
Enquête Reno+ : La rénovation et les besoins en compétences qu'elle suscite

SOMMAIRE

Enquête Reno+ : La rénovation et les besoins en compétences qu'elle suscite	1
1. Introduction.....	2
2. Profil des répondants.....	2
3. Les besoins de renforcement des compétences techniques des ouvriers	8
4. Les besoins en formation continue pour les travailleurs	15
5. Incitants et freins à former davantage ses travailleurs.....	17
6. Types de formations	19
7. Stimulation du suivi de formation dans l'entreprise	21
8. Facilitation de l'apprentissage en formation des travailleurs de l'entreprise	24
9. Utilisation d'incitants financiers	31
10. Conclusion.....	33

1. Introduction

La rénovation constitue un défi majeur pour le secteur de la construction au regard des enjeux auxquels il est confronté tels que la reconstruction du bâti suite aux inondations de 2021 ou encore la transition énergétique.

Face à ces enjeux, des mesures concrètes pourront être mises en place pour développer et accroître la capacité des entreprises de construction wallonnes à répondre à ces besoins.

Dans cette perspective, une enquête a été réalisée par Constructiv à la demande de Reno+ entre le 21/11/2022 et le 2/12/2022 afin de connaître les besoins en compétences des entreprises de construction liées à la rénovation et d'identifier leurs attentes en matière de formation continue.

L'analyse détaillée qui suit aura pour objectif de présenter les conclusions de l'enquête.

2. Profil des répondants

a. Taux de réponse

Sur les 4916 entreprises de construction wallonnes sollicitées pour participer à l'enquête, 161 réponses ont été reçues. Cela représente un taux de réponse total de 3,26%.

Cependant, de ces 161 réponses, 5 ne sont pas exploitables (ramenant le taux de réponse effectif à 3,17%) pour les raisons suivantes :

- Pour trois d'entre elles, aucun métier de la rénovation n'a été identifié. De ce fait, les répondants n'ont pas pu être soumis à la suite du questionnaire.
- Pour deux d'entre elles, les répondants ont indiqué ne faire que du neuf et ne pas savoir/ne pas avoir prévu de formation spécifique à la rénovation pour les travailleurs de l'entreprise. Dans ces cas spécifiques, il était prévu de ne pas soumettre le reste du questionnaire au répondant et de le rediriger directement vers la fin du questionnaire.

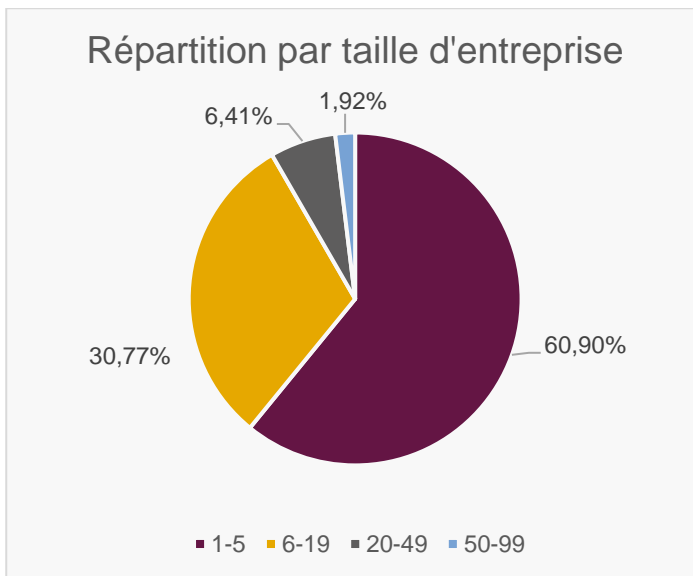
L'analyse qui suit portera donc sur le total des réponses exploitables, à savoir 156.

b. Répartition par taille d'entreprise

De façon générale, on observe qu'une majorité des répondants – soit 91,67% du total – est active dans une entreprise de construction de moins de 20 ouvriers. Dans le détail, ces derniers se répartissent comme suit : 60,90% sont actifs dans des entreprises de moins de 5 ouvriers et 30,77% sont actifs dans des entreprises comprenant entre 6 et 19 ouvriers.

Le reste des répondants se répartit comme suit :

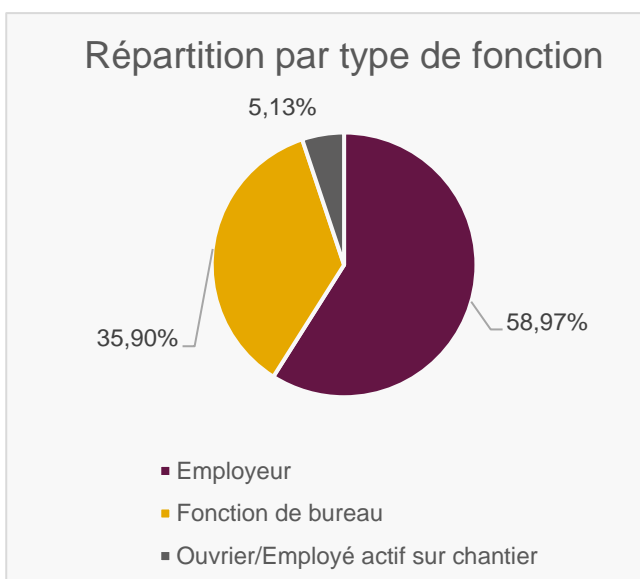
- 6,41% sont actifs dans des entreprises de construction comprenant entre 20 et 49 ouvriers
- 1,92% sont actifs dans des entreprises comprenant entre 50 et 99 ouvriers.



Taille d'entreprise	Nombre de répondants	Part des répondants sur total entreprises de construction wallonnes
1-5 ouvriers	95	0,25%
6-19 ouvriers	48	0,10
20-49 ouvriers	10	0,04%
50-99 ouvriers	3	0,02%

c. Répartition par type de fonction

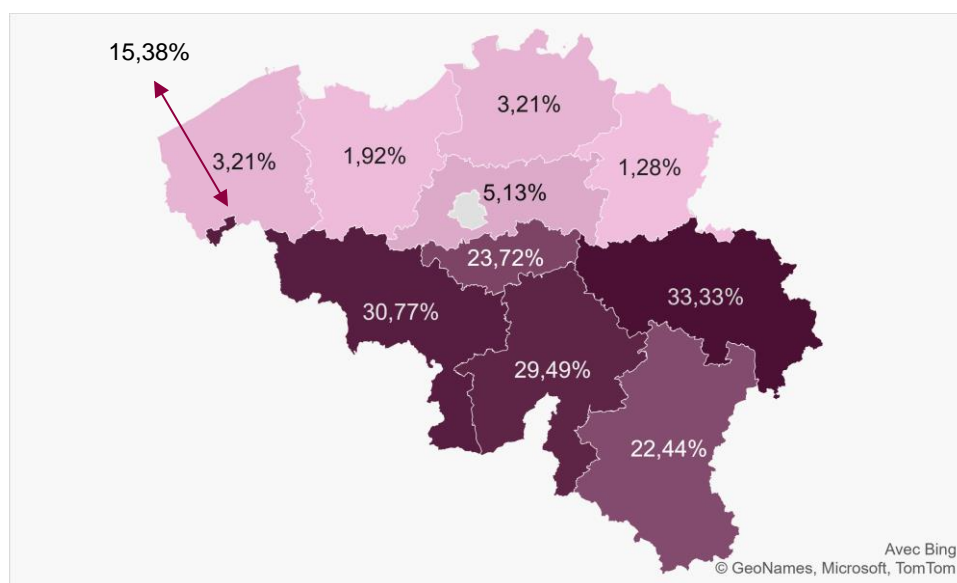
En ce qui concerne désormais le type de fonction occupé par chacun des répondants, on constate que plus de la moitié d'entre eux – soit 58,97% du total des réponses - sont des employeurs. Le tableau est complété par les répondants occupant une fonction de bureau (35,90% du total des réponses) et les ouvriers/employés actifs sur chantier (5,13% du total des réponses).



Fonction	Nombre de répondants
Employeur	95
Fonction de bureau	48
Ouvrier/Employé actif sur chantier	10

d. Répartition géographique des activités

Pour ce qui a trait à la répartition géographique des activités désormais, il a été demandé aux répondants d'indiquer dans quelle(s) province(s) se déroulent principalement les activités de leur entreprise. Ces derniers n'étant pas limités à un seul choix de province, la carte et le tableau qui suivent présentent le nombre de fois, et la part dans le total des réponses, où un répondant a identifié la province comme étant le lieu/l'un des lieux principaux d'activité de son entreprise. De façon globale, on observe que les provinces de Liège (33,33%), du Hainaut (30,77%) et de Namur (29,49%) sont les plus fréquemment mentionnées par les répondants.



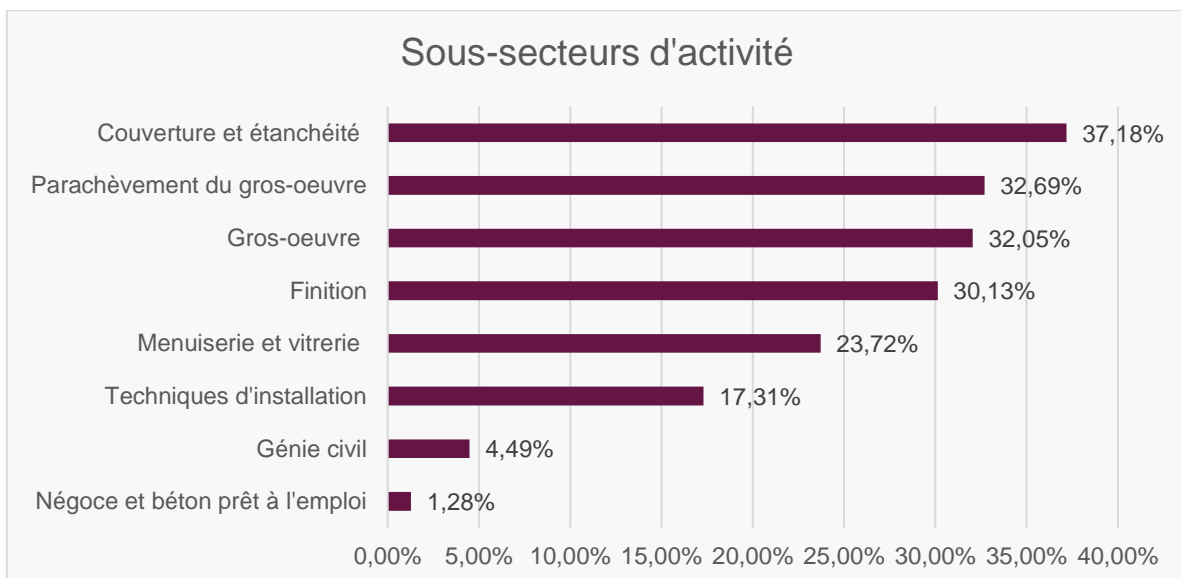
Province	Nombre d'occurrences	% sur le total
Anvers	5	3,21%
Bruxelles-Capitale	24	15,38%
Brabant wallon	37	23,72%
Brabant flamand	8	5,13%
Flandre occidentale	5	3,21%
Flandre orientale	3	1,92%
Hainaut	48	30,77%
Liège	52	33,33%
Limbourg	2	1,28%
Luxembourg	35	22,44%
Namur	46	29,49%

e. Sous-secteur(s) d'activité des entreprises

Les répondants ont ensuite été amenés à indiquer le/les sous-secteur(s) d'activité de leur entreprise. De façon similaire à la question précédente relative à la répartition géographique des activités, les répondants disposaient de la possibilité d'indiquer plusieurs sous-secteurs d'activité. De ce fait, le graphique qui suit ne reprend que le nombre d'occurrences pour chacun des sous-secteurs. Une courte analyse de ce dernier nous montre ainsi que les sous-secteurs de la couverture et de

l'étanchéité (37,18% du total des réponses), du parachèvement du gros-œuvre (32,69% du total des réponses) et du gros-œuvre (32,05%) constituent les sous-secteurs d'activité les plus représentés parmi les répondants.

