



AVIS

CCE 2021-1301

**La vision des partenaires sociaux de la
construction pour assurer les besoins de
formation et d'emploi du secteur dans
les années à venir**

CCE
Conseil Central de l'Economie
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRB





Avis

**La vision des partenaires sociaux de la construction pour assurer
les besoins de formation et d'emploi du secteur dans les années à
venir**

**Bruxelles
10.05.2021**

Table des matières

| | |
|---|----------|
| 1. Contexte..... | 3 |
| 2. Les quatre grands objectifs sectoriels à atteindre en matière d'emploi et de formation (4x20%)..... | 5 |
| 3. Points d'attention sectoriels en matière d'emploi et de formation.... | 6 |
| 3.1 Augmenter le flux entrant de travailleurs en attirant des talents | 6 |
| 3.1.1 Améliorer l'image du secteur de la construction via une campagne d'image forte pour redorer l'image du secteur de la construction | 7 |
| 3.1.2 Renforcer la politique d'accompagnement et de reconversion des demandeurs d'emploi via la mise en place d'un « one stop shop » pour la formation et l'emploi dans le secteur de la construction | 10 |
| 3.1.3 Maintenir un bon statut des travailleurs du secteur de la construction..... | 12 |
| 3.2 Développer des infrastructures de formation plus nombreuses et plus adaptées aux besoins actuels et futurs du secteur et moderniser les infrastructures existantes | 12 |
| 3.2.1 Développer, renforcer et généraliser la collaboration entre le secteur et l'enseignement. 13 | |
| 3.2.2 Améliorer la transition des travailleurs vers le secteur de la construction | 14 |
| 3.3 Intensifier les efforts de lutte contre le dumping social et la fraude sociale | 15 |

La vision des partenaires sociaux de la construction pour assurer les besoins de formation et d'emploi du secteur dans les années à venir

1. Contexte

Un besoin continu de main d'œuvre qualifiée dans le secteur de la construction

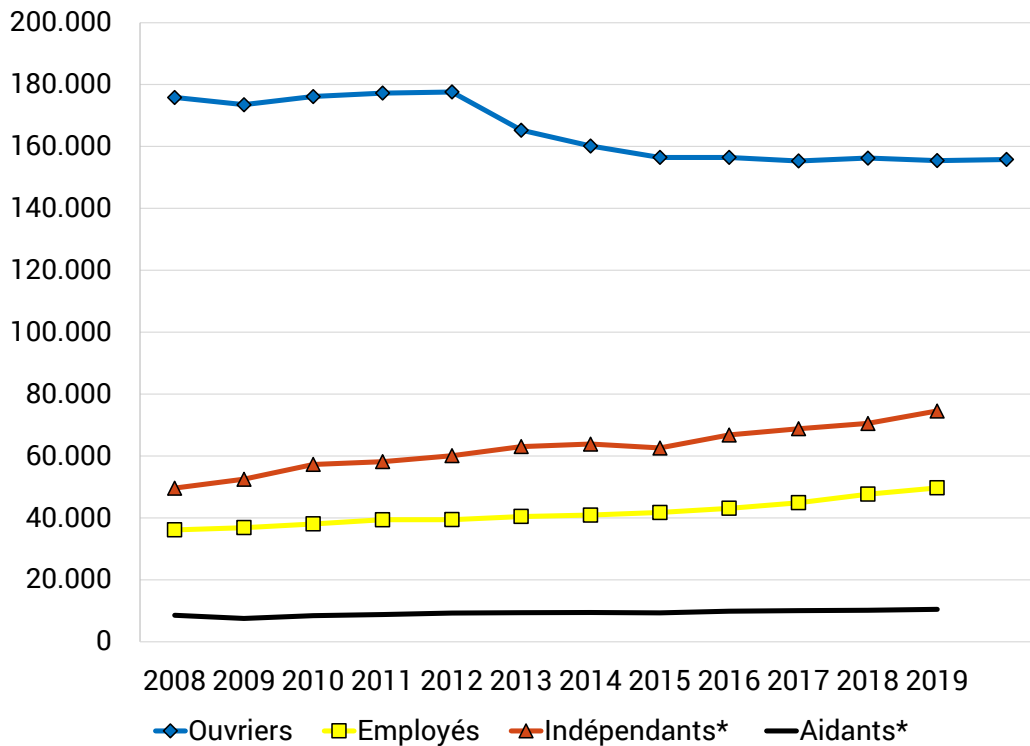
Le secteur de la construction a un besoin continu de main d'œuvre qualifiée en suffisance. Constructiv chiffre le besoin annuel du secteur à 18 000 nouveaux ouvriers de la construction. Ces 18 000 ouvriers représentent le flux sortant du secteur, c'est-à-dire les ouvriers qui quittent annuellement le secteur de la construction.

Selon Constructiv, ce flux sortant comprend majoritairement des jeunes souvent non qualifiés (entre 17 et 32 ans, avec un pic entre 28 et 32 ans) et des ouvriers de la construction qualifiés expérimentés (à partir de 57 ans). Sur la période 2019-2020, les sorties de travailleurs plus jeunes et plus qualifiés ont en outre été plus importantes que leur entrée. Ces chiffres indiquent, d'une part, qu'il n'est pas facile pour les entrepreneurs du secteur de garder les jeunes qu'ils ont recrutés et d'autre part, qu'il y a un manque d'insertion de main d'œuvre qualifiée dans le secteur de la construction, et par conséquent une pénurie d'ouvriers de la construction qualifiés.

