

2021



Rencontre sectorielle CONSTRUCTION

SYNTHÈSE DES TRAVAUX

INSTANCE BASSIN ENSEIGNEMENT QUALIFIANT - FORMATION PROFESSIONNELLE - EMPLOI DE LIÈGE

Table des matières

Introduction	1
Méthodologie	1
Contexte	2
Caractéristiques socio-économiques du bassin	2
Métiers prioritaires du bassin de Liège pour le secteur de la Construction.....	7
Offre d’enseignement et de formation.....	8
Contexte institutionnel	9
Contexte COVID-19	11
Rencontre introductive du 3 mars 2021	12
Éléments généraux	12
Focus sur le secteur de la Construction	12
Rencontre sectorielle du 15 juin 2021	14
Présentation de Monsieur Paul-Philippe HICK (Chambre de la Construction de Liège).....	14
Présentation de Monsieur Lino SCENNA (Fonds sectoriel du secteur de la construction).....	16
Matrice AFOM	18
Synthèse	22
Conclusions et perspectives	22
Annexes	23
Annexe 1 - Liste des participants	23
Annexe 2 - Présentation de Monsieur Lino SCENNA (Fonds sectoriel du secteur de la construction)	24
Annexe 3 - Matrice AFOM.....	33
Références	34

Introduction

L'Instance Bassin EFE de Liège a décidé d'organiser des rencontres sectorielles afin de connaître les besoins du terrain. En effet, cette démarche permettra d'avoir une vision claire de la situation sur le bassin liégeois pour alimenter les réflexions et les travaux (pôles de synergies, ...) ainsi que pour anticiper les besoins futurs (à moyen terme).

Pour commencer, ce travail se centrera en 2021 sur les secteurs de l'Industrie, de la Logistique et de la Construction. Afin d'établir un lien entre ces trois secteurs, une introduction autour du Green Deal est proposée avec l'intervention de Monsieur Marc TARABELLA (Député européen).

Dès 2022, cette dynamique se poursuivra autour d'autres secteurs.

Méthodologie

Le choix du secteur se base sur son importance stratégique pour le bassin : opportunités d'emploi, nombre de postes de travail, nombre d'options dans l'enseignement, nombre de formations, croissance/expansion du secteur, ... Indépendamment de cela, l'Instance Bassin EFE de Liège souhaite soumettre certaines problématiques transversales à l'expertise des participants, telles que les évolutions technologiques/numériques (digitalisation), les apparitions/disparitions/mutations de métiers, l'orientation (scolaire, professionnelle et tout au long de la vie), la valorisation des filières et des métiers techniques, la mutualisation des équipements et des infrastructures (à l'école et dans les formations), ...

Un travail préparatoire a été mené en amont pour connaître la situation socio-économique du bassin sur le secteur concerné (en collaboration avec l'AMEF) ainsi que l'offre d'enseignement (en collaboration avec la Chambre Enseignement) et de formation. Des éléments de contexte institutionnel sont aussi présentés à partir de la Déclaration politique régionale 2019-2024 et lié à la crise sanitaire du COVID-19 sur base de travaux de l'AMEF.

Une rencontre introductive a été organisée le 3 mars 2021 pour discuter du *Green Deal*¹ et des défis lancés notamment au secteur de l'Industrie. Les interventions de Monsieur Marc TARABELLA (Député européen) et de Monsieur Paul-Philippe HICK (Chambre de la Construction de Liège²) en tant qu'expert sectoriel ont permis de faire émerger les différentes thématiques à aborder lors de la journée de réflexion du 30 mars 2021.

La rencontre sectorielle Construction du 15 juin 2021³ s'est déroulée en quatre temps : présentation des chiffres clés, présentation de l'état des lieux du secteur par la Chambre de la Construction de Liège, présentation du Fonds sectoriel du secteur de la construction CP 124 et discussion. Ceux-ci ont permis les échanges entre différents acteurs de terrain du secteur (enseignement, formation, fonds sectoriels, ...). En effet, l'utilisation d'une matrice AFOM⁴ a mis en exergue et confronté différents éléments. Cette approche a favorisé les regards croisés, les synergies, les complémentarités et la créativité.

¹ Plus d'informations : https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_fr

² Pour plus d'informations : <https://www.ccl.be/>

³ Cette rencontre a été organisée en visio-conférence. Une attention particulière a été portée sur l'interactivité afin de favoriser la convivialité et le dynamisme que permettent le travail en présentiel.

⁴ Matrice AFOM : atouts, forces, opportunités et menaces. La méthode a consisté à synthétiser dans une matrice les forces et faiblesses liées à l'entreprise (ici liées au secteur) et les menaces et les opportunités liées à des facteurs externes (liées ici à l'environnement du secteur).

Contexte

Remarque préalable : les données qui sont présentées portent principalement sur l'année 2019 et les données relatives à l'offre de formation ont été rattachées aux familles professionnelles des codes ROME V3 (et non aux secteurs des différents opérateurs). Il s'agit d'un choix méthodologique pour permettre d'avoir une vision à un moment T dans un secteur au vu des données disponibles.

Caractéristiques socio-économiques du bassin

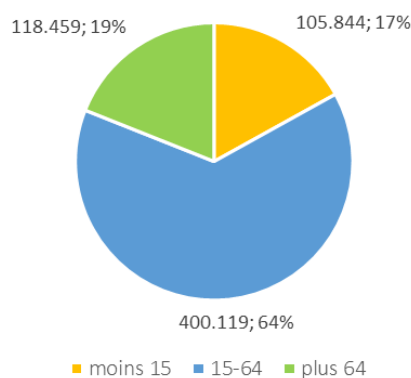
Population



Le bassin de Liège compte 24 communes.

Au 1^{er} janvier 2019, la population du bassin de Liège comptait 624.422 habitants (soit 17,2% de la population wallonne), dont 49% d'hommes et 51% de femmes.

En termes de catégories d'âges, le bassin de Liège recensait 400.119 personnes âgées entre 15 et 64 ans représentant (soit 64%).



Marché de d'emploi

En 2018, le ratio d'emploi intérieur⁵ du bassin de Liège était de 63,3%, soit légèrement au-dessus de la moyenne wallonne (58,5%). Il est donc favorable car légèrement plus important que la moyenne wallonne.

Le taux de chômage⁶ du bassin de Liège était de 16,9%, ce qui ne représente qu'une légère diminution depuis les 19,7% de 2008 (soit - 2,8 p.p.). Et il est légèrement plus élevé qu'en Wallonie (13,1%). Quant au taux de d'emploi⁷, il était de 55,6%, ce qui ne représente qu'une légère augmentation depuis les 53,8% de 2008 (soit 1,8 p.p.). Et il est légèrement plus faible qu'en Wallonie (59,2%). Par ailleurs, le taux

⁵ Le ratio d'emploi intérieur donne une indication des emplois offerts à la population en âge de travailler de l'entité observée.

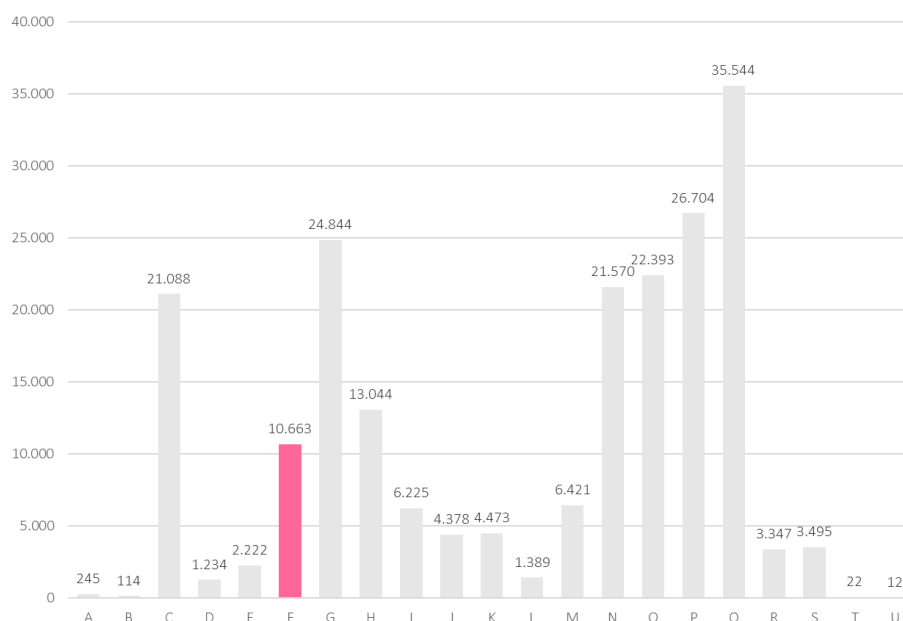
⁶ Le taux de chômage exprime la part de personnes qui sont sans emploi, à la recherche d'un emploi ou disponibles pour occuper un emploi parmi la population active.

⁷ Le taux d'emploi exprime le pourcentage de personnes qui ont un emploi (salarié ou indépendant) parmi la population en âge de travailler.

d'activité⁸ était de 66,9%, ce qui représente une légère diminution depuis les 67% de 2008 (soit - 0,1 p.p.). Et il est légèrement plus faible qu'en Wallonie (68,2%).

Emploi salarié

Au 30 juin 2019, le bassin de Liège comptait 209.427 postes de travail salarié (soit 19,5% du total wallon) pour un total de 15.468 établissements.



A - Agriculture, sylviculture et pêche. B - Industries extractives. C - Industrie manufacturière. D - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air. E - Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution. F - Construction. G - Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles. H - Transports et entreposage. I - Hébergement et restauration. J - Information et communication. K - Activités financières et d'assurance. L - Activités immobilières. M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques. N - Activités de services administratifs et de soutien. O - Administration publique. P - Enseignement. Q - Santé humaine et action sociale. R - Arts, spectacles et activités récréatives. S - Autres activités de services. T - Activités des ménages en tant qu'employeurs, activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre. U - Activités extra-territoriales.

Pour le secteur de la Construction, le bassin de Liège comptabilisait 10.663 postes de travail salarié, ce qui représente 5,1% des postes de travail du bassin (tous secteurs confondus) pour un total de 1.523 établissements. L'indice de spécialisation⁹ de l'emploi salarié du secteur de la Construction était de 0,9.

Par rapport à 2015, le nombre de postes de travail salarié est en diminution. En effet, le secteur de la Construction comptabilisait 10.917 postes de travail salarié, ce qui représente une diminution de 2,3% de 2015 à 2019.

Secteur NACE	Postes	% bassin	% Wallonie	Établissements
Construction	10.663	5,1%	17,4%	1.523
TOTAL	209.427	100,0%	19,5%	15.468

⁸ Le taux d'activité exprime la part de personnes qui ont effectivement un emploi (population active occupée) parmi la population de 15 à 64 ans.

⁹ L'indice de spécialisation exprime la part du secteur dans le bassin, divisé par la part du secteur en FWB /Wallonie. Un indice de spécialisation supérieur à 1 signifie une part plus importante dans le bassin que dans les autres bassins.

