



fvb·ffc
constructiv

HERMES



Etude de la rotation du personnel
dans le secteur de la construction

Données 2008



Table des matières

I. En bref.....	6
II. Introduction	8
A. <i>Objet de l'étude</i>	9
B. <i>Analyse de la population</i>	10
III. Rotation	12
A. <i>Généralités</i>	12
1. Le niveau national	12
2. Les régions	13
3. Le secteur	13
4. Taille de l'entreprise	14
B. <i>Spécifique</i>	16
1. Même Employeur Construction (MEC)	16
a) Âge.....	16
b) Secteur	17
c) Région	19
d) Taille de l'entreprise.....	20
2. Autre Employeur Construction (AEC)	22
a) Âge.....	22
b) Secteur	23
c) Région	25
d) Taille de l'entreprise.....	25
e) Destination.....	27
3. Comparaison MEC et AEC.....	29
4. Flux de sorties.....	32
a) Âge.....	32
b) Secteur	33
c) Région	35
d) Taille de l'entreprise.....	35
e) Approfondissement.....	37
5. Comparaison AEC et flux de sorties.....	41
6. Flux d'entrées.....	44
a) Age.....	44
b) Secteur	45
c) Région	46
d) Taille de l'entreprise.....	46
e) Approfondissement flux des entrées	47
7. Comparaison des flux d'entrées et de sorties	48
8. Flux d'entrées manquées	51
a) Enseignement de plein exercice.....	51
b) Formation de base.....	52
c) RAC	52
d) RAJ	53
e) PFI/FPI.....	54
C. <i>Tableau global</i>	55
1. Historique.....	55
2. Région.....	56

3. Age	57
4. Secteur.....	59
5. Taille de l'entreprise	60
6. Schéma.....	61
IV. Analyses complémentaires.....	63
A. <i>Formation</i>	63
B. <i>Ouvriers rejoignant le secteur</i>	65
1. Introduction	65
2. Ampleur et caractéristiques du phénomène	65
3. Raisons des départs et retours.....	66
a) Méthode.....	66
b) Résultats.....	67
4. Conclusions.....	73
V. Flux entrant possible et afflux nécessaire.....	74
1. Au niveau national.....	74
2. Flandre.....	76
3. Wallonie	78
4. Bruxelles	80
VI. Conclusions	83
Annexe : chiffres clés construction.....	86
A. <i>Région</i>	86
B. <i>Province</i>	86
C. <i>Secteur</i>	87
D. <i>Taille</i>	87
E. <i>Age</i>	87
Annexe: la rotation dans d'autres secteurs	88



I. En bref

La rotation du personnel dans le secteur de la construction a connu d'importantes fluctuations depuis 1994. Si la rotation totale relevée en 1994 était encore de 27%, celle-ci est tombée à 22% en 2005. Cependant, en 2007, la rotation s'élevait à nouveau à 25%. Ceci est essentiellement dû à une modification du flux de sorties: de 15% en 1994, à 11% en 2005; vers 14% en 2007. La rotation interne reste pratiquement constante pendant cette période: 11% de l'effectif a changé d'employeur au sein du secteur de la construction.

Flux d'entrées et de sorties en équilibre

Au niveau quantitatif les flux d'entrées et de sorties sont en équilibre. Le flux d'entrées concerne principalement des jeunes jusqu'à l'âge de 32 ans avec une pointe entre 17 et 20 ans. Nous constatons en outre qu'environ 1 ouvrier sur 3 qui intègre le secteur a déjà eu une expérience professionnelle au sein du secteur. Une raison importante pour réintégrer le secteur est le salaire attrayant. La répartition des âges pour les ouvriers mutant d'un employeur construction à un autre est comparable à celle des ouvriers de la construction sortants (à plus forte raison si les départs naturels ne sont pas pris en compte). Nous constatons également que beaucoup d'ouvriers de la construction identifiés dans le flux de sorties se retrouvent parmi la population sans emploi. D'autres destinations importantes sont: une activité en tant qu'indépendant ou une activité dans le secteur de l'intérim.

Facteurs d'incidence au niveau du flux de sorties

Les sous-secteurs du parachèvement gros œuvre et du dragage connaissent le flux sortant le plus significatif au cours de la période considérée. Les ouvriers des petites entreprises (entreprises occupant moins de 6 ouvriers) sont plus enclins à quitter le secteur; ils connaissent un flux sortant de 23%. Plus la taille de l'entreprise augmente, moins les ouvriers construction ont tendance à partir. Cela étant, une constatation importante est que les ouvriers du flux sortant se démarquent par le fait d'avoir suivi nettement moins de formations. Le salaire est un facteur 'pull' qui invite tantôt à quitter le secteur, tantôt à chercher un autre employeur dans le secteur. Ce qui veut dire que le salaire est considéré comme motivant dans le secteur mais que, lorsque une personne a le choix de progresser sur le plan salarial, il/elle ne laissera pas passer l'occasion.

Facteurs contribuant à la fidélité à l'employeur

En examinant l'incidence de la formation sur la rotation, il s'avère que ce sont surtout les ouvriers qui suivent en moyenne le moins d'heures de formation par personne qui quittent le secteur. Ensuite nous remarquons que les ouvriers qui quittent leur employeur suivent moins de formations que les ouvriers qui restent chez le même employeur. Une analyse plus approfondie et une répartition par âge mènent à la constatation suivante: la formation est un

facteur évident pour garder les jeunes ouvriers de la construction. C'est dire qu'investir dans les jeunes ouvriers implique un investissement dans le maintien voire la rétention de ces jeunes professionnels. À cet égard, le niveau salarial est une condition de base essentielle (en effet, des conditions de travail attrayantes motivent dans une large mesure tout début de carrière dans le secteur). Ceci est d'ailleurs confirmé par l'étude sur les ouvriers rejoignant le secteur, qui fait apparaître que les ouvriers qui ont jadis quitté le secteur sont cependant à nouveau attirés par le salaire.

Influx d'entrées... jeunes

Le flux d'entrées se compose essentiellement de jeunes. Si nous voulons combattre le vieillissement de la population ouvrière active de la construction il faut que nous puissions garder ces nouveaux jeunes travailleurs. De quelle façon? Comme nous l'avons déjà évoqué, cela demande un investissement dans leur formation assorti d'une rémunération convenable.

Conclusion

En tant que FFC, notre influence est limitée au seul facteur déterminant 'formation'. Cependant la formation présente un double avantage: elle réduit l'écart entre le flux sortant de personnes qualifiées et le flux entrant des non-qualifiés. Avant tout la formation apparaît comme un excellent moyen de rétention des jeunes travailleurs de la construction, d'abord au niveau de l'entreprise et ensuite au niveau sectoriel.

Guide de lecture

Ci-avant nous venons de livrer un aperçu des résultats les plus importants de l'étude détaillée. Dans la 2^{ème} partie nous présenterons l'ensemble de l'objet de l'étude, ainsi que la population examinée. La 3^{ème} partie donne une analyse détaillée du phénomène de la rotation. À la page 55 vous trouverez le tableau général de cette analyse détaillée. La partie IV fait état de quelques analyses complémentaires, telles que celle de l'incidence de plusieurs facteurs, notamment de la formation construction sur la rotation dans le secteur de la construction. Un dernier volet reprend les données chiffrées en termes de flux entrant théoriquement nécessaire et du flux maximum potentiel de personnes qualifiées. Dans l'annexe vous trouverez entre autres également un aperçu de la rotation dans d'autres secteurs.

II. 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 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, Le Forem/VDAB/Bruxelles-Formation/Arbeitsamt, ...).

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 une 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 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*, les ouvriers qui ne se trouvent plus dans le secteur de la construction en tant qu'ouvriers. Il peut y avoir plusieurs raisons à cet état de choses. 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, du fait d'être chômeur, ... (flux de sorties);
- *flux d'entrées*, 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. En d'autres termes, ces nouveaux entrants ont commencé à travailler dans la construction (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.

La présente étude vous présente les résultats d'une analyse à l'échelon national.

¹ 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 présentait comme inconvénient que les informations récoltées étaient limitées au seul secteur de la construction. Cela posait d'une part le problème de la tracabilité de 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 autres secteurs se retrouvent-ils; partent-ils en (pré)pension; se retrouvent-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.

Une liste nominative des entrées et des sorties fut procurée à l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS) et à l'Institut National d'Assurances Sociales pour Travailleurs Indépendants (INASTI). Les deux organismes ont procédé à une recherche de personnes dans leurs fichiers.

Le FSE a vérifié combien de personnes avaient déjà connu une période d'activité dans la construction. L'ONSS, quant à lui, a retracé au niveau des sorties les personnes actives dans un autre secteur. Au niveau du flux d'entrées il a cherché les secteurs d'origine des nouveaux entrants. À l'ONSS nous avons également fourni une liste représentant le potentiel du flux d'entrées 'manquées' (les jeunes diplômés au 30 juin 2006 (qui n'avaient donc plus entamé une 7^{ème} année dans l'enseignement de plein exercice) mais ceci a également été examiné pour les autres régimes tels le RAJ, RAC, formations des classes moyennes, formations de base, PFI/FPI et intérim) c.-à-d. des jeunes que nous ne retrouvons pas dans notre effectif des ouvriers construction actifs au 30 juin 2007). Ce dépistage a permis de localiser ce flux d'entrées potentielles porté disparu.

Les mêmes données ont aussi été transmises à l'INASTI. L'INASTI a déterminé qui a quitté le secteur de la construction pour travailler comme indépendant et au contraire qui a rejoint le secteur après un statut d'indépendant.

La liaison des bases de données permet de dresser un tableau plus complet des flux d'entrées et de sorties. Cependant des limitations demeurent. En effet, ces bases de données conservent des données à caractère personnel uniquement en raison de leur intérêt administratif et donc moins, voire pas, à des fins d'études. Par ailleurs, les sources administratives ne donnent aucune indication quant à la motivation ou à la satisfaction des personnes. Pourtant, il s'agit là d'éléments non négligeables si nous voulons obtenir une vision approfondie du phénomène de la mobilité des ouvriers de la construction.

En 2006 nous avons mené l'enquête auprès des groupes flux d'entrées, flux de sorties et entrées manquées. Cette année nous avons choisi de questionner le groupe des ouvriers rejoignant le secteur de la construction. Les ouvriers rejoignant le secteur de la construction sont des ouvriers qui ont quitté le secteur, mais que nous retrouvons dans le cadre de la présente étude dans le groupe flux d'entrées. Pour recueillir ces informations nous avons choisi de mener une enquête par courrier (avec un mail de rappel 3 semaines plus tard). 2406 formulaires d'enquête ont été envoyés (tous les ouvriers rejoignant le secteur ont été contactés).

III. 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.

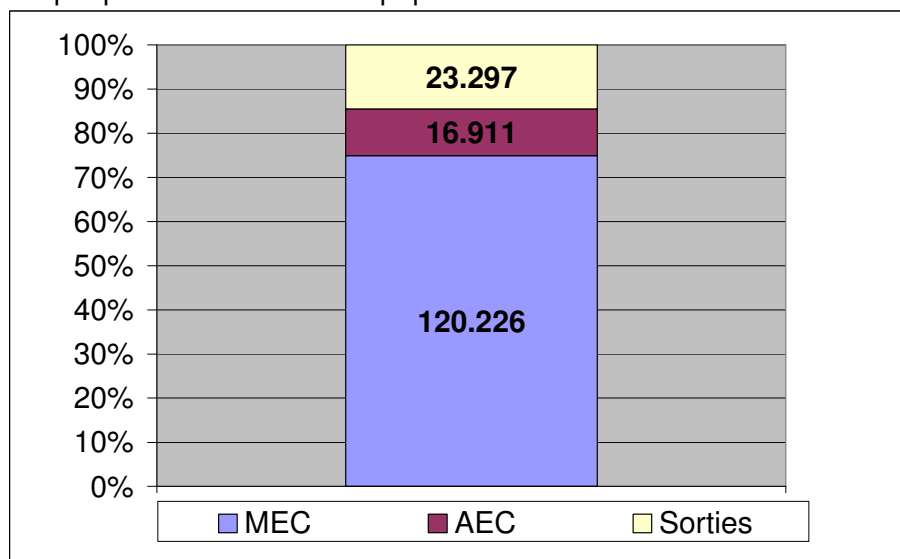
1. Le niveau national

Au 30 juin 2006 le secteur employait 160.434 ouvriers au total et, un an plus tard, nous constatons que:

- 74,9% de ces ouvriers (ou 120.226 personnes) travaillent encore auprès du même employeur et que, par conséquent,
- 25,1% de ces ouvriers (ou 40.208 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 a quitté le secteur (rotation externe ou flux de sorties).
 - 10,6% des ouvriers (ou 16/911 personnes) ont changé d'employeur au sein du secteur de la construction.
 - 14,5% des ouvriers (ou 23.297 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 14,5%. Ces données sont illustrées dans le graphique 1.

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

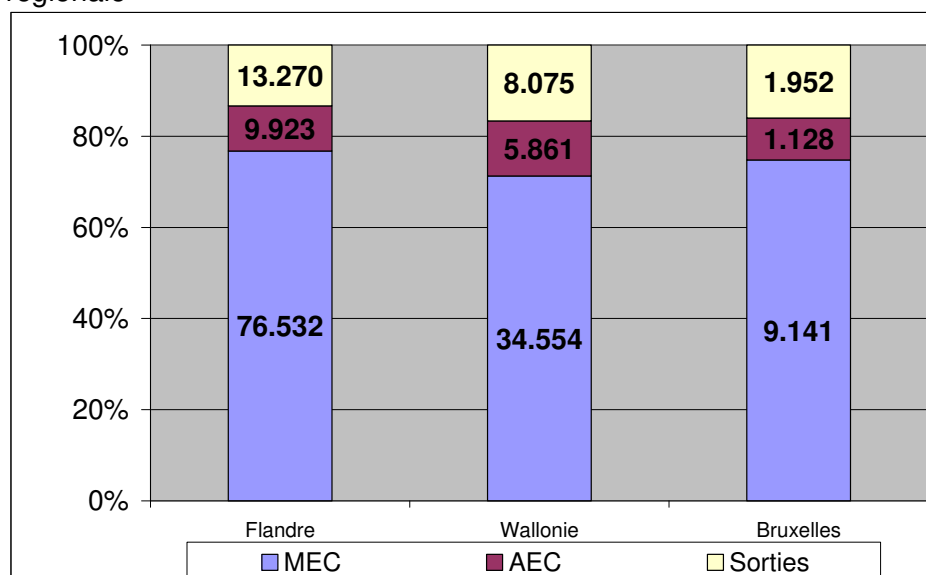


2. Les régions

L'analyse de la rotation du personnel par région permet de déceler les tendances suivantes (voir graphique 2):

- C'est la Région wallonne qui connaît le taux le plus élevé en termes de rotation totale. 29% des ouvriers actifs dans la construction au 30 juin 2006 ne travaillent plus chez le même employeur un an plus tard (13.936 ouvriers). Parmi ces ouvriers 8.075 personnes ont quitté le secteur.
- La rotation est la plus faible en Région flamande. C'est donc là également que le flux de sorties est le moins important: 13% seulement des ouvriers actifs dans la construction au 30 juin 2006 (13.270 ouvriers) ont quitté le secteur.

Graphique 2 : situation de la population des ouvriers de la construction de 2006, répartition régionale

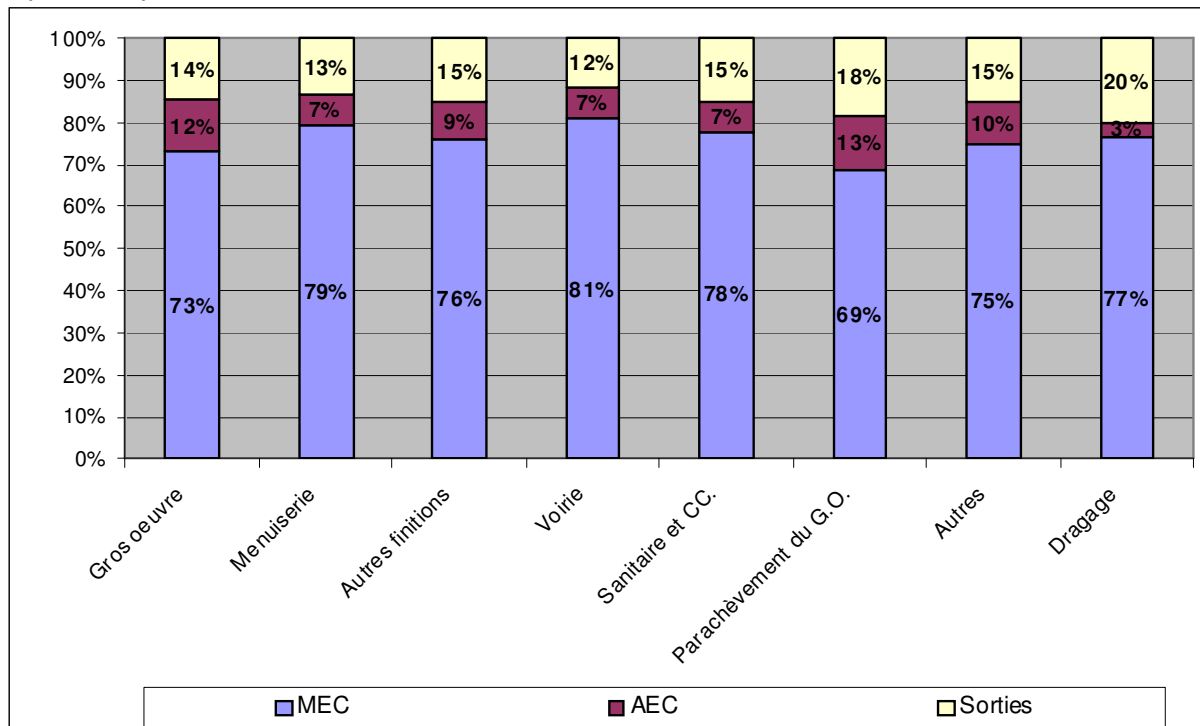


3. Le secteur

La rotation constatée dans la construction est représentée par sous-secteur au graphique 3. La quote-part des ouvriers actifs auprès du même employeur au 30 juin 2007, depuis l'année précédente, est la plus grande dans les sous-secteurs voirie, menuiserie et sanitaire et chauffage central.

Lorsque nous analysons les flux de sorties du secteur, nous constatons que la voirie connaît le taux le plus bas tandis que le sous-secteur du dragage a le plus important des flux sortants, à savoir 20%. Le gros œuvre et le parachèvement du gros œuvre se démarquent par les rotations les plus fortes, respectivement 26% et 31%.

Graphique 3 : situation de la population ouvrière construction de 2006 après un an, répartition par sous-secteur



4. Taille de l'entreprise

Le graphique 4 illustre la rotation du personnel par taille de l'entreprise. Il est frappant de constater que ce taux de rotation est plus élevé dans les petites entreprises que dans les grandes entreprises. Les entreprises qui occupent moins de 6 travailleurs connaissent un taux de rotation de 40,8%. Environ 18% des travailleurs ont changé d'employeur au sein de la construction. 23% ont quitté le secteur. Il va sans dire que cette rotation pose problème et qu'elle porte préjudice tant aux entreprises individuelles qu'à l'ensemble du secteur.

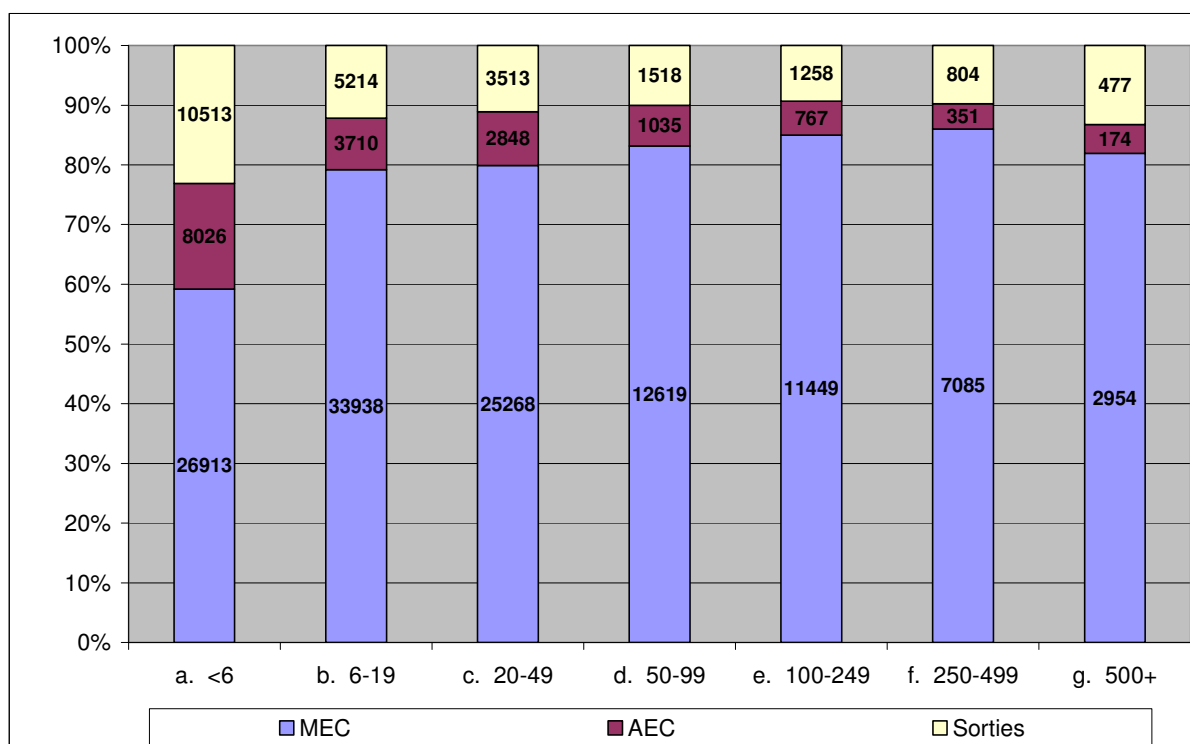
Plus la taille de l'entreprise augmente et plus la rotation interne et les départs du secteur diminuent. Les entreprises occupant plus de 500 ouvriers semblent faire exception mais il faut tenir compte ici du fait que le secteur belge de la construction ne compte que quelques entreprises de cette envergure et que, si l'une d'entre elles est touchée par une forte rotation, l'ensemble des résultats peut être faussé.