Il est à noter que les chiffres de Constructiv ne prennent en compte que les ouvriers qui relèvent de la CP 124 de la construction. Les employés et les indépendants (ainsi que les ouvriers du secteur dépendant d'une autre commission paritaire) ne sont pas inclus. Or, il est important de souligner que le secteur de la construction compte un nombre croissant de travailleurs indépendants et que le secteur aura également besoin d'employés qualifiés (gestionnaires de chantier, fonction d'étude, etc.) dans les années à venir.

Comme le montre le Graphique 1-1, contrairement au nombre d'ouvriers dans le secteur de la construction, qui a suivi une tendance à la baisse entre 2012 et 2015 avant de se stabiliser entre 2015 et 2019, le nombre de travailleurs indépendants dans la construction a fortement augmenté au cours de cette dernière décennie, passant de 49 616 en 2008 à 74 537 en 2019. Ces données montrent que certains travailleurs du secteur de la construction préfèrent le statut d'indépendants au statut de travailleurs, parfois aussi comme activité secondaire. Le Graphique 1-1 indique de plus que le nombre d'employés (gestionnaires de chantiers, fonction d'étude, responsables « éthique », etc.) dans le secteur de la construction a également augmenté au cours de la dernière décennie, passant de 36 111 en 2008 (T3) à 50 378 en 2020 (T3).

Graphique 1-1 : Évolution de l'emploi (ouvriers, employés, indépendants et aidants) dans le secteur de la construction, 2008-2019



* Total incluant les indépendants et aidants "activité principale", "activité complémentaire" et "actifs après pension".
Source : données ONSS & données INASTI

Une augmentation du besoin de remplacement est attendue dans les années à venir

Une augmentation du besoin de remplacement annuel est de plus attendue dans les années à venir dans le secteur de la construction. Et ce pour les raisons suivantes :

- en raison du vieillissement de la population, le secteur de la construction sera confronté dans un futur proche au renouvellement des travailleurs qui vont partir à la retraite, ce qui représente un besoin annuel supplémentaire de main d'œuvre de 2 000 ouvriers ;
- les investissements prévus dans le cadre du « Green Deal » et du plan pour la reprise et la résilience (PRR) vont entraîner des besoins supplémentaires en matière d'emplois dans le secteur de la construction.

Dans leur précédent avis sur l'accord de gouvernement 2020-2024¹, les partenaires sociaux du secteur de la construction avaient d'ailleurs déjà insisté sur le fait qu'il est crucial, dans une perspective de moyen et de long terme, que les investissements prévus dans le cadre du plan pour la reprise et la résilience soient accompagnés d'une politique ambitieuse pour répondre aux difficultés de recrutement de travailleurs qualifiés, auxquelles le secteur de la construction est confronté depuis de nombreuses années. Ceci afin d'assurer que les entreprises puissent engager (avec les qualifications requises) les capacités nécessaires pour répondre à la demande croissante attendue par le secteur dans les années à venir suite aux mesures de relance et aux stratégies ambitieuses de rénovation du bâti.

¹ CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE (2020), L'accord de gouvernement examiné du point de vue du secteur de la construction, [CCE 2020-2380](#).

Le grand défi du secteur de la construction pour les années à venir : garantir une main d'œuvre suffisante et qualifiée

Le grand défi du secteur de la construction dans les années à venir sera donc de garantir que les entreprises de construction puissent disposer d'une main d'œuvre suffisante et qualifiée. Ce défi implique deux exigences :

- (1) d'une part, garantir qu'un nombre suffisant de jeunes, de demandeurs d'emploi et d'inactifs puissent se diriger et rejoindre le secteur de la construction, et ;
- (2) d'autre part, faire correspondre la demande des entreprises de construction et l'offre de main d'œuvre potentielle (en termes de quantité, mais aussi de qualification).

Afin de relever ce défi majeur que sont la formation et l'emploi dans le secteur de la construction dans les années à venir, les partenaires sociaux de la construction soulignent qu'il sera nécessaire de mobiliser l'ensemble des forces disponibles (partenaires sociaux, pouvoirs publics, etc.). L'emploi et la formation dans le secteur se doivent d'être soutenus par tous les acteurs compétents en la matière.

Objectif du présent avis

Etant donné l'importance de la thématique, le présent avis a pour objectif mettre en évidence les orientations spécifiques qui sont nécessaires, selon les partenaires sociaux de la construction, afin de garantir que les entreprises du secteur de la construction puissent disposer d'une main d'œuvre suffisante et qualifiée. Les recommandations défendues par les partenaires sociaux de la construction représentés au sein de Constructiv ont notamment été reprises et développées dans le présent avis, dans le but de soutenir et de renforcer celles-ci.

2. Les quatre grands objectifs sectoriels à atteindre en matière d'emploi et de formation (4x20%)

Les partenaires sociaux du secteur de la construction plaident pour que les mesures nécessaires soient mises en place afin d'atteindre au minimum les quatre grands objectifs sectoriels à l'horizon 2030, définis par les partenaires sociaux au sein du conseil d'administration de Constructiv :

- Augmenter de 20% le nombre de jeunes de l'enseignement construction de plein exercice et partiel (c.-à-d. passer de 19 000 à 22 500 jeunes) ;
- Augmenter de 20% le nombre de demandeurs d'emploi suivant une formation de base en construction (c.-à-d. passer de 5 500 à 6 600 demandeurs d'emploi) ;
- Augmenter de 20% la transition des jeunes issus de l'enseignement construction (c.-à-d. passer d'un taux de transition de 40% à un taux de 60%) ;
- Diminuer de 20% la proportion des collaborateurs qui quittent le secteur de la construction (c.-à-d. passer d'un taux d'abandon de 12% à 10%).

