

Les cahiers transfrontaliers d'EURES

Luxembourg n°2/2013



Cette édition des *Cahiers transfrontaliers* est consacrée à l'emploi dans le secteur de la construction. Des thèmes tels que les filières d'accès à l'emploi (service public de l'emploi, intérim, recrutement à travers des relations personnelles), les besoins de qualification ou encore la reconnaissance des qualifications seront au centre de cette édition.

Parler de l'emploi dans le secteur de la construction au Luxembourg veut aussi dire parler de l'immigration.

La main-d'œuvre employée dans la construction est en effet composée de seulement 9,9 % de résidents luxembourgeois, de 39,6 % de résidents étrangers et de 50,5 % de frontaliers.

Parmi les résidents étrangers, les immigrants portugais sont fortement représentés dans la construction et de nombreux primo-arrivants portugais ont accédé à leur premier emploi au Luxembourg dans ce secteur. Ainsi, selon une étude réalisée en 2008, autour de 60 % des primo-arrivants portugais de sexe masculin, ayant ou ayant eu un emploi au Luxembourg, travaillent ou ont travaillé dans le domaine de la construction. Une attention spéciale sera donc également accordée aux mutations de l'immigration portugaise au Luxembourg.

Adrien THOMAS
CEPS/INSTEAD

L'emploi dans le secteur de la construction

Le secteur de la construction a représenté 10,8 % de l'emploi total en 2012.

En mars 2012, 38.796 salariés étaient employés dans le secteur, ce qui représente une augmentation de 1,2 % par rapport à mars 2011 (à mettre en relation avec une augmentation globale de l'emploi de 2,7 %).

Les travailleurs étrangers occupent une place importante dans le secteur

de la construction. En effet, seulement 9,9 % des salariés de ce secteur sont des résidents de nationalité luxembourgeoise, tandis que 39,6 % sont des résidents étrangers. Les frontaliers sont aussi fortement représentés dans la construction, ainsi 18,6 % des salariés de ce secteur sont des frontaliers allemands, 11,5 % des frontaliers belges et 20,4 % des frontaliers français. Cette répartition des salariés est différente de celle de l'ensemble de l'économie

où l'on comptait en mars 2012 : 29,1 % de résidents luxembourgeois, 27,2 % de résidents étrangers et 43,7 % de frontaliers.

Il est à noter que très peu de femmes sont actives dans le secteur de la construction. Elles représentaient 8,3 % des salariés du secteur en 2012.

Tableau 1 : Salariés travaillant dans la construction au Luxembourg selon code NACE Rév.2, pays de résidence et sexe au 31 mars 2012

	Résidents						Frontaliers									Tot.
	Luxembourgeois			Etrangers			Allemagne			Belgique			France			
	H	F	Tot.	H	F	Tot.	H	F	Tot.	H	F	Tot.	H	F	Tot.	
Construction	2.847	989	3.836	14.639	728	15.367	6.685	522	7.207	4.105	344	4.449	7.295	642	7.937	38.796
Construction de bâtiments	498	256	754	6.303	270	6.573	1.290	92	1.382	1.347	107	1.454	1.139	181	1.320	11.483
Génie civil	217	46	263	2.283	36	2.319	337	22	359	327	19	346	907	87	994	4.281
Travaux de construction spécialisés	2.132	687	2.819	6.053	422	6.475	5.058	408	5.466	2.431	218	2.649	5.249	374	5.623	23.032

L'IMMIGRATION PORTUGAISE

Le secteur de la construction a historiquement joué un rôle important dans l'absorption d'une partie des nouveaux immigrés au Luxembourg comme dans d'autres pays. En effet, de nombreux primo-arrivants portugais ont accédé à leur premier emploi au Luxembourg dans la construction. Ainsi, selon une étude réalisée en 2008, autour de 60% des primo-arrivants portugais de sexe masculin ayant ou ayant eu un emploi au Luxembourg travaillent ou ont travaillé dans le domaine de la construction (Berger 2008).