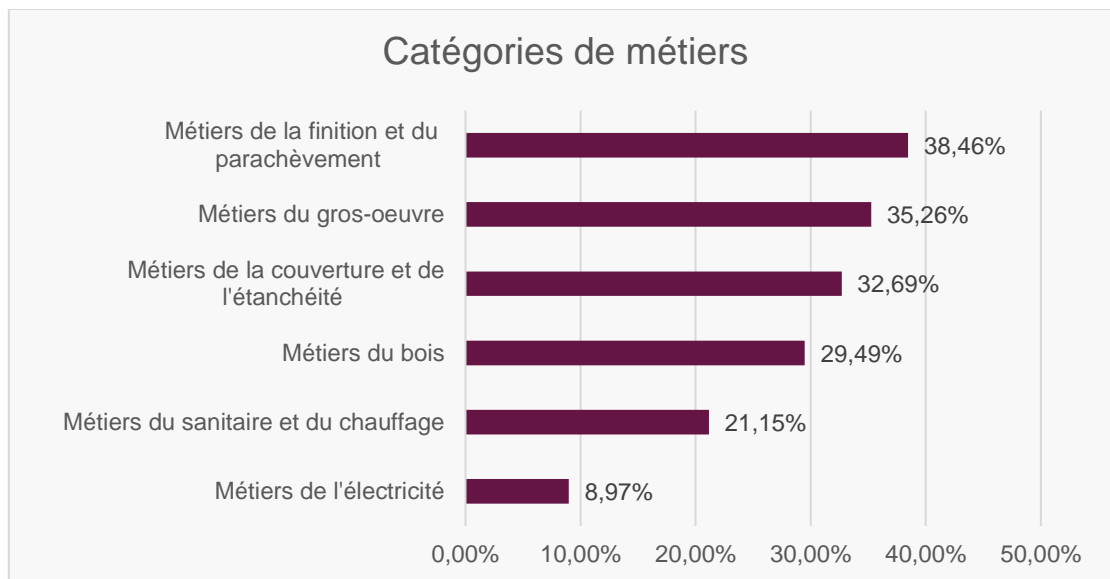
Sous-secteur d'activité	Nombre d'occurrences	% sur le total
Gros-œuvre	50	32,05%
Parachèvement du gros-œuvre	51	32,69%
Couverture	58	37,18%
Menuiserie	37	23,72%
Finition	47	30,13%
Techniques d'installation	27	17,31%
Génie civil	7	4,49%
Négoce et béton prêt à l'emploi	2	1,28%



f. Catégories de métiers

L'enquête amenait ensuite les répondants à indiquer quelle(s) catégorie(s) de métier(s) est/sont présente(s) dans leur entreprise. Comme ci-dessus, les répondants pouvaient indiquer plusieurs options de réponse. Le tableau et le graphique qui suivent indiquent, pour le premier, le nombre d'occurrences pour chacune des catégories de métier et, pour le second, la part que chaque catégorie représente sur le total des réponses

Sous-secteur d'activité	Nombre d'occurrences
Métiers de la couverture et de l'étanchéité	51
Métiers de la finition et du parachèvement	60
Métiers de l'électricité	14
Métiers du bois	46
Métiers du gros-œuvre	55
Métiers du sanitaire et du chauffage	33



g. Métiers de la rénovation

Pour conclure sur le profil des répondants, il a été demandé à ces derniers d'indiquer quel(s) métier(s) de la rénovation était/étaient présent(s) dans leur entreprise. Ces derniers n'étant amenés à répondre que pour les métiers inclus dans la/les catégorie(s) de métiers sélectionnés au préalable. Dans un premier temps, vous trouverez dans les tableaux ci-dessous les 5 métiers les plus cités par sous-secteur d'activité.

Couverture et étanchéité

Métier	Nombre de réponses
Couvreur	46
Isoleur	35
Étancheur	30
Charpentier	14
Maçon (inclus Coffreur-Bétonneur)	11

Finition et parachèvement

Métier	Nombre de réponses
Plafonneur	26
Peintre	24
Carreleur	21
Façadier	19
Maçon (inclus Coffreur-Bétonneur)	19

Électricité

Métier	Nombre de réponses
Électricien du bâtiment	12
Sanitariste	12
Chauffagiste	11
Ventiliste	9
Carreleur	6

Bois

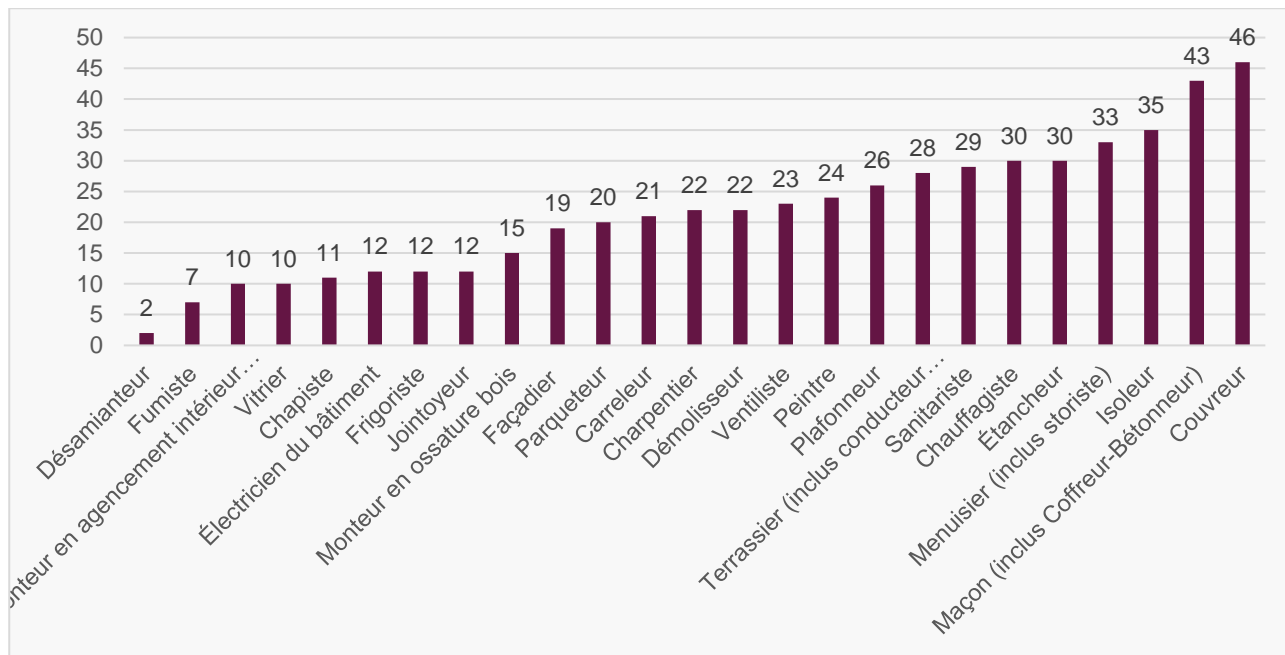
Métier	Nombre de réponses
Menuisier (inclus storiste)	33
Charpentier	22
Parqueteur	20
Couvreur	15
Monteur en ossature bois	15

Gros-oeuvre

Métier	Nombre de réponses
Maçon (inclus Coffreur-Bétonneur)	43
Terrassier (inclus conducteur d'engins et paveur)	28
Démolisseur	22
Carreleur	16
Plafonneur	16

Métier	Nombre de réponses
Chauffagiste	30
Sanitariste	29
Ventiliste	23
Électricien du bâtiment	12
Frigoriste	12

Toutefois, il est important de rappeler que, pareillement aux deux questions précédentes, les répondants disposaient de la possibilité de sélectionner plusieurs options de réponse. C'est pourquoi le graphique qui suit présente le nombre d'occurrences pour chacun des métiers. Une analyse de ce dernier nous révèle que les métiers de couvreur (46 occurrences), de maçon (43 occurrences) et d'isoleur (35 occurrences) sont les trois métiers les plus fréquemment indiqués par les répondants.



3. Les besoins de renforcement des compétences techniques des ouvriers

Dans le cadre de l'enquête, l'identification des besoins de renforcement des compétences techniques des ouvriers est centrale. Afin d'y parvenir, chaque métier de la rénovation a été associé à une famille de Building Blocks (p.ex : isolation des murs, confort d'été...) au sein de laquelle des Building Blocks ont, à leur tour, été identifiés (p.ex : survitrage, ravalement de façade...). Les tableaux qui suivent ont donc pour vocation de présenter, par famille de Building Blocks, les Building Blocks pour lesquels un besoin de renforcement des compétences techniques des ouvriers a été identifié par les répondants ayant indiqué réaliser des chantiers de rénovation et/ou des chantiers d'entretien/de maintenance/de réparation.

Vous trouverez ci-dessous, par famille de Building Blocks, les réponses apportées par les répondants pour chacun des Building Blocks. En particulier sont indiqués en gras les Building Blocks pour lesquels une majorité de répondants ont identifiés des besoins de renforcement des compétences techniques des ouvriers.

Enfin, dans une annexe jointe à l'enquête, vous trouverez par métier de la rénovation la part de répondants ayant indiqué un besoin de renforcement des compétences techniques des ouvriers pour chacun des Building Blocks des différentes familles de Building Blocks. L'objectif étant d'affiner les données que vous trouverez ci-dessous.

