



**fvb·ffc**  
constructiv

HERMES



**Etude de la rotation du personnel dans  
le secteur de la construction : Bruxelles**

*Données 2008*



## Table des matières

<b>I. Introduction .....</b>	<b>4</b>
A. <i>Objet de l'étude</i> .....	5
B. <i>Analyse de la population</i> .....	6
<b>II. Rotation .....</b>	<b>7</b>
A. <i>Généralités</i> .....	7
1. Bruxelles .....	7
2. Le secteur .....	8
3. Taille de l'entreprise .....	8
B. <i>Spécifique</i> .....	10
1. Même Employeur Construction (MEC) .....	10
a) Âge .....	10
b) Secteur .....	11
c) Taille de l'entreprise .....	13
2. Autre Employeur Construction (AEC) .....	15
a) Âge .....	15
b) Secteur .....	16
c) Taille de l'entreprise .....	18
d) Destination .....	19
3. Comparaison MEC/ AEC .....	20
4. Flux de sorties .....	22
a) Âge .....	23
b) Secteur .....	24
c) Taille de l'entreprise .....	25
d) Approfondissement .....	26
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> .....	37
1. Rotation .....	37
2. Age .....	38
3. Secteur .....	40
4. Taille de l'entreprise .....	41
5. Schéma .....	42
<b>III. Flux entrant possible et afflux nécessaire .....</b>	<b>43</b>
1. Au niveau national .....	43
2. Bruxelles .....	45

## **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 ou, en d'autres termes, veiller à ce 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 et promouvoir la formation aux métiers de la construction. Celui-ci a été concrétisé sous forme d'un plan pluriannuel pour la formation et l'emploi. La CCT a été reconduite en juin 2005 et a cours jusqu'en 2009 (avec une CCT complémentaire en 2007). 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 ayant pour objectif une meilleure transition des jeunes diplômés construction vers le secteur;
- reconversion des demandeurs d'emploi, par le biais des régimes sectoriels de formation en alternance (RAJ et RAC) ou de formations professionnelles accélérées, organisées par un opérateur agréé, ainsi que l'accompagnement de travailleurs (plus âgés) licenciés vers un nouvel emploi via l'outplacement sectoriel;
- 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, Bruxelles-Formation, ...).

Toutefois, force est de constater que, nonobstant ces efforts sectoriels importants et leur succès, le secteur de la construction reste confronté à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Bon nombre de places vacantes dans le secteur ne peuvent être comblées ou sont occupées par des candidats ne disposant pas du niveau de formation requis ou 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 construction<sup>1</sup>. 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 nous avons 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 à Bruxelles au 30 juin 2006 avec les ouvriers de la construction actifs au 30 juin 2007. 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*, ce sont les ouvriers qui ne se trouvent plus dans le secteur de la construction en tant qu'ouvriers. Ainsi, au 30 juin 2007, un ouvrier peut être actif dans un autre secteur, mais il peut également être introuvable à cause d'un décès, d'une (pré)pension, d'un changement de statut (passer d'ouvrier à employé); 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 2006 mais bien y être actif au 30 juin 2007.

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.

La présente étude vous présente les résultats d'une analyse au niveau de Bruxelles.

---

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

## ***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; partent-ils en (pré)pension; tombent-ils au chômage; ...). 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.

## 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 2006. 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 2006.

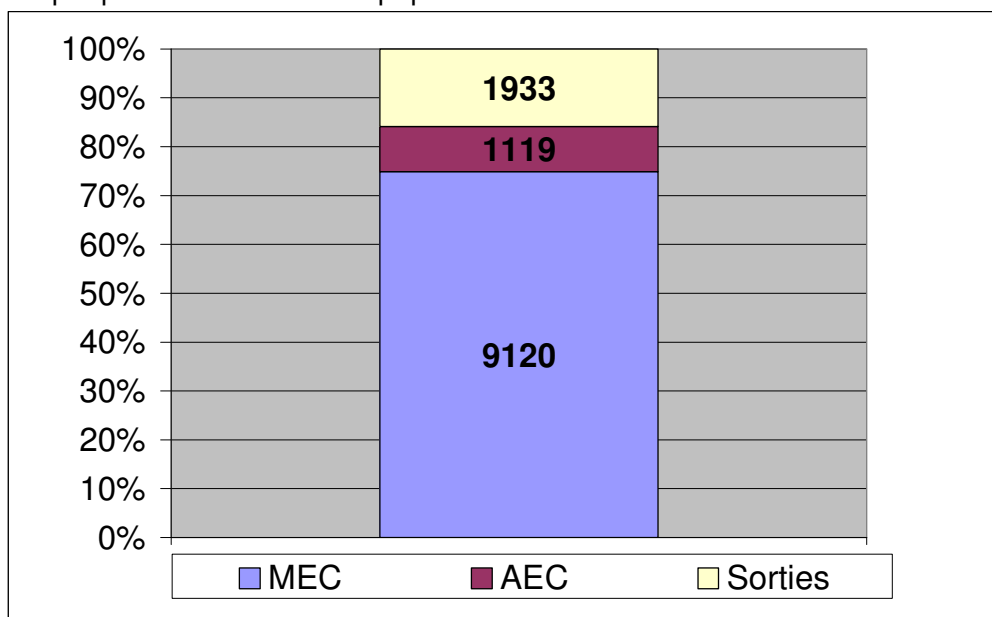
#### 1. Bruxelles

Au 30 juin 2006 le secteur employait 12 172 ouvriers au total et, un an plus tard, nous constatons que:

- 74,9% de ces ouvriers (ou 9.120 personnes) travaillent encore auprès du même employeur et que, par conséquent,
- 25,1% de ces ouvriers (ou 3.052 personnes) avaient changé d'employeur. Cette rotation peut être scindée selon que l'ouvrier a changé d'employeur au sein du secteur (rotation interne) ou hors du secteur (rotation externe ou flux de sorties).
  - 9,2% des ouvriers (ou 1.119 personnes) ont changé d'employeur au sein du secteur de la construction.
  - 15,9% des ouvriers (ou 1.933 personnes) ont quitté le secteur.

Au 30 juin 2007 le secteur de la construction a donc connu une rotation totale de 25,1% et un taux de sortie de 15,9%. Ces données sont illustrées dans le graphique 1.

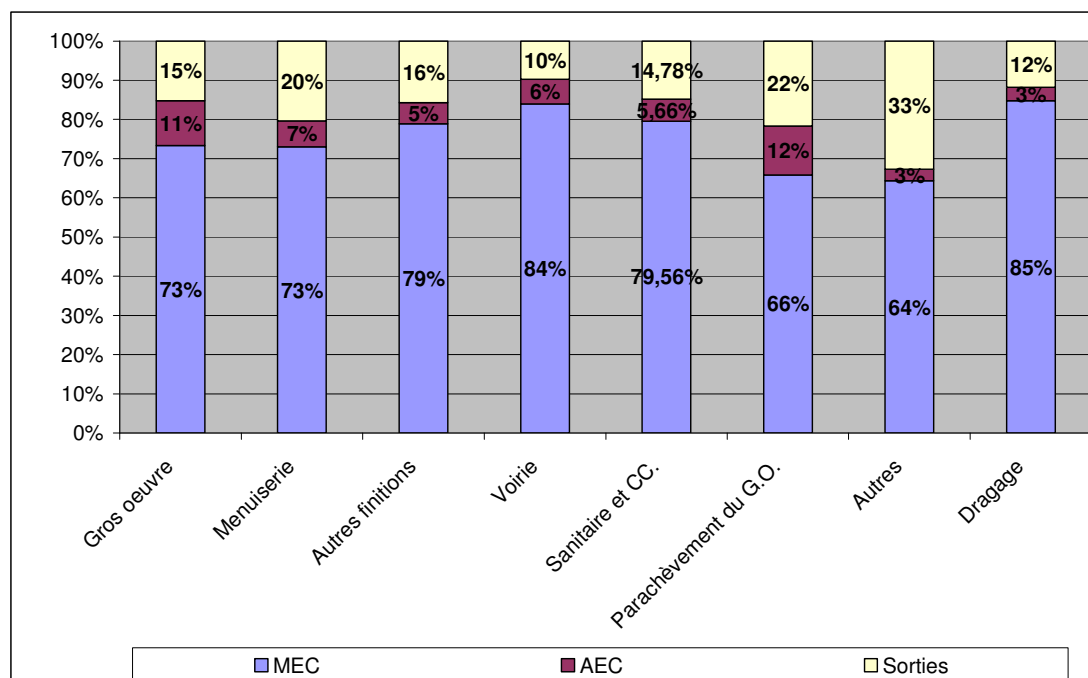
Graphique 1 : situation de la population des ouvriers de la construction de 2006 après un an



## 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 2006 après un an, répartition par sous-secteur



## 3. Taille de l'entreprise

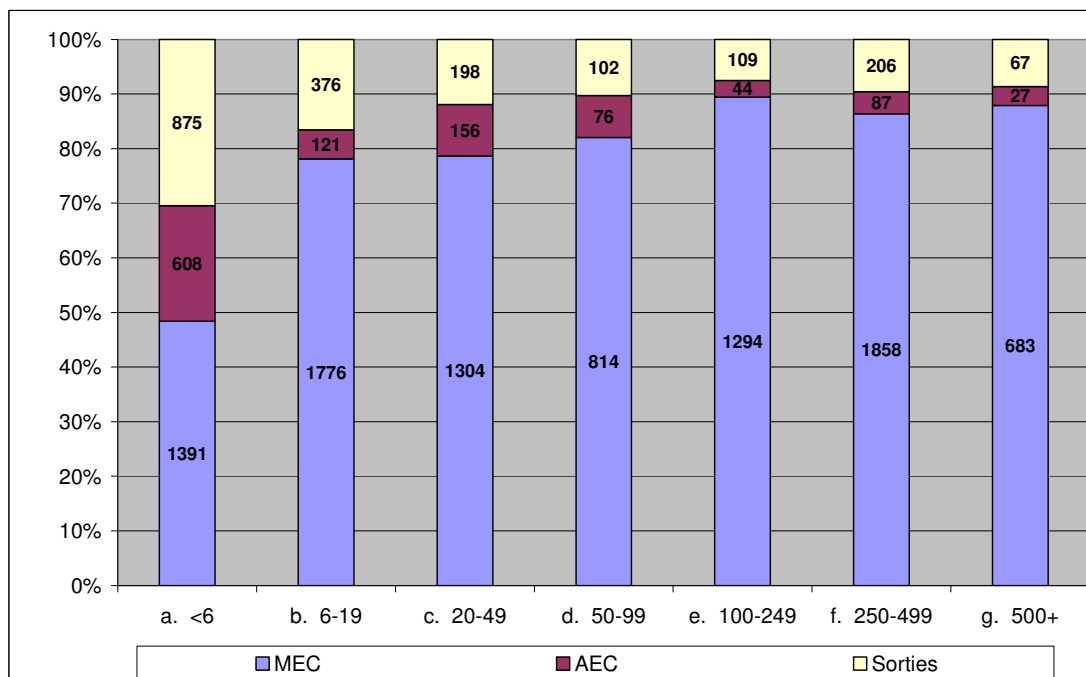
Dans l'analyse des chiffres de la rotation par taille de l'entreprise, il est frappant de constater que le taux de rotation est plus élevé dans les PME que dans les grandes entreprises.

Il va sans dire que cette rotation pose problème et qu'elle porte préjudice tant aux petites entreprises qu'à l'ensemble du secteur. Une des raisons de cette rotation du personnel peut être la gestion des ressources humaines.

Plus la taille de l'entreprise augmente, plus la rotation interne et les départs du secteur diminuent. Les entreprises occupant de 250 à 499 ouvriers semblent cependant constituer une exception à cet égard.