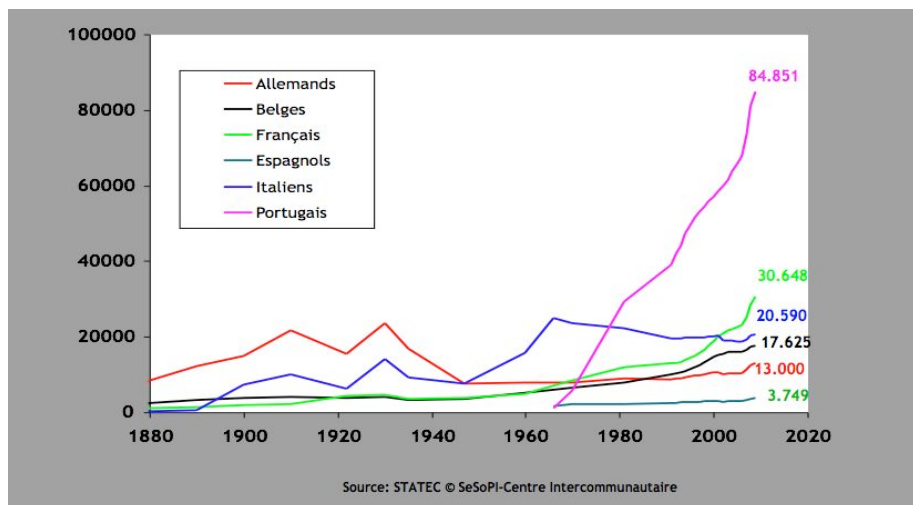
A partir du milieu des années 1960, l'immigration portugaise a progressivement pris de l'ampleur au Luxembourg. Ainsi, le nombre de Portugais au Luxembourg passe, selon le STATEC, de 1.147 en 1966 à 29.309 en 1981, pour atteindre 81.300 personnes en 2011, ce qui équivaut à près de 16 % de la population totale.

Si dans ses débuts, l'immigration des Portugais s'est faite de manière spontanée et non régulée, le Luxembourg a conclu en mai 1970 un accord bilatéral avec le Portugal, prévoyant le droit au regroupement familial. Avec l'entrée du Portugal dans la Communauté économique européenne en 1986, l'immigration portugaise augmente de nouveau.

Au Luxembourg, les Portugais ont été nombreux depuis les années 1960 à travailler dans le secteur de la construction. Souvent originaires de régions rurales et disposant d'un faible niveau de qualification, les primo-arrivants portugais ont, dans leur grande majorité, trouvé un emploi dans le secteur de la construction pour les hommes et dans le secteur du nettoyage pour les femmes (Beirao 1999).

Avec l'allongement de la durée de présence au Luxembourg, les emplois occupés se sont diversifiés. Une étude du CEPS/INSTEAD sur l'intégration des Portugais retient ainsi : « Les immigrés portugais de la deuxième génération, plus diplômés et maîtrisant davantage les langues usitées au Luxembourg, sont moins concentrés dans les professions et les secteurs d'activités occupés par leurs parents. Pour les hommes,

