



Analyse qualitative du métier d'ouvrier de la maçonnerie

PÔLE DE SYNERGIE CONSTRUCTION
INSTANCE BASSIN EFE HAINAUT-CENTRE



BASSIN EFE
INSTANCE BASSIN ■ ENSEIGNEMENT QUALIFIANT ■ FORMATION ■ EMPLOI
HAINAUT CENTRE

TABLE DES MATIERES

CONTEXTE	3
1. Méthodologie	3
2. Déroulement du travail	4
3. Limites de l'approche	4
ANALYSE DES RESULTATS DES ENQUETES	5
1. Caractéristiques des répondants	5
1.1. Panel « Enseignement/Formation »	5
1.2. Panel « Employeurs »	7
2. Recrutement – perspectives métiers	9
2.1. Taux d'insertion	9
2.2. Profils et métiers recherchés	10
2.3. Canaux de recrutement	11
2.4. Eléments déterminants pour le recrutement	13
2.5. Difficultés d'insertion ou de recrutement	15
2.6. Ouvrier de la maçonnerie ... un métier d'avenir	17
3. La formation – Aspects techniques	19
3.1. Maîtrise des compétences techniques	19
3.2. Difficultés rencontrées par rapport aux compétences techniques	21
3.3. Compétences techniques complémentaires	23
3.4. Evolution du métier d'ouvrier en maçonnerie	25
3.5. Nouvelles techniques de construction	25
4. La formation - Compétences comportementales	28
4.1. Panel Enseignement/Formation	28
4.2. Panel Employeurs	29
5. Stages	31
5.1. Avis du panel Enseignement/Formation	31
5.2. Avis du Panel Employeurs	32

6. Actions prioritaires	35
6.1. Actions à mettre en place pour améliorer les dispositifs locaux d'enseignement et de formation	35
6.2. Actions prioritaires à mettre en place pour que les cursus d'enseignement et de formation correspondent davantage aux besoins des employeurs	36
7. Remarques complémentaires	38
7.1. Panel Enseignement/Formation	38
7.2. Panel Employeurs	38
CONCLUSIONS	39
1. Les enjeux du métier de maçon	39
2. Les facteurs explicatifs des tensions constatées	40
3. Les pistes d'actions envisagées	42
3.1. Compétences comportementales	42
3.2. Compétences techniques	43
4. Les pistes d'actions prioritaires à mettre en œuvre	46



CONTEXTE

Le Pôle de synergie Construction vise à réunir employeurs et formateurs sur des métiers porteurs, mais problématiques en termes d'adéquation des formations aux besoins du marché, pour dégager des pistes d'amélioration concrètes.

Après un premier travail sur les métiers du bois réalisé en 2018, le Comité de Pilotage du Pôle a convenu de cibler, en 2019, le **métier de maçon**, notamment pour les raisons suivantes :

- Le métier est en **forte évolution** : des nouvelles techniques, comme les briques/blocs collés, apparaissent et les formations sur ces nouvelles techniques sont peu connues ;
- Une revalorisation de la filière avec une **main d'œuvre qualifiée** s'avère indispensable pour contrer le dumping social ;
- **L'image du métier** doit également être améliorée ;
- Les employeurs recherchent du **personnel polyvalent** et capable de s'adapter ;
- **Les enjeux de recrutement** sur ce métier sont importants. Avec la reprise économique, beaucoup d'engagements sur ce métier sont à prévoir. Cette vitalité du métier de maçon n'est pas bien mise en avant dans les analyses du Forem car les embauches se font majoritairement via d'autres réseaux ;
- La **pyramide d'âges** des travailleurs est élevée ;
- Des **enjeux d'ordre qualitatif** sont également soulevés : déficit de maîtrise des techniques spéciales, programmes de formation parfois obsolètes, impact de la Certification par Unités (CPU) à mesurer, ...



1. Méthodologie

Il s'agit donc de confronter les points de vue des opérateurs d'enseignement/formation d'une part et des employeurs d'autre part, afin de proposer des actions correctives visant à améliorer l'adéquation des compétences aux attentes des entreprises.

Pour ce faire une approche en plusieurs temps a été développée par l'IBEFE Hainaut-Centre :

- Enquête auprès d'un panel d'opérateurs d'enseignement et de formation du Bassin ;
- Enquête auprès d'un panel d'employeurs du Bassin ;
- Confrontation des points de vue et identification des problématiques d'adéquation ;
- Proposition d'actions correctrices aux acteurs de terrain et mise en œuvre de celles-ci.

Le Comité de pilotage du Pôle de synergie Construction a validé le contenu du questionnaire qui a servi de base à l'enquête « maçon » et qui comprend notamment les champs de questionnement suivants : recrutement et perspectives métiers, formation-aspects techniques, formation-compétences comportementales, stages, actions complémentaires à mettre en place.

Il a également fixé la composition des panels de répondants comme suit :

Panel des opérateurs de formation et d'enseignement :

- 4 opérateurs d'enseignement de plein exercice ;
- 2 CEFA ;

- 1 établissement d'enseignement de promotion sociale ;
- Le Forem ;
- L'IFAPME ;
- 4 CISP.

Panel Employeurs :

- 6 entreprises de moins de 6 travailleurs ;
- 2 entreprises de 10 à 50 travailleurs ;
- 1 entreprise de + de 50 travailleurs ;
- 1 société de travail intérimaire ;
- La représentation syndicale d'une grande entreprise (CSC-FGTB).

Les points de vue des répondants ont été récoltés dans le cadre d'entretiens individuels et en face à face.



2. Déroulement du travail

Les enquêtes auprès des opérateurs d'enseignement/formation et des employeurs ont été menées dans le courant du second semestre 2019.

La confrontation des résultats a été réalisée au travers du présent rapport, dont les conclusions ont été présentées au Comité de Pilotage du Pôle de synergie Construction le 29 mai 2020.

Sur base des constats identifiés dans l'analyse, des propositions d'actions concrètes à mettre en œuvre sur le Bassin Hainaut-Centre ont également été soumises au Comité de pilotage qui les a validées et priorisées.

Ces propositions d'actions sont détaillées dans les conclusions de ce rapport.



3. Limites de l'approche

Les résultats présentés dans ce document sont basés sur des enquêtes qualitatives auprès d'un nombre limité de répondants que nous remercions pour leur collaboration.

Ils traduisent une réalité de terrain mais ne sont ni significatifs, ni représentatifs d'un point de vue global du secteur.

ANALYSE DES RESULTATS DES ENQUETES

1. Caractéristiques des répondants

1.1. Panel « Enseignement/Formation »

Treize répondants, issus du monde de l'enseignement et de la formation, ont été associés à l'enquête :

- Six représentants d'établissements de l'enseignement qualifiant :
 - o Quatre établissements de l'enseignement secondaire ordinaire de plein exercice (PE) ;
 - o Deux établissements de l'enseignement secondaire ordinaire en alternance (CEFA) ;
- Un représentant d'un établissement de l'enseignement de promotion sociale ;
- Un représentant de l'IFAPME ;
- Un représentant du Forem ;
- Quatre représentants des CISP – trois entreprises de formation par le travail et un DÉFI.

1.1.1. Filières de formations dispensées par les établissements d'enseignement/formation associés à l'enquête

Filières de formation

	Enseignement PE + CEFA	Promotion Sociale	IFAPME	Forem	CISP
Maçon	6	1	1	1	1
Aide-maçon					1
Ouvrier qualifié rénovation	4				
Carreleur	1				
Carreleur-chapiste	1	1			
Coffreur			1	1	
Plafonneur- cimentier			1		1
Ouvrier polyvalent					2
Technicien en construction et travaux publics	1				

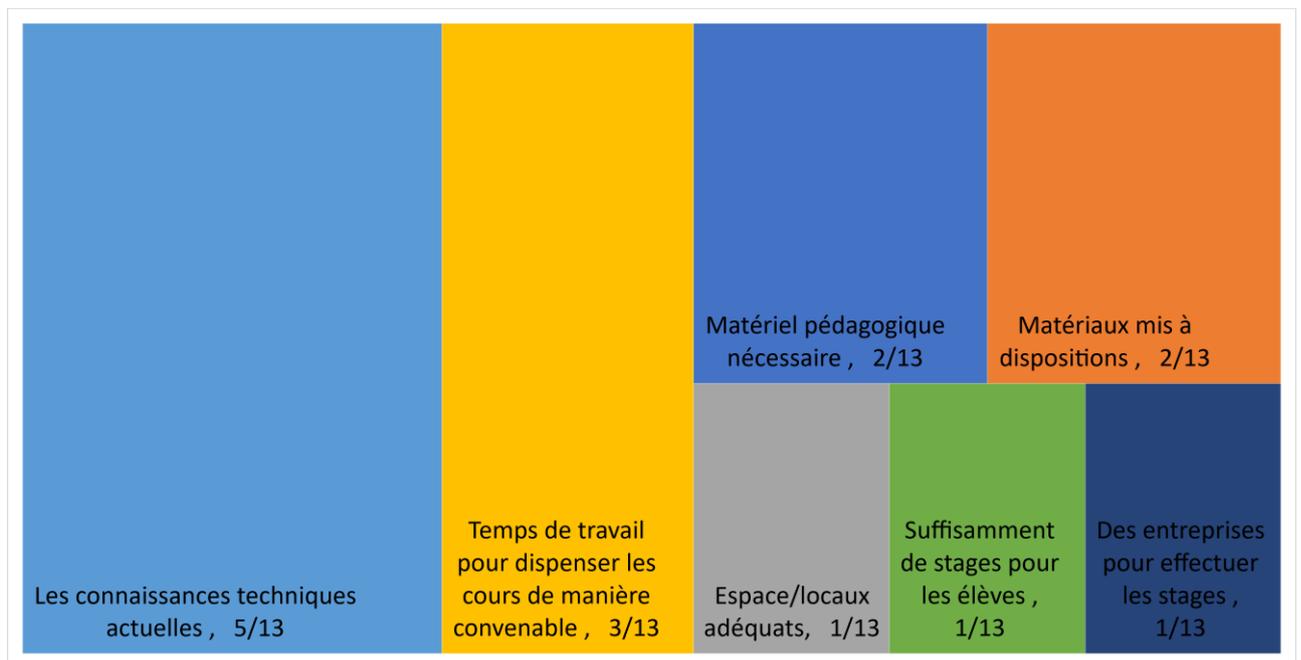
La filière « maçon » est dispensée au sein de l'ensemble des établissements répondant à l'enquête, en plein exercice, en alternance et en formation pour adultes. Seuls trois centres d'insertion socio-professionnelle ne proposent pas la formation mais dispensent d'autres filières nommées « ouvrier polyvalent » ou « aide-maçon ».

Les établissements qui font partie de notre panel proposent également d'autres filières connexes :

- Les filières « ouvrier-qualifié rénovation » et « technicien en construction et travaux publics » en 7ème dans l'enseignement ordinaire de plein exercice ;
- Les filières « plafonneur-cimentier », « coffreur » et « ouvrier polyvalent » en formation pour adultes ;
- Les filières « carreleur » et « carreleur-chapiste » sont présentes auprès de deux établissements d'enseignement de plein exercice et de la promotion sociale.

1.1.2. Adéquation des moyens à disposition

Difficultés rencontrées par le panel Formation/Emploi pour mener à bien l'exécution du programme de cours



Les établissements d'enseignement et de formation se sont positionnés sur les moyens disponibles ou manquants pour mener à bien l'exécution du programme de cours. Cinq répondants identifient un manque de maîtrise dans les connaissances techniques. Trois autres répondants jugent que le temps de travail nécessaire pour dispenser les cours est insuffisant tandis que deux autres pointent des lacunes au niveau du matériel pédagogique ou des matériaux mis à disposition.

1.1.3. Pénurie de candidats (inscrits) dans les filières et abandon des candidats (inscrits)

Filières en pénurie de candidats



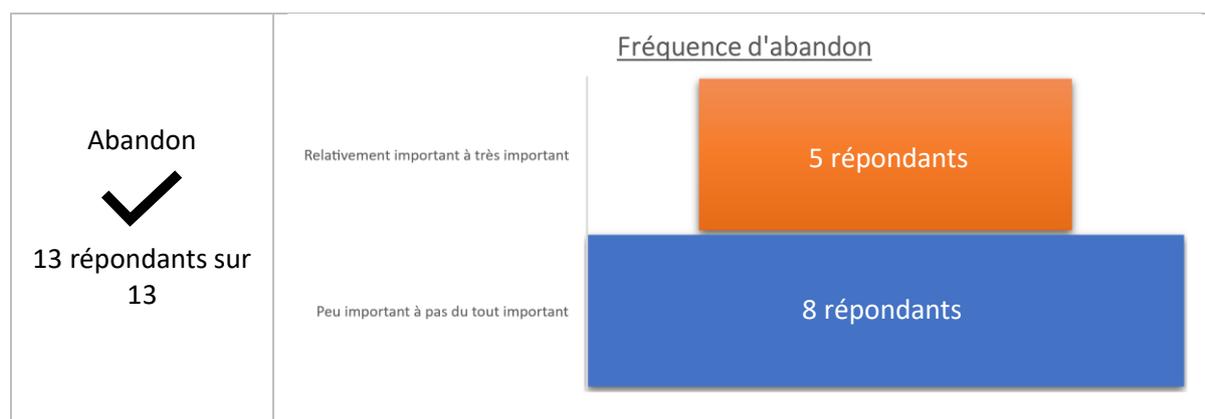
9 répondants sur 13

Neuf répondants sur treize ont déclaré faire face à une pénurie d'inscrits dans les filières d'enseignement/formation dispensées au sein de leurs établissements respectifs sans préciser

clairement pour quelle spécialité la pénurie est rencontrée. Par ailleurs, six répondants précisent que ces pénuries ne sont pas constantes mais plutôt cycliques.

À noter toutefois qu'un établissement de notre panel proposant la filière carreleur estime que la filière, confrontée à un manque récurrent de candidats, est menacée de fermeture.

En plus d'être confrontés à une pénurie de candidats, l'ensemble des établissements composant le panel Enseignement/Formation doit également faire face, à des degrés différents, à des abandons en cours de parcours de formation.



Pour la majorité des répondants, l'abandon en cours de formation est cependant perçu comme peu ou pas important, notamment au niveau des représentants de l'enseignement de plein exercice, dans le contexte de l'obligation scolaire. Assez logiquement, ce sont les opérateurs de formation pour adultes, qui s'expriment davantage sur l'intensité du phénomène, 5 répondants sur 7 l'estimant important à très important.

Parmi les motifs d'abandon, ce sont les problèmes sociaux qui sont principalement cités par le panel (dix répondants sur treize). Viennent ensuite les exigences du métier et le manque d'intérêt pour le métier.

Les sorties positives en cours de parcours, suite à une mise à l'emploi, sont également citées par un nombre important de répondants mais dans des proportions plus faibles.

Enfin, les lacunes au niveau des compétences de base sont plus particulièrement mises en évidence comme étant un motif d'abandon par les répondants liés à la formation en alternance ainsi qu'à deux établissements de plein exercice.

Au-delà des difficultés liées aux pénuries de candidats et aux abandons, une très large majorité des répondants du panel Enseignement/Formation estime que les stagiaires ont une vision positive du métier qu'ils perçoivent comme « *Un beau métier, un métier qui embauche et d'avenir même si le métier est difficile* ».

