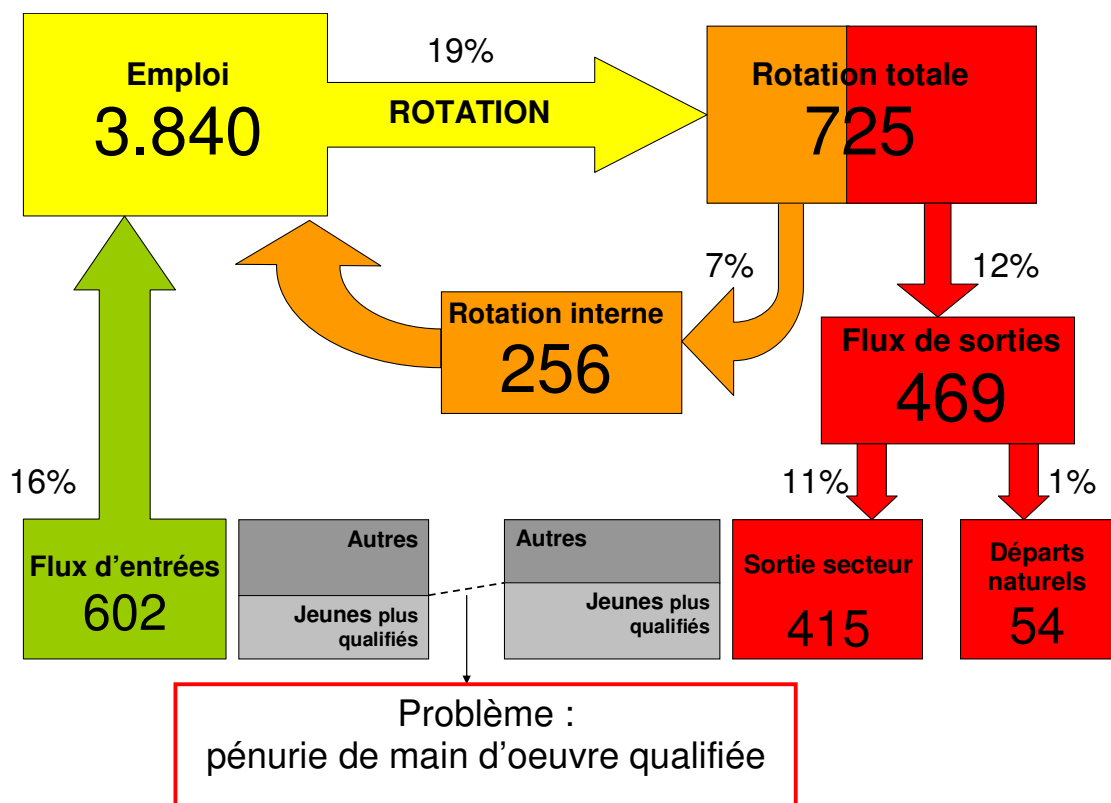
Tableau 16: rotation du personnel dans le secteur de la construction selon la taille de l'entreprise (données 2005)

Taille de l'entreprise	mec	aec	départs	entrées
a. <6	66,8%	11,7%	21,5%	18,7%
b. 6-19	82,9%	6,1%	11,0%	16,8%
c. 20-49	89,8%	2,9%	7,3%	12,5%
d. 50-99	88,6%	5,9%	5,4%	10,9%
e. 100-249	87,4%	3,2%	9,4%	9,1%
f. 250-499	-	-	-	-
g. 500+	84,3%	6,4%	9,3%	18,1%
Total	81,1%	6,7%	12,2%	15,7%

5. Schéma

Le schéma ci-dessous illustre la rotation de la population ouvrière sur une année à partir de juin 2004.

Graphique 19: aperçu schématique de la rotation dans le secteur de la construction (chiffres 2005)



Environ 725 des quelque 3.840 ouvriers occupés (19 %) ont changé d'employeur au cours de la période considérée. De ces 725 ouvriers environ 256 ont changé d'employeur au sein du secteur. 469 ouvriers (12 %) ont quitté le secteur. Dans ce nombre sont inclus 54 départs naturels: ouvriers partis en (pré)pension, en incapacité de travail de longue durée ou encore décédés. Les 415 ouvriers partants sont soit passés dans un autre secteur, soit au chômage ou ils ont changé de statut, devenant employé ou indépendant.

III. Flux entrant possible et afflux nécessaire

1. Au niveau national

Tableau 17: estimation du flux de sorties et du flux d'entrées potentielles en Belgique, par métier