Graphique 1 : Evolution historique de la population étrangère de 1875 à 2009



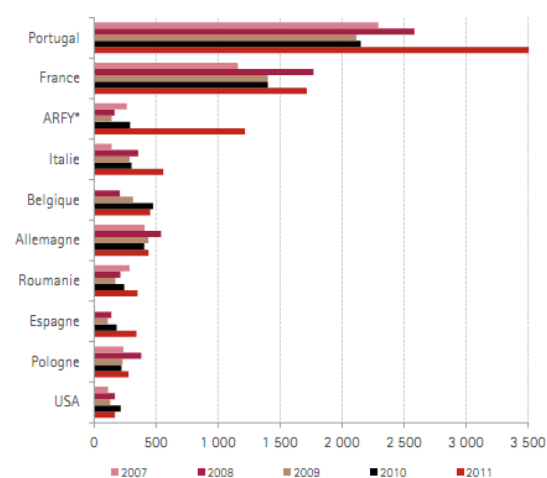
ils ne sont plus que 23 % à travailler dans le domaine de la construction et pour les femmes, plus que 9 % à occuper un emploi d'aide de ménage. Le secteur d'activité de prédilection des Portugais de la deuxième génération reste toujours la construction, mais à parts égales avec celui de l'industrie manufacturière et celui du commerce et de la réparation. Les Portugaises de la deuxième génération travaillent, quant à elles, surtout dans le domaine de la santé et de l'action sociale (28 %) et dans le commerce (26 %). » (Berger 2008).

Avec la crise économique que connaît actuellement le Portugal, l'émigration vers le Luxembourg a repris de l'ampleur. Le taux de chômage au Portugal a atteint 16,3 % en octobre 2012 selon Eurostat.

Dans ce contexte, de nombreux Portugais font le choix de l'émigration, soit vers d'anciennes colonies portugaises comme l'Angola ou le Brésil, soit vers des pays du Nord de l'Europe, comme l'Allemagne, la Suisse ou le Luxembourg.

Dans la période récente, le solde migratoire des Portugais (résultante des arrivées et des départs) est en nette haus-

Graphique 2 : Solde migratoire par nationalité



* Ancienne République Fédérale de Yougoslavie (Ancienne République yougoslave de Macédoine, Kosovo, Monténégro et Serbie)

se au Luxembourg. Il augmente ainsi de 2.293 personnes en 2007 à 3.506 en 2011. Ces chiffres résultent en partie de la diminution du nombre de départs des Portugais. Alors que 2.092 départs de Portugais ont été enregistrés en 2007, seulement 1.471 départs ont été enregistrés en 2011 (STATEC 2012a).

D'après le STATEC, 20.300 personnes se sont installées au Luxembourg en 2011. Etant donné que les départs se sont élevés à 9.300 personnes, le solde migratoire s'est établi à 11.000 personnes, soit + 43,7 % par rapport à 2010 (STATEC 2012).

Les conditions d'entrée au Luxembourg

Les ressortissants de l'Union européenne sont soumis aux règles de la libre circulation des personnes en application de la directive 2004/38/CE. Cette directive établit notamment les conditions pour le séjour de citoyens de l'UE dans un autre Etat membre. Il s'agit de manière générale pour les ressortissants de l'UE de disposer de ressources suffisantes pour subvenir à leurs besoins sans constituer une charge déraisonnable pour les systèmes d'assistance sociale du pays d'accueil.

L'entrée et le séjour de ressortissants de l'Union européenne au Luxembourg ne nécessitent donc pas une autorisation préalable. Lorsque la durée de séjour dépasse trois mois, il faut que l'immigré effectue une déclaration d'enregistrement auprès de la commune de son lieu de résidence.

LES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION



Le secteur de la construction englobe de nombreux métiers. En effet, les activités du secteur se composent de trois grandes catégories :

- la construction de bâtiments (promotion immobilière et construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels) ;
- le génie civil (construction de routes, autoroutes, voies ferrées, ponts, tunnels, réseaux pour fluide, réseaux électriques et de télécommunications) ;
- les travaux de construction spécialisés (démolition et préparations de sites, forage, sondage, installations électriques, plomberie, sanitaire, menuiserie, carrelages et revêtements de sols, etc.).

Le secteur de la construction comprend donc une multitude d'activités relatives à la construction générale et spécialisée, aux activités d'installation rendant la construction utilisable (chauffage, sanitaire, électricité, isolation) et aux activités d'achèvement et de finition des bâtiments.

