

Synthèse

Ceci est une version mise à jour du rapport d'analyse intitulé « renforcer le capital humain » publié en 2017. Fondé à la fois sur des données statistiques et sur l'analyse de stratégies politiques, il fournit des connaissances approfondies et des enseignements concernant la main-d'œuvre au sein du secteur de la construction et son renforcement.

La collecte de données pour ce rapport a eu lieu avant janvier 2020, c'est-à-dire avant l'entrée en vigueur du Brexit. Par conséquent, ce rapport fait référence à « l'UE-28 », le Royaume-Uni faisant alors partie de l'UE.

Ce rapport d'analyse a été rédigé avant le début de la pandémie de COVID-19 au sein de l'UE. Il n'inclut donc pas de réflexion ou d'analyse des effets du COVID-19 sur le secteur de la construction et ses besoins de compétences.

Le chapitre 1 (« Introduction ») aborde la question du capital humain au sein du secteur de la construction en tenant compte des évolutions de stratégies politiques récentes et en mettant en évidence certains des problèmes clés, notamment les pénuries de compétences. Le chapitre 2 (« Main-d'œuvre et compétences au sein du secteur de la construction ») présente les évolutions démographiques générales au sein de l'Union européenne (UE) et du secteur de la construction en mettant en avant des tendances telles que le vieillissement de la population et la diminution de la main-d'œuvre. Il fournit en parallèle une analyse de l'état actuel des besoins de compétences et des postes vacants. Le chapitre 3 (« Moteurs de l'acquisition de compétences ») se concentre sur les principaux moteurs de l'actualisation des compétences, notamment les tendances du marché et les stratégies politiques en matière d'efficacité énergétique et d'utilisation des ressources, de sécurité et de santé au travail (SST), de numérisation ainsi que d'un mouvement plus large d'amélioration des compétences.

Le chapitre 4 (« Obstacles au développement des compétences ») présente les principaux facteurs qui entravent le développement des compétences au sein du secteur de la construction, abordant les obstacles situationnels et structurels, l'image négative du secteur, l'enseignement et la formation professionnels (EFP), qui laissent souvent à désirer, ainsi que les défis futurs et persistants en matière de reconnaissance des compétences au sein du secteur de la construction. Le chapitre 5 (« Initiatives politiques ») présente une série de stratégies politiques menées par les décideurs politiques et l'industrie pour répondre au problème du développement des compétences au sein du secteur de la construction. Ce faisant, il donne un aperçu des réponses politiques nationales apportées aux principaux moteurs et obstacles recensés. Enfin, le chapitre 6 (« Enseignements ») résume les obstacles mis en évidence dans ce rapport et les options politiques visant à appuyer le développement des compétences au sein du secteur de la construction.

Main-d'œuvre et compétences au sein du secteur de la construction

Au sein de l'UE, les tendances démographiques se caractérisent par une baisse des taux de natalité, une hausse de l'espérance de vie et une diminution de la part de la population en âge de travailler. Ces évolutions démographiques sont influencées non seulement par des changements internes au sein de la structure de la population, mais aussi par des tendances de plus en plus importantes liées à la migration et la mobilité.

Les mouvements migratoires et les actes de mobilité déclarés au sein de l'UE représentaient un flux entrant de 2 à 4,5 millions d'individus par an (mouvements extra et intracommunautaires).

Selon les prévisions, la population de l'UE en âge de travailler diminuera chaque année jusqu'en 2060, notamment en Lituanie, en Bulgarie, en Lettonie, en Croatie et en Roumanie, qui devraient connaître les plus

fortes baisses au cours des prochaines dizaines d'années, en partie en raison de la mobilité de leur main-d'œuvre au sein de l'UE. À l'autre extrémité du spectre, les populations en âge de travailler du Luxembourg, de Malte, de la Suède et de Chypre devraient augmenter dans les années à venir.

La somme des personnes employées au sein du secteur de la construction en Allemagne, au Royaume-Uni, en France, en Italie et en Espagne représentait 61,5 % de la main-d'œuvre totale du secteur de la construction de l'UE en 2017.