Les partenaires sociaux de la construction insistent sur le fait que ces quatre grands objectifs sectoriels (4x20%) doivent former le cadre de référence en matière d'emploi et de formation dans le secteur de la construction à l'horizon 2030.

Ils tiennent également à souligner l'ambition forte de ces quatre grands objectifs, étant donné la forte diminution observée au niveau de l'enseignement professionnel au cours des dix dernières années dans tous les secteurs industriels. La réalisation de ces objectifs ambitieux demandera des efforts conséquents.

Afin d'atteindre ces objectifs ambitieux, il est nécessaire selon les partenaires sociaux de la construction de développer et de mettre en place une nouvelle vision et une nouvelle stratégie en matière d'emploi et de formation pour le secteur de la construction, avec l'ensemble des acteurs compétents (enseignement, organisations compétentes en matière de formation en alternance, médiateurs d'emploi, autorités publiques, etc.).

Le fer de lance de ces objectifs doit être dans un premier temps une campagne d'image visant à revaloriser l'image du secteur (cf. point 3.1.1). Il va de soi qu'il sera également nécessaire d'épauler cette campagne structurellement et de mener une politique cohérente, coordonnée et ambitieuse en matière d'emploi et de formation, notamment via des accords de partenariat avec les acteurs compétents (cf. points 3.1.2 et 3.2), ainsi qu'une politique efficace en matière de lutte contre le dumping social et la fraude sociale (cf. point 3.3).

Selon les partenaires sociaux de la construction, l'ensemble des ambitions précitées doivent de plus être soutenues par les différents niveaux de pouvoir belges en fonction de leurs compétences. Ils demandent, dans ce cadre, qu'une réflexion soit lancée sur la manière dont les différents niveaux de pouvoir peuvent collaborer et se soutenir en vue d'atteindre les objectifs précités.

3. Points d'attention sectoriels en matière d'emploi et de formation

Afin d'atteindre les grands objectifs sectoriels décrits ci-dessus et de renforcer le secteur de la construction dans les années à venir, les partenaires sociaux du secteur de la construction ont souhaité mettre en évidence un certain nombre de points d'attention en matière d'emploi et de formation.

3.1 Augmenter le flux entrant de travailleurs en attirant des talents

Comme mentionné dans l'introduction, le secteur est confronté à un besoin continu de main d'œuvre qualifiée pour remplacer les ouvriers, les employés et les indépendants qui quittent annuellement le secteur de la construction, ainsi que pour répondre aux besoins futurs supplémentaires du secteur liés au vieillissement de la population et aux projets prévus dans le cadre du Green Deal et du PRR. Pour combler cette demande de main d'œuvre, il est nécessaire pour le secteur de la construction d'entreprendre des actions en vue d'augmenter les entrées dans le secteur (et de les maintenir) sur différents fronts, c'est-à-dire :

- qu'un grand nombre d'élèves et de jeunes se dirigent vers les filières d'enseignement construction et de formation construction (mais aussi plus largement vers l'enseignement supérieur) et entrent dans le secteur ;
- qu'un grand nombre de travailleurs, de demandeurs d'emploi et d'inactifs se redirigent vers le secteur de la construction (recyclage, par exemple via le VDAB, le FOREM, Bruxelles Formation, etc.) ;
- qu'un grand nombre de travailleurs participent à la formation continue.

Actuellement, il y a environ 19 000 jeunes qui suivent un enseignement construction, à temps plein ou à temps partiel, et environ 5 000 demandeurs d'emploi suivent une formation de base axée sur la construction. Bien que le flux potentiel d'entrants soit important, seuls 40% des jeunes dans l'enseignement construction entrent dans le secteur.

3.1.1 Améliorer l'image du secteur de la construction via une campagne d'image forte pour redorer l'image du secteur de la construction

Le secteur de la construction est confronté à un problème d'image et à certains préjugés : « conditions de travail pénibles, métiers physiquement exigeants, secteur presque exclusivement masculin, etc. ». Il s'agit de la principale raison de l'impopularité croissante du secteur de la construction auprès des jeunes et de leurs parents², des demandeurs d'emploi, des inactifs et des travailleurs.

Selon les partenaires sociaux de la construction, il est par conséquent impératif que le secteur fasse tout ce qui est en son pouvoir pour améliorer son image auprès des jeunes, mais aussi auprès des moins jeunes. Ils estiment dans ce cadre qu'une campagne d'image forte visant à atteindre les quatre grands objectifs du secteur d'ici 2030 (4x20%, cf. point 2) est nécessaire pour redorer et revaloriser l'image du secteur de la construction.