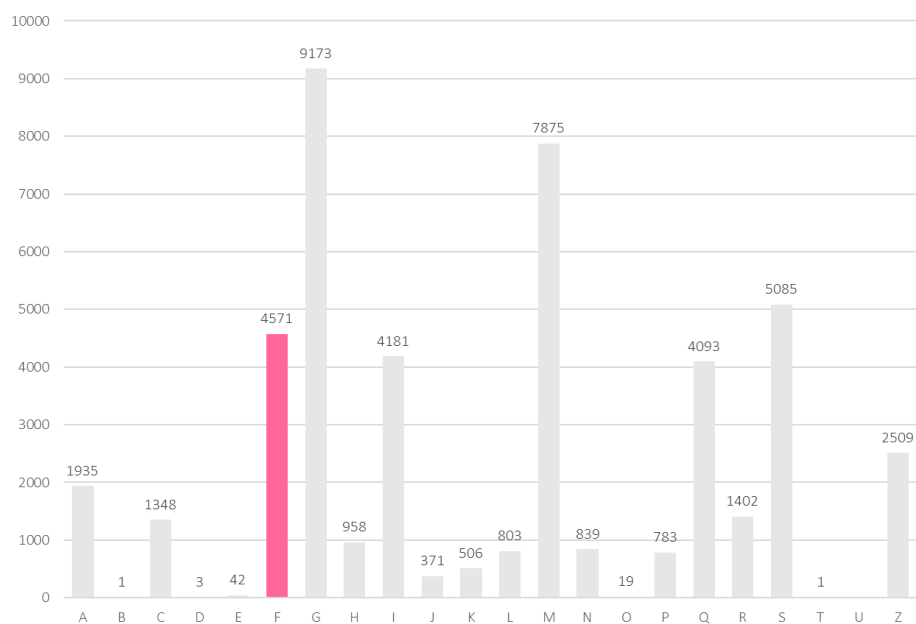
Plus précisément, le secteur de la Construction peut être analysé en fonction des sous-secteurs suivants :

- Le sous-secteur de la construction de bâtiments et de la promotion immobilière comptabilisait 2.826 postes de travail salarié, ce qui représente 26,5% des postes de travail salarié du bassin du secteur de la Construction. L'indice de spécialisation était de 0,9.
- Le sous-secteur du génie civil comptabilisait 1.028 postes de travail salarié, ce qui représente 9,6% des postes de travail salarié du bassin du secteur de la Construction. L'indice de spécialisation était de 0,6.
- Le sous-secteur des travaux de construction spécialisés comptabilisait 6.809 postes de travail salarié, ce qui représente 63,9% des postes de travail salarié du bassin du secteur de la Construction. L'indice de spécialisation était de 1,0.

Secteur NACE	Postes	% bassin	Bassin/Wallonie
Construction de bâtiments et Promotion immobilière	2.826	26,5%	17,0%
Génie civil	1.028	9,6%	12,6%
Travaux de construction spécialisés	6.809	63,9%	18,8%
Construction	10.663	100,0%	17,4%
TOTAL	209.427		

Emploi indépendant

Au 31 décembre 2019, le bassin de Liège comptait 46.498 indépendants¹⁰ (soit 14,8% du total wallon).



A - Agriculture, sylviculture et pêche. B - Industries extractives. C - Industrie manufacturière. D - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air. E - Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution. F - Construction. G - Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles. H - Transports et entreposage. I - Hébergement et restauration. J - Information et communication. K - Activités financières et d'assurance. L - Activités immobilières. M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques. N - Activités de services administratifs et de soutien. O - Administration publique. P - Enseignement. Q - Santé humaine et action sociale. R - Arts, spectacles et activités récréatives. S - Autres activités de services. T - Activités des ménages en tant qu'employeurs, activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre. U - Activités extra-territoriales. Z - Indéterminé.

¹⁰ Dont 27.943 en activité principale, 13.042 en activité complémentaire et 5.513 en activité après l'âge de la pension.

Pour le secteur de la Construction, le bassin de Liège comptabilisait 4.571 emplois indépendants, ce qui représente 9,8% des indépendants du bassin (tous secteurs confondus). L'indice de spécialisation¹¹ de l'emploi indépendant du secteur de l'Industrie était de 0,9.

Secteur NACE	Indépendants	% bassin	% Wallonie
Construction ¹²	4.571	9,8%	13,8%
TOTAL	46.498	100,0%	14,8%

Plus précisément, le secteur de la Construction peut être analysé en fonction des sous-secteurs suivants :

- Le sous-secteur de la construction de bâtiments et de la promotion immobilière comptabilisait 2.237 postes de travail salarié, ce qui représente 48,9% des postes de travail salarié du bassin du secteur de la Construction. L'indice de spécialisation était de 0,9.
- Le sous-secteur du génie civil comptabilisait 22 postes de travail salarié, ce qui représente 0,5% des postes de travail salarié du bassin du secteur de la Construction. L'indice de spécialisation était de 0,6.
- Le sous-secteur des travaux de construction spécialisés comptabilisait 2.312 postes de travail salarié, ce qui représente 50,6% des postes de travail salarié du bassin du secteur de la Construction. L'indice de spécialisation était de 0,9.

Secteur NACE	Indépendants	% bassin	Bassin/Wallonie
Construction de bâtiments et Promotion immobilière ¹³	2.237	48,9%	13,8%
Génie civil ¹⁴	22	0,5%	9,2%
Travaux de construction spécialisés ¹⁵	2.312	50,6%	13,9%
Construction	4.571	100,0%	13,8%
TOTAL	46.498		

Opportunités d'emploi

En 2019, le bassin de Liège comptait 14.947 opportunités d'emploi¹⁶ (soit 12,7% des opportunités d'emploi wallonnes).

¹¹ Cf. note de bas de page n° 9.

¹² Ce qui comprend les divisions suivantes : construction de bâtiments et promotion immobilière, génie civil ainsi que travaux de construction spécialisés.

¹³ Ce qui comprend les divisions suivantes : promotion immobilière ainsi que construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels.

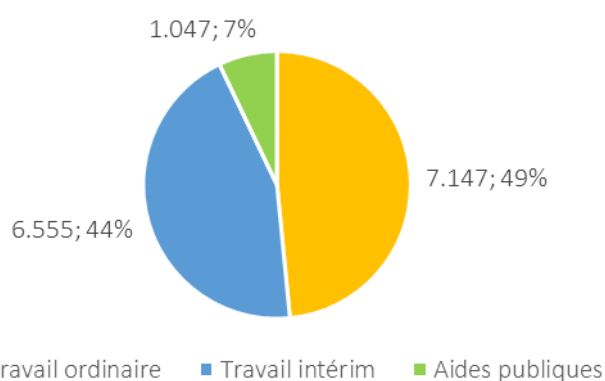
¹⁴ Ce qui comprend les divisions suivantes : construction de routes et de voies ferrées (construction de routes et d'autoroutes, construction de voies ferrées de surface et souterraines ainsi que construction de ponts et de tunnels), construction de réseaux et de lignes (construction de réseaux pour fluides ainsi que construction de réseaux électriques et de télécommunications) ainsi que construction d'autres ouvrages de génie civil (construction d'ouvrages maritimes et fluviaux ainsi que construction d'autres ouvrages de génie civil n.c.a.).

¹⁵ Ce qui comprend les divisions suivantes : démolition et préparation des sites (travaux de démolition, travaux de préparation des sites ainsi que forages d'essai et sondages), travaux d'installation électrique, de plomberie et autres travaux d'installation (installation électrique, travaux de plomberie et installation de chauffage et de conditionnement d'air ainsi que autres travaux d'installation), travaux de finition (travaux de plâtrerie, travaux de menuiserie, travaux de revêtement des sols et des murs, travaux de peinture et vitrerie ainsi que autres travaux de finition), ainsi que autres travaux de construction spécialisés (travaux de couverture ainsi que autres travaux de construction spécialisés n.c.a.).

¹⁶ Ces offres d'emploi ne représentent pas l'ensemble du marché de l'emploi mais uniquement les postes pour lesquels les entreprises ont utilisé le Forem comme canal de recrutement.

Catégorie professionnelle	Bassin	% Wallonie
11 - Personnels des services aux personnes et à la collectivité	938	7,9%
12 - Personnel des services administratifs et commerciaux	1.216	16,8%
13 - Personnel de l'industrie hôtelière	1.036	13,0%
14 - Personnel de la distribution et de la vente	1.125	11,6%
21 - Professionnels des arts et du spectacle	31	9,9%
22 - Professionnels de la formation initiale et de la formation continue	293	6,1%
23 - Professionnel de l'intervention sociale, du développement local et de l'emploi	204	6,8%
24 - Professionnels de la santé (paramédical)	446	8,4%
31 - Professionnels de la santé (médical)	46	6,8%
32 - Cadres administratifs et professionnels de l'information et de la communication	662	15,4%
33 - Cadres commerciaux	537	15,5%
41 - Personnel de l'agriculture et de la pêche	514	24,8%
42 - Personnel du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction	1.269	13,5%
43 - Personnel du transport et de la logistique	2.566	17,7%
44 - Personnel de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique	1.827	13,4%
45 - Personnel des industries de process	300	7,7%
46 - Personnel des autres industries	62	5,7%
47 - Personnel de type artisanal	344	12,1%
51 - Maîtrise industrielle	51	13,7%
52 - Techniciens industriels	560	13,6%
53 - Cadres techniques de l'industrie	337	11,9%
61 - Agents de maîtrise, techniciens et cadres techniques hors industrie	583	14,4%
TOTAL	14.947	12,7%

Pour le secteur de la Construction, le bassin de Liège comptabilisait 1.269 opportunités d'emploi (soit 13,5% des opportunités d'emploi du bassin).



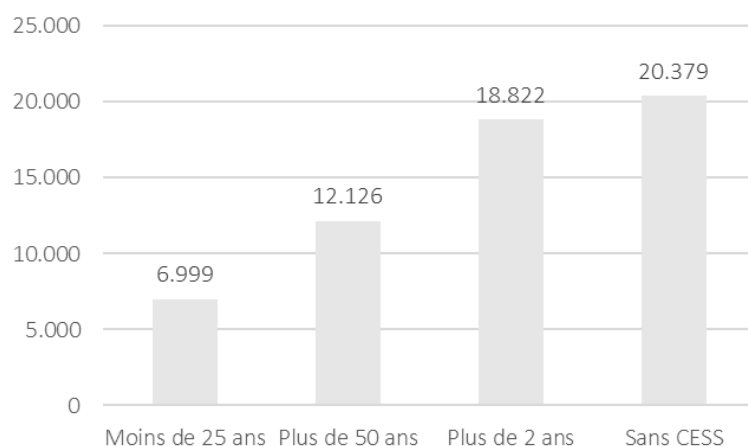
En termes de circuit de travail (tous secteurs confondus), le travail ordinaire intérim et le travail intérimaire occupent la majeure partie des opportunités d'emploi du bassin, respectivement 7.147 (soit 49%) et 6.555 (soit 44%).

Caractéristiques de la réserve de main-d'œuvre

En 2019, le bassin de Liège comptabilisait 44.278 demandeurs d'emploi inoccupés ou DEI (soit 22,0% des DEI wallons).

- La part des DEI âgés de moins de 25 ans et de plus de 50 ans du bassin de Liège (respectivement 15,8% et 27,4%) est assez comparable à celle que l'on retrouve au niveau de la Wallonie (respectivement 18,7% et 26,2%).
- La part des DEI de longue durée (supérieure à 2 ans) est légèrement plus importante dans le bassin de Liège (42,5%) qu'en Wallonie (38,5%).

- La part des DEI qui ne possèdent pas le CESS est légèrement plus importante dans le bassin de Liège (46,0%) qu'en Wallonie (45,4%).
- La part des DEI qui ne possèdent pas le permis B est légèrement plus importante dans le bassin de Liège (45,4%) qu'en Wallonie (41,6%).
- La part des DEI non UE est deux fois plus grande dans le bassin de Liège (15,2%) qu'en Wallonie (8,7%).



Au total, le secteur de l'Industrie comptait 7.503 des positionnements métiers¹⁷, dont 3.228 sur un métier figurant dans le top 20 des positionnements métiers du bassin (8^{ème} position).