Isolation des toitures inclinées

	% oui	% non	Total de répondants
Isolation des toitures inclinées par l'intérieur	59,38%	40,63%	64
Isolation du plancher des combles	41,89%	58,11%	74
Isolation par l'extérieur (sarking)	62,50%	37,50%	56

Isolation des toitures plates

	% oui	% non	Total de répondants
Isolation par l'extérieur	54,24%	45,76%	59

Isolation des murs

	% oui	% non	Total de répondants
Isolation des murs par l'intérieur	47,69%	52,31%	65
Isolation des sols par l'intérieur	37,37%	62,63%	99
Isolation par l'extérieur (en sous-face)	31,58%	68,42%	76
Isolation par l'extérieur avec enduit (ETICS) ou plaquettes de briques	45,10%	54,90%	51
Isolation par l'extérieur avec finition bardage, briques..	59,68%	40,32%	62
Remplissage de la coulisse	40,82%	59,18%	49

Menuiseries extérieures

	% oui	% non	Total de répondants
Dédoublement du châssis	25,53%	74,47%	47
Remise en état / peinture des menuiseries	50%	50%	30
Remplacement des châssis	25%	75%	48
Remplacement du vitrage	17,02%	82,98%	47
Survitrage	44,44%	55,56%	9

Étanchéité à l'air

	% oui	% non	Total de répondants
Amélioration générale de l'étanchéité à l'air	65,96%	34,04%	94
Évaluation qualitative et quantitative de l'étanchéité à l'air	61,11%	38,89%	36

Confort d'été

	% oui	% non	Total de répondants
Protections solaires de type film coating / vitrage sélectif	36,67%	63,33%	30
Protections solaires de type fixes : lamelles, ...	35,09%	64,91%	57
Protections solaires de type stores enroulables (screens), volets roulants ...	53,13%	46,88%	32
Refroidissement actif (PAC réversible, split...)	63,64%	36,36%	33

Système de chauffage des espaces

	% oui	% non	Total de répondants
Chaudière centrale au pellet ou bûche	46,67%	53,33%	30
Optimisation du réseau de distribution du chauffage	58,62%	41,38%	29
Optimisation de la régulation des systèmes de chauffage	70%	30%	30
Pile à combustible (fuel-cell) / micro-cogen	37,04%	62,96%	27
Poêle pellet	37,04%	62,96%	27
Pompe à chaleur air / air monosplit	51,72%	48,28%	29
Pompe à chaleur centrale de type Air/Eau ou sol / Eau	66,67%	33,33%	30
Pompe à chaleur hybride (plug-in-play)	62,07%	37,93%	29
Pompe à chaleur hybride avec le générateur de chaleur existant	58,62%	41,38%	29

Remplacement chaudière gaz/ mazout par une nouvelle	46,67%	53,33%	30
Remplacement des radiateurs par des nouveaux pour tenir compte du nouveau régime de température	44,83%	55,17%	29
Remplacement des radiateurs par un chauffage sol	46,67%	53,33%	30
Réseau de chaleur urbain	32%	68%	25

Installation d'eau froide et d'eau chaude sanitaire

	% oui	% non	Total répondants
Approches pour réduire des débits de puisage	58,62%	41,38%	29
Chauffe-eau thermodynamique	46,88%	53,13%	32
Gestion eau de pluie sur parcelle	24,75%	75,25%	101
Optimisation du réseau de distribution de l'eau chaude sanitaire	54,84%	45,16%	31
Optimisation de la régulation de la production d'eau chaude sanitaire	56,25%	43,75%	32
Récupération de chaleur sur l'eau usée	58,06%	41,94%	31
Récupération eau de pluie	31,13%	68,87%	106
Récupération et valorisation des eaux grises	40%	60%	30
Traitement de l'eau contre le tartre	48,39%	51,61%	31

Ventilation hygiénique des espaces

	% oui	% non	Total répondants
Mise en place d'une ventilation de type simple flux C à la demande	45,45%	54,55%	33
Mise en place d'une approche innovante de ventilation (approche « cascade »)	54,55%	45,45%	33
Mise en place d'une ventilation de type double flux avec récupération de chaleur D	57,58%	42,42%	33

Installation électrique

	% oui	% non	Total de répondants
Borne électrique pour mobilité électrique	11,11%	88,89%	45
Remplacement électro-ménager et petites forces	20%	80%	10

Installation d'éclairage

	% oui	% non	Total de répondants
Optimisation de la gestion de l'éclairage	27,27%	72,73%	33
Remplacement luminaires / lampes peu performants	18,18%	81,82%	33

Système d'énergie renouvelable

	% oui	% non	Total de répondants
Capteurs solaires photovoltaïques	38,60%	61,40%	57
Capteurs solaires photovoltaïques + thermiques PVT	42,42%	57,58%	33
Capteurs solaires thermiques	38,55%	61,45%	83
Stockage énergie + délestage + smartgrid	57,58%	42,42%	33

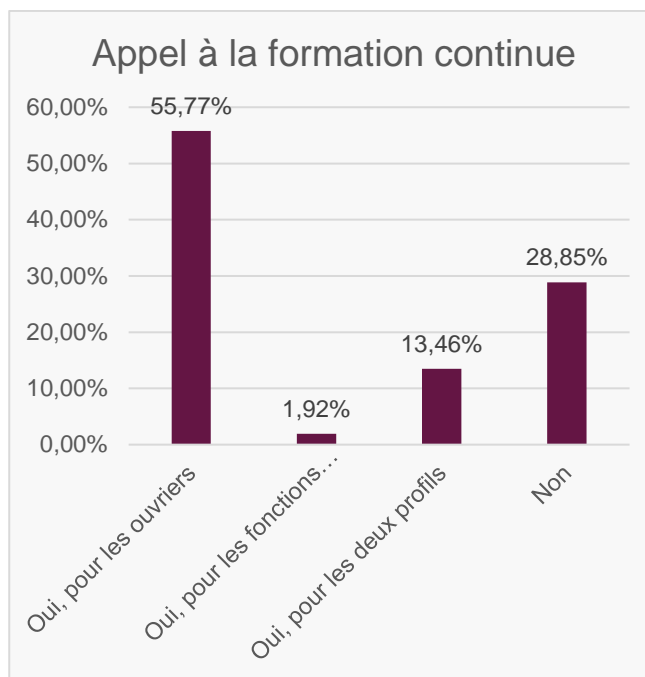
Travaux d'embellissement et de confort

	% oui	% non	Total de répondants
Ravalement de façade	35,19%	64,81%	54
Ravalement de la couverture	32,26%	67,74%	62
Remise en état des finitions intérieures	50,75%	49,25%	67

4. Les besoins en formation continue pour les travailleurs

Dans le cadre de l'enquête, il a été demandé aux répondants d'indiquer si, dans leur entreprise, ils avaient déjà fait appel à de la formation continue pour leurs travailleurs. À cette question, près des 2/3 des répondants – 71,15% du total – ont répondu positivement. Dans le détail, et comme repris ci-dessous, 55,77% indique « oui, pour les ouvriers », 1,92% « oui, pour les fonctions d'encadrement et de coordination » et 13,46% « oui, pour les deux profils ».

Le reste des répondants – soit 28,85% du total – répondant par la négative à cette question.



Appel à de la formation continue ?	Total de répondants
Oui, pour les ouvriers	87
Oui, pour les fonctions d'encadrement et de coordination	3
Oui, pour les deux profils	21
Non	45

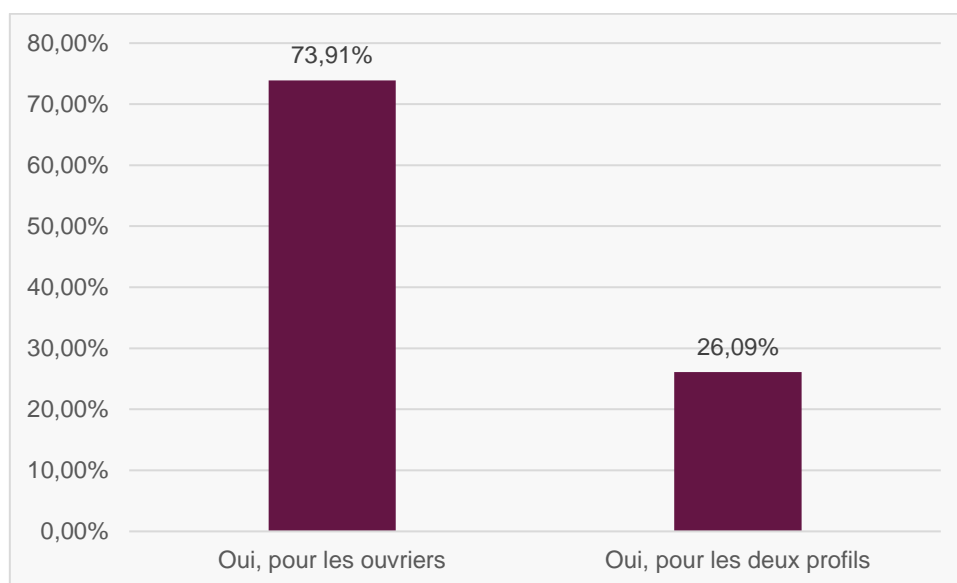
Un affinage des résultats obtenus ci-dessus a ensuite été réalisé afin de répartir par taille les entreprises ayant déjà fait appel à de la formation continue. On peut ainsi dresser comme constat général que la majorité des entreprises y ayant fait appel sont des entreprises de moins de 20 ouvriers, soit 91,89% des répondants à cette question.

Taille d'entreprise	Nombre de répondants	Part sur le total
1-5 ouvriers	63	56,76%
6-19 ouvriers	39	35,14%
20-49 ouvriers	7	6,31%
50-99 ouvriers	2	1,80%
100-249 ouvriers	0	0%
250-499 ouvriers	0	0%
500+ ouvriers	0	0%

Enfin, sur base de l'ensemble des réponses obtenues à cette question, les répondants ont été amenés à indiquer s'ils avaient déjà fait appel à de la formation continue spécifique à la rénovation. Si une majorité de répondants – soit 56,41% des répondants ayant indiqué avoir déjà fait appel à de la formation continue – indique ne jamais avoir fait appel à de la formation continue spécifique à la rénovation, et que 28,85% n'apportent pas de réponse, 14,74% d'entre eux répondent par la positive à cette question. Pour ces derniers, vous trouverez dans le tableau ci-dessous le détail des profils pour lesquels ils ont fait appel à ce type de formation spécifique :

Appel à de la formation continue spécifique à la rénovation ?	Total de répondants
Oui, pour les ouvriers	17
Oui, pour les fonctions d'encadrement et de coordination	0
Oui, pour les deux profils	6
Non	0

Une large majorité de ces répondants indique ainsi avoir fait appel à de la formation continue spécifique à la rénovation uniquement pour les ouvriers – 73,91% d'entre eux – et 26,09% indiquent y avoir fait appel tant pour les ouvriers que les fonctions d'encadrement et de coordination.