Graphique 3: situation de la population ouvrière construction 2006 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	11.195	8.062	72,0 %
2006	12.172	9.120	74,9 %

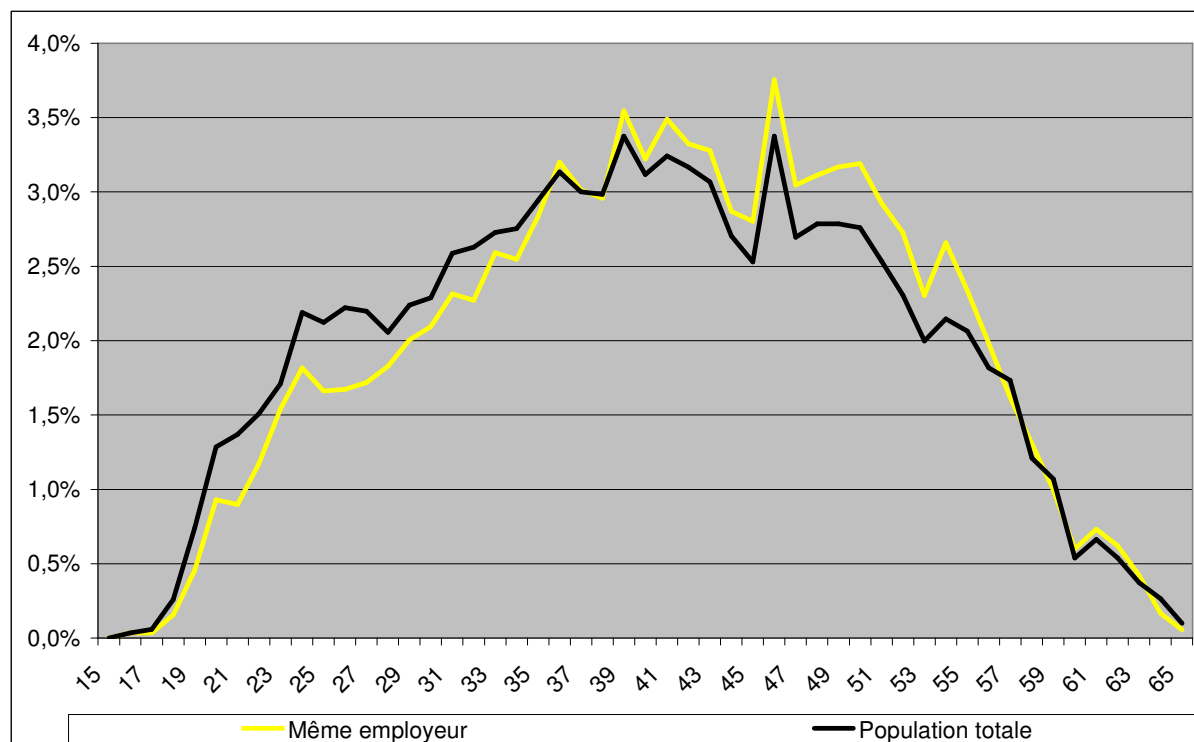
Le pourcentage des ouvriers construction de la population de juin 2006 occupés par le même employeur un an après, est de 74,9%.

#### a) Âge

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 pourcentage 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 plus 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 2007)



### b) Secteur

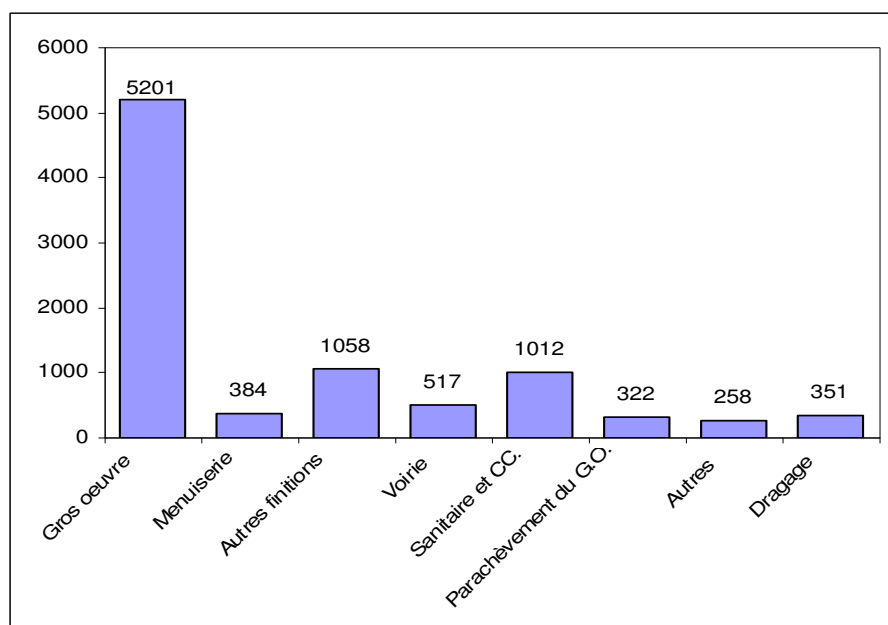
Le tableau suivant donne la répartition par sous-secteur de la population ouvrière construction restant chez le même employeur. Outre le nombre total d'ouvriers par sous-secteur vous y retrouvez ceux qui, un an après, sont toujours occupés par le même patron. Ce tableau permet d'apprécier si dans certains 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 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 2007)

Domaine	Population totale	Même employeur	Même employeur en %
Gros oeuvre	7.092	5.201	73,3%
Menuiserie	526	384	73,0%
Autres finitions	1.341	1.058	78,9%
Voirie	616	517	83,9%
Sanitaire et CC.	1.272	1.012	79,6%
Parachèvement du gros oeuvre	489	322	65,8%
Autres	401	258	64,3%
Dragage	414	351	84,8%
<b>Total</b>	<b>12.151</b>	<b>9.103</b>	<b>74,9%</b>
<i>Inconnu</i>	21	17	-

L'analyse du tableau précédent nous permet de conclure que les ouvriers des sous-secteurs parachèvement du gros oeuvre et 'autres' sont moins enclins à rester chez le même employeur que l'ouvrier tous secteurs confondus. En effet, dans la plupart des autres sous-secteurs, la fidélité envers le patron est plus forte. Dans le dragage ce taux de fidélité atteint même 84,8%. Ceci s'explique sans doute par le fait que ce secteur exige des connaissances et des aptitudes professionnelles spécifiques au secteur.

Graphique 5: nombre d'ouvriers restant chez le même employeur, par sous-secteur (données 2007)



c) Taille de l'entreprise

Le tableau 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 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 d'ouvriers construction restant chez le même employeur selon la taille de l'entreprise (données 2007)

Taille de l'entreprise	Population totale	Même employeur	Même employeur en %
a. <6	2.874	1.391	48%
b. 6-19	2.273	1.776	78%
c. 20-49	1.658	1.304	79%
d. 50-99	992	814	82%
e. 100-249	1.447	1.294	89%
f. 250-499	2.151	1.858	86%
g. 500+	777	683	88%
Total	12.172	9.120	75%

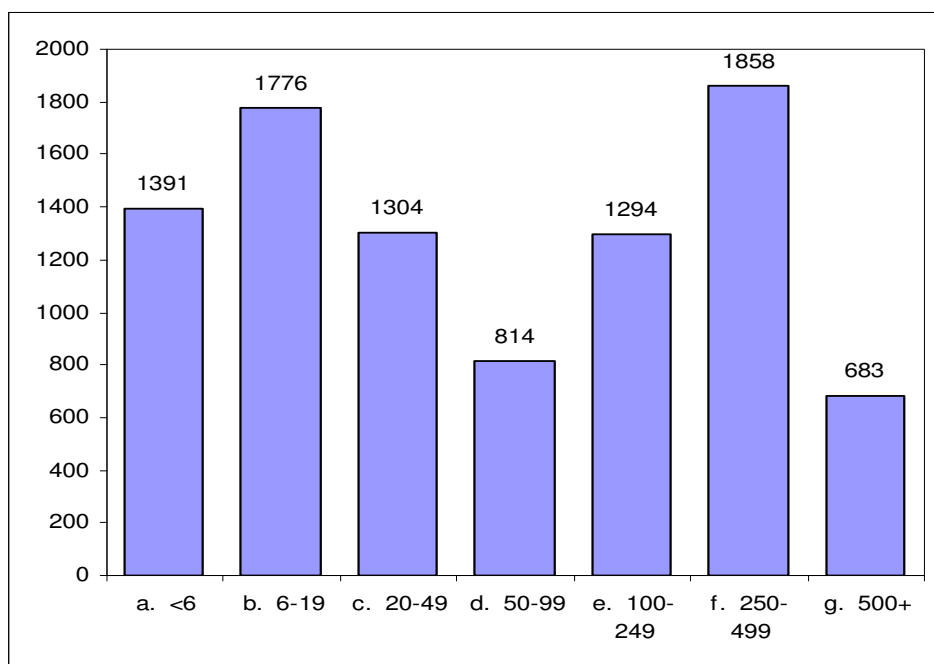
Il s'avère qu'au fur et à mesure que la taille de l'entreprise augmente, les ouvriers de la construction sont plus nombreux à avoir tendance à rester chez leur employeur.

Sur l'ensemble des ouvriers du secteur occupés en juin 2006 par une entreprise comptant moins de 6 travailleurs, seulement 48% étaient toujours actifs auprès du même employeur.

Donc, la fidélité au patron semble augmenter proportionnellement avec la taille de l'entreprise. Raisons possibles de ce phénomène:

- Plus d'opportunités de promotion interne
- Meilleure planification (chantiers plus nombreux, 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 2007)



Le graphique 6 représente, par taille de l'entreprise, le nombre d'ouvriers restant chez le même employeur. Ce graphique souligne qu'à Bruxelles de nombreux ouvriers sont occupés dans de petites entreprises mais également dans de grandes entreprises (et y restent).

## 2. Autre Employeur Construction (AEC)

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

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

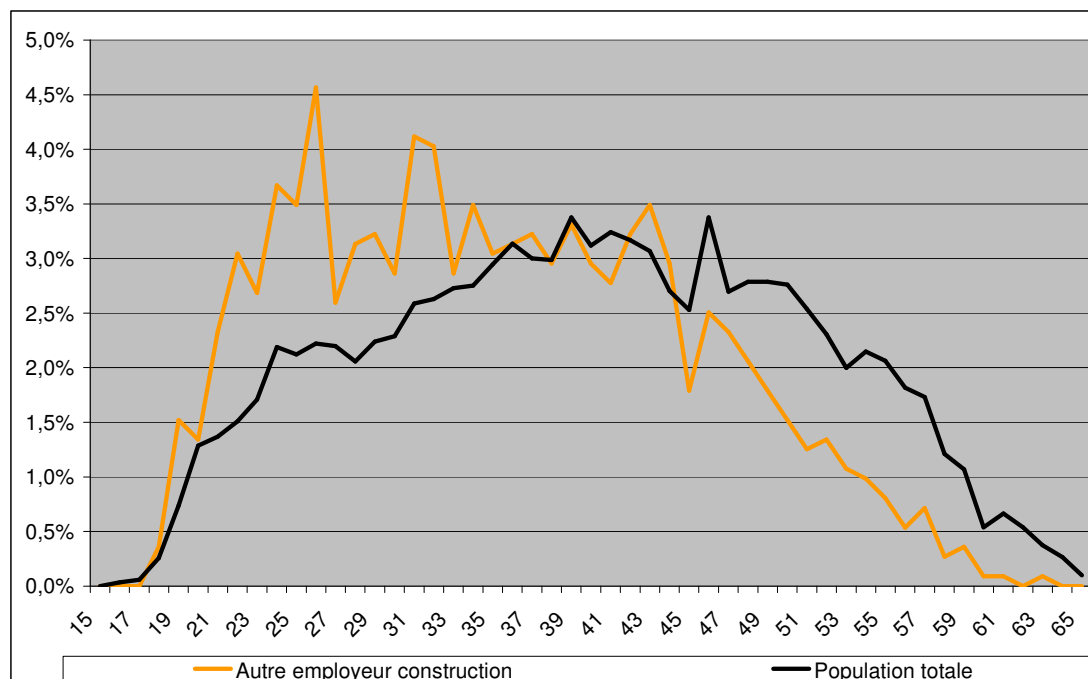
Année	Volume de l'emploi	Autre employeur construction	Autre employeur construction en %
2004	11.195	1.757	15,7%
2006	12.172	1.119	9,2 %

La part des ouvriers construction de la population recensée en juin 2006 qui, un an après, est passée dans une autre entreprise du secteur est de 9,2%.