Les métiers de la construction vont certainement évoluer à l'avenir en fonction de facteurs économiques et technologiques. Les tendances liées à la construction durable, la performance énergétique des bâtiments, l'isolation thermique et acoustique, de même que l'utilisation de matériaux de construction écologiques et à forte efficacité énergétique, vont avoir des effets sur les métiers de la construction.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le secteur de la construction connaît des conditions de travail relativement difficiles (métiers physiques et dangereux, fréquemment exercés à l'extérieur et dépendant des conditions climatiques).

Selon le STATEC, 70% des salariés du secteur de la construction étaient couverts par une convention collective en 2008 (ce chiffre a probablement légèrement diminué entretemps avec certaines dénonciations de conventions collectives du secteur comme celle des menuisiers par exemple). De manière

générale, le taux de couverture des conventions collectives (hors secteur public et entreprises de moins de 10 salariés) s'élevait à 54 % en 2008, avec de fortes variations entre les secteurs.

En matière d'accidents du travail, la construction est un secteur qui présente de forts risques. En 2008, le secteur a en effet connu 2.650 accidents entraînant une absence de plus de trois jours, ce qui correspond à 7.000 accidents par 100.000 emplois, selon les calculs de la Chambre des salariés publiés dans son *Panorama social 2012*.

De manière générale, certains métiers de la construction sont perçus comme offrant un statut social peu élevé. Faute de main-d'œuvre luxembourgeoise disponible en nombre suffisant, le secteur dépend largement de l'immigration. Le choix de l'immigration, avec comme objectif la recherche d'un emploi, présume en effet de la part des individus une motivation de réussite relativement élevée, mais aussi des attentes éventuellement moins élevées que celles de la population autochtone en matière de salaire ou de conditions de travail.



L'ACCÈS À L'EMPLOI DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

L'accès à l'emploi peut se faire par différentes filières ou méthodes. Parmi les méthodes de recherche d'un emploi peuvent être distinguées : la mobilisation de relations professionnelles ou de relations personnelles (qu'elles soient familiales ou amicales), les candidatures spontanées auprès d'employeurs, le recours aux petites annonces dans la presse ou sur Internet, à l'ADEM ou à des intermédiaires spécialisés (dont font partie les agences d'intérim).

Les relations personnelles constituent au Luxembourg le canal le plus souvent utilisé pour prospecter des candidats et sont le canal de recrutement le plus effectif. Ainsi, selon une étude du CEPS/INSTEAD, les relations personnelles jouent le plus dans les recrutements de candidats peu diplômés, de sexe masculin et disposant d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans. On constate en particulier une surreprésentation des entreprises du secteur de la construction dans le recours aux relations personnelles dans le recrutement (Genevois 2011). Cette prépondérance des canaux de recrutement informels a évidemment des incidences dans une économie ouverte telle que celle du Luxembourg où l'offre d'emploi échappe au pays (Brosius et Zanardelli 2009).

Les relations personnelles dans la recherche d'un emploi peuvent être utilisées pour recueillir des informations

quant aux possibilités d'embauche, des conseils sur les démarches à suivre ou les organismes à contacter, ou encore pour être recommandé personnellement auprès d'un employeur. Ces relations personnelles font appel à trois types de réseaux sociaux : la famille, les amis et les tierces connaissances comme les connaissances de la famille ou des amis. Certaines entreprises peuvent apprécier le fait que des postulants soient « recommandés » ou « parrainés » par des personnes qu'elles connaissent.