À l'échelle de l'UE, les trois principales professions liées à la construction en 2017 étaient les ouvriers du bâtiment, les techniciens en sciences et en ingénierie ainsi que les ouvriers en électrotechnique. Parallèlement, l'UE a enregistré en 2018 une part croissante des professions liées aux hautes technologies. On estime que d'ici 2030, le nombre d'emplois au sein du secteur de la construction de l'UE augmentera de 4,3 %. Cette hausse sera toutefois amenée à varier selon les États membres (EM). En effet, tandis que la Roumanie, l'Estonie, l'Allemagne et la Lettonie devraient connaître une baisse d'ici 2030, c'est en France, à Malte, en Irlande et à Chypre que cette diminution sera la plus marquée.

Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) estime qu'il faudra trouver environ un million de nouveaux travailleurs et de travailleurs de remplacement d'ici 2025¹. Par ailleurs, les compétences nécessaires dans le domaine de la construction sont susceptibles d'évoluer pour répondre à la demande de bâtiments écologiques et économes en énergie.

La nécessité croissante de disposer d'une main-d'œuvre au sein du secteur de la construction s'est traduite par une hausse du nombre de postes vacants. Entre 2010 et 2018, la République tchèque et la Slovénie ont ainsi enregistré la plus forte augmentation de la part des postes vacants par rapport au nombre de personnes employées au sein du secteur (621,9 % et 411,7 % respectivement).

Alors que le nombre de postes vacants au sein du secteur a augmenté de façon spectaculaire ces dernières années, l'enseignement supérieur et l'EFP n'ont pas évolué au même rythme que la demande existante.

La participation des adultes à l'éducation et à la formation au sein du secteur de la construction est restée stable au cours de la période 2010-2017. C'est au Luxembourg, à Chypre et en Allemagne que l'on observe la plus forte hausse du nombre de diplômés de l'enseignement supérieur. Les compétences nécessaires dans le domaine de la construction sont susceptibles d'évoluer vers des tendances d'écologie, d'efficacité énergétique (EE) et de numérisation, dans le sillage des nouvelles conceptions et de l'utilisation de nouveaux matériaux. La demande de personnes hautement qualifiées devrait être amenée à doubler et représenterait un tiers de l'ensemble des emplois au sein du secteur d'ici 2025.

Moteurs de l'acquisition de compétences

L'efficacité des ressources, la numérisation et la SST comptent parmi les premiers moteurs de l'acquisition de compétences en Europe.

Les principaux instruments, politiques et réglementations de l'UE qui encadrent le développement durable et l'EE de l'UE ont une incidence sur le secteur européen de la construction ainsi que sur ses besoins et exigences en matière de compétences.

Le pacte vert pour l'Europe qui a récemment été adopté vise à activer le système d'éducation et de formation en vue de soutenir la transition vers une économie verte. De 2021 à 2027, il se concentrera sur le développement du cadre européen des compétences au travers d'un investissement de trois milliards d'euros dans les infrastructures scolaires et la création du Fonds social européen+ qui soutiendra la reconversion et la montée en compétences de la main-d'œuvre. Outre le pacte vert pour l'Europe, la Commission européenne a publié en 2020 cinq communications susceptibles d'avoir un impact sur le

¹ Prévisions du CEDEFOP en matière de compétences, 2016

développement des compétences en Europe, à savoir : i) Une nouvelle stratégie industrielle pour l'Europe, ii) Une stratégie axée sur les PME pour une Europe durable et numérique, iii) Un plan d'action à long terme visant à mieux mettre en œuvre et faire respecter les règles du marché unique, iv) Recenser et éliminer les obstacles au marché unique et v) Un nouveau plan d'action pour l'économie circulaire. Enfin et surtout, une stratégie actualisée en matière de compétences pour l'Europe devrait être lancée dans le courant de l'année 2020.

En outre, en fixant des objectifs ambitieux en matière d'EE pour l'Europe, les directives sur l'efficacité énergétique et la performance énergétique des bâtiments stimulent les besoins de compétences supplémentaires dans le domaine de l'énergie verte et de la construction économe en énergie.

À l'échelle de l'Europe, trois à quatre millions de travailleurs devront développer leurs compétences en matière d'efficacité énergétique au sein du secteur de la construction.