Une campagne d'image sectorielle uniforme reprenant des messages communs forts et clairs, coordonnés et cohérents, et réitérés sur une période de 10 ans

Selon les partenaires sociaux du secteur de la construction, cette campagne d'image doit mettre en évidence des messages communs forts et clairs, tels que :

- Le secteur de la construction est un grand pourvoyeur d'emplois et continuera à l'être dans les années à venir, notamment suite aux investissements prévus dans le cadre du Green Deal et du plan pour la reprise et la résilience. Les métiers de la construction offrent par conséquent de belles perspectives d'évolution et de carrière tout au long de la vie professionnelle et la garantie d'un emploi qualifié à long terme ;
- La construction devient de plus en plus technologique, le secteur se numérise et s'industrialise fortement. Ce processus de numérisation et d'industrialisation va de plus continuer de s'accélérer dans les années à venir. Grâce à ces évolutions, les métiers de la construction deviennent de moins en moins pénibles (plus ergonomiques) et de plus en plus sécurisés et offrent de nouvelles perspectives de carrière, y compris pour les femmes et les travailleurs qualifiés qui possèdent des compétences numériques et technologiques ;
- Le secteur de la construction est très diversifié, non seulement en termes d'activité, mais aussi en termes de taille d'entreprise. D'une part, le secteur de la construction n'offre pas seulement des carrières pour les personnes peu qualifiées, les profils hautement et moyennement qualifiés trouvent également de plus en plus leur place dans le secteur de la construction. D'autre part, la construction offre la possibilité aux travailleurs de travailler dans des petites, moyennes ou grandes entreprises, voire même dans des entreprises internationales.

Dans une optique d'efficacité et de cohérence, il est crucial que la campagne d'image visant à redorer et à revaloriser l'image du secteur la construction soit développée de manière uniforme et coordonnée au niveau sectoriel (national) : quatre grands objectifs communs pour la Belgique (4x20%, cf. point 2), une image de marque commune, un logo commun, un slogan commun et des messages communs.

² L'enseignement professionnel et en alternance dispose souvent d'une mauvaise image chez les parents. Beaucoup veulent que leurs enfants suivent leur formation dans l'enseignement secondaire général et, en cas d'échec, ils préfèrent que leurs enfants optent pour une option dans l'enseignement secondaire technique. Or, ce sont en général les parents qui sont les « decisions makers » quand il s'agit de choisir une option dans l'enseignement secondaire.

Les partenaires sociaux de la construction précisent toutefois que cette campagne sectorielle uniforme doit tenir compte de toutes les spécificités des régions et des pouvoirs politiques. Les messages doivent ainsi être adaptés et déclinés en fonction des besoins actuels et futurs de la région géographique visée par la campagne médiatique. Ces besoins peuvent en effet différer d'une région à l'autre, voire d'une province à l'autre, en fonction des projets d'investissements prévus dans les infrastructures publiques et dans le bâti par les pouvoirs locaux.

Les partenaires sociaux de la construction insistent également sur l'importance de développer cette campagne d'image ambitieuse sur le long terme. Les quatre grands objectifs en matière d'emploi et de formation à atteindre dans le secteur de la construction (4x20%, cf. point 2) étant fixés à l'horizon 2030, la campagne d'image se doit d'être pérennisée à cet horizon.

Afin de remplir les modalités précitées, la campagne d'image sectorielle uniforme devrait être coordonnée par une organisation représentative du secteur de la construction au sein de laquelle les partenaires sociaux du secteur sont représentés. Selon les partenaires sociaux du secteur, cette tâche devrait être assignée à Constructiv. Et ce, d'autant plus que Constructiv mène actuellement une réflexion pour développer et coordonner une campagne d'image commune visant à valoriser le secteur de la construction.

Une campagne d'image sectorielle soutenue et financée par les pouvoirs publics et réitérée lors de chaque grand projet d'investissement dans l'infrastructure

Afin de soutenir cette campagne médiatique, les partenaires sociaux de la construction plaident en outre pour que chaque gouvernement et chaque niveau de pouvoir (fédéral, régional, provincial et communal) soutiennent et relancent la campagne d'image « construction » avant chaque grand projet d'infrastructure publique et de renouvellement du bâti. Et ce, notamment pour les grands projets d'investissements prévus dans le cadre du plan pour la reprise et la résilience.

Le financement du développement et de la mise en œuvre d'une campagne d'image ambitieuse sur le long terme aura un coût non négligeable. Les partenaires sociaux de la construction plaident, dans ce contexte, pour un financement de la campagne d'image par un fonds commun financé par tous les niveaux de pouvoir compétents de manière proportionnelle, dans le cadre d'un accord au niveau du Comité de concertation.

En effet, les partenaires sociaux de la construction trouvent qu'il incombe aux différents gouvernements d'informer le citoyen sur les secteurs d'avenir, dans lesquels le travailleur peut développer une carrière professionnelle, avec une grande sécurité d'emploi et un confort économique. Ces affirmations ont d'ailleurs été confirmées par les chiffres de la Banque nationale de Belgique (BNB), selon lesquels le secteur de la construction est l'un des rares secteurs qui compte embaucher des travailleurs à court terme.

Diffusion dans les médias traditionnels, mais aussi et surtout dans les médias sociaux

Afin d'attirer un maximum de jeunes dans le secteur de la construction, les partenaires sociaux de la construction insistent sur le fait que ces campagnes d'image ne doivent pas uniquement être diffusées sur les médias traditionnels (tv, radio, etc.), mais également dans les médias sociaux. Ces campagnes sur les médias sociaux doivent en priorité viser les 13-16 ans qui doivent choisir une orientation dans l'enseignement secondaire, les 17-20 ans qui doivent choisir une formation dans l'enseignement supérieur ou universitaire et les jeunes adultes présents sur le marché du travail qui sont demandeurs d'emploi ou inactifs.