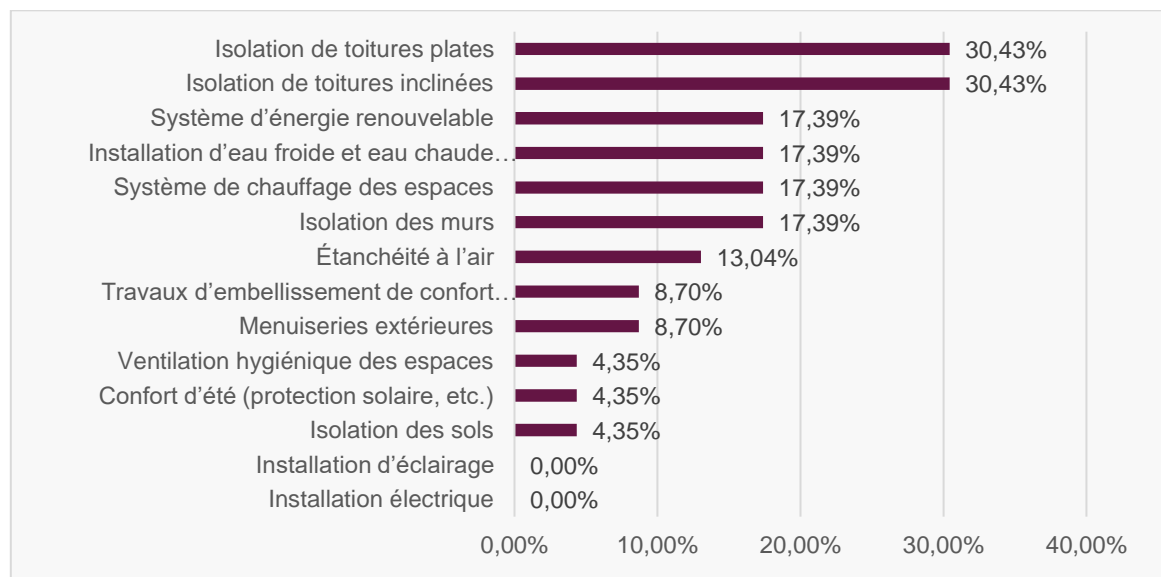


De façon similaire à ce qui a été réalisé pour la formation continue, un affinement a été réalisé sur base des réponses « oui » à la question relative à la formation continue spécifique à la rénovation pour déterminer le profil des entreprises y ayant fait appel. On observe ainsi que 91,29% des répondants appartiennent à des entreprises ayant moins de 20 ouvriers.

Taille d'entreprise	Nombre de répondants	Part sur le total
1-5 ouvriers	16	69,56%
6-19 ouvriers	5	21,73%
20-49 ouvriers	1	4,34%
50-99 ouvriers	1	4,34%
100-249 ouvriers	0	0%
250-499 ouvriers	0	0%
500+ ouvriers	0	0%

Pour conclure sur ce point, il était demandé à l'ensemble des répondants ayant jamais fait appel à de la formation continue spécifique à la rénovation - d'indiquer sur quelle(s) thématique(s) leurs travailleurs ont déjà suivi une formation propre à la rénovation. Le graphique qui suit ci-dessous vise à présenter le nombre de fois où la thématique a été sélectionnée par les répondants, et la part qu'elle représente sur le total des réponses.

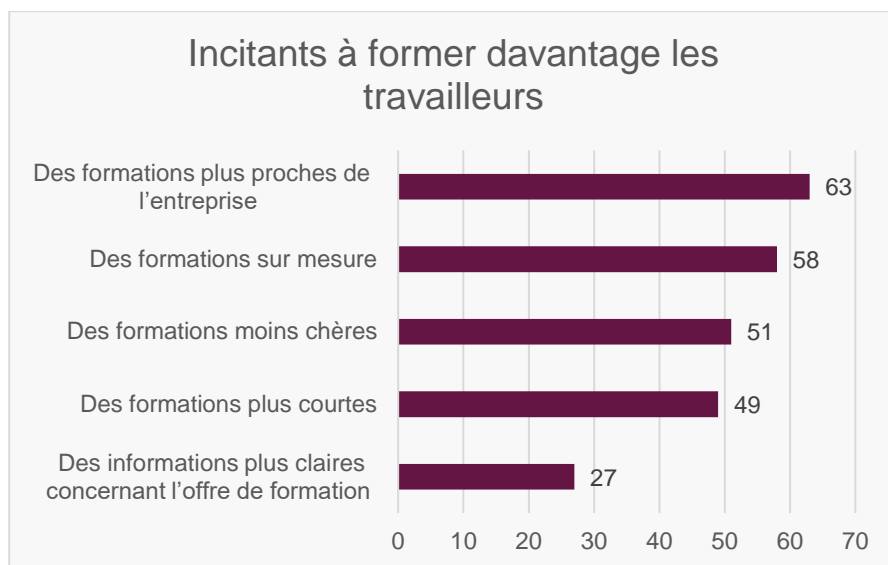
Thématique de formation	Nombre de réponses	Part sur le total des réponses
Isolation de toitures plates	7	30,43%
Isolation de toitures inclinées	7	30,43%
Système d'énergie renouvelable	4	17,39%
Installation d'eau froide et eau chaude sanitaire	4	17,39%
Système de chauffage des espaces	4	17,39%
Isolation des murs	4	17,39%
Étanchéité à l'air	3	13,04%
Travaux d'embellissement de confort	2	8,70%
Menuiseries extérieures	2	8,70%
Ventilation hygiénique des espaces	1	4,35%
Confort d'été	1	4,35%
Isolation des sols	1	4,35%
Installation d'éclairage	0	0%
Installation électrique	0	0%



5. Incitants et freins à former davantage ses travailleurs

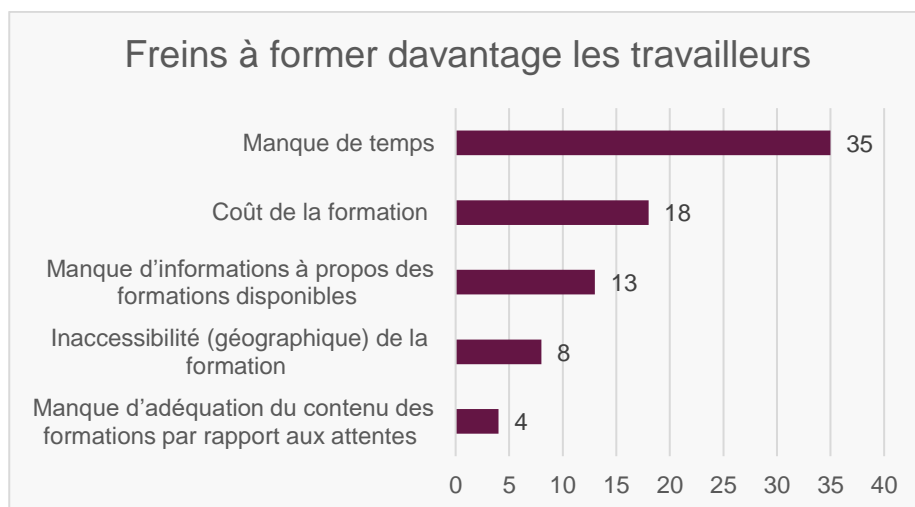
a. Les incitants

Afin de mieux identifier les besoins des entreprises de construction en matière de formation de leurs travailleurs, il a été demandé aux répondants ayant indiqué faire appel à de la formation continue d'indiquer ce qui les inciterait à davantage former ces derniers. De façon similaire aux questions précédentes, les répondants disposaient de la possibilité d'indiquer plusieurs réponses. En tenant compte de ce facteur, on observe qu'une plus grande proximité des formations de l'entreprise, la possibilité de bénéficier de formations sur mesure ou de formations moins chères constituent les trois incitants les plus fréquemment cités, avec respectivement 63, 58 et 51 occurrences.



b. Les freins

En ce qui concerne les freins désormais, seuls les répondants ayant indiqué ne pas avoir fait appel à de la formation continue étaient amenés à répondre à cette question. De façon similaire à précédemment, les répondants disposaient de la possibilité d'indiquer plusieurs réponses. De ce fait, le manque de temps, le coût de la formation et le manque d'informations à propos des formations disponibles constituent les freins les plus fréquemment indiqués par les répondants, avec respectivement 35, 18 et 13 occurrences.



Mais les répondants disposaient aussi d'une option « Autre » à cette question. Celle-ci leur permettant d'indiquer des freins additionnels à ceux proposés par l'enquête, trois répondants ont

sélectionné cette option. Toutefois, seule une réponse est exploitable laquelle indique que le manque de formations en allemand constitue un frein à former davantage les travailleurs.

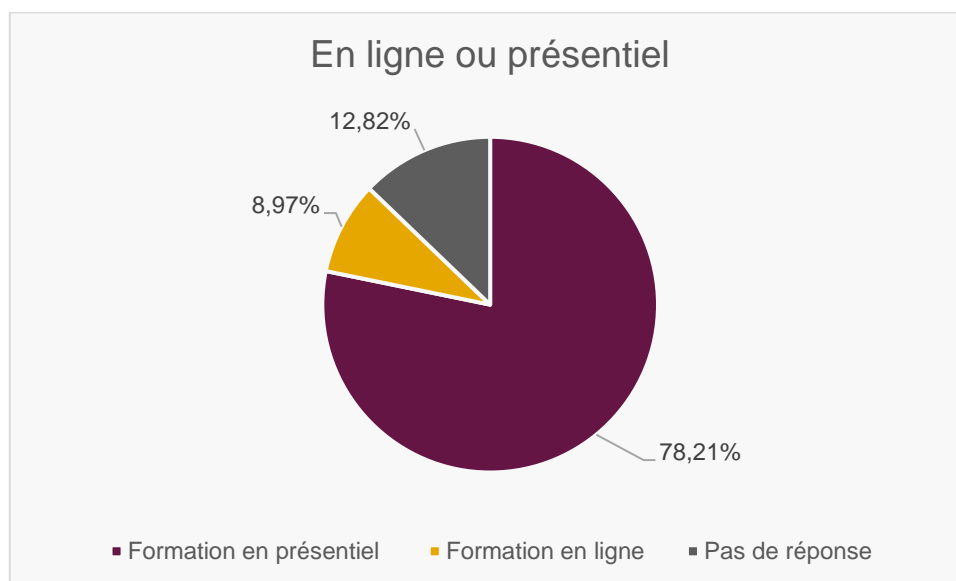
6. Types de formations

Dans le cadre de l'enquête, les répondants ont été amenés à indiquer, pour quatre cas de figure spécifiques, quel type de formation correspondait davantage aux besoins de leur entreprise. C'est-à-dire :

- Formation en ligne ou formation en présentiel
- Formation en journée ou formation le soir
- Formation en entreprise ou formation en centre de formation
- Formation fixe (définie) ou formation sur mesure

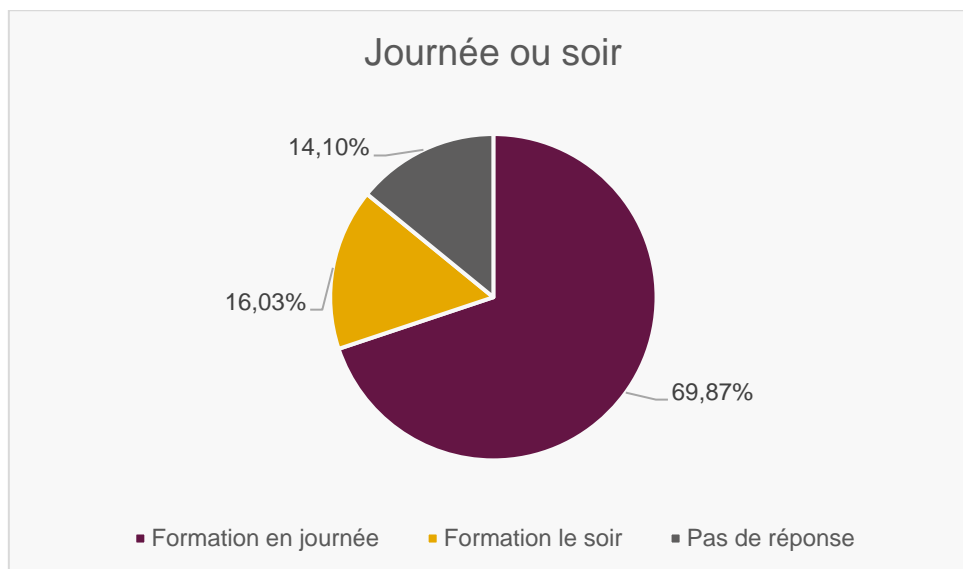
a. Formation en ligne ou formation en présentiel

En ce qui concerne, tout d'abord, ce cas de figure spécifique, on observe que sur les 156 répondants, 122 d'entre eux (78,21%) indiquent que la formation en présentiel correspondait davantage aux besoins de leur entreprise contre 14 d'entre eux (8,97%) pour la formation en ligne. Enfin, 20 répondants (12,82%) ne se positionnent pas pour cette question.



