



HERMES

“Connaître le passé est comprendre le présent”

**Étude de la rotation du personnel dans
le secteur de la construction : Wallonie**

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. Wallonie	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	13
2. Autre Employeur Construction (AEC)	15
a) Age	15
b) Secteur	16
c) Taille de l'entreprise	18
d) Destination	19
3. Comparaison MEC/ AEC	20
4. Flux de sorties	23
a) Age	23
b) Secteur	24
c) Taille de l'entreprise	26
d) Approfondissement	27
5. Comparaison AEC et flux de sorties	28
6. Flux d'entrées	31
a) Age	31
b) Secteur	32
c) Taille de l'entreprise	33
7. Comparaison des flux d'entrées et de sorties	34
C. <i>Tableau global</i>	36
1. Historique	36
2. Age	37
3. Secteur	39
4. Taille de l'entreprise	40
5. Schéma	41
III. Flux entrant possible et afflux nécessaire	42
1. Au niveau national	42
2. Wallonie	44

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 régional, notamment pour la Wallonie.

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.

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.

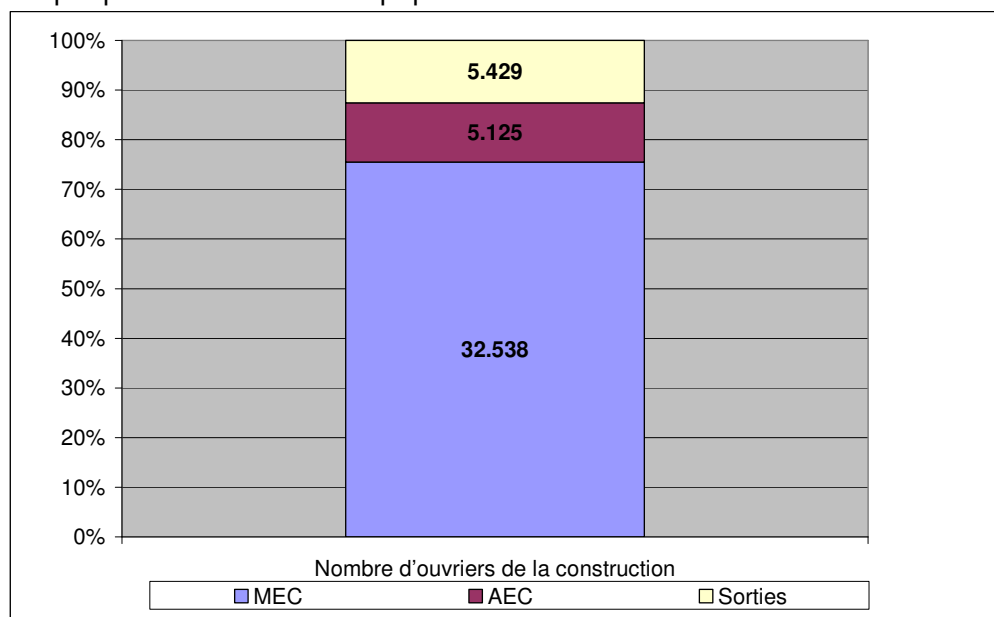
1. Wallonie

Au 30 juin 2004 le secteur employait 43 092 ouvriers au total et, un an plus tard, nous constatons que:

- 75,5% de ces ouvriers (32 538) travaillent encore auprès du même employeur et que, par conséquent,
- 24,5% de ces ouvriers (10 554) 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).
 - 11,9% des ouvriers (5 125 personnes) ont changé d'employeur au sein du secteur de la construction.
 - 12,6% des ouvriers (5 429 personnes) ont quitté le secteur.

Au 30 juin 2005 le secteur de la construction a donc connu une rotation totale de 24,5% et un taux de sortie de 12,6%. Ces données sont illustrées dans le graphique 1.

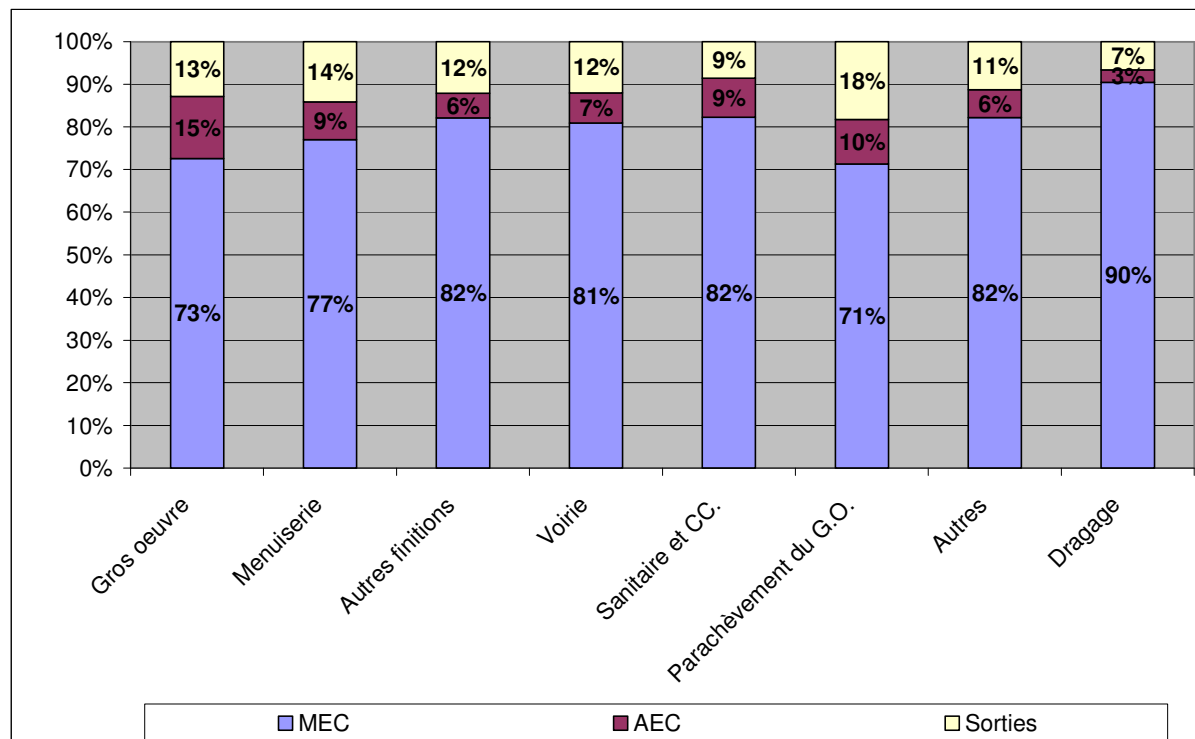
Graphique 1 : situation de la population des ouvriers de la construction de 2004 après un an



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



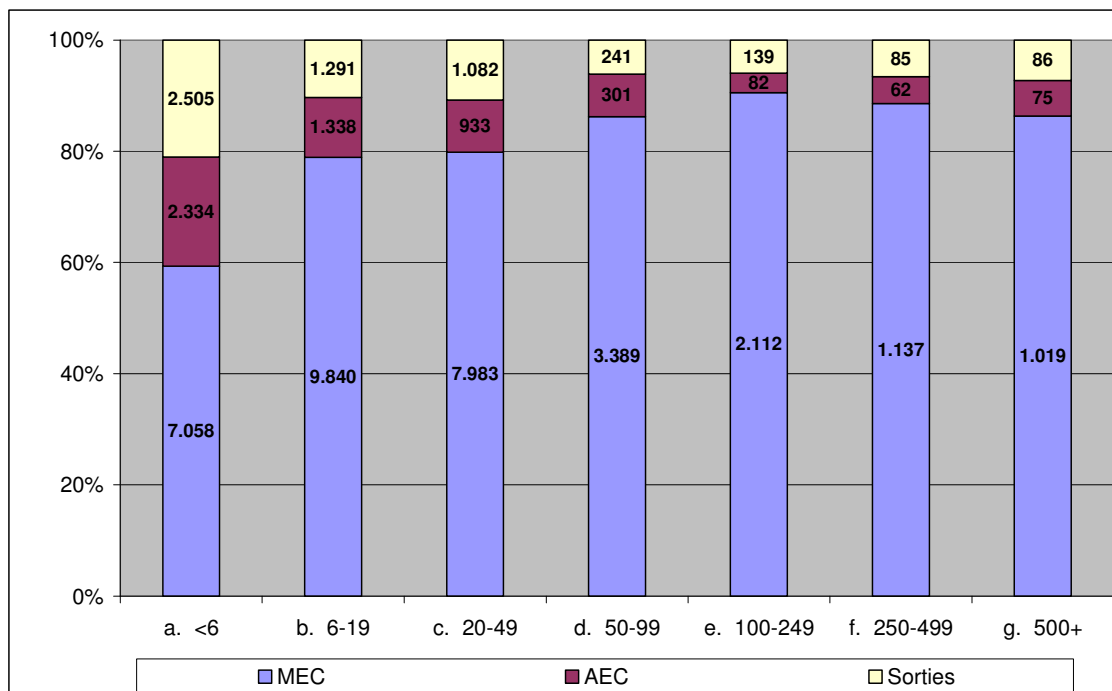
3. Taille de l'entreprise

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. Donc, plus une entreprise est grande, moins nombreux seront les ouvriers enclins à changer d'employeur dans le secteur ou à quitter carrément celui-ci.

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 %
1994	45.521	31.611	69,4 %
1998	43.159	31.670	73,4 %
2004	43.092	32.538	75,5 %

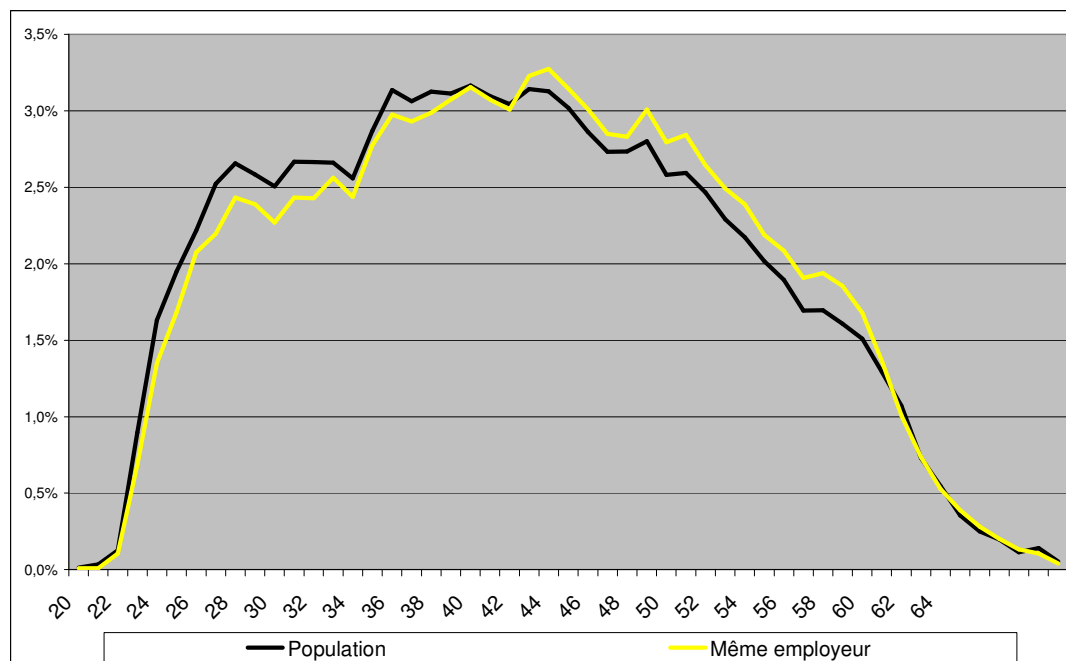
Le taux des ouvriers construction de la population de juin 2004 occupés par le même employeur un an après, est de 75,5%. Dans l'étude de la rotation du personnel clôturée en 1994 ce taux était de 69,4% . On peut donc conclure que par rapport au passé (il y a 10 ans) nos ouvriers sont plus enclins à rester chez le même employeur.