S'inspirer des initiatives existantes et soutenir leur développement

Les partenaires sociaux de la construction tiennent à souligner que des initiatives visant l'élaboration de campagnes d'image durables pour le secteur de la construction sont déjà en cours en Belgique. Les exemples inspirants reprennent notamment la campagne « *Vers un secteur de la construction renforcé à l'horizon 2030* » élaborée par Constructiv, la campagne « *Je construis mon avenir* » lancée en Wallonie depuis avril 2019 ou encore la campagne en ligne avec les médias sociaux « *#WERFze* » lancée en septembre 2020 en Flandre.

Selon les partenaires sociaux de la construction, ces initiatives doivent se développer sur l'ensemble du territoire belge. Ils insistent sur le fait que le but de la campagne d'image doit être une collaboration entre les différents niveaux de pouvoir, mais qu'elle ne doit pas avoir pour objectif de remplacer les initiatives existantes.

Ils soulignent néanmoins que, dans un objectif de marketing fort, cette campagne devrait se construire autour d'un même « look and feel » (logo commun, slogan commun, ...) sur l'ensemble du territoire belge, tout en donnant pleinement la possibilité à chaque niveau de pouvoir de mettre en exergue ses propres messages. Ils espèrent de ce fait que les différentes campagnes et initiatives se renforceront mutuellement, comme c'est le cas pour les campagnes des grandes marques comme Coca-Cola, Jupiler, etc. Tout comme pour ces grandes marques, les partenaires sociaux du secteur veulent que les métiers de la construction soient perçus à leur juste valeur par l'opinion publique, notamment comme étant des métiers caractérisés par une haute plus-value sociale (développement durable, qualité de vie, ...), une grande sécurité d'emploi, des salaires plus que compétitifs, de grandes possibilités de développement individuel et en groupe, ...

Attirer les groupes insuffisamment représentés dans le secteur : les femmes et les résidents belges d'origine étrangère

Les partenaires sociaux de la construction soulignent que les campagnes visant à redorer l'image du secteur de la construction doivent également être conçues de manière à attirer plus de femmes dans le secteur. Bien que le secteur attire de plus en plus de femmes désireuses de s'investir dans une profession technique, il reste un secteur majoritairement masculin dans les trois régions du pays. La proportion de femmes dans le secteur reste en effet marginale, en particulier chez les ouvriers³. Il est important que davantage de projets visant à faire le lien entre les entreprises qui recherchent de la main d'œuvre et des femmes qui optent pour un emploi dans le secteur de la construction, tel que le projet « Femmes et construction » en Wallonie, soient développés et voient le jour.

Un deuxième groupe qui n'est pas suffisamment représenté, selon les partenaires sociaux de la construction, est celui des résidents belges d'origine étrangère (c'est-à-dire les personnes qui n'ont pas la nationalité belge comme première nationalité et ceux dont les parents n'ont pas la nationalité belge comme première nationalité). Bien que le secteur de la construction soit l'un des secteurs comptant le plus grand nombre d'ouvriers étrangers, il s'agit d'un groupe de taille considérable⁴ qui peut être plus fortement mobilisé grâce aux campagnes médiatiques.

³ Entre 2013 et 2018, le nombre de travailleuses dans la construction a augmenté de 10,2%, alors même que le nombre total de travailleurs dans le secteur a diminué de 6% au cours de la même période. La proportion de femmes parmi les travailleurs salariés de la construction est ainsi passée de 7,4% en 2013 à 8,7% en 2018. Il est toutefois à noter que la toute grande majorité des 17 500 femmes actives dans la construction en 2018 travaillaient comme employées (16 000) et seulement 1 500 comme ouvrières.

⁴ Selon les données de Statbel, au 1er janvier 2020, 32,1% des habitants de Belgique étaient d'origine étrangère (19,7% d'entre eux étaient des Belges d'origine étrangère et 12,4% n'avaient pas la nationalité belge).

3.1.2 Renforcer la politique d'accompagnement et de reconversion des demandeurs d'emploi via la mise en place d'un « one stop shop » pour la formation et l'emploi dans le secteur de la construction

Afin de solutionner le manque de main d'œuvre qualifiée dans le secteur de la construction, les partenaires sociaux de la construction estiment qu'il est nécessaire de renforcer la politique d'accompagnement et de reconversion. Les efforts des services compétents qui s'emploient déjà à cette tâche doivent être intensifiés grâce à de nouveaux moyens et à des ressources accrues. Chaque demandeur d'emploi doit ainsi suivre un parcours menant à un emploi, au cours duquel aucun potentiel ne peut rester inexploité. Selon les partenaires sociaux du secteur de la construction, ces efforts supplémentaires sont nécessaires pour rehausser la disponibilité de main d'œuvre dans la construction et dans de nombreux autres secteurs freinés par la pénurie de main d'œuvre.