### a) Âge

Le graphique 7 est analogue au graphique 4: la population totale est projetée sur la sous-population de personnes qui, entre juin 2006 et juin 2007, 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. Alors que pour les ouvriers restant chez le même employeur nous avons une légère sous-représentation des plus jeunes (cf. supra), 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 (données 2007)



### b) Secteur

Le tableau suivant (tableau 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 de 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 dans la ligne 'Total', l'ouvrier du sous-secteur en question a plus tendance à changer d'employeur au sein du secteur.

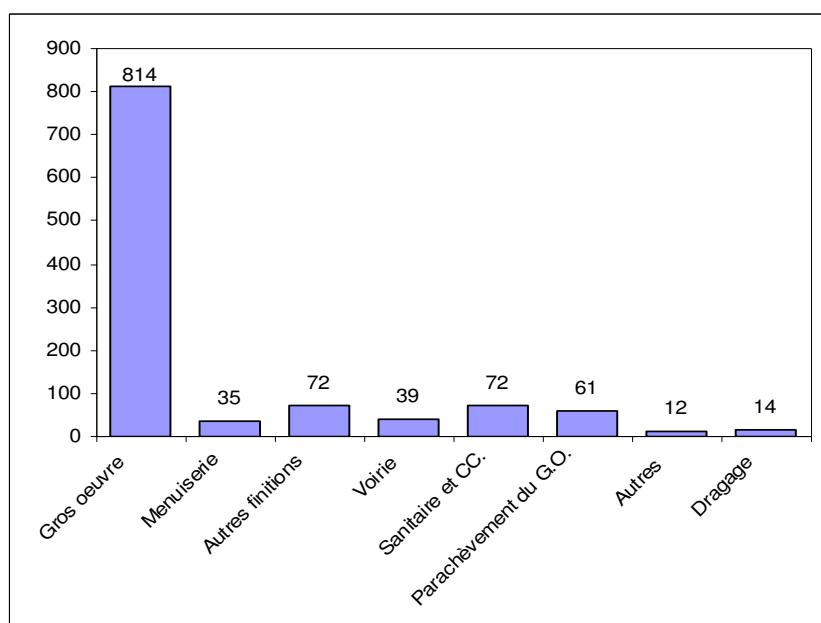


Tableau 5: nombre d'ouvriers construction changeant d'employeur, par sous-secteur (données 2007)

Domaine	Population totale	Autre employeur construction	Autre employeur construction en %
Gros œuvre	7.092	814	11,5%
Menuiserie	526	35	6,7%
Autres finitions	1.341	72	5,4%
Voirie	616	39	6,3%
Sanitaire et CC.	1.272	72	5,7%
Parachèvement du gros oeuvre	489	61	12,5%
Autres	401	12	3,0%
Dragage	414	14	3,4%
<b>Total</b>	<b>12.151</b>	<b>1.119</b>	<b>9,2%</b>
<i>Inconnu</i>	21	0	-

Après analyse du tableau précédent nous pouvons conclure que les ouvriers du gros œuvre et du parachèvement du gros oeuvre sont les plus enclins à changer d'employeur au sein du secteur construction. Inversement, dans tous les autres sous-secteurs, cette tendance au changement en faveur d'une autre entreprise construction est plutôt faible.

Graphique 8: nombre d'ouvriers changeant d'employeur dans la construction, par sous-secteur (données 2007)



c) Taille de l'entreprise

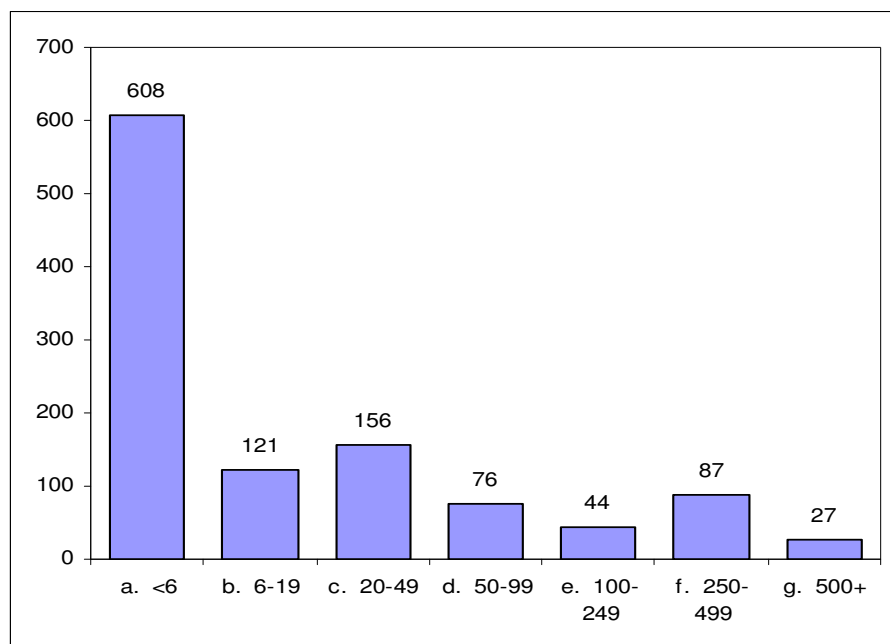
Le tableau 6 illustre la répartition des ouvriers de la construction qui changent d'employeur au sein du secteur, selon la taille de l'entreprise. En regard de l'effectif total par taille de l'entreprise est affiché le nombre de ceux qui un an après ont changé d'employeur construction. Ce tableau permet 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 d'ouvriers construction changeant d'employeur, par taille de l'entreprise (données 2007)

Taille de l'entreprise	Population totale	Autre employeur construction	Autre employeur construction en %
a. <6	2.874	608	21%
b. 6-19	2.273	121	5%
c. 20-49	1.658	156	9%
d. 50-99	992	76	8%
e. 100-249	1.447	44	3%
f. 250-499	2.151	87	4%
g. 500+	777	27	3%
<b>Total</b>	<b>12.172</b>	<b>1.119</b>	<b>9%</b>

Il est frappant de constater que ce sont plutôt les ouvriers occupés dans de petites entreprises qui ont tendance à changer d'employeur 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 2006, 21% d'entre eux se trouvaient occupés par un autre employeur du secteur, un an après.

Graphique 9: nombre d'ouvriers construction changeant d'entreprise dans le secteur, selon la taille de l'entreprise (données 2007)



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 2006 et en 2007

Taille de l'entreprise		Taille de l'entreprise 2007							Total
		a. <6	b. 6-19	c. 20-49	d. 50-99	e. 100-249	f. 250-499	g. 500+	
Taille de l'entreprise 2006	a. <6	36,1%	28,8%	24,2%	5,4%	4,1%	1,0%	0,3%	100,0%
	b. 6-19	25,6%	38,8%	23,1%	8,3%	1,7%	0,0%	2,5%	100,0%
	c. 20-49	30,8%	12,8%	37,2%	0,6%	9,0%	3,8%	5,8%	100,0%
	d. 50-99	21,1%	14,5%	48,7%	3,9%	5,3%	6,6%	0,0%	100,0%
	e. 100-249	11,4%	13,6%	43,2%	11,4%	9,1%	6,8%	4,5%	100,0%
	f. 250-499	12,6%	23,0%	33,3%	8,0%	10,3%	5,7%	6,9%	100,0%
	g. 500+	18,5%	25,9%	29,6%	14,8%	3,7%	3,7%	3,7%	100,0%
	Total	30,0%	25,6%	29,2%	5,6%	5,3%	2,3%	2,1%	100,0%

Tableau 8: secteur d'occupation en 2006 et en 2007

Secteur		Secteur 2007								
		Gros oeuvre	Menuiserie	Autres finitions	Voirie	Sanitaire & CC	Parachèvement du gros oeuvre	Autres	Dragage	Total
Secteur 2006	Gros oeuvre	87,5%	0,9%	2,6%	1,4%	1,0%	3,0%	3,6%	0,1%	100,0%
	Menuiserie	42,9%	28,6%	8,6%	0,0%	2,9%	11,4%	5,7%	0,0%	100,0%
	Autres finitions	28,2%	1,4%	59,2%	1,4%	5,6%	1,4%	2,8%	0,0%	100,0%
	Voirie	41,0%	0,0%	0,0%	43,6%	0,0%	0,0%	15,4%	0,0%	100,0%
	Sanit. et chauff.	15,3%	0,0%	2,8%	1,4%	76,4%	0,0%	4,2%	0,0%	100,0%
	Parachèvement du gros oeuvre	42,6%	3,3%	19,7%	0,0%	1,6%	24,6%	8,2%	0,0%	100,0%
	Autres	66,7%	0,0%	16,7%	0,0%	8,3%	8,3%	0,0%	0,0%	100,0%
	Dragage	92,9%	0,0%	0,0%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	<b>Total</b>	<b>73,4%</b>	<b>1,8%</b>	<b>7,4%</b>	<b>2,8%</b>	<b>6,3%</b>	<b>4,0%</b>	<b>4,2%</b>	<b>0,1%</b>	<b>100,0%</b>

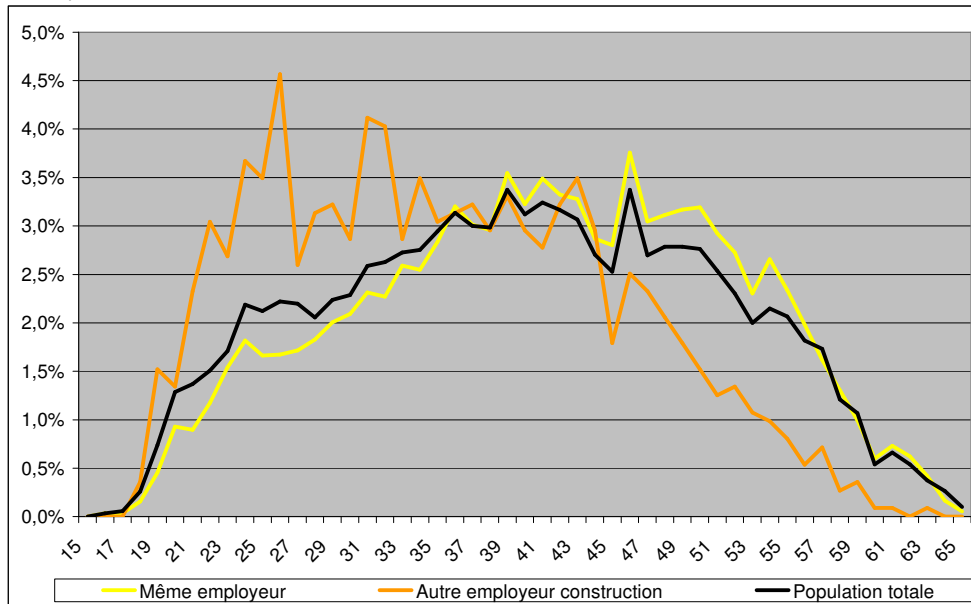
Au tableau 8 vous trouverez le sous-secteur de la nouvelle destination des ouvriers changeant d'employeur au sein du secteur. Précédemment il a été démontré que c'est dans le sous-secteur du gros œuvre qu'une part importante de la population totale des actifs changeait d'employeur tout en restant dans le secteur. Le gros œuvre semble en outre faire office de secteur 'absorbant'. En effet, sur l'ensemble des ouvriers construction ayant changé d'employeur 73,5 % sont occupés par un employeur qui se situe dans le gros œuvre.