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). Ce qui frappe est l'écart peu important entre les tranches d'âge des deux populations. C'est logique, étant donné que presque 80% du trait noir (population totale) s'explique par le trait jaune (sous-population MEC). La différence réside dans le fait que les travailleurs âgés sont plus enclins à rester chez le même employeur que leurs collègues plus jeunes.

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)

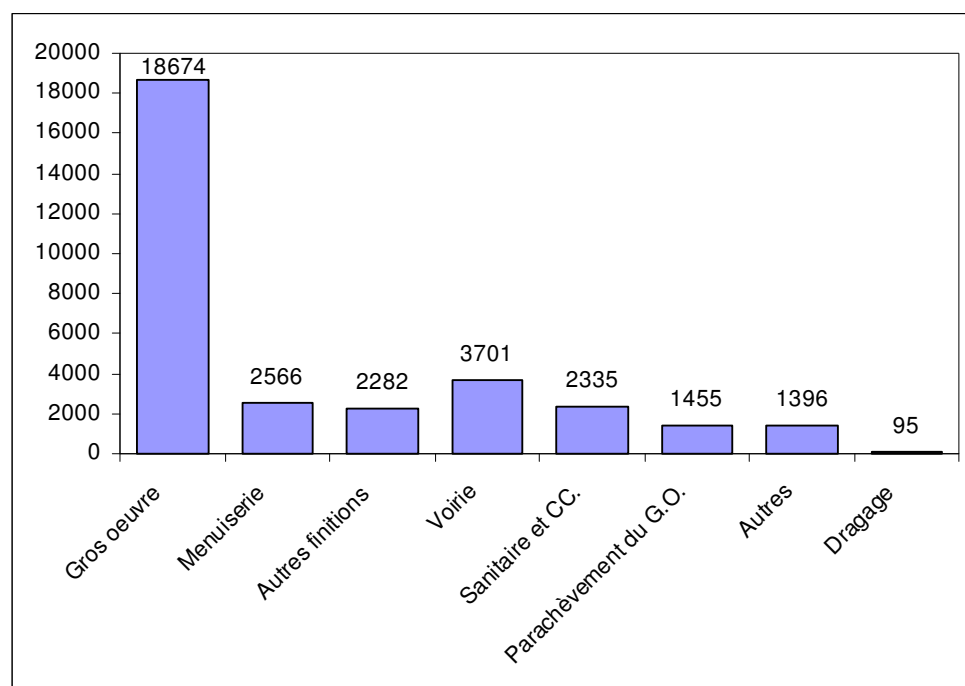
Domaine	Population totale	Même employeur	Même employeur en %
Gros oeuvre	25.726	18.674	72,6%
Menuiserie	3.127	2.566	82,1%
Autres finitions	2.963	2.282	77,0%
Voirie	4.500	3.701	82,2%
Sanitaire et CC.	2.886	2.335	80,9%
Parachèvement du gros oeuvre	2.042	1.455	71,3%
Autres	1.698	1.396	82,2%
Dragage	105	95	90,5%
Total	43.047	32.504	75,5%
<i>Inconnu</i>	<i>45</i>	<i>37</i>	<i>-</i>

Après l'analyse du tableau précédent nous pouvons conclure que les ouvriers des sous-secteurs Gros oeuvre et parachèvement sont moins enclins à rester chez le même employeur que l'ouvrier tous secteurs confondus. En effet, dans tous les autres sous-secteurs, la fidélité envers le patron est plus forte. Dans le dragage ce taux de fidélité atteint même 90,5%. Ceci s'explique sans doute par le fait que ce secteur exige des connaissances et des aptitudes professionnelles spécifiques au secteur

Le gros oeuvre (et parachèvement du gros oeuvre) caractérise par un faible taux d'ouvriers qui restent auprès d'un même employeur, ce qui n'empêche que c'est le premier des sous-secteurs en termes d'emploi. (voir le graphique n° 5 pour les chiffres absolus).

Ce sont également les sous-secteurs qui connaissent les plus grosses fluctuations au niveau de la rotation.

Graphique 5: nombre d'ouvriers restant chez le même employeur, par sous-secteur (données 2005)



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 supérieure 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	11.897	7.058	59,3%
b. 6-19	12.469	9.840	78,9%
c. 20-49	9.998	7.983	79,8%
d. 50-99	3.931	3.389	86,2%
e. 100-249	2.333	2.112	90,5%
f. 250-499	1.284	1.137	88,6%
g. 500+	1.180	1.019	86,4%
Total	43.092	32.538	75,5%

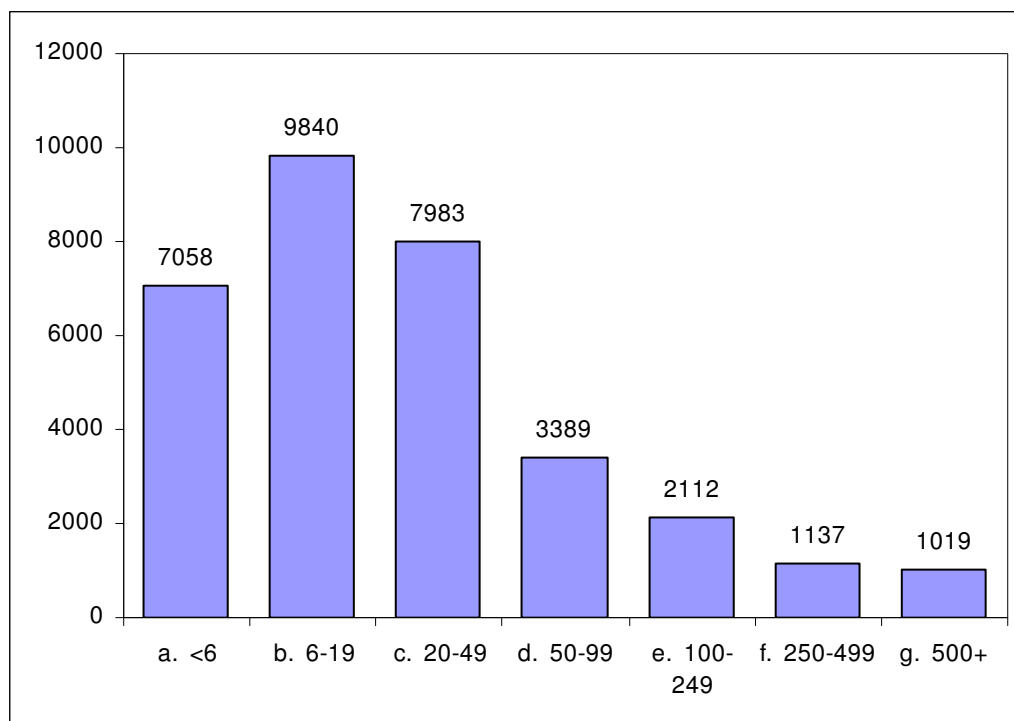
Il s'avère qu'au fur et à mesure que la taille de l'entreprise augmente, les ouvriers de la construction sont plus nombreux à avoir tendance à rester chez leur employeur.

Sur l'ensemble des ouvriers du secteur occupés en juin 2004 par une entreprise avec moins de 6 travailleurs seulement 59,3% étaient toujours actifs auprès du même 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

Graphique 6: nombre d'ouvriers restant travailler chez le même employeur, selon la taille de l'entreprise (données 2005)



Le graphique n° 6 représente, par taille d'entreprise, le nombre d'ouvriers restant chez le même employeur.

2. Autre Employeur Construction (AEC)

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

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

Année	Volume de l'emploi	Autre employeur construction	Autre employeur construction en %
1994	45.521	6.298	13,8%
1998	43.159	5.581	12,9%
2004	43.092	5.125	11,9%

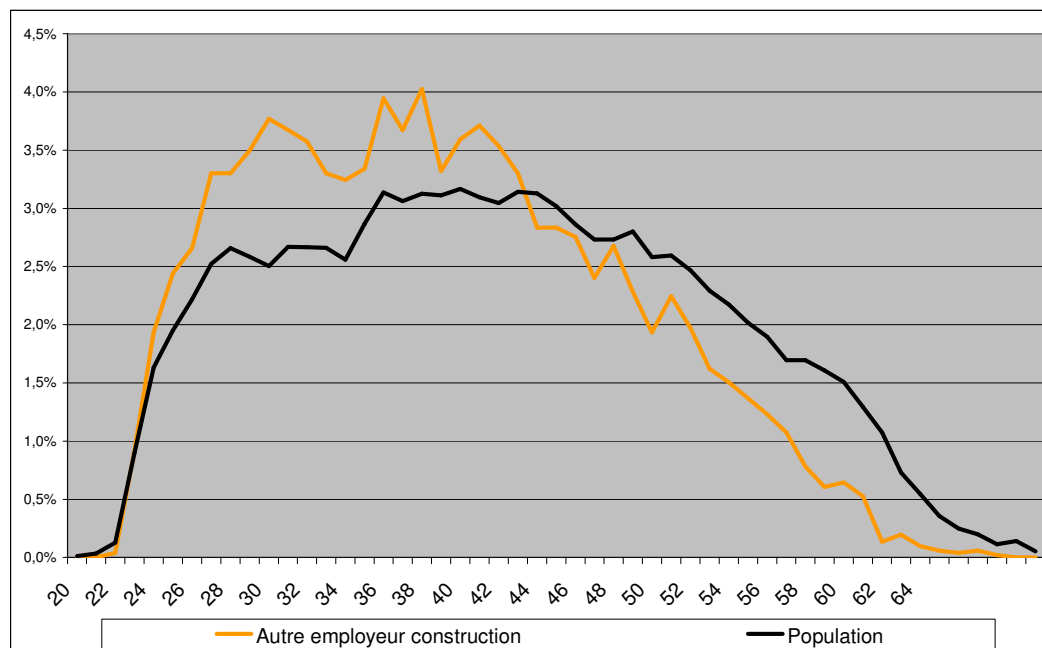
La part des ouvriers constructin de la population recensée en juin 2004 et qui, un an après, est passée dans une autre entreprise du secteur est de 11,9%.