Métiers prioritaires du bassin de Liège pour le secteur de la Construction

En octobre 2020, le bassin de Liège a établi la liste des métiers prioritaires du bassin pour l'année 2021. Parmi les 58 métiers retenus, 16 concernent le secteur de la Construction.

N°	Métiers prioritaires du bassin	Métiers/Fonctions critiques et en pénurie en Wallonie ¹⁸		
		Pénurie qualitative ¹⁹	Pénurie quantitative ²⁰	Depuis quand
1	Carreleur	✓	✓	2019 ²¹
2	Cimentier-Façadier	✓		2018
3	Coffreur	✓		2019
4	Conducteur de grue		✓	2018
5	Couvreur	✓	✓	Avant 2015
6	Étancheur	✓		2018
7	Maçon	✓	✓	2019
8	Monteur de cloisons et/ou faux-plafonds (Menuiserie)	✓		2020
9	Monteur en chauffage et sanitaire	✓	✓	2018

¹⁷ Important : il s'agit de positionnements métiers (et non de personnes positionnées sur des métiers) car les DEI peuvent se positionner sur plusieurs métiers (et donc être comptabilisés plusieurs fois).

¹⁸ Liste 2020 du Forem, à partir des données 2019 (hors métiers de l'enseignement).

¹⁹ Une pénurie qualitative est liée au profil du candidat et/ou aux conditions de travail. Il s'agit de fonctions critiques.

²⁰ Une pénurie quantitative est une pénurie de main-d'œuvre, c'est-à-dire que le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés est considéré comme insuffisant pour satisfaire l'ensemble des opportunités d'emploi connues du Forem. Il s'agit de métiers en pénurie.

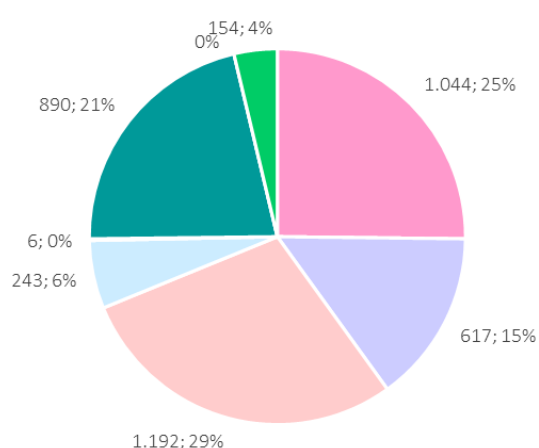
²¹ Métier qui apparaît dans la liste en 2015 et qui disparaît de la liste en 2018.

10	Monteur en structure bois	✓	✓	2015
11	Monteur en structure bois (Menuiserie)	✓		2018
12	Ouvrier de voirie	✓	✓	2018
13	Plafonneur	✓	✓	2019
14	Poseur de fermetures menuisées (Menuiserie)	✓		Avant 2015
15	Technicien en construction bois (Menuiserie)			
16	Technicien en installations de sécurité			

Offre d'enseignement et de formation

L'offre d'enseignement et de formation pour le secteur de la Construction se répartit comme suit :

Opérateur	Apprenants
Enseignement qualifiant	1.044
IFAPME	617
EPS	1.192
CISP	243
CFISPA	6
Forem	890
CTA	0
Validation des compétences	154



Pour l'année scolaire 2019-2020, l'enseignement qualifiant recensait 1.044 élèves : 523 dans l'enseignement de plein exercice, 447 dans l'enseignement en alternance et 74 dans l'enseignement différencié. Les options les plus fréquentées sont les suivantes :

- Menuisier d'intérieur et d'extérieur (142 élèves) dans l'enseignement de plein exercice ;
- Maçon (70 élèves) dans l'enseignement de plein exercice ;
- Ouvrier en peinture du bâtiment (41 élèves) dans l'enseignement en alternance (art. 45) ;
- Poseur de couvertures non métalliques (37 élèves) dans l'enseignement en alternance (art. 45) ;
- Carreleur (30 élèves) dans l'enseignement en alternance (art. 45) ;
- Maçon (25 élèves) dans l'enseignement différencié de plein exercice ;
- Maçon (9 élèves) dans l'enseignement différencié en alternance.

L'IFAPME recensait 617 apprenants en 2018-2019 : 191 pour la formation initiale (apprentissage) et 426 pour la formation des adultes. Les options les plus fréquentées sont les suivantes :

- Installateur en chauffage central (42 apprenants) pour la formation initiale (apprentissage) ;
- Couvreur (35 apprenants) pour la formation initiale (apprentissage) ;
- Installateur en chauffage central (54 apprenants) pour la formation des adultes (année préparatoire formation chef d'entreprise) ;
- Installateur en chauffage central (90 apprenants) pour la formation des adultes (chef d'entreprise).

Au cours de l'année 2018-2019, 1.446 apprenants ont fréquenté l'enseignement de promotion sociale (formation pour adultes). L'option la plus fréquentée est Monteur-Câbleur en électricité du bâtiment (858 apprenants).

Les centres d'insertion socio-professionnelles (CISP) recensaient 243 apprenants en 2018.

En 2019, 6 apprenants ont fréquenté les centres de formation et d'insertion socio-professionnelle AViQ (CFISPA) dans l'option Travaux et gros œuvre.

Le Forem²² recensait 890 apprenants en 2019 : 31 pour la formation des adultes (en partenariat) et 859 pour la formation complémentaire²³ (dont 841 en gestion propre et 18 en partenariat).

Le bassin de Liège a 1 CTA : Bois-PVC-Alu.

En 2019, 154 personnes ont été recensées par la Validation des compétences : 55 pour le secteur Construction et 99 pour le secteur Électricité.

Contexte institutionnel

Si l'on se réfère à la Déclaration de Politique Régionale 2019-2024²⁴ et au Plan de relance de la Wallonie²⁵ dont nous avons extrait quelques éléments en rapport avec le secteur de la construction pour ce chapitre, la Wallonie s'engage à lutter contre le réchauffement climatique et préserver l'environnement en modifiant les comportements en profondeur en vue d'une société totalement neutre en carbone en 2050 (avec une étape intermédiaire en 2030 qui doit nous conduire à une réduction des émissions de GES de 55% par rapport à l'année de référence 1990). Cet objectif écologique incarné notamment par le Plan air climat énergie 2030 (PACE) cohabitera avec l'objectif social de réduction du taux de pauvreté et d'intensification de la concertation sociale ainsi que l'objectif économique d'amélioration du taux d'emploi de 5% à l'horizon 2025²⁶.

Au sein du Plan de relance de la Wallonie, et plus précisément de l'axe visant la « soutenabilité environnementale »²⁷, l'objectif phare pour le secteur de la Construction consiste évidemment à réaliser des rénovations énergétiques du bâti par une série de mesures, dont les suivantes :

- Encourager/Amplifier la rénovation des bâtiments appartenant aux pouvoirs locaux par le lancement d'un appel à projets.
- Réviser les primes et divers mécanismes de soutien à la rénovation : simplification des primes, augmentation des montants alloués, et développement de nouvelles primes (par exemple la prime « chauffage » spécifique)²⁸.
- Développer un cadastre des rénovations des toitures.
- Lutter contre la précarité énergétique, contre les « passoires énergétiques », développer l'aide aux ménages aux revenus modestes.

²² L'offre de formation du Forem ne renseigne les fréquentations que pour les demandeurs d'emploi, alors que les centres proposent des formations pour les demandeurs d'emploi, les travailleurs et les élèves.

²³ Ces formations sont dispensées dans les centres de compétence et les centres de référence.

²⁴ Pour plus d'informations :

https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf

²⁵ Pour plus d'informations :

<https://gouvernement.wallonie.be/files/Documents/Plan%20de%20relance%20de%20la%20Wallonie-1.pdf>

²⁶ Pour plus d'informations : https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf (Introduction, pp. 3-6).

²⁷ Pour plus d'informations :

<https://gouvernement.wallonie.be/files/Documents/Plan%20de%20relance%20de%20la%20Wallonie-1.pdf> (p. 9).

²⁸ *Ibid* (p. 9).

- Rénover en profondeur les bâtiments publics (réforme UREBA et subventions UREBA²⁹ exceptionnelles en 2021, rénovation des bâtiments du SPW, élargissement des missions de RENOWATT³⁰, ...).
- Mettre en place un mécanisme de soutien aux matériaux biosourcés locaux.

En outre, il existe évidemment des parallèles importants avec les mesures citées dans les synthèses des rencontres sectorielles Industrie et Logistique. Au sein de la Déclaration de Politique Régionale 2019-2024, nous nous permettrons ainsi de revenir sur l'ambition de la Wallonie - en matière de politique industrielle et de recherche, de développement et d'innovation - et à l'aide de ses pôles de compétitivité³¹ :

- De mettre en place une chaîne d'innovation intégrée ;
- D'optimiser l'ensemble des structures économiques et renforcer les axes transversaux (numérique, automatisation, énergie, mobilité, économie circulaire, bien-être, gestion des ressources, vieillissement de la population, dérèglement climatique) ;
- De poursuivre le développement du secteur spatial ;
- De porter une attention particulière à l'installation, au maintien et au développement de grandes entreprises en Wallonie³².

Ensuite, au niveau des ambitions liées à l'économie circulaire et régénératrice, la Wallonie vise une production bas carbone et zéro déchet, une réduction planifiée de l'usage des plastiques (stratégie de sortie de la production du plastique à l'horizon 2030), une économie de la fonctionnalité et de la réparation (sortie de l'obsolescence programmée), des circuits courts, un assainissement des friches industrielles, ...³³ Pour impliquer les entreprises il s'agira :

- De faire de l'économie circulaire une opportunité économique et d'assurer un accompagnement par les opérateurs publics ;
- D'encourager les porteurs de projet et les entrepreneurs qui inscrivent leur action dans le cadre de la transition énergétique et de l'économie circulaire par des subsides pour l'audit « ressources et énergie » ;
- D'instaurer des labels ;
- De communiquer et de sensibiliser pour une utilisation optimale des matières premières et des produits et matières recyclés et pour lutter contre l'obsolescence programmée ;
- De repenser les instruments financiers, les outils économiques et les aides aux entreprises et aux indépendants pour aboutir à une offre de dispositifs clairs, cohérents et accessibles aux entreprises de toutes tailles et qui permette l'émergence d'entreprises rentables, en développement, innovantes et qui s'internationalisent³⁴.

²⁹ « Les subventions UREBA sont destinées à soutenir certains organismes qui veulent réduire la consommation énergétique de leurs bâtiments. Plusieurs démarches destinées à améliorer la performance énergétique de ces bâtiments peuvent être subsidiées. » Pour plus de détails : <https://energie.wallonie.be/fr/renovation-energetique-des-batiments-ureba.html?IDC=8969&IDD=83066>

³⁰ « RenoWatt est un guichet unique qui réalise des audits et études en vue de conclure des marchés de services et de travaux pour la rénovation des bâtiments publics, que ce soit au travers de contrats de performance énergétiques (CPEs) ou de marchés Design and Build (D&B). RenoWatt sélectionne les bâtiments dignes d'intérêt à la rénovation, les regroupe en pooling, lance les procédures de marché public et accompagne les entités publiques dans la mise en œuvre des projets. » Pour plus de détails : <https://renowatt.be/fr/>

³¹ Bio Win, Green Win, Logistics in Wallonia, Pôle Mecatech, Sky Win, et Wagrallim.

³² Pour plus d'informations : https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf (Chapitre 3. La politique industrielle et de recherche, de développement et de l'innovation, pp. 13-16).

³³ *Ibid.* (Chapitre 6. L'économie circulaire et régénératrice, pp. 27-30).

³⁴ *Ibid.* (Chapitre 7. Les entreprises et les indépendants, pp. 31-40).