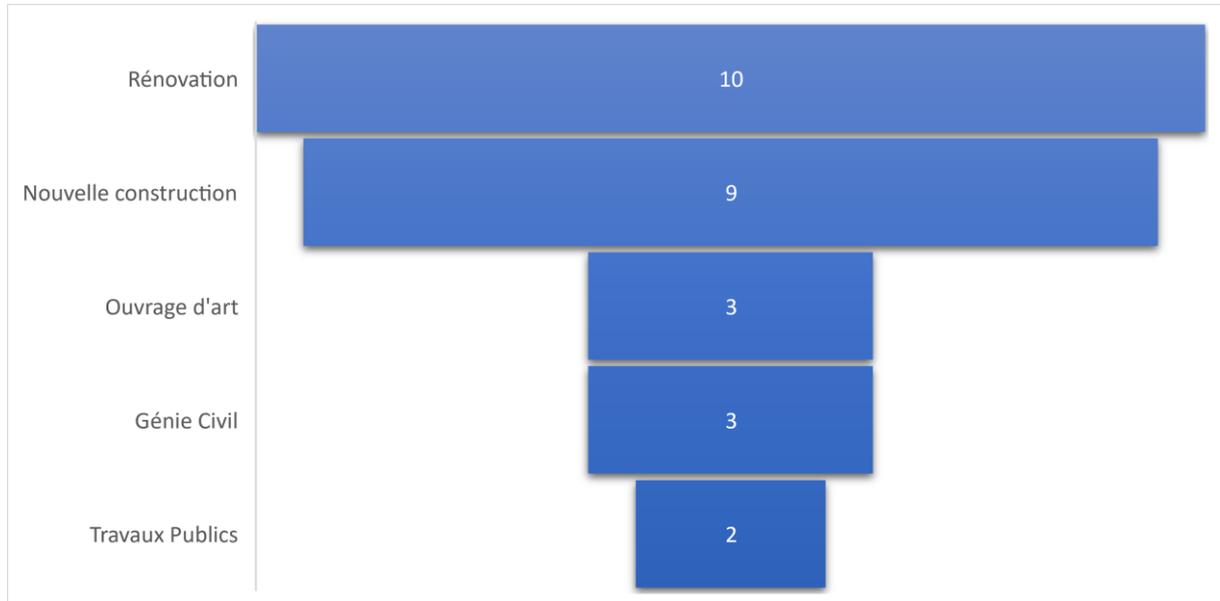
1.2. Panel « Employeurs »

Le panel Employeurs est composé de onze répondants :

- Six entreprises de 1 à 6 travailleurs ;
- Deux entreprises de 10 à 49 travailleurs ;
- Une entreprise de 50 à 99 travailleurs ;

- Une agence d'intérim ;
- La représentation syndicale d'une grande entreprise (CSC-FGTB).

1.2.1. Domaines d'activité

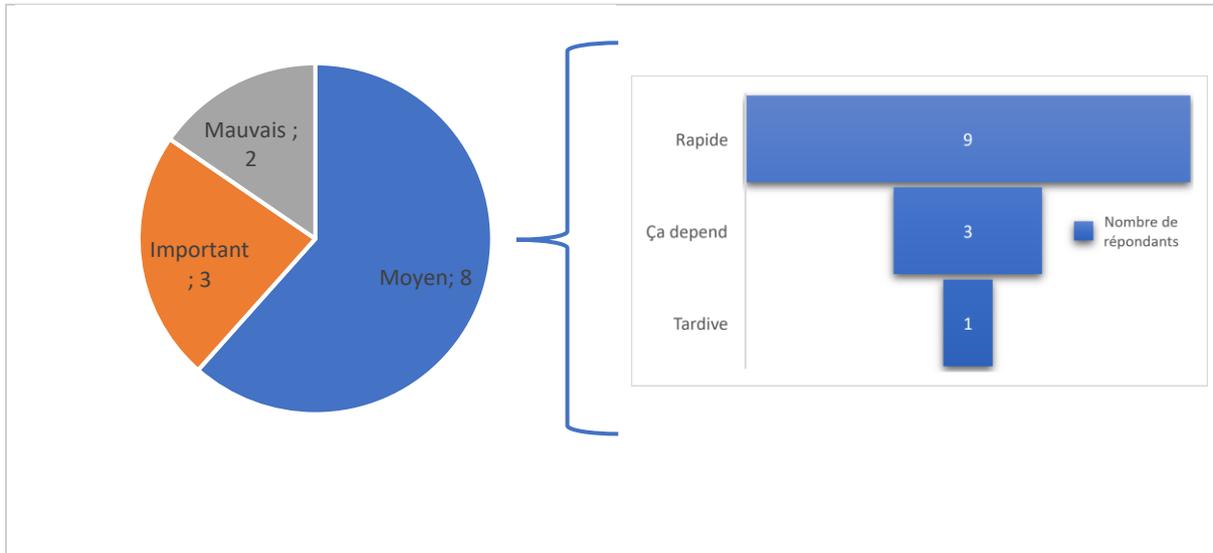


En termes de domaines d'activité, la majorité des employeurs exercent dans les domaines de la rénovation et des nouvelles constructions, suivis des domaines de l'ouvrage d'art et du génie civil. Deux répondants sont également compétents dans le domaine des travaux publics.

2. Recrutement – perspectives métiers

2.1. Taux d'insertion

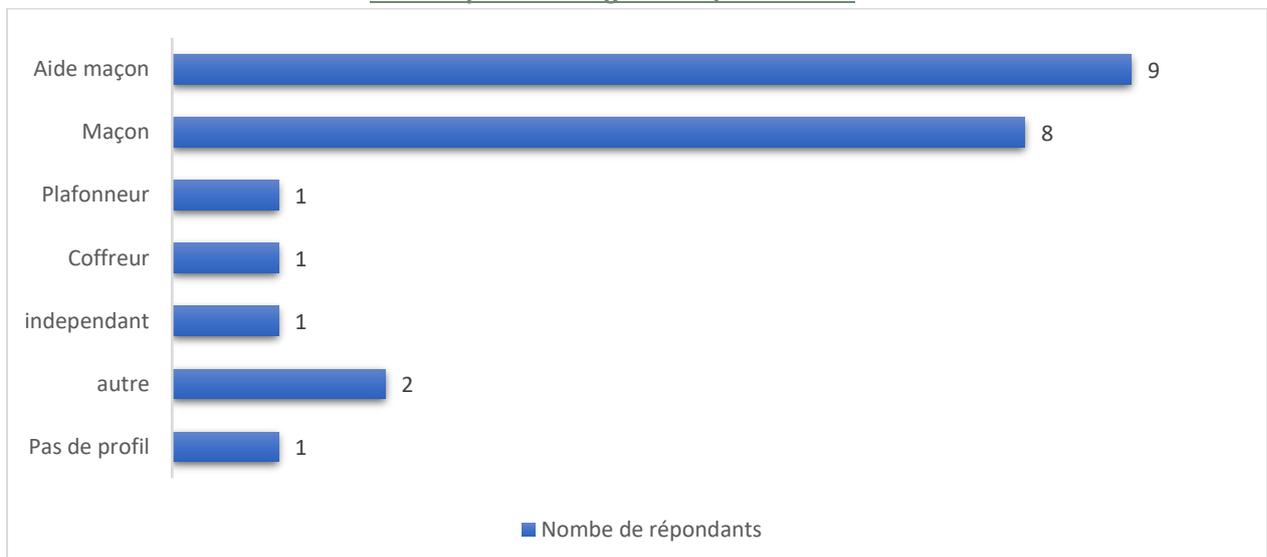
Insertion à l'emploi des stagiaires en ouvrier de la maçonnerie Avis du panel Enseignement/Formation



Le taux d'insertion à l'emploi des stagiaires « ouvrier de la maçonnerie » est considéré comme « moyen » pour huit répondants sur treize. Le taux d'insertion est jugé comme important uniquement par des représentants de la formation en alternance, alors qu'il est reconnu comme « mauvais » exclusivement par des répondants provenant de l'enseignement de plein exercice.

De plus, neuf répondants sur treize estiment que l'insertion à l'emploi des stagiaires sortants des formations dispensées au sein de leurs organismes respectifs est rapide.

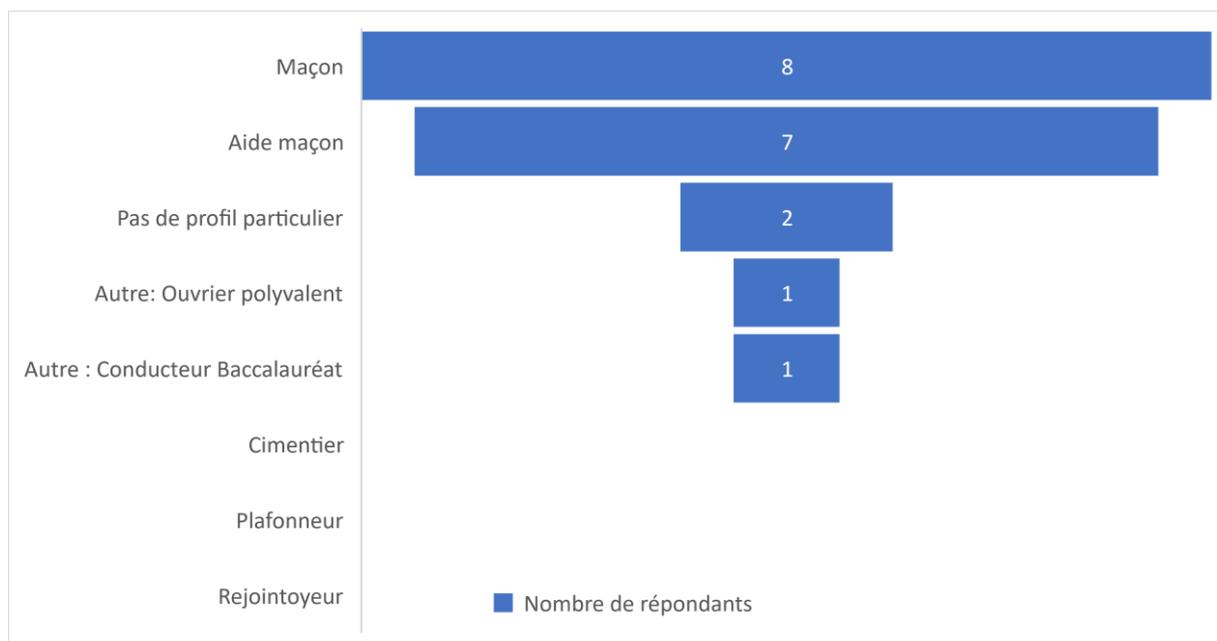
Mise à l'emploi des métiers Avis du panel Enseignement/Formation



Selon le panel Enseignement/Formation, l'insertion à l'emploi se fait très majoritairement sur les métiers d'aide maçon et de maçon. Les profils métiers plus spécifiques sont peu cités, de même que la création de sa propre entreprise au sortir de la formation.

2.2. Profils et métiers recherchés

Profils prioritairement recherchés par les entreprises Avis du panel Employeurs



Parmi les onze interlocuteurs interrogés dans le cadre du panel Employeurs, huit ont déclaré rechercher prioritairement des maçons qualifiés. Sept employeurs recherchent également des profils « aide-maçon », et trois de ces employeurs précisent que les profils recherchés sont qualifiés. De manière assez attendue, c'est donc au niveau de l'aide-maçon que des perspectives semblent ouvertes pour des profils moins qualifiés et/ou moins expérimentés.

Deux répondants ont, par ailleurs, mis en évidence la recherche de travailleurs sans profil particulier et deux profils spécifiques ont été cités, « ouvrier polyvalent » et « conducteur baccalauréat » (ce dernier nécessitant un niveau de qualification supérieur).

En revanche, seule l'agence d'intérim a signalé que les métiers de « cimentier », « plafonneur » et « rejointoyeur » ayant un profil qualifié sont recherchés.

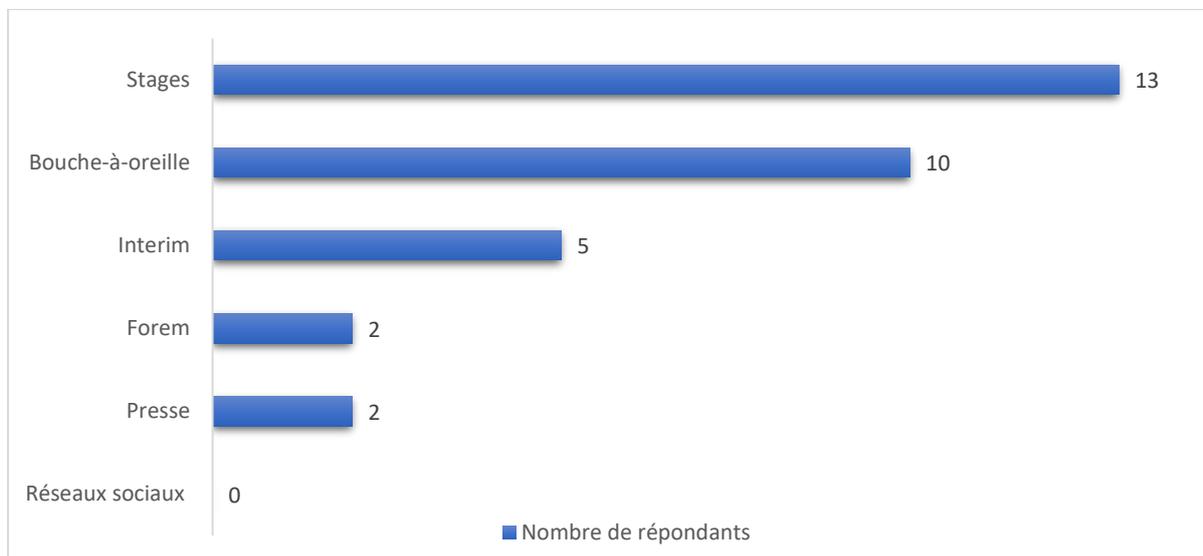
Analyse transversale



Les deux panels, Enseignement/Formation et Employeurs, mettent en évidence des enjeux d'insertion se situant essentiellement sur les métiers « maçon » et « aide-maçon ». En effet, le premier panel identifie une insertion à l'emploi positive pour les deux professions et le deuxième panel recherche en priorité ces deux profils métier.