Nous pouvons donc considérer que la rotation interne s'est réduite depuis 1994, tant en chiffres absolus qu'en pourcentage.

a) Age

Le graphique n° 7 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 7: 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

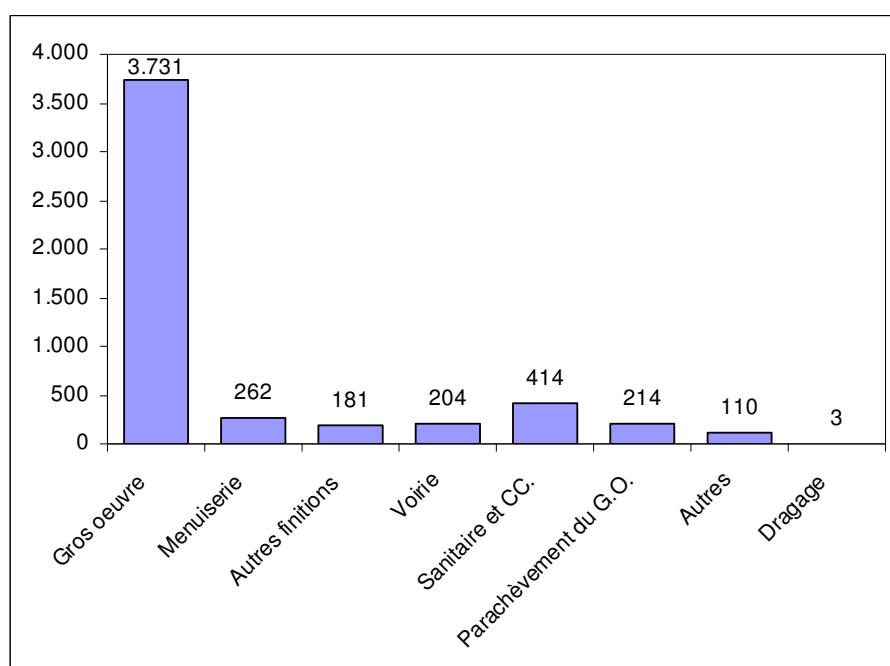
Le tableau suivant (5) donne la répartition, par sous-secteur construction, de la population d'ouvriers construction changeant d'employeur dans la construction. Outre le nombre total d'ouvriers par sous-secteur vous y retrouvez ceux qui, un an après, sont occupés dans une autre entreprise construction. 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	25.726	3.731	14,5%
Menuiserie	3.127	181	5,8%
Autres finitions	2.963	262	8,8%
Voirie	4.500	414	9,2%
Sanitaire et CC.	2.886	204	7,1%
Parachèvement du gros oeuvre	2.042	214	10,5%
Autres	1.698	110	6,5%
Dragage	105	3	2,9%
Total	43.047	5.119	11,9%
<i>Inconnu</i>	45	6	-

Après analyse du tableau précédent nous pouvons conclure que les ouvriers du gros œuvre sont les plus enclins à changer d'employeur au sein du secteur de la construction. Inversement, dans tous les autres sous-secteurs, cette tendance au changement en faveur d'une autre entreprise construction est plutôt faible voire même très faible dans le secteur du dragage. Au graphique n°8 vous retrouverez le nombre d'ouvriers ayant changé d'entreprise construction, en chiffres absolus.

Graphique 8: nombre d'ouvriers changeant d'employeur dans la construction, par sous-secteur (données 2005)



c) Taille de l'entreprise

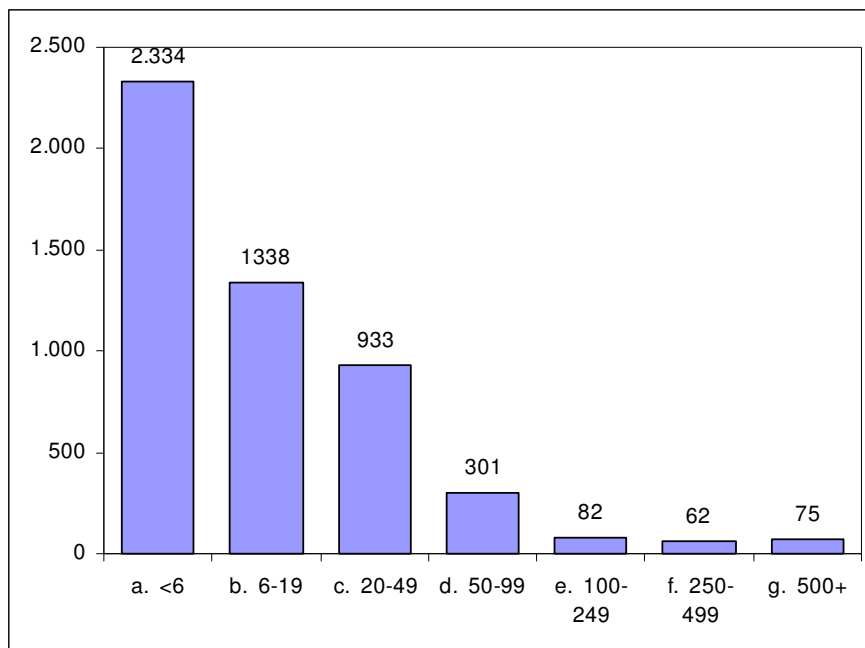
Au tableau n° 6 figure la répartition des ouvriers de la construction qui changent d'employeur au sein du secteur, selon la taille de l'entreprise. En regard de l'effectif total par taille de l'entreprise est affiché le nombre de ceux qui un an après ont changé d'employeur construction. Ce tableau permet 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	11.897	2.334	19,6%
b. 6-19	12.469	1.338	10,7%
c. 20-49	9.998	933	9,3%
d. 50-99	3.931	301	7,7%
e. 100-249	2.333	82	3,5%
f. 250-499	1.284	62	4,8%
g. 500+	1.180	75	6,4%
Total	43.092	5.125	11,9%

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. Ce phénomène se manifeste surtout dans les entreprises occupant moins de 6 travailleurs : sur l'ensemble des ouvriers occupés par des entreprises de moins de 6 travailleurs en juin 2004, 19,5% d'entre eux se trouvaient occupés par un autre employeur du secteur, un an après. Il s'agit ici de 2.334 ouvriers construction, représentant près de la moitié des ouvriers ayant changé d'employeur construction (voir également le graphique n° 11). Plus la taille de l'entreprise augmente, moins les ouvriers semblent être enclins à changer d'employeur au sein de la construction

Graphique 9: nombre d'ouvriers construction changeant d'entreprise dans le secteur, selon la taille de l'entreprise (données 2005)



d) Destination

Dans ce qui précède nous avons analysé le volume relatif des ouvriers de la construction ayant changé d'employeur au sein du secteur. Nous avons aussi épinglé leur répartition selon leur région, leur âge, le sous-secteur et la taille de l'entreprise. Outre l'envergure de la part de l'effectif ayant changé d'employeur il importe cependant de tracer également la destination de ces ouvriers de la construction, c.-à-d. la taille de l'entreprise de leur nouvel employeur et le sous-secteur de la nouvelle occupation.

Tableau 7: Taille de l'entreprise d'occupation en 2004 et en 2005

Taille de l'entreprise		Taille de l'entreprise 2005							Total
		a. <6	b. 6-19	c. 20-49	d. 50-99	e. 100-249	f. 250-499	g. 500+	
Taille de l'entreprise 2004	a. <6	25%	30%	17%	12%	13%	2%	2%	100%
	b. 6-19	20%	33%	29%	12%	3%	2%	2%	100%
	c. 20-49	14%	24%	30%	19%	5%	3%	3%	100%
	d. 50-99	14%	19%	30%	23%	6%	3%	5%	100%
	e. 100-249	13%	19%	19%	13%	24%	9%	4%	100%
	f. 250-499	10%	13%	36%	25%	2%	8%	7%	100%
	g. 500+	11%	24%	35%	15%	4%	8%	3%	100%
	Total	20%	29%	24%	14%	8%	2%	2%	100%

Le tableau n° 7 donne un relevé de la taille de l'entreprise des nouveaux employeurs. Il en ressort que selon toute probabilité les petites entreprises sont à considérer comme entreprises d'entrée. De nombreux ouvriers de la construction font leur début de carrière

dans une petite entreprise (moins de 6 travailleurs) et transitent au fur et à mesure vers des entreprises de taille plus importante.

Au tableau n° 8 vous retrouvez le sous-secteur de la nouvelle destination des ouvriers changeant d'employeur au sein du secteur. Précédemment il a été démontré que c'est dans le sous-secteur du gros œuvre qu'une part importante de la population totale des actifs changeait d'employeur tout en restant dans le secteur. Dans le tableau n° 8 il apparaît que 84% de ceux-ci demeurent fidèles au gros œuvre. Cette fidélité marquée n'est égalée par aucun des autres sous-secteurs.

Le gros œuvre semble en outre faire office de secteur 'absorbant'. En effet, sur l'ensemble des ouvriers construction ayant changé d'employeur 71% sont occupés par un employeur qui se situe dans le gros œuvre.

Tableau 8: secteur d'occupation en 2004 et en 2005

Secteur		Secteur 2005								
		Gros oeuvre	Menuiserie	Autres finitions	Voirie	Sanitaire & CC	Parachèvement du gros oeuvre	Autres	Dragage	Total
Secteur 2004	Gros oeuvre	84%	2%	1%	4%	1%	2%	6%	0%	100%
	Menuiserie	26%	55%	4%	2%	0%	1%	12%	0%	100%
	Autres finitions	32%	4%	48%	2%	2%	6%	6%	0%	100%
	Voirie	46%	0%	1%	49%	0%	0%	3%	0%	100%
	Sanit. et chauff.	20%	0%	2%	0%	70%	0%	7%	0%	100%
	Parachèvement du gros oeuvre	41%	2%	4%	2%	1%	45%	5%	0%	100%
	Autres	40%	5%	6%	12%	10%	5%	22%	0%	100%
	Dragage	67%	0%	0%	0%	0%	0%	33%	0%	100%
	Total	71%	4%	4%	7%	4%	4%	6%	0%	100%

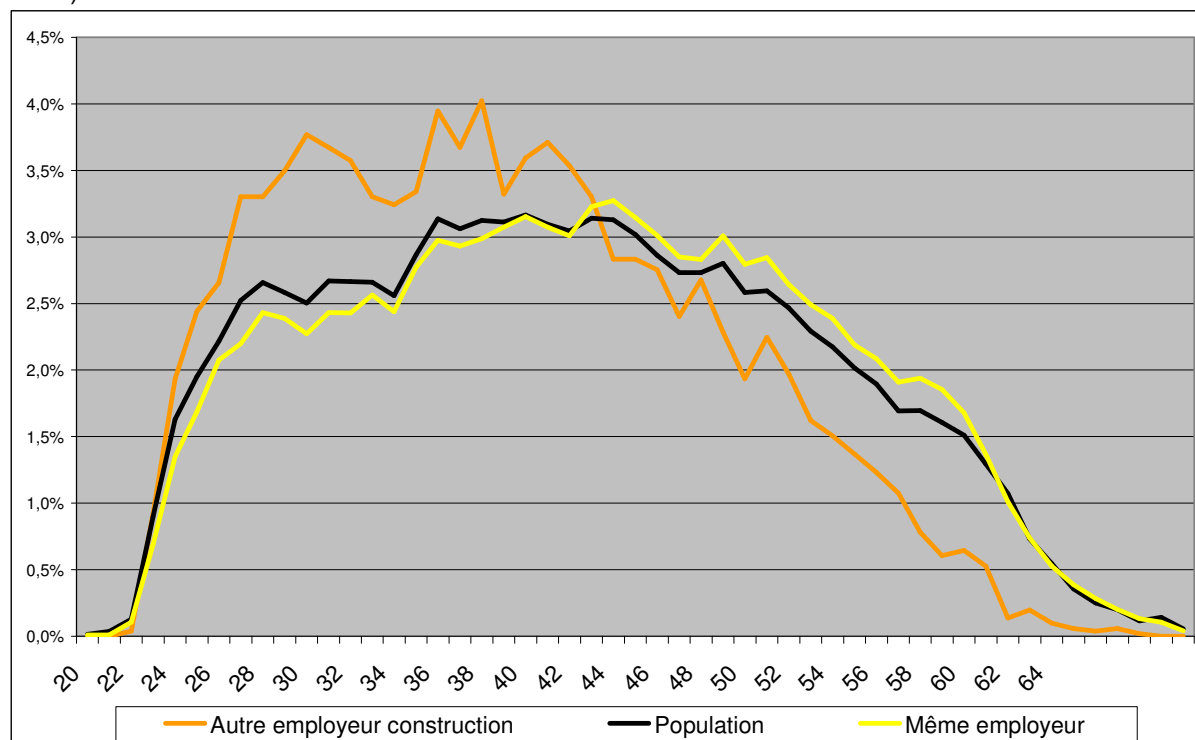
3. Comparaison MEC/ AEC

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 10). 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

