

- Début octobre, 16.530 postes étaient vacants dans ce secteur.
- En Wallonie, l'Ifapme vient d'adapter son programme.
- Objectif : maintenir le stagiaire durant huit mois sur le terrain.

## REPORTAGE

Les murs de briques rouges sont dressés vers le ciel hésitant, dans l'attente d'un toit. Des quadrilatères s'y découpent. Le gros œuvre n'est pas fermé. Sur ce chantier de la société Thomas & Piron, dans une rue tranquille de Fayt-lez-Manage, l'équipe de maçons s'active avant les congés de fin d'année.

Passant d'une pièce à l'autre, portant une pelle ou un sac, un jeune homme à lunettes obéit aux ordres de ses collègues plus âgés. Logan Toubeau compte seulement seize printemps mais il affiche un volontarisme et une disponibilité à toute épreuve. « J'ai commencé mon stage en septembre, explique-t-il. J'étais dans l'enseignement professionnel mais je voulais travailler et gagner de l'argent. Alors, je me suis inscrit au Cefa de Fontaine-l'Évêque. »

La formation en alternance reste une filière classique pour ceux qui se dirigent vers le secteur de la construction. Et fiable, car l'élève peut tester son futur métier et décider assez rapidement s'il poursuit ou non l'expérience, tandis que l'employeur peut faire le tri entre ceux qui sont réellement motivés et les autres. Et cela dans un métier qui clame à nouveau son manque de main-d'œuvre, après que l'emploi y ait connu plusieurs années difficiles durant la première moitié de la décennie.

« Depuis quelques années, nous éprouvons des difficultés à recruter, confirme Axel Mestdagh, coordinateur des ressources humaines chez Thomas & Piron. Notre société est en croissance continue et nous avons toujours été en situation de recrutement. Mais maintenant, les difficultés de trouver du personnel s'accroissent. »

Cette entreprise ayant pignon sur rue n'est pas la seule à guetter la jeune recrue motivée. « A la fin du troisième trimestre de l'année, le secteur de la construction comptait pas moins de 16.530 postes vacants, soit 22,4% de plus qu'à la fin du deuxième trimestre 2018, communiquait la Confédération de la Construction à la mi-décembre. De plus, le secteur de la construction est celui qui a le taux de vacance d'emploi le plus élevé. »

« C'est pourquoi nous avons choisi de former notre propre main-d'œuvre, en fonction de nos besoins, poursuit Axel Mestdagh. Et aujourd'hui, nous avons des jeunes âgés de 22 ou 23 ans qui sont chefs d'équipe. » Et qui assument le rôle de tuteur pour les stagiaires qui leur sont confiés. « Ici, je progresse beaucoup plus vite qu'à l'école », se félicite Logan Toubeau.

## Les patrons forment le maçon... au pied du mur

**FORMATION** Dans la construction, des stages pour endiguer la pénurie de main-d'œuvre

### Un tutorat avisé

Un compagnonnage qui permet aussi de guider l'apprenant dans son parcours scolaire. Et d'inciter ceux qui en ont les capacités à poursuivre leur parcours scolaire jusqu'à l'obtention de leur patronat. « Des manœuvres, ce n'est pas ce que nous cherchons, poursuit Axel Mestdagh. Mais il faut passer par là la première année. Cependant, assez rapidement, on leur met la truelle entre les mains et les deux autres années de stage sont de plus en plus pratiques, afin de leur permettre d'acquérir un rendement. Il faut des jeunes qui ont envie d'aller de l'avant, d'apprendre et de progresser. Parfois, on a de bons petits gars mais qui stagnent très vite. Ce sont juste de bons

manœuvres. » Pour les autres, le contrat de travail est au bout du parcours.

L'autre filière royale pour recruter, c'est de faire appel aux stagiaires de l'Ifapme. L'opérateur wallon de formation des classes moyennes est un acteur solide pour l'alternance. A Leugnies (Beaumont), sur un autre chantier de la société de construction, Cyril Denis déploie toute l'énergie de ses vingt ans pour apprendre un métier qu'il a choisi. « Je ne me plaisais pas vraiment à l'école, raconte cet habitant de Pesche (Couvin) en s'appuyant sur le manche de sa pelle. Je voulais devenir maçon. Alors, à 15 ans, je me suis inscrit à l'Ifapme de Dinant. Et le jour de l'inscription, j'ai rencontré M. Mestdagh qui m'a proposé d'envoyer une lettre de motivation chez Thomas & Piron. »

A l'instar du Cefa, le jeune qui passe par l'Ifapme alterne formation théorique (deux jours par semaine) et pratique (trois jours en entreprise). Une expérience concrète souvent déterminante. « J'ai effectué mes trois années d'apprentissage avec Christopher, qui m'a ensuite encouragé à faire mon patronat, poursuit le jeune homme. Puis la société m'a engagé comme manœuvre spécialisé. »