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

Les explications possibles liées au facteur 'taille de l'entreprise' peuvent être:

- 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 4: 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 employeur

Année	Population totale	Même employeur	Même employeur en %
1994	151.420	110.991	73,3 %
1998	139.144	106.303	76,4 %
2004	148.591	116.022	78,1 %
2006	160.434	120.226	74,9 %

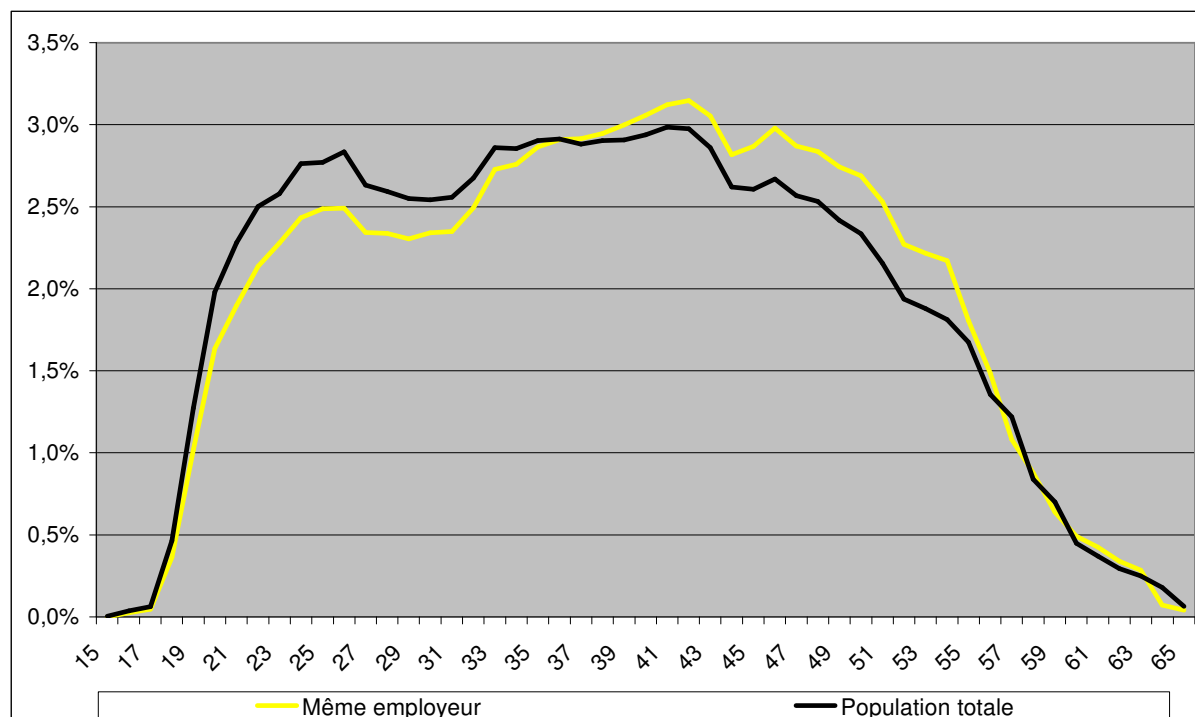
Le taux des ouvriers construction de la population de juin 2006 occupés par le même employeur un an après, est de 74,9%. Dans l'étude de la rotation du personnel clôturée en 1994 ce taux était de 73,3%. Jusqu'en 2004 nos ouvriers étaient plus enclins que précédemment à rester chez le même employeur. Depuis 2006, cette tendance semble s'inverser et nous nous retrouvons à nouveau au niveau de 1994.

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 5 compare les ouvriers fidèles à leur employeur 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 employeur, 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 75% 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 5: 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 employeur. 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'.

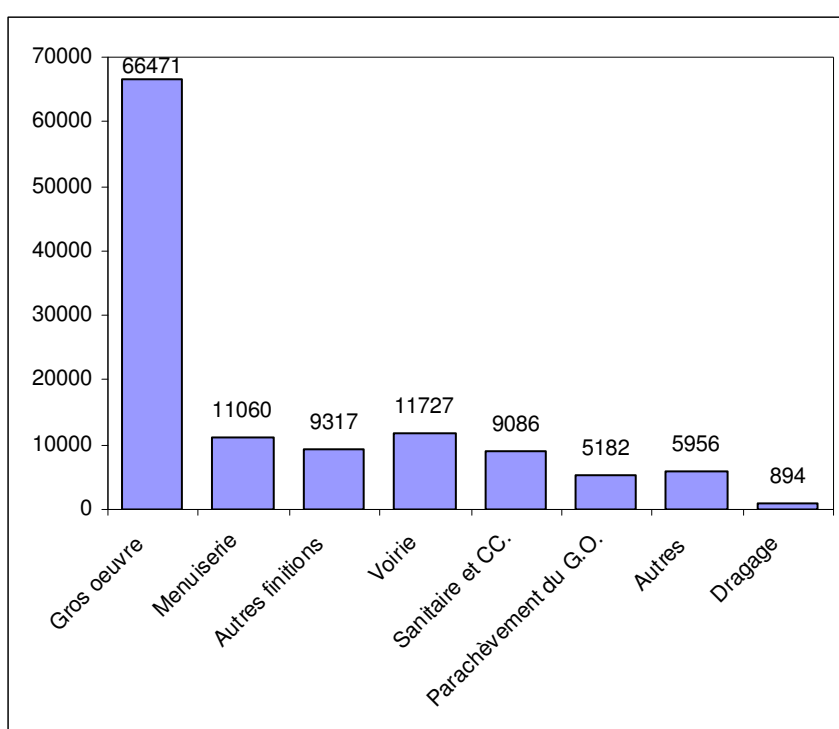
Tableau 2: nombre d'ouvriers fidèles à leur employeur selon le sous-secteur (données 2007)

Domaine	Population Totale	Même employeur	Même employeur en %
Gros œuvre	90.670	66.471	73,3%
Menuiserie	13.986	11.060	79,1%
Autres finitions	12.230	9.317	76,2%
Voirie	14.457	11.727	81,1%
Sanitaire et CC.	11.665	9.086	77,9%
Parachèvement du GO.	7.519	5.182	68,9%
Autres	7.945	5.956	75,0%
Dragage	1.166	894	76,7%
Total	159.638	119.693	75,0%
<i>Inconnu</i>	<i>796</i>	<i>533</i>	<i>-</i>

L'analyse du tableau précédent nous permet de conclure que les ouvriers des sous-secteurs gros œuvre et parachèvement du gros œuvre 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 la voirie ce taux de fidélité atteint même 81,1%.

Le gros œuvre se 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° 6 pour les chiffres absolus). C'est également le sous-secteur qui connaît les plus grosses fluctuations au niveau de la rotation.

Graphique 6: nombre d'ouvriers restant chez le même employeur, par sous-secteur (données 2007)



c) Région

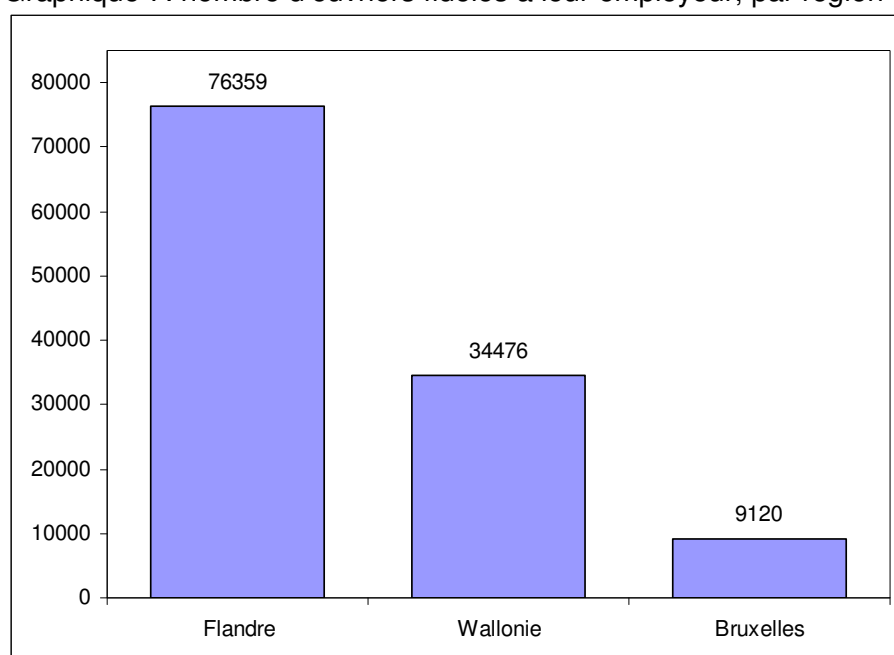
Le tableau 3 donne la répartition sur les trois régions des ouvriers qui restent chez le même employeur. La population totale par région est suivie de celle qui, un an après, se trouve toujours occupée par le même employeur. Ce tableau permet d'apprécier le taux de fidélité respectif des ouvriers sur base de leur appartenance régionale. Lorsque le pourcentage figurant dans la dernière colonne (Même employeur en %) est supérieur à celui qui est indiqué dans la ligne 'National' l'ouvrier construction de la région en question est plus enclin à rester chez son employeur.

Tableau 3: nombre d'ouvriers construction restant chez leur employeur, par région (données 2007)

Région	Population Totale	Même employeur	Même employeur en %
Flandre	99.350	76.359	76,9%
Wallonie	48.290	34.476	71,4%
Bruxelles	12.172	9.120	74,9%
Nationale	159.812	119.955	75,1%
<i>Inconnu</i>	<i>622</i>	<i>271</i>	-

Les ouvriers travaillant en Wallonie et à Bruxelles sont moins enclins à rester chez le même employeur que ceux occupés en Flandre. En Flandre nous constatons la tendance inverse. Le graphique 7 suivant reprend les ouvriers de la construction fidèles à leur employeur, par région et en chiffres absolus.

Graphique 7: nombre d'ouvriers fidèles à leur employeur, par région (données 2007)



d) Taille de l'entreprise

Le tableau 4 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 dans la ligne 'Total', l'ouvrier de l'entreprise de la taille en question est plus enclin à rester chez son employeur.

Tableau 4: 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	45.452	26.913	59,2%
b. 6-19	42.862	33.938	79,2%
c. 20-49	31.629	25.268	79,9%
d. 50-99	15.172	12.619	83,2%
e. 100-249	13.474	11.449	85,0%
f. 250-499	8.240	7.085	86,0%
g. 500+	3.605	2.954	81,9%
Total	160.434	120.226	74,9%

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. La seule exception est constituée par les entreprises occupant plus de 500 travailleurs. Mais les entreprises de cette taille-là sont peu nombreuses. Par conséquent les résultats peuvent être faussés dès que l'une d'entre elles connaît une forte rotation.

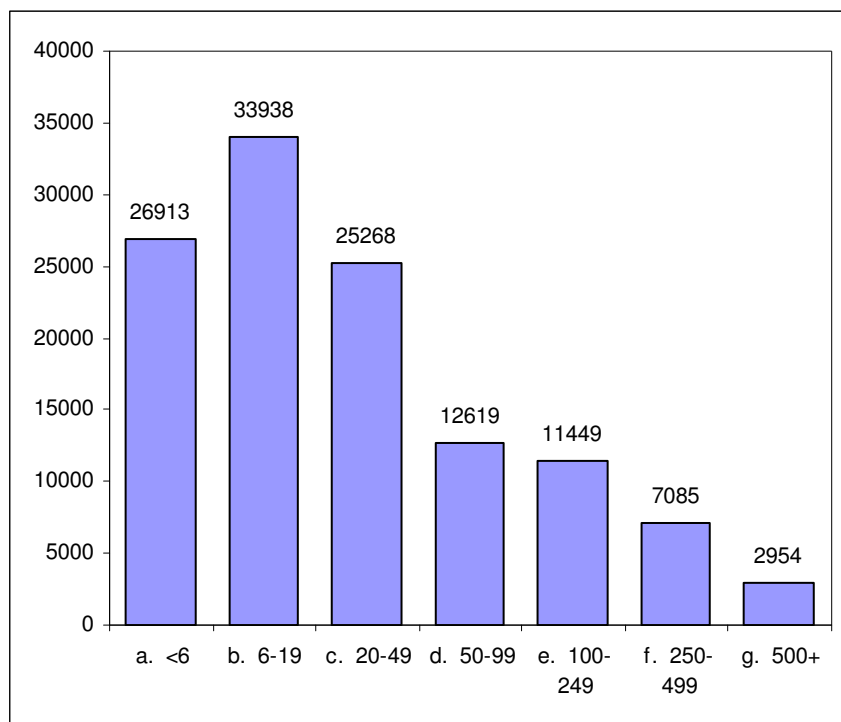
Sur l'ensemble des ouvriers du secteur occupés en juin 2006 par une entreprise avec moins de 6 travailleurs seulement 59,2% étaient toujours actifs auprès du même employeur.

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 (chantiers plus nombreux, possibilité de travailler plus près du domicile)
- Plus grande sécurité d'emploi
- Gestion des ressources humaines

Le graphique 8 illustre, par taille de l'entreprise, le nombre d'ouvriers restant chez le même employeur.

Graphique 8: nombre d'ouvriers restant travailler chez le même employeur, selon la taille de l'entreprise (données 2007)



2. Autre Employeur Construction (AEC)

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

Tableau 5: évolution du nombre d'ouvriers changeant d'employeur dans la construction

Année	Volume de l'emploi	Autre employeur construction	Autre employeur construction en %
1994	151.420	17.413	11,5 %
1998	139.144	14.749	10,6 %
2004	148.591	16.169	10,9 %
2006	160.434	16.911	10,6 %

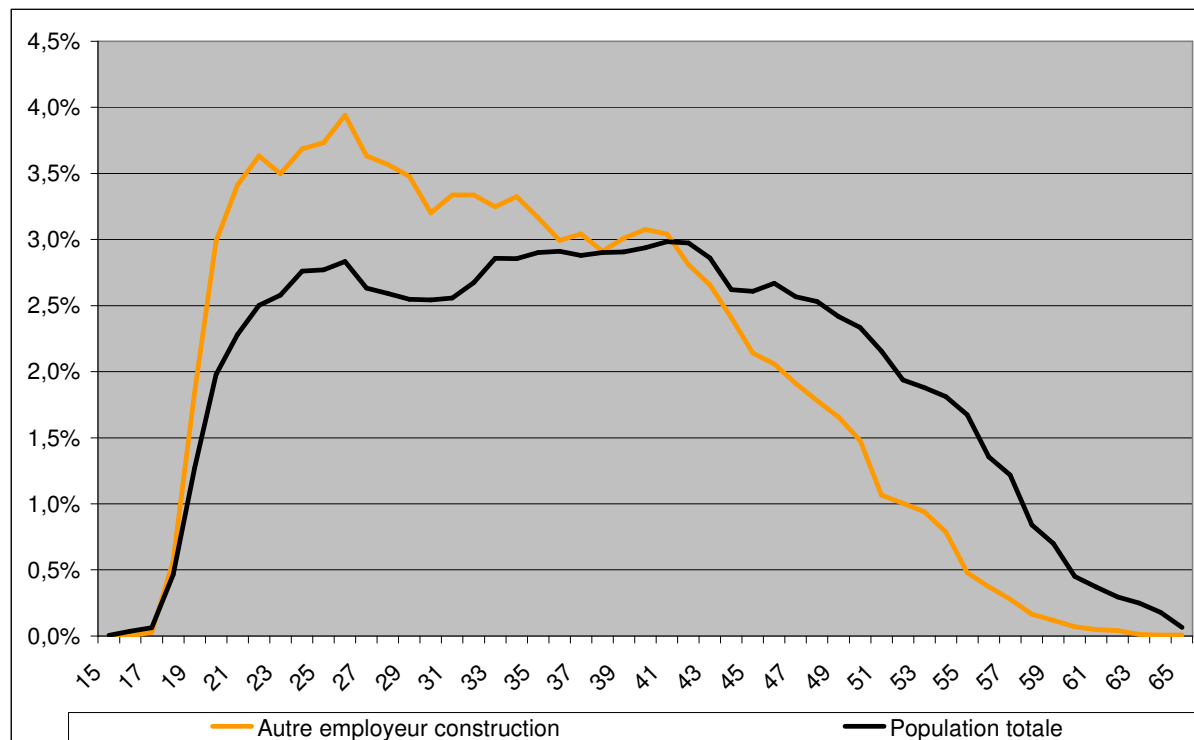
Le pourcentage des ouvriers construction de la population recensée en juin 2006 et qui, un an après, est passée dans une autre entreprise du secteur est de 10,6%.

Nous pouvons donc considérer que la rotation interne s'est réduite en chiffres relatifs depuis 1994.

a) Âge

Le graphique 9 est analogue au graphique 5: 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 sans toutefois quitter le secteur. 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 (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 9: 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 6) 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 est plus enclin à changer d'employeur au sein du secteur.

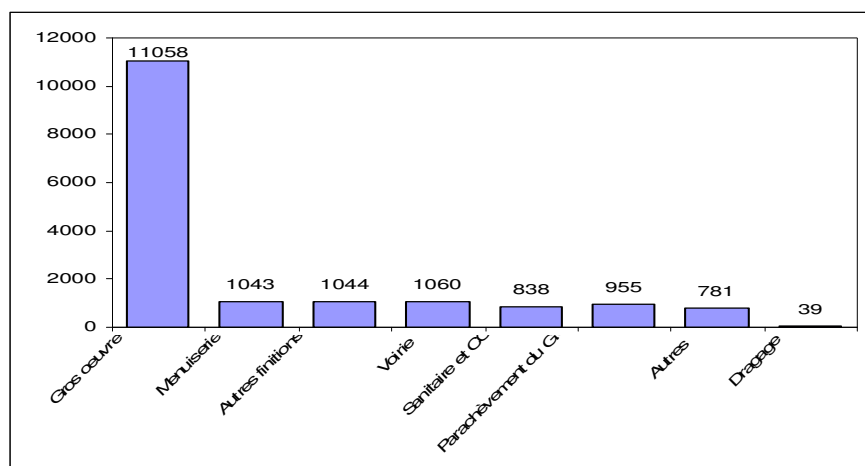
Tableau 6: nombre d'ouvriers construction changeant d'employeur, par sous-secteur (données 2007)

Domaine	Population Totale	Autre employeur construction	Autre employeur construction en %
Gros œuvre	90.670	11.058	12,2%
Menuiserie	13.986	1.043	7,5%
Autres finitions	12.230	1.044	8,5%
Voirie	14.457	1.060	7,3%
Sanitaire et CC.	11.665	838	7,2%
Parachèvement du GO.	7.519	955	12,7%
Autres	7.945	781	9,8%
Dragage	1.166	39	3,3%
Total	159.638	16.818	10,5%
<i>Inconnu</i>	<i>796</i>	<i>93</i>	-

L'analyse du tableau précédent nous permet de conclure que les ouvriers du parachèvement du gros œuvre et 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 de construction est plutôt faible, voire même extrêmement faible dans le secteur du dragage.

Dans le graphique 10 vous retrouverez le nombre d'ouvriers ayant changé d'entreprise construction, en chiffres absolus.

Graphique 10: nombre d'ouvriers changeant d'employeur dans la construction, par sous-secteur (données 2007)



c) Région

Le tableau 7 donne la répartition sur les trois régions du pays des ouvriers changeant d'employeur dans la construction. La population totale par région est suivie de celle qui, un an après, se trouve occupée par un autre employeur construction. Lorsque le pourcentage figurant dans la dernière colonne (Autre employeur construction en %) est supérieur à celui qui est indiqué dans la ligne 'National, l'ouvrier construction de la région en question est plus enclin à changer d'employeur au sein de la construction que son collègue 'moyen'.

Tableau 7: nombre d'ouvriers construction changeant d'entreprise construction, par région (données 2007)

Région	Population Totale	Autre employeur construction	Autre employeur construction en %
Flandre	99.350	9.847	9,9%
Wallonie	48.290	5.816	12,0%
Bruxelles	12.172	1.119	9,2%
National	159.812	16.782	10,5%
<i>Inconnu</i>	<i>622</i>	<i>129</i>	-

C'est en Région wallonne que l'ouvrier de la construction semble plus disposé à changer d'employeur construction.

d) Taille de l'entreprise

Au tableau 8 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 d'employeur construction.

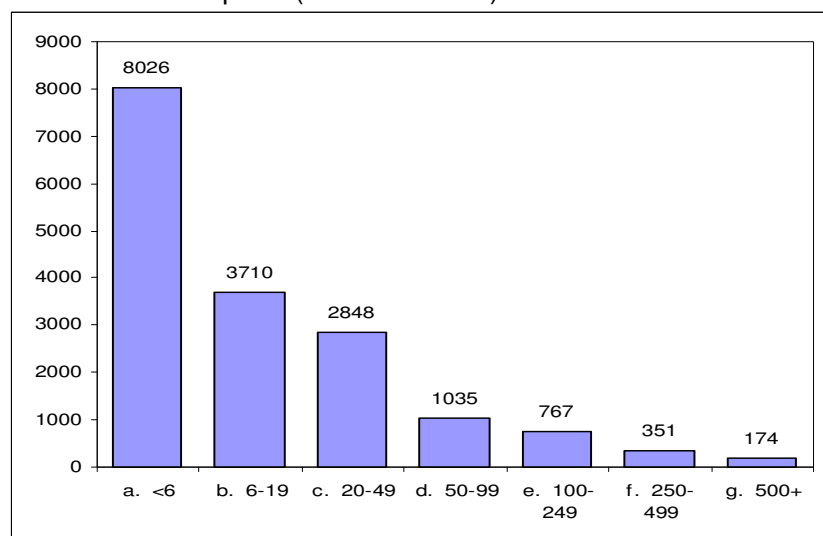
Tableau 8: nombre d'ouvriers construction changeant d'employeur, par taille de l'entreprise (données 2007)

Taille de l'entreprise	Population Totale	Autre employeur construction	Autre employeur construction en %
a. <6	45.452	8.026	17,7%
b. 6-19	42.862	3.710	8,7%
c. 20-49	31.629	2.848	9,0%
d. 50-99	15.172	1.035	6,8%
e. 100-249	13.474	767	5,7%
f. 250-499	8.240	351	4,3%
g. 500+	3.605	174	4,8%
Total	160.434	16.911	10,6%

Lors de l'analyse du tableau précédent 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, 17,7% d'entre eux se trouvaient occupés par un autre employeur du secteur, un an après. Il s'agit ici de 8.026 ouvriers construction, représentant un peu moins de la moitié du total des ouvriers ayant changé d'employeur construction (voir également le graphique 11).