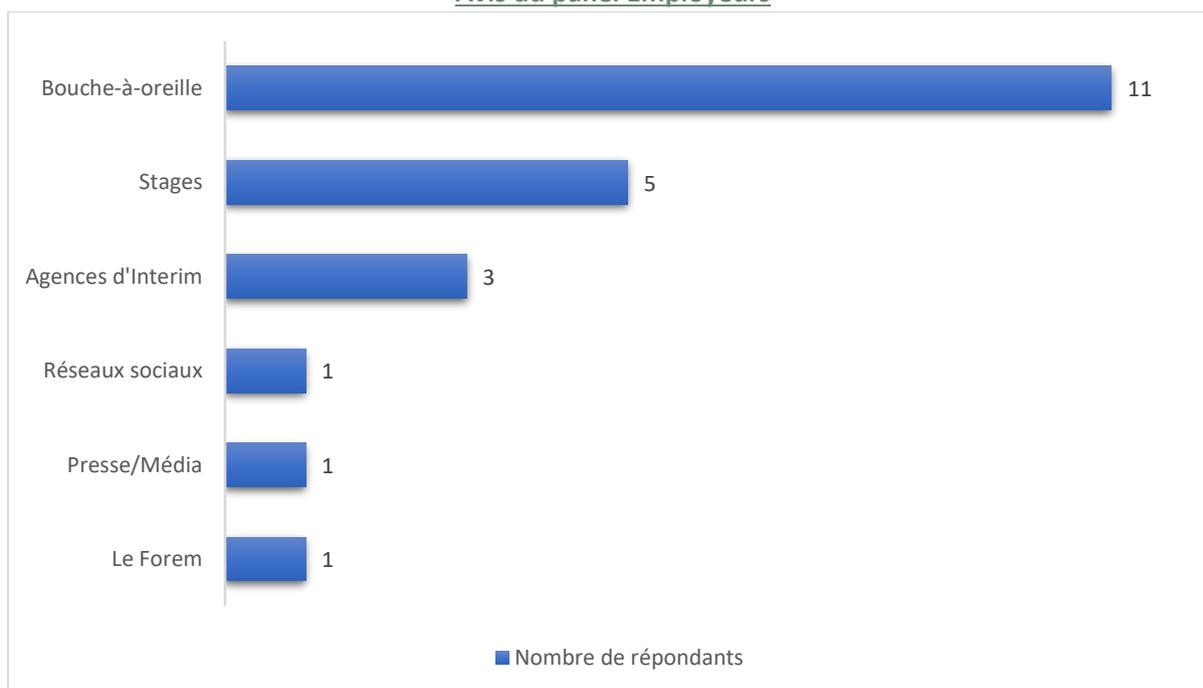
2.3. Canaux de recrutement

Les canaux de recrutement Avis du panel Enseignement/Formation



Tous les répondants issus de l'enseignement et de la formation perçoivent le stage comme le canal privilégié d'insertion à l'emploi. Le bouche-à-oreille est également un vecteur important pour l'insertion à l'emploi selon dix répondants. Le travail intérimaire est aussi identifié par cinq acteurs de la formation et de l'enseignement. Par contre, seuls deux répondants citent Le Forem et la presse comme canaux de mise à l'emploi et aucun n'évoque les réseaux sociaux.

Les canaux de recrutement Avis du panel Employeurs



A l'unanimité, le panel Employeurs a déclaré privilégier le bouche-à-oreille comme canal de recrutement. Ce mode de recrutement est choisi pour plusieurs raisons : la fiabilité, la rapidité, la facilité. Des répondants soulignent également que le bouche-à-oreille permet l'engagement, en priorité, de personnes ayant déjà travaillé dans une entreprise.

Cinq répondants s'appuient sur les stages pour recruter les futurs candidats à l'emploi. Comme pour le bouche-à-oreille, deux employeurs déclarent privilégier les stages pour engager des personnes que l'entreprise connaît, « a déjà vues au travail ». Les agences d'intérim sont également sollicitées par trois employeurs sur les 11.

Enfin, la presse/média, les réseaux sociaux et le Forem n'ont été cités qu'à une seule reprise par les syndicats et l'agence d'intérim et jamais pas les représentants des entreprises « de terrain ». A noter que trois employeurs ont signifié leur déception envers Le Forem comme canal de recrutement. Selon eux, il s'agit d'un canal qui draine des candidats peu motivés ou aux profils de formation inappropriés.

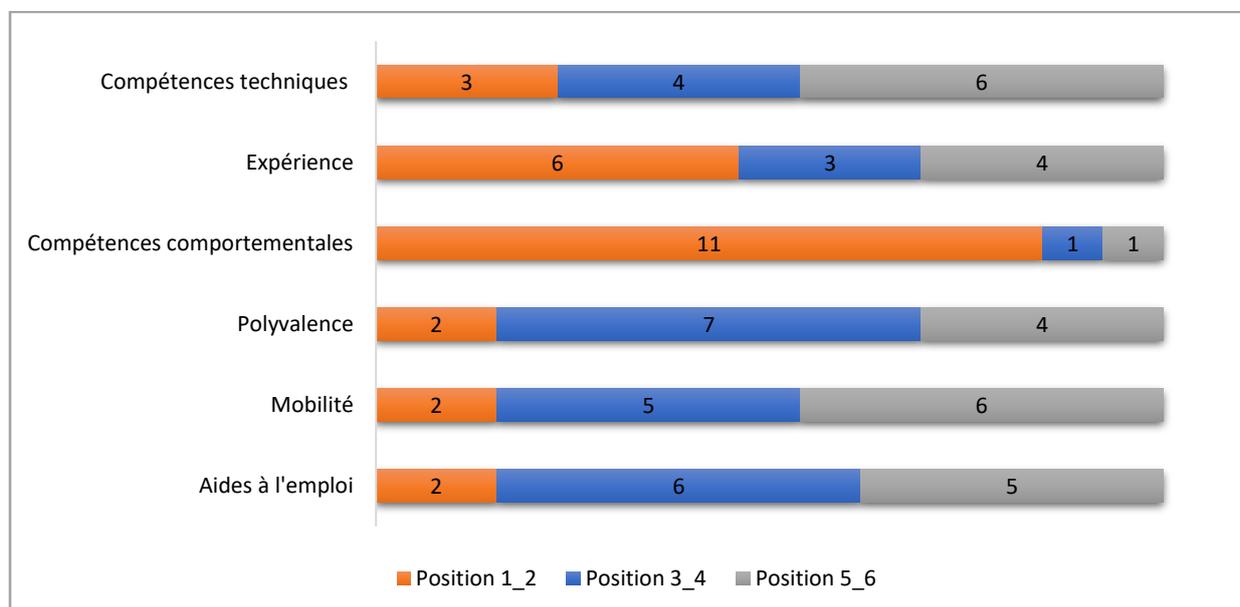
Analyse transversale



Les deux panels, Enseignement/Formation et Employeurs, se rejoignent sur l'importance du bouche-à-oreille comme canal de recrutement ainsi que sur le faible impact du Forem, des réseaux sociaux et de la presse. En revanche, les points de vue divergent sensiblement par rapport au stage. Alors que l'ensemble du panel Enseignement/Formation y voit un vecteur crucial de recrutement, à peine la moitié des employeurs pointent le stage comme un moyen privilégié de recrutement.

2.4. Éléments déterminants pour le recrutement

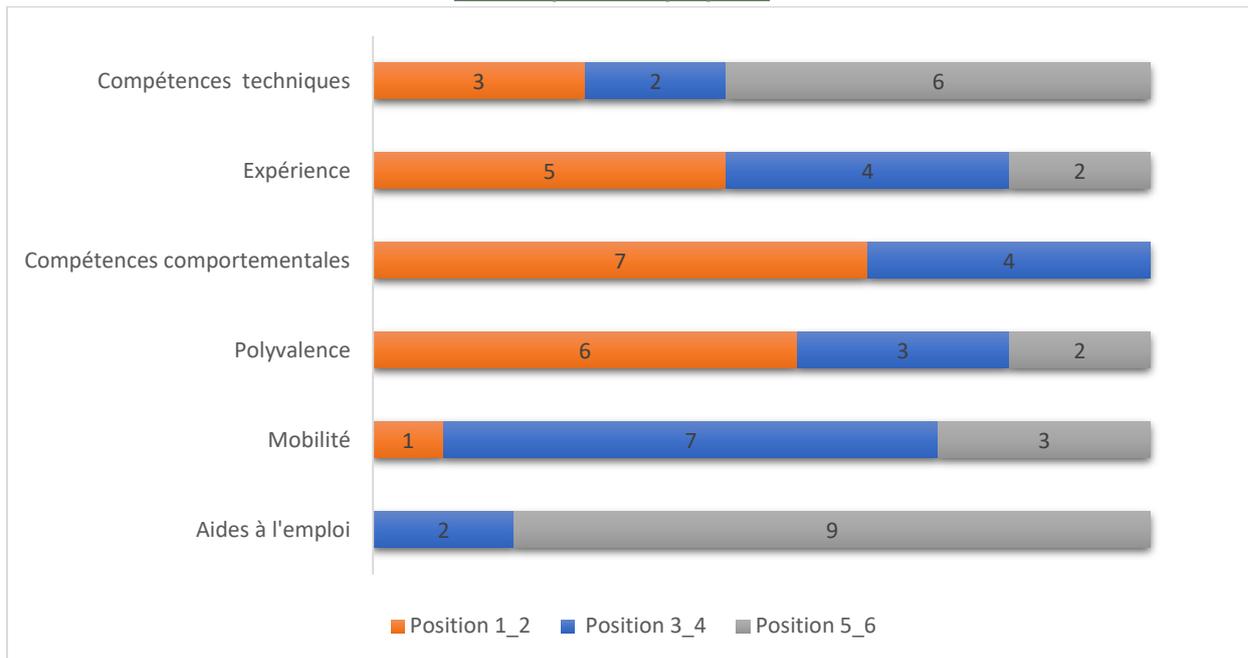
Éléments déterminants lors du recrutement, par ordre d'importance (de 1 à 6) Avis du panel Enseignement/Formation



Au niveau du panel Enseignement/Formation, un élément apparaît tout à fait déterminant pour l'insertion des élèves/stagiaires dans l'emploi ; il s'agit des compétences comportementales. En effet, sur une échelle de « 1 à 6 », onze répondants sur treize classent cet élément en première et deuxième position. En second lieu, le critère « expérience » est également mis en avant, dans les premiers facteurs d'insertion, par six répondants.

En revanche, les autres éléments ne sont pas particulièrement soulignés par le panel Enseignement/Formation. La mobilité, les compétences techniques, la polyvalence, les aides à l'emploi n'apparaissent pas comme des éléments particulièrement déterminants pour l'insertion. Ils ne sont pas pointés dans les premiers critères déterminants pour l'insertion par, au minimum, dix répondants sur treize.

Eléments déterminants lors du recrutement, par ordre d'importance (de 1 à 6)
Avis du panel Employeurs



Pour le panel Employeurs, trois éléments sont pointés en tête de liste des facteurs pris en compte lors du recrutement. En premier lieu, les compétences comportementales, qui sur une échelle de « 1 à 6 », sont classées en première et deuxième position par sept répondants. La polyvalence et l'expérience sont également deux éléments importants à prendre en compte lors d'un recrutement. En effet, respectivement six et cinq répondants les classent en première et deuxième position.

Les compétences techniques semblent être un élément moins déterminant pour le recrutement ; seuls trois répondants classent ce critère dans les deux premiers éléments déterminants lors d'un recrutement.

Enfin, la mobilité et les aides à l'emploi semblent être des éléments peu décisifs lors des recrutements aux yeux de notre panel Employeurs. Ainsi, être en possession d'un permis de conduire n'a été cité qu'à une seule reprise dans les deux premiers éléments déterminants lors d'un recrutement. L'impact des aides à l'emploi est encore moindre ; en effet, neuf répondants du panel Employeurs placent cet indicateur en bas du classement des éléments à prendre en compte dans le recrutement des candidats.

Analyse transversale

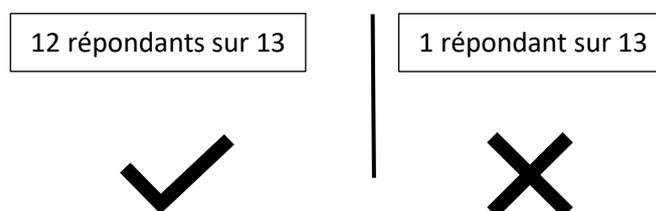
Les deux panels sont sur la même ligne pour citer les compétences comportementales au premier rang des éléments déterminants pour le recrutement. L'importance de l'expérience et le faible impact des compétences techniques sont également des éléments qui semblent faire consensus.



Par contre, le panel Employeurs met nettement plus en évidence le critère « polyvalence », ce qui peut également sous-tendre un certain niveau de compétences techniques attendu.

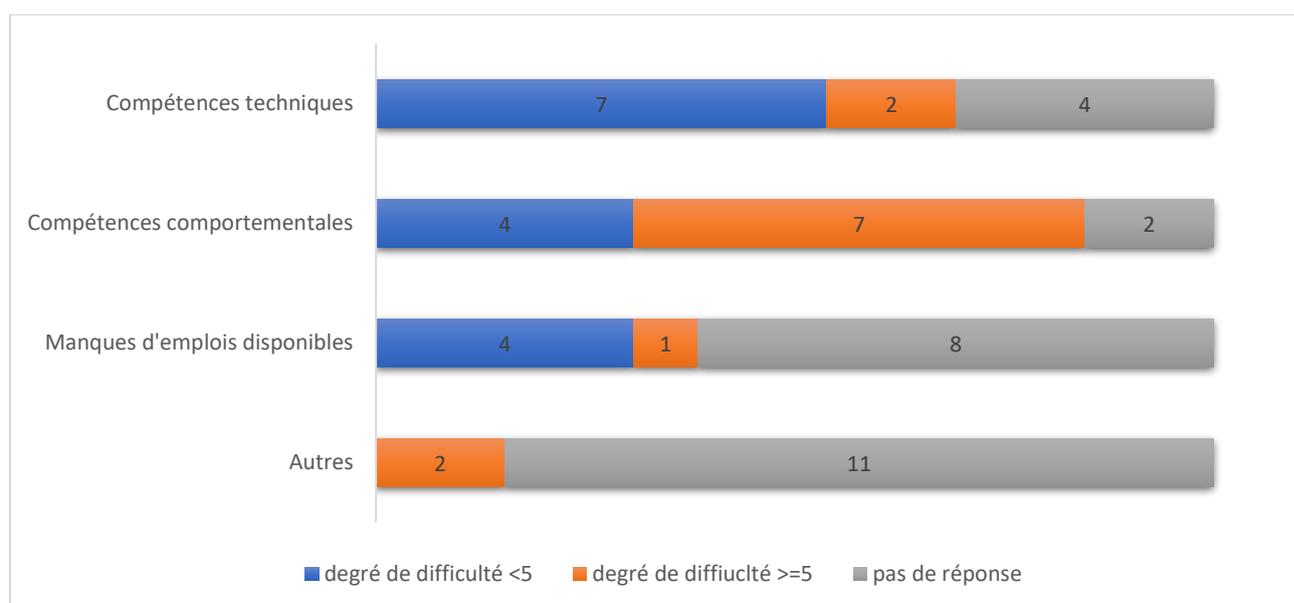
2.5. Difficultés d'insertion ou de recrutement

Difficultés d'insertion des candidats Avis du panel Enseignement/Formation



Le panel de répondants Enseignement/Formation constate majoritairement (douze répondants sur treize) que les élèves/stagiaires rencontrent des difficultés d'insertion dans l'emploi à l'issue de leur formation.

Types de difficultés rencontrées lors de l'insertion Avis du panel Enseignement/Formation



Les répondants pointent les compétences comportementales et les compétences techniques comme les raisons qui peuvent expliquer les difficultés rencontrées lors de l'insertion dans l'emploi. Les manquements au niveau des compétences comportementales sont assez largement pointés comme la principale raison qui expliquerait les difficultés rencontrées lors d'un recrutement. Sept répondants ont ainsi attribué une note supérieure ou égale à 5 à la difficulté. Les compétences techniques paraissent moins problématiques au regard des scores attribués par les répondants du panel Enseignement/Formation. Sept répondants ont attribué une note inférieure à 5, sur une échelle de 1 à 10, à la difficulté.

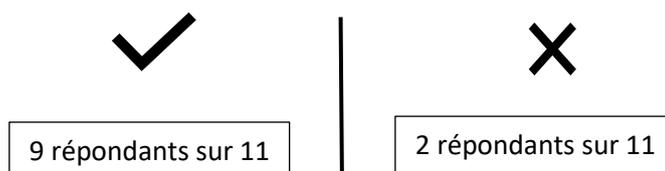
Le manque d'emplois disponibles ne semble pas être la raison principale des difficultés d'insertion à la sortie des parcours de formation. Si cinq répondants ont pointé le manque d'emplois disponibles,

cette difficulté n'est pas perçue comme prioritaire. En effet, quatre répondants attribuent un score inférieur à cinq à la difficulté.