Le secteur des énergies renouvelables a contribué à la création de 1,2 million d'emplois en Europe jusqu'à présent et devrait employer jusqu'à 2 millions de personnes d'ici la fin 2020, la plupart des nouveaux emplois étant créés au sein du secteur de la construction. Plusieurs initiatives politiques ont été élaborées pour améliorer ou mettre en place des programmes de qualification et de formation à grande échelle afin de répondre à la demande attendue dans un avenir proche. L'initiative «BUILD UP Skills», un précurseur en matière de compétences dans le domaine de la construction économe en énergie, joue un rôle clé dans ce processus.

L'évolution de la SST au sein du secteur de la construction a un impact sur i) l'attractivité du secteur, ii) le maintien de la main-d'œuvre plus âgée et iii) le besoin croissant de compétences liées à la SST.

75 % des entreprises de construction ont du mal à respecter les exigences en matière de SST et 40 % des employés du secteur de la construction ne travaillent pas en toute sécurité. Pour résoudre ce problème, la formation en matière de SST au sein du secteur de la construction doit être amplifiée à hauteur de 60 %.

Afin de relever ces défis, la Commission européenne (CE) a lancé en 2018 le Plan de coopération sectorielle en matière de compétences pour le secteur de la construction, qui considère la SST comme l'un des domaines clés pour le développement des compétences. L'analyse des besoins actuels et futurs en matière de compétences en SST au sein du secteur de la construction devrait contribuer à i) revoir les profils professionnels et les qualifications professionnelles en matière de SST, ii) recenser les bonnes pratiques aux niveaux régional et national, iii) élaborer une offre de formation en SST adaptée aux nouveaux besoins en matière de profils « verts » et iv) créer une image plus favorable du secteur, qui aborde les questions de SST de manière proactive.

La montée en compétence de la main-d'œuvre est l'un des principaux défis du secteur : comment actualiser les qualifications et les compétences de la main-d'œuvre et les aligner sur les nouvelles technologies et la numérisation ? Le perfectionnement en matière d'efficacité énergétique, d'innovation et de sécurité doit être pris en compte tout au long de la chaîne de valeur du secteur de la construction : des concepteurs, architectes, ingénieurs jusqu'aux ouvriers.

Selon une évaluation de l'initiative BUILD UP Skills, trois à quatre millions d'ouvriers devront se perfectionner dans le seul domaine de l'efficacité énergétique.

La normalisation et l'industrialisation du secteur sont quelques-uns des moteurs justifiant l'acquisition de nouvelles compétences. La construction hors site est de plus en plus axée sur les technologies, s'appuyant sur des approches et des outils tels que la conception pour la production et l'assemblage (DFMA), la gestion en flux tendu, la modélisation des informations du bâtiment (BIM) et les outils de planification des ressources de l'entreprise liés au BIM. Du reste, les compétences techniques et de gestion seront de plus en plus liées, en particulier aux postes de haut niveau. Les futurs professionnels de la construction se

caractériseront par un équilibre entre compétences générales et techniques ainsi que par des connaissances approfondies et une capacité d'adaptation.

Sur les sites de construction d'usines hors site, on observera une hausse des nouvelles possibilités d'emploi pour les métiers spécialisés ainsi que la création de nouveaux apprentissages.

Si la pénurie de compétences est souvent liée à l'émergence de nouvelles technologies ou de processus inédits au sein du secteur de la construction, la perte de compétences traditionnelles fait l'objet d'une attention beaucoup moins importante. L'absence de cet ensemble de compétences pourrait notamment menacer la gestion, la protection et la conservation du patrimoine historique et culturel, qui génèrent des revenus directs et indirects ainsi que des emplois.

Obstacles au développement des compétences

Trois types de facteurs, en particulier, affectent le développement des compétences au sein de la construction. Premièrement, les obstacles situationnels tels que le vieillissement de la population ou la lenteur de la numérisation du secteur. Deuxièmement, les obstacles structurels, par exemple la fragmentation du marché et des chaînes de valeur ainsi que les incertitudes ayant trait au développement du secteur. Troisièmement, le secteur de la construction est soumis à des facteurs cycliques qui compliquent le développement des compétences.