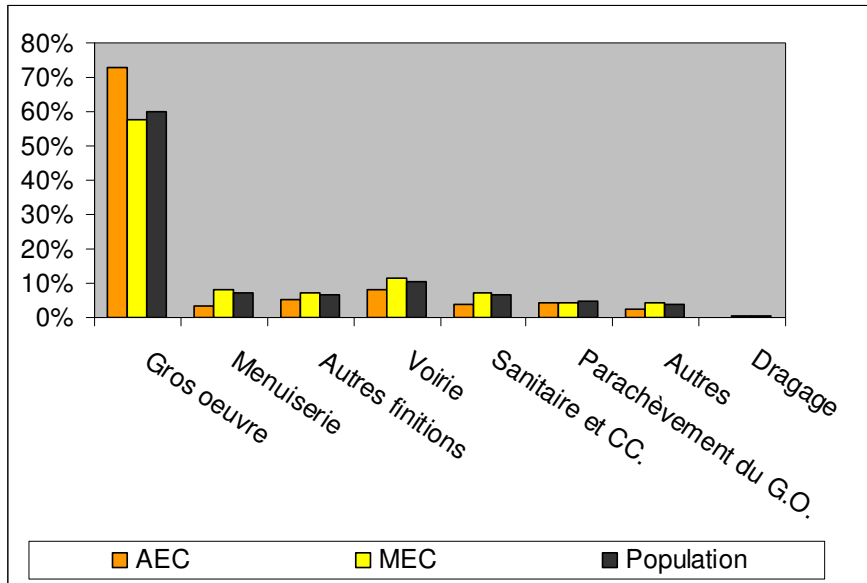
ouvriers. Les néophytes seraient donc plutôt enclins à changer d'employeur tout en restant dans le secteur de la construction. C'est probablement dû au fait que les jeunes doivent encore trouver leur 'voie', tandis que pour les anciens c'est beaucoup moins le cas.

Graphique 10: pourcentage des ouvriers, sur la population totale, des sous-populations 'Même employeur construction' et 'Autre employeur construction', selon l'âge (données 2005)



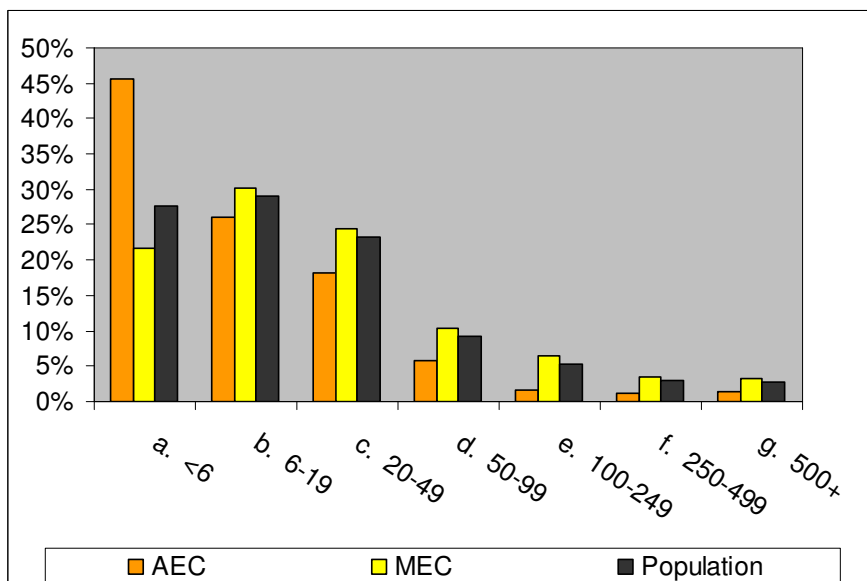
Le même exercice peut être fait pour la répartition selon les sous-secteurs. Le graphique n°13 donne une comparaison des ouvriers construction de la population totale par rapport aux ouvriers construction de la sous-population 'même employeur construction' et 'autre employeur construction', selon les sous-secteurs. Le graphique fait apparaître une surreprésentation des ouvriers qui changent d'employeur dans le gros œuvre. Dans les sous-secteurs menuiserie, autres finitions, voirie et sanitaire & chauffage central, le taux de mutation au sein du secteur paraît être inférieur à ce que pourrait faire supposer leur part respective par rapport à la population totale. La répartition de la sous-population 'même employeur construction' est quasiment proportionnelle à la répartition de la population totale selon les sous-secteurs.

Graphique 11: '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. La part des ouvriers construction changeant d'employeur au sein du secteur, tous sous-secteurs confondus, est nettement plus élevée dans les entreprises occupant moins de 6 travailleurs que ne le ferait supposer leur représentation dans la population totale. En effet, les entreprises de taille plus importante (plus de 6 travailleurs) connaissent une sous-représentation d'ouvriers qui changent d'employeur construction.

Graphique 12: 'Même employeur construction' et 'Autre employeur construction' – ventilation selon la taille de l'entreprise (données 2005)



En ce qui concerne la sous-population 'même employeur construction' la proportion des ouvriers qui restent chez le même employeur construction est toujours plus importante que celle des ouvriers relevés dans la population totale des entreprises occupant plus de 6 travailleurs. Dans les petites entreprises c'est l'inverse. Parmi les explications possibles liées à la taille de l'entreprise nous épinglons notamment :

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

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...).

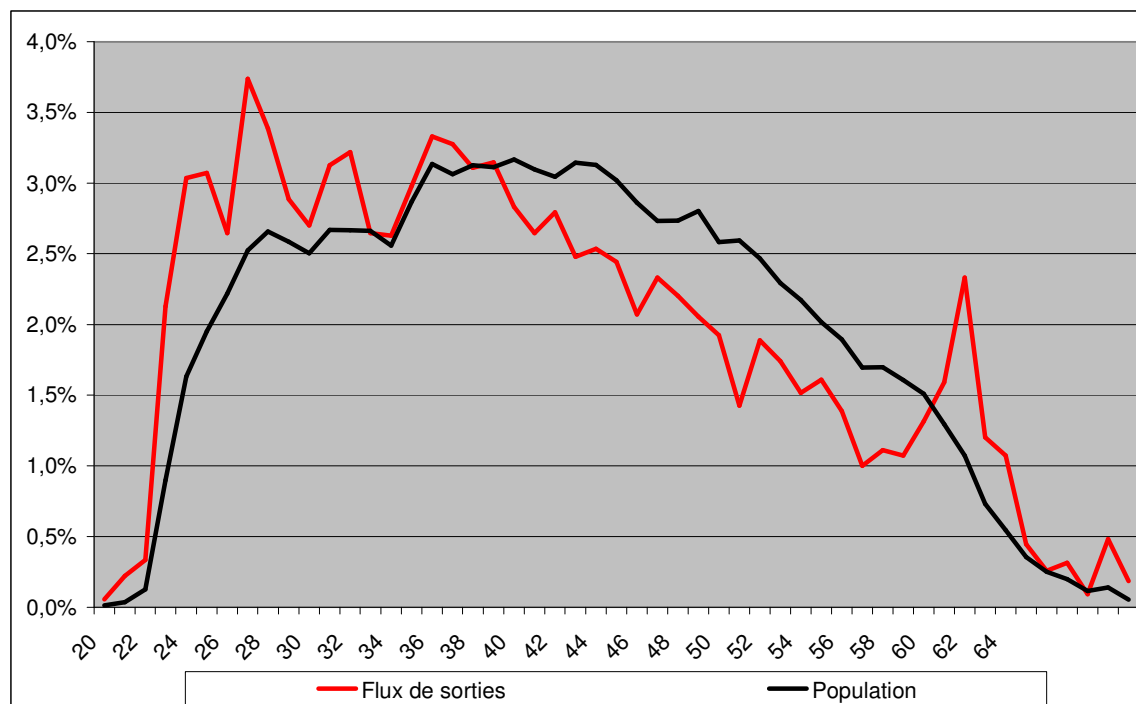
Tableau 11: Flux de sorties dans la construction

Année	Volume de l'emploi	Flux de sorties	Flux de sorties en %
1994	45.521	7.612	16,7%
1998	43.159	5.908	13,7%
2004	43.092	5.429	12,6%

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 7). Dans le graphique n° 13 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 13: 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° 13 il ressort que ce sont principalement les jeunes ouvriers et les plus âgés qui quittent le secteur. Cette tendance est la plus forte chez les jeunes jusque 30 ans environ. 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° 10) 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.

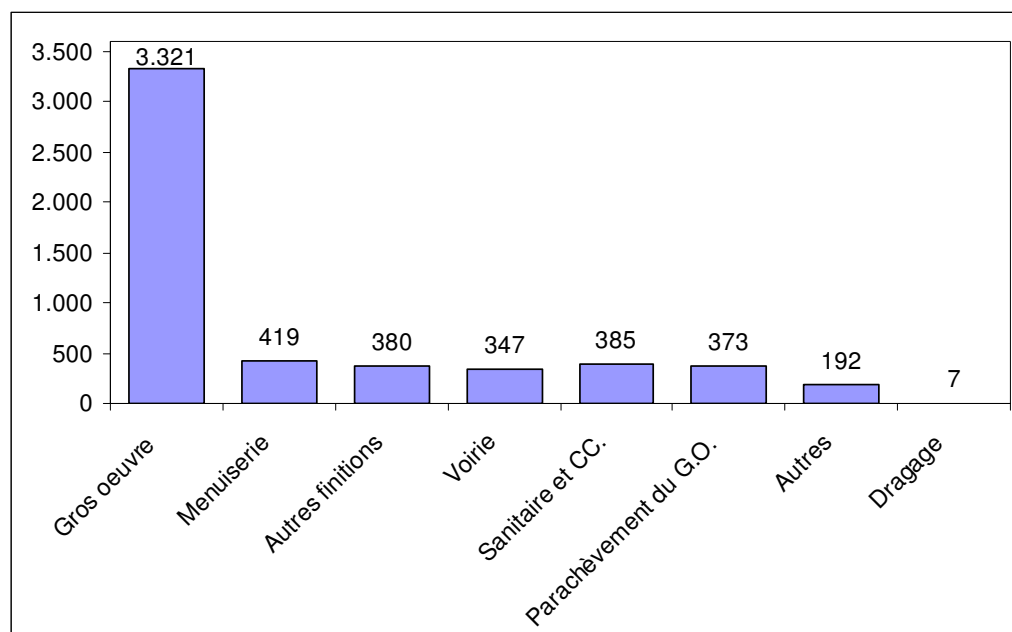
Tableau 10 : répartition du flux sortant, par sous-secteur (données 2005)

Domaine	Population totale	Flux de sorties	Taux de départ
Gros œuvre	25.726	3.321	12,9%
Menuiserie	2.963	419	14,1%
Autres finitions	3.127	380	12,2%
Voirie	2.886	347	12,0%
Sanitaire & CC	4.500	385	8,6%
Parachèvement du gros oeuvre	2.042	373	18,3%
Autres	1.698	192	11,3%
Dragage	105	7	6,7%
Total	43.047	5.424	12,6%
<i>Inconnu</i>	<i>45</i>	<i>5</i>	<i>-</i>

À la lecture du tableau nous constatons que les flux de sorties ne varient guère avec le sous-secteur.

