



Décembre 2022

UN AUTRE REGARD SUR LES FONCTIONS CRITIQUES & LES MÉTIERS EN PÉNURIE

2.639 OFFRES D'EMPLOI PASSÉES AU CRIBLE



CELLULE LUTTE
CONTRE LES
DISCRIMINATIONS

BRISER LA GLACE



FGTB
Wallonne



CEPAG
MOUVEMENT
d'éducation populaire



Avec le
soutien
de la
Wallonie

Table des matières

I.	Introduction.....	2
II.	Quelques précisions.....	3
III.	Les métiers sélectionnés - Echantillonnage	4
IV.	La méthode.....	5
V.	Les critères analysés.....	6
VI.	Analyse des offres par métier	9
1-	Aide familial.e (fonction critique, 47 offres)	9
2-	Aide-ménager.ère (fonction critique, 502 offres)	15
3-	Boulangier.ère (fonction critique, 124 offres).....	22
4-	Chef.fe d'équipe dans la construction (fonction en pénurie, 113 offres)	29
5-	Comptable (fonction en pénurie, 131 offres).....	37
6-	Conducteur.rice d'autobus / autocar (fonction en pénurie, 61 offres)	45
7-	Conducteur.rice de grue télescopique (fonction critique, 115 offres).....	53
8-	Electromécanicien.ne de maintenance industrielle (fonction en pénurie, 243 offres)	61
9-	Infirmier.ère en soins généraux (fonction en pénurie, 354 offres).....	71
10-	Maçon.ne (fonction en pénurie, 374 offres)	78
11-	Mécanicien.ne poids lourds (fonction en pénurie, 94 offres).....	87
12-	Monteur.euse en sanitaire et chauffage (fonction en pénurie, 257 offres)	94
13-	Ouvrier.ère de voirie (fonction en pénurie, 142 offres).....	103
14-	Technicien.ne en système d'usinage (métal) (fonction en pénurie, 82 offres)	110
VII.	Conclusions relatives aux critères étudiés	116
1.	Le nombre d'offres relevées par métier et globalement	116
2.	Les éléments discriminants mis en évidence par l'analyse	117
3.	Critères et commentaires concernant l'ensemble des métiers étudiés	118
4.	Processus d'intensification de la pénurie.....	126
VIII.	Conclusions et perspectives	127

I. Introduction

La crise sanitaire qui nous frappe depuis bientôt deux ans a révélé un manque criant de personnel dans les métiers de l'aide et des soins. A l'heure de la reconstruction des zones sinistrées suite aux inondations du mois de juillet, c'est également à un déficit de main-d'œuvre qu'il faut faire face.

Ces situations ont remis en évidence la question des fonctions critiques et autres métiers dits en pénurie.

Comme à son habitude, la droite libérale et patronale se borne à stigmatiser les demandeuses et demandeurs d'emploi : pas assez volontaires, pas assez formés, pas assez motivés pour postuler dans de telles fonctions... les sans-emploi seraient la cause de tous les maux. Le MR propose même d'agiter, encore une fois, le bâton de la sanction pour celles et ceux qui refuseraient deux formations ou deux offres d'emploi dans un métier « en pénurie ». Comme s'ils ne savaient pas que, à l'heure actuelle, les demandeuses et demandeurs d'emploi sont déjà sanctionnés s'ils refusent une seule offre d'emploi dite convenable...

La FGTB wallonne a souhaité élargir la réflexion et apporter un autre éclairage sur la question. Pour cela, elle a mené un travail rigoureux d'objectivisation des causes des tensions critiques et pénuries.

Ce travail avait déjà été effectué en 2017 par la **Cellule Lutte contre les Discriminations (CLCD)** de la FGTB wallonne et du CEPAG. L'analyse s'était alors penchée sur 10 fonctions critiques afin de relever les éléments discriminants susceptibles de limiter l'accès à l'emploi de certains travailleurs et travailleuses, voire de les en exclure totalement.