Plus la taille de l'entreprise augmente, moins les ouvriers semblent être enclins à changer d'employeur au sein de la construction. Exception à cette tendance: les entreprises occupant plus de 500 travailleurs. Mais, comme le secteur belge de la construction ne compte que peu d'entreprises de cette taille, les résultats peuvent être faussés lorsque l'une d'entre elles connaît une rotation exceptionnelle.

Graphique 11: nombre d'ouvriers construction changeant d'entreprise dans le secteur, selon la taille de l'entreprise (données 2007)



e) 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 du pourcentage 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 9: 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	39%	28%	20%	7%	4%	2%	1%	100%
	b. 6-19	32%	35%	19%	6%	5%	2%	1%	100%
	c. 20-49	24%	28%	27%	10%	6%	3%	1%	100%
	d. 50-99	21%	26%	27%	9%	10%	4%	2%	100%
	e. 100-249	18%	31%	22%	11%	9%	6%	3%	100%
	f. 250-499	17%	25%	24%	9%	14%	6%	6%	100%
	g. 500+	16%	28%	25%	13%	11%	7%	1%	100%
	Total	32%	29%	22%	8%	5%	3%	1%	100%

Au tableau 10 vous retrouvez le sous-secteur de la nouvelle destination des ouvriers changeant d'employeur au sein du secteur. Il a été démontré précédemment 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 10 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 66% sont occupés par un employeur qui se situe dans le gros œuvre et ce, alors que le secteur du gros œuvre ne représente que 56% de l'emploi total dans la construction.

Tableau 10: secteur d'occupation en 2006 et en 2007

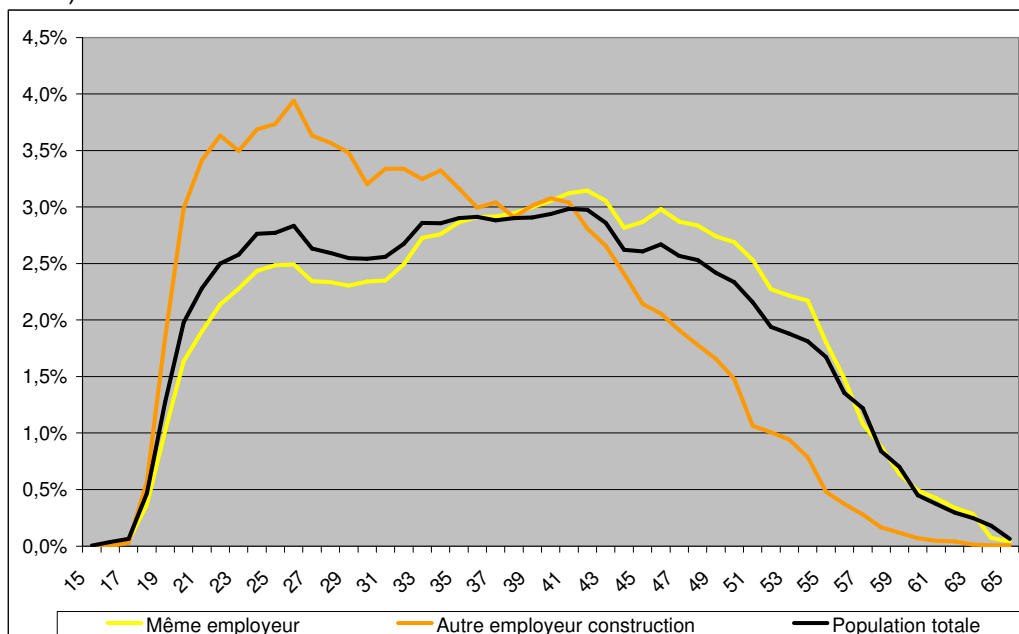
Secteur		Secteur 2007								
		Gros œuvre	Menuiserie	Autres finitions	Voirie	Sanitaire & CC	Parachèvement du gros œuvre	Autres	Dragage	Total
Secteur 2006	Gros œuvre	84%	3%	2%	4%	1%	2%	3%	0%	100%
	Menuiserie	28%	54%	4%	1%	2%	4%	7%	0%	100%
	Autres finitions	19%	4%	64%	2%	2%	4%	4%	0%	100%
	Voirie	50%	2%	2%	36%	1%	1%	6%	1%	100%
	Sanit. et chauff.	19%	2%	2%	1%	70%	1%	5%	0%	100%
	Parachèvement du gros œuvre	40%	3%	8%	2%	1%	42%	5%	0%	100%
	Autres	39%	9%	4%	7%	5%	6%	29%	0%	100%
	Dragage	66%	0%	0%	21%	0%	0%	5%	8%	100%
	Total	66%	6%	7%	5%	5%	5%	5%	0%	100%

3. Comparaison MEC et AEC

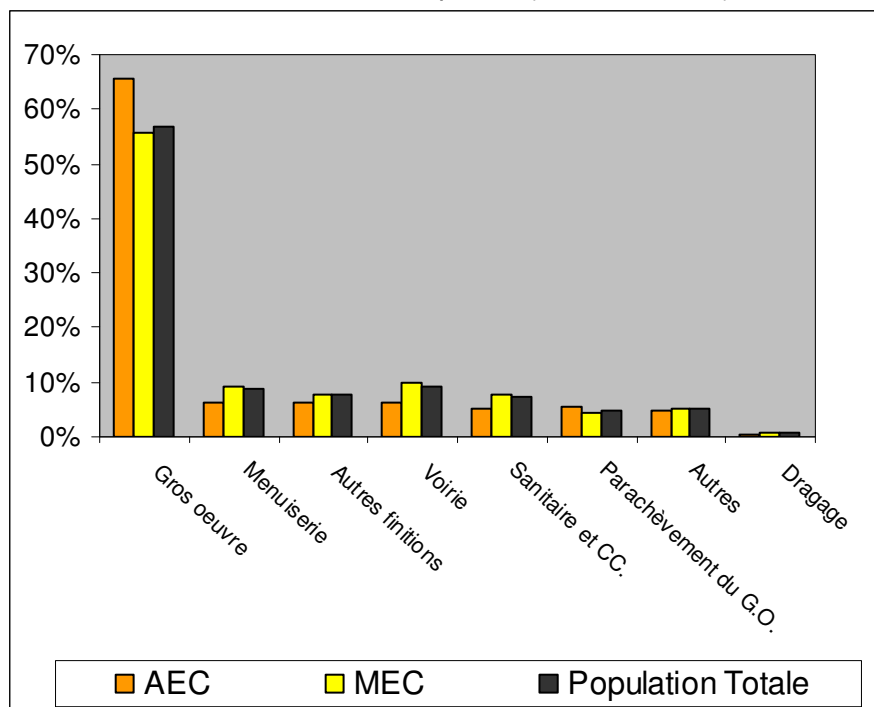
Ce chapitre procède à une comparaison des sous-populations respectives "même employeur construction" et "autre employeur construction" et ce, par rapport à la population totale. La comparaison est déclinée selon trois variables, à savoir: l'âge, le sous-secteur et la taille de l'entreprise.

Nous examinerons d'abord la répartition des âges (voir graphique 12). L'hypothèse déjà évoquée semble se confirmer. 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 aînés, la tendance inverse semble se confirmer.

Graphique 12: pourcentage des ouvriers, sur la population totale, des sous-populations "Même employeur construction" et "Autre employeur construction", selon l'âge (données 2007)



Graphique 13: "Même employeur construction" et "Autre employeur construction" – ventilation selon le secteur d'occupation (données 2007)

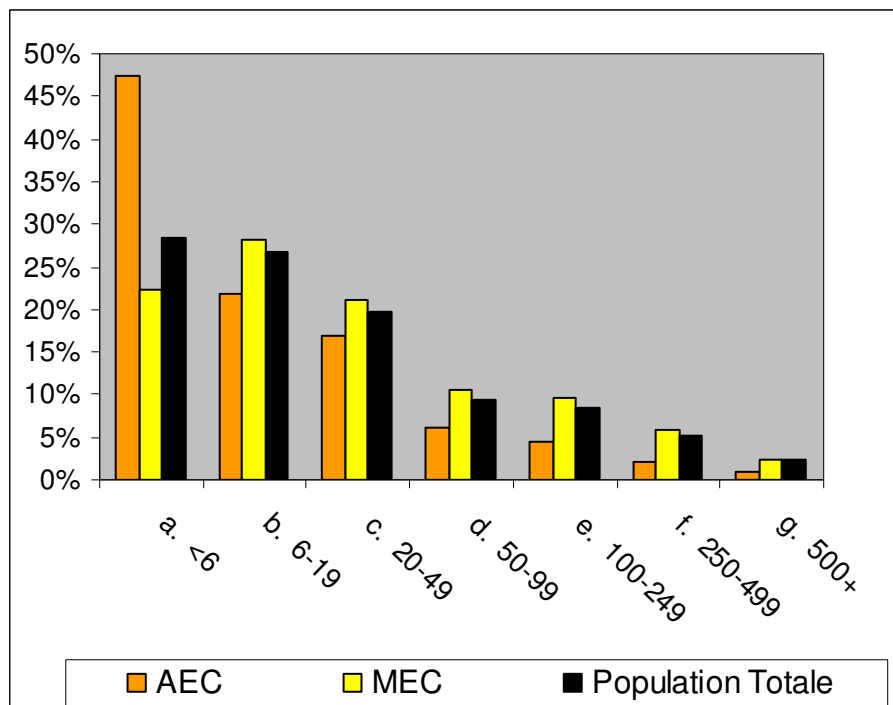


Le même exercice peut être fait pour la répartition selon les sous-secteurs. Le graphique 13 donne une comparaison de la population totale des ouvriers construction par rapport aux ouvriers construction de la sous-population "même employeur construction" et "autre employeur construction", selon les sous-secteurs. Le graphique fait apparaître une surreprésentation des ouvriers qui changent d'employeur dans le gros œuvre. Dans les sous-secteurs menuiserie, autres finitions, voirie, sanitaire & chauffage central et dragage 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.

La troisième variable permettant une comparaison entre sous-populations "même employeur construction" et "autre employeur construction" est la taille de l'entreprise. Le pourcentage des ouvriers construction changeant d'employeur au sein du secteur, tous sous-secteurs confondus, est nettement plus élevé 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 14: "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 (ouvrier devenant employé)...

Le tableau 11 donne un aperçu de l'ampleur du flux de sorties du secteur de la construction. 14,5% des ouvriers construction actifs dans le secteur en juin 2006 n'y étaient plus actifs un an après. En chiffres absolus, il s'agit de 23.297 ouvriers. Après analyse de l'évolution pour la période 1994-2006 nous constatons une modification du flux sortant tant en pourcentages qu'en chiffres absolus. Où le flux de sorties en 1994 s'élevait encore à 15,2%, il est tombé à 11,0% en 2004. Mais en 2006 le flux de sorties remontait à nouveau à 14,5%. La conjoncture peut expliquer cette augmentation.

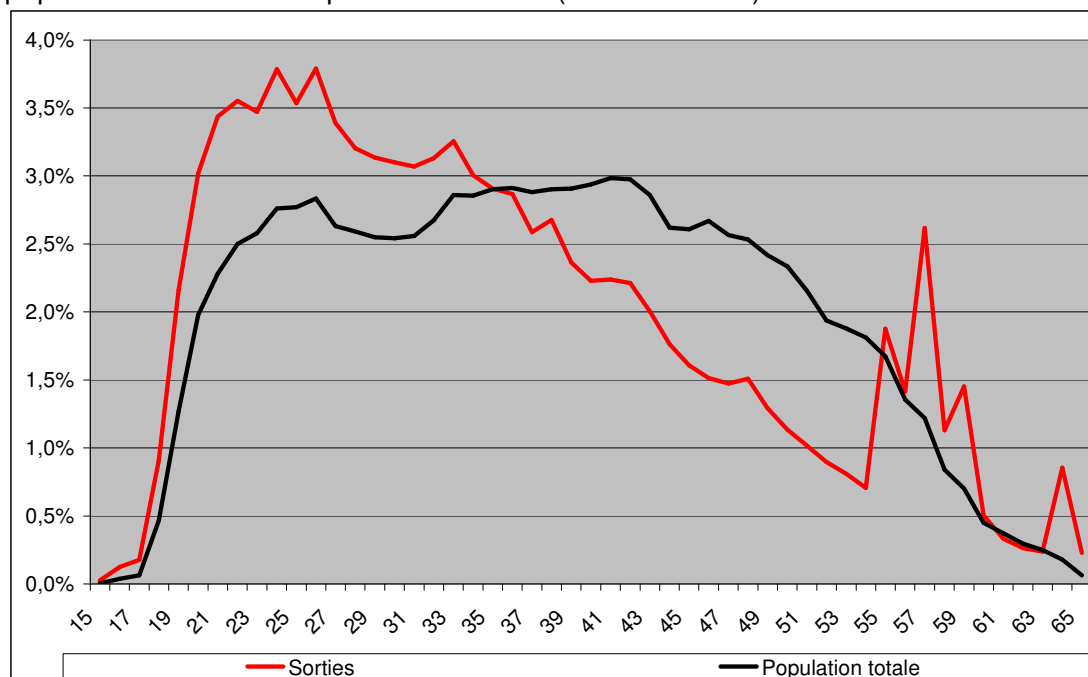
Tableau 11: Flux de sorties dans la construction

Année	Volume de l'emploi	Flux de sorties	Flux de sorties en %
1994	151.420	23.016	15,2 %
1998	139.144	18.088	13,0 %
2004	148.591	16.400	11,0 %
2006	160.434	23.297	14,5 %

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 5 et 9). Dans le graphique 15 la répartition par tranches d'âge de la population totale est comparée à celle de la sous-population d'ouvriers ayant quitté le secteur.

Graphique 15: répartition par tranche d'âge des ouvriers de la population totale et de la sous-population des ouvriers quittant le secteur (données 2007)



Du graphique 15 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 35 ans environ. Les raisons de ces départs sont variées: transition vers un employeur hors du secteur, changement de statut (d'ouvrier à employé), chômage, maladie, accident du travail... 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 12) 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 dans la ligne 'Total', on estime qu'un ouvrier de ce sous-secteur est plus enclin à quitter le secteur de la construction.

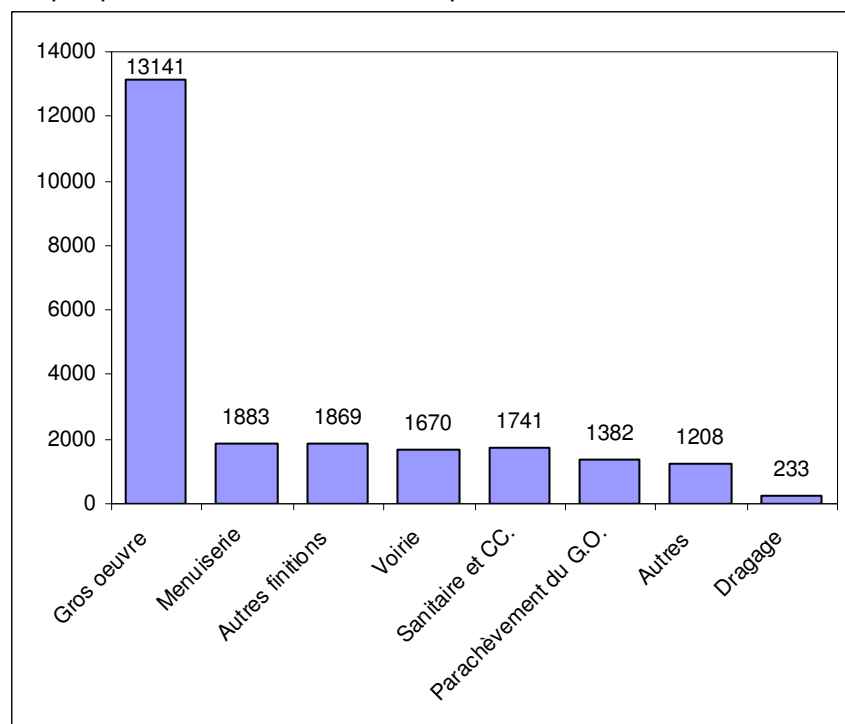
Tableau 12: répartition du flux sortant, par sous-secteur (données 2007)

Domaine	Population Totale	Sorties	% Sorties
Gros œuvre	90.670	13.141	14,5%
Menuiserie	13.986	1.883	13,5%
Autres finitions	12.230	1.869	15,3%
Voirie	14.457	1.670	11,6%
Sanitaire et CC.	11.665	1.741	14,9%
Parachèvement du GO.	7.519	1.382	18,4%
Autres	7.945	1.208	15,2%
Dragage	1.166	233	20,0%
Total	159.638	23.127	14,5%
Inconnu	796	170	-

À la lecture du tableau nous constatons que les flux de sorties ne varient guère avec le sous-secteur. Hormis les sous-secteurs du dragage, de voirie et du parachèvement gros œuvre, le taux de départ des ouvriers venant de différents sous-secteurs est voisin de 14,5%.

Le graphique 16 est le relevé des partants par sous-secteur en chiffres absolus.

Graphique 16: nombre d'ouvriers quittant le secteur, selon le sous-secteur (données 2007)



c) Région

Le tableau suivant (13) regroupe le nombre d'ouvriers par Région ainsi que la sous-population des ouvriers travaillant dans le secteur en juin 2006 mais qui n'y étaient plus actifs un an après comme ouvriers de la construction.

Le flux sortant relevé en Flandre est légèrement inférieur à la moyenne. Les deux autres Régions accusent en revanche des taux un peu plus importants, toujours par rapport à la moyenne nationale.

Tableau 13: répartition des ouvriers construction quittant le secteur, par Région (données 2007)

Région	Population Totale	Sorties	% Sorties
Flandre	99.350	13.144	13,2%
Wallonie	48.290	7.998	16,6%
Bruxelles	12.172	1.933	15,9%
National	159.812	23.297	14,6%
<i>Inconnu</i>	<i>622</i>	<i>222</i>	-

d) Taille de l'entreprise

Le tableau 14 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 dans la ligne 'Total', l'ouvrier occupé par une entreprise de la taille donnée est plus enclin à quitter le secteur.

Tableau 14: répartition des ouvriers quittant le secteur selon la taille de l'entreprise (données 2007)

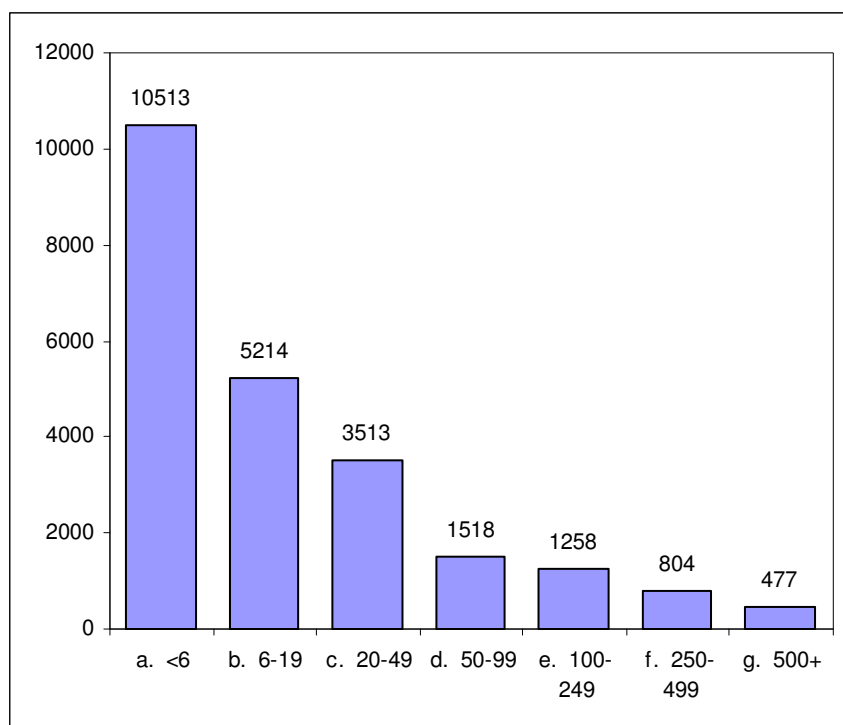
Taille de l'entreprise	Population Totale	Sorties	% Sorties
a. <6	45.452	10.513	23,1%
b. 6-19	42.862	5.214	12,2%
c. 20-49	31.629	3.513	11,1%
d. 50-99	15.172	1.518	10,0%
e. 100-249	13.474	1.258	9,3%
f. 250-499	8.240	804	9,8%
g. 500+	3.605	477	13,2%
Total	160.434	23.297	14,5%

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. Sur l'ensemble de l'effectif actif dans une entreprise avec moins de 6 travailleurs en juin 2007, 23,1% (soit 10.513 ouvriers) avaient quitté le secteur un an après. Il s'agit là incontestablement d'une perte pour le secteur. Le croisement du flux de sorties avec la rotation interne nous révèle que sur la totalité des ouvriers occupés par une entreprise de moins de 6 ouvriers en juin 2006 pas moins de 40,8% n'y travaillaient plus un an après (18.539 ouvriers de la construction). C'est-à-dire qu'un peu plus de la moitié avait quitté le secteur construction, l'autre moitié ayant changé d'employeur au sein même du secteur.

Plus la taille de l'entreprise augmente et plus la tendance à quitter le secteur s'amenuise. Les entreprises occupant plus de 500 ouvriers semblent faire exception à cette règle. Mais, comme le secteur belge de la construction ne compte que quelques entreprises de cette envergure, le résultat pourrait être faussé lorsque l'une d'entre elles connaît une rotation importante.

Le graphique 17 donne le flux d'ouvriers sortant du secteur en chiffres absolus.