Le graphique n° 14 est le relevé des partants par sous-secteur en chiffres absolus.

Graphique 14: nombre d'ouvriers quittant le secteur, selon le sous-secteur (données 2005)



c) Taille de l'entreprise

Le tableau n° 11 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 donné 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.

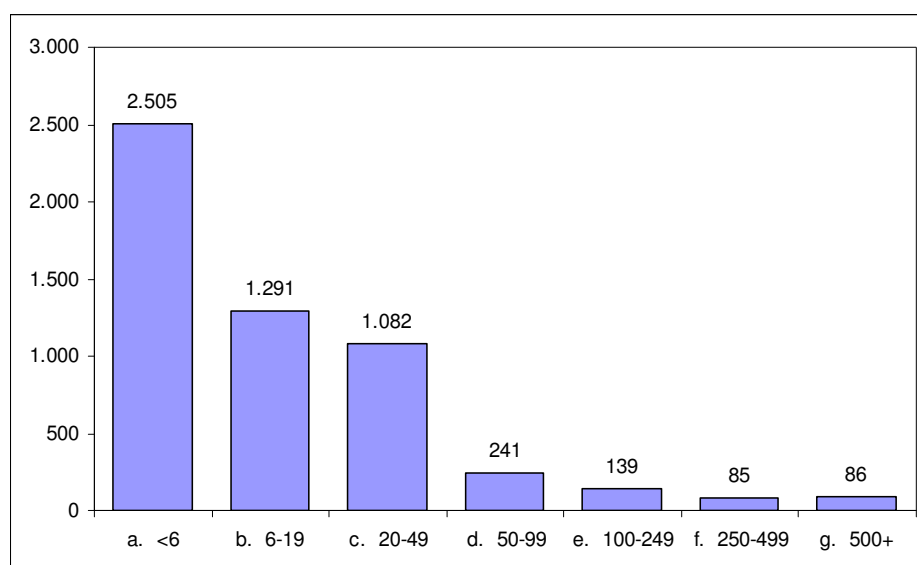
Tableau 11: répartition des ouvriers quittant le secteur selon la taille de l'entreprise (données 2005)

Taille de l'entreprise	Population totale	Flux de sorties	Taux de départ
a. <6	11.897	2.505	21,1%
b. 6-19	12.469	1.291	10,4%
c. 20-49	9.998	1.082	10,8%
d. 50-99	3.931	241	6,1%
e. 100-249	2.333	139	6,0%
f. 250-499	1.284	85	6,6%
g. 500+	1.180	86	7,3%
Total	43.092	5.429	12,6%

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.

Le graphique 15 donne le flux d'ouvriers sortant du secteur en chiffres absolus.

Graphique 15: Le nombre d'ouvriers construction quittant le secteur, selon la taille de l'entreprise (données 2005)



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° 5 présente une ventilation détaillée des flux de sorties. Pour la période considérée il s'avère de 4,8 % du flux sortant soit 261 ouvriers de la construction sont partis en prépension et 2,1 % (116 ouvriers) sont décédés. Et puis il faut porter en compte les catégories PVACP-pécule de vacances aux 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 12: approfondissement des flux de sorties (FSE)

Flux sortant	unités	%
Partants	5.005	92,2%
Prépension	261	4,8%
Décès	116	2,1%
PVACP	9	0,2%
MACPP	13	0,2%
PVACI	7	0,1%
Incapacité longue durée	18	0,3%
Total	5.429	100,0%

Tableau 14: flux sortant selon le sous-secteur, taux relatifs (données 2005)

Sous-secteur	Taux de départ	Partants effectifs	Prépension	Décès	PVAC P	MACP P	PVA CII	Incapacité de longue durée	Total
Gros oeuvre	12,9%	92,8%	4,4%	1,9%	0,1%	0,3%	0,2%	0,4%	100,0%
Autres finitions	14,1%	95,3%	2,6%	1,3%	0,3%	0,3%	0,0%	0,3%	100,0%
Menuiserie	12,2%	94,5%	2,1%	2,1%	0,5%	0,0%	0,2%	0,5%	100,0%
Sanitaire & CC	12,0%	79,0%	15,1%	5,7%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Voirie	8,6%	92,5%	4,3%	2,9%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	100,0%
Parachèvement du gros oeuvre	18,3%	96,8%	1,6%	1,1%	0,0%	0,3%	0,0%	0,3%	100,0%
Autres	11,3%	88,0%	8,3%	0,5%	1,0%	0,5%	0,5%	1,0%	100,0%
Dragage	6,7%	71,4%	0,0%	14,3%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	12,6%	92,2%	4,8%	2,1%	0,2%	0,2%	0,1%	0,3%	100,0%

Le tableau 14 regroupe les flux sortants en termes de taux par sous-secteur. Nous constatons que le taux de départ est réduit par les partants effectifs du dragage (71, 4%).

Nous avons déjà constaté que le flux de sorties n'était pas spécifiquement lié aux secteurs d'activité. Autrement dit, nous n'avions pas pu établir un lien entre le flux de sorties et le sous-secteur. Cependant, en approfondissant le flux sortant (cf. tableau 14) un rapprochement entre 'partants effectifs' et le sous-secteur commençait à se manifester. Le choix délibéré de quitter le secteur dépend donc bien du sous-secteur d'occupation.

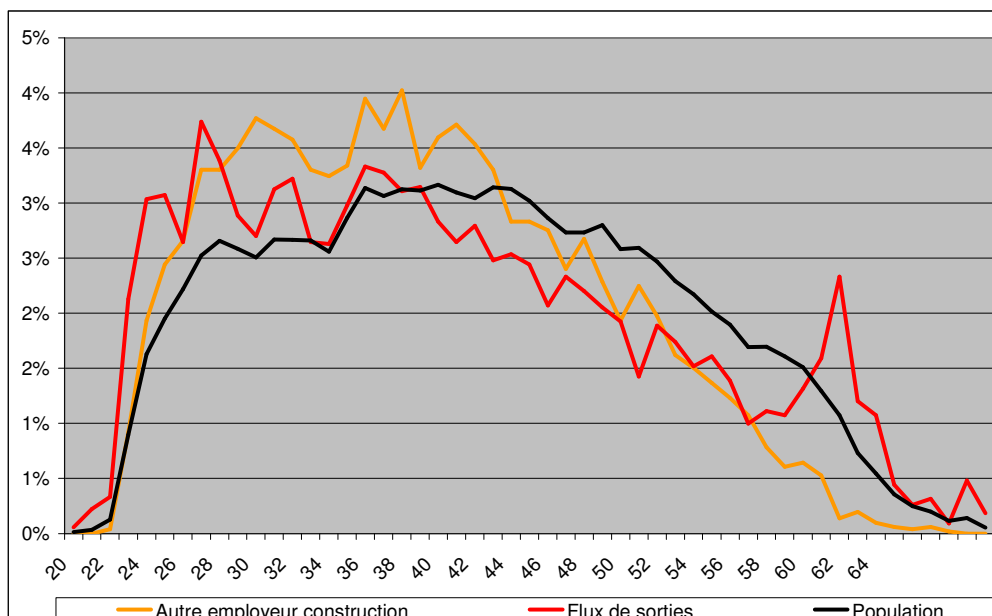
5. Comparaison AEC et flux de sorties

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° 16 est la projection comparative et superposée de la répartition des âges des populations 'autre employeur construction' (AEC), 'flux de sorties' et population totale.

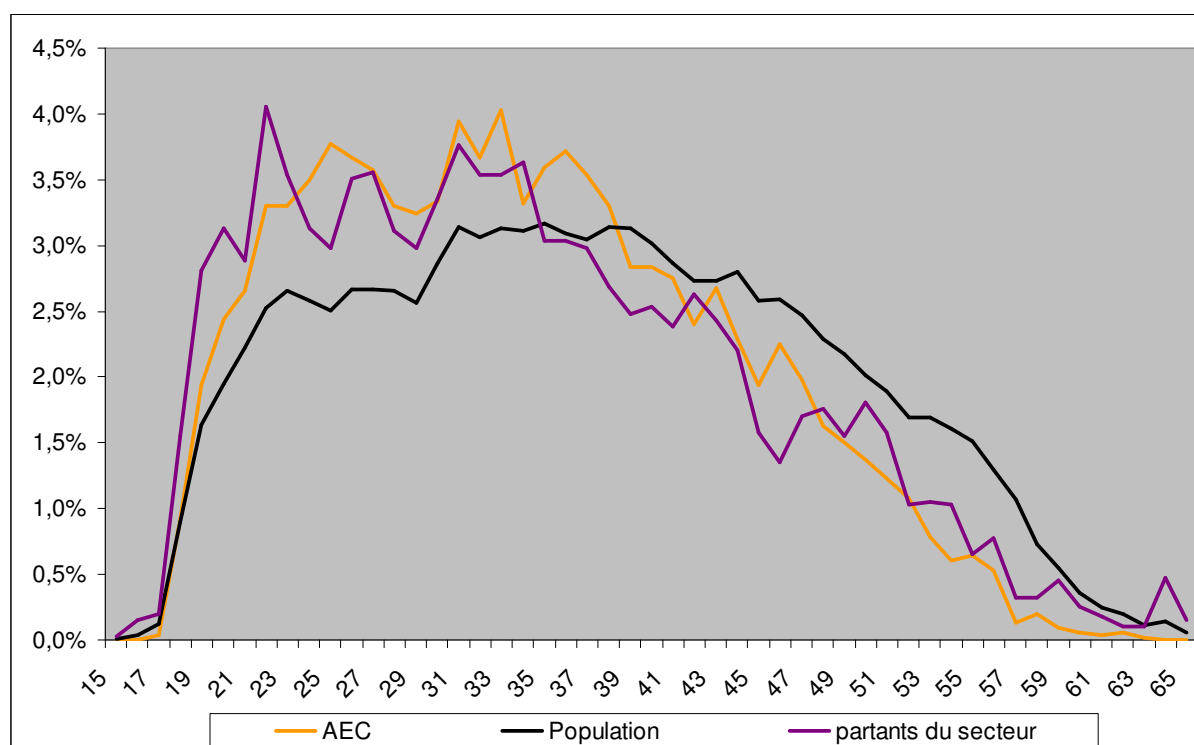
Tant dans la population 'autre employeur construction' que dans celle du 'flux de sorties' il y a une surreprésentation des jeunes par rapport à la population totale. Cependant la représentation des jeunes jusqu'à l'âge de 23 ans environ est plus marquée dans la population 'flux de sorties' que chez les AEC. Dans la population sortante il y a, logiquement, un 'pic' à partir de 55 ans (pré-pension). C'est pourquoi il est plus intéressant de cibler la comparaison sur la population des 'partants' du secteur (ce sont les sorties moins les départs naturels, décès, etc...). C'est le relevé figurant au graphique n° 17.

Graphique 16 : 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).