La CLCD a donc réitéré l'exercice en analysant cette fois-ci pas moins de 2.639 offres d'emploi (publiées sur le site du Forem durant le mois d'octobre dernier) **portant sur 14 fonctions critiques ou en pénurie.**

Suivant une méthodologie rigoureuse (voir ci-dessous), la Cellule a examiné les critères exigés pour distinguer ceux qui constituent des freins à l'embauche, en étant potentiellement discriminants. Elle a également analysé les conditions de travail et de salaire proposées. En effet, la question des pénuries ne peut s'envisager sans tenir compte de l'aspect qualitatif de l'emploi : travailler oui, mais pas à n'importe quel prix ! Nous verrons donc quels sont les éléments qui, objectivement, rendent ces emplois très peu attractifs.

Sur base de ces enseignements, nous formulerons des pistes de solutions et des recommandations permettant de sortir de la stigmatisation des demandeuses et demandeurs d'emploi. Prendre de la hauteur en travaillant davantage sur l'attractivité des métiers en pénurie s'impose, dès aujourd'hui, pour relever le défi d'une Wallonie alliant prospérité et emploi de qualité.

II. Quelques précisions...

Métier/fonction critique (ou en tension) et en pénurie¹

Le vocable de « métiers/fonctions critiques » peut désigner un ensemble de réalités différentes. Outre un « degré de difficulté de recrutement », variable selon les métiers, pouvant aller d'une réelle pénurie de candidat.e.s à une simple prolongation de la procédure de recrutement ; les difficultés de recrutement peuvent également être influencées par le volume de la réserve de main-d'œuvre disponible à un moment donné, par l'étendue et la profondeur de l'éventail des compétences requises par les employeurs et « portées » par les personnes ainsi que par les conditions d'exercices du métier. Ces tensions s'exercent dans un contexte économique fluctuant. Les métiers mis en avant dans la liste peuvent s'exercer aussi bien à travers des contrats de travail salariés que des missions d'indépendants.

Les causes possibles des tensions observées sont :

Qualitatives : liées au profil du candidat et/ou aux conditions de travail

- Le profil de la personne candidats n'est pas en adéquation avec le profil recherché par l'entreprise : diplôme requis, expérience professionnelle, langues à maîtriser, mobilité, etc.
- Les conditions de travail, réelles ou perçues, n'incitent pas le candidat potentiel à postuler ou accepter l'emploi (type de contrat, régime de travail, salaire, statut, horaire, distance/déplacement, charge physique et/ou mentale, etc.).

Quantitatives : pénurie de main-d'œuvre

Parmi les fonctions critiques, est considéré comme pénurie (synonyme donc de difficulté quantitative) un métier pour lequel la réserve de main-d'œuvre inscrite au Forem² est insuffisante pour satisfaire l'ensemble des opportunités d'emploi connues du Forem. Le calcul d'un « indice de tension » permet d'identifier les métiers en pénurie de main-d'œuvre. Cet indice doit être inférieur à 1,5. Autrement dit, un métier est en pénurie quand moins de 15 demandeurs d'emploi pour 10 opportunités d'emploi sont positionnés sur ce métier.

Eléments discriminants

Il faut distinguer les éléments discriminants des éléments discriminatoires.

Les éléments discriminatoires sont ceux qui sont en lien avec les critères protégés dans la législation anti discrimination.

Ils sont les suivants:

Nationalité	Fortune
-------------	---------

¹ Le Forem, Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi, DIFFICULTÉS ET OPPORTUNITÉS DE RECRUTEMENT. LISTE DES MÉTIERS/FONCTIONS CRITIQUES ET EN PÉNURIE EN WALLONIE (Hors métiers de l'enseignement), Liste 2021, juillet 2021

² Les demandeuses et demandeurs d'emploi inoccupés.

Prétendue race	Conviction religieuse ou philosophique
Couleur de peau	Conviction politique
Ascendance	Conviction syndicale
Origine nationale ou ethnique	Langue
Âge	Etat de santé actuel ou futur (et passé médical)
Orientation sexuelle	Handicap
Sexe	Caractéristique physique ou génétique
Etat civil	Origine sociale
Naissance	

Les éléments discriminants ne sont pas forcément liés à la législation anti discrimination, ils sont davantage à considérer comme des « freins à l’embauche ou à l’emploi ».