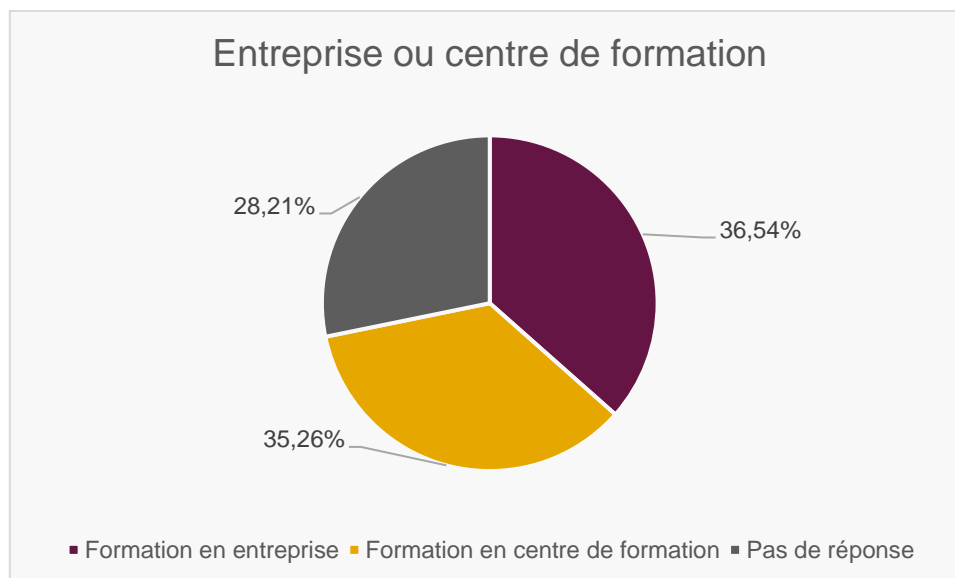
b. Formation en journée ou formation le soir

Sur les 156 répondants à l'enquête, on observe qu'une majorité – soit 109 d'entre eux (69,87%) – indique que la formation en journée correspondait davantage aux besoins de leur entreprise, contre 25 répondants (16,03%) pour la formation le soir. Enfin, 22 répondants (14,10%) ne se prononcent pas pour cette question.



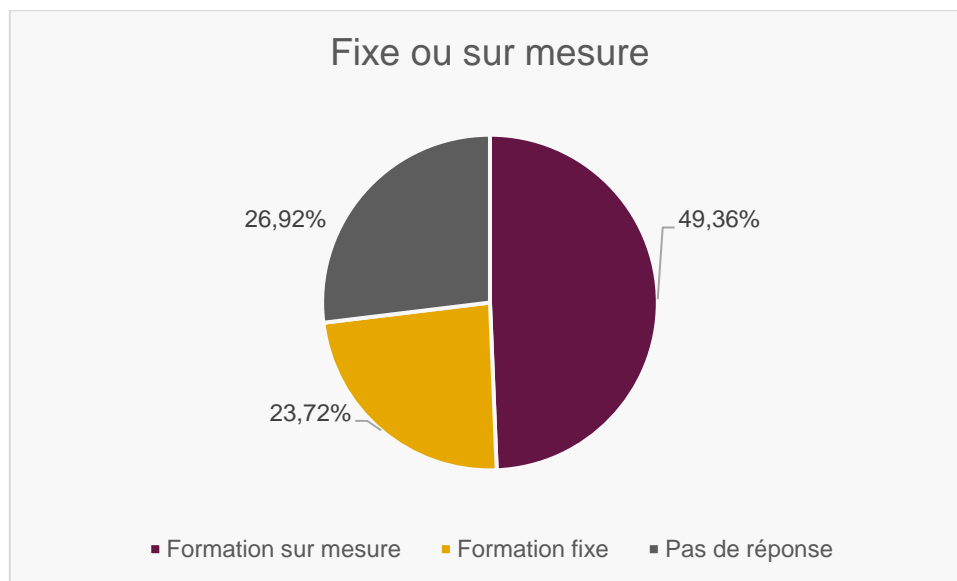
c. Formation en entreprise ou formation en centre de formation

Parmi les 156 répondants à l'enquête, 57 d'entre eux (36,54%) indiquent que la formation en entreprise correspondait davantage aux besoins de leur entreprise, contre 55 répondants pour la formation en centre de formation. Il convient aussi d'indiquer que 44 répondants (28,21%) n'apportent pas de réponse à cette question.



d. Formation fixe (définie) ou formation sur mesure

Près de la moitié des répondants – soit 77 répondants (49,36%) – indique que la formation sur mesure correspondait davantage aux besoins de leur entreprise contre 37 répondants (23,72%) pour la formation fixe. Enfin, 42 répondants (26,92%) n'apporte pas de réponse à cette question.

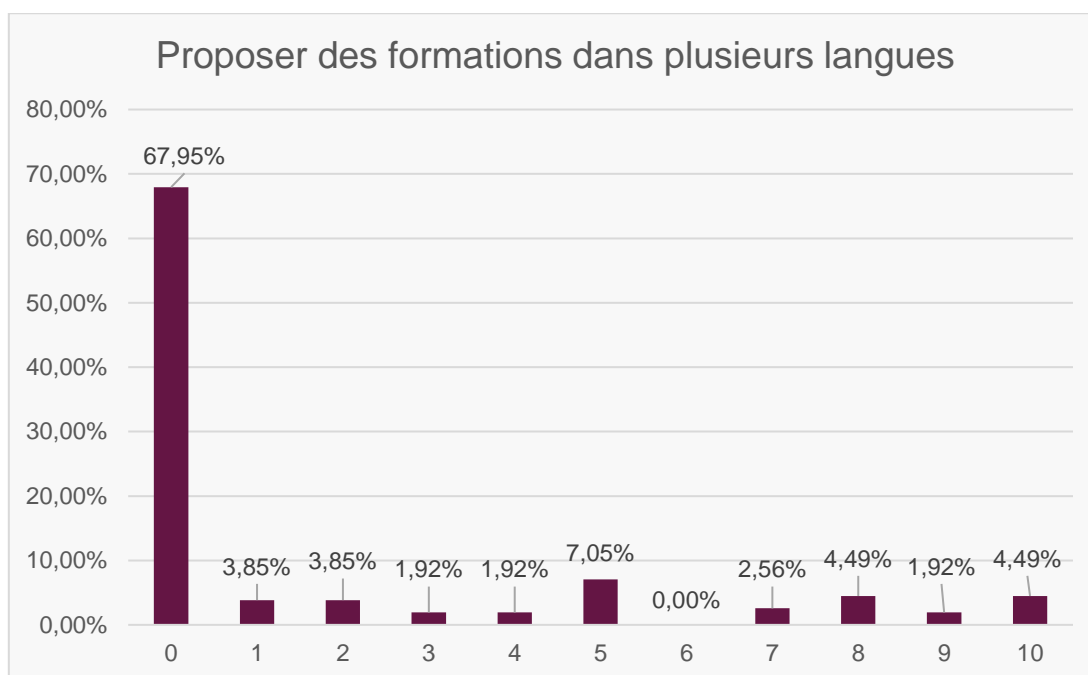


7. Stimulation du suivi de formation dans l'entreprise

Afin de préciser encore davantage les besoins des entreprises en matière de formation, il a été demandé aux répondants d'indiquer sur une échelle allant de 0 – pas du tout prioritaire – à 10 – particulièrement prioritaire – les propositions qui leur paraissaient prioritaires pour stimuler le suivi de formation dans leur entreprise. Les propositions suivantes étant ainsi proposées :

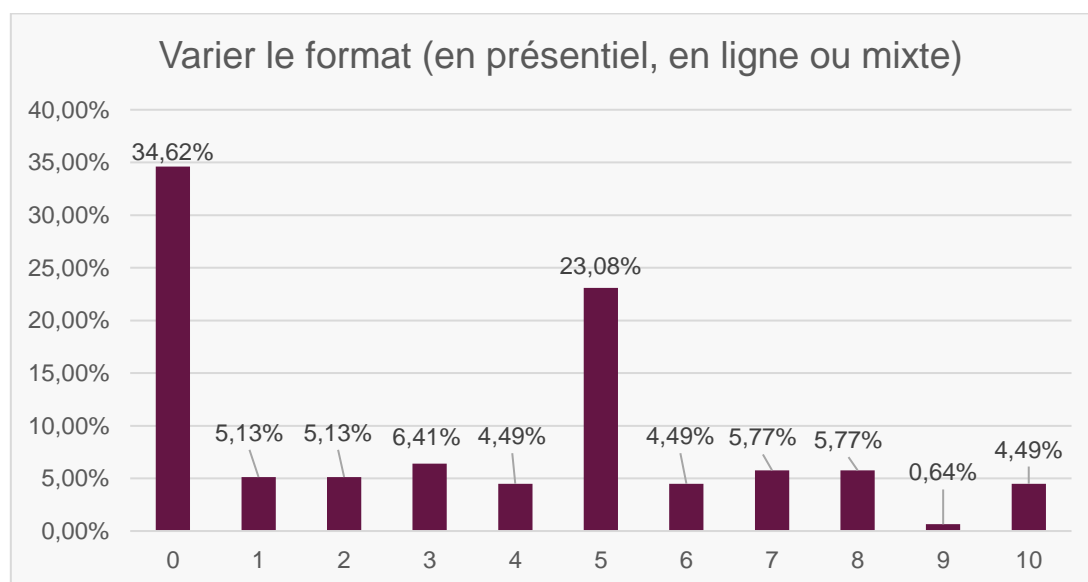
- Proposer des formations dans plusieurs langues
 - Varier le format (en présentiel, en ligne ou mixte)
 - Répartir la durée de formation sur une plus longue période (p.ex :1h sur 4 jours)
 - Varier les possibilités de lieux de formation (sur chantier, en entreprise, en centre..)
 - Élargir l'offre de formations par les fabricants
 - Bénéficier d'un dispositif de label ou de certification après avoir suivi la formation
 -
- a. Proposer des formations dans plusieurs langues

De façon générale, on observe que proposer des formations dans plusieurs langues ne constitue pas pour les répondants une priorité pour stimuler le suivi de formation dans leur entreprise. Ainsi, 106 d'entre eux – soit 67,95% du total – la considèrent comme « pas du tout prioritaire ».