Graphique 17: Le nombre d'ouvriers construction quittant le secteur, selon la taille de l'entreprise (données 2007)



e) Approfondissement

Dans le chef des ouvriers de la construction plusieurs motifs peuvent présider au choix de quitter le secteur. Il convient d'abord de faire une distinction entre les partants effectifs du secteur et les départs dits naturels. Par départs naturels nous entendons: (pré)pension, décès et accidents du travail. Le tableau 15 présente une ventilation détaillée des flux de sorties. Pour la période considérée il s'avère que 4,9% du flux sortant, soit 1.137 ouvriers de la construction, sont partis en prépension et 2,2 % (519 ouvriers) sont décédés. En outre 575 ouvriers étaient inemployables pour cause d'accident du travail (2,5%) et 104 ouvriers (0,4%) avaient une maladie professionnelle. Les partants peuvent être répartis selon le changement de statut (dans ce cas employé) et les ouvriers qui quittent le secteur (chômage, autre secteur, intérim, ...). 689 ouvriers sont devenus employés (3%). 90% (20.934) du flux de sorties concernent ceux qui ont quitté le secteur, 10% sont des départs naturels. Le pas vers le statut d'indépendant n'est pas moins considérable, 2.882 ouvriers se retrouvent après un an avec une activité d'indépendant comme activité principale (source: INASTI). Ce groupe représente plus de 12% du flux total de sorties.

Tableau 15: approfondissement des flux de sorties ONSS, INASTI (données 2007)

Flux sortant	unités	%
<i>Partants catégorie restante</i>	17.363	74,6%
<i>employé</i>	689	3,0%
<i>indépendant</i>	2.882	12,4%
Total ouvriers partants	20.934	90,0%
Pensionnés	1.137	4,9%
Décédés	519	2,2%
Accident du travail	575	2,5%
Maladie professionnelle	104	0,4%
Total	23.269	100,%

Dans les tableaux 16 et 17 cette distinction est reproduite au niveau des régions. Il en ressort que la catégorie des partants effectifs est la plus prépondérante en Wallonie avec un taux de 91,5% tandis que la Flandre et Bruxelles affichent des taux respectifs de 89,1% et de 89,3%. Comparée aux deux autres régions la Région wallonne compte relativement moins d'ouvriers partant en pension.

Tableau 16: flux sortant approfondi par Région, chiffres absolus (ONSS, INASTI; données 2007)

Flux sortant	Flandre	Wallonie	Bruxelles
<i>Partants catégorie restante</i>	9.468	6.372	1.523
<i>employé</i>	431	194	64
<i>indépendant</i>	1.916	810	156
Total ouvriers partants	11.815	7.376	1.743
Pensionnés	766	260	111
Décédés	301	177	41
Accident du travail	341	183	51
Maladie professionnelle	35	63	6
Total	13.258	8.059	1.952

Tableau 17: flux sortant approfondi par Région, taux relatifs (données 2007)

Flux sortant	Flandre	Wallonie	Bruxelles
<i>Partants catégorie restante</i>	71,4%	79,1%	78,0%
<i>employé</i>	3,2%	2,3%	3,3%
<i>indépendant</i>	14,5%	10,1%	8,0%
Total ouvriers partants	89,1%	91,5%	89,3%
Pensionnés	5,8%	3,2%	5,7%
Décédés	2,3%	2,2%	2,1%
Accident du travail	2,6%	2,3%	2,6%
Maladie professionnelle	0,3%	0,8%	0,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Tableau 18: flux sortant selon le sous-secteur, taux relatifs (données 2007)

Sous-secteur	Sorties: % de la pop. totale	Partants: % des sorties	Départs naturels: % des sorties				
			Pensionnés	Décédés	Accident travail	Maladie profess.	Total
Gros œuvre	14,5%	90,5%	4,3%	2,3%	2,3%	0,5%	100,0%
Autres finitions	13,3%	91,0%	4,5%	1,7%	2,6%	0,2%	100,0%
Menuiserie	13,5%	90,2%	5,4%	1,4%	2,8%	0,2%	100,0%
Sanitaire & CC	14,9%	89,3%	5,6%	2,1%	2,8%	0,2%	100,0%
Voirie	11,6%	83,7%	9,3%	3,1%	2,9%	1,0%	100,0%
Parachèvement du gros œuvre	18,4%	93,7%	2,6%	1,7%	2,1%	0,0%	100,0%
Autres	15,2%	89,0%	5,0%	2,6%	2,9%	0,5%	100,0%
Dragage	20,0%	87,6%	8,5%	2,1%	1,7%	0,0%	100,0%
Total	14,5%	90,0%	4,9%	2,2%	2,4%	0,5%	100,0%

Le tableau 18 détaille les flux sortants en termes de pourcentage par sous-secteur. Nous constatons que le secteur du dragage possède le pourcentage de partants effectifs le plus élevé (20%). Il est suivi par le parachèvement du gros œuvre. Ce sous-secteur connaît un flux de sorties de 18,4%. Sur la totalité du flux sortant de ce sous-secteur 93,7% quittent effectivement le secteur.

Tant dans le dragage que dans la voirie la proportion de prépensionnés est supérieure à la moyenne. Pour la voirie cela peut s'expliquer une surreprésentation d'ouvriers plus âgés, caractéristique propre à ce sous-secteur.

Le tableau 19 détaille les partants selon le secteur de destination. Ce tableau comprend deux colonnes: la première qui prend en compte la population totale des 'partants' retrouvés par l'ONSS et la deuxième qui prend uniquement en compte la partie de la population partante qui était occupée pendant le trimestre préalable au 30 juin 2007.

Sur la totalité de l'effectif occupé pendant le trimestre précédant ce 30 juin 2007 et ayant quitté le secteur, 4.801 personnes soit 32,9% justifiaient d'un emploi dans la construction. Qu'est-ce que cela veut dire? Rappelons-nous que les chiffres repris au tableau 19 renvoient aux personnes occupées au cours du trimestre préalable à la date du 30 juin 2007. Ici il s'agit d'une période qui, contrairement à notre définition du flux sortant, confirme une situation 'déjà arrêtée' dans la construction au 30 juin 2007. Ce décalage explique pourquoi le croisement statistique peut avoir créé un groupe qui, pour nous, fait partie du 'flux sortant', tandis que l'ONSS le considère en tant que 'actif dans le secteur de la construction'.

Un deuxième grand secteur de destination est constitué par le travail intérimaire. Du groupe des partants 1.855 personnes étaient occupées en tant qu'intérimaires au cours du trimestre précédant le 30 juin 2007. Cet emploi intérimaire peut être subdivisé en intérim construction et intérim hors construction. L'intérim construction représente 304 ouvriers, l'intérim hors construction compte 1.551 ouvriers. Le secteur des transports et celui du métal absorbent quant à eux respectivement 655 et 1.085 anciens ouvriers construction.

Une dernière remarque concerne la catégorie des employés. En fait, un employé de la construction relève également du secteur. On peut donc logiquement admettre que la majorité des 681 personnes reprises au tableau 19 (le secteur employés) sont des employés de la construction.

Tableau 19: secteur de destination des ouvriers quittant le secteur de la construction, source: ONSS, INASTI (données 2007)

Secteur de destination	Nb	%	Nb	%
Pas d'activité connue	6.322	30,2%	-	-
Construction	4.801	22,9%	4.801	32,9%
Indépendant	2.882	13,8%	2.882	19,7%
Intérim (hors construction)	1.551	7,4%	1.551	10,6%
Métal	1.085	5,2%	1.085	7,4%
Employé	681	3,3%	681	4,7%
Transport	665	3,2%	665	4,6%
Pouvoirs publics	349	1,7%	349	2,4%
Intérim construction	304	1,5%	304	2,1%
Alimentation	277	1,3%	277	1,9%
Electricien	254	1,2%	254	1,7%
Bois	252	1,2%	252	1,7%
Hôtellerie	207	1,0%	207	1,4%
Nettoyage	158	0,8%	158	1,1%
Agriculture	155	0,7%	155	1,1%
Chimie	137	0,7%	137	0,9%
Commerce	132	0,6%	132	0,9%
Connexe construction	128	0,6%	128	0,9%
Soins de santé	74	0,4%	74	0,5%
Textile	46	0,2%	46	0,3%
Autre	474	2,3%	474	3,2%
Total	20.934	100,0%	14.612	100,0%

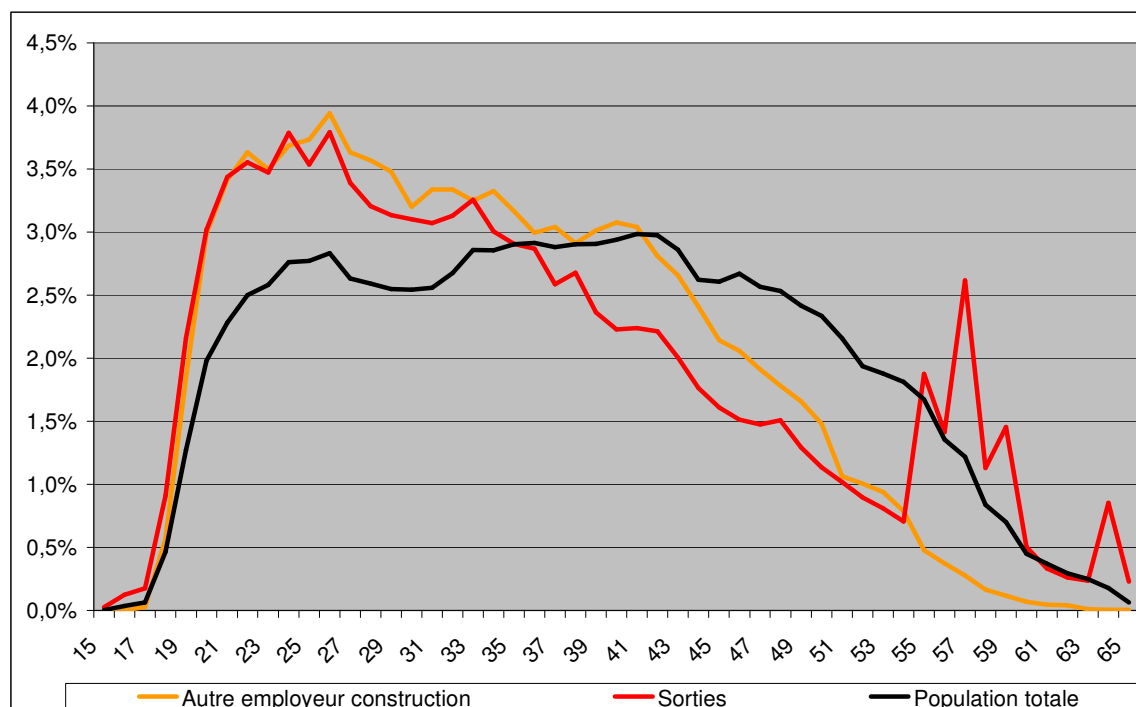
5. Comparaison AEC et flux de sorties

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

Nous examinerons d'abord la variable de l'âge. Le graphique 18 est la projection comparative et superposée de la répartition des âges des populations 'autre employeur construction' (AEC), 'flux de sorties' et population totale.

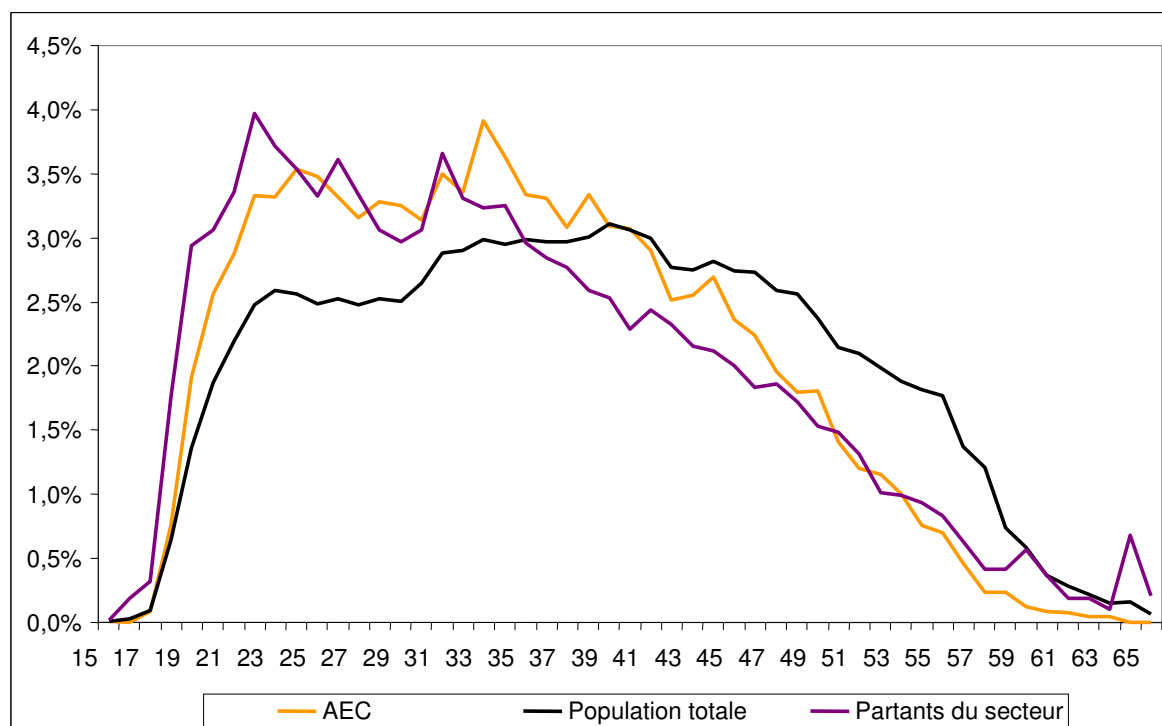
Tant dans la population 'autre employeur construction' que dans celle du 'flux de sorties' il y a une surreprésentation des jeunes par rapport à la population totale. Dans la population sortante il y a, logiquement, un 'pic' à partir de 55 ans ((pré)pension). C'est pourquoi il est plus intéressant de cibler la comparaison sur la population des 'partants' du secteur (ce sont les sorties moins les départs naturels). C'est le relevé figurant au graphique 19.

Graphique 18 : 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).



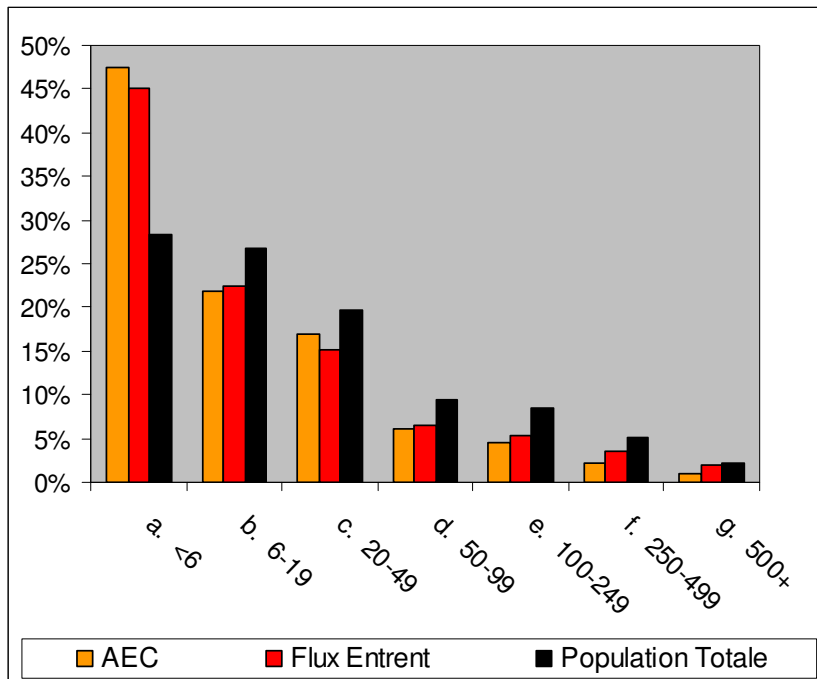
Le graphique 19 nous amène à conclure que ce n'est pas l'âge qui décide de la fidélité ou de la désaffection. L'âge en soi n'est donc pas un facteur déterminant pour ceux qui décident soit de rester dans le secteur, soit de le quitter.

Graphique 19: répartition des ouvriers, selon les tranches d'âge, des sous-populations 'partants' et 'autre employeur construction' projetée sur la population totale (données 2007)



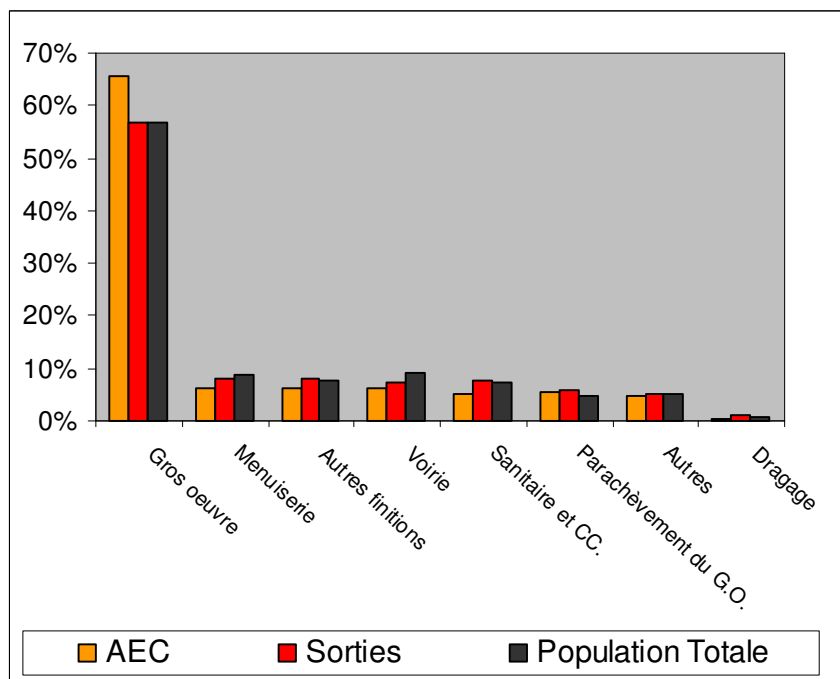
Une deuxième variable à analyser est la taille de l'entreprise. Le graphique 20 reprend la comparaison entre les populations 'autre employeur construction' et celle des 'flux de sorties', par rapport à l'ensemble de l'effectif ouvrier de la construction. Conclusion: tant dans les 'autre employeur construction' que dans le 'flux de sorties' il y a une surreprésentation des ouvriers travaillant dans une entreprise occupant moins de 6 travailleurs. La tendance est inversée dans les entreprises d'une autre taille.

Graphique 20: '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. Ici nous observons une légère surreprésentation du gros œuvre en ce qui concerne la mutation vers un autre employeur au sein du secteur de la construction.

Graphique 21: '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 2007 le secteur a enregistré 25.677 entrées d'ouvriers. Ce volume représente 16,0% de l'effectif. En analysant l'évolution sur une dizaine d'années (voir tableau 20) nous observons un renforcement relatif et progressif de la relève.

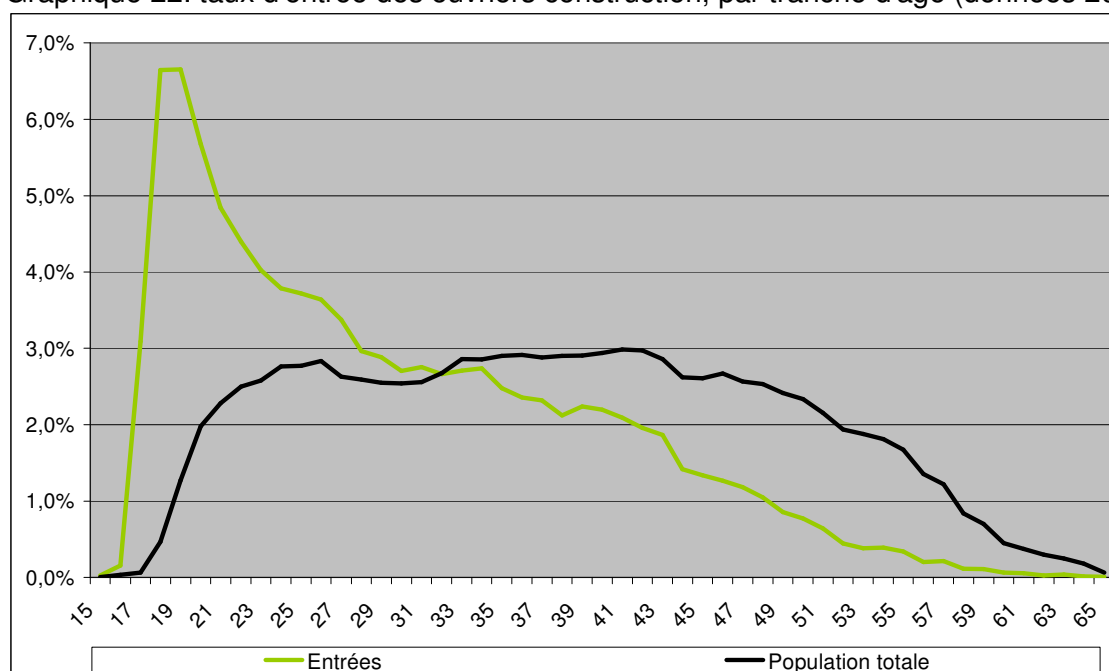
Tableau 20 : évolution du flux d'entrées dans la construction

Année	Volume de l'emploi	Entrées	Entrées en %
1994	151.420	17.565	11,6 %
1998	139.144	17.393	12,5 %
2004	148.591	20.140	13,2 %
2006	160.434	25.677	16,0 %

a) Age

Le graphique 22 donne une projection de la sous-population des entrées ouvriers construction sur la population totale. La prépondérance des jeunes entrants est significative. L'influx est le plus marqué jusqu'à l'âge d'environ 30 ans. La pointe se situe entre 17 et 20 ans. Là, ce sont les jeunes au sortir de l'école.