Le patronat, c'est deux années de cours supplémentaires, y compris le samedi, ce qui implique des sacrifices mais apporte des connaissances (gestion, lecture de plan, prise de mesures...). Et témoigne de la détermination de l'apprenant. « Car j'en ai vu défiler, des sta-

giaires, confirme Christopher Gillard, son chef d'équipe. Ceux qui sont juste là pour essayer, on les repère tout de suite. Et ceux qui sont réellement intéressés posent beaucoup de questions, poursuit-il. Et c'est intéressant pour nous de les former aux méthodes de l'entreprise. Tous ceux que j'ai formés ont été engagés. »

### Une première chez Wanty

Reste que le découpage des horaires pose parfois des problèmes pratiques : les équipes de chantier sont désignées pour la semaine, alors que le stagiaire n'est présent qu'une partie de celle-ci. Ce constat a poussé l'Ifapme à faire preuve de davantage de souplesse encore. L'opérateur de formation a signé un partenariat avec la firme Wanty (génie civil) pour une formule « à la carte » : deux mois de formation théorique, y compris dans l'entreprise, et huit mois consécutifs de stage.

Là encore, la démarche a été guidée par le besoin d'une main-d'œuvre qualifiée et adaptée aux besoins spécifiques de cette société en pleine croissance, forte aujourd'hui de 1.500 salariés pour un chiffre d'affaires annuel avoisinant les 225 millions d'euros. « Notre groupe recrute en moyenne une personne par jour, explique Arnaud Delmarche, directeur des ressources humaines chez Wanty. Mais nous commençons à rencontrer des difficultés à trouver des profils techniques ». Raison pour laquelle le groupe wallon a lancé le projet de « Wanty Academy ». L'idée : organiser des formations dans l'entreprise, dispensées par des membres du personnel, afin de faire correspondre les candidats aux profils recherchés, mais aussi d'offrir de la formation continue aux salariés du groupe.

Pour cette première, Wanty et l'Ifapme ont organisé des job days à la mi-décembre, afin de sélectionner les futurs élèves. La liste définitive ne sera arrêtée que début janvier. « Il s'agit de formations de voiriste et d'opérateur d'engin, poursuit le DRH. Il y aura entre 6 et 12 personnes par formation. Pas plus. Elles débiteront le 25 janvier. » Après deux mois en classe, dans les murs de l'Ifapme et de l'entreprise, les stagiaires partiront sur le terrain. « Deux formateurs internes assureront le suivi des stagiaires sur les chantiers, précise Arnaud Delmarche. A la fin de la formation, nous procéderons à une évaluation. Avec de réelles possibilités d'intégrer l'entreprise ».

**« Se montrer créatif »**

Xavier Clément devrait faire partie du contingent retenu pour cette première. A 19 ans, cet habitant de Haine-Saint-Paul a terminé une formation de chauffagiste mais n'a pas trouvé d'emploi. Loin de se décourager, le Louviérois s'est tourné vers le Forem qui l'a dirigé vers les formations touchant aux métiers en pénurie. Puis, sur internet, il a vu l'annonce passée par Wanty. Il a coché les deux formations, afin d'être sûr d'en décrocher une. *« J'ai une préférence pour celle d'opérateur d'engin, même si je n'ai jamais travaillé avec des machines aussi grandes. »* Qu'importe dès lors le groupe dans lequel il se trouvera : il est impatient de commencer.

Ces formations en interne et à la carte ne sont pas neuves. Leur retour au premier plan est dicté par les pénuries de main-d'œuvre mais également par une autre approche du marché du travail. *« Nous ne voulons pas prendre cette situation comme une fatalité mais plutôt nous montrer créatifs, insiste Arnaud Delmarche. Il y a plein de "bonnes personnes" en recherche d'emploi. Dans une région comme celle-ci, le Centre, il y a 17% de chômage. Tout le monde n'est pas nul. Il faut donc former les demandeurs d'emploi et les adapter à notre demande. C'est à nous de recruter les nouveaux talents et de les former ».* ■

**PASCAL LORENT****PARTENARIAT****Wanty servi « clé sur porte »**

La cérémonie s'est déroulée le 3 décembre, dans les locaux du groupe, à Péronnes-lez-Binche. L'entreprise de génie civil et de construction et l'opérateur wallon de formation professionnelle ont signé un partenariat inédit.

**Une alternance adaptée.** Dès la fin janvier, les deux partenaires formeront une vingtaine de stagiaires à deux métiers en pénurie : opérateur d'engin de génie civil et ouvrier en voirie et réseaux divers (voiriste). A l'inverse des autres formations de l'Institut, où cours et stages se répartissent sur une semaine, celles dispensées pour Wanty se partageront entre deux mois de théorie suivis de huit mois passés sur le terrain. Une première. Le stagiaire bénéficiera d'une allocation de formation de 447,16 euros par mois.

**Des suites.** A l'Ifapme, on précise être en contact avec d'autres grands employeurs confrontés à des pénuries de main-d'œuvre pour mettre en place le même type de partenariat dans le courant de l'année 2019.

PLT