Enfin, sur le plan du numérique³⁵ la Wallonie prévoit de soutenir les entreprises vers la transition numérique. Il s'agira notamment :

- D'accompagner les entreprises dans leur transformation intelligente ;
- D'accélérer la sensibilisation des entreprises au numérique et développer les outils ;
- De moderniser les outils d'intervention publique ;
- De saisir les opportunités entrepreneuriales pour permettre l'émergence d'une industrie 4.0 (déjà le cas pour les secteurs du génie mécanique, de l'aéronautique et du spatial ; mais c'est aussi important pour des secteurs comme l'acier, l'agroalimentaire, la construction et le textile) via les nouvelles technologies : Internet des objets, *cloud computing*³⁶, *blockchain*³⁷, intelligence artificielle, robotique, réseau de communication 5G et impression 3D.

Contexte COVID-19

« Selon les projections économiques de la Banque nationale de Belgique, la baisse de l'activité économique suite aux mesures de confinement pourrait entraîner des pertes d'emploi à court terme. Des créations d'emploi seraient prévues pour le printemps 2021. Au regard de cet afflux de main-d'œuvre, des métiers détectés en tension sur base de la situation de 2019 pourraient ne plus l'être dans les mois à venir ou au contraire, connaître une tension plus importante. [...] Une approche sectorielle permet de nuancer la tension liée aux recrutements »³⁸.

Pendant la crise sanitaire, le secteur de la construction et du bois n'a pas été considéré comme essentiel par le gouvernement, mais il a pu continuer partiellement ses activités moyennant le respect de mesures (distanciation sociale et protection). Les activités du secteur ont été touchées différemment : certaines ont continué (travaux d'extérieur³⁹), mais d'autres ont été mises à mal (travaux d'intérieur⁴⁰). Plus de la moitié des entreprises (54%) n'ont pas conclu de nouveaux contrats et 9% craignent une faillite (d'après une enquête menée par la Confédération Construction en juin 2020).

Le secteur de la construction et du bois est également affecté par le ralentissement économique du marché de l'emploi : le nombre de propositions de recrutement publiées par le Forem (hors intérim et aides publiques) est en forte diminution entre mars et mai 2020 par rapport à la même période en 2019 (-43%)⁴¹. Quant à la demande d'emploi, on constate une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi entre mai 2019 et mai 2020. « L'impact sur une hausse de la demande d'emploi dépendra de la poursuite des activités suite à la fin des mesures du chômage temporaire spécial COVID-19, de la fin du moratoire sur les faillites à la mi-juin et des nouvelles commandes pour des projets résidentiels ou non »⁴².

³⁵ *Ibid.* (Chapitre 8. Le numérique, pp. 41-47).

³⁶ Le *cloud computing* est la fourniture de services informatiques (notamment des serveurs, du stockage, des bases de données, la gestion réseau, des logiciels, des outils d'analyse, l'intelligence artificielle) via Internet (le cloud) dans le but d'offrir une innovation plus rapide, des ressources flexibles et des économies d'échelle.

³⁷ Le *blockchain* est une technologie de stockage et de transmission d'informations sans organe de contrôle.

³⁸ Liste des métiers en pénurie 2020 du Forem, page 15.

³⁹ Exemple : travaux de voirie, ...

⁴⁰ Exemple : carreleur, peintre, plafonneur, ...

⁴¹ « Notons que parmi les cinq fonctions les plus demandées au cours de la période analysée, quatre font partie de la liste des métiers en pénurie : maçon, installateur électricien, couvreur et menuisier » (Liste des métiers en pénurie 2020 du Forem, page 17).

⁴² Liste des métiers en pénurie 2020 du Forem, page 17.

Rencontre introductive du 3 mars 2021

Éléments généraux

Le *Green Deal* est une feuille de route qui a pour objectif de rendre l'Union Européenne plus durable sur les trois dimensions suivantes : sociale, économique et environnementale. Pour ce faire, une nouvelle stratégie de croissance doit être mise en œuvre afin que l'Union Européenne soit efficace dans l'utilisation de ses ressources et la nullité de ses émissions de gaz à effet de serre d'ici 2050.

Le plan d'actions met en évidence l'économie circulaire (avec une meilleure gestion des déchets), la restauration de la biodiversité et la réduction de la pollution, ... Ce plan d'actions présente les investissements nécessaires et les instruments de financement disponibles. Il explique également comment garantir une transition juste et inclusive.

Une législation européenne sur le climat doit transformer cet engagement politique en obligation légale. D'ailleurs, la Commission européenne insiste pour que chaque secteur de l'économie contribue de manière utile à cette amélioration.

Un cadre juridique est fixé pour les années 2021-2027 avec une mobilisation de 750 milliards d'euros autour de trois piliers⁴³ : le fond de transition équitable (40 milliards d'euros), le programme *Just transition* (30 milliards d'euros d'investissement) et les prêts de la Banque européenne d'investissement pour le secteur public.

Un autre élément est de travailler avec des partenaires internationaux pour améliorer les normes environnementales mondiales.

Ces efforts bénéficieront à trois types d'acteurs :

- Les citoyens en facilitant les possibilités d'emploi dans les secteurs en transition, en offrant des possibilités de reconversion, en améliorant l'efficacité énergétique des logements, ...
- Les entreprises en soutenant les transitions vers des technologies à faible densité de carbone, en créant des conditions attrayantes pour les investisseurs publics et privés, en facilitant l'accès aux prêts et aux aides financières, en investissant dans la création de nouvelles entreprises telles que des PME ou startups, en investissant dans des activités de recherche et d'innovation, ...
- Les États membres en soutenant la transition vers des activités à faible densité de carbone, en créant de nouveaux emplois dans l'économie dite verte, en investissant dans des transports publics durables, en investissant dans les sources d'énergies renouvelables, en améliorant la connectivité numérique, ...

Focus sur le secteur de la Construction

Intervention de Monsieur Marc TARABELLA (député européen)

Le secteur de la Construction est un des plus grands consommateurs d'énergie en Europe. En effet, l'ensemble des bâtiments est responsable de plus d'un tiers des émissions des gaz à effet de serre et seulement 1% de ces bâtiments font l'objet de rénovations éco-énergétiques chaque année. Le rythme

⁴³ Plus d'informations : https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal/actions-being-taken-eu/just-transition-mechanism_en

de rénovation des bâtiments plus anciens est tellement lent que si cela continue ainsi l'objectif ne pourra pas être atteint.

Un autre constat est que 75% du matériel est inefficace sur le plan énergétique.

La Commission européenne souhaite lancer un programme de rénovation pour faire baisser la consommation d'énergie et donc diminuer la facture européenne.

Questions de Monsieur Paul-Philippe HICK (Chambre de la Construction de Liège)

La vague de rénovation des bâtiments, le doublement du taux de rénovation énergétique promu par la Commission européenne est un projet évidemment enthousiasmant. Quels sont les leviers prévus ? Une révision de la directive sur l'efficacité énergétique est annoncée pour bientôt, ainsi qu'une révision de celle sur la performance énergétique des bâtiments un peu plus tard. Savez-vous déjà dans quelle direction on ira ? Va-t-on par exemple en venir à une obligation de rénovation des bâtiments anciens, publics et privés ?

La Commission européenne a publié le 14 octobre 2020 sa stratégie en matière de rénovation des bâtiments et d'amélioration de la performance énergétique. L'objectif étant bien au cours des dix prochaines années de doubler ce taux de rénovation. Cette stratégie comprend trois domaines d'action prioritaires : décarboner les systèmes de chauffage et de refroidissement, combattre la « précarité énergétique » et « s'attaquer » aux bâtiments les moins performants, ainsi que rénover les bâtiments publics tels que les écoles, les hôpitaux et les bâtiments administratifs.

Cette attention portée sur la rénovation est déjà présente dans les communes puisque 30% du budget pour les travaux subsidiés par la Région Wallonne doivent concerner des plans de rénovation énergétique des bâtiments publics.

La Commission européenne entend également endiguer une série d'obstacles à la rénovation (de la conception du projet à son achèvement en passant par son financement) par une série de cinq mesures de politiques publiques et d'outils de financement :

- Renforcer la réglementation des normes de performance énergétique des bâtiments afin d'encourager davantage les rénovations dans les secteurs publics et privés ;
- Assurer un financement accessible et ciblé, dans le cadre de l'initiative phare : « Rénover et monter en puissance », grosso modo une simplification des règles d'accès et de cumul des financements dans le cadre de la rénovation privée ;
- Accroître la capacité à mettre en œuvre des projets de rénovation, depuis l'assistance technique jusqu'aux compétences nationales et locales et à la formation des travailleurs aux futurs emplois verts (aptitudes techniques) ;
- Développer le marché des produits & services de construction durable (nouveaux matériaux plus naturels, réutilisation-recyclage, valorisation de la matière) ;
- Élaborer des approches fondées sur le voisinage, créer des quartiers « zéro énergie », permettre un accès à la propriété peu dispendieuse en énergie à toutes les catégories sociales (dans le but également de booster le secteur de la construction sur des projets intéressants du point de vue énergétique).

Concernant la révision de la directive sur la performance énergétique des bâtiments qui était attendue pour juin 2021 - afin d'aller plus loin que celle de 2012 et pour une réduction accrue des émissions de gaz à effet de serre à l'horizon 2030 - il n'y a pas encore eu de rapport d'initiative au Parlement européen ou de note d'intention actuellement.

Le développement de l'économie circulaire est un aspect important du Green Deal. Va-t-on légiférer en la matière, avec des taux obligatoires de matériaux recyclés par exemple ? Y a-t-il une réflexion à ce sujet ?

Il y a des velléités à encourager l'utilisation des matériaux recyclés. D'un autre côté, il ne faut pas que ces matériaux soient hors de prix non plus ou qu'il y ait une obligation contre-productive à leur utilisation si, par exemple, on trouve dans une région des matériaux naturels valables dans le cadre d'une construction performante. Le mieux est l'ennemi du bien. Si un matériau local existe dans l'un des 27 États membres utilisons-le. L'obligation du « tout au recyclé » n'est pas un carcan dans lequel il est souhaitable de se placer.

Comment financer les investissements gigantesques nécessaires pour atteindre les objectifs climatiques dans les temps ? Le plan de relance apporte 6 milliards d'euros à la Belgique, mais ce n'est évidemment pas suffisant.

Par rapport à ce plan de relance et au montant alloué à la Belgique, le calcul est très scientifique. Il est vrai que d'autres pays ont reçu davantage, certainement pour des raisons objectives, d'ailleurs le fédéral n'a pas remis en cause ce budget de 6 milliards d'euros. Ne devrait-on pas retourner la question et se dire qu'il est dommage d'attendre que de l'argent vienne de l'Europe pour faire bouger les lignes chez nous ? C'est aussi un aveu d'échec de nos politiques fédérales et régionales en quelque sorte.

Il n'est pas possible de dire comment l'argent sera utilisé dans les politiques régionales, mais quelques discussions et projets ont été pointés : la construction d'une infrastructure de transport de l'hydrogène et de capture du CO₂ en vue de transformer l'économie belge en économie « bas carbone », le développement de centrales électriques à gaz, la modernisation du réseau ferroviaire (avec basculement d'une partie du fret vers le rail au port d'Anvers, dans l'espoir notamment de réduire le nombre de camions sur les routes), ...

Par ailleurs, 200 millions d'euros sont également prévus pour rénover les bâtiments publics et réduire les émissions de CO₂. C'est peu, mais c'est un input sur lequel les autres niveaux de pouvoir doivent maintenant pouvoir se mobiliser. Il y a de forte chance pour que cela se fasse ou se poursuive, puisque de nombreuses villes et communautés locales se sont d'ores et déjà engagées dans cette démarche de rénovation.