Par ailleurs, deux répondants ont identifié comme autres difficultés rencontrées par les stagiaires dans l'insertion à l'emploi, l'absence de permis de conduire et le manque d'emploi de qualité (conditions de travail et/ou salariales).

Difficultés de recrutement des profils recherchés

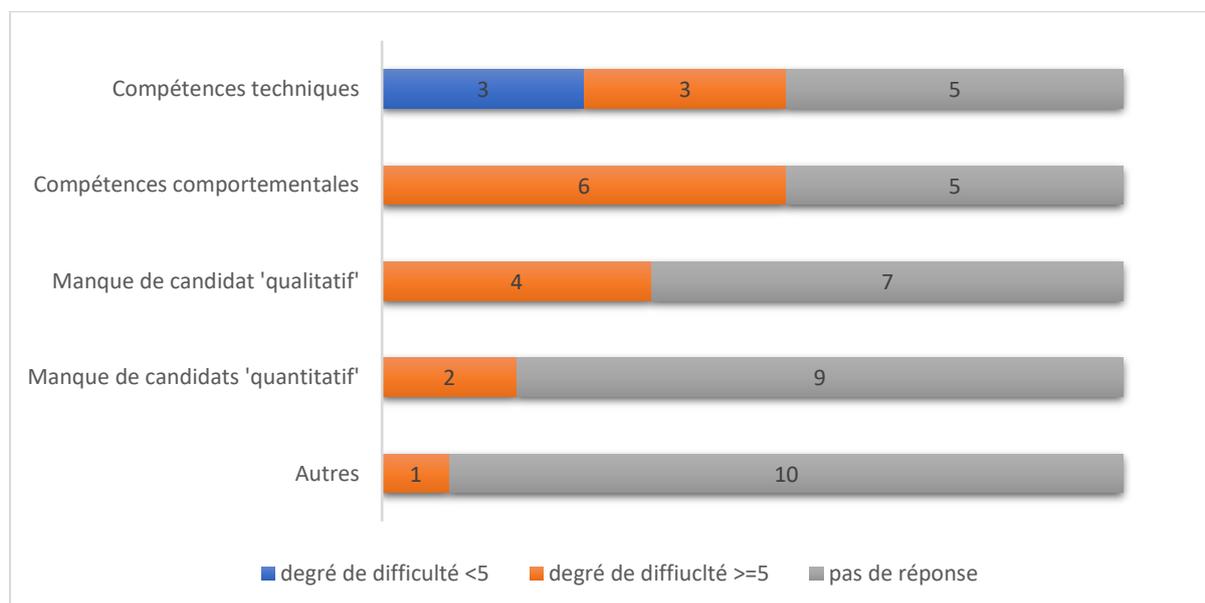
Avis du panel Employeurs



Les employeurs interrogés déclarent, en majorité (neuf sur onze), rencontrer des difficultés de recrutement des profils recherchés. Sur une échelle de 1 à 10, les répondants qui rencontrent ces difficultés attribuent un degré d'intensité supérieur ou égal à 5.

Types de difficultés rencontrées lors du recrutement

Avis du panel Employeurs



Les 2 principales difficultés de recrutement citées par le panel Employeurs sont liées aux compétences comportementales et aux compétences techniques.

A l'analyse, ce sont cependant les compétences comportementales qui apparaissent nettement plus impactantes. D'abord parce qu'elles sont exprimées avec un degré d'intensité supérieur par rapport aux compétences techniques ; ensuite parce que certaines difficultés citées concernant le manque qualitatif de candidats (« Manque de candidats valables » ; « Un candidat courageux/ponctuel/avec

une bonne présentation, ça suffit, » ...) peuvent être rattachées à des manquements au niveau des compétences comportementales attendues.

Si le manque de candidats est mis en avant par le panel Employeurs, il s'agit davantage d'un constat qualitatif que quantitatif comme déjà précisé ci-dessus.

Enfin, un répondant a également soulevé l'absence de permis de conduire comme autre difficulté rencontrée lors des recrutements.

Analyse transversale



Les 2 panels sont également sur la même longueur d'ondes en ce qui concerne les difficultés d'insertion et recrutement. Les éléments quantitatifs, manque d'emplois d'un côté, manque de candidats de l'autre, ne sont pas mis en évidence. Ce sont les compétences comportementales qui sont citées au premier plan et de manière significative. Les compétences techniques sont également citées mais dans une moindre mesure.

2.6. Ouvrier de la maçonnerie ... un métier d'avenir

Enjeux à venir pour le métier d'ouvrier de la maçonnerie Avis du panel Enseignement/Formation

12 répondants sur 13



1 répondant sur 13



Le métier d'ouvrier en maçonnerie est un métier, pour lequel douze répondants du panel Enseignement/Formation identifient des enjeux d'avenir. Selon eux, cette vision est également partagée par les stagiaires. En effet, neuf interlocuteurs déclarent que leurs stagiaires dans la filière « ouvrier en maçonnerie » sont conscients de s'insérer dans un métier d'avenir. Pour certains répondants des explications doivent être fournies aux élèves/stagiaires afin de mieux comprendre les enjeux d'avenir du métier.

Enjeux à venir pour le métier d'ouvrier de la maçonnerie
Avis du panel Employeurs

9 répondants sur 11



2 répondants sur 11



Pour le panel Employeurs, neuf répondants sur onze identifient des enjeux d'avenir pour le métier d'ouvrier en maçonnerie. En effet, selon leurs témoignages d'experts de terrain, ils déclarent qu'on aura toujours besoin de maçons malgré l'impact du numérique et des nouvelles technologies sur le secteur et le métier, « la machine ne remplacera jamais l'homme ».

Deux répondants ne classent pas le métier d'ouvrier en maçonnerie comme métier d'avenir. Ils estiment d'une part, qu'il est difficile de trouver un bon maçon et d'autre part que le métier ne va pas évoluer.



Analyse transversale

Les 2 panels sont d'accord pour désigner le métier d'ouvrier en maçonnerie comme un métier d'avenir. Beaucoup de répondants dans les deux panels témoignent qu'on aura toujours besoin de personnes qui connaissent le métier de maçon même avec l'arrivée de nouvelles technologies.



3. La formation – Aspects techniques

3.1. Maîtrise des compétences techniques

Compétences techniques acquises en fin de parcours d'enseignement/formation

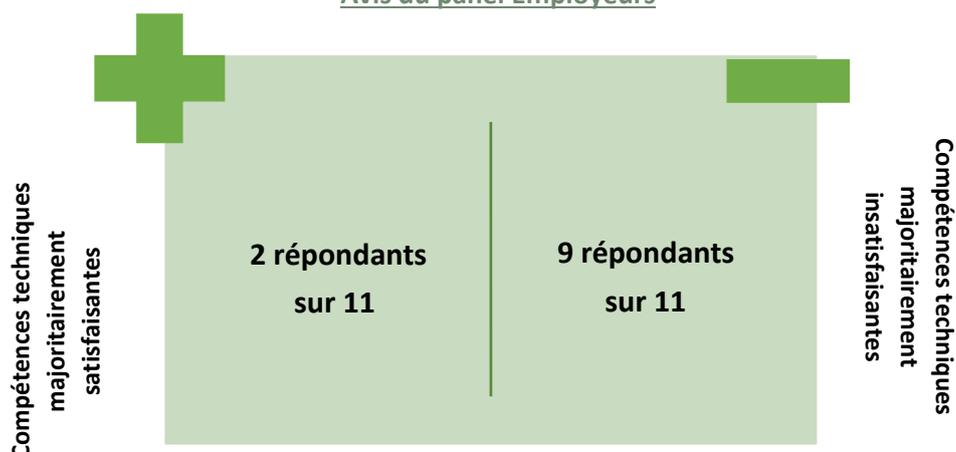


L'ensemble des interlocuteurs composant le panel Enseignement/Formation estiment que les élèves/stagiaires disposent des compétences techniques minimum requises pour entrer dans la vie active. En effet, sur une échelle de 1 à 10, les treize répondants ont attribué une note supérieure ou égale à six à la question.

Dans l'esprit des répondants, il s'agit cependant des compétences techniques de base qui devront nécessairement être complétées par un apprentissage en entreprises. Ils mettent notamment en avant la notion incontournable du rendement qui ne peut s'acquérir que sur le terrain. Des aides à l'emploi pour les employeurs pourraient permettre de compenser ce déficit de rendement des jeunes issus de l'enseignement et de la formation et favoriser leur engagement.

Une grande majorité des répondants, à savoir neuf sur treize, considèrent que les attentes des entreprises par rapport à la maîtrise des compétences techniques à la sortie de la formation ou de l'école sont trop importantes. Ils sont néanmoins conscients de ne pas toujours pouvoir former comme les entreprises le souhaiteraient (manque de moyens, de temps, etc.) et mettent en avant le renforcement des périodes de stages en entreprise comme une solution à ce problème.

Evaluation des compétences techniques des stagiaires
Avis du panel Employeurs



L'ensemble des répondants du panel Employeurs estime que des difficultés sont rencontrées par rapport à la maîtrise des compétences techniques des candidats à l'issue de leur parcours de scolaire ou de formation.

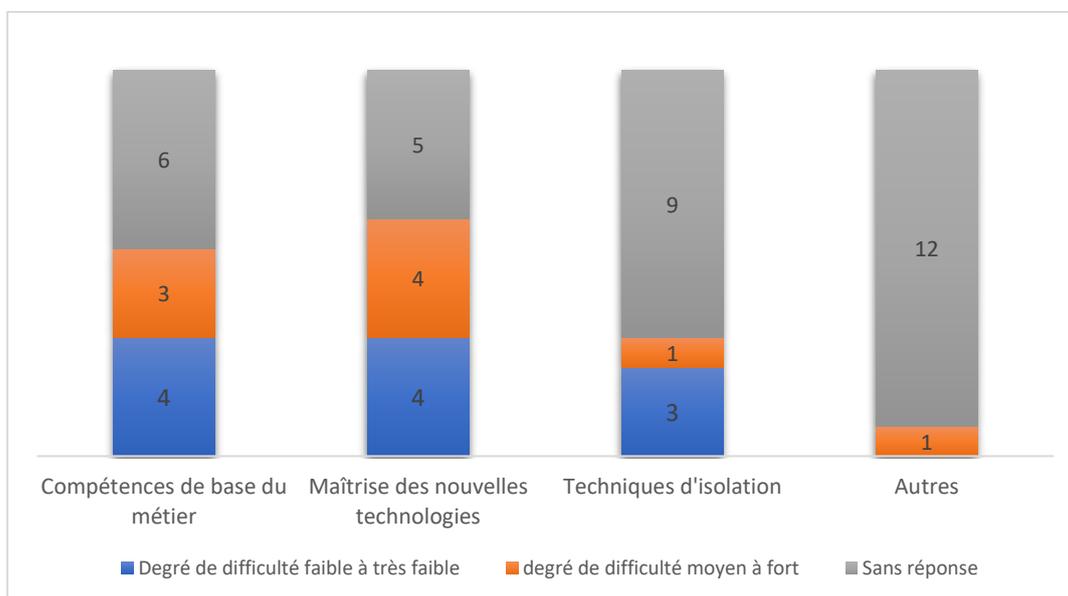
Pour 9 répondants sur 11, le niveau de maîtrise des compétences techniques est majoritairement insatisfaisant. Seuls deux répondants sont globalement satisfaits du niveau de maîtrise des compétences techniques à l'issue de la formation.

À noter que les interlocuteurs qui expriment une insatisfaction le font avec une intensité forte à très forte. Sur une échelle de 1 à 10, huit répondants ont attribué un degré de difficulté supérieur ou égal 7. Les répondants du panel Employeurs justifient leur perception en précisant que les candidats sortant de formation ou de l'école reçoivent des formations peu qualifiantes. Certains mettent en cause la qualité des enseignants/formateurs (manque de formation, de remise à niveau des compétences, de capacité à transmettre l'amour du métier). D'autres répondants mentionnent le décalage subsistant entre la réalité de terrain et les programmes de formation, et pointent notamment les périodes trop réduites de stages sur chantier.

Relevons enfin l'avis divergent des représentants des organisations syndicales qui indiquent que les entreprises ont tendance à vouloir un rendement immédiat d'un jeune sortant de l'école ou d'une formation alors que celui-ci a besoin d'un temps d'adaptation. Ils estiment que, notamment dans le métier d'ouvrier en maçonnerie, l'école apporte les bases et le travail s'apprend sur le terrain.

3.2. Difficultés rencontrées par rapport aux compétences techniques

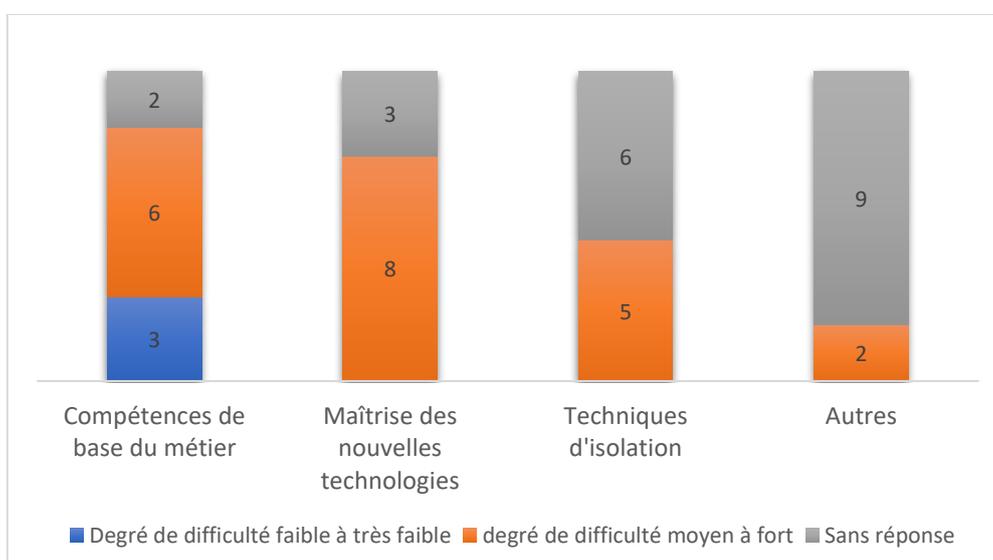
Nature des difficultés rencontrées par rapport aux compétences techniques Avis du panel Enseignement/Formation



A des degrés de perception différents, huit interlocuteurs du panel Enseignement/Formation estiment que la maîtrise des nouvelles technologies fait défaut, suivi des compétences de base du métier, pointées par sept répondants. Ils expliquent que le métier évolue rapidement en matière de nouvelles technologies et que les moyens financiers leur manquent pour permettre aux organismes d'enseignement et de formation de rester à la page.

Enfin, un répondant avance un autre élément en évoquant les difficultés liées à la maîtrise du fonctionnement des grosses machines, des gros outillages de chantier dont le maniement peut difficilement être abordé en centre de formation.

Nature des difficultés rencontrées par rapport aux compétences techniques Avis du panel Employeurs



Les employeurs interrogés ont identifié la nature des difficultés rencontrées par rapport aux compétences techniques attendues d'un futur candidat ouvrier en maçonnerie.

Relevons que le panel Employeurs classe au premier rang des difficultés, en nombre de citations, les lacunes liées à la maîtrise des compétences techniques de base du métier.