Néanmoins les facteurs discriminants et discriminatoires ont en commun le fait d’établir une différenciation, une distinction d’un groupe de personnes par rapport à d’autres (différence de traitement/traitement moins favorable). Les éléments discriminants peuvent donc être ségrégatifs voir éliminateurs. La multiplication de critères discriminants (présence de plusieurs critères pour l’accès à un emploi) renforce le mécanisme et provoque une forme de ségrégation qui touche des groupes particuliers. Au travers des critères choisis pour l’analyse, ce sera ce mécanisme qui sera mis à jour. Le bilan sera fait par métier. Nous formulerons ensuite des remarques générales concernant chacun des critères présents dans l’ensemble des offres analysées. Les éléments problématiques seront mis en évidence et pourront faire l’objet d’interpellations et/ou de recommandations (Forem, fédérations patronales...).

III. Les métiers sélectionnés- Echantillonnage

Nous avons décidé de concentrer notre analyse sur 14 métiers en tension (ou fonctions critiques), en sélectionnant un panel représentatif en termes de niveau de qualification requis, de secteur d’activité, mais également de popularité (en effet, sélectionner des métiers trop méconnus peut biaiser l’interprétation des résultats, surtout lorsque l’on réalise une analyse de l’offre par rapport à la demande). Nous avons également choisi des métiers pour lesquels le nombre d’offres est significatif et qui ont été classés en pénurie sur base de statistiques et non sur base de l’avis d’experts (ce dernier classement étant jugé moins objectif, notamment par la Cour des comptes³).

Dans son ensemble, la liste des métiers critiques est constituée très majoritairement d’emplois dits « masculins ». Tenant compte de ce biais, nous avons choisi les métiers d’infirmier.ère en soins généraux, d’aide familial.e et d’aide ménagère.e, considérés comme métiers « féminins » et dont le caractère essentiel ne peut être remis en question à l’heure actuelle.

³La mise au travail des demandeurs d’emploi par le Forem, Rapport de la Cour des comptes transmis au Parlement wallon, Bruxelles, mars 2020

Sur base de l'ensemble des offres présentes sur le site du FOREM, et **strictement sur le territoire wallon, entre le 8 et le 14 octobre 2021**, parmi les métiers critiques, nous avons choisi d'analyser les 14 fonctions suivantes (en noir les fonctions critiques, en rouge, les métiers dits en pénurie):

- Aide familiale h/f/x (47)⁴
- Aide-ménagère h/f/x (502)
- Boulanger h/f/x (124)
- **Chef d'équipe dans la construction h/f/x (113)**
- **Comptable h/f/x (131)**
- **Conducteur autobus/autocar h/f/x (61)**
- Conducteur de grue télescopique h/f/x (115)
- **Electromécanicien de maintenance industrielle h/f/x (243)**
- **Infirmier en soins généraux h/f/x (354)**
- **Maçon h/f/x (374)**
- **Mécanicien poids lourds h/f/x (94)**
- **Monteur en sanitaire et chauffage h/f/x (257)**
- **Ouvrier de voirie h/f/x (142)**
- **Technicien système d'usinage h/f/x (82)**

Les offres d'emploi qui sont diffusées sur le site du Forem sont soit :

- Encodées par les entreprises via le portail mis à disposition des employeurs. Dans ce cas, un.e conseiller.ère « entreprises » valide la diffusion après vérification du contenu et contact avec l'employeur, au besoin, pour présenter l'offre de service.

- Encodées par le conseiller ou la conseillère « entreprises » ou gestionnaire technique pour les offres réceptionnées par mail ou téléphone et sont validées directement

- En provenance des flux électroniques établis avec les partenaires (notamment avec les autres services de l'emploi régionaux). Dans ces cas, les offres sont diffusées automatiquement. Des procédures et conventions existent en amont des flux électroniques.

Peu importe la source, toutes ces offres ont été traitées indistinctement dans l'enquête

IV. La méthode

Au total, **2.639 offres ont été analysées**, c'est-à-dire l'ensemble des offres présentes sur le site du Forem pour chacun des métiers sélectionnés, dans la période de référence, à savoir la semaine du 8 au 14 octobre 2021. Attention, il ne s'agit pas uniquement des offres qui ont été mises en ligne durant cette période mais du cumul de celles qui s'y trouvaient déjà avec les nouvelles introduites durant la période de référence. Une équipe de 18 personnes volontaires, composée essentiellement d'accompagnatrices et accompagnateurs sociaux⁵ FGTB issus des cellules de reconversion, s'est

⁴ Entre parenthèses, le nombre d'offres recensées durant la période de référence.