### 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.

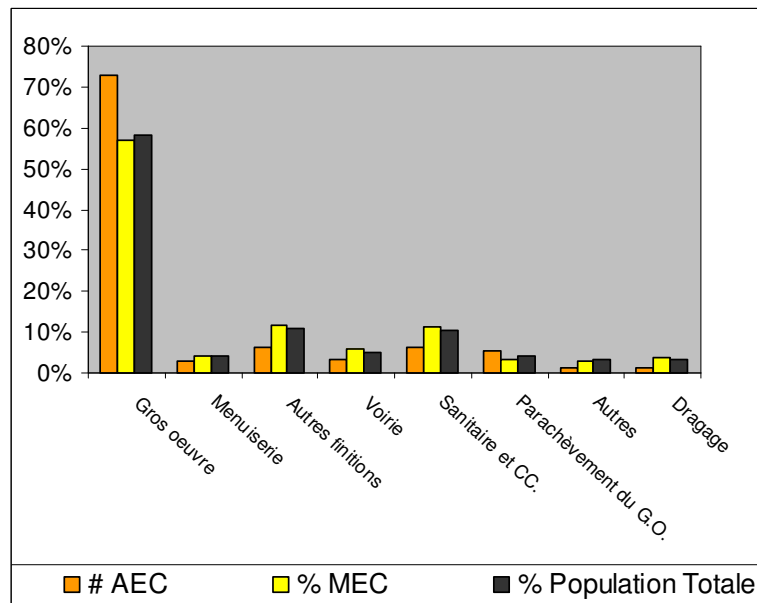
Nous examinerons d'abord la répartition des âges (voir graphique 10). La thèse déjà citée se confirme: la répartition des âges de la sous-population 'même employeur construction' suit d'assez près celle de la population totale des ouvriers de la construction. Les jeunes sont un peu moins enclins à rester 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 2007)



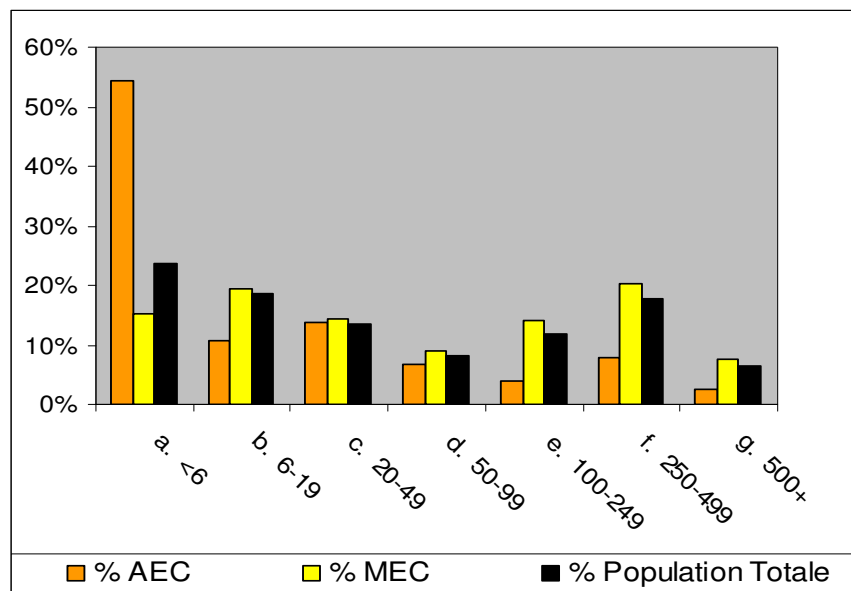
Le même exercice peut être fait pour la répartition selon les sous-secteurs. Le graphique 11 donne une comparaison des ouvriers construction de la population totale par rapport aux ouvriers construction de la sous-population 'même employeur construction' et 'autre employeur construction', selon les sous-secteurs.

Graphique 11: 'Même employeur construction' et 'Autre employeur construction' – ventilation selon le secteur d'occupation (données 2007)



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 12: 'Même employeur construction' et 'Autre employeur construction' – ventilation selon la taille de l'entreprise (données 2007)



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 (chantiers plus nombreux, possibilité de travailler plus 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 2006 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 employés).

Le tableau 9 nous donne un aperçu du volume du flux de sorties dans la construction.

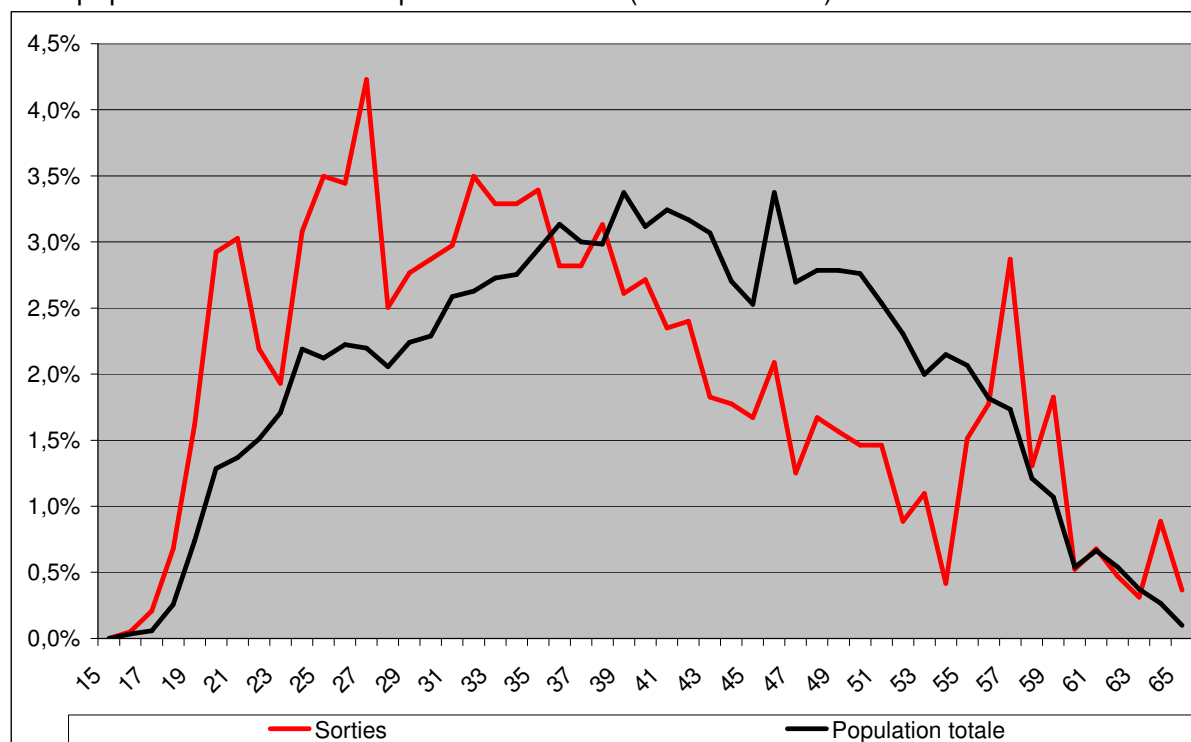
Tableau 9: Flux de sorties dans la construction

Année	Volume de l'emploi	Flux de sorties	Flux de sorties en %
2004	11.195	1.376	12,3%
2006	12.152	1.929	15,9%

a) Âge

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 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 2007)



Du graphique 13 il ressort que ce sont principalement les jeunes ouvriers et les plus âgés qui quittent le secteur. Cette tendance est plus marquée chez les jeunes qui quittent le secteur, soit pour un autre employeur, soit pour s'installer comme indépendant, soit pour changer de statut. 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

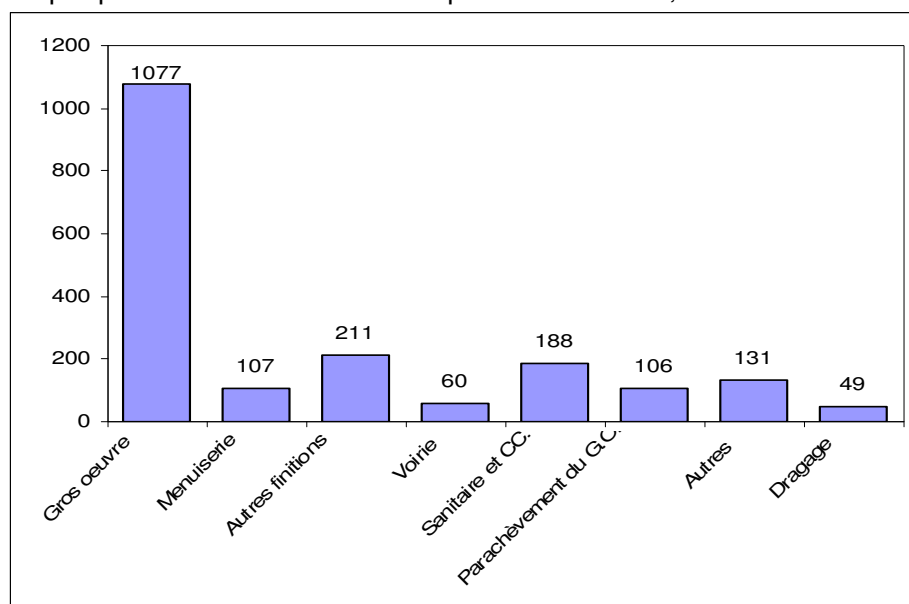
Le tableau suivant (tableau 10) donne la répartition de la population ouvrière quittant le secteur selon le sous-secteur qui les a occupés. Outre leur nombre total par sous-secteur vous y retrouvez le nombre de ceux qui un an après, ne sont plus actifs dans le secteur de la construction. Ce tableau permet 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 de la ligne 'Total', un ouvrier de ce sous-secteur sera plus enclin à quitter le secteur de la construction.

Tableau 10: répartition du flux sortant, par sous-secteur (données 2007)

Domaine	Population totale	Flux de sorties	Taux de départ
Gros œuvre	7.092	1.077	15,2%
Menuiserie	526	107	20,3%
Autres finitions	1.341	211	15,7%
Voirie	616	60	9,7%
Sanitaire & CC	1.272	188	14,8%
Parachèvement du gros oeuvre	489	106	21,7%
Autres	401	131	32,7%
Dragage	414	49	11,8%
<b>Total</b>	<b>12.151</b>	<b>1.929</b>	<b>15,9%</b>
<i>Inconnu</i>	21	4	-



Graphique 14: nombre d'ouvriers quittant le secteur, selon le sous-secteur (données 2007)



### c) Taille de l'entreprise

Le tableau 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 de la ligne 'Total', l'ouvrier occupé par une entreprise de la taille donnée est censé être plus enclin à quitter le secteur.