Le manque de maîtrise des nouvelles technologies est ensuite cité par huit répondants. Notons que pour cette difficulté, les huit répondants évaluent le degré de la difficulté rencontrée supérieur ou égal à 5, soit un degré de difficulté moyen à fort.

Enfin, deux répondants mettent en évidence deux autres difficultés rencontrées par rapport aux compétences techniques qui relèvent sans doute davantage du registre des compétences de base du métier ou des aptitudes comportementales : la précision/rigueur que nécessite le métier mais également la capacité d'adaptation immédiate au travail demandé.

Analyse transversale

Pour ce qui concerne la maîtrise des compétences techniques, les deux panels semblent avoir une analyse totalement opposée.



Derrière ce constat brut, les échanges qualitatifs avec les répondants mettent en évidence une vision beaucoup plus partagée de la réalité de terrain. Les résultats reflètent donc davantage une perception fondamentalement différente des missions de chacun :

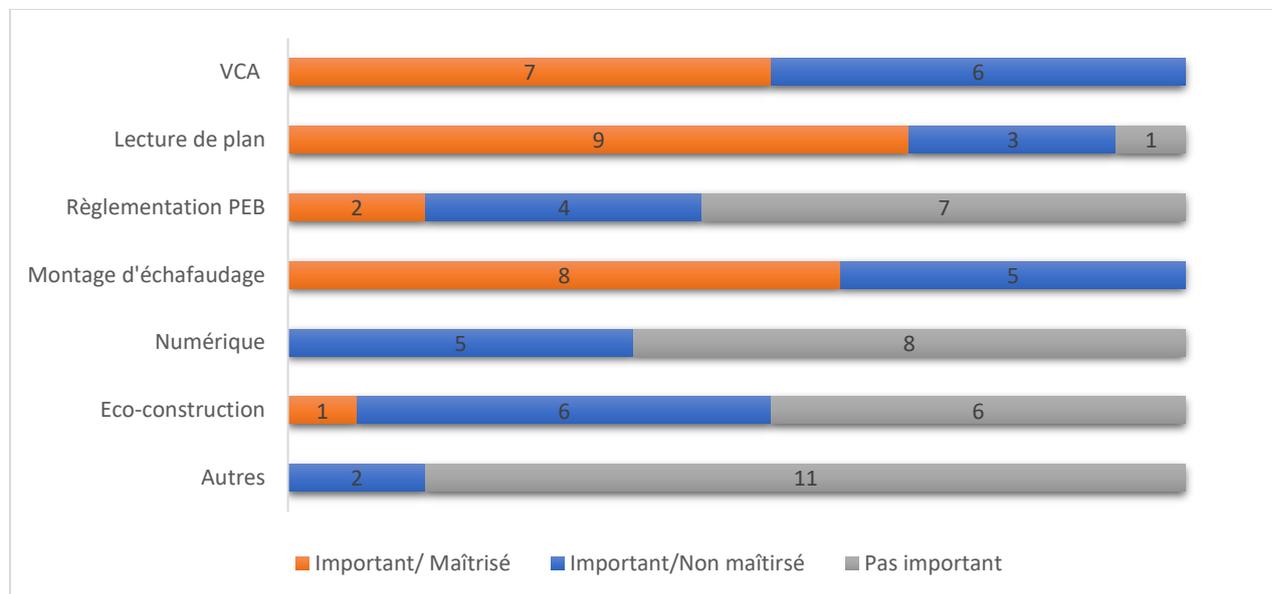
- Le panel Enseignement/Formation considère que son rôle est d'assurer la formation technique de base et qu'il le fait correctement. À charge ensuite de l'entreprise de compléter l'apprentissage sur le terrain. (A noter que cette vision est partagée par les représentants des syndicats).
- Le panel Employeurs attend, pour sa part, des personnes vite et complètement employables lors du recrutement.

Si les deux panels s'accordent donc sur le faible rendement d'un jeune sorti de formation/école par rapport à un ouvrier qualifié, les solutions avancées pour résoudre le problème divergent souvent. Un consensus se dégage néanmoins par rapport à la nécessité d'augmenter le nombre de périodes de stage pour acquérir de l'expérience sur le terrain.

Enfin, pour ce qui concerne la nature des difficultés rencontrées, et au-delà des compétences techniques de base du métier, c'est notamment la maîtrise des nouvelles technologies qui est mise en avant par les deux panels, avec un manque de moyens ou de volonté, c'est selon, pour s'y adapter.

3.3. Compétences techniques complémentaires

Compétences techniques complémentaires importantes pour les employeurs Avis du panel Enseignement/Formation



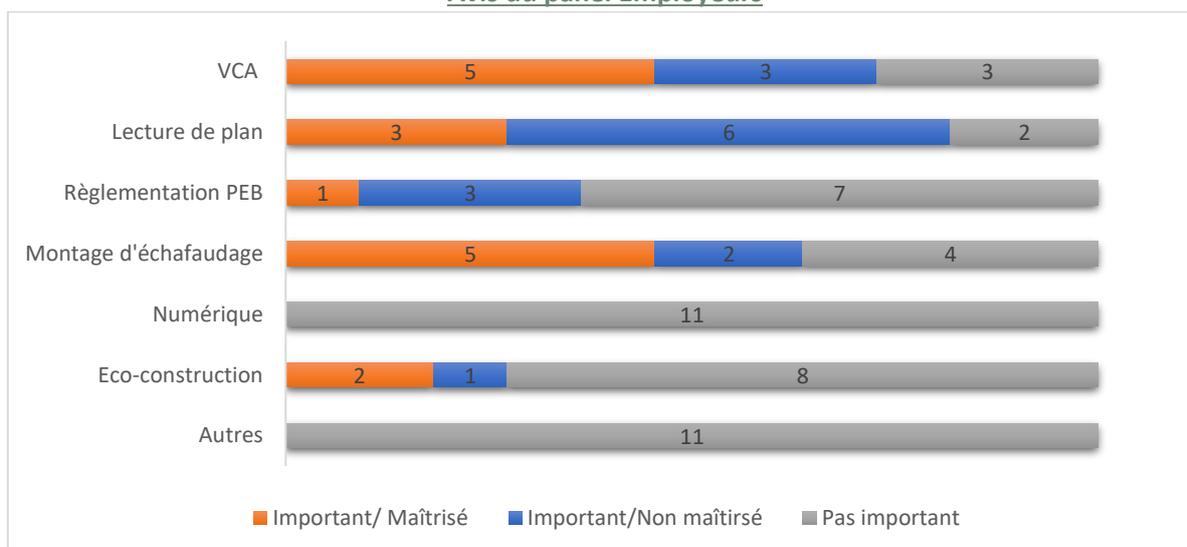
Sur base de l'analyse des offres d'emploi diffusées par Le Forem, l'Instance Bassin EFE Hainaut-Centre a testé auprès du panel Enseignement/Formation, la pertinence de certaines compétences techniques complémentaires qui semblent apparaître régulièrement dans les profils recherchés par les employeurs.

A l'exception des compétences du numérique, toutes les compétences complémentaires, repérées dans les opportunités d'emploi, sont considérées comme importantes par plus de la moitié des répondants. Les compétences « VCA », « montage d'échafaudage » et « lecture de plan » sont quasi unanimement reconnues comme déterminantes par le panel Enseignement/Formation avec une part majoritaire des répondants qui considèrent que ces compétences sont maîtrisées par les élèves/stagiaires.

En revanche, les compétences « réglementation PEB », « écoconstruction » et « numérique » identifiées comme compétences complémentaires importantes par au moins cinq répondants sur treize ne semblent être que peu (ou pas) maîtrisées.

Deux interlocuteurs ont, par ailleurs, identifié deux autres compétences qui semblent importantes et non maîtrisées par les stagiaires ; il s'agit des traitements des déchets et de la maîtrise des nouveaux matériaux.

Compétences techniques complémentaires importantes pour les employeurs Avis du panel Employeurs



Comme pour le panel Enseignement/Formation, l'Instance Bassin EFE Hainaut-Centre a soumis au panel Employeurs, la pertinence de certaines compétences techniques complémentaires.

Les employeurs interrogés sont d'accord sur l'importance de maîtriser les compétences VCA, la lecture de plan et le montage d'échafaudage. En effet, au moins sept répondants ont identifié ces trois compétences comme importantes.

En termes de maîtrise de ces trois compétences déterminantes, seule la lecture de plan semble faire défaut chez les candidats. Concernant la maîtrise de la compétence VCA, les répondants ont précisé que cette compétence reste complémentaire et non obligatoire. Elle ne représente pas un frein à l'embauche.

A noter également, que les compétences « réglementation PEB » et « co-construction » semblent peu importantes, et la maîtrise du numérique pas du tout importante, pour les répondants.

Aucune autre compétence complémentaire n'a été mise en évidence par les employeurs.



Analyse transversale

Les deux panels, Enseignement/Formation et Employeurs, se rejoignent globalement sur les trois compétences complémentaires les plus déterminantes : VCA, Montage d'échafaudage et Lecture de plan, même si elles paraissent plus importantes pour le panel Enseignement/Formation. Ces trois compétences complémentaires déterminantes sont également les plus maîtrisées par les candidats selon les deux panels, excepté pour la lecture de plan pour laquelle le panel Employeurs pointe assez majoritairement un manque de maîtrise.

Les compétences PEB, écoconstruction et numérique, pourtant généralement citées comme des enjeux d'avenir pour le secteur de la construction, semblent des éléments peu déterminants, surtout pour le panel Employeurs. Elles sont globalement considérées comme peu ou pas maîtrisées par le panel Enseignement/Formation.

3.4. Evolution du métier d'ouvrier en maçonnerie

Ressenti des répondants

- **Panel Enseignement/Formation**

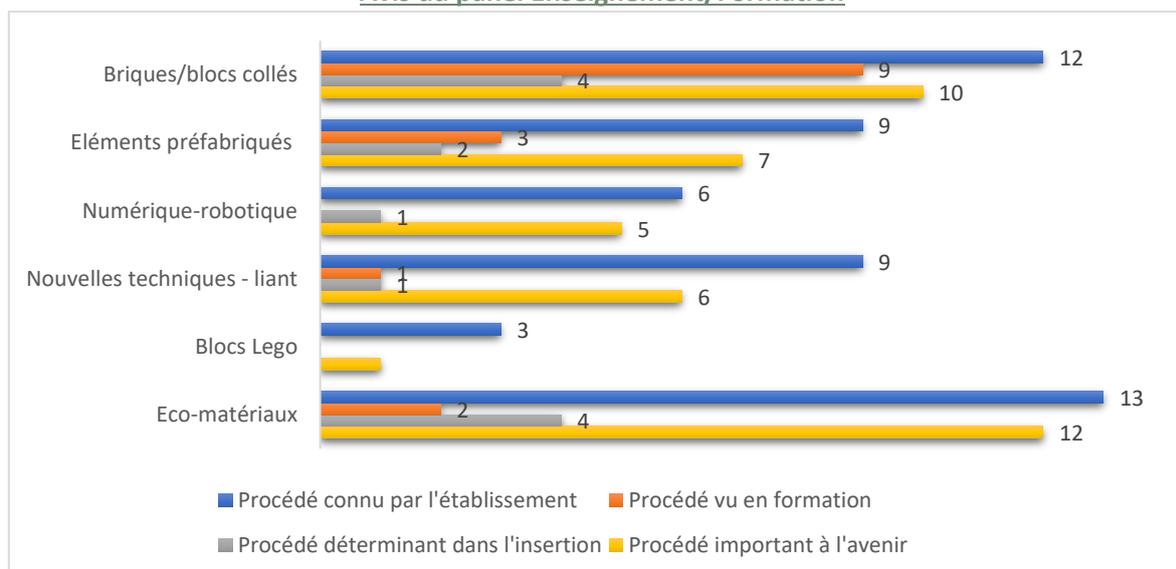
L'ensemble du panel Enseignement/Formation affirme que le métier d'ouvrier en maçonnerie est en pleine évolution. Parmi les évolutions, les répondants ont identifié l'utilisation de nouveaux matériaux de construction et les nouvelles techniques de construction, difficiles parfois à suivre. Les répondants évoquent, notamment, l'évolution des techniques d'isolation en accord avec les nouvelles normes PEB, l'écoconstruction et la construction de maisons passives, dans le respect de l'environnement et du développement durable. Certains répondants ont également mentionné l'évolution technologique comme facteur influençant le métier comme, par exemple, l'intégration de nouveaux processus de conception tels que le BIM.

- **Panel Employeurs**

L'ensemble des répondants du panel Employeurs pointe une évolution certaine du secteur de la construction en général et plus spécifiquement pour le métier d'ouvrier en maçonnerie ; les nouvelles techniques de construction et les nouveaux matériaux auront une influence très forte. En termes de nouvelles exigences techniques, les répondants identifient notamment, l'isolation thermique et la résistance au feu. Le préfabriqué prend également une place importante dans le secteur mais un répondant précise que bien souvent le travail est effectué par des sociétés étrangères.

3.5. Nouvelles techniques de construction

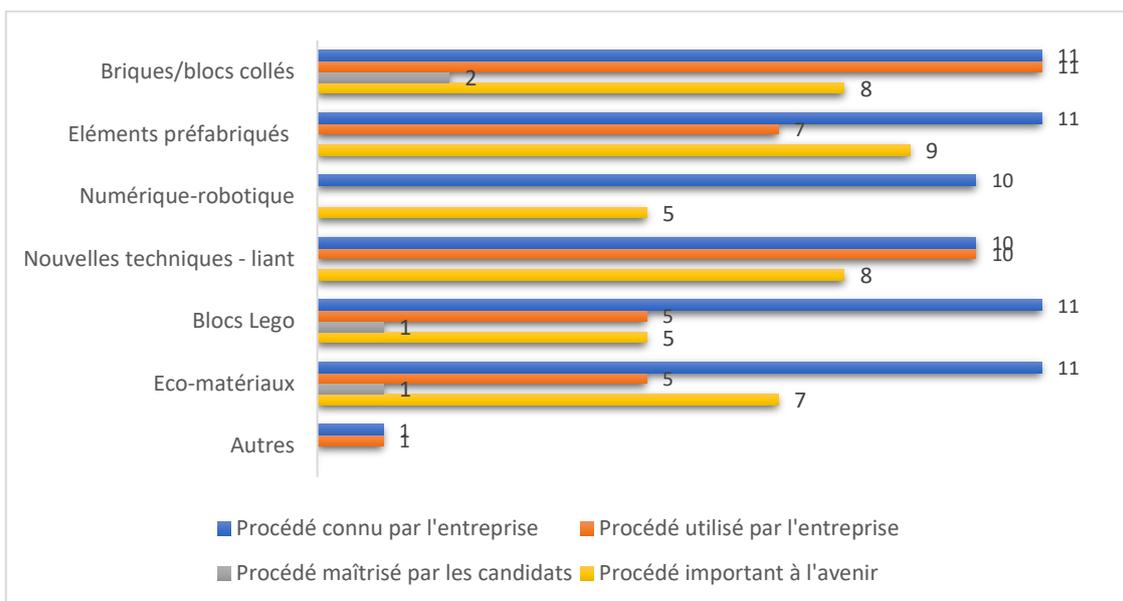
Nouvelles techniques de construction liées au métier d'ouvrier en maçonnerie Avis du panel Enseignement/Formation



Six nouvelles techniques de construction ont été soumises au panel Enseignement/Formation. Seule la technique de construction par blocs Lego ne semble pas être connue des répondants. Les autres techniques sont connues par les établissements scolaires et de formation mais ne sont pas vraiment considérées comme déterminantes dans l'insertion des candidats.