Centraliser les forces de l'ensemble des acteurs compétents en matière d'emploi et de formation au sein d'une structure unique (« one stop shop »)

À cette fin, les partenaires sociaux de la construction recommandent de s'inspirer du cadre de référence sectoriel en matière d'orientation du travail, développé par Constructiv. Ce cadre consiste à mettre en place le « chemin le plus court vers un emploi », via un pôle emploi-formation qui réunit tous les acteurs de la formation et de l'emploi au sein d'une seule structure (« one stop shop »). L'objectif d'un tel partenariat est de centraliser les activités sur le plan de l'information, de la formation et de l'emploi dans le secteur de la construction en vue :

- **d'accompagner le chercheur d'emploi qui ne possède pas les compétences requises pour un emploi dans le secteur de la construction dans l'acquisition de celles-ci ;**
- **de soutenir l'entreprise de construction afin qu'elle trouve au plus vite le meilleur élément qui répond à sa demande.**

Deux exemples concrets et existants de ce cadre de référence sectoriel sont « ConstruCITY »⁵ à Bruxelles et « Talentenwerf »⁶ à Anvers. Ces projets d'emploi rassemblent les forces des partenaires sociaux de la construction, de Constructiv, des agences d'emploi de la région, des centres de formation et des autorités locales.

Afin de combler le fossé qui sépare les demandeurs d'emploi et les employeurs et de stimuler un emploi durable dans le secteur de la construction, les partenaires sociaux de la construction estiment que ces points d'échange – qui rassemblent les forces des partenaires sociaux de la construction, des itinérants compétents en matière d'emploi et de formation et des autorités locales au sein d'une structure unique où les demandeurs d'emploi et les employeurs se rencontrent - doivent recevoir le soutien des autorités compétentes afin d'être développés dans chaque province du pays, ou à défaut dans chaque région du pays.

⁵ Cf. <https://www.construcity.brussels/>. ConstruCITY repose sur un partenariat, développé à l'initiative du secteur et des autorités publiques, entre Actiris, Bruxelles Formation, la VDAB, Constructiv (Confédération Construction, Bouwunie, FeMa, CSCBIE, FGTB CG et CGSLB), la Confédération Construction Bruxelles-Capitale, SFPM-efp et le CDR Construction.

⁶ Cf. <https://talentenwerf.be/>. Talentenwerf repose sur un partenariat entre la ville d'Anvers, la province d'Anvers, la région flamande, la VDAB et Constructiv.

Développer et généraliser le concept de maitre-tuteur

Outre l'accompagnement du demandeur d'emploi pour trouver un emploi dans le secteur de la construction via une structure unique (« one stop shop »), le suivi du travailleur récemment engagé est également crucial. Bien que l'insertion soit présente, le secteur de la construction est en effet confronté à des sorties de main d'œuvre qui ont pour conséquence une perte de qualification dans le secteur entre la sortie et l'insertion de main d'œuvre. Il est donc primordial selon les partenaires sociaux de la construction de renforcer l'accompagnement des jeunes et des demandeurs d'emploi une fois qu'ils ont été dirigés vers un emploi dans la construction.

Afin de répondre à cette problématique, les partenaires sociaux de la construction plaident pour le développement et la généralisation des programmes de « maitre-tuteur », notamment mis en place par Constructiv. Ce type de programme consiste à désigner un « maitre-tuteur » qui a pour mission d'orienter, d'accompagner et de former les travailleurs récemment engagés dans une entreprise du secteur de la construction. Étant donné que le « maitre-tuteur » est un travailleur de l'entreprise, il convient également de développer des leviers pour les entreprises afin d'assouplir leurs charges (notamment pour financer le coût de perte de production du maitre-tuteur pendant qu'il accompagne et forme le nouveau travailleur).

Selon les partenaires sociaux de la construction, ces programmes de maitre-tuteur pourraient être financés dans le cadre des réformes structurelles du plan pour la reprise et la résilience.

Développer les concepts de « chantiers de formation mobiles » et de « chantiers de restauration camps de jeunesse »

Selon les partenaires sociaux de la construction, des structures telles que « ConstruCity » et « Talentenwerf » permettent également de développer le concept de « chantiers de formation mobiles ». Ce concept de formation innovant consiste à installer une zone et une structure de formation sur (ou attachée à) des chantiers emblématiques ou autres. Les chantiers de formation mobiles permettent ainsi de former les apprentis et les demandeurs d'emploi aux techniques de la construction sur le terrain (c'est-à-dire directement sur chantier). Le développement des chantiers de formation mobiles est particulièrement important étant donné qu'un métier de la construction s'apprend principalement par l'acquisition d'expérience sur le terrain. L'apprenti ou le demandeur d'emploi peut grâce à cette formation sur le terrain apprendre directement la bonne technique de construction, ce qui stimule et facilite l'engagement direct de l'apprenti / du demandeur d'emploi par le futur employeur.

Dans le même ordre d'idée, les partenaires sociaux du secteur de la construction soutiennent le développement de « chantiers de restauration camps de jeunesse ». L'idée consiste à demander à des organisations de jeunesse (par ex. Adeps, Bloso, etc.) d'organiser des camps manuels visant la restauration de bâtiments emblématiques et/ou historiques. Ce concept permet d'orienter vers le secteur des jeunes qui n'étaient a priori pas intéressés par le secteur de la construction.

Associer des « chantiers de formation mobiles » et des « chantiers camps de jeunesse » aux projets de construction, de rénovation et de restauration emblématiques (par ex. les grands projets d'infrastructures prévus dans le cadre des investissements du plan pour la reprise et la résilience tels que la rénovation du Palais de justice) permettra également de faire une bonne publicité au secteur de la construction, et ainsi de redorer son image.