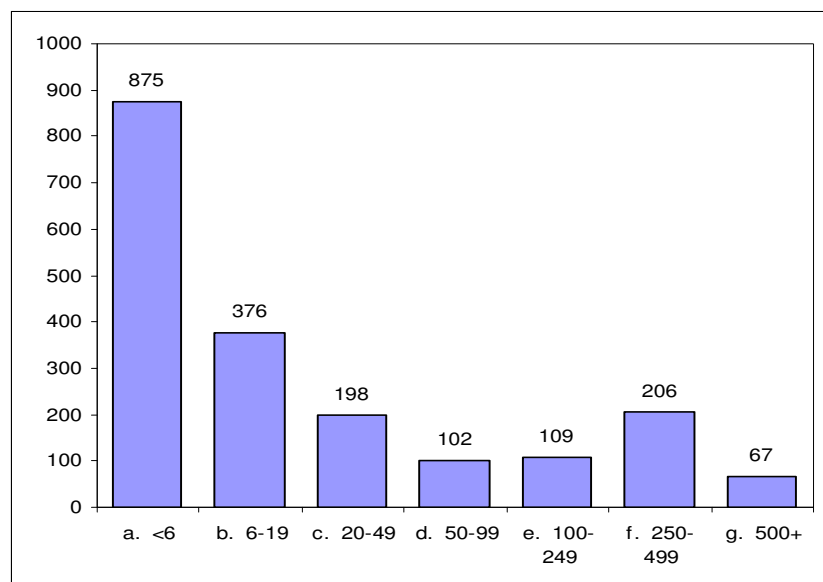
Tableau 11: répartition des ouvriers quittant le secteur selon la taille de l'entreprise (données 2007)

Taille de l'entreprise	Population totale	Flux de sorties	Taux de départ
a. <6	2.874	875	30%
b. 6-19	2.273	376	17%
c. 20-49	1.658	198	12%
d. 50-99	992	102	10%
e. 100-249	1.447	109	8%
f. 250-499	2.151	206	10%
g. 500+	777	67	9%
<b>Total</b>	<b>12.172</b>	<b>1.933</b>	<b>16%</b>

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 2007)



#### d) Approfondissement

Plusieurs raisons peuvent inciter les ouvriers à quitter le secteur. Pour le secteur il est important de les connaître. Il convient de faire d'abord une distinction entre les partants effectifs du secteur et les départs naturels. Par départs naturels nous entendons les (pré)pension et les décès. Le tableau 12 présente une ventilation détaillée des flux de sorties. Pour la période considérée, il s'avère que 111 ouvriers de la construction sont partis en pension et que 41 ouvriers sont décédés. Nous constatons aussi que 64 ouvriers sont devenus employés et 156 sont devenus indépendants.

Tableau 12: approfondissement des flux de sorties pour Bruxelles, en chiffres absolus (ONSS, INASTI; données 2007)

Flux sortant	Bruxelles
<i>Partants catégorie restante</i>	1.504
<i>employé</i>	64
<i>indépendant</i>	156
Total ouvriers partants	1.724
Pensionnés	111
Décédés	41
Accident du travail	51
Maladie professionnelle	6
Total	1.933

Tableau 13: flux sortant approfondi pour Bruxelles, taux relatifs (ONSS, INASTI; données 2007)

Flux sortant	Bruxelles
<i>Partants catégorie restante</i>	78,0%
<i>employé</i>	3,3%
<i>indépendant</i>	8,0%
Total ouvriers partants	89,3%
Pensionnés	5,7%
Décédés	2,1%
Accident du travail	2,6%
Maladie professionnelle	0,3%
Total	100,0%

Tableau 14: flux sortant selon le sous-secteur, taux relatifs (ONSS, INASTI; données 2007)

Sous-secteur	Sorties: % de la pop. totale	Partants: % des sorties	Départs naturels: % des sorties				
			Pension- nés	Décédés	Accident travail	Maladie profess.	Total
Gros œuvre	<b>15,2%</b>	90,0%	4,8%	2,2%	2,5%	0,5%	100,0%
Autres finitions	<b>15,7%</b>	90,5%	4,7%	2,4%	2,4%	0,0%	100,0%
Menuiserie	<b>20,3%</b>	96,3%	0,0%	1,9%	1,9%	0,0%	100,0%
Sanitaire & CC	<b>14,8%</b>	88,3%	8,0%	1,1%	2,7%	0,0%	100,0%
Voirie	<b>9,7%</b>	75,0%	18,3%	1,7%	5,0%	0,0%	100,0%
Parachève- ment du gros œuvre	<b>21,7%</b>	94,3%	0,0%	0,9%	4,7%	0,0%	100,0%
Autres	<b>32,7%</b>	85,5%	8,4%	3,1%	2,3%	0,8%	100,0%
Dragage	<b>11,8%</b>	73,5%	20,4%	4,1%	2,0%	0,0%	100,0%
Total	<b>15,9%</b>	89,3%	5,7%	2,1%	2,6%	0,3%	100,0%

Le tableau 14 détaille les flux sortants par sous-secteur. Il apparaît que le secteur de la menuiserie connaît le pourcentage de départs le plus élevé (96,3 %). Il est suivi par le parachèvement du gros œuvre (94,3 %). Le détail montre également que le secteur de la voirie est confronté à un pourcentage élevé de pensionnés.

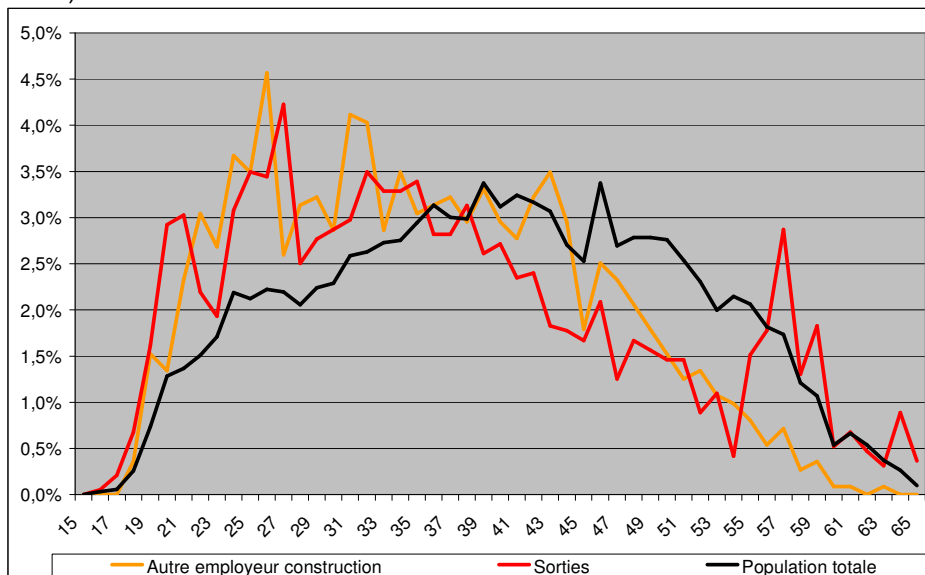
### 5. Comparaison AEC et flux de sorties

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.

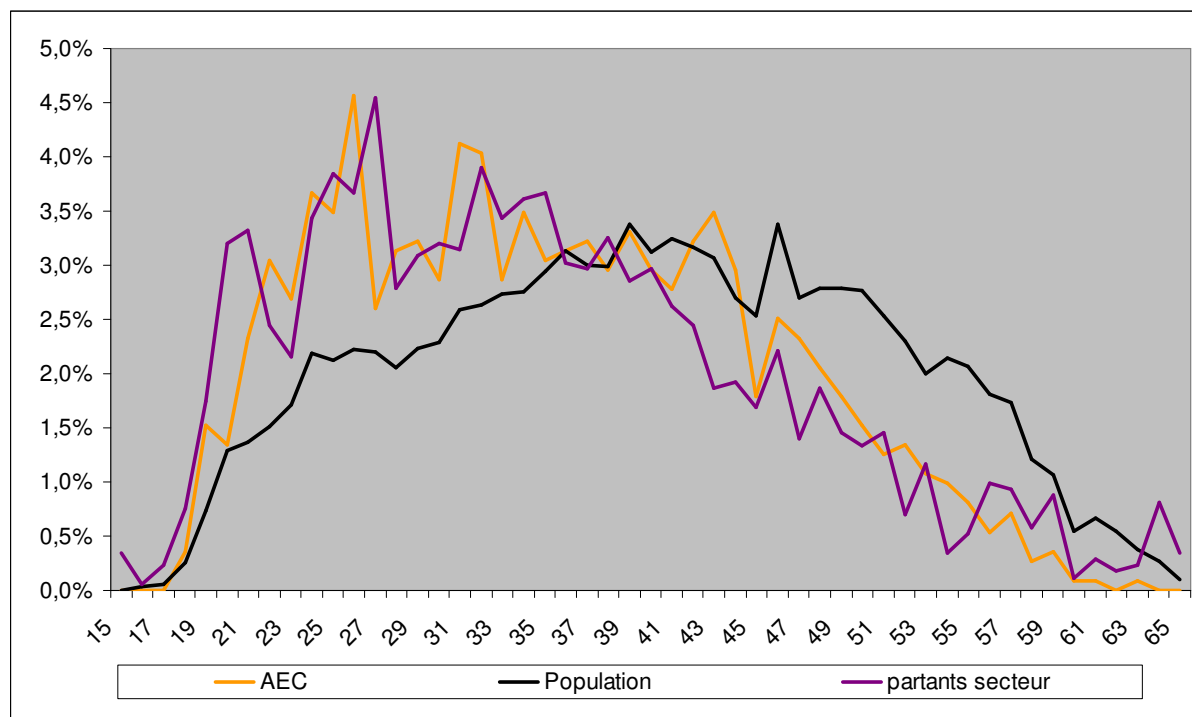
Nous examinerons d’abord la variable de l’âge. Le graphique 16 donne la projection comparative et superposée de la répartition des âges des populations ‘autre employeur construction’ (AEC), ‘flux de sorties’ et population totale.

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 (prépension). 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). C’est ce qu’illustre le graphique 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 2007).



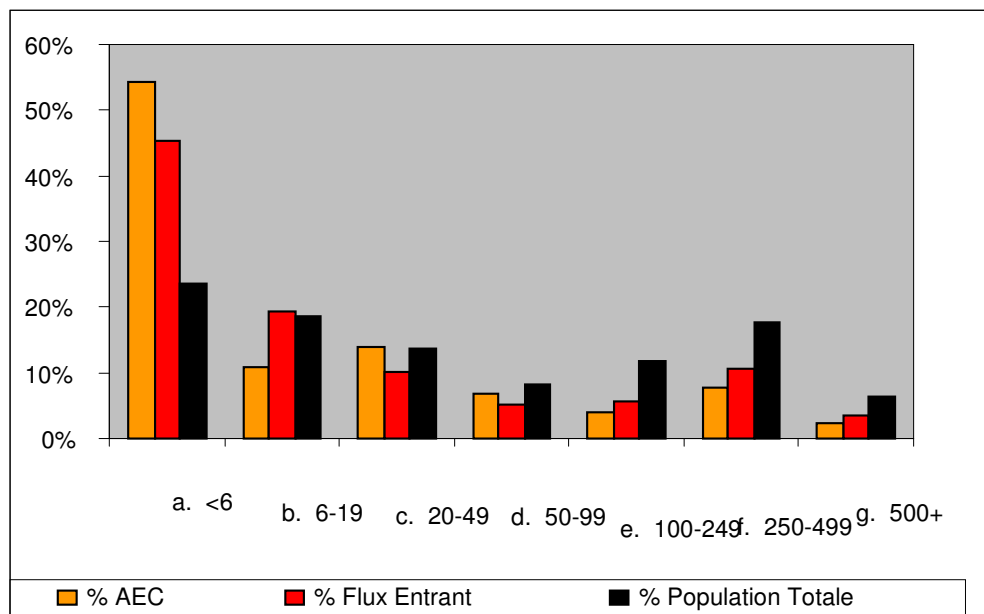
Graphique 17: répartition des ouvriers, selon les tranches d'âge, des sous-populations 'partants' et 'autre employeur construction' projetée sur la population totale (données 2007)



Le graphique 17 montre encore plus clairement la surreprésentation des jeunes dans la population 'partants du secteur'. L'examen 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.