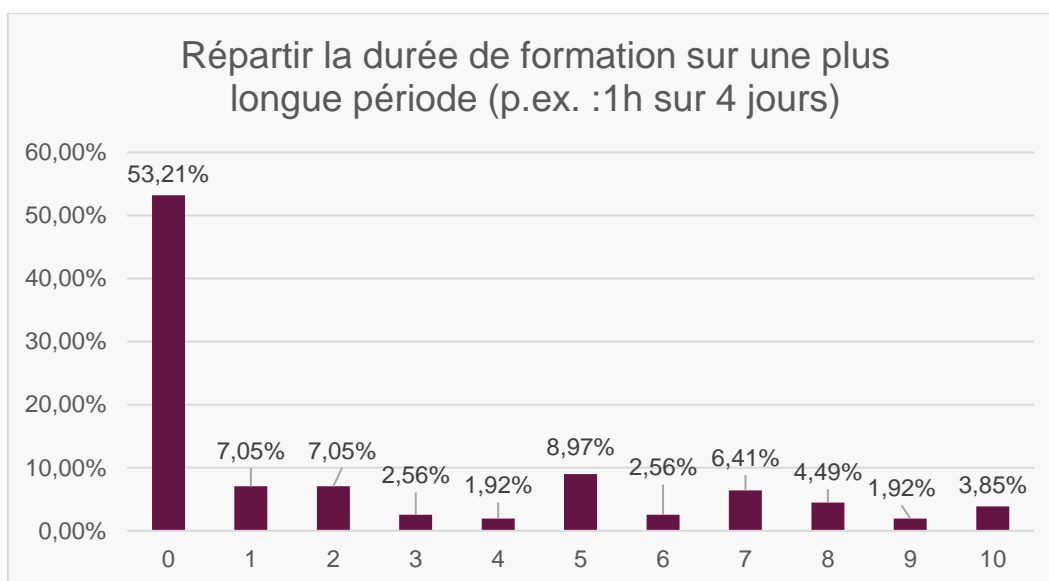
b. Varier le format (en présentiel, en ligne ou mixte)

Si varier le format ne constitue pas une priorité pour une majorité des répondants – soit 54 d'entre eux (34,62%) – il est néanmoins intéressant de souligner que 36 d'entre eux (23,08%) la considèrent comme une priorité modérée.



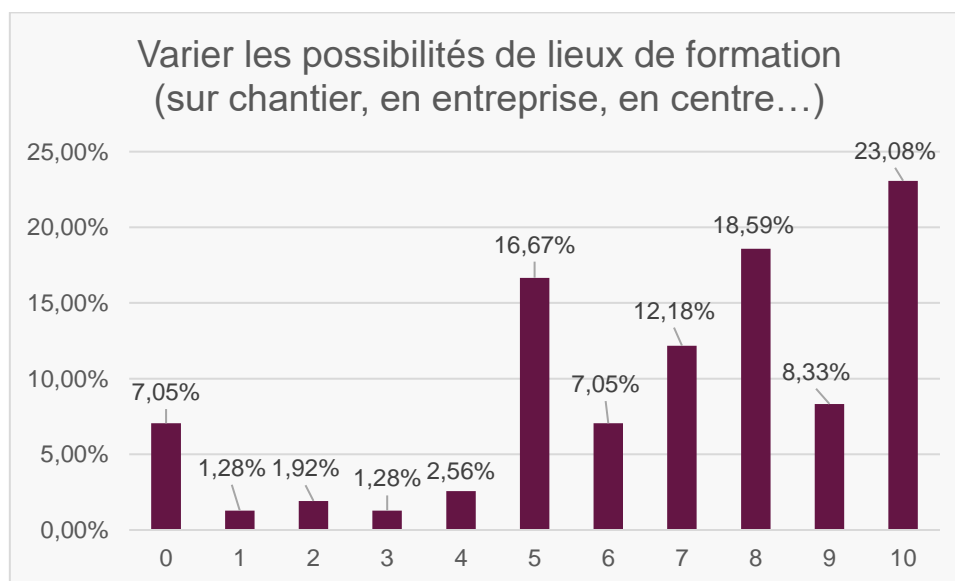
c. Répartir la durée de formation sur une plus longue période (p.ex :1h sur 4 jours)

À l'instar des deux propositions précédentes, la répartition de la durée de formation sur une plus longue période ne constitue pas une priorité pour une majorité de répondants (soit 83 répondants ou 53,21% du total).



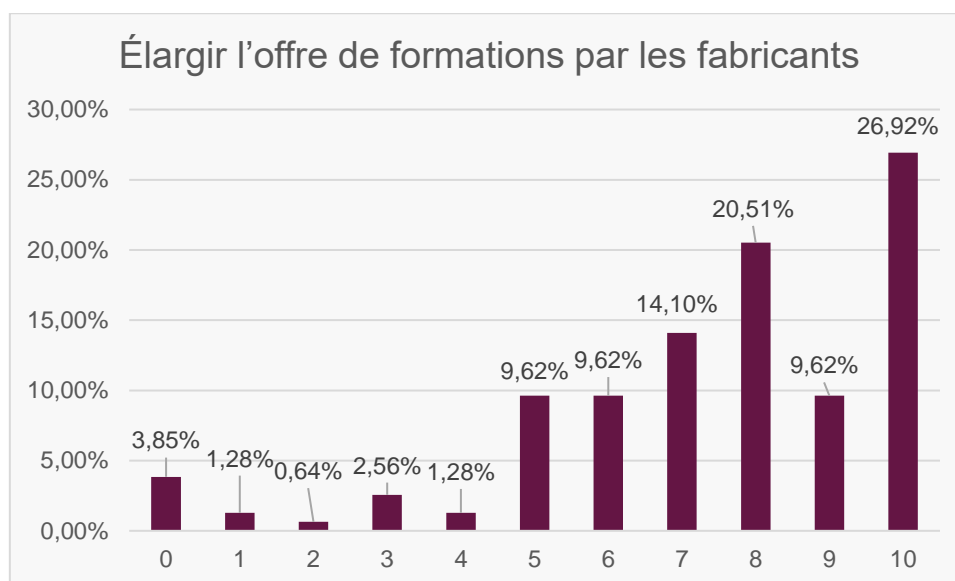
d. Varier les possibilités de lieux de formation (sur chantier, en entreprise, en centre..)

À l'inverse des propositions précédentes, varier les possibilités de lieux de formation constitue une priorité pour les répondants. Ils sont ainsi 134 – ou 85,9% du total – à avoir indiqué une réponse équivalente à 5 – ou supérieure - sur l'échelle proposée.



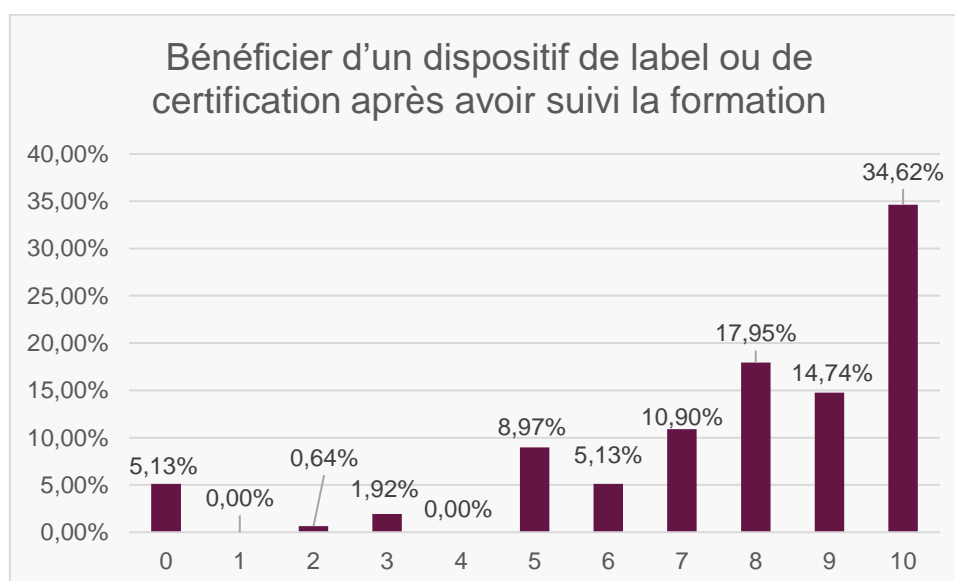
e. Élargir l'offre de formations par les fabricants

De façon similaire à la proposition précédente, l'élargissement de l'offre de formation par les fabricants constitue une priorité pour les répondants. Ils sont ainsi 141 – soit 90,39% du total – à avoir indiqué une réponse équivalente à 5 – ou supérieure – sur l'échelle proposée.



f. Bénéficiaire d'un dispositif de label ou de certification après avoir suivi la formation

Bénéficiaire d'un dispositif de label ou de certification après avoir suivi la formation constitue également une priorité pour les répondants. Ils sont ainsi 144 – ou 92,31% - à avoir indiqué une réponse équivalente à 5 – ou supérieure – sur l'échelle proposée.



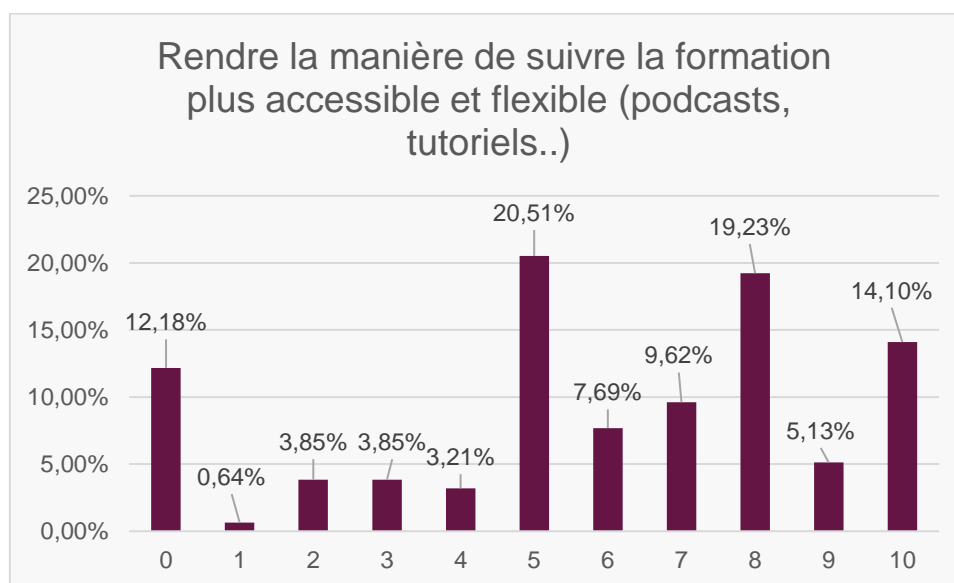
8. Facilitation de l'apprentissage en formation des travailleurs de l'entreprise

De façon similaire au point 7 ci-dessus, il était demandé aux répondants d'indiquer sur une échelle de 0 – pas du tout pertinente – à 10 – très pertinente – la pertinence des propositions qui suivent pour faciliter l'apprentissage en formation des travailleurs de leur entreprise :

- Rendre la manière de suivre la formation plus accessible et flexible (podcasts, tutoriels..)
- Renforcer l'interaction formateur-formés pendant les formations

- Permettre le parrainage par d'anciens professionnels spécialisés dans la thématique de formation
 - Renforcer les opportunités de participation active à la formation (ateliers, exercices de groupe,...)
 - Partager les bonnes pratiques avec d'autres professionnels
 - Offrir la possibilité d'apprendre/se perfectionner par une immersion chez un expert
- a. Rendre la manière de suivre la formation plus accessible et flexible (podcasts, tutoriels..)
- b.