Graphique 22: taux d'entrée des ouvriers construction, par tranche d'âge (données 2007)



b) Secteur

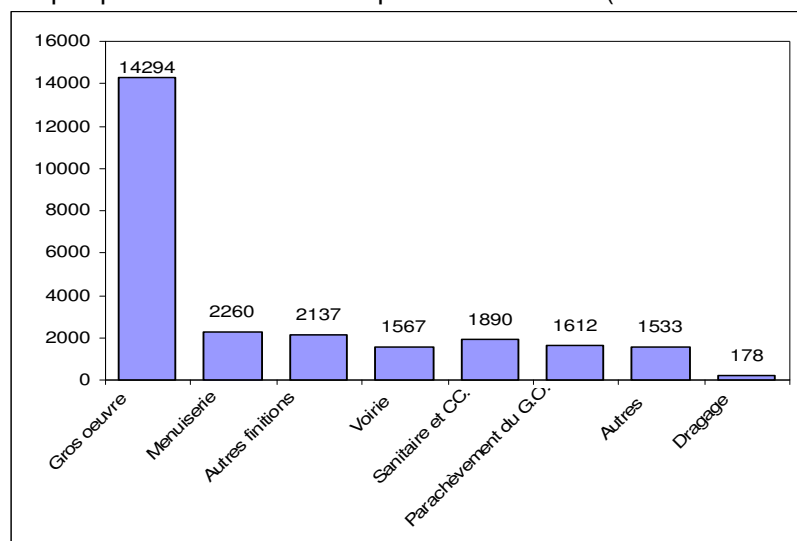
Le tableau suivant (tableau 21) reprend la population et le pourcentage des ouvriers de la construction entrés selon les sous-secteurs. La population totale est suivie du nombre d'entrées 'un an après'.

Tableau 26: flux d'entrées par sous-secteur (données 2007)

Domaine	Population Totale	Flux Entrant	% Flux Entrant
Gros œuvre	90.670	14.294	15,8%
Menuiserie	13.986	2.260	16,2%
Autres finitions	12.230	2.137	17,5%
Voirie	14.457	1.567	10,8%
Sanitaire et CC.	11.665	1.890	16,2%
Parachèvement du GO.	7.519	1.612	21,4%
Autres	7.945	1.533	19,3%
Dragage	1.166	178	15,3%
Total	159.638	25.471	16,0%
<i>Inconnu</i>	<i>796</i>	<i>206</i>	<i>-</i>

Ce tableau fait apparaître qu'il existe un flux d'entrées assez stable à travers les sous-secteurs. Le voirie connaît un flux d'entrées relativement faible (10,8%) mais la comparaison de ce taux avec celui des départs indique plutôt une stabilité raisonnable de l'emploi. Les sous-secteurs parachèvement du gros œuvre et les autres sous-secteurs se distinguent apparemment par un afflux plus important. Le graphique 23 regroupe les entrées par sous-secteur en chiffres absolus.

Graphique 23: flux d'entrées par sous-secteur (données 2007)



c) Région

Le tableau suivant (tableau 22) reprend le nombre d'ouvriers construction par Région ainsi que les nouveaux entrants, c.-à-d. ceux qui en juin 2004 ne travaillaient pas dans le secteur mais qui l'avaient rejoint un an après en tant qu'ouvrier.

Tableau 22: flux d'entrées par Région (données 2007)

Région	Population Totale	Flux Entrant	% Flux Entrant
Flandre	99.350	14.832	14,9%
Wallonie	48.290	8.659	17,9%
Bruxelles	12.172	1.852	15,2%
National	159.812	25.343	15,9%
<i>Inconnu</i>	<i>622</i>	<i>334</i>	-

L'analyse de ce tableau fait apparaître un taux d'entrées plus marqué pour la Région wallonne, étant donné que cette région connaît également le taux de sorties le plus important. La tendance inverse se manifeste en Flandre.

d) Taille de l'entreprise

Le tableau 23 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.

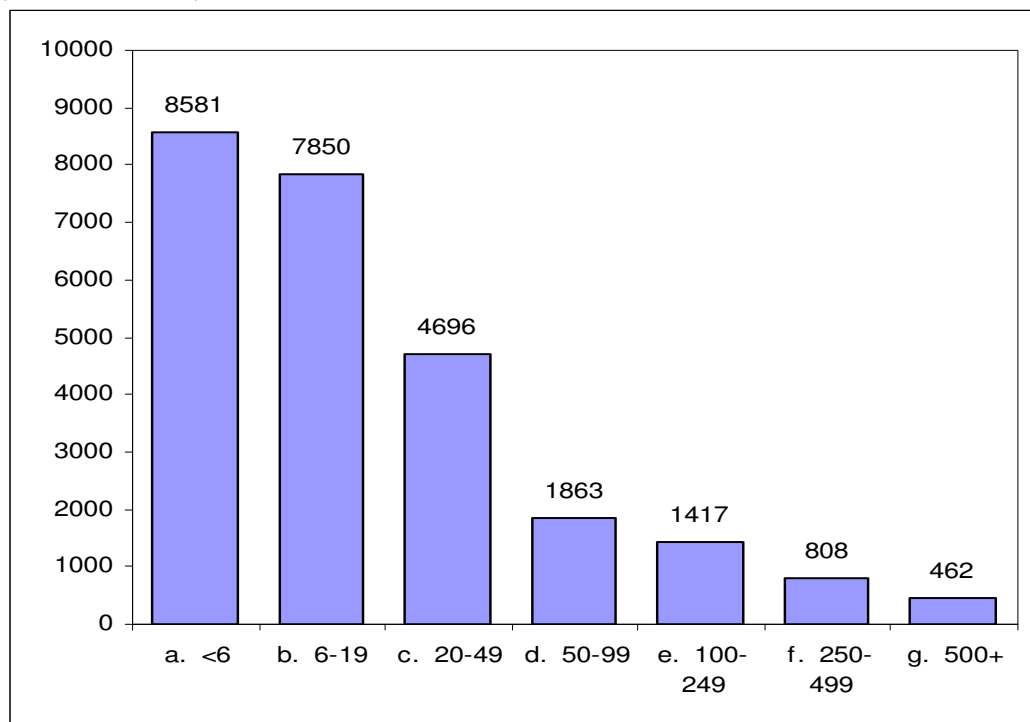
Tableau 23: le nombre d'ouvriers entrant dans la construction, selon la taille de l'entreprise (données 2007)

Taille de l'entreprise	Population totale	Entrées	Entrées en %
a. <6	45.452	8.581	18,9%
b. 6-19	42.862	7.850	18,3%
c. 20-49	31.629	4.696	14,8%
d. 50-99	15.172	1.863	12,3%
e. 100-249	13.474	1.417	10,5%
f. 250-499	8.240	808	9,8%
g. 500+	3.605	462	12,8%
Total	160.434	25.677	16,0%

Les flux d'entrées sont apparemment les plus conséquents dans les petites entreprises. En faisant le bilan des entrées et des sorties il faut se rendre à l'évidence que ce bilan est partout positif (flux d'entrées plus important que le flux de sorties) sauf dans les entreprises

occupant moins de 6 travailleurs et les entreprises occupant plus de 500 travailleurs. Au graphique 24 figurent les flux d'entrées par taille de l'entreprise.

Graphique 24: flux d'entrées des ouvriers de la construction, selon la taille de l'entreprise (données 2007)



e) Approfondissement flux des entrées

Pour toute la population entrée nous avons vérifié quel était le secteur d'activité préalable à leur emploi actuel.

Pour 46,6% de nos entrées aucune activité connue n'a été retrouvée (ce qui peut signifier: chômage, formation à temps plein, etc.). 8,9% venaient de l'intérim. Ce pourcentage peut encore être subdivisé en intérim construction (1,8%) et intérim hors construction (7,1%). Le secteur de la construction est également représenté, mais il y a lieu de rappeler que l'ONSS prend toujours le trimestre en référence, alors que le FFC travaille sur des instantanés pour réaliser son enquête.

Sur base des données de l'INASTI nous pouvons aussi constater que quelque 900 personnes entrant dans le secteur étaient au préalable actives comme indépendantes, ce qui représente 3,5% du flux d'entrées. Outre un flux de sorties vers un emploi d'indépendant il existe donc également un flux d'entrées émanant de l'emploi indépendant. Environ la moitié de ces 900 entrants étaient au préalable actifs comme indépendants au sein du secteur de la construction.

Tableau 24: secteur d'origine des ouvriers construction constituant le flux d'entrées, source: ONSS, INASTI (données 2007)

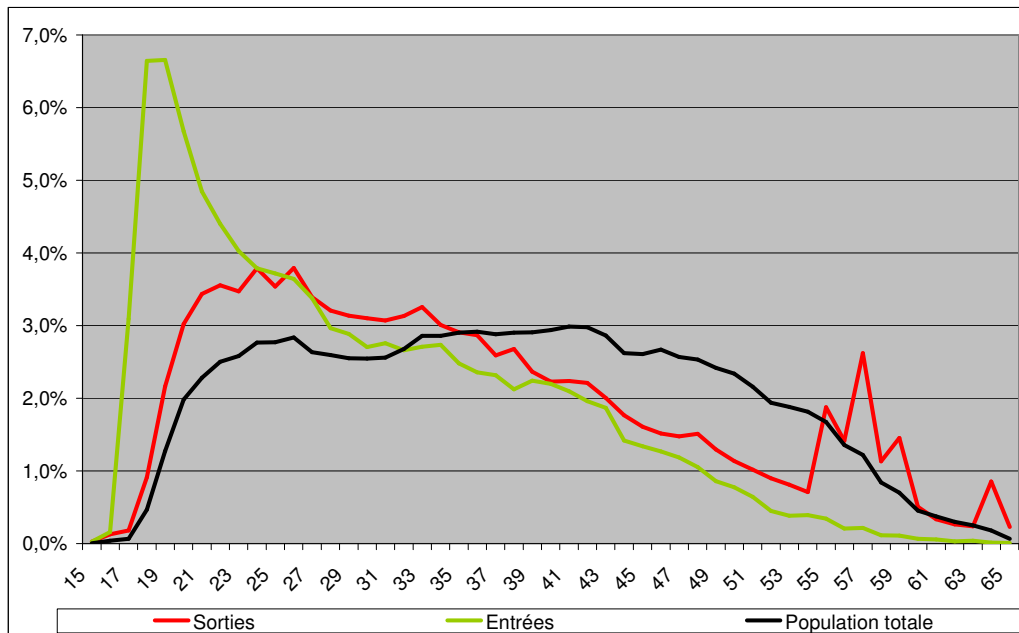
Secteur d'origine?	Nombre	%	Nombre	%
Pas d'activité connue	11.951	46,6%	-	-
Construction	2.925	11,4%	2.925	21,8%
Intérim	1.810	7,1%	1.810	13,2%
Métal	1.600	6,2%	1.600	11,7%
Indépendant	899	3,5%	899	6,6%
Transport	748	2,9%	748	5,5%
Bois	531	2,1%	531	3,9%
Hôtellerie	527	2,1%	527	3,9%
Alimentation	487	1,9%	487	3,6%
Intérim construction	465	1,8%	465	3,2%
Agriculture	463	1,8%	463	3,4%
Employé	421	1,6%	421	3,1%
Electricien	366	1,4%	366	2,7%
Autre	306	1,2%	306	2,2%
Accident du travail	284	1,1%	284	2,1%
Nettoyage	276	1,1%	276	2,0%
Commerce	232	0,9%	232	1,7%
Chimie	225	0,9%	225	1,6%
Fonds sécurité existence	199	0,8%	199	1,5%
Connexe construction	193	0,8%	193	1,4%
Textile	181	0,7%	181	1,3%
Reste	542	2,1%	542	4,0%
Total	25.631	100,0%	13.680	100,0%

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.

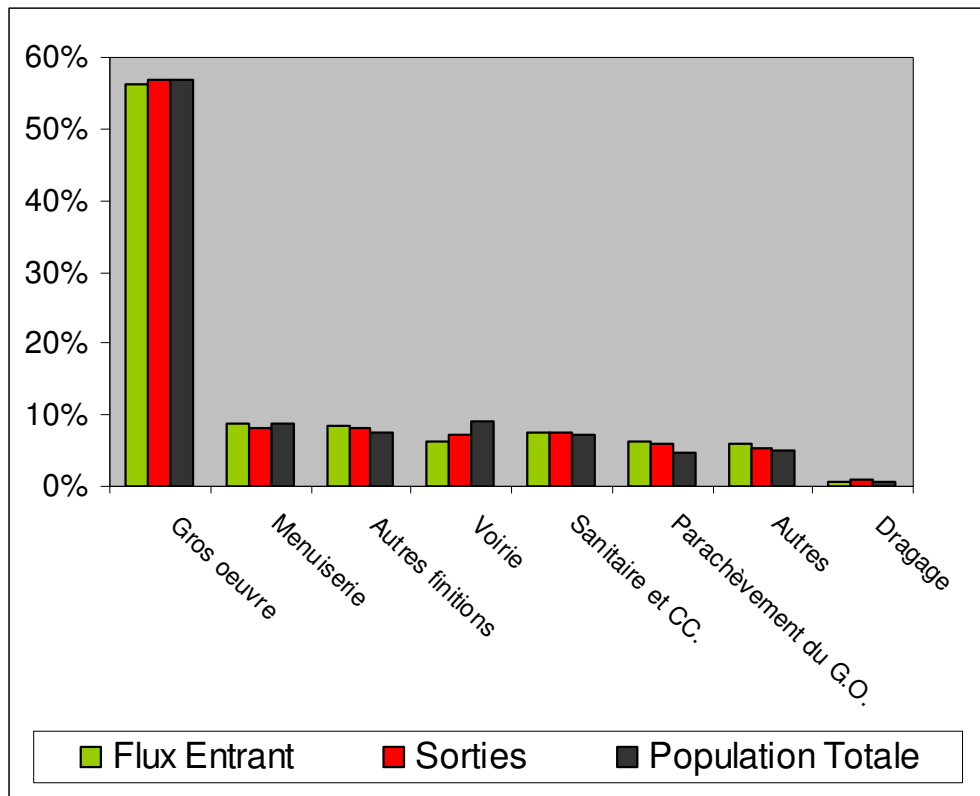
Le graphique 25 donne la comparaison de la répartition des âges dans les flux d'entrées et de sorties par rapport à la population totale des ouvriers de la construction. Tant au niveau des entrants qu'au niveau des sortants ce sont les plus jeunes qui sont surreprésentés. Dans les jeunes entrants la 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 port préjudice à la construction, bien entendu. L'afflux enregistré au départ est en partie perdu par la suite. Cette saignée est considérable.

Graphique 25: 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 26 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. Dans les sous-secteurs voirie et dragage les taux d'entrée sont relativement inférieurs aux taux de sortie.

Graphique 26: ventilation des flux d'entrées et de sorties selon le secteur d'activité (données 2007)



8. Flux d'entrées manquées

La dernière population qu'il convient d'examiner est celle qui n'a pas intégré les rangs des nouveaux entrants. Par ce flux d'entrées manquées pour l'enseignement de plein exercice, nous entendons les jeunes diplômés au 30 juin 2006 (qui ne poursuivent donc pas par une 7^e année) qui un an après leur sortie de l'école, au 30 juin 2007, n'étaient pas actifs dans la construction. Cet exercice a été réalisé pour d'autres régimes tels que le RAJ (Régime Apprentissage Jeunes), le RAC (Régime Apprentissage Construction), les formations des classes moyennes, les formations de base, le PFI/FPI et l'intérim. Une analyse de l'ONSS a permis de déterminer vers quel secteur ces personnes ont effectivement transité. Il est à noter que, contrairement aux analyses précédentes, les indépendants n'ont pas pu être identifiés.

a) Enseignement de plein exercice

L'analyse des données de l'ONSS fait apparaître que 18,6% du flux d'entrée manquées sont occupés dans le secteur de l'intérim. Le tableau 25 donne le secteur de destination selon l'ONSS. Il s'agit ici du secteur d'emploi pendant le trimestre précédant le 30 juin 2007. Selon ces chiffres il y a encore 7,9% d'actifs dans le secteur du bois et 6,5% dans le secteur du métal. Le gros problème pour le secteur et la partie du groupe du flux d'entrées manquées qui n'est pas occupée. Pour 42% du flux d'entrées manquées de l'enseignement de plein exercice l'activité n'est pas connue. Ceci recouvre, outre le chômage, aussi les activités en tant qu'indépendants et les formations complémentaires à temps plein.

Tableau 25: secteur de destination du flux d'entrées manquées, enseignement de plein exercice, source ONSS (données 2007)

Secteur de destination	Nombre d'entrées manquées	%
Enseignement plein exercice		
Hors ONSS	649	42,0%
Intérim	288	18,6%
Bois	122	7,9%
Métal	101	6,5%
Hôtellerie	56	3,6%
Employé	40	2,6%
Commerce	33	2,1%
Autre	29	1,9%
Alimentation	29	1,9%
Pouvoirs publics	21	1,4%
Electricien	21	1,4%
Connexe construction	21	1,4%
Transport	20	1,3%
Construction	20	1,3%
Autre	95	6,1%
Total	1.545	100,0%

b) Formation de base

Pour les formations de base également une grande partie du flux d'entrées manquées n'a pu être retrouvée dans une situation d'emploi. 46% des personnes ayant suivi une formation de base et non actives dans la construction, n'ont pu être tracées par l'ONSS. Nous pouvons cependant constater qu'une part importante est active dans le secteur de l'intérim (17,6%).

Tableau 26: secteur de destination du flux d'entrées manquées, Formation de base, source ONSS (données 2007)

Secteur de destination Formation de base	Nombre d'entrées manquées	%
Hors ONSS	600	46,4%
Intérim	207	16,0%
Métal	78	6,0%
Employé	45	3,5%
Autre	44	3,4%
Hôtellerie	25	1,9%
Commerce	25	1,9%
Agriculture	25	1,9%
Bois	24	1,9%
Pouvoirs publics	24	1,9%
Construction	22	1,7%
Transport	21	1,6%
Intérim construction	21	1,6%
Alimentation	19	1,5%
Autre	114	8,8%
Total	1.294	100,0%

c) RAC

Pour le flux d'entrées manquées des jeunes RAC nous pouvons également constater que la plupart des entrées manquées n'ont aucune activité connue, et ne sont dès lors probablement pas actifs (53,8%). Mais ici aussi un pourcentage important est actif dans le secteur de l'intérim (9,4%). Le pourcentage du flux d'entrées manquées qui est retrouvé dans la construction est dû au fait que l'ONSS prend un trimestre en référence, alors que le FFC travaille sur des instantanés pour réaliser son enquête.

Tableau 27: secteur de destination du flux d'entrées manquées, RAC, source ONSS (données 2007)

Secteur de destination RAC	Nombre d'entrées manquées	%
Hors ONSS	63	53,8%
Construction	12	10,3%
Intérim	11	9,4%
Métal	6	5,1%
Alimentation	5	4,3%
Employé	3	2,6%
Commerce	3	2,6%
Bois	2	1,7%
Hôtellerie	2	1,7%
Transport	2	1,7%
Autre	1	0,9%
Pouvoirs publics	1	0,9%
Electricien	1	0,9%
Chimie	1	0,9%
Reste	4	3,4%
Total	117	100,0%

d) RAJ

Ici nous trouvons un pourcentage plus réduit du flux d'entrées manquées qui ne peut être identifié comme étant actif. Environ 1 entrée manquée sur 4 n'est pas traçable et donc probablement pas active, alors que pour les autres groupes d'entrées manquées il s'agissait souvent de 1 sur 2. Le secteur de l'intérim reste ici aussi une destination importante.

Tableau 28: secteur de destination du flux d'entrées manquées, RAJ, source ONSS (données 2007)

Secteur de destination RAJ	Nombre d'entrées manquées	%
Hors ONSS	11	23,4%
intérim	9	19,1%
Métal	8	17,0%
Construction	4	8,5%
Bois	2	4,3%
Employé	2	4,3%
Commerce	2	4,3%
Agriculture	2	4,3%
Connexe construction	2	4,3%
Intérim construction	2	4,3%
Transport	1	2,1%
Alimentation	1	2,1%
Accident du travail	1	2,1%
Total	47	100,0%

e) PFI/FPI

La tendance générale dans le flux d'entrées manquées se retrouve également ici: 35,9% des entrées manquées ne se retrouvent pas dans une activité, environ 20% sont actifs dans l'intérim et 9% sont actifs dans le secteur du métal.

Tableau 29: secteur de destination du flux d'entrées manquées, PFI/FPI, source ONSS (données 2007)

Secteur de destination PFI/FPI	Nombre d'entrées manquées	%
Hors ONSS	389	35,9%
Intérim	207	19,1%
Métal	98	9,0%
Employé	47	4,3%
Hôtellerie	39	3,6%
Construction	32	3,0%
Transport	29	2,7%
Bois	28	2,6%
Autre	27	2,5%
Pouvoirs publics	24	2,2%
Alimentation	23	2,1%
Commerce	19	1,8%
Chimie	16	1,5%
Electricien	14	1,3%
Reste	92	8,5%
Total	1.084	100,0%

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 30 retrace l'évolution de la rotation du personnel dans la construction au cours de la période 1994-2006. Ce qui frappe d'emblée est que la rotation totale régresse depuis 1994 mais s'accroît à nouveau à partir de 2004. En effet, le taux de rotation totale (AEC + flux de sorties) établi à 26,7 % en 1994 s'est tassé à 21,9 % en 2004, pour remonter à 25,1% ensuite. Ce résultat est essentiellement dû à une modification du flux de sorties, car la rotation interne est restée pratiquement constante. Le flux des entrées s'est accru dans les périodes considérées.

Tableau 30: évolution de la rotation dans le secteur de la construction

Année	MEC	AEC	sorties	entrées
1994	73,3 %	11,5 %	15,2 %	11,6 %
1998	76,4 %	10,6 %	13,0 %	12,5 %
2004	78,1 %	10,9 %	11,0 %	13,2 %
2006	74,9 %	10,6 %	14,5 %	16,0 %

2. Région

Le tableau 31 donne un aperçu régionalisé de la rotation du personnel. Il en ressort que la Wallonie a connu la rotation la plus marquée. 71,4 % des ouvriers relevés en juin 2006 étaient toujours actifs chez le même employeur un an plus tard. Le problème de ce mouvement assez prononcé procède tant de la rotation interne (12,0%) que du flux des sorties (16,6%).

La rotation la moins élevée s'observe en Flandre. Apparemment les ouvriers y sont plutôt enclins à rester chez le même employeur. Le taux d'entrées y est par conséquent inférieur aux autres régions.