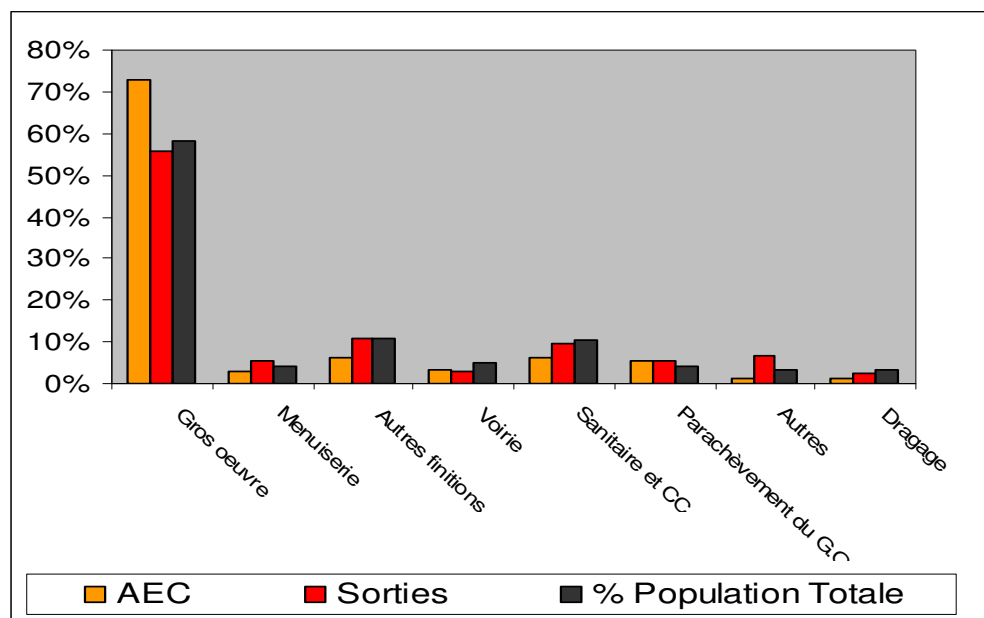
Une deuxième variable à analyser est la taille de l'entreprise. Le graphique 18 reprend la comparaison entre les populations 'autre employeur construction' (AEC) et celle des flux de sorties, par rapport à l'ensemble de l'effectif ouvrier de la construction. Conclusion: tant dans les AEC que dans le 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 2007)



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

Graphique 19: 'Autre employeur construction' et 'Flux de sorties', répartition déclinée par secteur d'occupation (données 2007)



## 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 analysant l'évolution sur une dizaine d'années (voir tableau 15) nous observons un renforcement relatif et progressif de la relève.

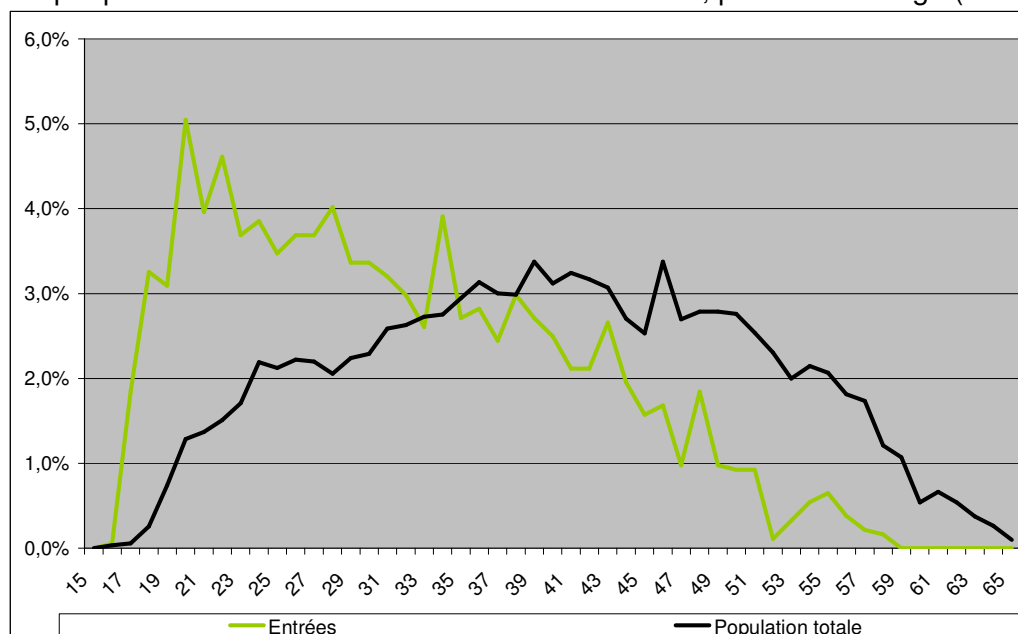
Tableau 15 : flux d'entrées dans la construction

Année	Volume de l'emploi	Entrées	Entrées en %
2004	11.195	1.407	12,6%
2006	12.152	1.851	15,2%

### a) Age

Le graphique 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 2007)



b) Secteur

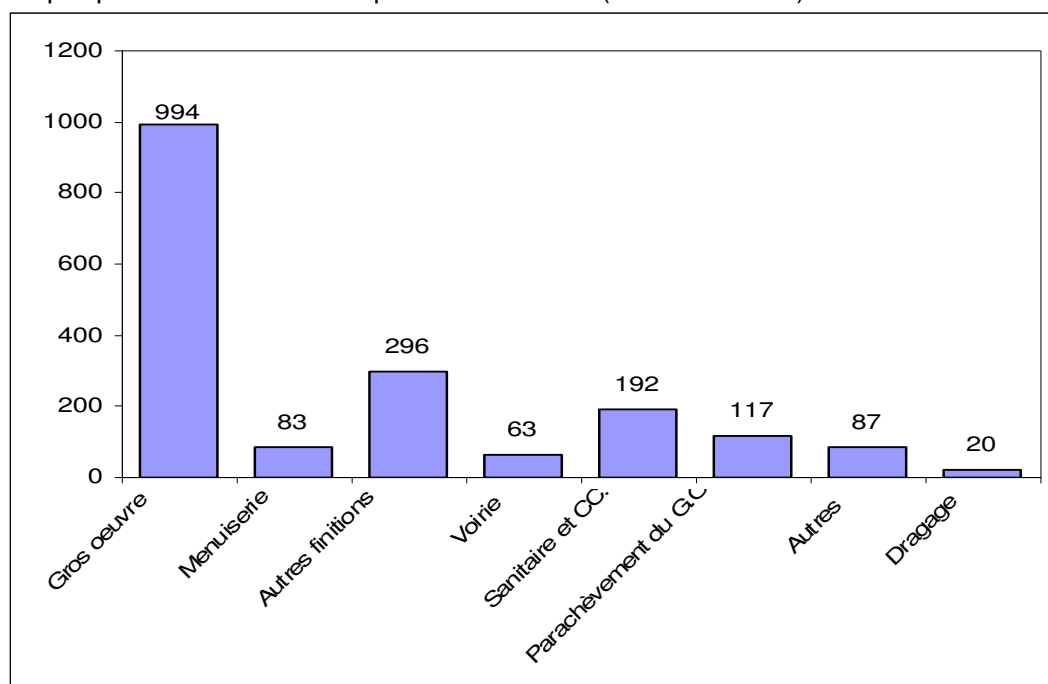
Le tableau suivant (tableau 16) reprend la population et le pourcentage ouvriers construction 'entrées' selon les sous-secteurs. La population totale est suivie du nombre d'entrées 'un an après'.

Tableau 16: flux d'entrées par sous-secteur (données 2007)

Domaine	Population totale	Entrées	Entrées en %
Gros oeuvre	7.092	994	14,0%
Menuiserie	526	83	15,8%
Autres finitions	1.341	296	22,1%
Voirie	616	63	10,2%
Sanitaire et CC	1.272	192	15,1%
Parachèvement du GO	489	117	23,9%
Autres	401	87	21,7%
Dragage	414	20	4,8%
<b>Total</b>	<b>12.151</b>	<b>1.852</b>	<b>15,2%</b>
<i>Inconnu</i>	851	0	

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

Graphique 21: flux d'entrées par sous-secteur (données 2007)





c) Taille de l'entreprise

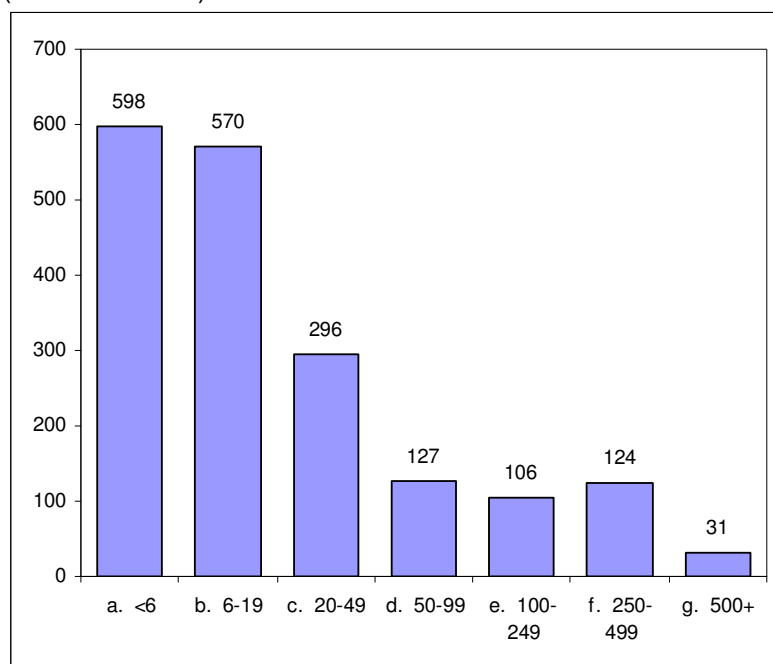
Le tableau 17 donne la répartition des ouvriers entrant dans le secteur de la construction, selon la taille de l'entreprise. Outre le nombre total d'ouvriers par taille de l'entreprise le relevé reprend le nombre et le pourcentage de ceux qui ont fait leur entrée en tant qu'ouvrier un an après.

Tableau 17: le nombre d'ouvriers entrant dans la construction, selon la taille de l'entreprise (données 2007)

Taille de l'entreprise	Population totale	Entrées	Entrées en %
a. <6	2.874	598	21%
b. 6-19	2.273	570	25%
c. 20-49	1.658	296	18%
d. 50-99	992	127	13%
e. 100-249	1.447	106	7%
f. 250-499	2.151	124	6%
g. 500+	777	31	4%
<b>Total</b>	<b>12.172</b>	<b>1.852</b>	<b>15%</b>

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

Graphique 22: flux d'entrées d'ouvriers de la construction, selon la taille de l'entreprise (données 2007)