Rencontre sectorielle du 15 juin 2021

Présentation de Monsieur Paul-Philippe HICK (Chambre de la Construction de Liège)

La Construction, un secteur d'Avenir

L'objectif de cette intervention est d'expliquer les raisons et de situer le secteur de la Construction dans son contexte, de présenter quelques-uns des grands défis qui attendent le secteur, ainsi que les opportunités dont il faudrait se saisir, avec un focus particulier évidemment sur le bassin de Liège.

La Chambre de la Construction de Liège (CCL)⁴⁴ est membre de la Confédération Construction nationale et comporte 16.500 membres à l'échelle de la Belgique.

⁴⁴ Plus d'informations : <https://www.ccl.be/>

Pour commencer, le secteur de la Construction est un tissu d'entreprises de qualité qui sont reconnues dans notre région. Une des caractéristiques importantes de la famille professionnelle « Construction » étant qu'il existe plusieurs sous-secteurs et de très nombreux métiers différents (qu'il s'agisse du chauffagiste, de l'entrepreneur général, du menuisier, du plombier ou encore de tous les métiers liés à la finition : peinture, plafonnage, ...). La réalité du secteur est donc pour le moins plurielle : nombreux métiers, pratiques variées et tailles d'entreprises différentes. Sur ce dernier élément, il est important de noter qu'une des particularités du secteur de la Construction est qu'il est composé majoritairement de petites et moyennes entreprises (PME). La majorité des employeurs du secteur ont d'ailleurs moins de quatre travailleurs sous leur direction.

Une autre mise en contexte importante concerne les différentes décisions politiques qui visent le secteur de la construction au niveau européen, belge et régional. En effet, il existe plusieurs plans et plusieurs directives qui nous sont donnés à ces différents échelons.

D'une part, il y a l'Europe, qui a donné des impulsions au niveau environnemental notamment avec le Green Deal dont beaucoup d'objectifs concernent le secteur de la Construction. On sait par exemple aujourd'hui que les bâtiments sont responsables de 40% de nos émissions de CO₂ et que l'Europe entend atteindre la neutralité carbone en 2050 avec déjà une étape intermédiaire et une diminution forte des émissions de gaz à effet de serre pour 2030⁴⁵. On se rend compte que le secteur de la Construction est un secteur d'avenir parce qu'il va y avoir (cf. ce qui va être développé avec les plans régionaux ci-après) des grands défis en matière de rénovation des bâtiments. On sait aussi que l'Europe à instaurer une réflexion sur l'économie circulaire qui concernera évidemment le secteur également (parmi d'autres secteurs d'activités⁴⁶).

D'autre part, au niveau wallon, quelques textes et rapports destinés à faire évoluer le secteur de la Construction ont été identifiés :

- Le premier a été adopté relativement récemment (novembre 2020) et s'intitule : « *Stratégie wallonne de rénovation énergétique à long terme* »⁴⁷. Cette initiative est le résultat de l'impulsion européenne et présente une série d'enjeux qui concernent le logement. On annonce une croissance démographique importante en Wallonie. Le chiffre identifié prévoit une progression de 10,2% à l'horizon 2044. On sait également que les ménages évoluent, notamment au niveau de leur de la taille et de leur configuration, avec notamment une augmentation des familles monoparentales. Enfin, autre point d'attention, celui de la vétusté des logements en Wallonie. Pour ne donner que quelques chiffres : un quart des logements bâtis en Wallonie l'ont été avant 1921 et 80% avant 1991. Ce qui fait également qu'en termes de labels énergétiques nos logements ne sont pas très performants, 37% n'obtiennent qu'un label G⁴⁸. Tous ces éléments ne sont qu'une infime partie du contenu qu'on peut trouver dans ces rapports mais ils permettent déjà de se rendre compte du défi qui nous attend en matière de rénovation.

Toutefois, si l'on adopte une vision positive, on peut évidemment envisager cette nécessaire rénovation comme une belle opportunité pour le bâti wallon. En effet, la rénovation comporte une série de conséquences positives comme le bien-être, la lutte contre la précarité énergétique, l'amélioration environnementale mais aussi une création nette d'emplois qui va arriver par cette masse de travaux de rénovation à réaliser. L'IWEPS avait d'ailleurs fait une étude (citée dans ce rapport de novembre 2020 des autorités wallonnes) qui prévoyait 13,5 emplois créés par million d'euros d'investissement.

⁴⁵ Cf. Contexte institutionnel, page 9 (1^{er} paragraphe).

⁴⁶ Cf. les synthèses des rencontres sectorielles Industrie et Logistique.

⁴⁷ Pour plus d'informations: <https://energie.wallonie.be/servlet/Repository/gw-201112-strategie-renovation-2020-rapport-complet-final.pdf?ID=60498>

⁴⁸ Cf. la certification PEB : <https://energie.wallonie.be/servlet/Repository/quelles-informations-dans-le-certificat-peb-depuis-le-3-novembre-2014.pdf?ID=32423>

- La Région Wallonne a poursuivi ses réflexions avec un autre plan qui s'intitule : « Circular Wallonia »⁴⁹ qui concerne comme son nom l'indique l'économie circulaire - à nouveau sur impulsion de l'Europe, avec une série de défis à relever pour le secteur de la Construction.

Enfin, on sait que le secteur de la Construction aura un grand rôle à jouer dans le cadre du « Plan de relance de la Wallonie », qui plus avec la pandémie de Covid-19, au niveau de la rénovation du bâti et parmi d'autres enjeux majeurs comme la mobilité et l'amélioration du développement du numérique qui mettront nos entreprises et notre secteur à contribution.

Quelques-uns des grands défis qui vont nous occuper dans les années à venir sont :

- Le défi de la main-d'œuvre : comment mobiliser les personnes pour rejoindre notre secteur.
- La promotion des métiers techniques.
- La formation.
- Le numérique (on sait qu'il fera partie intégrante de nombreux métiers dans de nombreux secteurs y compris la construction, avec la nécessité pour les entreprises de suivre ces évolutions et de faire évoluer leurs travailleurs en cours de carrière).

Un petit mot également sur le dumping social pour lequel un travail important a été mené par les partenaires sociaux, travail qui a conduit à l'élaboration d'un « Plan de lutte contre le dumping social et la concurrence déloyale »⁵⁰ qui comprend une quarantaine de mesures.

En résumé, le secteur de la Construction sera donc le secteur d'avenir dans les prochaines années pour améliorer le bien-être de la population. Il générera également de la valeur ajoutée, à la fois dans le chef des travailleurs et des entreprises, mais aussi au sein de la société civile. Pour terminer sur l'enjeu de la main-d'œuvre : les entrepreneurs et les travailleurs régulièrement rencontrés expriment beaucoup de fierté dans ce qu'ils réalisent. C'est important de le dire et de rappeler à nos jeunes et à leurs parents afin de lutter contre les stéréotypes et de créer des vocations vers notre secteur.

Présentation de Monsieur Lino SCENNA (Fonds sectoriel du secteur de la construction)

Présentation du Fonds sectoriel du secteur de la construction CP 124⁵¹

	BUILDING YOUR BENEFITS	BUILDING ON PEOPLE
<u>En bref</u>	Avantages financiers pour les travailleurs CP 124 : - Avantages aux ouvriers actifs ; - Avantages en complément du revenu ; - Régimes de fin de carrière.	- Gestion des compétences (formation). - Insertion des travailleurs. - Bien-être et sécurité.

⁴⁹ Pour plus d'informations : <https://borsus.wallonie.be/files/EC%20Wallonia.pdf>

⁵⁰ Pour plus d'informations :

https://www.siod.belgie.be/sites/default/files/Downloads/Actieplan/SIRS_plandaction_2021_FR_Def.pdf

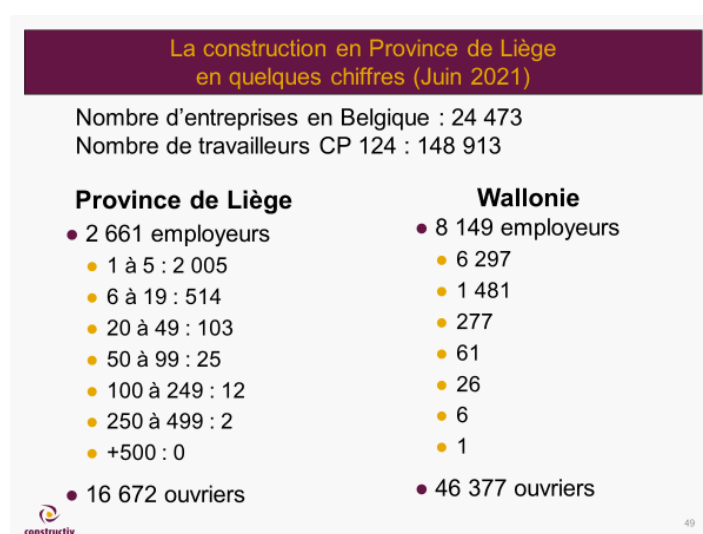
⁵¹ Cf. Annexe 2, page 24.

Building your benefits

BUILDING YOUR BENEFITS = avantages	
<u>Avantages aux ouvriers actifs</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Timbres de fidélité. - Timbres intempéries. - Jours de repos. - Indemnité de promotion (« intervention prêt hypothécaire »). - Assurance hospitalisation : ouvriers et membres de la famille. - Avantage social (« prime syndicale »).
<u>Avantages en complément du revenu</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Allocations complémentaires de chômage (gel, construction et légale). - Indemnité gel complémentaire spéciale. - Incapacité de longue durée. - Pécule de vacances aux invalides. - Intervention en cas d'accident de travail (incapacité permanente de 66% et accident de travail mortel).
<u>Régimes de fin de carrière</u>	<ul style="list-style-type: none"> - RCC (général dès 62 ans, incapacité dès 59 ans et longue carrière). - Fonds de pension Pensio B.

Building on people

BUILDING YOUR BENEFITS = services	
<u>Gestion des compétences (formation)</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Plan Constructiv BoP. - Régimes de formation. - TMT (= Trajet Maître Tuteur).
<u>Insertion des travailleurs</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Missions : screening, jobcoaching, emploi durable et suivi. - ETC. - Campagne #jeconstruismonavenir.be - Building Heroes.
<u>Bien-être et sécurité</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Cadre général. - Conseillers bien-être.



Matrice AFOM

À partir de la matrice pré-complétée à partir de la littérature⁵², deux matrices ont été présentées : l'une pour les activités de la construction et l'autre pour l'offre d'enseignement et de formation.

Matrice des activités de la construction

*Diagnostic interne :
représentants du secteur*

ATOUPS

- Acteurs EFE + centre de compétence.
- Entreprises (majoritairement composé d'indépendants et de (très) petites entreprises).
- Confédération de la Construction, Constructiv, Chambre de la Construction de Liège, ...
- Dispositif « Coup de poing pénurie » en lien avec des chantiers concrets permet de trouver plus facilement des candidats.
- Le secteur de la construction est un secteur particulièrement ouvert aux personnes en reconversion professionnelle. Il l'est également pour les personnes « plus âgées » avec de l'expérience (même d'autres secteurs) avec de l'expérience. La construction est également un secteur où des personnes s'orientent après la poursuite d'études supérieures.
- Diffusion plus accrue de l'existant du territoire (les atouts sont présents).

FAIBLESSES

- Focus principalement auprès des jeunes, en particulier ceux qui ont un parcours dit « précaire ».
- Adéquation entre les compétences des personnes nouvellement formées et les attentes immédiates des employeurs.
- Recrutement plus qu'en souffrance.
- Mise en lumière des avantages du secteur.
- Disparition des contrats RAC⁵³ qui rencontrait un besoin bien présent sur les zones de Seraing, Herstal, ... pour un certain type de public⁵⁴.