Métier	Estim. Sorties		Entrées potentielles							
	# ouvr	Estim. Sorties	Total entrées potentielles	Ens. plein exercice	RAJ	RAC	Influx autres alternances	Classes Moyennes	Form. de base	PFI-FPI
Maçon	27.472	3.053	3.961	983	143	275	647	404	799	710
Menuisier-charpentier	18.497	2.016	2.830	1.767	37	46	196	277	239	268
Ouvrier routier	13.494	1.473	311	0	25	24	20	5	167	70
Coffreur	9.046	1.002	345	78	15	11	6	1	199	35
Chauffeur	8.180	895	0	0	0	0	0	0	0	0
Peintre-décorateur	7.765	851	1.116	215	17	89	46	160	352	237
Conducteur d'engins de chantier	7.059	769	224	52	0	1	0	0	141	30
Couvreur	6.062	672	737	6	19	143	57	194	166	152
Monteur en chauffage central	5.933	658	861	336	10	103	0	158	147	107
Installateur sanitaire	5.396	598	654	285	17	33	0	90	98	131
Plafonneur	4.826	532	666	0	13	45	25	98	259	226
Etancheur	4.666	518	63	2	13	0	0	10	35	3
Ferrailleur	3.968	436	31	0	0	0	0	0	0	31
Carreleur-mosaïste	3.565	392	659	0	19	45	43	99	298	155
Réalisateur de l'agencement intérieur	3.190	348	54	23	6	19	0	0	0	6
Isolateur industriel	2.654	281	73	0	8	6	0	0	27	32
Tailleur de pierre	2.346	253	105	9	0	3	0	19	18	56
Conducteur de grues mobile et télescopique	2.086	227	6	0	0	0	0	0	5	1
Monteur d'échafaudages	2.085	228	126	0	0	0	0	0	93	33
Peintre industriel	1.975	217	55	0	0	3	0	0	43	9
Monteur d'éléments préfabriqués	1.891	208	7	0	0	1	0	0	0	6
Chapiste	1.857	204	18	2	2	2	0	1	0	11
Magasinier	1.615	177	0	0	0	0	0	0	0	0
Conducteur de grue à tour	1.343	149	34	0	0	0	0	0	26	8
Rejointoyeur	1.200	132	70	0	4	3	0	45	0	18
Façadier	1.058	117	65	0	0	14	0	0	0	51
Mécanicien de dragage	999	110	0	0	0	0	0	0	0	0
Réparateur de béton	990	109	21	0	1	3	0	0	0	17
Vitrier	948	103	102	0	0	1	0	16	0	85
Puisatier	856	92	4	0	0	1	0	0	0	3
Ouvrier de dragage	708	76	20	20	0	0	0	0	0	0
Foreur	656	74	1	0	0	0	0	0	0	1
Batteur de pieux	389	77	9	0	0	0	0	0	0	9
Total	154.774	17.046	13.228	3.778	349	871	1.040	1.577	3.112	2.501

Le tableau n° 17 nous apprend que selon toute probabilité les ouvriers construction sortants, donc des gens expérimentés, seront plus nombreux que les entrants qualifiés. La carence se manifeste de manière aiguë pour les métiers suivants (le top 10 des fonctions critiques):

1. Ouvrier routier
2. Chauffeur
3. Coffreur
4. Conducteur d'engins de chantier
5. Etancheur
6. Ferrailleur
7. Réalisateur de l'agencement intérieur
8. Conducteur de grues mobile et télescopique
9. Isolateur industriel
10. Monteur d'éléments préfabriqués

Le tableau 18 reprend l'aperçu local.

2. Luxembourg

Tableau 18: estimation du flux de sorties et du flux d'entrées potentielles en Luxembourg, par métier

Métier	Estim. Sorties		Entrées potentielles							
	# ouvr	Estim. Sorties	Total entrées potentielles	Ens. plein exercice	RAJ	RAC	Influx autres alternances	Classes Moyennes	Form. de base	PFI
Batteur de pieux	9	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Carreleur-mosaïste	73	9	23	0	0	4	2	0	13	4
Chapiste	47	6	1	0	0	1	0	0	0	0
Chauffeur	221	28	0	0	0	0	0	0	0	0
Coffreur	295	37	0	0	0	0	0	0	0	0
Conducteur de grue à tour	45	6	0	0	0	0	0	0	0	0
Conducteur de grues mobile et télescopique	60	7	0	0	0	0	0	0	0	0
Conducteur d'engins de chantier	219	28	2	0	0	0	0	0	0	2
Couvreur	159	20	35	0	0	11	7	7	10	0
Etancheur	117	15	0	0	0	0	0	0	0	0
Façadier	27	3	5	0	0	3	0	0	0	2
Ferrailleur	104	13	0	0	0	0	0	0	0	0
Foreur	21	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Installateur sanitaire	95	12	4	0	0	0	0	0	0	4
Isolateur industriel	24	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Maçon	906	114	167	31	0	22	52	19	0	43
Magasinier	43	5	0	0	0	0	0	0	0	0
Mécanicien de dragage	24	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Menuisier-charpentier	517	65	78	36	0	4	5	19	8	6
Monteur d'échafaudages	35	4	0	0	0	0	0	0	0	0
Monteur d'éléments préfabriqués	53	7	0	0	0	0	0	0	0	0
Monteur en chauffage central	96	12	29	0	0	6	0	9	12	2
Ouvrier de dragage	7	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Ouvrier routier	476	60	0	0	0	0	0	0	0	0
Peintre industriel	25	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Peintre-décorateur	109	14	25	1	0	7	3	9	0	5
Plafonneur	172	22	34	0	0	7	0	19	8	0
Puisatier	10	1	1	0	0	1	0	0	0	0
Réalisateur de l'agencement intérieur	79	10	0	0	0	0	0	0	0	0
Rejointoyeur	26	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Réparateur de béton	30	4	0	0	0	0	0	0	0	0
Tailleur de pierre	43	5	0	0	0	0	0	0	0	0
Vitrier	18	2	4	0	0	0	0	0	0	4
Total	4.184	527	408	68	0	66	69	82	51	72

Le tableau n° 18 nous apprend que, en Luxembourg, selon toute probabilité les ouvriers construction sortants, donc des gens expérimentés, seront plus nombreux que les entrants qualifiés. La carence se manifeste de manière aiguë pour les métiers suivants (le top 10 des fonctions critiques):

1. Ouvrier routier
2. Coffreur
3. Chauffeur
4. Conducteur d'engins de chantier
5. Etancheur
6. Ferrailleur
7. Réalisateur de l'agencement intérieur
8. Installateur sanitaire
9. Conducteur de grues mobile et télescopique
10. Monteur d'éléments préfabriqués



FFC: Fonds de Formation professionnelle de la Construction

Rue Royale 45

1000 Bruxelles

Tél. : 02 210 03 33

Fax : 02 210 03 99