Ainsi, des parcours d'insertion peuvent réussir sans l'intervention d'une institution. Un observateur du marché de l'emploi dans la construction remarque à ce propos : « *Beaucoup de recrutements se font par le bouche-à-oreille. Des gens en poste apprennent que leur entreprise cherche à recruter et en parlent alors dans leur famille ou dans leur village d'origine. A travers ces réseaux informels, des gens arrivent par exemple du Portugal avec la perspective d'un poste.* » Un autre expert du secteur remarque à ce propos : « *Grosso modo,*

Tableau 2 :
Canaux de recrutement dans la construction

	Part d'utilisation de chaque canal lors de la phase de prospection du recrutement	
	Ensemble	Construction
Relations professionnelles	11 %	12%
ADEM	21%	16%
Intermédiaires spécialisés	21%	22%
Annonces dans la presse, Internet	35%	17%
Candidatures spontanées	41%	39%
Relations personnelles	48%	57%

Source : enquête sur les pratiques de recrutement des entreprises, CEPS/INSTEAD, Ministère du Travail et de l'Emploi, 2007.

Champ pour l'ensemble : ensemble des recrutements effectués au cours de 2007 à l'exception de ceux concrétisés via la promotion interne.

Champ pour la construction : ensemble des recrutements de la construction effectués au cours de 2007 à l'exception de ceux concrétisés via la promotion interne.

si les entreprises dans la construction cherchent à embaucher quelqu'un, ils demandent d'abord dans l'entreprise, est-ce que vous connaissez quelqu'un ? Et il y a toujours quelqu'un qui connaît des gens qui veulent venir. »

De telles situations peuvent contraster avec des situations plus improvisées, également relatées par le même expert du secteur : « *On trouve des personnes qui suite à un licenciement dans leur pays d'origine prennent leur voiture ou le train et arrivent ici pour travailler. Ils arrivent alors à l'improviste.* »

L'INTÉRIM

Le secteur de la construction est l'un des principaux secteurs employeur de travailleurs intérimaires au Luxembourg. En 2010, 7.239 personnes ont travaillé en intérim dans la construction, tandis que 24.216 personnes ont travaillé en intérim tous secteurs confondus. Ainsi, 29,8 % des personnes ayant travaillé en intérim l'ont fait dans le secteur de la construction en 2010.

Les travailleurs frontaliers sont fortement représentés dans l'intérim. Selon le STATEC, 71 % des travailleurs intérimaires étaient des frontaliers et 29 % des résidents en 2011. La grande majorité de travailleurs intérimaires vivait en France (59 %), contre 8 % en Belgique et 4 % en Allemagne. Seulement 3 % des travailleurs intérimaires étaient de nationalité luxembourgeoise en 2011, alors que 23 % étaient de nationalité portugaise (STATEC 2012b).

A propos du manque d'attractivité du travail intérimaire pour la population résidente, le responsable d'une agence d'intérim a affirmé en 2010 : « *Le travail intérimaire rentre difficilement dans les mœurs au Luxembourg parmi la population résidente. Si les populations peu qualifiées commencent à s'intéresser au travail intérimaire, les plus qualifiées restent réticentes. On a des résidents luxembourgeois dans l'emploi intérimaire, mais on n'a pas encore vu de mutation profonde.* »

L'intérim est utilisé par les entreprises du secteur de la construction pour faire face à des pics d'activité. En cas de surcroît de travail, des intérimaires

viennent renforcer les équipes de travail constituées.

Le recours au travail intérimaire connaît de fortes variations saisonnières qui correspondent à un surcroît d'activité en été et à une faible activité en hiver. Ainsi, 1.453 intérimaires ont travaillé dans la construction au cours du premier trimestre 2010, 2.240 au cours du deuxième trimestre, 2.229 au cours du troisième trimestre et 1.746 au cours du quatrième trimestre.