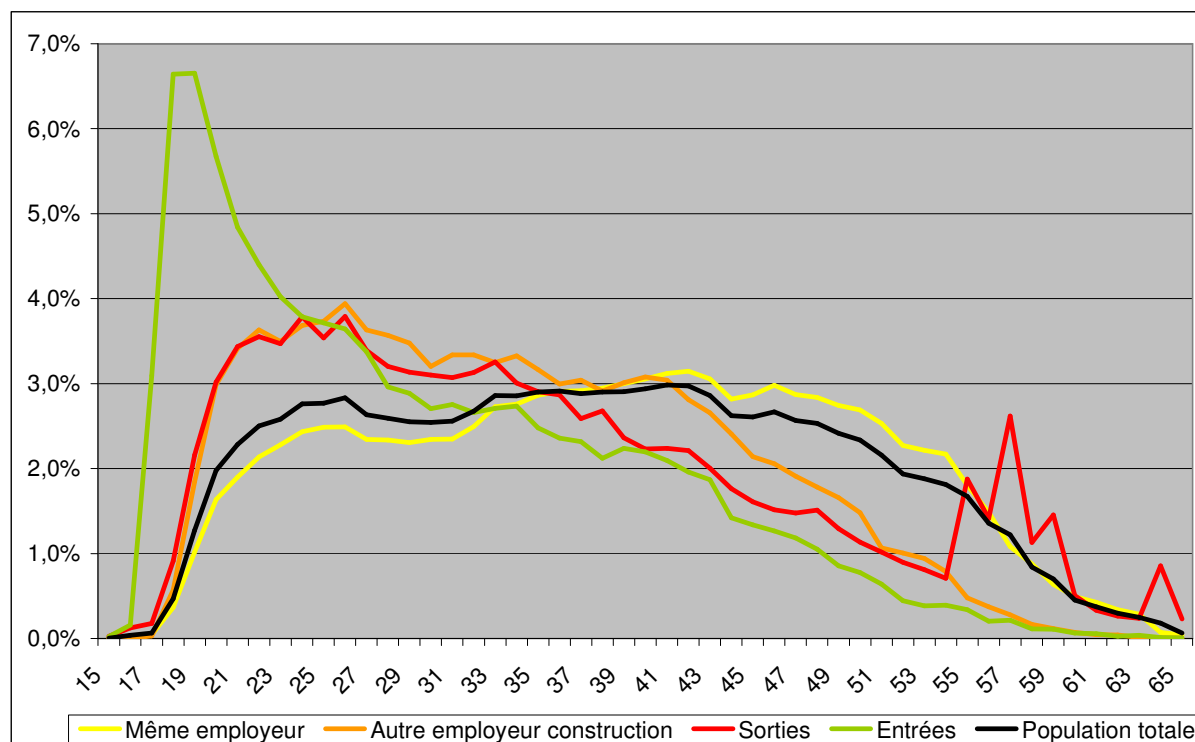
Tableau 31: la rotation dans le secteur de la construction selon la région (données 2007)

Région	MEC	AEC	Sorties	Flux Entrant
Flandre	76,9%	9,9%	13,2%	14,9%
Wallonie	71,4%	12,0%	16,6%	17,9%
Bruxelles	74,9%	9,2%	15,9%	15,2%
Total	74,9%	10,5%	14,5%	15,9%

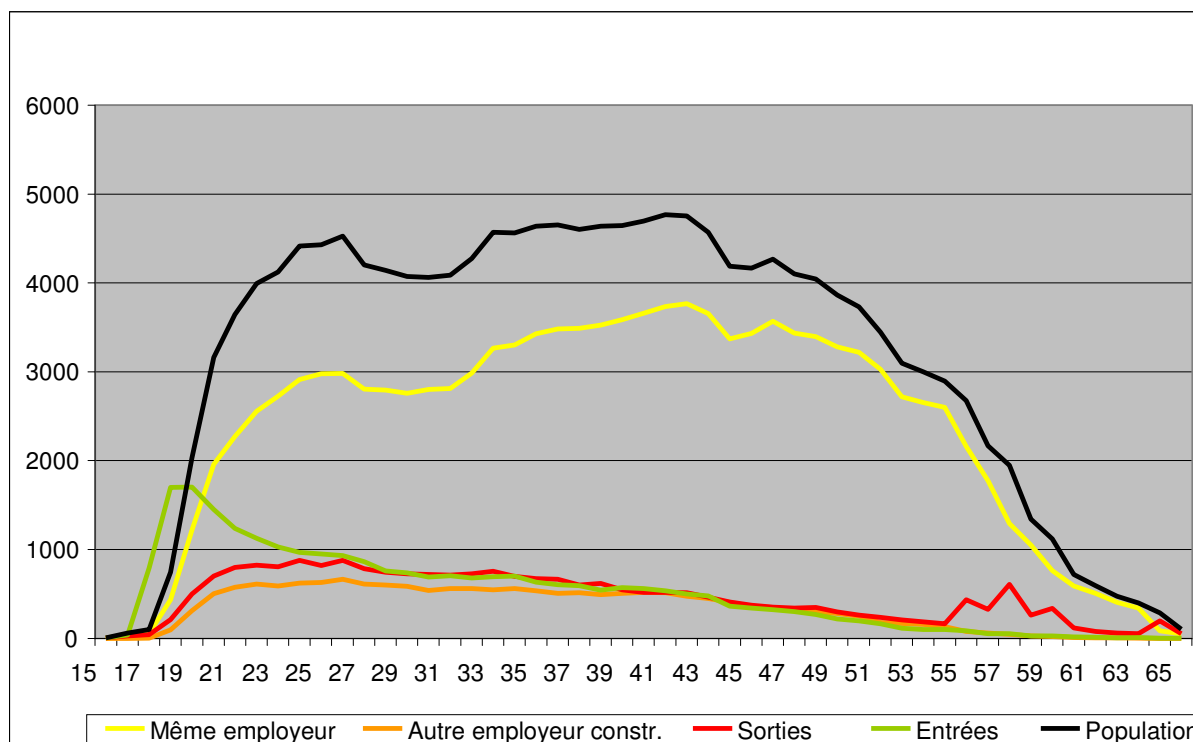
3. Age

Le graphique 27 illustre 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 cet acquis est en partie neutralisé par la quantité de jeunes qui quittent le secteur.

Graphique 27 répartition des âges dans la rotation de l'effectif construction, taux relatifs (données 2007)



Graphique 28: répartition des âges dans la rotation de l'effectif construction, chiffres absolus (données 2007)



Nous pouvons également établir la répartition des âges en chiffres absolus (graphique 28). En additionnant les personnes représentées par les traits de couleur nous obtenons la population totale (courbe noire). Ici la constatation majeure est que, jusqu'à l'âge de 32 ans, le flux d'entrées dépasse le flux de sorties.

4. Secteur

Le tableau 32 donne pour ces mêmes populations le taux de rotation par sous-secteur. Les sous-secteurs voirie, menuiserie et sanitaire & chauffage central connaissent les taux de rotation les plus bas. Dans la voirie environ quatre cinquièmes des ouvriers construction restent chez le même employeur. C'est le sous-secteur avec le taux de rotation le plus bas.

Les rotations les plus marquées s'observent dans les sous-secteurs gros œuvre et parachèvement du gros œuvre (respectivement 31,1% et 26,7% de la population ouvrière total de ces sous-secteurs). Ceci procède d'une rotation interne plus importante et d'un flux de sorties plus élevé.

Le secteur du dragage affiche une rotation normale, mais est confronté cette année à un important flux de sorties. Une cause unique ne peut être identifiée pour justifier cet état de choses. Il est possible que ce soit dû à une surreprésentation des travailleurs âgés dans ce sous-secteur. Le flux de sorties élevé dans le secteur du dragage est compensé par une rotation interne limitée, la plus basse de l'ensemble du secteur de la construction (3,3%). Nous pouvons également remarquer que dans l'étude de rotation précédente (qui comparait 2004 à 2005), le secteur du dragage connaissait un flux de sorties très bas (7,6%). Il pourrait dès lors aussi s'agir d'un effet retard.

Tableau 32: rotation dans la construction selon le sous-secteur (données 2007)

Domaine	MEC en %	AEC en %	Sorties en %	Entrées en %
Gros œuvre	73,3%	12,2%	14,5%	15,8%
Menuiserie	79,1%	7,5%	13,5%	16,2%
Autres finitions	76,2%	8,5%	15,3%	17,5%
Voirie	81,1%	7,3%	11,6%	10,8%
Sanitaire et CC.	77,9%	7,2%	14,9%	16,2%
Parachèvement du GO.	68,9%	12,7%	18,4%	21,4%
Autres	75,0%	9,8%	15,2%	19,3%
Dragage	76,7%	3,3%	20,0%	15,3%
Total	75,0%	10,6%	14,5%	16,0%

5. Taille de l'entreprise

Au tableau 33 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. La seule exception à cette règle sont les entreprises occupant plus de 500 travailleurs. Ici il convient de faire la remarque suivante: étant donné que ces grandes entreprises de construction sont plutôt rares la rotation soudaine dans l'une d'entre elles peut fausser le résultat.

Tableau 33: rotation du personnel dans le secteur de la construction selon la taille de l'entreprise (données 2007)

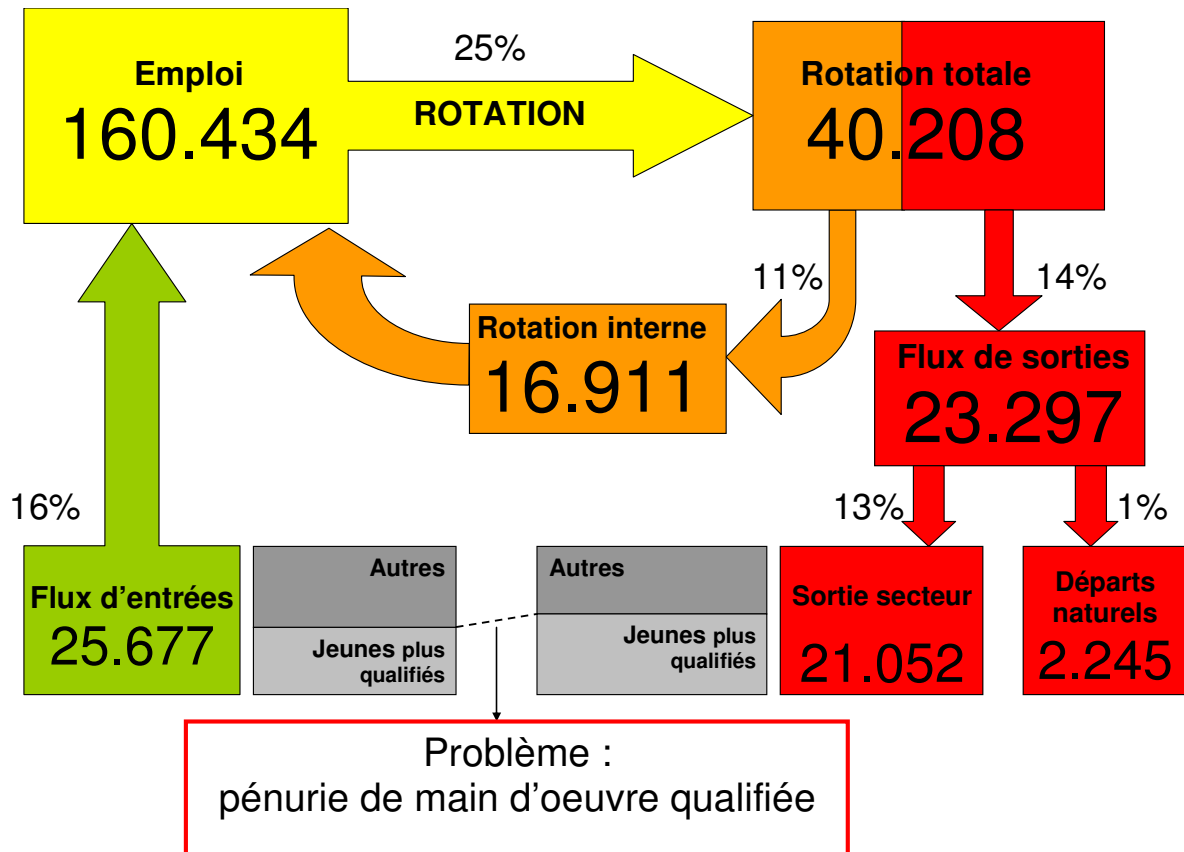
Taille de l'entreprise	MEC	AEC	Sorties	Entrées
a. <6	59,2%	17,7%	23,1%	18,9%
b. 6-19	79,2%	8,7%	12,2%	18,3%
c. 20-49	79,9%	9,0%	11,1%	14,8%
d. 50-99	83,2%	6,8%	10,0%	12,3%
e. 100-249	85,0%	5,7%	9,3%	10,5%
f. 250-499	86,0%	4,3%	9,8%	9,8%
g. 500+	81,9%	4,8%	13,2%	12,8%
Total	74,9%	10,6%	14,5%	16,0%

Ce tableau fait apparaître que les entreprises occupant moins de 6 travailleurs se révèlent moins stables: plus de rotation, tant au sein du secteur qu'en termes de départs effectifs.

6. Schéma

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

Graphique 29: aperçu schématique de la rotation dans le secteur de la construction (chiffres 2007)



Environ 40.000 des quelque 160.000 ouvriers occupés en 2006 (25 %) ont changé d'employeur au cours de la période considérée. De ces 40.000 ouvriers, environ 17.000 ont changé d'employeur au sein du secteur. 23.000 ouvriers (14 %) ont quitté le secteur. Dans ce nombre sont inclus 2.000 départs naturels: ouvriers partis en (pré)pension, en incapacité de travail de longue durée ou encore décédés. Les 21.000 ouvriers restants sont soit passés dans un autre secteur, soit au chômage ou ont changé de statut (employé ou indépendant).

Lorsque nous comparons ces chiffres avec les résultats des études précédentes sur la rotation du personnel dans le secteur de la construction (données de 1994 à 2006), nous pouvons conclure que la rotation totale après une régression de 27 % en 1994 à 22 % en 2004, est à nouveau remontée à 25% de la population ouvrière totale. Ce glissement se

situe pratiquement toujours au niveau du flux sortant, la rotation interne oscillant toujours autour de 11%. Le flux d'entrée est passé dans une phase de croissance (il passe ainsi 11,6% à 16,0%).

IV. Analyses complémentaires

Au départ de l'étude sur la rotation proprement dite, nous avons mené plusieurs analyses complémentaires afin de vérifier l'incidence éventuelle de certaines variables sur les différents types de rotation. Par ailleurs, une étude plus approfondie a été menée sur le groupe des ouvriers rejoignant la construction. Il s'agit d'ouvriers qui ont quitté le secteur de la construction mais que nous retrouvons, dans le cadre de la présente étude, dans le groupe du flux d'entrées.

A. Formation

Pour cartographier cette influence la population ouvrière a été subdivisée en trois groupes. Le premier groupe comprend les ouvriers qui sont restés chez le même employeur, le deuxième groupe comprend tous les ouvriers qui ont quitté leur employeur (quelle que soit leur destination finale), le troisième groupe comprend les ouvriers qui ont quitté le secteur.

En résumé:

- Groupe 1: Même employeur (MEC)
- Groupe 2: Autre employeur (AEC)
- Groupe 3: Quitté le secteur (flux de sorties)

Par groupe nous avons calculé le nombre moyen d'heures de formation par personne. Ces données figurent dans le tableau 34.

Tableau 34: nombre d'heures de formation par personne pour les différents groupes (données 2007)

Statut	heures de formation	nombre d'ouvriers	heures par personne
MEC	328.033	119.716	2,74
AEC	91.930	40.094	2,29
Flux de sorties	48.766	23.192	2,10

Au tableau précédent figure le calcul du rapport entre les heures de formation travailleurs suivies dans les différentes populations analysées. En fonction du nombre respectif d'ouvriers nous avons calculé les moyennes 'nombre d'heures de formation' par personne dans les catégories considérées. Un ouvrier qui reste chez le même employeur construction suit en moyenne 2,74 heures de formation, tandis que pour ceux qui changent d'employeur dans la construction cette moyenne est de 2,29 heures. Les départs du secteur justifient de 2,10 heures par personne en moyenne. Les ouvriers fidèles à leur employeur ou au secteur ont donc suivi plus de formations que ceux qui ont quitté le secteur!

Toutefois, il ne faut pas perdre de vue la répartition des âges dans les sous-populations respectives. Pour corriger l'incidence de l'âge nous avons regroupé au tableau 35 les moyennes des heures de formation réalisées par groupe.

Tableau 35: nombre d'heures de formation par personne pour les différents groupes, ventilation par tranche d'âge (données 2007)

âge	MEC			AEC			Flux de sorties		
	heures de formation	nombre d'ouvriers	heures par personne	heures de formation	nombre d'ouvriers	heures par personne	heures de formation	nombre d'ouvriers	heures par personne
15-19	8.079	1.743	4,64	2.372	1.201	1,98	1.074	788	1,36
20-24	57.926	12.427	4,66	23.190	6.914	3,35	12.933	4.004	3,23
25-29	52.198	14.319	3,65	21.967	7.057	3,11	12.325	3.955	3,12
30-34	49.131	15.167	3,24	14.447	6.389	2,26	6.822	3.609	1,89
35-39	51.651	17.514	2,95	10.600	5.664	1,87	5.318	3.108	1,71
40-44	46.765	18.188	2,57	10.184	4.788	2,13	5.400	2.423	2,23
45-49	36.140	17.112	2,11	5.472	3.330	1,64	2.836	1.716	1,65
50-54	20.504	14.221	1,44	1.954	1.951	1,00	874	1.059	0,83
55-59	4.855	7.043	0,69	1.680	2.208	0,76	1.124	1.969	0,57
60-65	784	1.982	0,40	64	592	0,11	60	561	0,11
Total	328.033	119.716	2,74	91.930	40.094	2,29	48.766	23.192	2,10

Nous avons déjà constaté que c'est le groupe qui reste chez le même employeur (MEC) qui réalise le quota d'heures de formation le plus important. C'est encore plus flagrant lorsque l'âge est également pris en considération. Dans la plupart des tranches d'âge, le groupe qui reste chez le même employeur réalise le plus d'heures de formation en comparaison des autres groupes. Selon la catégorie d'âge, les ouvriers qui restent chez le même employeur suivent le plus de formations et l'effet est encore plus remarquable dans la jeune tranche d'âge. La formation est un facteur important de la conservation/de la rétention des jeunes ouvriers de la construction!

B. Ouvriers rejoignant le secteur

1. Introduction

Entre juin 2006 et juin 2007 le secteur belge de la construction connaissait un besoin de remplacement de 23.000 ouvriers. Une partie des ouvriers entrants possédait déjà une certaine expérience dans la construction. Ces ouvriers sont revenus travailler dans le secteur après une interruption. Ceci rend ce groupe (les ouvriers rejoignant le secteur) intéressant à deux titres. Ils forment une réserve de recrutement possédant de l'expérience et peuvent contribuer à discerner les motivations qui sont déterminantes pour quitter d'abord et pour rejoindre ensuite à nouveau le secteur de la construction. Le texte suivant décrit en première instance l'ampleur du phénomène et analyse ensuite les caractéristiques principales de cette population, ainsi que leurs raisons d'une part de quitter la construction et d'autre part d'y revenir ultérieurement.

2. Ampleur et caractéristiques du phénomène

Dans un premier temps un maximum d'informations ont été recueillies au sujet des ouvriers rejoignant la construction par le biais de sources administratives. Pour la description des ouvriers rejoignant le secteur nous avons utilisé des données émanant de la Banque Carrefour et de la Sécurité Sociale.

Depuis 2005 le nombre d'ouvriers rejoignant le secteur est passé de 6.587 personnes à 7.801. Cet accroissement va de pair avec l'accroissement de la population ouvrière totale et également avec l'accroissement du flux d'entrées.

Dans le flux d'entrées les ouvriers rejoignant la construction sont le mieux représentés en Wallonie et le moins bien à Bruxelles. C'est ce qu'illustre le tableau 36.

Tableau 36: proportion des ouvriers rejoignant la construction dans le flux d'entrées par région

	Ouvriers rejoignant le secteur	%	Flux d'entrées	% d'ouvriers rejoignant le secteur dans le flux d'entrées
Flandre	4.381	56%	14.832	30%
Wallonie	3.031	39%	8.659	35%
Bruxelles	389	5%	1.852	21%
Total	7.801	100%	25.343	31%

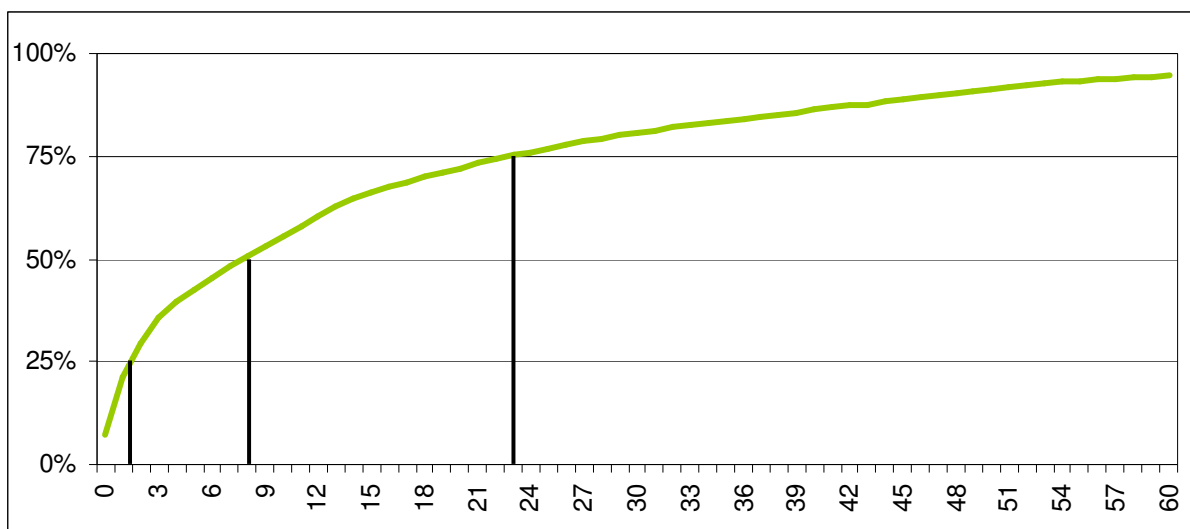
L'âge des ouvriers rejoignant le secteur est plus élevé que la moyenne du flux d'entrées. C'est principalement dans la tranche d'âge des plus jeunes, les 18-25 ans, que les ouvriers rejoignant le secteur sont les moins représentés. Cela correspond à une logique. Les ouvriers qui reviennent possèdent déjà une expérience professionnelle. Dans le flux

d'entrées total les jeunes diplômés inexpérimentés sont aussi présents; c'est ce groupe qui fait baisser la moyenne de l'âge du flux d'entrées total.