Quasi toutes ces nouvelles techniques sont perçues par les répondants du panel Enseignement/Formation comme des enjeux d'avenir dont notamment les éco-matériaux et les briques/blocs collés, sauf les blocs Lego. Pourtant, à l'exception de la technique par briques/blocs collés qui semble être intégrée dans les programmes de formation pour une grande partie des répondants, les autres techniques citées ne sont pas ou peu vues en formation.

Nouvelles techniques de construction liées au métier d'ouvrier en maçonnerie Avis du panel Employeurs



Dans l'ensemble, les nouvelles techniques de construction sont connues par tous les répondants mais ne sont pas pour autant utilisées sur le terrain.

Les briques/blocs collés et les nouvelles techniques « liant » (deux procédés qui vont de pair) sont très majoritairement utilisées par les entreprises. Pourtant, selon le panel, ces techniques sont peu ou pas maîtrisées par les candidats aux emplois à pourvoir.

A part le numérique qui n'est absolument pas utilisé comme nouvelle technique, quelques répondants déclarent utiliser les techniques de construction de préfabriqué, par blocs Lego et éco-matériaux.

Toutes les nouvelles techniques évoquées sont globalement considérées par une majorité de répondants comme importantes pour l'avenir, à l'exception des blocs Lego et le numérique.

Par contre, leur vision du niveau de maîtrise de ces nouvelles techniques par les candidats est assez interpellante. Seuls deux répondants ont déclaré que les candidats maîtrisent la technique des briques/blocs collés et un répondant estime que les candidats maîtrisent les éco-matériaux et les blocs Lego.

Enfin le numérique-robotique qui paraît présenter des enjeux pour l'avenir du métier et du secteur n'est pourtant pas une priorité des employeurs. En effet, comme déjà souligné précédemment, aucun répondant ne déclare utiliser ce procédé qui est toutefois connu de tous.

Analyse transversale



Les deux panels, Enseignement/Formation et Employeurs, se rejoignent globalement sur l'importance de ces nouvelles techniques pour l'avenir. Le numérique et les blocs Lego sont cependant nettement moins cités.

Alors que la plupart des procédés semblent déjà largement utilisés par les entreprises, comme notamment briques/blocs collés et nouvelles techniques de « liant », le panel Enseignement/Formation n'identifie pas de réels enjeux pour l'insertion à court terme des candidats.

Enfin, le faible niveau d'intégration de ces nouvelles techniques dans les programmes de formation et l'absence de maîtrise des candidats, avec notamment une vision sans concession du panel Employeurs, sont interpellants par rapport à des compétences considérées déterminantes pour l'avenir.

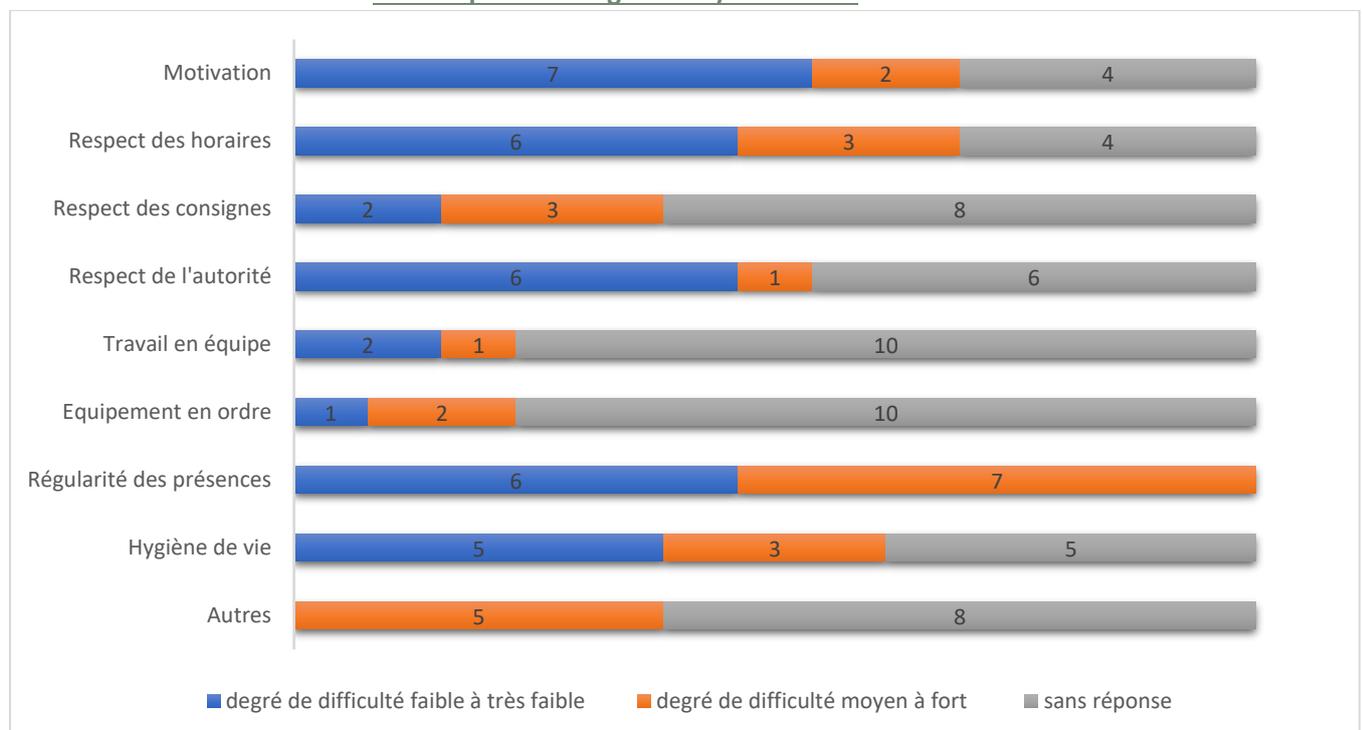
4. La formation - Compétences comportementales

4.1. Panel Enseignement/Formation

Le métier d'ouvrier en maçonnerie nécessite des compétences techniques mais également des compétences liées au savoir-être. Bien conscient de l'importance des compétences liées au savoir-être, l'ensemble des établissements composant le panel Enseignement/Formation estime que celles-ci sont aussi importantes (huit répondants sur treize) voir plus importantes (cinq répondants sur treize) que les compétences liées au savoir-faire.

A des degrés différents, tous les répondants déclarent rencontrer des difficultés sur les compétences comportementales des stagiaires.

Nature des difficultés pour les compétences comportementales
Avis du panel Enseignement/Formation



Dans le cadre des compétences comportementales, la régularité des présences est la difficulté citée par tous les répondants du panel Enseignement/Formation. Sur une échelle de 1 à 10, sept répondants évaluent le degré de cette difficulté supérieur ou égal à 5, soit un degré de difficulté moyen à fort. Faire évoluer les approches pédagogiques, former/enseigner autrement, est un enjeu souvent mis en avant dans les échanges par nos interlocuteurs par rapport à cette difficulté.

Une grande partie des répondants ont également identifié la motivation, l'hygiène de vie et le respect des horaires comme difficultés rencontrées auprès des stagiaires. Néanmoins, les répondants n'identifient pas ces trois compétences comportementales comme particulièrement déterminantes. Sur une échelle de 1 à 10, au moins cinq répondants évaluent que le degré de ces difficultés est inférieur à 5, soit un degré de difficulté faible à très faible.

À noter que plusieurs répondants soulignent que c'est principalement au moment de la confrontation à la réalité de terrain, sur le chantier, que ces difficultés vont générer des ruptures et des abandons.

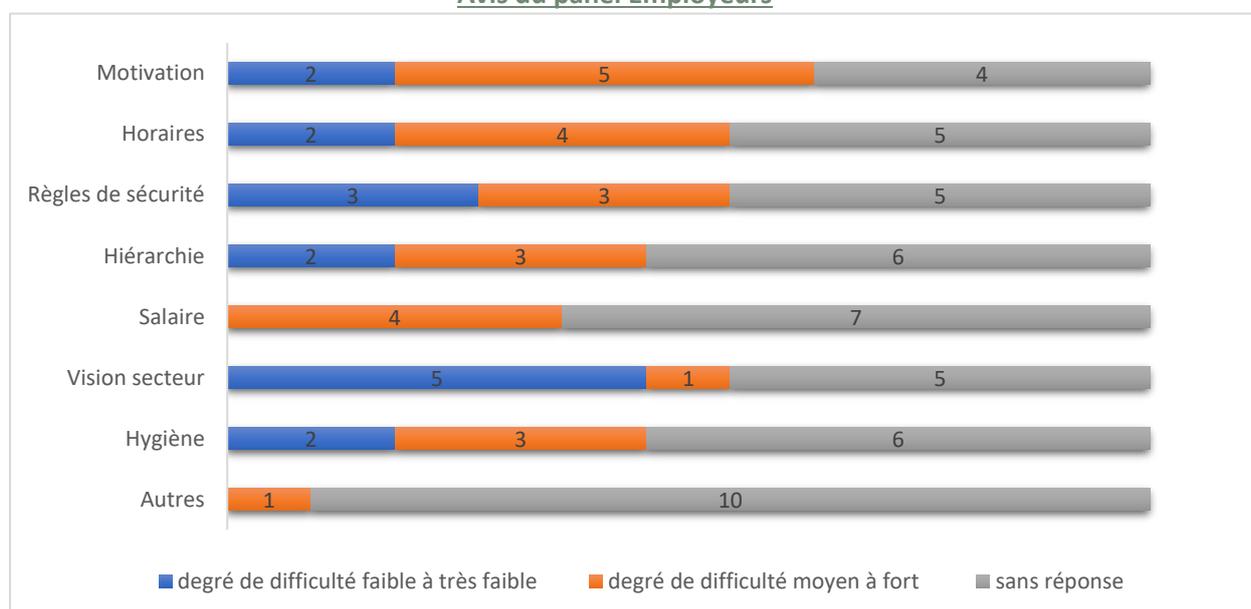
Enfin, cinq répondants ont signalé d'autres difficultés rencontrées auprès des stagiaires, qui relèvent davantage d'enjeux sociaux ou sociétaux : les problèmes sociaux, les problèmes d'éducation, la valeur travail qui n'est plus présente, un système éducatif qui n'est plus en adéquation avec la jeunesse actuelle.

4.2. Panel Employeurs

En cohérence avec le panel Enseignement/Formation, l'ensemble des employeurs composant le panel Employeurs pointe l'importance des compétences liées au savoir-être. Huit répondants sur onze estiment que celles-ci sont aussi importantes voir plus importantes (pour trois répondants) que les compétences liées au savoir-faire.

A des degrés différents, tous les répondants déclarent rencontrer des difficultés sur les compétences comportementales des candidats à l'embauche.

Nature des difficultés pour les compétences comportementales
Avis du panel Employeurs



Pour le panel Employeurs, c'est une la motivation qui est pointée au premier rang des difficultés rencontrées tant en termes de nombre de citations que de degré d'intensité.

A l'analyse des échanges avec les répondants, des notions qui peuvent être rattachées à la vision/la perception du secteur sont notamment citées : mauvaise connaissance des conditions de travail, peu d'acquisition des valeurs de la construction (travail bien fait, conscience professionnelle, satisfaction du client et du patron, ...)

A ce niveau, les répondants mettent également en avant des problèmes sociétaux, générationnels : les jeunes candidats veulent tout et tout de suite tant par rapport à la place dans la hiérarchie qu'au niveau salarial.

Ensuite, ce sont les difficultés relatives au respect des règles qui sont mises en avant par le panel Employeurs. Six répondants ont ainsi identifié le respect des horaires et des règles de sécurité comme difficultés rencontrées par les candidats à l'embauche. Sur une échelle de 1 à 10, respectivement quatre et trois répondants évaluent le degré de ses difficultés supérieur ou égal à 5, soit un degré de difficulté moyen à fort.



Analyse transversale

Les deux panels ont la même perception des compétences comportementales, qu'ils estiment au moins aussi importantes que les savoir-faire. Tous les répondants indiquent également que ces compétences comportementales posent problème dans le chef des élèves/stagiaires et des candidats à l'emploi.

Pour le panel Enseignement/Formation, la régularité des présences est la difficulté unanimement mise en évidence.

La motivation est la difficulté sur laquelle les deux panels se rejoignent ; il s'agit par ailleurs de la première difficulté citée par le panel Employeur.

Celui-ci avance également une série d'éléments qui traduisent une mauvaise vision/perception/connaissance du secteur par les candidats. Le respect des règles (politesse, autorité, de savoir vivre ensemble) est également une difficulté qui est rencontrée des deux côtés de la barrière.

Enfin, les deux panels justifient également les difficultés rencontrées au niveau des compétences comportementales par des arguments d'ordre sociétal ou générationnel.

5. Stages

5.1. Avis du panel Enseignement/Formation

5.1.1. Accueil des candidats en stage - Avis du panel Enseignement/Formation

7 répondants sur 13



6 répondants sur 13



Six établissements déclarent rencontrer des difficultés pour placer les candidats en stage avec un degré de difficulté « moyen à fort » important pour quatre d'entre eux.

Les difficultés sont exprimées par les représentants de l'enseignement de Promotion sociale et de certains CISP et s'expliquent davantage par les caractéristiques de leur public-cible, plus difficile à placer en stage, que par un manque de places disponibles.

5.1.2. Satisfaction du stage - Avis du panel Enseignement/Formation

13 répondants sur 13



0 répondant sur 13



Tous les établissements composant le panel Enseignement/Formation sont pleinement satisfaits de la mise en stage en entreprise des stagiaires.

5.1.3. Engagement au terme du stage (cursus formation/scolaire terminé) - Avis du panel Enseignement/Formation

13 répondants sur 13



0 répondant sur 13



Tous les répondants composant le panel Enseignement/Formation estiment que l'engagement au terme du stage est une réalité, ils l'expriment cependant avec des degrés d'intensité différents.

Le contraste entre certains répondants est en effet assez flagrant. Ainsi, l'enseignement de plein exercice et la promotion sociale attribuent des notes très faibles, des cotes de 1-2 sur une échelle de 10 alors que l'alternance (CEFA et IFAPME) exprime des intensités très élevées, 7-8 sur une échelle de 10. Ces derniers évoquent le fait que le stage est plus long et se fait tout au long de l'apprentissage. Par ce fait, les stagiaires ont plus l'opportunité d'être confrontés aux conditions de terrain et d'être mieux formés aux besoins spécifiques des patrons.

5.2. Avis du Panel Employeurs

5.2.1. Accueil des candidats en stage - Avis du panel Employeur

Accueil de stagiaires	Pas d'accueil de stagiaires	Sans avis
8 répondants sur 11	1 répondant sur 11	2 répondants sur 11

Deux répondants, les représentants des organisations syndicales et de l'intérim, n'ont pas d'avis sur le déroulement des stages puisque, de par la nature de leurs activités, ils ne sont pas amenés à accueillir des personnes en stage.

Un seul répondant n'accueille pas de stagiaire, il s'agit d'un indépendant travaillant seul qui déclare notamment ne pas disposer du temps nécessaire pour accompagner et former un jeune.

La grande majorité des entreprises de terrain du panel (8/9) déclarent accueillir des stagiaires issus de l'enseignement ou de la formation. La majorité d'entre eux font appel à des stagiaires provenant de l'enseignement ordinaire de plein exercice et en alternance ainsi que des stagiaires provenant d'un centre IFAPME.

5.2.2. Satisfaction du stage - Avis du panel Employeur

8 répondants sur 8



0 répondant sur 8



Les huit employeurs accueillant des personnes en stage sont tout à fait satisfaits de l'expérience « stage » avec un degré de satisfaction supérieur ou égal à 5.