⁵² Cf. Annexe 3, page 33.

⁵³ Dispositif qui prévoit 18 mois de formation (formation courte) un jour par semaine, en article 45 (pour les personnes majeures).

⁵⁴ Jeunes en formation sur le terrain, rapidement opérationnel, engagé généralement au sein de l'entreprise, ...

*Diagnostic
externe :
environnement
du bassin*

Opportunités

- Diversité des métiers, travail en équipe, secteur attractif.
- Évolutions technologiques : nouveaux profils.
- Renforcement de la réglementation des normes de performance énergétique des bâtiments → favoriser la rénovation et développer le marché des produits & services de construction durable (nouveaux matériaux plus naturels, réutilisation-recyclage, valorisation de la matière).
- Créer des quartiers « zéro énergie », ...
- Encourager l'utilisation des matériaux recyclés.
- Utiliser des matériaux locaux (Etats membres de l'Union européenne).
- Cadre réglementaire et plan de relance : Green Deal + Plan de relance européen + Get Up Wallonia.
- Augmentation des reconversions professionnelles à la suite d'expériences personnelles pendant la crise sanitaire.

MENACES

- Pénuries.
- Manque d'attractivité du secteur.
- Métiers en pleine mutation (nouvelles technologies).
- Crise sanitaire.
- Adéquation entre les compétences des personnes nouvellement formées et les attentes des employeurs.

Matrice de l'offre d'enseignement et de formation

<p><i>Diagnostic interne : représentants du secteur</i></p>	<p style="text-align: center;"><u>ATOUTS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombreuses options dans l'enseignement. • Centre de compétences. • CTA Bois-PVC-Alu. • 16 métiers reconnus par le Bassin comme prioritaires (soutien à la création ou au maintien). • Diffusion/visibilité accrue de l'offre existante sur le territoire (les atouts sont présents il faut les faire connaître). • La certification par unités (CPU). 	<p style="text-align: center;"><u>FAIBLESSES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Difficulté à remplir les options et les formations (pénurie d'apprenants). • Image du secteur, attrait déficitaire (auprès des jeunes, mais également auprès des parents de ces jeunes). • Compétences transversales, soft skills.
	<p><i>Diagnostic externe : environnement du bassin</i></p>	<p style="text-align: center;"><u>OPPORTUNITÉS</u></p> <p>Secteur attractif en vue de la promotion des options et filières de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diversité des métiers, travail en équipe, secteur attractif (salaire), ... • Apport sociétal (créer du bâti, rénover et soutenir la transition écologique). • Perspectives d'évolution dans la carrière. • Potentiel important d'insertion sur le marché de l'emploi. • Utilisation des nouvelles technologies. • Attirer sur l'existant, voire même des partenariats entre Constructiv et les centres de formation (ex : VCA). • Relance du contrat RAC ? • Réactivation des types de contrat entre entreprises et ouvrier en devenir (scolarisés) ? • Révision des nomenclatures et des codes RomeV3 • Utiliser/renforcer les CTA et les centres de compétences (l'enseignement connaît davantage de difficultés pour s'adapter aux évolutions technologiques, donc pour certaines parties de l'enseignement il est nécessaire que les élèves se rendent dans ces centres). • Renforcer la complémentarité des acteurs EFE.

Par ailleurs, d'autres éléments ont également été discutés.

Anticiper des besoins de profils de formation n'est pas possible pour l'enseignement qualifiant car la réforme du qualifiant est en court et vise une rationalisation des formations organisées. De plus, il y a déjà pénurie de candidats pour remplir les filières existantes. En outre, la complexité vient aussi du fait que les nouveaux profils dépendent du SFMQ, dont le processus de travail est assez long (de nombreuses interpellations ont déjà été formulées par les Instances Bassin EFE à ce propos). Les profils métiers du SFMQ sont ensuite traités en profil de formation puis en profils de certification.

Au rayon des atouts/opportunités, le travail du SFMQ va apporter les mêmes profils métiers de référence pour tous les opérateurs et toutes les formations vont être reliées à la nomenclature ROME V3.

Les acteurs attirent l'attention sur le fait que l'ouverture de nouvelles options ou formations ne doit pas se faire au détriment de l'offre existante. Il ne s'agit pas là de refuser l'innovation, d'ailleurs de nouvelles formations sont régulièrement mises en place chez Construfarm (par exemple), sur base des innovations et besoins de main d'œuvre qualifiées du secteur. Simplement, l'offre doit être adaptée aux enjeux et correspondre également aux limites budgétaires. La priorité doit être de conserver et pérenniser l'existant. L'IFAPME rejoint cette remarque, sa volonté première serait d'alimenter en candidats les filières actuelles. Le risque étant bien présent, lorsqu'on ouvre de nouvelles formations, de devoir en fermer d'autres faute de candidats. L'enseignement se trouvant régulièrement confronté à cette problématique, il appuie également ces considérations.

La certification par unités (CPU) découpe les métiers en unités d'acquis d'apprentissage (UAA) et est conforme aux normes européennes. Elle devrait servir le parcours formatif des jeunes qui sortent de l'enseignement sans une formation complète, puisqu'elle permet aux autres centres de formation d'identifier les compétences acquises (ou partiellement) et celles qui restent à travailler. La CPU renforce les passerelles et possibilités pour l'apprenant de compléter sa formation sur base de ses acquis chez d'autres opérateurs (complémentarité). Actuellement, les acteurs semblent regretter la sous-utilisation et le sous-développement de la CPU. La notion de complémentarité est vue comme une opportunité par les participants. Chaque opérateur peut apporter sa spécificité au parcours de formation. Pour répondre aux besoins du secteur et des apprenants, il faut renforcer nos liens et s'unir pour construire des passerelles entre les différents parcours possibles.

Les acteurs présents regrettent unanimement la disparition des contrats RAC (contrats de 18 mois pour les jeunes en art. 45 qui obtenaient une qualification du secteur). En outre, ce dispositif valorisait particulièrement certaines sections dont la maçonnerie et le chauffage. Les acteurs soulignent également l'attrait pour certains candidats des formations ou modules de formation plus courts. En effet, tout le monde ne désire pas s'inscrire dans un parcours de formation long, certaines personnes recherchent un accès plus rapide au métier.

Du côté des faiblesses/menaces les participants soulignent les dangers de l'engagement par les employeurs, en raison de la forte pénurie de main-d'œuvre, de jeunes avant même la fin de leur formation (et l'obtention de leur diplôme et qualification). Le risque étant, avec l'évolution rapide et importante des métiers, de voir ces jeunes se faire licencier faute de des compétences requises et de ne pas pouvoir poursuivre une formation complémentaire par la suite (faute de certification des acquis de base).

L'accès au secteur des femmes (mais également de publics comme les personnes étrangères ou d'origine étrangère) doit être encouragé. Pour un secteur en pénurie de main-d'œuvre il s'agit-là d'opportunités importantes.

Synthèse

La synthèse de la rencontre a été réalisée par Monsieur Paul-Philippe HICK (Chambre de la Construction de Liège) qui remercie les participants pour leurs interventions pertinentes et pour ces échanges riches, ainsi que l'équipe de l'Instance Bassin EFE de Liège pour l'organisation et la préparation de cette rencontre et espère qu'il y en aura d'autres, afin que nous puissions continuer à construire des ponts entre nos différents organismes. Il insiste sur la passion observée dans les débats au gré des différentes prises de parole, passion qui peut nous rassembler afin de faire progresser ensemble le secteur de la Construction dans notre bassin.

Nous avons tous un rôle à jouer, chacun à l'échelle de son organisation et de ses missions, pour aider les travailleurs, les jeunes, les personnes qui se réorientent, les demandeurs d'emploi de tous les profils à devenir des travailleurs passionnés au sein du secteur. Cet objectif conjoint permettrait de rendre service à notre société, à notre région, ainsi qu'à nos entrepreneurs et travailleurs.

Conclusions et perspectives

À la lecture de ces enjeux, l'opportunité pour l'Instance Bassin EFE de Liège d'ouvrir un pôle de synergies Construction pourrait d'ailleurs être envisagée prochainement afin de réfléchir avec les acteurs EFE liégeois sur les besoins à l'échelle de notre territoire et les pistes d'action à dégager.

Enfin, l'ensemble des éléments repris dans ce document serviront de base pour alimenter le rapport analytique et prospectif (en ce compris les thématiques communes⁵⁵) ainsi que les pôles de synergies et leurs actions respectives.

⁵⁵ Définition des métiers prioritaires 2022.

Annexes

Annexe 1 - Liste des participants

NOM	Prénom	Organisme
BASIAUX	Antonio	CISP Alter Form
BLOCK	Dominique	Forem
CARTRY	Nicolas	Forem
CHATELAIN	Daniel	CDC Construform
CHEFNEUX	Maurice	CEFA de la Ville de Liège
COHEN SABBAN	Brice	CPAS de Liège - Réinser
COSTANZA	Vicky	EFT Construct
DEFAYS	Pierre-Henri	Institut Saint-Laurent
DUDZINSKI	Christine	MOC Liège
EL BAHY IDRISSE	Aïcha	IBEFE de Liège
FELIX	Mireille	IBEFE de Liège
GODBILLE	Christelle	CEFA Herstal
HICK	Paul-Philippe	Chambre de la Construction de Liège
LEONARD	Hélène	CISP Perspectives
MAIRESSE	Christophe	
MERKELBACH	Maurice	Fédération-Wallonie Bruxelles
MICELI	Antonio	Ecole Polytechnique de Herstal
MOENS	Eric	Forem
MUYTJENS	Maryline	Province de Liège
ORY	Virginie	Province de Liège
PENNING	Valérie	IBEFE de Liège
PETIT-JEAN	Christine	IBEFE de Liège
SCENNA	Lino	Constructiv
SNACKERS	Valentin	IBEFE de Liège
THONON	Jacqueline	IBEFE de Liège
TILKIN	Claude	SeGec
TROUSSELARD	Adélaïde	IFAPME
VAN HARTEN	Axelle	CRIPPEL
WERY	Benjamin	IBEFE de Liège
WERY	Pierre	SEGEC
WIJNANDTS	Laurette	IBEFE de Huy-Waremme

Annexe 2 - Présentation de Monsieur Lino SCENNA (Fonds sectoriel du secteur de la construction)

Constructiv

Présentation du Fonds sectoriel du secteur de la construction CP 124



Fonds de sécurité d'existences Constructiv

Building your benefits

- Avantages financiers pour les travailleurs CP 124

Building on People

- Gestion des compétences (formation)
- L'insertion des travailleurs
- Bien-être et sécurité



2

Fonds de sécurité d'existences Constructiv

Building your benefits

A. AVANTAGES AUX OUVRIERS ACTIFS



3

Fonds de sécurité d'existences Constructiv

A. AVANTAGES AUX OUVRIERS ACTIFS

1. TIMBRES

- Timbres fidélité
 - chaque ouvrier de la construction reçoit des timbres fidélité à la fin de l'année = 13^{ème} mois solidarisé
 - même en cas de faillite !!
 - 9 % du salaire brut
 - à travers les timbres fidélité, le secteur récompense la productivité des ouvriers



4

Fond de sécurité d'existences Constructiv

A. AVANTAGES AUX OUVRIERS ACTIFS

1. TIMBRES

- Timbres intempéries
 - pour le travail en « extérieur » (indices 024 et 054)
 - 2 % du salaire brut
 - compensation des 50 % de perte de salaire résultant de l'inactivité en cas d'intempéries