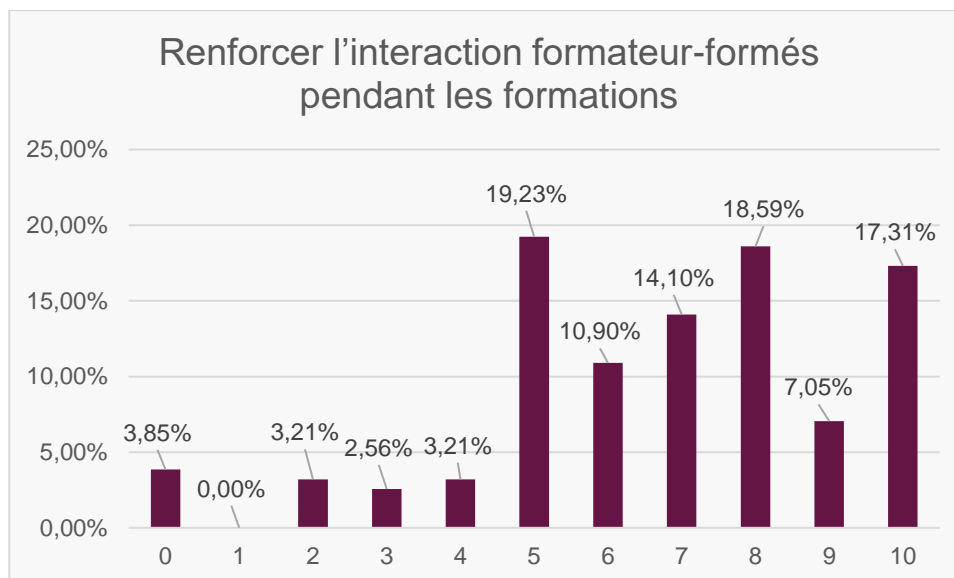
Rendre la manière de suivre la formation plus accessible et flexible est identifié par une majorité de répondants comme une proposition pertinente. Ainsi, 119 d'entre eux (76,28% du total des répondants) donnent une réponse égale ou supérieure à 5 sur l'échelle proposée.



Échelle	Nombre de répondants	% de réponse
0	19	12,18%
1	1	0,64%
2	6	3,85%
3	6	3,85%
4	5	3,21%
5	32	20,51%
6	12	7,69%
7	15	9,62%
8	30	19,23%
9	8	5,13%
10	22	14,10%

- c. Renforcer l'interaction formateur-formés pendant les formations

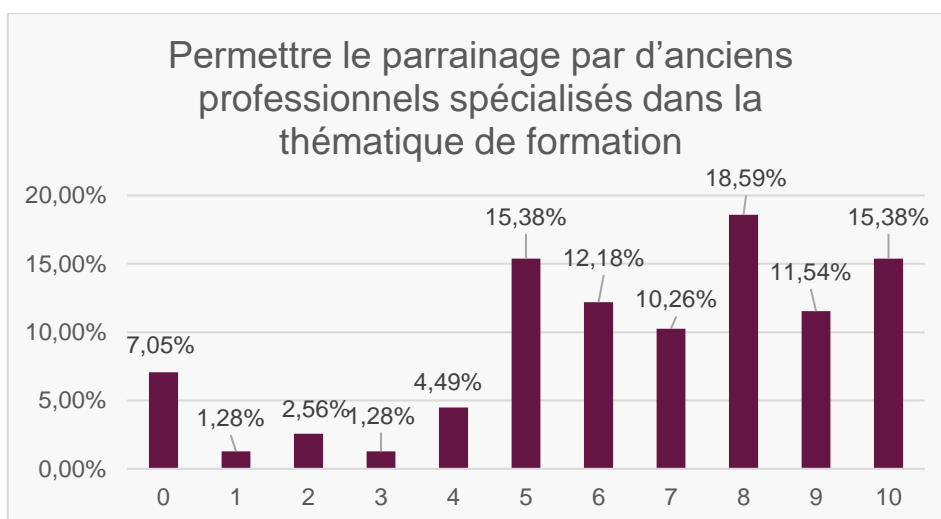
Le renforcement de l'interaction formateurs-formés pendant les formations constitue, à son tour, une proposition identifiée comme pertinente par une majorité de répondants. Ainsi, 136 d'entre eux (87,18% du total des répondants) indiquent une réponse égale ou supérieure à 5 sur l'échelle proposée.



Échelle	Nombre de répondants
0	6
1	0
2	5
3	4
4	5
5	30
6	17
7	22
8	29
9	11
10	27

- d. Permettre le parrainage par d'anciens professionnels spécialisés dans la thématique de formation

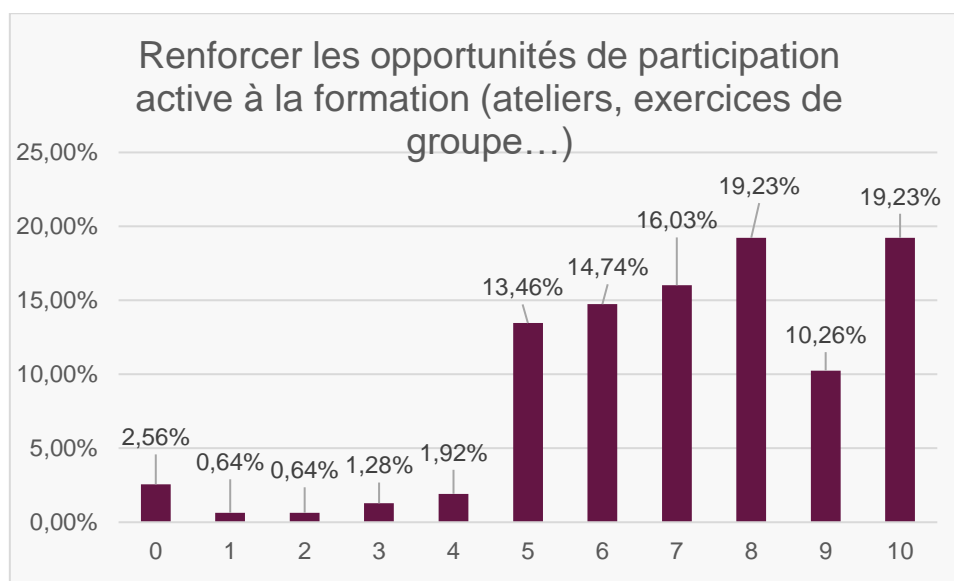
À l'instar des deux propositions précédentes, permettre le parrainage par d'anciens professionnels spécialisés dans la thématique de formation est également identifié comme une proposition pertinente par une majorité de répondants. Ces derniers sont ainsi 130 (83,33% du total des répondants) à avoir donné une réponse égale ou supérieure à 5 sur l'échelle proposée.



Échelle	Nombre de répondants
0	11
1	2
2	4
3	2
4	7
5	24
6	19
7	16
8	29
9	18
10	24

- e. Renforcer les opportunités de participation active à la formation (ateliers, exercices de groupe..)

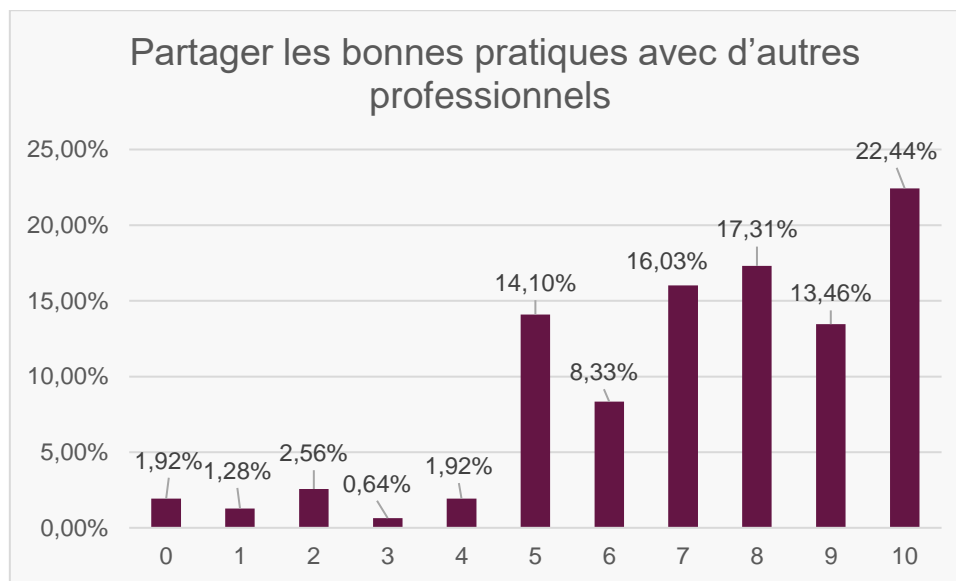
De façon générale, on observe que la majorité des répondants qualifie de pertinente la proposition relative au renforcement des opportunités de participation active à la formation. Ainsi, on constate que 145 répondants (soit 92,95% du total des répondants) donne une réponse au moins égale ou supérieure à 5 sur l'échelle proposée.