Quelle est la durée de l'interruption ou combien de temps les ouvriers restent-ils absents du secteur de la construction?

Le graphique 30 illustre pour chaque durée en mois le pourcentage cumulé qui rejoint la construction. Nous voyons que la moitié des ouvriers qui reviennent dans le secteur n'ont pas été absents plus de 9 mois. Pour 1 ouvrier sur 4 l'interruption était de moins de 2 mois et 1 ouvrier sur 4 reste plus de 2 ans hors du secteur.

Graphique 30: pourcentage cumulé des ouvriers rejoignant la construction selon la durée de non-activité dans le secteur.



3. Raisons des départs et retours

Grâce à l'utilisation de données administratives bon nombre d'informations peuvent être recueillies au sujet des ouvriers rejoignant le secteur. Mais il y a également des limitations. Certaines données ne sont pas pertinentes à des fins administratives et ne sont dès lors pas conservées. C'est le cas pour par ex. le diplôme des travailleurs ou les raisons de changer d'employeur. Si nous voulons disposer de ces données, nous sommes contraints d'utiliser une autre méthode.

a) Méthode

Nous avons mené une enquête écrite auprès des ouvriers rejoignant la construction. Pour être éligible comme ouvrier rejoignant la construction la personne devait satisfaire aux critères suivants:

- Le jour de l'enquête être actif comme ouvrier dans le secteur de la construction depuis au moins 3 mois

- Avant l'emploi actuel n'avoir pas travaillé comme ouvrier dans la construction pendant au moins 6 mois
- Avant l'interruption avoir travaillé au moins 6 mois dans la construction.

2.595 ouvriers correspondaient à cette définition, pour 189 d'entre eux nous ne disposions pas d'une adresse correcte, de sorte que 2.406 personnes ont finalement reçu le questionnaire. 676 d'entre elles ont rempli et renvoyé le questionnaire, ce qui correspond à un taux de réponse de 28%. Les participants à l'enquête ne sont pas différents de la population d'ouvriers rejoignant la construction au niveau de l'âge. La répartition sur les 3 régions correspond également à la répartition du groupe global des ouvriers rejoignant le secteur. De ce fait, les résultats de l'enquête peuvent être considérés comme représentatifs du groupe total des ouvriers rejoignant le secteur de la construction.

b) Résultats

(1) **Formation**

Le diplôme le plus courant parmi les ouvriers rejoignant le secteur est celui de l'enseignement professionnel secondaire supérieur EPS (21,9%). 44,6% des ouvriers rejoignant la construction ont obtenu au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. 12% ont été formés par un contrat d'apprentissage.

Tableau 37: diplôme des ouvriers rejoignant le secteur

Diplôme	Nb	%	Diplôme	Nb	%
Pas de diplôme	49	7,2%	Sec. supérieur (Ens. Spéc)	17	2,5%
Enseignement primaire	67	9,9%	Sec. supérieur (EPS)	148	21,9%
Sec. inférieur (Ens. Spéc.)	18	2,7%	Sec. supérieur (ETS)	72	10,7%
Sec. inférieur (EPS)	107	15,8%	Sec. supérieur (EGS)	16	2,4%
Sec. inférieur (ETS)	52	7,7%	Ens. sup. ou universitaire	17	2,5%
Sec. inférieur (EGS)	9	1,3%	Diplôme étranger	23	3,4%
Contrat d'apprentissage	81	12,0%			
TOTAL				676	100%

Au total 425 ou 64% des ouvriers rejoignant le secteur avaient suivi une **formation construction**. L'enseignement construction de plein exercice est la formation la plus courante avec 162 jeunes ou 38% des ouvriers rejoignant la construction, dont 44 d'entre eux ont suivi une 7^e année. Les formations des classes moyennes et les formations construction en alternance représentent ensemble 11% des formations de ces ouvriers. Au total 28% des ouvriers rejoignant le secteur avaient suivi une formation pour demandeur d'emploi, pour 12% il s'agissait d'une formation de base, pour 13% d'un PFI/FPI et pour 3% d'un RAC. Un groupe important (22%) a indiqué la catégorie "autre". Dans cette catégorie nous retrouvons principalement les formations qui ne cadrent pas dans la définition "classique" d'une formation construction, comme par ex. la soudure ou les formations constructions qui n'ont pas été achevées.

(2) Raisons pour quitter le secteur

Dans le questionnaire il était demandé d'indiquer les raisons ayant motivé le départ du secteur. Le tableau 38 résume les fréquences de réponse à cette question.

Lorsque nous additionnons les raisons pour lesquelles le travailleur n'était pas l'initiateur du départ (telles que: licenciement, arrêt de l'activité de l'employeur ou non prolongation de contrats de travail temporaires) nous arrivons à un total de 38%. Pratiquement autant de personnes, 37%, ont signalé avoir choisi elles-mêmes un autre employeur.

Selon les réponses 22% n'ont jamais quitté la construction. Ceci s'explique par une différence de définition utilisée d'une part dans le questionnaire et d'autre part par le sujet. Tous ceux qui ne travaillaient pas avec un statut d'ouvrier pour une entreprise ressortissant au domaine d'application de la commission paritaire 124 ont quitté le secteur selon l'optique de l'enquête. Il n'est pas à exclure qu'une personne qui continue à exercer la même activité, mais sous un autre statut, ne l'interprète pas de la même façon. Ou une personne exerçant un métier de la construction dans un autre secteur – par ex. un maçon au service d'une entreprise pétrochimique – peut se considérer comme travaillant dans le secteur de la construction.

Tableau 38: raisons pour quitter le secteur

Raisons pour quitter le secteur	Nombre	%
Choisi un autre employeur	225	37%
Pas quitté le secteur de la construction	132	22%
Licenciement	130	21%
Arrêt des activités de l'employeur	66	11%
Pas de prolongation du contrat temporaire	35	6%
Maladie	17	3%
Total	605	100%
<i>Pas de réponse</i>	71	

(3) Activité hors du secteur de la construction

A la question "Que faisiez-vous lorsque vous n'étiez pas actifs dans la construction?" 477 personnes ont donné une réponse univoque. Les fréquences de réponse sont reprises dans les tableaux 39 et 40. Pratiquement la moitié des ouvriers rejoignant la construction, 47%, étaient actifs dans un autre secteur pendant une certaine période. Ici nous retrouvons principalement les secteurs du métal, du transport et du bois comme secteurs occupant les ouvriers de la construction. 39% des ouvriers rejoignant le secteur étaient au chômage lorsqu'ils n'étaient pas actifs dans la construction, 10% travaillaient toujours dans la construction mais sous un autre statut et 4% étaient retournés aux études.

Tableau 39: destination lors du départ

Activité	Nombre	%
Occupé dans un autre secteur	222	46,5%
Au chômage	186	39,0%
Aux études	20	4,2%
Activité comme indépendant construction	15	3,1%
Actif comme employé dans la construction	7	1,5%
Autre statut dans la construction	27	5,7%
Total	477	100%

Tableau 40: détail de l'occupation dans un autre secteur

Secteur	Nombre	%
Métal	76	34%
Transport	62	28%
Bois	23	10%
Chimie	11	5%
Alimentation	10	5%
Horeca	10	5%
Autre	30	14%
Total	222	100%

(4) Facteurs influençant le choix de quitter le secteur

Pour déterminer les éléments qui influencent l'intention d'un ouvrier de quitter son employeur, nous sommes partis du modèle conceptuel de rotation du Prof. Sels (graphique 31). Le modèle essaie de décèler les causes de la rotation.

Quelles sont les causes qui poussent les ouvriers de la construction à quitter volontairement leur employeur pour en trouver un autre? Ces causes peuvent être d'origine différente. Ainsi, les caractéristiques d'une situation de travail dans laquelle une personne se trouve peuvent être regroupées en quatre catégories.

4 caractéristiques de la situation de travail:

- contenu du travail: celui-ci se rapporte à la nature et au niveau du travail; il s'agit de la structure des tâches, du degré d'autonomie, des possibilités de collaboration, ...
- circonstances de travail: surtout par rapport aux conditions physiques. Il peut s'agir d'aspects tels que la sécurité, la présence de produits toxiques. Au centre des préoccupations: la question de savoir si ces circonstances constituent une charge physique ou mentale pour le travailleur.

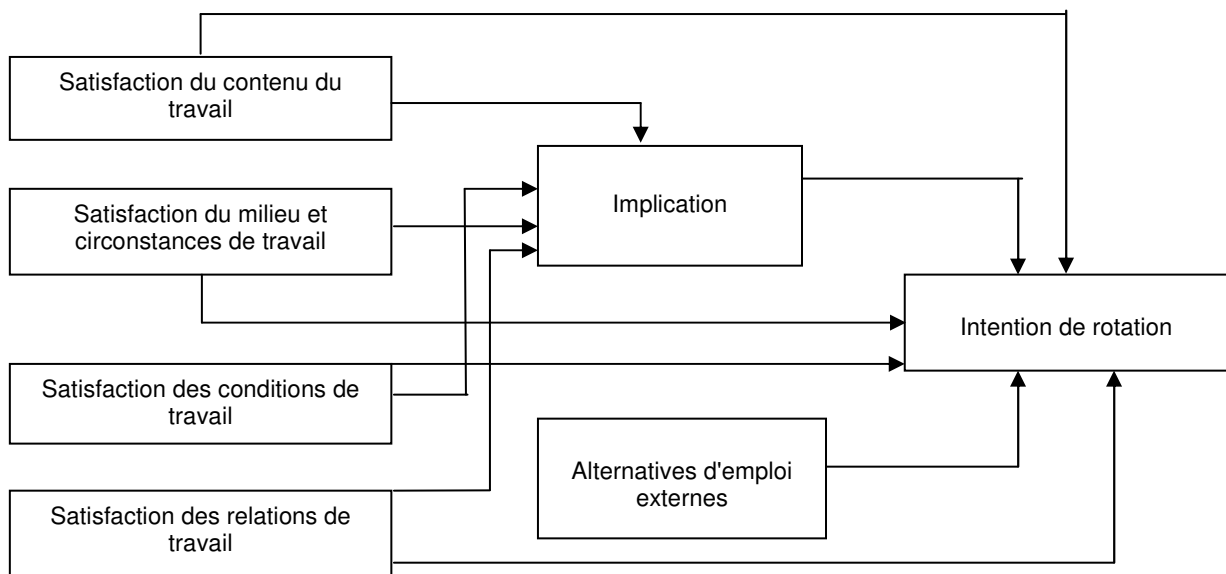
- conditions de travail: tous les accords et contrats entre l'employeur et le travailleur. Il s'agit des barèmes et horaires, de la durée du contrat, de possibilités de formation ou de perfectionnement, ...
- relations de travail: les rapports qui règnent entre les parties et intérêts au sein de l'organisation. Il s'agit donc de la manière de se côtoyer ou, par exemple, de la collaboration mutuelle dans l'organisation de la production.

Le modèle comporte encore deux autres éléments, à savoir:

- l'implication, une notion indicative de la mesure dans laquelle le travailleur se sent impliqué dans l'entreprise qui l'occupe. Plus cette implication est grande, d'autant plus difficile sera le seuil à franchir par une personne pour quitter malgré tout son employeur.
- les alternatives d'emploi externes renvoient au fait qu'un travailleur a pris connaissance ou non d'un autre emploi potentiel (voire même qu'une proposition lui ait déjà été faite).

La satisfaction ressentie à travers chacune des 4 caractéristiques de l'emploi actuel influe directement ou indirectement sur l'intention de rotation. Dans la présente enquête nous avons essayé de déterminer quelle caractéristique a la plus grande influence sur l'intention de rotation.

Graphique 31: modèle conceptuel pour la rotation



(a) Flux de sorties

La raison la plus souvent invoquée pour quitter le secteur est le salaire (conditions de travail), cette raison a une influence importante sur l'intention de rotation. Le salaire potentiel chez un autre employeur peut être décrit comme un facteur 'pull' pour aller travailler chez un autre employeur.

Le salaire est suivi par les causes qui se situent dans les relations de travail et les alternatives d'emploi externes. Le manque d'appréciation pour le travail fourni, une mauvaise atmosphère de travail entre collègues et un défaut d'encouragement de l'employeur insuffisamment d'encouragement de la part du patron exercent une influence considérable sur l'intention de rotation. Si des possibilités d'emploi externes s'y ajoutent encore, les intentions de rotation en seront davantage renforcées.

Ensuite les raisons citées cadrent dans les circonstances de travail (charge physique, déplacements vers les chantiers, pression du travail, ...).

Suivent alors les autres raisons qui appartiennent aux conditions de travail, comme le paiement régulier du salaire, un meilleur salaire dans d'autres secteurs, ... Les ouvriers font clairement la distinction entre, d'une part le salaire en tant que tel et, d'autre part, les autres accords en matière de politique salariale.

La caractéristique contenu du travail a été la moins souvent citée comme raison pour changer d'employeur.

Tableau 41: facteurs les plus importants dans le choix de quitter la construction

Caractéristiques situation de travail	Raisons
Conditions de travail (salaire) et relations de travail	Salaire
	Être encouragé par le employeur
	Possibilités de promotion
	Atmosphère entre collègues
	Facilité de trouver du travail hors du secteur construction
	Appréciation du travail fourni
Circonstances de travail	Nombreuses propositions hors secteur construction
	Déplacements
	Charge physique
	Chômage temporaire
Circonstances de travail (autres)	Importante pression du travail
	Paiement irrégulier du salaire
	D'autres secteurs paient mieux
Contenu du travail	Possibilités de formation ou de perfectionnement
	Se sentir toujours contrôlé
	Travail monotone

(b) Raisons pour revenir vers le secteur de la construction

Ici également la raison la plus souvent invoquée est le salaire. Et, tout comme pour les raisons de départ, celle-ci peut être isolée des autres raisons qui peuvent être placées sous les conditions de travail. Après le salaire le contenu du travail est le facteur le plus important dans le choix de revenir à la construction. Le travail en plein air, apprendre plus ou exercer un travail qui correspond à sa formation rendent la construction attrayante pour les ouvriers qui rejoignent le secteur.

Après le contenu du travail les conditions de travail représentent un facteur important dans la décision de revenir à la construction. Maintenant il ne s'agit plus du salaire, mais plutôt des conditions de travail qui peuvent être considérées comme des avantages qui contribuent à la sécurité d'emploi. Les ouvriers qui rejoignent le secteur sont persuadés qu'il y aura toujours du travail dans la construction et qu'il est plus facile d'obtenir un emploi stable dans le secteur.

Tableau 42: facteurs les plus importants motivant le retour au secteur de la construction

Caractéristiques situation de travail	Raisons
Conditions de travail	Salaire
Contenu du travail	Adéquation avec la formation Travail en plein air Possibilités de formation ou de perfectionnement
Conditions de travail (sécurité d'emploi)	Obtenir un emploi stable Plus de sécurité d'emploi
Alternatives d'emploi	Facilité de trouver du travail dans la construction Nombreuses offres d'emploi dans le secteur construction

(c) Caractéristiques de travail importantes

Après son retour, le travailleur est à nouveau un ouvrier de la construction. Il est important pour le secteur de la construction de pouvoir garder ce nouveau travailleur expérimenté au sein du secteur. C'est la raison pour laquelle le dernier volet de l'enquête s'est penché sur les caractéristiques de la situation d'emploi actuelle qui ont été jugées importantes par les ouvriers de la construction.

Le salaire vient une fois de plus en premier lieu, ici également isolé des autres composantes du contenu du travail. Après le salaire le contenu du travail suit à nouveau et puis les autres composantes des conditions de travail. Ici aussi il s'agit de la sécurité d'emploi et autres avantages. Les relations de travail (appréciation pour le travail fourni, atmosphère entre collègues, ...) sont évaluées comme un peu moins importantes. En dernier lieu sont citées les circonstances de travail, bien que la sécurité soit jugée plus importante que les relations de travail.

Tableau 43: caractéristiques de travail les plus importantes dans l'emploi actuel

Caractéristiques situation de travail	Raisons
Conditions de travail (salaire)	Salaire
Contenu de travail	Fierté du travail accompli
	Apprendre de nouvelles choses
	Diversité
	Travail manuel
	Travail en plein air
Conditions de travail (autres)	Avantages complémentaires
	Sécurité d'emploi
Circonstances de travail (sécurité)	Sécurité
Relations de travail	Appréciation
	Atmosphère
Conditions de travail (autres)	Régime de vacances
	Perspectives de carrière
Circonstances de travail (charge)	Travail non dangereux pour la santé
	Importante pression du travail
	Charge physique

4. Conclusions

- Les ouvriers rejoignant le secteur sont un phénomène d'envergure dans la construction, il faut dire qu'environ 1 ouvrier sur 3 recommence tous les ans à travailler dans le secteur. Sur cette base nous pouvons établir que les ouvriers qui réintègrent le secteur constituent une source importante de main-d'œuvre expérimentée. En outre, 64% de ces ouvriers ont déjà suivi une formation construction. Il n'est donc pas seulement question d'ouvriers expérimentés mais également d'ouvriers qualifiés.
- 38% des ouvriers rejoignant le secteur ont été obligés de chercher un nouvel employeur. 37% des ouvriers rejoignant le secteur ont choisi eux-mêmes de quitter leur employeur.
- Les ouvriers rejoignant le secteur ont acquis une expérience dans les secteurs du métal, du transport et du bois.
- Tant au départ du secteur, qu'au retour vers le secteur et dans la situation d'emploi actuelle, le salaire s'impose comme principale motivation. Ensuite, au départ du secteur, les relations de travail jouent un rôle important. Le contenu du travail n'était pas un facteur de décision pour quitter le secteur. Par contre, le contenu du travail devient important pour revenir à la construction. Dans l'emploi actuel des ouvriers rejoignant le secteur le contenu du travail est également considéré comme important, plus important même que les conditions de travail qui ne sont pas liées au salaire perçu.

V. Flux entrant possible et afflux nécessaire

1. Au niveau national

Tableau 44: 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
Total	161.843	23.332	19.816	5.143	572	1.084	1.516	2.691	4.442	4.368

Le tableau 44 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. Réalisateur de l'agencement intérieur

Les tableaux 45, 46 et 47 reprennent l'aperçu par région.

2. Flandre

Tableau 45: estimation du flux de sorties et du flux d'entrées potentielles en Flandre, 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	15.566	2.055	3.018	912	210	44	192	353	682	625
Menuisier-charpentier	14.084	1.859	3.078	1.984	42	16	168	36	287	545
Ouvrier routier	9.341	1.233	367	9	29	6	15	18	148	142
Chauffeur	5.530	730	0	0	0	0	0	0	0	0
Coffreur	5.260	694	166	0	11	0	4	0	97	54
Conducteur d'engins de chantier	4.956	654	177	27	0	0	0	0	118	32
Peintre-décorateur	4.903	647	1.215	329	35	8	106	129	330	278
Monteur en chauffage central	3.625	479	542	222	0	9	9	79	88	135
Plafonneur	3.488	460	668	0	16	7	13	93	206	333
Couvreur	3.466	457	470	36	18	13	2	61	97	243
Installateur sanitaire	3.316	438	666	187	33	13	44	132	97	160
Etancheur	2.692	355	37	0	1	1	0	0	35	0
Ferraillier	2.507	331	168	0	0	0	0	0	100	68
Réalisateur de l'agencement intérieur	2.477	327	193	193	0	0	0	0	0	0
Carreleur-mosaïste	2.244	296	362	12	31	3	15	84	142	75
Isolateur industriel	1.950	257	52	0	1	5	0	0	16	30
Tailleur de pierre	1.688	223	15	3	1	1	1	2	7	0
Conducteur de grues mobile et télescopique	1.457	192	2	0	0	0	0	0	0	2
Monteur d'échafaudages	1.337	176	90	0	0	0	0	0	90	0
Monteur d'éléments préfabriqués	1.259	166	1	0	1	0	0	0	0	0
Chapiste	1.244	164	3	0	2	1	0	0	0	0
Peintre industriel	1.144	151	30	0	0	0	0	0	30	0
Magasinier	1.037	137	6	0	1	0	0	0	5	0
Rejointoyeur	805	106	133	0	10	0	6	42	0	75
Conducteur de grue à tour	763	101	37	0	0	0	0	0	22	15
Vitrier	743	98	25	0	0	0	0	10	0	15
Façadier	715	94	22	0	0	1	0	0	21	0
Mécanicien de dragage	705	93	8	8	0	0	0	0	0	0
Puisatier	679	90	0	0	0	0	0	0	0	0
Ouvrier de dragage	663	87	16	16	0	0	0	0	0	0
Réparateur de béton	599	79	11	0	0	0	0	0	0	11
Foreur	366	48	0	0	0	0	0	0	0	0
Batteur de pieux	265	35	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	100.872	13.315	11.578	3.938	442	128	575	1.039	2.618	2.838

Le tableau 45 nous apprend que, en Flandre, 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. Travail de la pierre naturelle
7. Isolateur industriel
8. Conducteur de grues mobile et chargeur télescopique
9. Monteur d'éléments préfabriqués
10. Ferrailleur

3. Wallonie

Tableau 46: 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	9.366	1.555	2.777	452	47	294	464	513	438	569
Menuisier-charpentier	5.568	924	1.041	390	24	75	53	197	157	145
Ouvrier routier	4.209	699	245	0	1	16	10	17	118	83
Coffreur	3.050	506	34	0	0	6	1	0	27	0
Chauffeur	2.581	428	0	0	0	0	0	0	0	0
Couvreur	2.137	355	717	10	1	172	100	216	175	43
Conducteur d'engins de chantier	2.078	345	163	55	0	16	0	1	74	17
Plafonneur	1.890	314	299	0	1	40	53	67	99	39
Etancheur	1.637	272	23	12	9	0	1	0	1	0
Ferrailleur	1.322	219	221	0	0	1	0	0	25	195
Carreleur-mosaïste	1.233	205	340	0	1	53	32	38	153	63
Réalisateur de l'agencement intérieur	954	158	50	0	9	15	9	17	0	0
Chapiste	672	112	8	0	0	8	0	0	0	0
Conducteur de grues mobile et télescopique	622	103	0	0	0	0	0	0	0	0
Monteur d'échafaudages	620	103	2	0	0	0	0	0	0	2
Monteur d'éléments préfabriqués	613	102	14	0	0	0	0	0	0	14
Tailleur de pierre	598	99	67	0	0	2	1	12	19	33
Isolateur industriel	541	90	15	0	0	3	0	0	0	12
Conducteur de grue à tour	457	76	32	0	0	0	0	0	32	0
Rejointoyeur	405	67	10	0	0	10	0	0	0	0
Façadier	363	60	15	0	0	11	4	0	0	0
Réparateur de béton	333	55	0	0	0	0	0	0	0	0
Mécanicien de dragage	271	45	0	0	0	0	0	0	0	0
Vitrier	261	43	65	0	0	0	0	0	6	59
Puisatier	260	43	0	0	0	0	0	0	0	0
Foreur	169	28	2	0	0	0	0	0	0	2
Ouvrier de dragage	114	19	0	0	0	0	0	0	0	0
Batteur de pieux	114	19	0	0	0	0	0	0	0	0
Monteur en chauffage central	1.824	303	642	78	18	101	43	185	114	103
Installateur sanitaire	1.667	277	382	54	0	20	39	76	121	72
Peintre-décorateur	2.055	341	507	48	1	54	60	153	141	50
Peintre industriel	491	82	56	0	0	0	0	0	27	29
Magasinier	517	86	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	48.992	8.112	7.727	1.099	112	897	870	1.492	1.727	1.530

Le tableau 46 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. Coffreur
2. Ouvrier routier
3. Chauffeur
4. Etancheur
5. Conducteur d'engins de chantier
6. Réalisateur de l'agencement intérieur
7. Chapiste
8. Conducteur de grues mobile et chargeur télescopique
9. Monteur d'échafaudages
10. Monteur d'éléments préfabriqués

4. Bruxelles

Tableau 47: estimation du flux de sorties et du flux d'entrées potentielles à 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
Total	11.979	1.905	511	106	18	59	71	160	97	0

Le tableau 47 nous apprend que, 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



VI. Conclusions

La rotation du personnel dans le secteur de la construction a connu d'importantes fluctuations depuis 1994. En effet, la rotation totale, qui en 1994 était encore de 27 %, est tombée à 22 % en 2005. Cependant, en 2007 la rotation s'élevait à nouveau à 25%. Ces fluctuations de la rotation s'expliquent pratiquement toujours par une modification du flux de sorties: de 15 % en 1994, vers 11 % en 2005; vers 14% en 2007. La rotation interne par contre reste presque stable dans la période considérée: 11 % ont changé d'employeur en restant dans le secteur de la construction.