Si les employeurs sont tout à fait acquis à l'intérêt de la formation sur chantier, ils sont néanmoins beaucoup moins positifs sur la manière dont les mises en stage s'opèrent. Comme déjà évoqué avant, c'est surtout la durée trop courte des stages qui est mise en avant.

Quelques employeurs déclarent ainsi ne prendre des personnes en stage que pour des formules longue durée.

5.2.3. Engagement au terme du stage (cursus formation/scolaire terminé) - Avis du panel Employeur

8 répondants sur 8



0 répondant sur 8



Les huit entreprises déclarent engager au terme du stage. Néanmoins la moitié a mis un degré faible (inférieur à 5 sur une échelle de 1 à 10).

Cinq répondants sur huit précisent en commentaire qu'ils n'engagent que les bons éléments repérés en stages et selon le besoin du moment de l'entreprise.

Analyse transversale



Les deux panels expriment globalement une vision très positive du stage qui permet de confronter les personnes formées à la réalité de terrain. Les éléments recueillis dans le cadre de notre enquête ne semblent pas indiquer qu'il existe une pénurie de places de stages mais plutôt des difficultés par rapport à certains publics, certaines formules de stage qui correspondent moins aux besoins des employeurs.

Les employeurs expriment davantage une insatisfaction par rapport aux modalités d'organisation des stages et principalement sur la durée des stages qu'ils estiment souvent trop courte.

L'engagement à l'issue du stage est perçu comme une réalité des deux côtés de la barrière mais avec des nuances différentes :

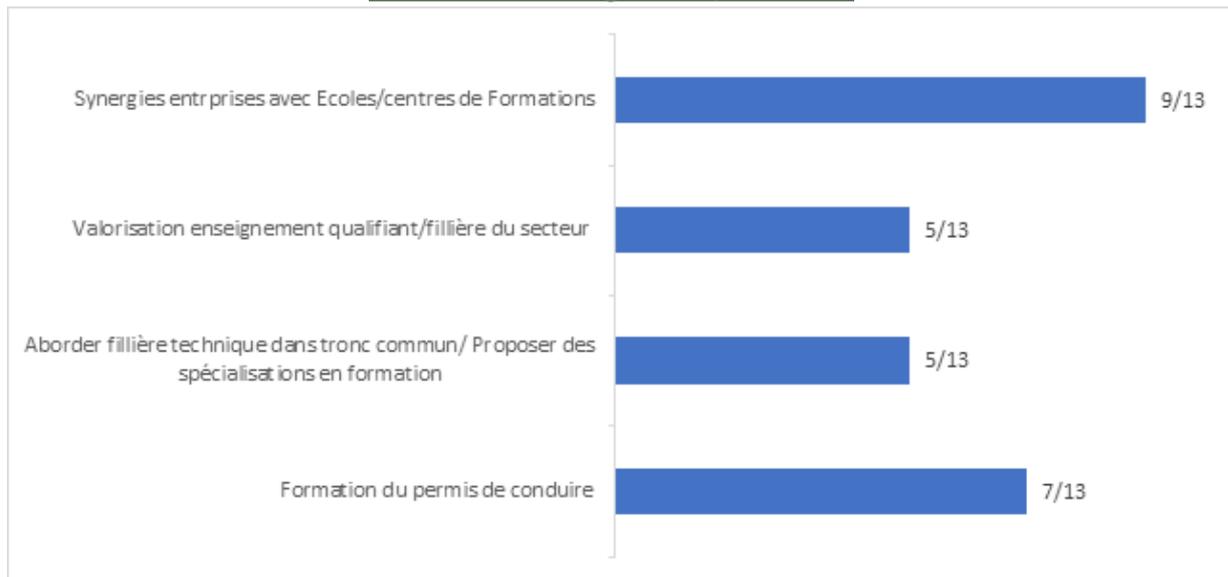
- Au niveau du panel Enseignement/Formation, il semble que les formules de stage de plus longue durée, en l'occurrence la formation en alternance, débouchent plus régulièrement sur des engagements.
- Le panel Employeurs souligne que les engagements se font en fonction de la qualité des stagiaires et des besoins du moment de l'entreprise.



6. Actions prioritaires

6.1. Actions à mettre en place pour améliorer les dispositifs locaux d'enseignement et de formation

Figure – Les pistes d'amélioration
Avis du Panel Enseignement/Formation



L'Instance Bassin EFE Hainaut-Centre avait suggéré ces quelques pistes d'amélioration lors des entretiens.

Les deux éléments qui semblent les plus pertinents pour ce panel sont :

- **Les synergies avec les entreprises** (notamment au niveau de l'implication dans les stages, de la détermination des contenus de formation en entreprise et de la cohérence avec les matières travaillées à l'école ou en centre de formation).
Neuf répondants demandent plus d'interactions sur les attentes de chacun en matière d'apprentissage. Ils veulent renforcer la connaissance mutuelle pour que chacun, formateurs et entreprises, se rende mieux compte des conditions de travail, des réalités et des besoins de l'autre.
- **L'obtention du permis de conduire pratique**
Sept répondants pointent que la formation du permis de conduire pratique (dans le cursus scolaire et/ou de formation) serait une vraie plus-value à l'insertion des jeunes (élèves et/ou stagiaires) pour le métier de maçon d'autant qu'il s'agit d'un sésame quasi indispensable pour l'accès à l'emploi dans le secteur de la construction.

Notons toutefois que la mobilité n'a pas été particulièrement mise en avant par les répondants dans le chapitre consacré aux éléments déterminants du recrutement (voir page 13), probablement parce qu'elle est considérée comme moins importante que les compétences comportementales et l'expérience.

Deux autres propositions ont été pointées par 5 répondants :

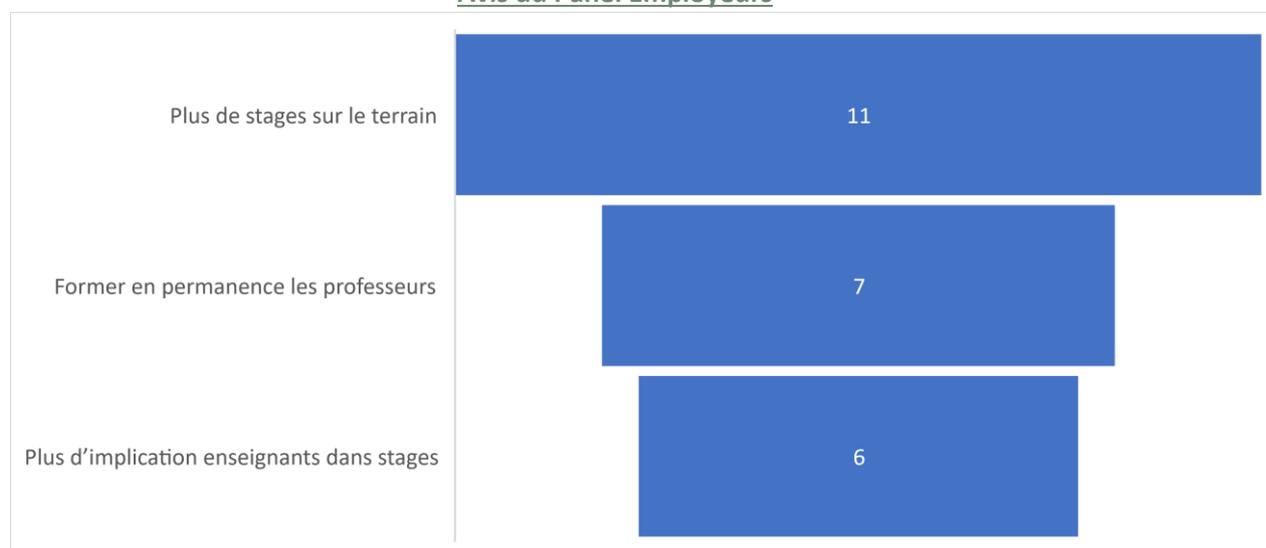
- **La valorisation de l'enseignement qualifiant/valoriser les filières de la construction**
Valoriser le métier de maçon est primordial pour la motivation des jeunes. Exemple notamment cité, celui de nos voisins français qui voient les maçons comme des artisans et qui diffusent la plus-value du métier via les médias.
- **Laisser le temps aux jeunes pour aborder plus de filières techniques pendant le tronc commun/ Proposer de nouvelles formations vers des spécialisations**
A ce niveau, les répondants insistent pour que cette découverte des métiers ne se fasse pas uniquement en vase clos mais aussi sur le terrain.

Enfin des répondants ont mis en avant d'autres pistes d'actions prioritaires comme :

- **Mettre en place plus de formations spécifiques**
Le permis cariste et les aspects sécurité au travail.
- **Recycler régulièrement les professeurs/formateurs**
Assurer la remise à niveau des professeurs en formation technique sur les nouvelles techniques et nouveaux apprentissages ciblés par la CPU car certains d'entre eux sont dans la même fonction depuis très longtemps.
- **Accentuer les collaborations avec les Centres de Compétence**

6.2. Actions prioritaires à mettre en place pour que les cursus d'enseignement et de formation correspondent davantage aux besoins des employeurs

**Figure - Les Pistes d'amélioration
Avis du Panel Employeurs**



L'Instance Bassin EFE Hainaut-Centre avait également suggéré ces pistes d'amélioration au Panel Employeurs.

À l'unanimité, c'est l'importance d'augmenter considérablement la période de stage qui est citée. Tous préconisent une durée de plus de 4 mois/an en stage. Pour le panel Employeurs, c'est sur chantier que l'on apprend les clés du métier, la pratique, les techniques du métier en situation réelle. Il faut laisser le temps au temps, à l'apprentissage, et les frais incombant à la mise en œuvre des stages plus longs devraient être pris en charge par l'Etat. Plusieurs insistent également sur l'importance de

prévoir une mise en situation réelle plus tôt dans le cursus, dès les premières étapes d'enseignement ou de formation.

Sept répondants sur onze pointent également la formation continue des professeurs comme action prioritaire. Ils soulignent l'impact potentiel sur la motivation des élèves/stagiaires susceptibles d'être davantage attirés par les nouvelles techniques.

Presque la moitié des répondants signale qu'il faudrait plus d'implication des enseignants dans les stages. En effet, les employeurs précisent que les enseignants doivent se rendre plus souvent sur les chantiers afin de se rendre compte, réellement, des attentes du terrain.

Les répondants ont également mis en évidence l'intérêt de valoriser le métier d'ouvrier en maçonnerie qui souffre d'une image négative : « *métier pouibelle* ». En lien avec cette idée, ils formulent la proposition d'**introduire des cours d'orientation** au sein du tronc commun afin de favoriser un choix de filière par affinité et non par relégation.

Enfin deux entreprises ont insisté sur l'importance de permettre aux personnes formées d'acquérir le **permis de conduire pratique** dans le cadre de leur formation car celui-ci est quasiment indispensable pour s'insérer dans le secteur.



7. Remarques complémentaires

7.1. Panel Enseignement/Formation

Pour trois CISP sur quatre, il faudrait renforcer les dispositifs d'aide à l'emploi auprès des petites entreprises pour encourager l'engagement de leurs stagiaires.

Des répondants ont proposé quelques pistes supplémentaires de manière isolée, telles que :

- Trouver des incitants pour faire évoluer le secteur vers le numérique ;
- Instaurer une formation d'engins de chantier ;
- Revoir le rôle de chacun (professeur, accompagnateur, employeur) afin de réorganiser le travail face au prescrit légal de la CPU ;
- Rester vigilant sur le manque de compétences de base et comportementales.

7.2. Panel Employeurs

Le panel Employeur a signalé deux facteurs importants supplémentaires.

Sept employeurs sur onze dénoncent **les charges patronales** de leur commission paritaire **trop élevées** comparé à d'autres dans le secteur construction. Ce qui entraîne un écart salarial entre le RIS et le salaire de base d'un maçon relativement faible et un rapport qualité (rendement)/prix (coûts patronaux) trop élevé. Cette réalité ne favorise pas l'engagement d'un jeune sorti de l'école ou d'une formation.

Au-delà du fait de demander une diminution des charges patronales, les employeurs ont avancé 3 pistes pour contrer ce phénomène :

1. Une nouvelle organisation des stages comme illustré dans le point ci-dessus ;
2. Procéder comme les Compagnons en France ;
3. Instaurer un système de parrainage légal au sein de l'entreprise entre les anciens qui partent bientôt à la retraite et les jeunes qui arrivent pour le passage de savoirs.

Trois répondants ont pointé l'impact du **dumping social**, notamment sur la fuite des capitaux, mais aussi sur la capacité des entreprises à engager et former des jeunes. Confrontées à une concurrence déloyale et à une main d'œuvre à bas prix, les entreprises n'ont plus la possibilité de prendre du temps pour former des jeunes ou accompagner les nouveaux travailleurs moins rentables.

CONCLUSIONS

L'Instance Bassin EFE Hainaut-Centre a souhaité développer une approche très pratique dans le cadre de son Pôle de synergie Construction. Il s'agit en effet de confronter les points de vue des opérateurs d'enseignement/formation et des employeurs sur un métier spécifique, pour identifier des problèmes d'adéquation de l'offre de formation aux besoins et y apporter des réponses concrètes de terrain.

Les conclusions de notre enquête seront donc logiquement orientées dans ce sens ; elles mettront prioritairement en évidence les enjeux sur lesquels notre Instance Bassin peut avoir une prise. Elles veilleront également à proposer des pistes d'actions concrètes pouvant être mises en œuvre à l'échelle locale.

1. Les enjeux du métier de maçon

1.1. Métier à fort potentiel

Le métier de maçon est un métier pour lequel les entreprises recrutent de manière importante.

Sur base des données relatives aux opportunités d'emploi diffusées par Le Forem mises à disposition de notre Instance Bassin EFE, nous constatons ainsi que le secteur de la construction représente à lui seul 19% de l'ensemble des opportunités d'emploi diffusées par Le Forem sur notre Bassin, et que le métier de maçon est le premier métier de recrutement du secteur avec 558 opportunités comptabilisées par Le Forem pour l'année 2018.

Ces éléments chiffrés sont largement confirmés dans les points de vue exprimés par les interlocuteurs rencontrés dans le cadre de notre enquête. Le panel Enseignement/Formation fait valoir des taux d'insertion globalement satisfaisants des personnes formées ; le panel Employeurs exprime des besoins importants de main d'œuvre. Les deux panels se rejoignent pour désigner le métier d'ouvrier en maçonnerie comme un métier d'avenir, estimant qu'on aura toujours besoin de personnes qui connaissent le métier de maçon même avec l'arrivée de nouvelles technologies.

1.2. Difficultés d'alimentation du marché

Le métier d'ouvrier en maçonnerie fait partie de la liste 2019 des métiers en tension de recrutement en Wallonie établie par Le Forem. Les causes des tensions observées par Le Forem pour le métier de maçon sont à la fois qualitatives (liées aux profils des candidats et/ou aux conditions de travail) et quantitatives (pénurie de candidats ; la réserve de main-d'œuvre inscrite au Forem est insuffisante pour satisfaire l'ensemble des opportunités d'emploi connues du Forem).

Les résultats de notre enquête viennent également conforter ces constats. Deux éléments peuvent être notamment mis en évidence sur la question des tensions de recrutement sur le métier de maçon :

- D'une part, c'est un métier sur lequel il y a **une pénurie de candidats formés**. Le métier de maçon est un métier sur lequel beaucoup de candidats pas particulièrement formés au métier se positionnent. Cette pénurie quantitative se répercute au niveau de l'enseignement et de la formation ; plusieurs interlocuteurs nous ont ainsi fait part des difficultés rencontrées pour recruter des candidats pour les formations proposées.