En raison de la faible prévisibilité du secteur de la construction, nombre d'entreprises adoptent un modèle d'emploi court-terme pour leur stratégie de recrutement, ce qui limite les incitations à investir dans la main-d'œuvre à long terme.

En plus de ces facteurs, les initiatives visant à la montée en compétences professionnelles des travailleurs de la construction telles que les ateliers de formation, sont souvent remises en question en raison d'une offre limitée, d'incertitudes quant à la qualité de la formation, et plus généralement d'un manque de soutien public. Ajoutons que pour les travailleurs migrants, les barrières culturelles et linguistiques peuvent aussi constituer une difficulté pour la participation aux ateliers de formation. Enfin, le coût des formations est souvent considéré comme trop élevé pour les petites entreprises de construction.

Le secteur souffre par ailleurs d'une mauvaise image générale, étant associé à une sécurité de l'emploi relativement limitée, à des conditions de travail difficiles et à des risques pour la santé et la sécurité. Des études révèlent ainsi qu'il est devenu synonyme d'emplois précaires et de niveaux de santé et de sécurité limités.

Nombre de métiers créatifs liés à la construction sont souvent négligés, notamment dans l'architecture et la conception. Il est rare que les jeunes, plus particulièrement les femmes, considèrent le secteur comme un employeur potentiel et intéressant.

L'EFPP est la clé du développement des compétences au sein du secteur de la construction. Si l'alignement du système d'EFPP sur les besoins du marché est fondamental pour son efficacité globale, la collaboration continue entre les acteurs des secteurs public et privé est souvent trop limitée. Les programmes d'éducation et de formation des adultes peuvent être efficaces pour la montée en compétences et la reconversion professionnelle, surtout lorsqu'ils sont combinés à une formation sur le terrain — qui doit toutefois bien cibler les professionnels et répondre aux objectifs de qualité requis. La qualité et l'accessibilité des apprentissages et de l'EFPP sont insuffisantes, et ce, à l'échelle de toute l'UE. Par rapport à d'autres secteurs, l'apprentissage au sein du milieu de la construction présente plusieurs spécificités :

1. La disponibilité des fonds de formation.
2. La rémunération des apprentis, généralement réglementée.
3. Les exigences plus strictes pour les entreprises proposant des apprentissages.
4. Les exigences en matière de SST, plus strictes.

5. Le recours fréquent à un contrat formel.
6. La formation pratique, très importante par rapport à l'apprentissage théorique.

Depuis 2015, le secteur de la construction participe à l'initiative de l'Alliance européenne pour l'apprentissage² (EAfA), qui vise à renforcer la qualité, l'offre, la mobilité et l'image des apprentissages dans toute l'Europe.

La mobilité des travailleurs qualifiés des zones à faible demande vers les zones à plus forte demande peut contribuer à réduire les pénuries de compétences au sein de l'UE.

Dans le contexte de l'UE, la directive sur les qualifications professionnelles (DQP) constitue le principal instrument de reconnaissance des qualifications professionnelles, tandis que le cadre européen des certifications (CEC) et le système européen de crédits d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET) sont les deux grands instruments destinés à faciliter la reconnaissance académique des qualifications dans l'ensemble des Etats-Membres de l'Union européenne.

Pour réformer et simplifier les procédures administratives concernées, la directive sur les qualifications professionnelles (DQP) vise à accroître la flexibilité du marché du travail et la libéralisation de la prestation de services en favorisant la reconnaissance automatique des qualifications professionnelles entre les pays de l'UE. La directive sur les services, quant à elle, complète la DQP en supprimant les obstacles juridiques et administratifs aux échanges par des mesures de simplification visant à accroître la transparence et à faciliter la prestation de services transfrontaliers et l'accès à ceux-ci. Enfin, la carte professionnelle européenne (CPE) simplifie, dans certains cas, la reconnaissance d'une série de qualifications professionnelles au sein de l'UE. Il arrive toutefois les réglementations des États membres imposent des exigences supplémentaires à des professions spécifiques, ce qui entrave la mobilité des travailleurs.