Le responsable d'une agence d'intérim fait état de difficultés de recrutement sur certains métiers : « *En ce qui concerne les métiers difficiles dans le travail temporaire, les classiques sont les métiers techniques. Les vrais techniciens sont des gens qui ont un métier en main, soit ils sont indépendants, soit ils sont dans une grosse structure. Des carreleurs, maçons, peintres qualifiés, électromécanicien ou même un chauffeur poids lourd sont difficiles à trouver. Il est difficile de trouver des salariés pour le bâtiment étant donné que c'est un travail pénible et lourd physiquement. Ces difficultés concernent le travail temporaire, mais aussi les embauches durables dans le secteur.* »

Les usages du travail intérimaire de la part des individus sont variés. Alors que

Tableau 3 :
Recours au travail intérimaire dans la construction en 2010

Dernier jour du mois ouvré	Nbr de personnes travaillant en intérim dans la construction	Moyenne trimestrielle
Janvier	1159	1453
Février	1357	
Mars	1842	
Avril	2015	2240
Mai	2190	
Juin	2514	
Juillet	1751	2229
Août	2288	
Septembre	2647	
Octobre	2614	1746
Novembre	2047	
Décembre	577	

Source : IGSS 2010 (Calculs : CEPS/INSTEAD)

certain travaillent en intérim dans l'espoir d'être embauchés à durée indéterminée, d'autres voient le travail intérimaire comme une période limitée pendant laquelle ils travaillent au Luxembourg avant de retourner dans leur pays et qui permet d'obtenir un salaire horaire plus élevé.

En ce qui concerne des personnes qui espèrent utiliser le travail intérimaire pour se faire embaucher à durée indéterminée, des spécialistes du marché de l'emploi leur conseillent de se donner une stratégie, d'essayer de travailler dans de grandes entreprises et de se donner par exemple un an ou un an et demi pour être recrutées et d'être prêtes à passer dans un autre secteur si une embauche durable ne se concrétise pas.

LA FORMATION ET L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

La formation est un enjeu important pour le secteur de la construction, en particulier dans le cadre de la transition vers des « emplois verts » et la « construction durable », sous l'effet de nouvelles régulations et politiques publiques en matière de lutte contre le réchauffement climatique. La construction écologique et durable, axée sur l'efficacité énergétique et la réduction

des émissions de gaz à effet de serre, va en effet probablement gagner en importance et entraîner une demande de nouvelles qualifications. Celles-ci concernent tant des fonctions d'encadrement ou de conception (architectes et ingénieurs) que des fonctions manuelles (installation chauffage, installation solaire thermique et photovoltaïque, isolation).

Le secteur de la construction s'est donné un outil pour renforcer la formation continue avec l'Institut de formation sectoriel du bâtiment (IFSB) qui a été créé en 2002 par les deux fédérations de la construction, le Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics et la Fédération des entreprises de la construction et de génie civil.

Les cahiers transfrontaliers d'EURES Luxembourg

L'IFSB intervient aussi en matière d'évaluation des compétences. On peut citer ici l'initiative « Fit4Génie civil ». Il s'agit d'un projet qui concerne le génie civil (construction d'immeubles, d'ouvrages d'art et d'autres travaux d'infrastructure). Fit4Génie civil a comme but final l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM. Le projet Fit4Génie civil comporte cinq volets :

- l'accueil des demandeurs d'emploi,
- l'évaluation des demandeurs d'emploi,
- des formations ciblées sectorielles,
- des stages en entreprise,

- l'intégration sur le premier marché de l'emploi.

L'évaluation des demandeurs d'emploi se fait par l'élaboration d'un bilan de compétences professionnelles par l'IFSB. Cette évaluation vise à renseigner le conseiller professionnel sur le potentiel de développement de la qualification du demandeur d'emploi et de ses chances d'insertion dans le secteur. L'insertion professionnelle du demandeur d'emploi doit être facilitée par l'élaboration d'une fiche de candidature informatisée et la création d'un vivier de profils évalués et formés prêts à être proposés aux entreprises par les

conseillers professionnels de l'ADEM. L'idée étant de créer un label de qualité, correspondant aux qualifications définies dans les conventions collectives du secteur.

Les emplois dans le secteur de la construction se caractérisent d'ores et déjà par leur diversité. A l'avenir, cette diversité sera sans doute encore amenée à s'accroître avec les nouveaux emplois créés dans le cadre du renforcement de la performance énergétique des bâtiments. La mutation des compétences que cette transition implique peut aussi contribuer à rendre le secteur de la construction plus attractif.