Flux d'entrées et de sorties en équilibre

Au niveau quantitatif les flux d'entrées et de sorties sont en équilibre. Dans les entrants il s'agit essentiellement de jeunes jusqu'à l'âge de 32 ans avec un 'pic' entre 17 et 20 ans. Nous constatons en outre qu'environ 1 ouvrier sur 3 qui entrent dans le secteur, possède déjà une expérience professionnelle au sein du secteur. Une raison importante pour réintégrer le secteur est le bon salaire. La répartition des âges des ouvriers changeant d'employeur, mais toujours dans le secteur, et de ceux qui quittent le secteur est assez comparable (à plus forte raison lorsque les départs naturels ne sont pas pris en compte). Nous avons également constaté que beaucoup d'ouvriers de la construction se trouvent au chômage après avoir quitté le secteur. D'autres destinations importantes sont: une activité en tant qu'indépendant ou une activité dans le secteur de l'intérim.

Facteurs d'incidence au niveau du flux de sorties

Les sous-secteurs parachèvement du gros œuvre et dragage connaissent le taux de départ le plus élevé. Les ouvriers des petites entreprises (occupant moins de 6 travailleurs) sont les plus enclins à quitter le secteur, leur taux de départ est de 19 %. La 'fidélité' à l'entreprise de la part des ouvriers occupés augmente avec la taille de l'entreprise. Une constatation frappante est que les ouvriers partants ont beaucoup moins suivi de formations que les autres. Le salaire est un 'facteur pull' de nature à attirer le personnel vers d'autres secteurs (hors construction) mais il semble également inciter à changer d'employeur tout en restant dans la branche. Ce qui signifie que le salaire au sein du secteur est perçu comme bon, mais que lorsqu'une personne a la possibilité d'évoluer au niveau salarial, elle saisira cette opportunité.

Facteurs contribuant à la fidélité à l'employeur

L'analyse de l'incidence de la formation sur la rotation nous révèle que ce sont principalement les ouvriers qui quittent le secteur qui ont suivi le moins d'heures de formation par personne. Nous voyons ensuite que les ouvriers qui quittent leur employeur ont suivi

moins d'heures de formation que les ouvriers qui restent chez le même employeur. En creusant la matière et en effectuant une ventilation par tranche d'âge nous arrivons à la constatation suivante: la formation est incontestablement un facteur qui favorise le maintien des jeunes ouvriers en place. C'est dire qu'investir dans de jeunes entrants construction c'est investir dans leur fidélisation. A cet égard, le salaire représente une condition fondamentale, corolaire de l'attrait du secteur (des conditions de travail convenables sont en effet une raison importante pour commencer dans la construction). Cette tendance se confirme par l'étude sur les ouvriers rejoignant le secteur, qui fait apparaître que les ouvriers qui ont jadis quitté le secteur y reviennent, attirés par le salaire.

Flux d'entrées... jeunes

Ce sont surtout des jeunes qui constituent le flux entrant. Si nous voulons combattre le vieillissement de la population ouvrière construction, il faut savoir garder ces jeunes néophytes professionnels. Comment? Nous l'avons évoqué précédemment, en travaillant sur deux axes, celui de la formation et de la rémunération adéquate.

Conclusion finale

En tant que FFC, le seul domaine déterminant sur lequel nous avons un impact certain est celui de la formation. Le capital formation présente un double avantage: il réduit l'écart entre le départ de main-d'œuvre qualifiée et le flux d'entrées non ou peu qualifié. Mais, avant tout, la formation s'avère être un excellent moyen de conservation des jeunes ouvriers de la construction, d'abord au niveau de l'entreprise et ensuite au niveau du secteur.

Annexes

Annexe : chiffres clés construction

A. Région

Tableau 48: nombre d'ouvriers et d'entreprises par région (chiffres 2008)

Région	Ouvriers	Entreprises
Flandre	102.451	19.542
Wallonie	48.918	10.334
Bruxelles	12.142	1.912
Total	163.511	31.788

B. Province

Tableau 49: nombre d'ouvriers et d'entreprises par province (chiffres 2008)

Province	Ouvriers	Entreprises
Antwerpen	29.427	4.962
Bruxelles	12.142	1.912
Hainaut	18.465	3.638
Limburg	14.791	2.971
Liège	16.248	3.199
Luxembourg	4.768	904
Namur	5.278	1.462
Oost-Vlaanderen	26.756	4.764
Vlaams-Brabant	9.161	2.428
Brabant wallon	4.159	1.131
West-Vlaanderen	22.316	4.417
Total	163.511	31.788

C. Secteur

Tableau 50: nombre d'ouvriers et d'entreprises par sous-secteur (chiffres 2008)

Sous-secteur	Ouvriers	Entreprises
Gros œuvre	91.055	14.285
Menuiserie	13.543	4.103
Autres finitions	12.345	2.962
Voirie	13.829	789
Sanitaire et CC	11.680	3.254
Parachèvement gros œuvre	7.499	2.490
Autres	11.908	3.367
Dragage	1.163	32
Non précisé	489	506
Total	163.511	31.788

D. Taille

Tableau 51: nombre d'ouvriers et d'entreprises selon la taille de l'entreprise (chiffres 2008)

Taille de l'entreprise	Ouvriers	Entreprises
a. <6	35.477	24.938
b. 6-19	48.869	5.224
c. 20-49	36.087	1.2049
d. 50-99	17.398	255
e. 100-249	14.328	92
f. 250-499	7.601	26
g. 500+	3.751	4
Total	163.511	31.788

E. Age

Tableau 52: nombre d'ouvriers par tranche d'âge (chiffres 2008)

Tranche d'âge	Ouvriers
15-19	3.141
20-24	19.763
25-29	22.133
30-34	20.702
35-39	22.691
40-44	23.318
45-49	20.802
50-54	16.979
55-59	9.866
60-65	3.022
Total	163.511
<i>âge inconnu</i>	<i>1.094</i>

Annexe: la rotation dans d'autres secteurs

Le tableau suivant reprend les chiffres de la rotation pour d'autres secteurs et commissions paritaires. Ces données établissent une comparaison entre l'emploi au 30 juin 2003 et au 30 juin 2004. Etant donné que la méthode est similaire à la nôtre, ce tableau nous permet d'établir une évaluation de la rotation dans le secteur de la construction en comparaison de la rotation au sein d'autres secteurs. La seule limitation est l'ancienneté des chiffres. C'est la raison pour laquelle les résultats figurant dans ce tableau diffèrent des résultats étudiés dans le présent document pour le secteur de la construction. Cependant, les résultats correspondent bien à la précédente étude détaillée de la rotation qui a été présentée en 2006. De ce fait, ce tableau peut être utilisé pour comparer l'ordre de grandeur de la rotation au sein de la construction avec d'autres secteurs.

(Source: datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)).

Tableau 53: La rotation dans d'autres secteurs

Secteur	Commission Paritaire	Nb de travailleurs	Même employeur	Autre empl. en secteur	Sorties	Entrées	Rotation totale
Construction	124 construction	144.598	77,7%	9,7%	12,6%	12,7%	22,3%
Chimie & pétrole	116 industrie chimique	47.794	87,8%	1,4%	10,7%	8,5%	12,2%
	117 industrie et commerce du pétrole	1.235	87,7%	1,1%	11,2%	7,9%	12,3%
	207 industrie chimique	68.762	88,1%	2,6%	9,4%	10,1%	11,9%
	211 industrie et commerce du pétrole	4.722	90,3%	1,6%	8,1%	15,2%	9,7%
	Total Chimie et pétrole	122.513	88,1%	2,1%	9,9%	24,6%	11,9%
Services aux entreprises & personnes	121 nettoyage	34.343	71,5%	7,5%	21,0%	23,4%	28,5%
	219 organismes de contrôle agréés	1.415	92,2%	0,6%	7,2%	9,6%	7,8%
	314 coiffure et soins de beauté	12.925	64,7%	11,5%	23,8%	24,2%	35,3%
	317 services de gardiennage et/ou de surveillance	11.384	84,1%	3,4%	12,5%	13,5%	15,9%
	320 pompes funèbres	1.553	70,4%	9,7%	20,0%	26,3%	29,6%

Secteur	Commission Paritaire	Nb de travailleurs	Même employeur	Autre empl. en secteur	Sorties	Entrées	Rotation totale
	322 travail intérimaire et entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité	83.258	0,0%	28,8%	71,2%	83,2%	100,0%
	323 gestion d'immeubles & travailleurs domestiques	2.868	83,4%	3,9%	12,7%	48,3%	16,6%
	Total Services aux entreprises & personnes	147.746	32,0%	19,4%	48,6%	56,8%	68,0%
Distribution	119 commerce alimentaire	33.026	76,6%	4,5%	18,9%	19,6%	23,4%
	127 commerce de combustibles	1.572	81,2%	2,6%	16,2%	16,0%	18,8%
	201 commerce de détail indépendant	76.029	68,4%	6,9%	24,7%	27,3%	31,6%
	202 commerce de détail alimentaire	46.717	84,6%	2,4%	13,0%	15,3%	15,4%
	311 grandes entreprises de vente au détail	29.557	77,8%	3,0%	19,2%	29,2%	22,2%
	312 grands magasins	16.305	88,8%	1,2%	10,0%	11,7%	11,2%
	313 pharmacies et offices de tarification	11.219	83,9%	8,6%	7,5%	9,0%	16,1%
	321 grossistes-répartiteurs de médicaments	3.023	86,0%	1,1%	12,8%	10,6%	14,0%
	Total Distribution	217.448	77,1%	4,6%	18,3%	21,4%	22,9%
Secteur financier	216 employés occupés chez les notaires	5.272	81,9%	12,0%	6,1%	14,4%	18,1%
	306 entreprises d'assurance	25.506	90,2%	1,4%	8,4%	9,1%	9,8%
	307 entreprises de courtage et agences d'assurances	10.304	83,7%	4,6%	11,7%	13,8%	16,3%
	308 sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation	3.686	85,2%	1,1%	13,7%	12,7%	14,8%
	309 sociétés de bourse	1.323	80,6%	1,1%	18,4%	8,5%	19,4%
	310 banques	69.974	92,2%	0,8%	7,0%	3,3%	7,8%
	325 institutions publiques de crédit	4.449	76,2%	0,2%	23,6%	3,0%	23,8%
	Total Secteur financier	120.514	89,7%	1,8%	8,6%	6,3%	10,3%
Gaz & électricité	326 industrie du gaz et de l'électricité	15.119	83,6%	1,2%	15,3%	11,7%	16,4%
Horeca, sport & loisirs	217 employés de casino	454	81,7%	2,0%	16,3%	21,4%	18,3%
	223 sport	906	60,2%	9,1%	30,8%	38,0%	39,8%
	302 industrie hôtelière	99.027	57,0%	13,5%	29,5%	32,5%	43,0%
	Total Horeca, sport & loisirs	115.506	60,6%	11,8%	27,6%	29,8%	39,4%
Industrie du bois	125 industrie du bois	3.943	82,9%	2,4%	14,7%	14,4%	17,1%

Secteur	Commission Paritaire	Nb de travailleurs	Même employeur	Autre empl. en secteur	Sorties	Entrées	Rotation totale
	126 ameublement et industrie transformatrice du bois	19.886	83,0%	2,7%	14,3%	11,2%	17,0%
	Total industrie du bois	23.829	83,0%	2,7%	14,3%	11,7%	17,0%
Industrie de l'habillement et du textile	107 maîtres-tailleurs, des tailleuses et couturières	102	80,4%	1,0%	18,6%	17,6%	19,6%
	109 industrie de l'habillement et de la confection	12.334	81,6%	2,6%	15,8%	12,5%	18,4%
	110 entretien du textile	7.296	79,7%	3,0%	17,3%	14,9%	20,3%
	120 industrie textile et bonneterie	28.485	87,4%	1,9%	10,6%	6,0%	12,6%
	128 industrie des cuirs et peaux et des produits de remplacement	1.535	81,3%	2,8%	15,9%	10,9%	18,7%
	142.02 récupération des chiffons	850	74,8%	1,6%	23,5%	9,8%	25,2%
	148 fourrure et peau en poil	86	94,2%	1,2%	4,7%	7,0%	5,8%
	214 industrie textile et bonneterie	6.532	87,4%	1,9%	10,7%	8,2%	12,6%
	215 industrie de l'habillement et de la confection	5.163	79,5%	3,0%	17,5%	18,5%	20,5%
	Total Industrie de l'habillement et du textile	62.383	84,4%	2,3%	13,3%	9,8%	15,6%
Agriculture, horticulture & pêche maritime	132 travaux techniques agricoles et horticoles	1.189	69,1%	6,0%	24,9%	24,5%	30,9%
	143 pêche maritime	881	51,4%	20,3%	28,3%	22,6%	48,6%
	144 agriculture	2.019	69,7%	5,6%	24,6%	27,1%	30,3%
	145 entreprises horticoles	17.124	49,9%	17,0%	33,1%	32,1%	50,1%
	146 entreprises forestières	78	79,5%	1,3%	19,2%	23,1%	20,5%
		Total Agriculture, horticulture & pêche maritime	21.291	53,0%	15,4%	31,5%	30,8%
Media, imprimerie et éditions	130 imprimerie, arts graphiques et journaux	13.224	86,7%	3,2%	10,1%	8,0%	13,3%
	227 secteur audio-visuel	1.407	74,7%	7,3%	18,0%	41,7%	25,3%
	303 industrie cinématographique	2.271	60,9%	7,9%	31,2%	38,9%	39,1%
		Total Media, imprimerie et éditions	16.902	82,2%	4,2%	13,6%	15,0%
Métallurgie	104 industrie sidérurgique	13.052	88,3%	0,6%	11,1%	3,5%	11,7%
	105 métaux non-ferreux	5.508	91,0%	0,7%	8,4%	4,0%	9,0%
	111 construction métallique, mécanique et électrique	152.760	85,5%	2,5%	12,1%	9,4%	14,5%
	112 entreprises de garage	27.163	78,0%	7,2%	14,8%	13,6%	22,0%
	142.01 récupération de métaux	1.491	81,9%	2,2%	15,9%	14,9%	18,1%

Secteur	Commission Paritaire	Nb de travailleurs	Même employeur	Autre empl. en secteur	Sorties	Entrées	Rotation totale
	147 armurerie à la main	14	78,6%	0,0%	21,4%	21,4%	21,4%
	149 secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique	44.667	79,2%	4,0%	16,8%	15,3%	20,8%
	209 fabrications métalliques	67.500	86,8%	2,3%	10,9%	9,5%	13,2%
	210 employés de la sidérurgie	5.575	85,8%	1,9%	12,3%	8,3%	14,2%
	224 métaux non-ferreux	2.891	91,9%	0,9%	7,1%	5,6%	8,1%
	Total Métallurgie	320.621	84,5%	2,9%	12,6%	10,2%	15,5%
Papier- et carton	129 production des pâtes, papiers et cartons	3.300	87,7%	0,6%	11,8%	5,1%	12,3%
	136 transformation du papier et du carton	7.480	89,5%	0,7%	9,8%	9,6%	10,5%
	142.03 récupération du papier	623	78,7%	3,7%	17,7%	28,1%	21,3%
	221 industrie papetière	1.383	87,3%	0,3%	12,4%	7,4%	12,7%
	222 transformation du papier et du carton	2.580	86,6%	1,9%	11,4%	10,2%	13,4%
	Total Papier- et carton	15.366	88,0%	1,0%	11,1%	9,3%	12,0%
Social profit	152 institutions subsidiées de l'enseignement libre	9.881	79,8%	5,6%	14,6%	16,7%	20,2%
	225 institutions de l'enseignement libre subventionné	2.755	60,3%	4,7%	35,0%	28,4%	39,7%
	304 spectacle	3.497	68,4%	6,6%	25,0%	27,3%	31,6%
	305 services de santé	186.833	87,4%	4,3%	8,3%	13,0%	12,6%
	318 service des aides familiales et des aides seniors	23.561	88,7%	2,5%	8,8%	22,5%	11,3%
	319 établissements et services d'éducation et d'hébergement	43.651	86,8%	4,3%	8,9%	14,9%	13,2%
	327 entreprises de travail adapté et ateliers sociaux	28.454	90,3%	1,9%	7,8%	11,8%	9,7%
	329 secteur socio-culturel	25.959	72,1%	6,4%	21,6%	43,2%	27,9%
	Total Social Profit	324.591	85,8%	4,2%	10,0%	16,6%	14,2%
Minéraux non-métalliques	101 commission nationale mixte des mines	46	89,1%	0,0%	10,9%	13,0%	10,9%
	102 industrie des carrières	3.464	89,2%	1,0%	9,8%	8,4%	10,8%
	106 industries du ciment	7.205	87,1%	1,1%	11,9%	9,5%	12,9%
	113 industrie céramique	1.451	80,0%	0,6%	19,4%	11,0%	20,0%
	114 industrie des briques	1.172	87,4%	3,8%	8,9%	6,0%	12,6%
	115 industrie verrière	7.739	89,0%	1,2%	9,7%	6,0%	11,0%

Secteur	Commission Paritaire	Nb de travailleurs	Même employeur	Autre empl. en secteur	Sorties	Entrées	Rotation totale
	150 poterie ordinaire en terre commune	29	86,2%	0,0%	13,8%	6,9%	13,8%
	203 carrières de Petit granit	188	89,9%	1,1%	9,0%	11,7%	10,1%
	204 carrières de porphyre	53	94,3%	0,0%	5,7%	7,5%	5,7%
	205 employés des charbonnages	2	100,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%
	324 industrie et commerce du diamant	1.737	80,9%	8,7%	10,4%	10,9%	19,1%
	Total Minéraux non-métalliques	23.086	87,2%	1,8%	11,0%	8,2%	12,8%
Transport & logistique	139 batellerie	604	73,2%	9,1%	17,7%	25,5%	26,8%
	140 transport	68.623	72,9%	11,7%	15,4%	18,4%	27,1%
	226 commerce international, transport et logistique	36.138	84,6%	4,8%	10,6%	14,3%	15,4%
	301 ports	9.579	91,4%	1,8%	6,9%	10,8%	8,6%
	315 aviation commerciale	7.594	83,6%	4,3%	12,1%	8,7%	16,4%
	316 marine marchande	1	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	328 transport urbain et régional	17.567	94,7%	0,6%	4,7%	7,0%	5,3%
Total Transport & logistique	140.106	80,5%	7,4%	12,0%	14,9%	19,5%	
Industrie alimentaire	118 industrie alimentaire	56.251	82,7%	3,6%	13,7%	13,2%	17,3%
	133 industrie des tabacs	1.473	90,9%	0,6%	8,5%	6,0%	9,1%
	220 industrie alimentaire	23.422	88,4%	2,6%	9,0%	10,3%	11,6%
	Total Industrie alimentaire	81.146	84,5%	3,2%	12,2%	12,3%	15,5%
Autres	100 CP auxiliaire pour ouvriers	32.384	68,2%	4,3%	27,5%	30,2%	31,8%
	142.00 valorisation de matières premières de récupération	351	71,5%	3,1%	25,4%	23,9%	28,5%
	200 CP auxiliaire pour employés	73.119	83,2%	3,6%	13,2%	15,8%	16,8%
	218 CPNAE	349.958	81,0%	6,5%	12,6%	14,0%	19,0%
	Total Autres	455.812	80,4%	5,8%	13,7%	15,4%	19,6%
Pouvoirs publics / pas de CP	Pouvoirs publics / pas de CP	1.003.792	87,3%	4,5%	8,2%	8,7%	12,7%
Total général		3.357.250	81,0%	5,5%	13,5%	14,9%	19,0%









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