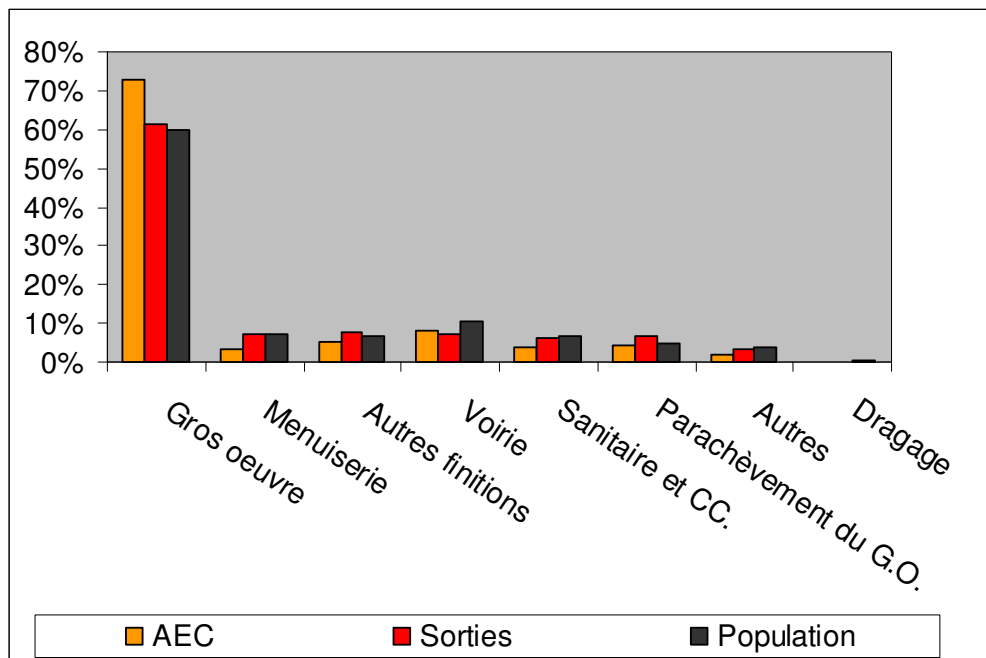
Le graphique n° 17 permet de préciser la surreprésentation des jeunes (< 23 ans) dans la population des 'partants' du secteur. L'analyse de ce graphique nous amène à conclure que ce n'est pas l'âge qui décide de la fidélité ou de la désaffection. L'âge en soi n'est donc pas un facteur déterminant pour ceux qui décident soit de rester dans le secteur, soit de le quitter.

Graphique 17 : répartition des ouvriers, selon les tranches d'âge, des sous-populations 'partants' et 'autre employeur construction' projetée sur la population totale (données 2005)



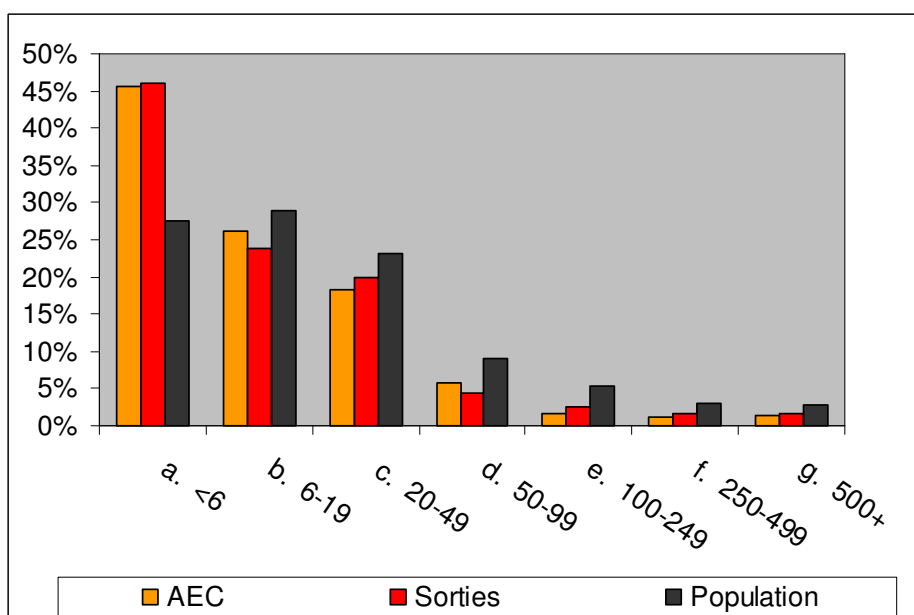
Une deuxième variable à analyser est la taille de l'entreprise. Le graphique n° 18 reprend la comparaison entre les populations 'autre employeur construction' (AEC) et celle des flux de sorties, par rapport à l'ensemble de l'effectif ouvrier de la construction. Conclusion: tant dans les AEC que dans 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 18: '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. Ici nous observons une légère surreprésentation du gros oeuvre en ce qui concerne la mutation vers un autre employeur au sein du secteur de la construction.

Graphique 19: '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. En 2004 le secteur a enregistré 20.140 entrées d'ouvriers. Ce volume représente 13,2 % de l'effectif. En analysant l'évolution sur une dizaine d'années (voir tableau 15) nous observons un renforcement relatif et progressif de la relève.

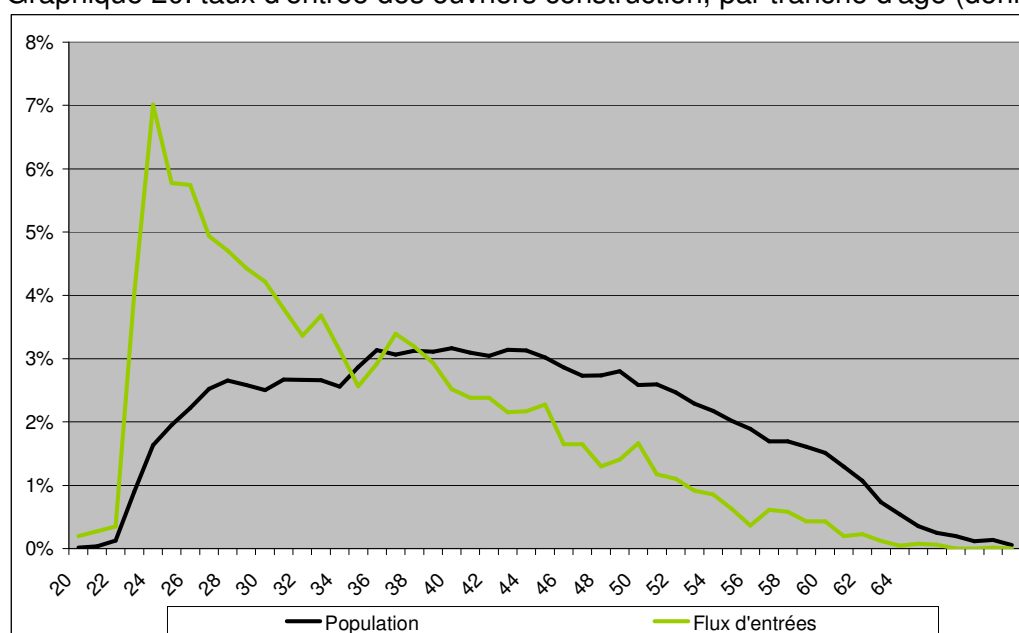
Tableau 15 : flux d'entrées dans la construction

Année	Volume de l'emploi	Entrées	Entrées en %
1994	45.521	5.938	13,0%
1998	43.159	6.234	14,4%
2004	43.092	6.598	15,3%

a) Age

Le graphique n° 20 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 20: taux d'entrée des ouvriers construction, par tranche d'âge (données 2005)



b) Secteur

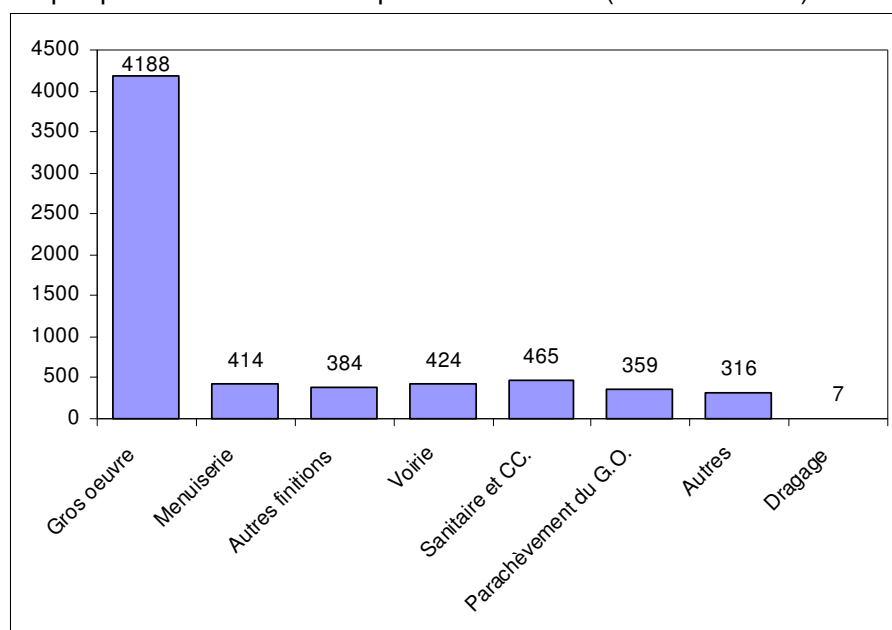
Le tableau suivant (tableau 16) reprend la population et le pourcentage ouvriers construction 'entrées' selon les sous-secteurs. La population totale est suivie du nombre d'entrées 'un an après'.

Tableau 16: flux d'entrées par sous-secteur (données 2005)

Domaine	Population totale	Entrées	Entrées en %
Gros oeuvre	25.726	4.188	16,3%
Menuiserie	3.127	414	13,2%
Autres finitions	2.963	384	13,0%
Voirie	4.500	424	9,4%
Sanitaire et CC	2.886	465	16,1%
Parachèvement du GO	2.042	359	17,6%
Autres	1.698	316	18,6%
Dragage	105	7	6,7%
Total	43.047	6.557	15,2%
<i>Inconnu</i>	<i>45</i>	<i>41</i>	<i>-</i>

Ce tableau fait apparaître qu'il existe un flux d'entrées assez stable à travers les sous-secteurs.

Graphique 21: flux d'entrées par sous-secteur (données 2005)



c) Taille de l'entreprise

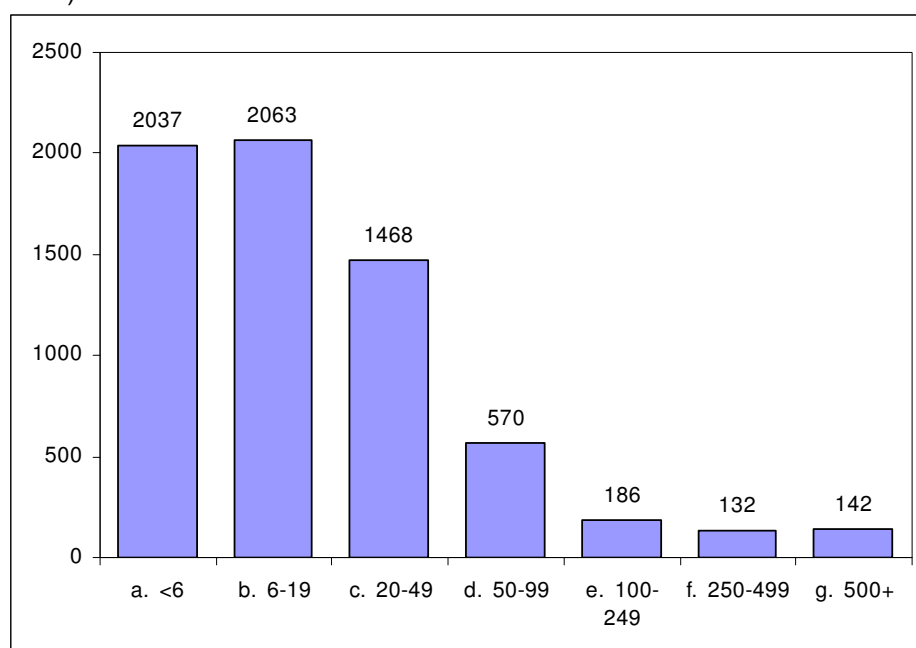
Le tableau n° 27 donne la répartition des ouvriers entrant dans le secteur de la construction, selon la taille de l'entreprise. Outre le nombre total d'ouvriers par taille de l'entreprise le relevé reprend le nombre et le pourcentage de ceux qui ont fait leur entrée en tant qu'ouvrier un an après.