La validation des acquis de l'expérience

La question de la reconnaissance des compétences acquises sur le tas se pose également dans la construction. Un certain nombre de travailleurs du secteur ont en effet appris leur métier de façon non formelle sur le lieu de travail.

La loi sur la formation professionnelle du 19 décembre 2008 a introduit la notion de validation des acquis de l'expérience. Ainsi, des personnes, y compris celles ayant un faible niveau de formation initiale, ont la possibilité de demander la validation des compétences acquises au cours de leurs activités professionnelles.

Pour postuler, il faut avoir exercé une activité pendant une durée d'au moins trois ans et l'activité doit correspondre au diplôme pour lequel on postule. La demande est examinée par un comité de validation qui analyse la description des activités passées et présentes du candidat au regard des exigences du diplôme. Le comité peut aussi mener un entretien avec le demandeur ou l'observer en train de travailler.



BIBLIOGRAPHIE

BEIRAO Delphine (1999). *Les Portugais du Luxembourg. Des familles racontent leur vie*, Paris, L'Harmattan.

BERGER Frédéric (2008). « Zoom sur les primo-arrivants portugais et leurs descendants », Differdange, CEPS/INSTEAD, Vivre au Luxembourg, n° 49, Chroniques de l'enquête PSELL.

BROSIUS Jacques, ZANARDELLI Mireille (2009). Le chômage au Luxembourg : les pratiques de recrutement des entreprises comme facteur d'explication, CEPS/INSTEAD, Population & Emploi, n°40.

ECORES (2008). *Inventaire des besoins en éco-construction et efficacité énergétique*, rapport final pour le compte de Bruxelles-Environnement.

FOREM, *20 ans d'évolution de l'emploi et des secteurs d'activités en Wallonie*.

FRIOB Nadine, LEJEALLE Blandine, MAAS Roland et PELS Monique (2008). L'insertion professionnelle des jeunes non qualifiés à Esch-sur-Alzette en 2005 - une analyse qualitative auprès de 27 jeunes. CEPS/INSTEAD, 2008, coll. Population & Emploi, n°35.

GENEVOIS Anne-Sophie (2011). Spécificités et performances des canaux de recrutement. CEPS/INSTEAD, Les Cahiers du CEPS/INSTEAD n°2011-01.

LEANDRO Maria Engracia (1999). « Le mouvement migratoire au Portugal à la fin du XXe siècle. », Génériques, n°15.

STATEC (2012). *Note de conjoncture 2012/2*.

STATEC (2012a). *Regards sur les flux migratoires*, juin 2012.

STATEC (2012b). *Regards sur le travail intérimaire*, janvier 2012.

TOURBEAUX Jérôme (2012). *L'intégration des Portugais du Luxembourg*, CEPS/INSTEAD Working Paper, n°2012-09.

Ont collaboré à ce numéro :

Adrien Thomas, Pierre Gramme et Fabienne Jacquet (Cellule EURES de l'ADEM)
Avec le soutien financier du programme EURES de l'Union Européenne (europa.eu.int/eures)



EURES Luxembourg

Une collaboration ADEM - CEPS/INSTEAD
Rue Bender, 10 • L-1229 Luxembourg
Tél : 00 352 247 85 478
FAX : 00 352 26 19 08 21
fabienne.jacquet@adem.etat.lu

CEPS/INSTEAD

3, avenue de la Fonte
L-4364 Esch-sur-Alzette
Tél : 00 352 58 58 55 900
FAX : 00 352 58 55 53
franz.clement@ceps.lu



Boost your mobility with EURES

europa.eu/eures • eureslux.org



EURES Luxembourg
Une collaboration
ADEM-CEPS/INSTEAD
pierre.gramme@adem.etat.lu
fabienne.jacquet@adem.etat.lu