Échelle	Nombre de répondants
0	4
1	1
2	1
3	2
4	3
5	21
6	23
7	25
8	30
9	16
10	30

f. Partager les bonnes pratiques avec d'autres professionnels

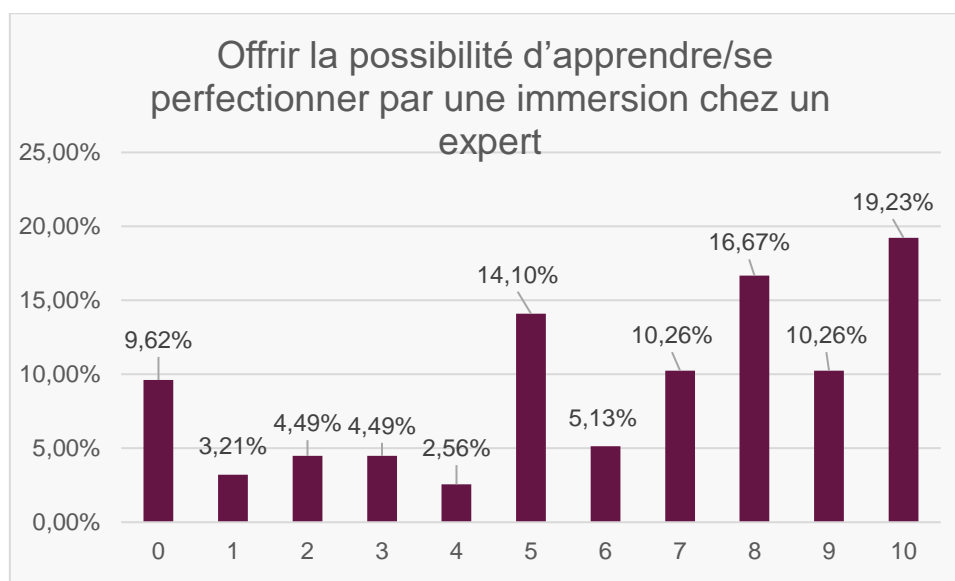
De façon similaire aux propositions précédentes, on constate que pour la proposition « Partager les bonnes pratiques avec d'autres professionnels » une majorité de répondants – soit 143 d'entre eux (91,67% du total des répondants) apporte une réponse au moins égale ou supérieure à 5 sur l'échelle proposée.



Échelle	Nombre de répondants
0	3
1	2
2	4
3	1
4	3
5	22
6	13
7	25
8	27
9	21
10	35

g. Offrir la possibilité d'apprendre/se perfectionner par une immersion chez un expert

En ce qui concerne la proposition « Offrir la possibilité d'apprendre/se perfectionner par une immersion chez un expert », les réponses des répondants apparaissent plus nuancées. En effet, 15 répondants, soit 9,62% du total des répondants indiquent que la proposition n'est pas du tout pertinente. Néanmoins, les 2/3 des répondants (118, soit 75,65% du total des répondants) donnent une réponse égale ou supérieure à 5 sur l'échelle proposée.



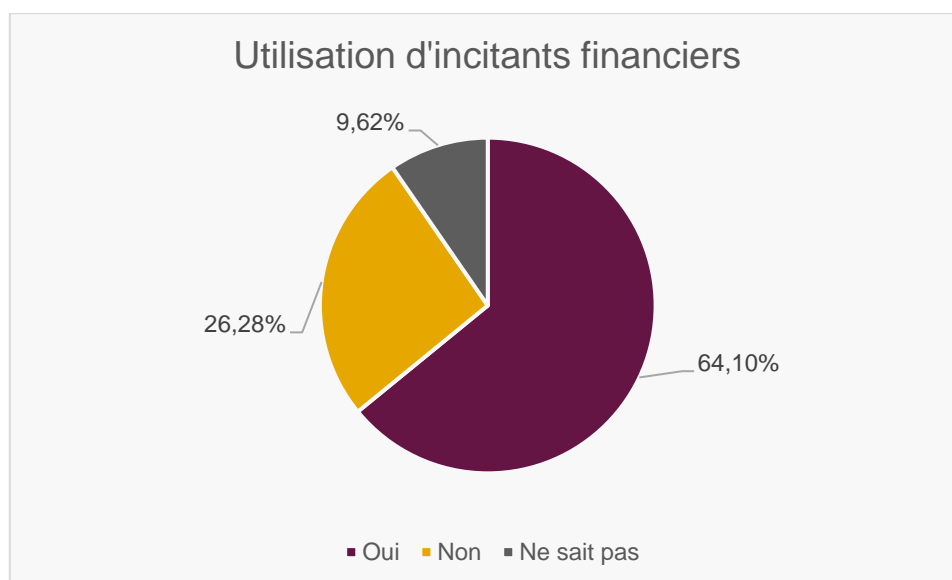
Échelle	Nombre de répondants
0	15
1	5
2	7
3	7
4	4
5	22
6	8
7	16
8	26
9	16
10	30

Pour conclure sur cette partie, il était demandé aux répondants s'ils avaient des éléments à ajouter concernant l'expérience de leur entreprise dans la formation continue propre à la rénovation. S'agissant d'une question ouverte, les répondants donnent, notamment, les réponses suivantes :

- Les formations proposées ne correspondent pas véritablement au besoin des entreprises : elles sont trop théoriques et assurées par des formateurs qui ne connaissent pas suffisamment bien le terrain.
- Les formations proposées se basent sur des techniques et des matériaux que les entreprises seront amenées à ne plus exploiter dans le futur.
- Il est difficile de combiner le suivi de formations en lien avec la formation continue propre à la rénovation sans prendre de retard sur les différents chantiers.
- Le coût des formations reste trop élevé.

9. Utilisation d'incitants financiers

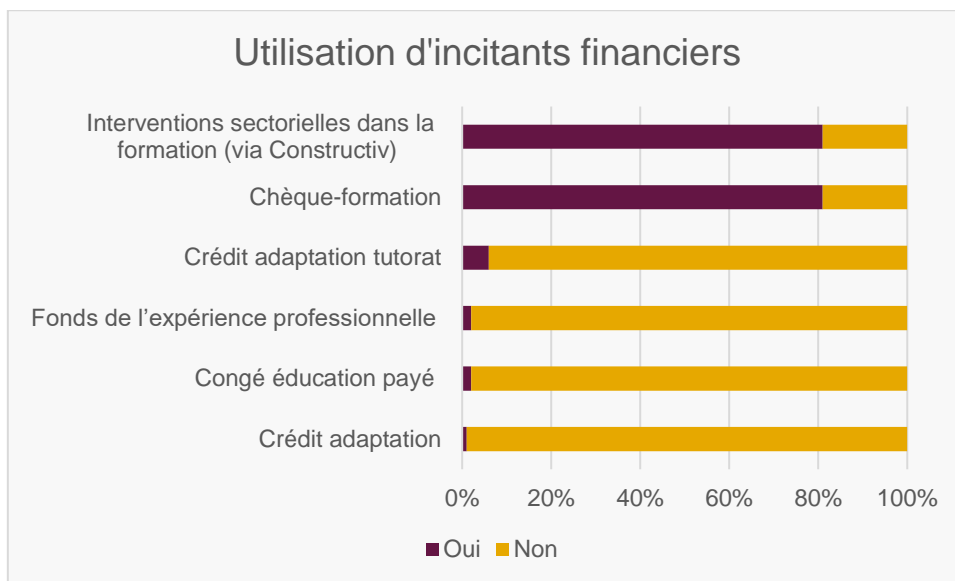
Il a été demandé aux répondants d'indiquer si leur entreprise de construction fait appel à des incitants financiers pour compenser le coût de la formation des travailleurs. Sur les 156 répondants à l'enquête, 100 d'entre eux – soit 64,10% du total – indique y faire appel. Le reste des répondants indique soit ne pas y faire appel (41 répondants ou 26,28% du total) ou ne pas savoir (15 répondants ou 9,62% du total).



a. Répondants ayant fait appel aux incitants financiers

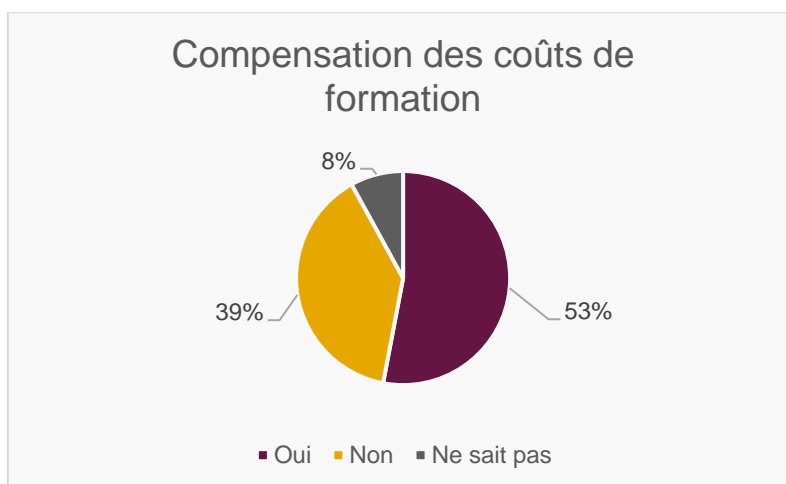
Pour les 100 répondants ayant indiqué y faire appel, il leur a été demandé de préciser au(x)quel(s) ils avaient fait appel. On observe ainsi que les interventions sectorielles dans la formation (via Constructiv) ainsi que le chèque-formation voient 81% des répondant répondre positivement quant à leur utilisation dans leur entreprise.

De l'autre côté du spectre, le congé éducation payé (CEP) et le crédit adaptation constituent les incitants financiers les moins utilisés par les répondants dans leur entreprise. Seul 2% des répondants répondent « oui » pour le CEP et 1% pour le crédit adaptation.



Incitant	Oui	Non
Interventions sectorielles dans la formation (via Constructiv)	81	19
Chèque-formation	81	19
Crédit adaptation tutorat	6	94
Fonds de l'expérience professionnelle	2	98
Congé éducation payé	2	98
Crédit adaptation	1	99

Ces 100 répondants ont ensuite été amenés à indiquer si ces incitants permettent de compenser efficacement les coûts de formation. L'analyse des réponses révèle qu'une majorité, soit 53% du total des répondants, répond positivement à cette question, contre 39% y répondant négativement. Enfin, 8% de ces 100 répondants indique ne pas savoir.



Option de réponse	Nombre de répondants	Part en % sur le total
Oui	53	53%
Non	39	39%
Je ne sais pas	8	8%

b. Répondants n'ayant pas fait appel aux incitants financiers

À l'inverse, pour les répondants n'ayant pas fait appel aux incitants financiers, était demandé d'indiquer pour quelles raisons ils estimaient que ces incitants ne sont pas assez efficaces. S'agissant ici d'une question ouverte, la lecture des réponses nous permet de distinguer deux raisons principales. À savoir :

- Les répondants estiment qu'ils ne disposent pas/manquent d'informations à propos des différents incitants
- Que demander un ou plusieurs incitant(s) entraîne des complexités administratives pour lesquelles les répondants n'ont pas de temps à consacrer.

10. Conclusion

De façon générale, l'enquête a permis d'atteindre une majorité – mais pas exclusivement - de petites entreprises de construction wallonnes (moins de 20 ouvriers), principalement actives dans les sous-secteurs du gros-œuvre et de la finition. Elle aura également permis d'identifier les besoins en renforcement des compétences techniques tant par famille de Building Blocks que par métiers. Ces derniers varient largement d'un Building Block à l'autre et permettent de dresser une liste des compétences techniques pour lesquelles des outils pourront être développés afin de les renforcer. Enfin, l'analyse menée a permis d'identifier la part des répondants envoyant leurs ouvriers en formation continue (axée ou non sur la rénovation) et de dresser un panorama des motivations à les envoyer suivre une/des formation(s).