Tableau 27: 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	11.897	2.037	17,1%
b. 6-19	12.469	2.063	16,5%
c. 20-49	9.998	1.468	14,7%
d. 50-99	3.931	570	14,5%
e. 100-249	2.333	186	8,0%
f. 250-499	1.284	132	10,3%
g. 500+	1.180	142	12,0%
Total	43.092	6.598	15,3%

Les flux d'entrées sont apparemment les plus conséquents dans les petites entreprises occupant moins de 6 travailleurs, tout comme dans des entreprises occupant plus de 500 travailleurs. Au graphique n° 22 figurent les flux d'entrées par taille de l'entreprise.

Graphique 22: flux d'entrées d'ouvriers construction, selon la taille de l'entreprise (données 2005)

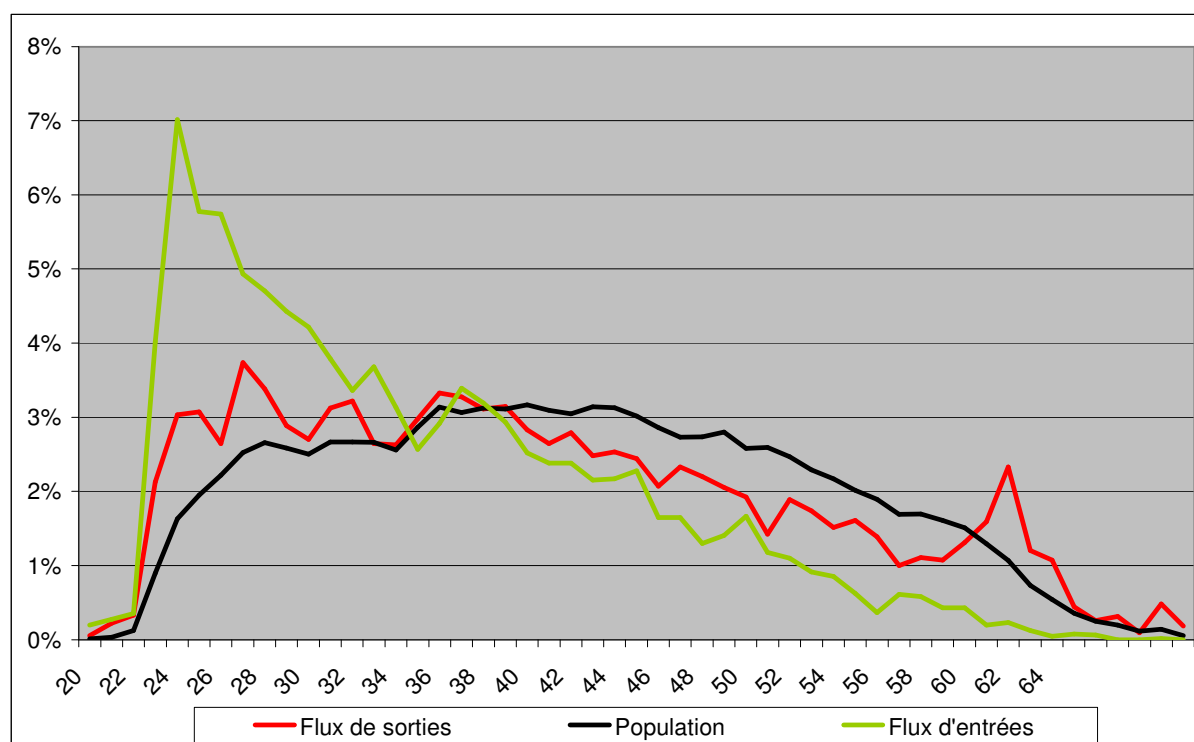


7. Comparaison des flux d'entrées et de sorties

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

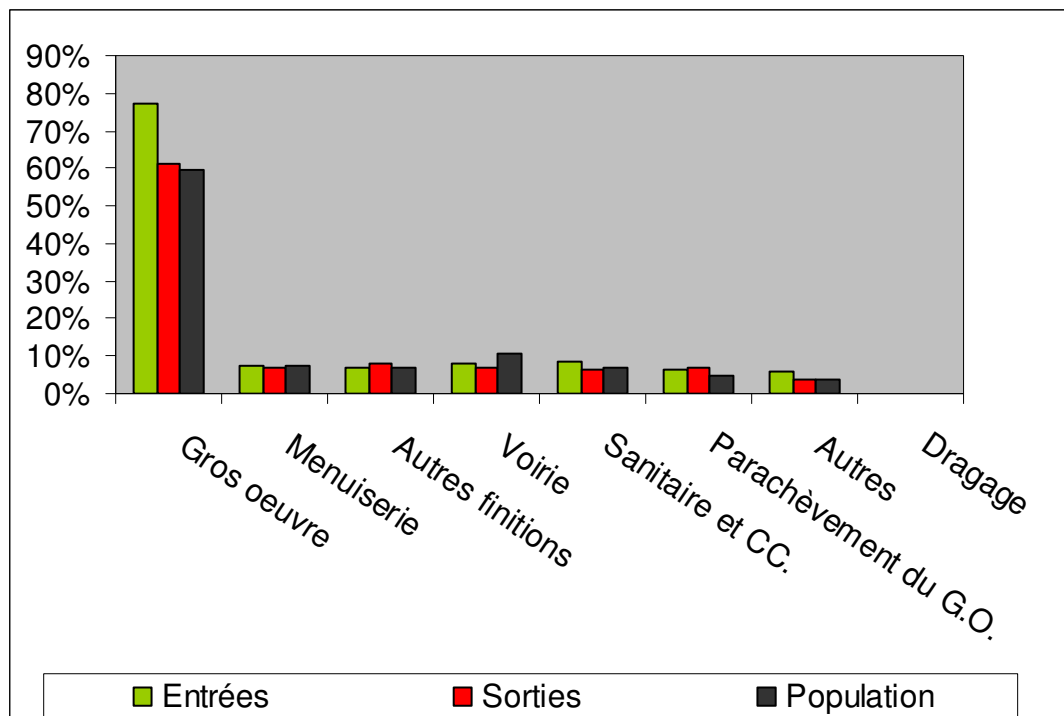
Le graphique n° 23 donne la comparaison de la répartition des âges dans les flux d'entrées et de sorties par rapport à la population totale des ouvriers de la construction. Tant au niveau des entrants qu'au niveau des sortants ce sont les plus jeunes qui sont surreprésentés. Dans les jeunes entrants 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 23: 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. Le graphique n° 24 fait apparaître que la plupart des sous-secteurs arrivent à équilibrer plus ou moins les entrées et les sorties. En effet, il faut qu'entre ces deux mouvements un équilibre sain s'établisse.

Graphique 24: ventilation des flux d'entrées et de sorties selon le secteur d'activité (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. Historique

Le tableau n° 18 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.

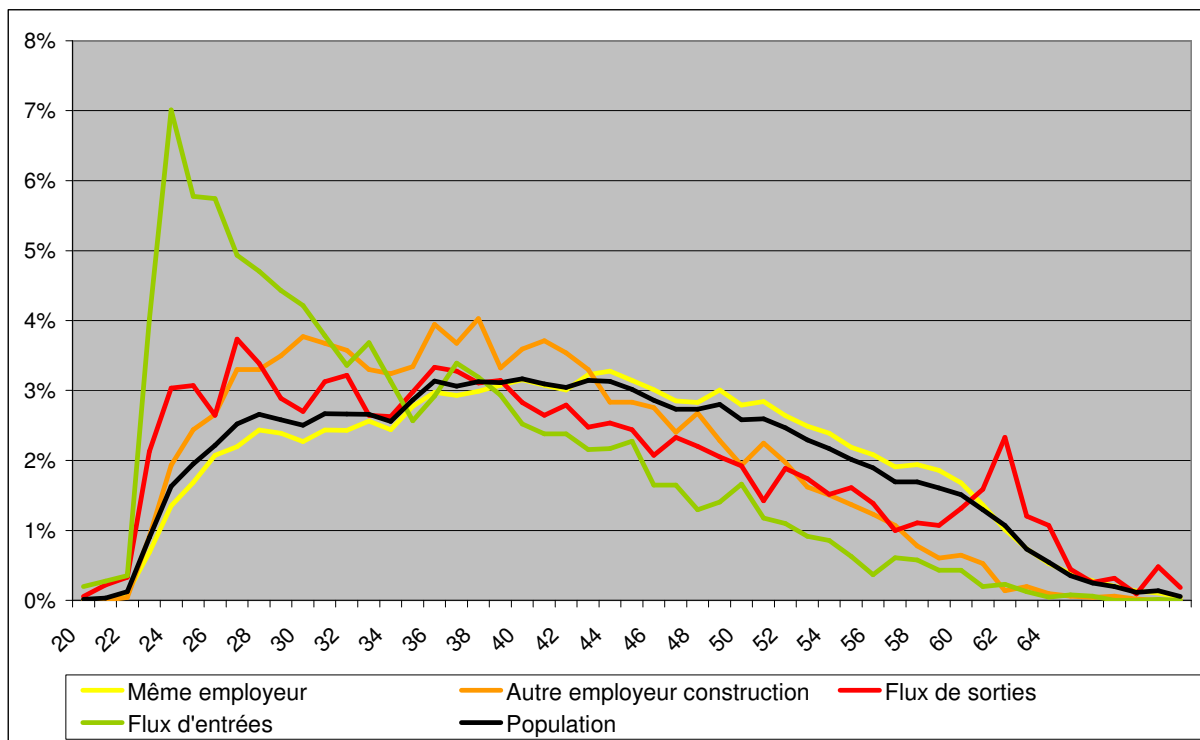
Tableau 18: évolution de la rotation dans le secteur de la construction

Année	mec	aec	sorties	entrées
1994	69,4 %	13,8%	16,7%	13,0%
1998	73,4 %	12,9%	13,7%	14,4%
2004	75,5 %	11,9%	12,6%	15,3%