Initiatives politiques

Les Etats-membres de l'Union Européenne ont mis au point des instruments politiques pour s'attaquer aux problèmes liés au renforcement des compétences au sein du secteur de la construction par le biais de programmes de formation généraux ou spécifiques. Dans certains cas, ces initiatives visent à améliorer l'image du secteur de la construction et à attirer de jeunes travailleurs en soutenant le développement des compétences numériques, en encourageant l'apprentissage et en améliorant la qualité de l'EFP.

La mise en œuvre des politiques en matière de compétences se fait souvent dans le cadre d'une approche multipartite associant les pouvoirs publics, les entreprises de construction, les associations, les prestataires d'EFP et, dans certains cas, les établissements d'enseignement supérieur.

Ce rapport analytique résume les principales tendances des politiques liées aux compétences au sein du secteur de la construction en Europe :

- Les initiatives politiques qui abordent la question du développement des compétences comprennent principalement des stratégies politiques de construction, des institutions de formation spécialisées et des programmes horizontaux.
- On observe une tendance croissante à faire avancer les programmes de formation et de développement des compétences en se concentrant sur des domaines problématiques spécifiques. Ainsi, l'EE a gagné en importance dans la plupart des EM, le nombre d'initiatives ayant augmenté au cours des trois dernières années.
- Les initiatives d'EE sont largement soutenues par le programme BUILD UP Skills, cofinancé par l'UE et présent dans tous les EM. Ce programme joue un rôle clé dans l'amélioration des compétences des travailleurs de la construction.

² Le site web de l'EAfA est disponible à l'adresse suivante : https://ec.europa.eu/growth/sectors/construction/apprenticeships_en (en anglais)

- La plupart des EM de l'UE ont déployé des efforts particuliers pour soutenir la numérisation et les compétences numériques au sein du secteur.
- Seul un nombre limité d'EM ont mis en place des initiatives concernant spécifiquement les apprentissages.
- La plupart des EM de l'UE réforment leur EFP afin d'actualiser les programmes et d'apporter aux travailleurs l'ensemble des connaissances et des compétences nécessaires les plus récentes. Ils renforcent également leur collaboration avec le secteur afin d'aligner l'éducation et la formation sur les besoins du marché du travail.
- Plus de la moitié des EM de l'UE ont mis en place des initiatives visant à améliorer l'image du secteur, s'adressant dans la plupart des cas aux jeunes et, de plus en plus, aux femmes.
- On observe ces dernières années une intensification des efforts déployés en matière de reconnaissance des compétences, qui ne s'articulent plus exclusivement autour de la mise en œuvre des cartes de compétences.

Enseignements

En vue de surmonter les obstacles au développement des compétences mis en évidence dans ce rapport (qualité limitée de l'enseignement professionnel, reconnaissance des compétences, image négative du secteur, etc.) et de tirer pleinement parti des opportunités présentes et potentielles, il convient de prendre en considération les éclairages suivants, portant sur trois grands domaines politiques :

1. Enseignement et formation professionnels

- a) Renforcer la coopération entre les établissements d'enseignement et l'industrie pour améliorer la qualité de la formation
- b) Améliorer la disponibilité et la qualité des apprentissages
- c) Établir des objectifs plus tangibles pour les stratégies et plans d'action nationaux visant le secteur de la construction
- d) Se concentrer sur la formation des formateurs

2. Montée en compétences et reconversion des travailleurs

- a) Développer et intégrer des cadres de montée de compétences au niveau national et sectoriel
- b) Favoriser des types de formation plus flexibles et innovants
- c) Veiller à ce que les nouvelles compétences des travailleurs de la construction, obtenues par le biais de l'EFP, de l'apprentissage ou d'une formation irrégulière sur le terrain, soient reconnues par les autorités nationales

3. Mesures horizontales

- a) Les décideurs politiques devraient appuyer les campagnes de sensibilisation au perfectionnement des compétences, notamment au sein des entreprises, afin de soutenir la compétitivité du secteur
- b) Concevoir des programmes de formation durables afin de garantir leur pertinence, leur efficacité et leur utilisation