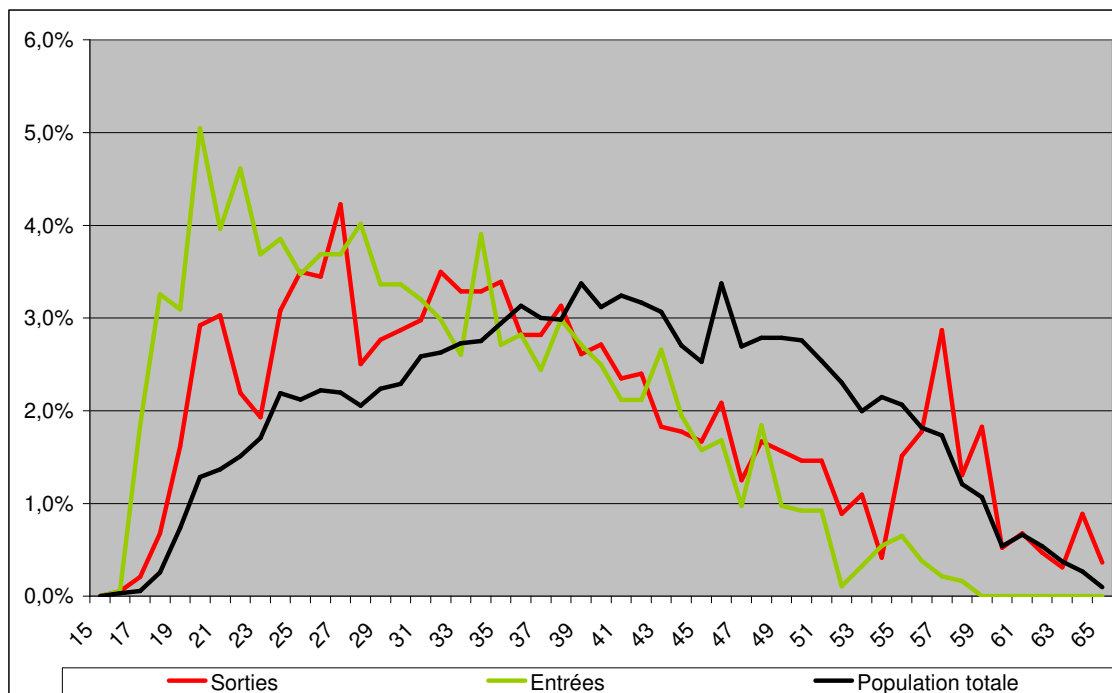


## 7. Comparaison des flux d'entrées et de sorties

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

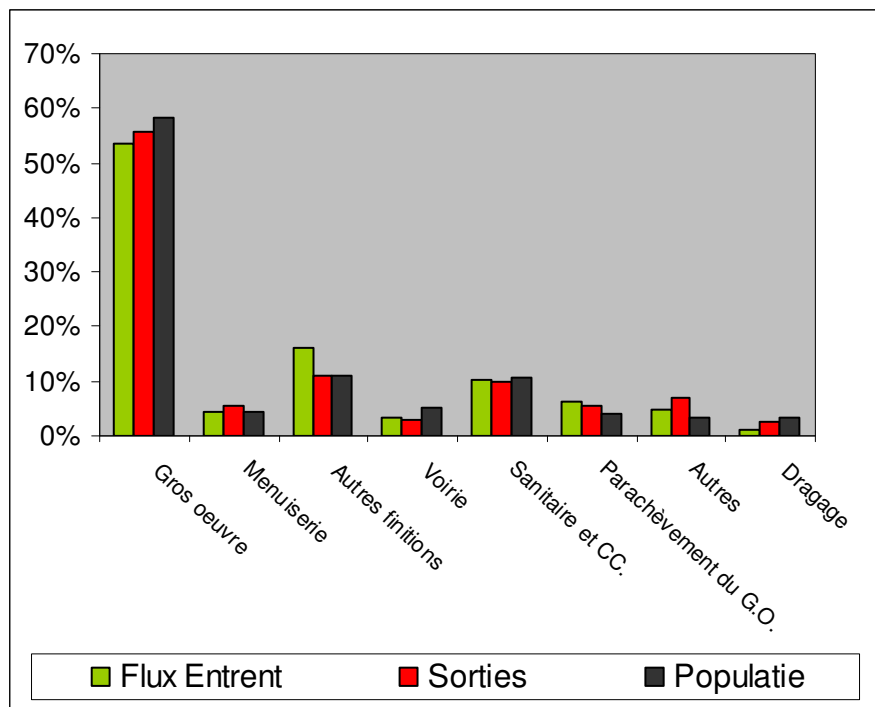
Le graphique 23 établit la comparaison de la répartition des âges dans les flux d'entrées et de sorties par rapport à la population totale des ouvriers de la construction. Tant au niveau des entrants qu'au niveau des sortants ce sont les plus jeunes ouvriers de la construction qui sont surreprésentés. 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 2007)

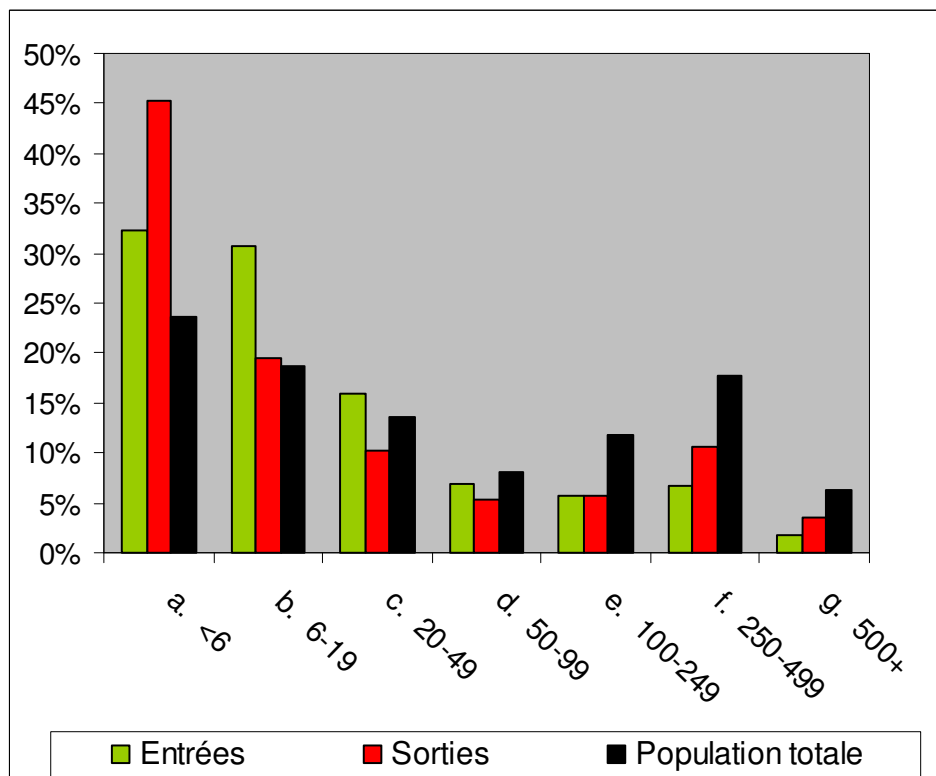


La deuxième variable permettant une comparaison analytique des flux entrants et sortants est le sous-secteur. Le graphique 24 fait apparaître que la plupart des sous-secteurs arrivent à équilibrer plus ou moins les entrées et les sorties. En effet, il faut qu'entre ces deux mouvements un équilibre sain d'établisse.

Graphique 24: ventilation des flux d'entrées et de sorties selon le secteur d'activité (données 2007)



Graphique 25: ventilation des flux d'entrées et de sorties selon la taille de l'entreprise (données 2007)





## ***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. Rotation***

Le tableau 18 retrace la rotation du personnel dans la construction.

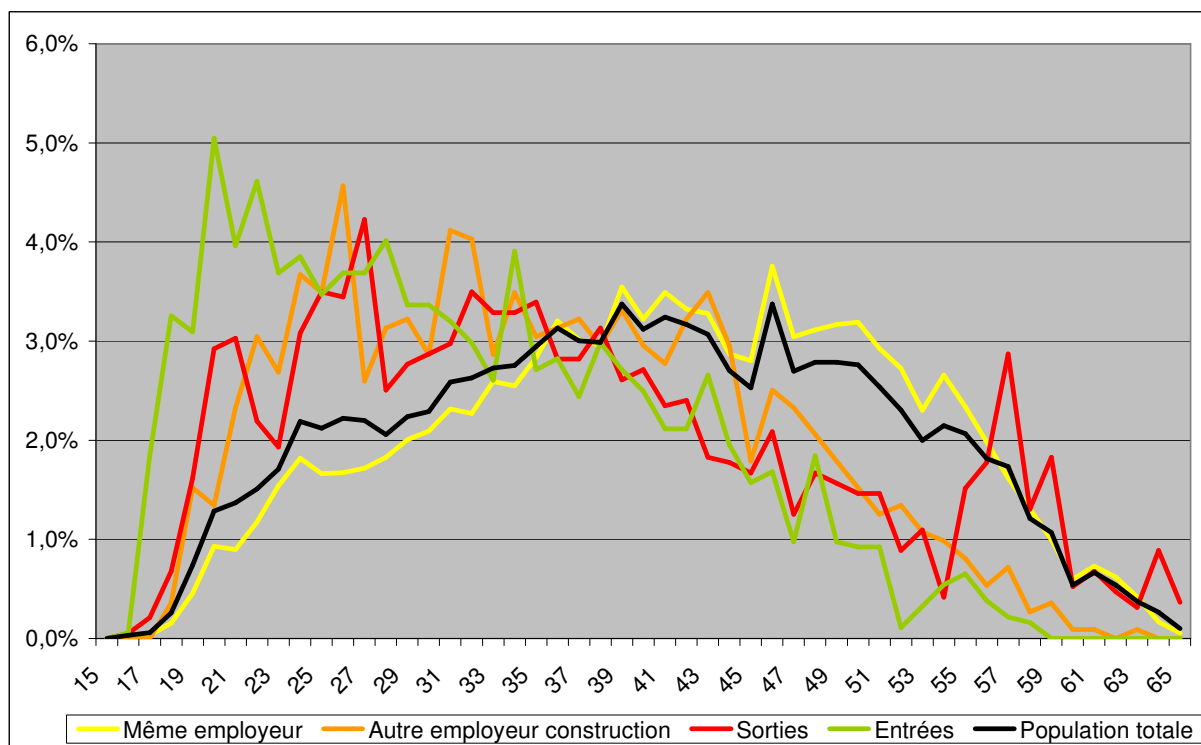
Tableau 18: la rotation en pourcentages dans le secteur de la construction

Année	mec	aec	sorties	entrées
2004	72,0%	15,7%	12,3%	12,4%
2006	74,9%	9,2%	15,9%	15,2%

## 2. Age

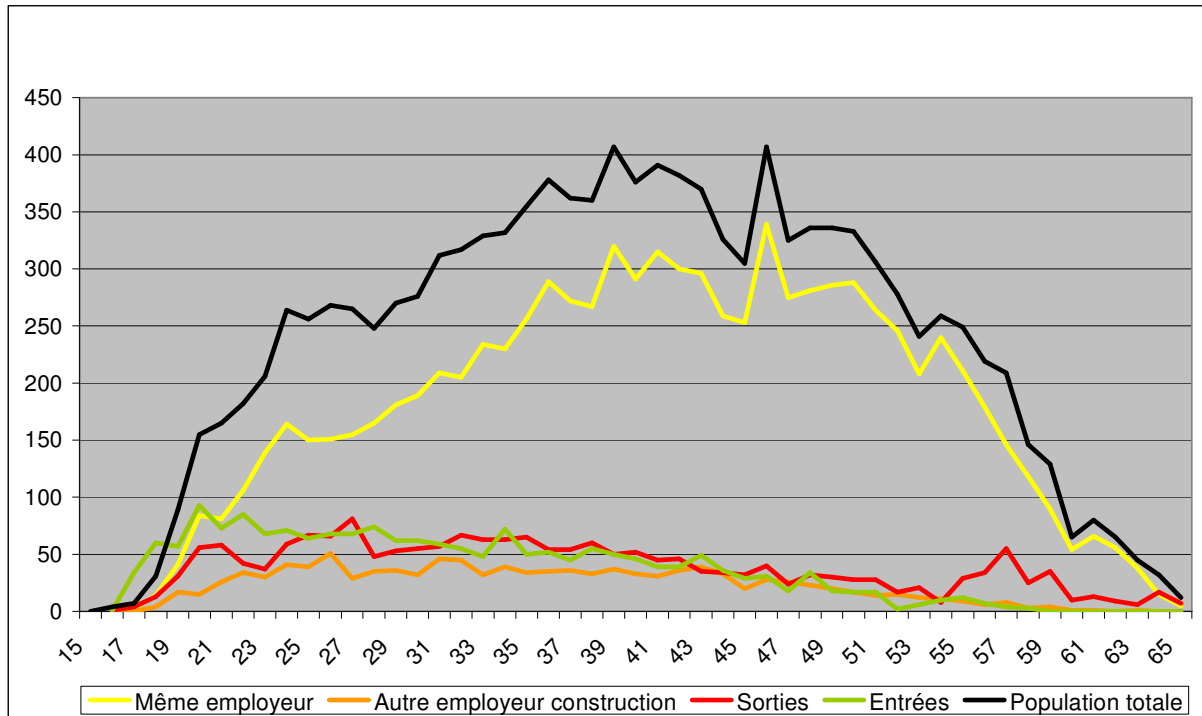
Le graphique 26 donne les répartitions relatives des différentes sous-populations et de la population totale selon la tranche d'âge. La répartition par tranche d'âge du groupe 'même employeur construction' est voisine de celle de la population totale. Les sous-populations 'sorties' et 'autre employeur construction' sont relativement plus jeunes. Dans le flux de sorties se trouvent évidemment beaucoup d'ouvriers âgés, qui partent en (pré)pension ou qui décèdent. 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 2007)



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 2007)



### 3. Secteur

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

Tableau 19: rotation dans la construction selon le sous-secteur (données 2007)

Domaine	Même employeur en %	Autre employeur en %	Départs en %	Entrées en %
Gros oeuvre	73,34%	11,48%	15,19%	23,20%
Menuiserie	73,00%	6,65%	20,34%	5,22%
Autres finitions	78,90%	5,37%	15,73%	20,86%
Voirie	83,93%	6,33%	9,74%	13,99%
Sanitaire et CC	79,56%	5,66%	14,78%	23,64%
Parachèvement du gros oeuvre	65,85%	12,47%	21,68%	15,26%
Autre	64,34%	2,99%	32,67%	16,97%
Dragage	84,78%	3,38%	11,84%	10,31%
<b>Total</b>	<b>74,92%</b>	<b>9,21%</b>	<b>15,88%</b>	<b>15,26%</b>



#### 4. Taille de l'entreprise

Au tableau 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.