- D'autre part, même si le premier élément peut influencer l'avis du panel Employeurs par rapport à la qualité des candidats aux postes à pouvoir, il n'en reste pas moins que notre enquête met en évidence **une insatisfaction des employeurs par rapport aux compétences des personnes formées** sur le métier par l'enseignement et la formation. Les deux panels sont en effet sur la même longueur d'ondes en ce qui concerne l'origine qualitative des difficultés d'insertion et recrutement. Les éléments quantitatifs, manque d'emplois d'un côté, manque de candidats de l'autre, sont peu mis en évidence.



2. Les facteurs explicatifs des tensions constatées

Comme nous venons de le rappeler, ce sont principalement les éléments qualitatifs qui ont été mis en évidence par nos interlocuteurs pour expliquer les difficultés d'insertion et de recrutement rencontrées sur le métier de maçon.

A ce niveau, l'analyse des points de vue exprimés par les répondants à l'enquête nous permet de mettre en évidence **deux grands types de facteurs** pour expliquer les difficultés rencontrées.

2.1. Les difficultés systémiques/sociétales

Une part importante des causes identifiées par nos interlocuteurs pour expliquer les dysfonctionnements relève du champ des difficultés sociétales et systémiques :

- L'école et la formation qui devraient fonctionner autrement ;
- Les jeunes qui n'ont plus la valeur du travail et de l'effort ;
- Les charges sociales trop élevées dans la commission paritaire ;
- L'écart trop faible entre le RIS et le salaire de base ;
- Le dumping social ;
- ...

Outre leur caractère parfois subjectif, ces constats sortent largement du champ de travail de notre Pôle de synergie, dont l'objectif est l'identification d'actions correctrices pouvant être mises en œuvre, à relativement court terme, à l'échelle du Bassin.

Certains constats pourront toutefois, si les membres de l'Instance Bassin EFE le jugent opportun, être relayés vers les autorités compétentes.

2.2. Les manquements au niveau des compétences des personnes formées

Les lacunes au niveau des compétences des candidats ressortent de notre enquête comme les principaux éléments explicatifs des difficultés d'insertion et de recrutement. De manière assez unanime, les deux panels interrogés placent les difficultés liées aux compétences comportementales avant celles liées aux compétences techniques.

2.2.1. Les compétences comportementales

Elles sont considérées comme les plus déterminantes pour l'insertion et aussi comme les plus problématiques.

Notre enquête a permis de dépasser les discours souvent stéréotypés (« J'ai juste besoin d'un candidat courageux, poli, fiable et ponctuel... ») pour mettre en évidence des arguments plus objectifs permettant de mieux comprendre les difficultés rencontrées. Deux éléments semblent faire consensus au niveau de nos deux panels, même s'ils sont plus fortement exprimés par le panel Employeurs :

- La motivation, pour laquelle une série d'éléments qui traduisent une mauvaise vision/perception/connaissance du secteur de la construction par les candidats sont avancés.
- Les valeurs du secteurs (l'amour du métier, le sens du travail bien fait, le respect des règles, le savoir vivre ensemble, ...) qui sont insuffisamment acquises par les candidats à l'emploi.

2.2.2. Les compétences techniques

Si les compétences techniques ne sont pas, a priori, identifiées comme déterminantes pour l'insertion par les deux panels dans notre enquête, elles sont pourtant mises en évidence comme un élément qui explique les difficultés d'insertion ou de recrutement.

Derrière une perception fondamentalement différente des missions de chacun, les deux panels se rejoignent globalement pour estimer que le niveau de maîtrise des compétences techniques au sortir des cursus de formation et d'enseignement n'est pas suffisant pour rencontrer toutes les attentes des employeurs.

Enfin, pour ce qui concerne la nature des difficultés rencontrées, et au-delà des compétences techniques de base du métier, notre enquête met notamment en avant des enjeux par rapport :

- À la maitrise de certaines compétences ou brevets spécifiques ou complémentaires ;
- À la maitrise des compétences liées aux nouvelles technologies et aux nouveaux matériaux. Sur ce point, le faible niveau d'intégration de ces nouvelles techniques dans les programmes de formation et l'absence de maitrise des candidats sont particulièrement interpellants.



3. Les pistes d'actions envisagées

Les pistes d'actions qui découlent de notre enquête sont centrées sur les enjeux sur lesquels l'Instance Bassin EFE peut avoir une prise, à savoir les manquements constatés par rapport aux compétences des personnes formées.

Les propositions formulées par l'équipe de l'IBEFE s'appuient sur les constats et les pistes d'amélioration mis en évidence par les répondants à l'enquête et visent en priorité le champ des compétences comportementales et celui des compétences techniques.

3.1. Compétences comportementales

Difficulté identifiée	Constats/Solutions mis en évidence dans l'enquête
Motivation	1. Mettre en valeur le secteur de la construction pour ne plus en faire une filière de relégation
	2. Intégrer davantage les nouvelles techniques et les nouveaux matériaux dans les contenus de formation pour rendre la filière plus attractive pour les jeunes
Pistes d'actions IBEFE	
1.Sensibiliser les jeunes via le projet « Cap sur ton Avenir »	Cap sur ton Avenir est une action, développée par l'IBEFE Hainaut-Centre, qui vise à valoriser les métiers techniques et technologiques. Un catalogue d'activités de découverte des métiers est proposé aux élèves de l'enseignement primaire et secondaire du Bassin. Les activités visant le secteur de la construction et le métier de maçon en particulier pourraient être renforcées, avec l'appui des membres du Comité de pilotage de notre Pôle de synergie notamment. Des concours métiers, comme les concours Pluridéfis, également soutenus par notre IBEFE, sont également des vecteurs intéressants de sensibilisation des jeunes.
2.Proposer des modules complémentaires dédiés aux nouvelles techniques et nouveaux matériaux aux écoles et centres de formation	Cette piste d'actions est développée, ci-après, dans le point relatif aux compétences techniques.

Difficulté identifiée	Constats/Solutions mis en évidence dans l'enquête
Acquisition des valeurs du secteur	<p>Le stage est plébiscité par les deux panels associés à l'enquête comme l'élément indispensable pour assurer le lien avec la réalité de terrain. A ce niveau, les souhaits mis en avant par les répondants à l'enquête sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'allongement des périodes de stage ; • Le renforcement des mises en situation réelle y compris en début de parcours ; • Le renforcement des interactions entre opérateurs et employeurs (suivi du stage, adaptation des contenus de formation, ...).
Pistes d'actions IBEFE	
Relayer les demandes du terrain par rapport aux stages	<p>L'Instance Bassin EFE Hainaut-Centre pourrait relayer dans le cadre de ses recommandations, voire au travers d'une démarche plus volontariste, vers les différentes autorités de tutelle, les attentes exprimées dans l'enquête pour améliorer l'efficacité des stages. En particulier, les représentants des employeurs expriment une forte insatisfaction par rapport à la durée, jugée insuffisante, des périodes de stage.</p>
Contribuer au renforcement des interactions entre écoles/centres de formation et entreprises sur le Bassin Hainaut-Centre	<p>L'insuffisance des échanges entre les parties est un constat formulé par les deux panels, de même que la demande de renforcement des interactions. L'IBEFE pourrait contribuer à améliorer la situation à ce niveau au travers du stage, point de rencontre par excellence entre les interlocuteurs. Il s'agirait, par exemple, d'accompagner, à titre pilote, des groupes de stagiaires pour identifier ou développer des bonnes pratiques.</p>

3.2. Compétences techniques

Difficulté identifiée	Constats/Solutions mis en évidence dans l'enquête
Maitrise des compétences techniques de base du métier	<p>Le manque de maitrise des compétences techniques de base du métier est une des principales difficultés mises en avant pour expliquer les tensions en matière d'insertion/recrutement. Si les deux panels s'accordent donc sur le faible rendement des personnes formées, les solutions avancées pour résoudre le problème divergent souvent. Un consensus se dégage néanmoins par rapport à la nécessité d'augmenter le nombre de périodes de stage et de formation sur chantier pour acquérir de l'expérience sur le terrain.</p>
Pistes d'actions IBEFE	
<p>Les pistes d'actions à mettre en œuvre sur ce point rejoignent celles qui sont avancées ci-avant, dans le cadre de la question touchant à l'acquisition des valeurs du secteur, et mettent en avant la fonction fondamentale du stage et de la formation sur chantier.</p>	

Difficulté identifiée	Solutions proposées par les répondants à notre enquête
<p>Maitrise de certaines compétences ou brevets spécifiques ou complémentaires</p>	<p>Les deux panels, Enseignement/Formation et Employeurs se rejoignent globalement sur les trois compétences complémentaires les plus déterminantes : VCA, Montage d'échafaudage et Lecture de plan. Le niveau de maîtrise semble globalement satisfaisant mais pourrait être amélioré, notamment concernant la lecture de plan.</p> <p>L'enquête a également permis aux répondants d'identifier d'autres compétences complémentaires qui pourraient être intégrées aux cursus d'enseignement et de formation : permis de conduire, permis cariste, sécurité au travail, ...</p>
<p>Pistes d'actions IBEFE</p>	
<p>Intégrer ces enjeux dans les recommandations de l'IBEFE Hainaut-Centre</p>	<p>L'Instance Bassin EFE Hainaut-Centre établit annuellement sa liste des thématiques communes, qui comprend les métiers prioritaires pour le renforcement de l'offre d'enseignement/formation et des recommandations notamment par rapport à l'adaptation de certains contenus de formation. Les éléments identifiés dans l'enquête concernant les compétences complémentaires déterminantes pour l'insertion devraient figurer à ce niveau.</p>
<p>Proposer des modules complémentaires aux écoles et centres de formation pour améliorer l'acquisition des compétences ou brevets spécifiques</p>	<p>Des modules de formation, en rapport avec les principales compétences complémentaires identifiées dans l'enquête, existent auprès de différents acteurs : Fonds sectoriels, Entreprises, Centres de compétence, Centres de Technologies Avancées, ... L'Instance Bassin pourrait réaliser un travail d'indentification de ces modules et de leurs modalités d'accès pour ensuite les proposer aux opérateurs d'enseignement et de formation du territoire.</p>

Difficulté identifiée	Solutions proposées par les répondants à notre enquête
<p>Maitrise des compétences liées aux nouvelles technologies et aux nouveaux matériaux</p>	<p>Notre enquête dégage un consensus, au niveau des deux panels interrogés, par rapport à l'importance des nouvelles technologies et des nouveaux matériaux dans l'avenir du secteur de la construction : blocs collés, éléments préfabriqués, nouvelles techniques-liant, éco-matériaux.</p> <p>Le faible niveau d'intégration de ces nouvelles techniques dans les programmes de formation et l'absence de maitrise des candidats sont particulièrement interpellants.</p> <p>Des enjeux d'avenir, comme le numérique et la Performance Energétique des Bâtiments, semblent encore peu appréhendés tant par le panel Employeurs que par le panel Enseignement/Formation.</p>
<p>Pistes d'actions IBEFE</p>	
<p>Intégrer ces enjeux dans les recommandations de l'IBEFE Hainaut-Centre</p>	<p>L'Instance Bassin EFE Hainaut-Centre établit annuellement sa liste des thématiques communes qui comprend les métiers prioritaires pour le renforcement de l'offre d'enseignement/formation et des recommandations notamment par rapport à l'adaptation de certains contenus de formation. Les éléments identifiés dans l'enquête concernant les compétences liées aux nouvelles techniques et aux nouveaux matériaux devraient figurer à ce niveau.</p>
<p>Proposer des modules complémentaires dédiés aux nouvelles techniques et nouveaux matériaux aux écoles et centres de formation</p>	<p>Des modules de formation, en rapport avec les nouvelles techniques et les nouveaux matériaux, existent auprès de différents acteurs : Fonds sectoriels, Entreprises, Centres de compétence, Centres de Technologies Avancées, ... L'Instance Bassin pourrait réaliser un travail d'indentification de ces modules et de leurs modalités d'accès pour ensuite les proposer aux opérateurs d'enseignement et de formation du territoire.</p>
<p>Proposer des formations de mise à jour des compétences, aux nouvelles technologies, pour les enseignants et formateurs</p>	<p>De la même manière, des modules de mises à jour des compétences liées aux nouvelles technologies, pourront être identifiés par l'Instance Bassin EFE et proposés aux enseignants et formateurs du territoire.</p>



4. Les pistes d'actions prioritaires à mettre en œuvre

Sur base des éléments détaillés au point précédent, les pistes d'action impliquant un travail de terrain ont été mises en évidence et présentées aux membres du Comité de pilotage du Pôle de synergie Construction.

Il s'agissait de vérifier leur pertinence et de mesurer leur niveau de priorité. 7 propositions d'action ont ainsi été soumises à l'appréciation des membres du Comité de pilotage via un questionnaire en ligne :

1. Intégrer des actions de sensibilisation au métier de maçon dans le projet « Cap sur ton avenir ».
2. Soutenir et mettre en lumière des projets type « concours Pluridéfis ».
3. Renforcer les interactions entre écoles/centres de formation et entreprises sur les stages (projets pilotes, partage de bonnes pratiques, ...).
4. Proposer des modules complémentaires aux écoles et aux centres de formation sur certaines compétences déterminantes pour l'insertion : Lecture de plan, VCA, montage d'échafaudage.
5. Proposer des modules complémentaires permettant l'accès à certains brevets spécifiques aux écoles et aux centres de formation : permis de conduire, conduite d'engins, ...
6. Proposer des modules complémentaires aux écoles et aux centres de formation sur les nouvelles technologies et nouveaux matériaux.
7. Proposer des formations de mise à jour des compétences, aux nouvelles technologies, pour les enseignants et formateurs.

Cette consultation a permis de mettre en évidence deux pistes d'actions dont la mise en œuvre semble prioritaire aux yeux des membres du Comité de pilotage du Pôle de synergie :

- Renforcer les interactions entre écoles/centres de formation et entreprises sur les stages (projets pilotes, partage de bonnes pratiques, ...).
- Proposer des formations de mise à jour des compétences, aux nouvelles technologies, pour les enseignants et formateurs.

Au-delà de ces deux priorités, les autres propositions d'actions, formulées en réponse aux constats de l'enquête « maçon », ont globalement été perçues comme pertinentes par les membres du Comité de pilotage, et plus particulièrement les actions suivantes :

- Proposer des modules complémentaires aux écoles et aux centres de formation sur certaines compétences déterminantes pour l'insertion : Lecture de plan, VCA, montage d'échafaudage, ...
- Intégrer des actions de sensibilisation au métier de maçon dans le projet « Cap sur ton avenir ».
- Proposer des modules complémentaires aux écoles et aux centres de formation sur les nouvelles technologies et nouveaux matériaux.

L'équipe IBEFE vérifiera la faisabilité et précisera la mise en œuvre concrète des pistes d'actions formulées, pour ensuite envisager leur mise en œuvre dans le respect des priorités exprimées par les membres du Comité de Pilotage du Pôle de synergie.



BASSIN EFE

INSTANCE BASSIN ■ ENSEIGNEMENT QUALIFIANT ■ FORMATION ■ EMPLOI

HAINAUT CENTRE



Square Roosevelt, 6 – **7000 Mons** - Rue du Chemin de Fer, 37 – **7100 La Louvière**



065/409.336 – 064/279.748



info@ibhc.be



www.bassinefe-hainautcentre.be