3.1.3 Maintenir un bon statut des travailleurs du secteur de la construction

Pour s'assurer que de nouveaux talents s'orientent vers le secteur de la construction et puissent s'y épanouir durant toute une carrière, il est crucial, selon les partenaires sociaux de la construction, de maintenir un bon statut des travailleurs du secteur. Cela implique notamment une stabilité des revenus du travailleur, un statut social attrayant, les compétences nécessaires et des conditions de travail sûres. Ils précisent encore que le secteur de la construction offre d'ores et déjà un statut attrayant (stabilité d'emploi, avantages sociaux supplémentaires attribués notamment aux travailleurs actifs pendant les périodes d'inactivité et en fin de carrière, etc.) rendu possible par la concertation sociale. L'enjeu consiste donc à maintenir et à améliorer si nécessaire le statut des travailleurs de la construction.

3.2 Développer des infrastructures de formation plus nombreuses et plus adaptées aux besoins actuels et futurs du secteur et moderniser les infrastructures existantes

Le secteur de la construction évolue et se transforme rapidement pour répondre aux nouveaux défis (décarbonation du secteur, numérisation du secteur, etc.) et aux évolutions technologiques et techniques qui en résultent. Bien que les professions dites classiques de la construction (maçons, plafonneurs, menuisiers, électriciens, etc.) garderont une place essentielle dans les années à venir, ces évolutions et ces innovations impliqueront une demande sur le marché du travail pour de nouveaux métiers et pour de nouvelles compétences, qui devront s'accompagner d'évolutions rapides en matière de compétences professionnelles, de formations qualifiantes, de performances et de services pour les entreprises et travailleurs du secteur de la construction. La formation, qu'elle soit formelle ou informelle, est de ce fait un élément crucial pour assurer un matching entre l'offre et la demande d'emploi dans le secteur de la construction au niveau des compétences.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux du secteur de la construction plaident pour :

- **un screening régulier des besoins en main d'œuvre du secteur de la construction ;**
- **le développement d'infrastructures d'enseignement et de formation plus nombreuses et mieux adaptées aux besoins actuels et futurs du secteur (avec du matériel et des équipements adaptés) ;**
- **la modernisation des infrastructures d'enseignement et de formation existantes.**

Des moyens suffisants doivent par conséquent être dégagés à cette fin pour permettre à chacun l'accès au marché du travail, aux formations et à l'apprentissage tout au long de la vie sans discrimination fondée sur l'âge, l'origine, le sexe ou le niveau d'instruction ou de qualification.

Les partenaires sociaux de la construction précisent, dans ce cadre, que la modernisation des infrastructures existantes et le développement d'infrastructures de formation plus nombreuses et plus adaptées aux besoins actuels et futurs du secteur constituent une responsabilité partagée entre les employeurs, individus et pouvoirs publics. Une collaboration entre les différents acteurs est dès lors primordiale. De même, étant donné la répartition des compétences entre les différents niveaux de pouvoir en matière d'enseignement, de formation et d'emploi, une réflexion doit être menée sur la manière dont les différents niveaux de pouvoir pourront collaborer le plus efficacement possible et se soutenir mutuellement.

3.2.1 Développer, renforcer et généraliser la collaboration entre le secteur et l'enseignement

Les partenaires sociaux de la construction plaident pour un renforcement de la collaboration entre le secteur et l'enseignement (dont l'enseignement construction, les programmes de formation en alternance construction et l'enseignement supérieur) en vue :

- de faciliter la transition entre l'enseignement de la construction (dont la formation en alternance) et l'obtention d'un emploi dans le secteur de la construction ;
- d'inciter les étudiants de l'enseignement supérieur à se diriger vers le secteur de la construction ;
- de garantir l'afflux d'ouvriers de la construction et d'employés de qualité.

La collaboration et le dialogue entre le secteur de la construction et l'enseignement peuvent aider à garantir que les élèves, les étudiants et les apprentis qui se destinent au secteur de la construction soient préparés de manière optimale à la gestion et à l'exécution pratique des travaux sur un chantier, ainsi qu'aux emplois « de bureau » du secteur.

Renforcer, soutenir et généraliser les bonnes pratiques existantes

Les partenaires sociaux de la construction tiennent à souligner que des initiatives de collaboration entre le secteur et l'enseignement construction existent déjà en Belgique. Constructiv a par exemple élaboré une collaboration avec le secteur de l'enseignement (dont les engagements réciproques sont fixés par le biais d'un accord-cadre) en plusieurs étapes :

- L'organisation commence par évaluer les besoins en main d'œuvre du secteur et par effectuer un suivi des évolutions techniques afin d'identifier les nouvelles compétences et les nouvelles techniques du secteur ;
- Constructiv essaie ensuite de transposer ces nouvelles compétences dans des domaines de compétences et dans des profils de formation, qui sont mis à disposition de l'enseignement construction via une plateforme web interactive « Building Your Learning »⁷.

Afin que les enseignants et les élèves puissent évoluer avec les changements qui interviennent au sein du secteur, Constructiv leur propose en outre des formations gratuites et leur offre des matériaux et des matières premières. L'organisation aide ainsi par exemple les élèves dans leur recherche de stage, leur offre la possibilité de s'inscrire à des projets de restauration sur le terrain, etc. Comme mentionné précédemment, ces projets sont particulièrement importants étant donné qu'un métier de la construction s'apprend principalement par l'acquisition d'expérience sur le terrain, au sein d'une entreprise.