5

Fonds de sécurité d'existences Constructiv

A. AVANTAGES AUX OUVRIERS ACTIFS

2. JOURS DE REPOS

- Diminution de la durée de travail hebdomadaire par l'octroi annuel de 12 jours de repos compensatoire (40h/semaine)
- Pour ces jours de repos, l'ouvrier de la construction reçoit une indemnité forfaitaire en fonction de sa qualification professionnelle
- Condition : être occupé par un employeur de la construction au moment des jours de repos (aucune ancienneté exigée, pas de calcul proportionnel)



6

Fonds de sécurité d'existences Constructiv

A. AVANTAGES AUX OUVRIERS ACTIFS

3. INDEMNITÉ DE PROMOTION

« Intervention prêt hypothécaire »

- Intervention annuelle pour les ouvriers qui contractent un prêt hypothécaire pour l'achat ou la rénovation de leur habitation
- Assistance financière pendant toute la durée du prêt
- Indemnité = 1 % du montant restant à rembourser selon un calcul théorique plafonné à € 383
- Être actif depuis minimum 3 ans dans le secteur



7

Fonds de sécurité d'existences Constructiv

A. AVANTAGES AUX OUVRIERS ACTIFS

4. ASSURANCE HOSPITALISATION OUVRIERS

- Assurance hospitalisation gratuite auprès d'AG Insurance
- Couverture très étendue (Hospicare Full) :
 - remboursement illimité en cas d'hospitalisation
 - également à l'étranger
 - pré-post : 1 mois avant - 3 mois après l'admission à l'hôpital
 - 30 maladies graves
 - franchise : € 200 si l'affilié choisit lui-même une chambre individuelle et € 0 pour une chambre double ou commune
- Tiers-payant par la carte Medi-assistance (AG Insurance factures immédiatement à l'hôpital)
- Affiliation automatique (sur base des déclarations DmfA – 2 trimestres consécutives dans le secteur de la construction)



8

Fonds de sécurité d'existences Constructiv

A. AVANTAGES AUX OUVRIERS ACTIFS

4. ASSURANCE HOSPITALISATION MEMBRES DE LA FAMILLE

- Sur demande
- Prime à payer par l'ouvrier (tarif avantageux)
 - prime annuelle de €163 pour le partenaire et € 80 pour l'enfant
- Même couverture que l'ouvrier (Hospicare Full)
- Tiers-payant
- Affiliation des membres de la famille dans les 3 mois
 - pas de temps d'attente
 - pas de formalités médicales
- Affiliation tardive
 - 10 mois d'attente
 - augmentation de la prime de 10%
- formalités médicales assorties d'une prime complémentaire éventuelle



9

Fonds de sécurité d'existences Constructiv

A. AVANTAGES AUX OUVRIERS ACTIFS

5. AVANTAGE SOCIAL

« Prime syndicale »

- Prime annuelle de € 0,6652 par jour presté ou assimilé
- Maximum € 145 net
- Membre d'une organisation syndicale
- Être actif depuis 12 mois dans le secteur



10

Fonds de sécurité d'existences Constructiv

B. AVANTAGES EN COMPLÉMENT DU REVENU



11

Fonds de sécurité d'existences Constructiv

B. AVANTAGES EN COMPLÉMENT DU REVENU

1. Les allocations complémentaires de chômage

- Base légale: CCT du 30 septembre 2019
 - conditions d'octroi:
 - mis en chômage par un employeur de la construction
 - admis au bénéfice de l'allocation principale de chômage
 - avoir la Carte de Légitimation Ayant-Droit (CLAD) avec 60 jours de crédit (les ouvriers avec le statut d'indépendant à titre complémentaire dans le secteur de la construction n'y ont donc pas droit)
 - paiement
 - par les organismes de paiement des allocations de chômage (OP)



12

Fonds de sécurité d'existences Constructiv

B. AVANTAGES EN COMPLÉMENT DU REVENU

1. Les allocations complémentaires de chômage

■ types

- indemnité gel
 - octroi illimité
 - UNIQUEMENT en cas de chômage temporaire pendant une période de gel ou de neige persistante reconnue par Constructiv
 - si mise en chômage pour intempéries → zone du chantier
 - si mise en chômage pour autre motif → zone du domicile



13

Fonds de sécurité d'existences Constructiv

B. AVANTAGES EN COMPLÉMENT DU REVENU

1. Les allocations complémentaires de chômage

- indemnité construction
 - octroi limité à 60 indemnités (6 jours/sem.)
 - en cas de chômage complet
 - ou en cas de chômage temporaire pendant une période qui n'est pas couverte par l'indemnité-gel
 - si payée pendant une formation hivernale planifiée, pas déduite du nombre de jours de crédit



14

Fonds de sécurité d'existences Constructiv

B. AVANTAGES EN COMPLÉMENT DU REVENU

1. Les allocations complémentaires de chômage

- indemnité légale
 - 1,67 €/jour (6 jours/sem.) en cas de chômage temporaire
 - obligation à charge de l'employeur, mais solidarisée par Constructiv
 - si l'ouvrier a la CLAD, alors compris dans l'allocation complémentaire de chômage qui est payée par les organismes de paiement du chômage
 - si l'ouvrier n'a pas la CLAD, également payée par les OP
 - si chômage dans période gel: illimité
 - si chômage par suite de manque de travail résultant de causes économiques, d'intempéries ou d'un accident technique : limité à 60 jours

mais si la limite de 60 jours est dépassée, c'est l'employeur qui doit payer l'indemnité légale (sur base d'une attestation des organismes de paiement)



15

Fonds de sécurité d'existences Constructiv

B. AVANTAGES EN COMPLÉMENT DU REVENU

2. L'indemnité gel complémentaire spéciale

- Indemnité visant à compenser la perte du pécule de vacances résultant du chômage temporaire pour cause de gel ou de neige
- Montant fixe (€ 5,35 brut / jour) par journée de chômage au cours de l'année précédente pour laquelle une indemnité gel complémentaire a été octroyée. Un précompte professionnel de 26,75% est prélevé.
- Paiement par Constructiv dans le courant du mois de juin de l'année qui suit la période hivernale
p.ex. l'IGCS pour l'hiver 2018/2019 est payée en juin 2020



16

Fonds de sécurité d'existences Constructiv

B. AVANTAGES EN COMPLÉMENT DU REVENU

3. Incapacité de longue durée

- Une garantie de revenu à partir du 31^e jour jusqu'au 337^e jour inclus en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident
 - € 7,65 à partir du 31^{ème} jour jusqu'au 56^{ème} jour
 - € 8,70 à partir du 57^{ème} jour
- Le montant dépend de la durée de l'incapacité
- Être en service dans une entreprise de construction au moment de l'incapacité



17

Fonds de sécurité d'existences Constructiv

B. AVANTAGES EN COMPLÉMENT DU REVENU

4. Pécule de vacances aux invalides

- Indemnité visant à compenser la perte du pécule de vacances entraînée par l'incapacité de longue durée
- Prime annuelle de 540 EUR
- Avoir au moins 15 ans d'occupation dans le secteur



18

B. AVANTAGES EN COMPLÉMENT DU REVENU

5. Intervention en cas d'accident de travail

- Incapacité permanente de 66%
 - une garantie de revenu en cas d'incapacité de travail permanente résultant d'un accident de travail
 - prime unique de 750 EUR et de 600 EUR par enfant



19

B. AVANTAGES EN COMPLÉMENT DU REVENU

5. Intervention en cas d'accident de travail

- Accident de travail mortel
 - un soutien financier à la veuve et aux enfants des ouvriers décédés suite à un accident du travail
 - indemnité unique de 6000 EUR (partenaire) et une indemnité annuelle de 920 EUR par enfant



20

C. LES RÉGIMES DE FIN DE CARRIÈRE



21

C. LES RÉGIMES DE FIN DE CARRIÈRE

1. RCC

- Le RCC général à partir de 62 ans
 - prépension entre 62 et 65 ans
 - indemnité forfaitaire en fonction de la qualification professionnelle et de la situation de famille
 - au moins 10 ans de carrière dans le secteur de la construction
 - dernier employeur construction



22

C. LES RÉGIMES DE FIN DE CARRIÈRE

1. RCC

- Le RCC incapacité à partir de 59 ans
 - les ouvriers déclarés incapables de continuer à travailler
 - indemnité forfaitaire en fonction de la qualification professionnelle et de la situation de famille
 - avoir au moins 59 ans
 - avoir une carrière d'au moins 15 ans dans le secteur de la construction
 - dernier employeur construction



23

C. LES RÉGIMES DE FIN DE CARRIÈRE

1. RCC

- Le RCC en cas de longue carrière
 - prépension à l'âge de 59 ans
 - indemnité forfaitaire en fonction de la qualification professionnelle et de la situation de famille
 - une carrière de 40 ans, indépendamment du secteur dans laquelle elle a été menée
 - au moins 10 ans dans le secteur de la construction



24

Fonds de sécurité d'existences Constructiv

C. LES RÉGIMES DE FIN DE CARRIÈRE

2. Fonds de Pension Pensio B

- Création : 1^{er} janvier 2007
- **Tous** les ouvriers du secteur de la construction (CP 124)
- Plan de pension sectoriel social (Plan Construo)
 - volet pension
 - volet solidarité
- Gestion du plan de pension Transport et Logistique
- Capitalisation des dotations trimestrielles sur comptes individuels
- Rendement garanti équivalent à la garantie LPC
 - actuellement 1,75 %
 - jusqu'en 2015 : 3,25 %



25

Fonds de sécurité d'existences Constructiv

C. LES RÉGIMES DE FIN DE CARRIÈRE

2. Fonds de Pension Pensio B

- Versement ByB vers Pensio B
 - dotations individuelles
 - frais de fonctionnement
 - fonds de solidarité
- Calcul du versement
 - estimation du montant que l'ouvrier perçoit sur base du même tableau utilisé pour établir les recettes de Constructiv
 - réserve



26

Building on People

Liège

Manager régional
Lino Scenna

Conseillère formation

Sylvie Teller

Conseiller bien-être

Edgar Krings
Luc Wauters

Conseillères insertion

Alexandra Kanis
Mélanie Paclet
Jacqueline Hubert
Laëtitia Beckers

Collaborateurs administratifs

Chantal Mens
Christelle Smekens



27

INSERTION

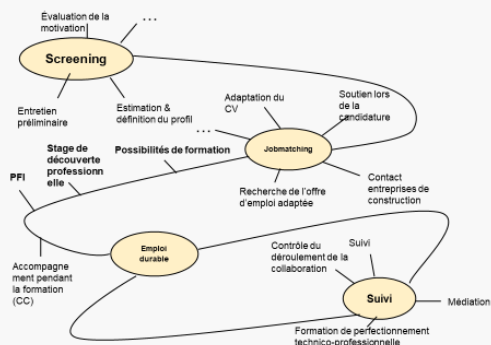
Missions de l'équipe INSERTION

Emploi Tremplin Construction (ETC)



28

INSERTION - missions



ETC

- ETC = régime sectoriel qui agit comme un levier financier afin d'encourager l'intégration durable des jeunes dans le secteur de la construction
- Soutien sur les plans qualitatif (accompagnement) et financier (prime sectorielle)
- Conditions :
 - Engagement d'un ouvrier âgé de moins de 27 ans possédant moins d'1 an d'expérience dans le secteur de la construction
 - Sous un contrat de travail à durée indéterminée
 - Désignation d'un tuteur chargé de l'accompagnement du jeune
 - Le salaire est fixé de manière sectorielle (début cat. I/IA avec ou sans formation construction ; après 18 mois, cat. II)



30

ETC

- Conditions :
 - Elaboration d'un Plan de Développement Personnel (PDP) pour le jeune ouvrier (contient au moins la formation de base « sécurité pour les entrants dans le secteur »)
 - Organisation d'un entretien de fonctionnement
- Soutien sectoriel :
 - Sur le plan qualitatif : soutien lors de l'élaboration du PDP, organisation des formations, organisation de l'entretien de fonctionnement, accompagnement par le conseiller
 - Sur le plan financier : prime sectorielle de € 1.000, intervention sectorielle dans le coût salarial et dans le coût de la formation



31

Plus-value ?