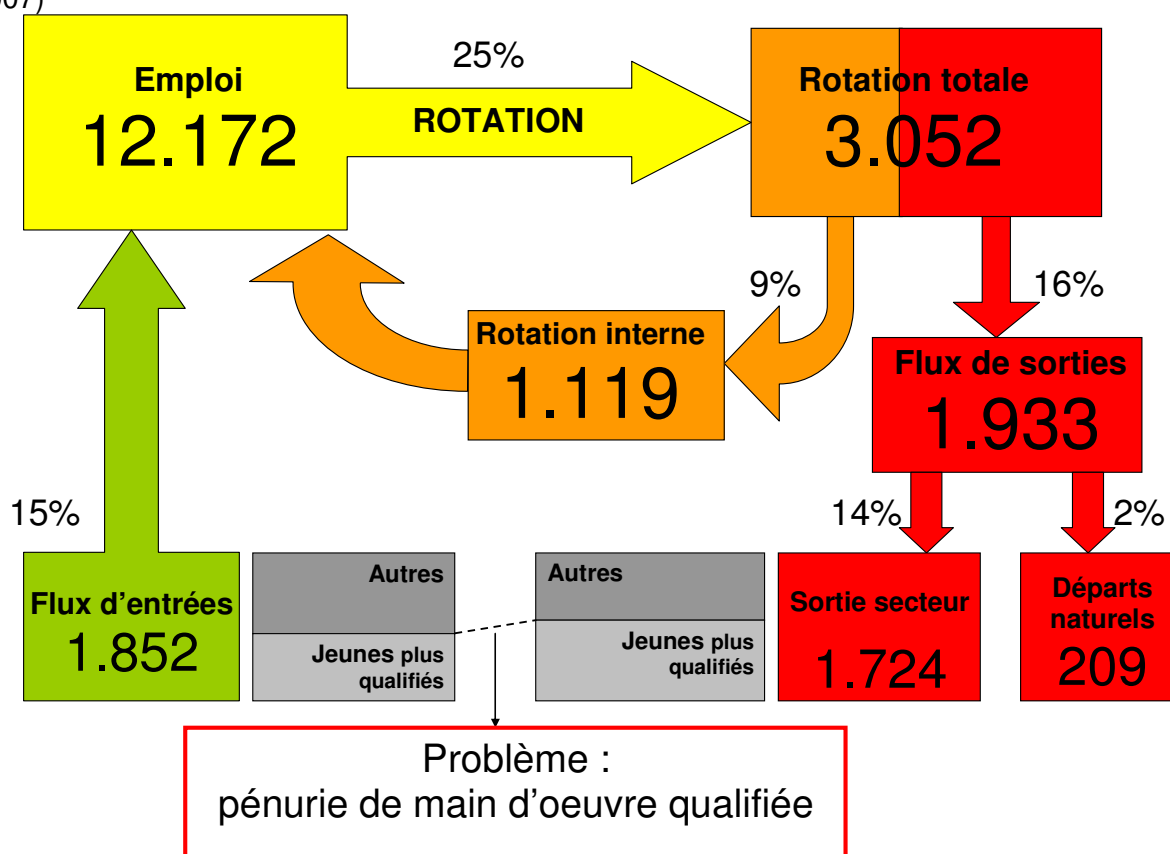
Tableau 20: rotation du personnel dans le secteur de la construction selon la taille de l'entreprise (données 2007)

Taille de l'entreprise	mec	aec	départs	entrées
a. <6	48,40%	21,16%	30,45%	26,23%
b. 6-19	78,13%	5,32%	16,54%	21,23%
c. 20-49	78,65%	9,41%	11,94%	15,77%
d. 50-99	82,06%	7,66%	10,28%	12,52%
e. 100-249	89,43%	3,04%	7,53%	7,12%
f. 250-499	86,38%	4,04%	9,58%	6,06%
g. 500+	87,90%	3,47%	8,62%	4,06%
Total	74,93%	9,19%	15,88%	15,24%

## 5. Schéma

Le schéma ci-dessous illustre la rotation de la population ouvrière sur une année à partir de juin 2006.

Graphique 28: aperçu schématique de la rotation dans le secteur de la construction (chiffres 2007)



Environ 3.000 des quelque 12.100 ouvriers occupés (25%) ont changé d'employeur au cours de la période considérée. De ces 3.000 ouvriers environ 1.100 ont changé d'employeur au sein du secteur. 1.900 ouvriers (16 %) ont quitté le secteur. Dans ce nombre sont inclus 209 départs naturels: ouvriers partis en (pré)pension, en incapacité de travail de longue durée ou encore décédés. Les 1.724 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 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	27.078	3.951	5.937	1.389	265	349	699	884	1.157	1.194
Menuisier-charpentier	20.644	2.941	4.181	2.403	66	94	224	244	460	690
Ouvrier routier	14.461	2.077	615	9	30	25	25	35	266	225
Coffreur	9.027	1.315	204	0	11	6	5	0	128	54
Chauffeur	8.813	1.270	0	0	0	0	0	0	0	0
Peintre-décorateur	7.762	1.116	1.769	386	36	64	169	315	471	328
Conducteur d'engins de chantier	7.444	1.064	343	82	0	17	2	1	192	49
Monteur en chauffage central	6.076	881	1.242	314	18	125	53	285	209	238
Couvreur	5.906	860	1.216	46	22	199	113	278	272	286
Plafonneur	5.842	848	977	6	17	48	68	161	305	372
Installateur sanitaire	5.537	803	1.126	256	34	35	83	264	222	232
Etancheur	4.536	660	68	20	10	1	1	0	36	0
Ferrailleur	4.231	614	393	0	0	1	0	0	129	263
Carreleur-mosaïste	3.753	545	761	12	38	62	51	140	320	138
Réalisateur de l'agencement intérieur	3.637	518	243	193	9	15	9	17	0	0
Isolateur industriel	2.646	372	67	0	1	8	0	0	16	42
Tailleur de pierre	2.390	339	83	3	1	3	2	15	26	33
Conducteur de grues mobile et télescopique	2.203	315	2	0	0	0	0	0	0	2
Monteur d'échafaudages	2.186	316	92	0	0	0	0	0	90	2
Chapiste	2.072	301	12	0	2	9	1	0	0	0
Monteur d'éléments préfabriqués	2.020	291	15	0	1	0	0	0	0	14
Peintre industriel	1.828	263	86	0	0	0	0	0	57	29
Magasinier	1.682	243	6	0	1	0	0	0	5	0
Rejointoyeur	1.351	196	143	0	10	10	6	42	0	75
Conducteur de grue à tour	1.324	193	69	0	0	0	0	0	54	15
Façadier	1.198	174	39	0	0	13	5	0	21	0
Mécanicien de dragage	1.125	162	8	8	0	0	0	0	0	0
Vitrier	1.090	155	90	0	0	0	0	10	6	74
Réparateur de béton	1.019	148	11	0	0	0	0	0	0	11
Puisatier	1.006	143	0	0	0	0	0	0	0	0
Ouvrier de dragage	958	135	16	16	0	0	0	0	0	0
Foreur	588	85	2	0	0	0	0	0	0	2
Batteur de pieux	410	59	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>161.843</b>	<b>23.332</b>	<b>19.816</b>	<b>5.143</b>	<b>572</b>	<b>1.084</b>	<b>1.516</b>	<b>2.691</b>	<b>4.442</b>	<b>4.368</b>

Le tableau 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. Conducteur de grues mobile et chargeur télescopique
7. Isolateur industriel
8. Chapiste
9. Monteur d'éléments préfabriqués
10. Magasinier

## 2. Bruxelles

Tableau 22: estimation du flux de sorties et du flux d'entrées potentielles en Bruxelles, 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	FPI
Maçon	2.146	341	142	25	8	11	43	18	37	0
Menuisier-charpentier	993	158	62	29	0	3	3	11	16	0
Ouvrier routier	911	145	3	0	0	3	0	0	0	0
Peintre-décorateur	803	128	47	9	0	2	3	33	0	0
Coffreur	716	114	4	0	0	0	0	0	4	0
Chauffeur	701	111	0	0	0	0	0	0	0	0
Monteur en chauffage central	627	100	58	14	0	15	1	21	7	0
Installateur sanitaire	555	88	78	15	1	2	0	56	4	0
Plafonneur	463	74	10	6	0	1	2	1	0	0
Conducteur d'engins de chantier	409	65	3	0	0	1	2	0	0	0
Ferrailleur	403	64	4	0	0	0	0	0	4	0
Couvreur	303	48	29	0	3	14	11	1	0	0
Carreleur-mosaïste	277	44	59	0	6	6	4	18	25	0
Monteur d'échafaudages	229	36	0	0	0	0	0	0	0	0
Étancheur	208	33	8	8	0	0	0	0	0	0
Réalisateur de l'agencement intérieur	206	33	0	0	0	0	0	0	0	0
Peintre industriel	193	31	0	0	0	0	0	0	0	0
Ouvrier de dragage	181	29	0	0	0	0	0	0	0	0
Chapiste	157	25	1	0	0	0	1	0	0	0
Isolateur industriel	155	25	0	0	0	0	0	0	0	0
Mécanicien de dragage	149	24	0	0	0	0	0	0	0	0
Monteur d'éléments préfabriqués	147	23	0	0	0	0	0	0	0	0
Rejointoyeur	140	22	0	0	0	0	0	0	0	0
Magasinier	129	20	0	0	0	0	0	0	0	0
Conducteur de grues mobile et télescopique	124	20	0	0	0	0	0	0	0	0
Façadier	119	19	2	0	0	1	1	0	0	0
Tailleur de pierre	104	17	1	0	0	0	0	1	0	0
Conducteur de grue à tour	104	16	0	0	0	0	0	0	0	0
Réparateur de béton	87	14	0	0	0	0	0	0	0	0
Vitrier	87	14	0	0	0	0	0	0	0	0
Puisatier	67	11	0	0	0	0	0	0	0	0
Foreur	53	8	0	0	0	0	0	0	0	0
Batteur de pieux	31	5	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>11.979</b>	<b>1.905</b>	<b>511</b>	<b>106</b>	<b>18</b>	<b>59</b>	<b>71</b>	<b>160</b>	<b>97</b>	<b>0</b>

Le tableau 22 nous apprend qu'à Bruxelles, 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. Maçon
2. Ouvrier routier
3. Chauffeur
4. Coffreur
5. Menuisier-charpentier
6. Peintre-décorateur
7. Plafonneur
8. Conducteur d'engins de chantier
9. Ferrailleur
10. Monteur en chauffage central





**FFC: Fonds de Formation professionnelle de la Construction**

Rue Royale 45

1000 Bruxelles

Tél. : 02 210 03 33

Fax : 02 210 03 99

[www.laconstruction.be](http://www.laconstruction.be)