Selon les partenaires sociaux de la construction, ces bonnes pratiques doivent être renforcées, soutenues par les gouvernements compétents et généralisées à l'ensemble de l'enseignement construction (dont les programmes de formation en alternance).

⁷ Cf. <https://www.buildingyourlearning.be/frontpage>.

Renforcer les compétences numériques des travailleurs du secteur de la construction

Actuellement, les entreprises de construction utilisent majoritairement des applications numériques pour gérer leur administration, comme les programmes de comptabilité, les tableurs et les CRM (ou « Customer Relationship Management »). Dans un avenir proche, des applications disruptives telles que l'impression et la numérisation en 3D, les drones, la robotisation et le BIM⁸ seront monnaie courante dans le secteur de la construction⁹.

Selon les partenaires sociaux de la construction, il est crucial que le secteur de la construction intensifie ses efforts pour évoluer vers une construction 2.0. Et ce, afin d'éviter que l'absence d'intégration de certaines technologies n'entraîne à court terme une série de handicaps concurrentiels par rapport aux entreprises de la construction étrangère¹⁰. Afin de réussir cette transition vers une construction 2.0, il est primordial d'accompagner correctement les entreprises et les travailleurs du secteur dans cette transition vers ces nouvelles technologies.

Ne pas se limiter à l'enseignement construction et à la formation construction

Les partenaires sociaux du secteur de la construction insistent sur le fait que la collaboration entre le secteur et l'enseignement ne doit pas se limiter à l'enseignement construction et à la formation en alternance. Comme mentionné précédemment, le secteur de la construction n'offre pas seulement des carrières pour les travailleurs peu qualifiés, les profils hautement et moyennement qualifiés trouvent également de plus en plus leur place dans le secteur de la construction, suite à la numérisation et à l'industrialisation du secteur. La numérisation et l'industrialisation du secteur de la construction permettront en effet de rendre le secteur plus attractif et d'attirer de nouveaux talents.

Outre l'enseignement construction et la formation en alternance, il est par conséquent crucial de développer également une collaboration avec l'enseignement supérieur (hautes écoles et universités). Dans la même optique, des mécanismes (dont notamment des campagnes médiatiques, cf. point 3.1.) doivent également être mis en place pour (re)diriger vers le secteur les talents qui n'ont pas forcément suivi une formation de base dans la construction. Suite à la numérisation du secteur, les profils issus des branches d'enseignement et de formation numérique peuvent, par exemple, être mis rapidement au travail dans les services numériques du secteur de la construction. Il en va de même pour beaucoup d'autres profils ayant suivi une formation dans l'enseignement supérieur (ingénieurs, techniciens, gestionnaires de projet, secrétaires, etc.)

3.2.2 Améliorer la transition des travailleurs vers le secteur de la construction

Compte tenu de la proportion limitée de l'insertion de main d'œuvre qualifiée dans le secteur de la construction, une formation de perfectionnement pendant l'occupation est également nécessaire. Outre l'enseignement, il est par conséquent également important de miser sur le perfectionnement des travailleurs de la construction qui sont en service.

Les partenaires sociaux du secteur de la construction tiennent à rappeler, dans ce cadre, l'ambition de l'accord sectoriel, réitérée dans les CCT qui en découlent, de parvenir à une croissance de 5% sur base annuelle pour la formation (c'est-à-dire de parvenir à un objectif de 5 jours de formation, en moyenne, par an) et ce, avec une attention particulière pour les formations relatives au bien-être et à la sécurité. L'objectif visé par cette ambition de parvenir à une vraie structure de formation dans le secteur de la construction se doit d'être atteint.

⁸ C'est-à-dire une application axée sur la coopération et l'échange d'informations entre toutes les parties prenantes à un projet de construction.

⁹ Confédération Construction (2019), Bâtisseurs d'avenir, Rapport annuel 2019 ([lien](#)).

¹⁰ La transition numérique permet en effet l'automatisation, une productivité accrue et, en conséquence, une réduction significative des coûts de main d'œuvre, mais aussi une sécurité renforcée.

3.3 Intensifier les efforts de lutte contre le dumping social et la fraude sociale

La lutte effective et efficace contre la fraude est une priorité absolue pour les partenaires sociaux de la construction¹¹. Cette priorité est notamment complémentaire aux efforts en matière d'emploi et de formation et est un élément majeur de l'attractivité et de l'image de marque du secteur de la construction.

C'est pourquoi les partenaires sociaux de la construction demandent que la lutte contre le dumping social et la fraude sociale (dont les abus liés au détachement¹² et à la sous-traitance étrangère, les faux indépendants et le travail non déclaré dans les systèmes de prestations) soit intensifiée. Cela implique un contrôle renforcé des règles lors de l'exécution des chantiers, ainsi que des inspections disposant des moyens nécessaires tant au niveau du Contrôle de lois sociales que du bien-être au travail.

¹¹ CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE (2019), Mémoire : Le secteur de la construction comme partenaire d'une politique climatique ambitieuse sur les plans économiques et sociaux, [CCE 2019-0950](#).

¹² Comprenez bien : le détachement légal, dans les strictes limites légales, doit rester possible pour les entreprises qui, à cause de leur profil professionnel, éprouvent des difficultés à trouver des travailleurs qualifiés. En revanche, le faux détachement doit être sévèrement réprimé.