- Union des forces = augmentation de l'efficacité !
- Intégration dans un réseau d'organisations (mis à disposition par les autorités locales) qui
 - agissent en matière d'emploi
 - assurent un accompagnement des demandeurs d'emploi et des groupes à risque

Constructiv.insertion

Personne de contact en région verviétoise :

Laëtitia BECKERS : 0495 31 51 19 - laetitia.beckers@constructiv.be

Personnes de contact en région Liégeoise :

Jacqueline Hubert : 0477 99 57 00 - jacqueline.hubert@constructiv.be

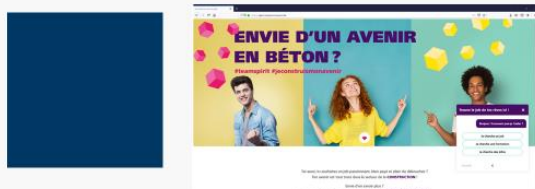
Alexandra Kanlis : 0470 61 05 62 - alexandra.kanlis@constructiv.be

Mélanie Pacllet : 0497 24 66 03 - melanie.pacllet@constructiv.be



Campagne #jeconstruismonavenir.be

- Collaboration Constructiv-CCW-Forem-IFAPME-Worldskills
- Campagne sur les réseaux sociaux
- Portail web = porte d'entrée dans le secteur



33

Building Heroes

- Sensibilisation des élèves de 6^{ème} primaire aux métiers de la construction - 2.000 enfants et professeurs
- 2 jours par an (fin avril) – nouveau site chaque année
- Village métiers + Jeu interactif + Visite d'un chantier



34

GESTION DES COMPETENCES

Aides financières à la formation pour les ouvriers du secteur de la construction CP124



35

1. Plan Constructiv BoP

- Objectif : améliorer et stimuler la culture de la formation, de l'insertion, de la sécurité et du bien-être
- Enregistrement des besoins des entreprises de construction
 - Plans/besoins en termes de formation pour leurs ouvriers
 - Demandes/besoins en termes d'accompagnement par un conseiller bien-être
 - Plans/besoins en termes d'emploi
- Approche planifiée
- Nécessité absolue pour obtenir une intervention financière sectorielle



36

2. Les régimes de formation

- 4 différents régimes de formation :
 - Formations jours ouvrables :
 - intervention pour l'entreprise de 15 €/h (salaire) + 5 ou 10 €/h (coût de formation)
 - Formations samedi :
 - prime pour l'ouvrier de **50 €/8 h de formation**
 - Formations soir :
 - prime pour l'ouvrier de **6,25 €/h max 250 € année scolaire**
 - Formations hivernales :
 - prime pour l'ouvrier de **40 €/jour de formation** (du 1^{er} décembre au 31 mars)
- Cumul possible avec le chèque-formation



37

3. TMT - Trajet Maître tuteur

- Nouveauté depuis le 1^{er} septembre 2019
- Trajet de formation de min. 80 heures et max. 180 heures
- Le trajet s'étend sur une période de 12 mois
- Pour qui ?
 - Les ouvriers liés par un contrat de travail à durée indéterminée
 - Les nouveaux entrants dans l'entreprise
 - Ou les ouvriers qui changent de métier ou dont le métier évolue
 - Ou les ouvriers désireux d'acquérir une meilleure maîtrise de leur profession



38

- Conditions :
 - Annexe au contrat de travail
 - Désignation d'un tuteur chargé d'accompagner max. 3 ouvriers (formation pratique) – 9 ouvriers (formation théorique)
 - Entretien de fonctionnement à la fin du 6^e mois
- Soutien sectoriel :
 - Intervention dans le coût salarial : € 15 par heure/ouvrier
 - Prime de 1.000 € par maître tuteur
- Paiement de la prime à la fin de la période de 12 mois
- Pas de cumul possible entre la prime ETC et la prime TMT pour un même tuteur

Votre personne de contact :

Sylvie TELLER : 0478 84 33 25 – sylvie.teller@constructiv.be

lg@constructiv.be



39

BIEN-ÊTRE SECURITE

1. Cadre général

- Matière fédérale
- Cadre légal général étendu
- Missions sectorielles :
 - Porter attention au bien-être, à la sécurité et à la santé des ouvriers
 - Prévenir les risques à travers des mesures collectives et individuelles qui éliminent et évitent les risques ou en limitent l'impact
 - Rôle consultatif pour Constructiv
- Soutien assuré par les conseillers bien-être sur le terrain et par le Centre de Compétence Technique (CCT) au niveau central



40

BIEN-ÊTRE SECURITE

Bien-être

2. Rôle des conseillers bien-être



41

BIEN-ÊTRE SECURITE

2. Rôle des conseillers bien-être

- Approche sectorielle intégrée



- Sensibilisation :
 - Sensibilisation à l'importance de mener une politique de bien-être
 - Organisation et participation à des actions de sensibilisation (sectorielles) collectives



42

2. Rôle des conseillers bien-être



2. Rôle des conseillers bien-être



2. Rôle des conseillers bien-être

- Visites de chantier
 - Les visites de chantier et d'entreprise constituent les activités centrales des conseillers bien-être
 - Complémentarité entre les visites de chantier et d'entreprise
 - Rédaction de rapports de visite
 - Quickscan
 - Accent sur les nouvelles entreprises
 - Sélection des visites dans les régions



Vos personnes de contact :

- Edgar Krings – arrondissement de Verviers et Communauté germanophone
Contact : 0479 98 52 73 - edgar.krings@constructiv.be
- Luc Wauters – arrondissement de Liège-Huy-Waremme
Contact : 0496 62 25 40 - luc.wauters@constructiv.be

lg@constructiv.be

Une question ?

Vos personnes de contact :

- Chantal Mens :
04 221 56 60 - chantal.mens@constructiv.be
- Christelle Smekens :
04 221 56 70 - christelle.smekens@constructiv.be

lg@constructiv.be
www.constructiv.be

Votre personne de contact :

- Lino SCENNA : 04 221 56 73

lg@constructiv.be
www.constructiv.be

La construction en Province de Liège
en quelques chiffres (Juin 2021)

Nombre d'entreprises en Belgique : 24 473
Nombre de travailleurs CP 124 : 148 913

Province de Liège

- 2 661 employeurs
 - 1 à 5 : 2 005
 - 6 à 19 : 514
 - 20 à 49 : 103
 - 50 à 99 : 25
 - 100 à 249 : 12
 - 250 à 499 : 2
 - +500 : 0
- 16 672 ouvriers



49

Wallonie

- 8 149 employeurs
 - 6 297
 - 1 481
 - 277
 - 61
 - 26
 - 6
 - 1
- 46 377 ouvriers



50




Annexe 3 - Matrice AFOM

Matrice des activités de la construction

LA CONSTRUCTION, UN CHANTIER EN PERPÉTUELLE ÉVOLUTION

AFOM CONSTRUCTION : ANIMATION
MATRICE GENERALE




<p>A</p> <ul style="list-style-type: none"> Acteurs EFE + centre de compétence. Entreprises (majoritairement composé d'indépendants et de (très) petites entreprises). Confédération de la Construction, ... 	<p>F</p> <ul style="list-style-type: none"> Inscriptions dans les filières. soft skills.
<p>O</p> <ul style="list-style-type: none"> Travail en équipe. Secteur attractif. Diversité de métiers. Évolutions technologiques : nouveaux profils. Renforcer la réglementation des normes de performance énergétique des bâtiments. Favoriser la rénovation. Développer le marché des produits & services de construction durable (nouveaux matériaux plus naturels, réutilisation-recyclage, valorisation de la matière). Créer des quartiers « zéro énergie », ... Encourager l'utilisation des matériaux recyclés. Utiliser des matériaux locaux (Etats membres de l'Union européenne). Cadre réglementaire et plan de relance : Green Deal + Plan de relance européen + Get Up Wallonia. Crise sanitaire. 	<p>M</p> <ul style="list-style-type: none"> Pénuries. Manque d'attractivité du secteur. Métiers en pleine mutation (nouvelles technologies). Crise sanitaire.

Matrice de l'offre d'enseignement et de formation

LA CONSTRUCTION, UN CHANTIER EN PERPÉTUELLE ÉVOLUTION

AFOM CONSTRUCTION : ANIMATION
MATRICE ENSEIGNEMENT-FORMATION



<p>A</p> <ul style="list-style-type: none"> Nombreuses options dans l'enseignement Centre de compétences CTA Bois-PVC-Alu 16 métiers reconnus par le Bassin comme prioritaires (soutien à la création ou au maintien). 	<p>F</p> <ul style="list-style-type: none"> Difficulté à remplir les options et les formations (pénurie d'apprenants). Image du secteur, attrait déficitaire (auprès des jeunes, mais également auprès des parents de ces jeunes). Compétences transversales, soft skills.
<p>O</p> <p>Secteur attractif en vue de la promotion des options et filières de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> Diversité des métiers Apport sociétal (créer du bâti, rénover et soutenir la transition écologique) Travail en équipe Perspectives d'évolution dans la carrière Potentiel important d'insertion sur le marché de l'emploi Salaire Utilisation des nouvelles technologies 	<p>M</p> <ul style="list-style-type: none"> L'ouverture de nouvelles options peut parfois déformer les options préexistantes. Continuité de la pénurie d'inscriptions dans les filières. La disparition d'options/formations faute de fréquentation et de moyens.

Références

Liste des sources pour les données quantitatives

Population du bassin : SPF Économie, PME, Classes Moyennes et Énergie, statistiques population, 2020.

Structure de la population du bassin : SPF économie – Statbel, 2020.

Ratio d'emploi intérieur : Comptes de l'emploi wallon, moyenne annuelle 2018.

Taux de chômage : Steunpunt WSE pour l'IWEPS, moyenne annuelle 2018.

Taux d'emploi : Steunpunt WSE pour l'IWEPS, moyenne annuelle 2018.

Taux d'activité : Steunpunt WSE pour l'IWEPS, moyenne annuelle 2018.

Emploi salarié : ONSS, répartition des postes de travail par lieu de travail, 2019.

Emploi indépendant : : INASTI, 2019.

Caractéristiques de la réserve de main-d'œuvre : Forem, moyenne annuelle 2019.

Opportunités d'emploi : Forem, 2019.

Positionnement métier : Forem, 2019.

Métiers/Fonctions critiques et en pénurie en Wallonie : Forem, 2019.

Enseignement qualifiant : Etnic, 2017-2018 (données de cadrage) et DGEO 2019-2020.

IFAPME : IFAPME, 2018-2019.

Enseignement de promotion sociale (EPS) : Enseignement de promotion sociale, 2018-2019

CISP : Interfédé, 2018.

CFISPA : AViQ, 2018.

Forem : Forem, 2019.

CTA : DGEO, 2018.

Validation des compétences : Validation des compétences, 2019.

Liste des sources documentaires

Métiers/Fonctions critiques et en pénurie en Wallonie : Forem, 2015-2017-2018-2019-2020.

Déclaration de politique régionale 2019-2024⁵⁶.

SPF Économie : <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/secteurs-specifiques/construction>

⁵⁶ Plus d'informations : <https://www.bassinefe-liege.be/actualites/declaration-politique-regionale-2019-2024>



Instance Bassin EFE de Liège

Quai Banning, 4 à 4000 Liège
04/229.11.91.

<http://www.bassinefe-liege.be/>