2. Age

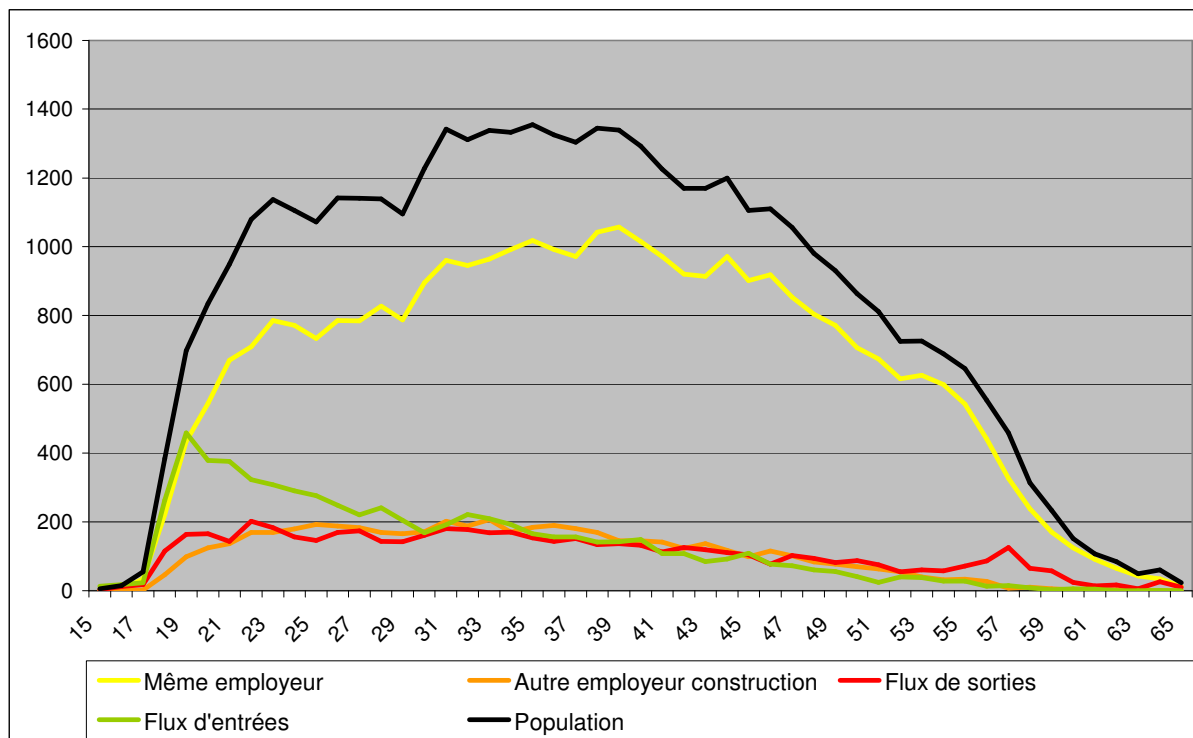
Le graphique n° 26 donne les répartitions relatives des différentes sous-populations et de la population totale selon la tranche d'âge. La répartition par tranche d'âge du groupe 'même employeur construction' est voisine de celle de la population totale. Les sous-populations 'sorties' et 'autre employeur construction' sont relativement plus jeunes. Dans le flux de sorties se trouvent évidemment beaucoup d'ouvriers âgés (prépensions 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 26: répartition des âges dans la rotation de l'effectif construction, taux relatifs (données 2005)



Nous pouvons également établir la répartition des âges en chiffres absolus (graphique 27). En additionnant les personnes représentées par les traits de couleur nous obtenons la population totale (courbe noire).

Graphique 31: répartition des âges dans la rotation de l'effectif construction, chiffres absolus (données 2005)



3. Secteur

Le tableau n° 19 donne pour ces mêmes populations le taux de rotation par sous-secteur.

Tableau 19: rotation dans la construction selon le sous-secteur (données 2005)

Domaine	Même employeur en %	Autre employeur en %	Départs en %	Entrées en %
Gros oeuvre	72,6%	14,5%	12,9%	16,3%
Menuiserie	82,1%	5,8%	12,2%	13,2%
Autres finitions	77,0%	8,8%	14,1%	13,0%
Voirie	82,2%	9,2%	8,6%	9,4%
Sanitaire et CC	80,9%	7,1%	12,0%	16,1%
Parachèvement du gros oeuvre	71,3%	10,5%	18,3%	17,6%
Autre	82,2%	6,5%	11,3%	18,6%
Dragage	90,5%	2,9%	6,7%	6,7%
Total	75,5%	11,9%	12,6%	15,2%

4. Taille de l'entreprise

Au tableau n° 20 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.

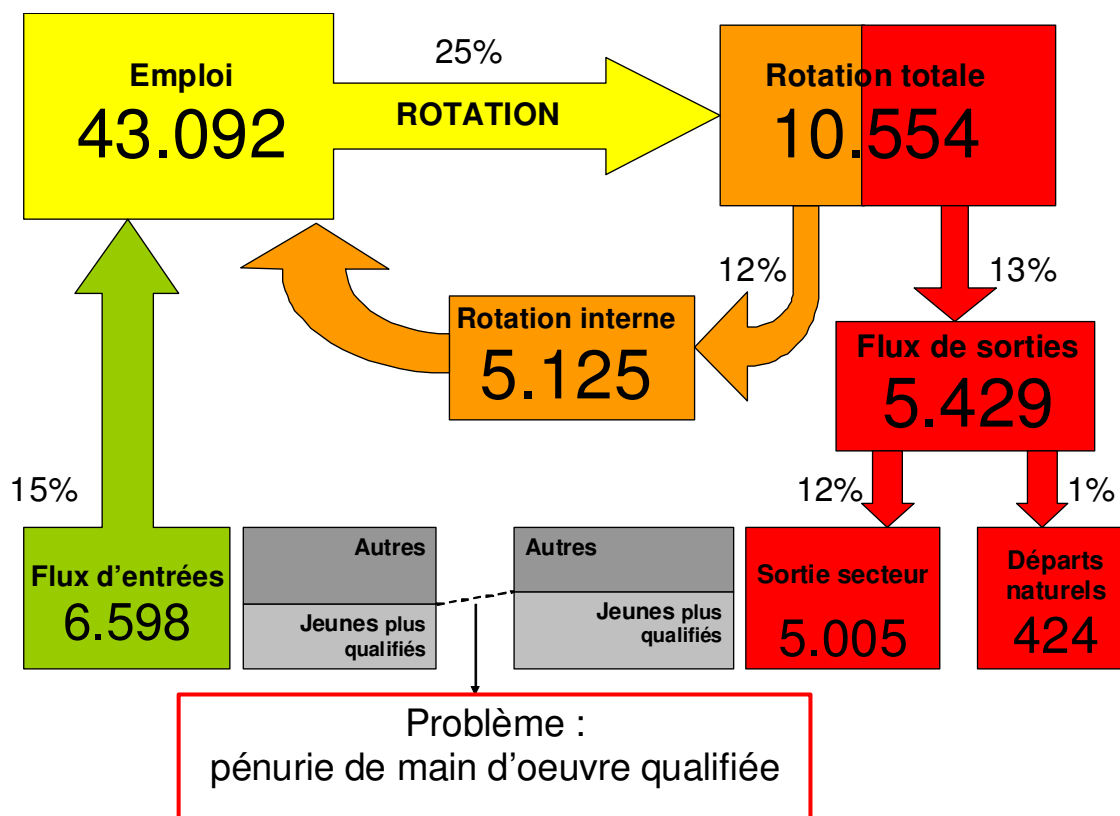
Tableau 20: rotation du personnel dans le secteur de la construction selon la taille de l'entreprise (données 2005)

Taille de l'entreprise	mec	aec	départs	entrées
a. <6	59,3%	19,6%	21,1%	17,1%
b. 6-19	78,9%	10,7%	10,4%	16,5%
c. 20-49	79,8%	9,3%	10,8%	14,7%
d. 50-99	86,2%	7,7%	6,1%	14,5%
e. 100-249	90,5%	3,5%	6,0%	8,0%
f. 250-499	88,6%	4,8%	6,6%	10,3%
g. 500+	86,4%	6,4%	7,3%	12,0%
Total	75,5%	11,9%	12,6%	15,3%

5. Schéma

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

Graphique 28: aperçu schématique de la rotation dans le secteur de la construction (chiffres 2005)



Environ 10.500 des quelque 43.000 ouvriers occupés (25 %) ont changé d'employeur au cours de la période considérée. De ces 10.500 ouvriers environ 5.100 ont changé d'employeur au sein du secteur. 5.400 ouvriers (13 %) ont quitté le secteur. Dans ce nombre sont inclus 400 départs naturels: ouvriers partis en (pré)pension, en incapacité de travail de longue durée ou encore décédés. Les 5.000 ouvriers partants sont soit passés dans un autre secteur, soit au chômage ou ils ont changé de statut, devenant employé ou indépendant.

Lorsque nous comparons ces chiffres avec les résultats de l'étude d'envergure antérieure de la rotation du personnel dans le secteur de la construction (données de 1994), nous pouvons conclure que la rotation totale a regressé de 30 % à 25 % toutes catégories confondues. On constate cependant une diminution du flux sortant et la rotation interne. 12 % de l'effectif de la rotation totale changent d'employeur tout en restant actifs dans la construction et 13 % quittent carrément le secteur, comparés aux taux respectifs de 14 % et de 17 % relevés en 1994.

III. Flux entrant possible et afflux nécessaire

1. Au niveau national

Tableau 21: 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° 21 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

2. Wallonie

Tableau 22: estimation du flux de sorties et du flux d'entrées potentielles en Wallonie, 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
Maçon	9.312	1.173	1.744	255	23	212	452	239	196	367
Menuisier-charpentier	5.204	656	539	209	1	30	30	160	57	52
Ouvrier routier	3.956	498	90	0	0	21	4	5	46	14
Coffreur	3.025	381	41	0	0	6	0	1	34	0
Chauffeur	2.281	287	0	0	0	0	0	0	0	0
Couvreur	2.229	281	369	6	2	129	52	117	63	0
Conducteur d'engins de chantier	2.016	254	50	12	0	1	0	0	32	5
Peintre-décorateur	1.985	250	368	21	0	60	46	87	83	71
Monteur en chauffage central	1.809	228	330	22	3	91	0	113	84	17
Etancheur	1.716	216	13	2	11	0	0	0	0	0
Installateur sanitaire	1.653	208	197	20	0	18	0	47	43	69
Plafonneur	1.442	182	163	0	0	37	21	42	61	2
Ferrailleur	1.142	144	0	0	0	0	0	0	0	0
Carreleur-mosaïste	1.096	138	277	0	3	33	26	37	121	57
Réalisateur de l'agencement intérieur	852	107	18	0	4	14	0	0	0	0
Conducteur de grues mobile et télescopique	602	76	5	0	0	0	0	0	5	0
Tailleur de pierre	589	74	43	4	0	3	0	11	14	11
Monteur d'éléments préfabriqués	566	71	1	0	0	1	0	0	0	0
Chapiste	553	70	2	0	0	2	0	0	0	0
Monteur d'échafaudages	514	65	0	0	0	0	0	0	0	0
Peintre industriel	513	65	26	0	0	1	0	0	25	0
Magasinier	487	61	0	0	0	0	0	0	0	0
Conducteur de grue à tour	457	58	11	0	0	0	0	0	8	3
Isolateur industriel	430	54	12	0	0	2	0	0	5	5
Rejointoyeur	311	39	11	0	0	3	0	8	0	0
Réparateur de béton	310	39	3	0	0	3	0	0	0	0
Façadier	306	39	21	0	0	14	0	0	0	7
Mécanicien de dragage	270	34	0	0	0	0	0	0	0	0
Foreur	253	32	1	0	0	0	0	0	0	1
Vitrier	232	29	85	0	0	1	0	7	0	77
Puisatier	166	21	1	0	0	1	0	0	0	0
Batteur de pieux	113	47	0	0	0	0	0	0	0	0
Ouvrier de dragage	111	14	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	46.502	5.854	4.421	551	47	683	631	874	877	758

Le tableau n° 22 nous apprend que, en Wallonie, 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. Menuisier-charpentier
8. Réalisateur de l'agencement intérieur
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