⁵ Les accompagnateurs sociaux des cellules de reconversion mettent tout en œuvre afin d'aider les personnes licenciées collectivement à réintégrer le circuit du travail, que ce soit au travers de formations, d'un nouvel emploi ou encore du lancement d'un projet personnel.

ensuite attelée à décortiquer chacune de ces offres sur base d'un questionnaire identique⁶, réalisé en ligne par la CLCD et destiné à faciliter le relevé des indicateurs pertinents. Au total, ce sont donc 2.639 questionnaires qui ont été introduits et ensuite traités par la CLCD, afin de faire émerger, sur une base quantitative mais également qualitative, les grandes tendances pour chacun des métiers et pour l'ensemble de l'échantillonnage.

Nous avons également réalisé, en annexe de ce document, un lexique visant à améliorer la compréhension des acronymes relatifs à certaines exigences, notamment en ce qui concerne les permis et les différents brevets, agréments, certificats d'aptitude...

V. Les critères analysés

Nous avons décidé dans un premier temps d'analyser une série d'éléments potentiellement discriminants, voire discriminatoires, qui peuvent intervenir dans la sélection des candidats. Ensuite, nous avons souhaité faire l'état des lieux des aspects défavorables présents significativement dans les offres recensées. Dans la partie suivante de ce document, vous découvrirez donc, pour chaque métier, les résultats recueillis pour chacun des critères, ainsi que la synthèse récapitulative des exigences discriminantes des employeurs d'une part et des aspects défavorables présents significativement dans les offres proposées d'autre part. Le choix de ces critères a été réalisé sur base de l'expérience de la CLCD en matière de discrimination, mais également sur base des témoignages émanant du terrain, notamment via les accompagnateurs sociaux des cellules de reconversion.

Nous avons choisi de retenir comme significatifs, dans nos tableaux de synthèse, uniquement les critères relevés à hauteur de minimum 20% du total des offres pour chacun des métiers. Chaque critère a été analysé sur base d'une méthodologie propre et adaptée, décrite ci-après.

Mention d'un niveau de formation exigé, supérieur à la fonction.

Chaque métier exige un niveau de formation initial particulier. Par ailleurs, celui-ci varie parfois assez fort pour un même métier, selon les spécialisations requises, notamment dans les filières techniques ou professionnelles. Nous avons donc, pour chacun d'eux, repris les études et formations associées, telles que définies par le FOREM, afin d'avoir une base commune et objective de comparaison par rapport aux exigences des employeurs.

Il s'agit de noter les situations où le diplôme ou le niveau de certification exigé, est supérieur à ce que la fonction nécessite. Nous considérons en effet ces situations comme discriminantes car injustifiées.

Mention d'un titre, d'un document ou d'une compétence complémentaire (agrément, brevet...)

Il s'agit de relever les offres pour lesquelles un ou plusieurs agrément(s), brevet(s), mais aussi certificat d'aptitude professionnelle, sélection médicale ou autre, sont souhaités ou exigés. La liste de ces documents et titres est reprise lorsque c'est pertinent.

Les graphiques indiquent la proportion pour chacune des exigences ou pour les exigences cumulées.

⁶ En annexe

A partir du moment où il y a au moins 20% de demandes de brevets, agréments ou autres titres et documents, le critère entre dans notre tableau comme significativement discriminant. En effet, l'obtention d'un titre ou d'un brevet est parfois coûteux et nous considérons qu'il revient à l'employeur de fournir ce genre de formation ou document complémentaire, adapté aux besoins de leur entreprise.

L'expérience professionnelle

L'expérience requise par les employeurs peut varier assez fort d'un métier à l'autre, c'est pourquoi les tranches de durée ont été adaptées, en fonction des grandes tendances, pour chacun des métiers.

Nous considérons la demande d'expérience, quelle qu'elle soit, comme discriminante, voire discriminatoire, car elle est un frein considérable à l'insertion des demandeurs d'emploi et en particulier des plus jeunes (discrimination sur base de l'âge).

Le niveau de maîtrise de la langue française et demande de connaissances d'autres langues

C'est un des critères les plus difficiles à qualifier. Nous avons opté pour une analyse métier par métier, pour définir quel était le niveau de français minimal requis pour exercer. Etant donné que ces fonctions sont qualifiées de « critiques », dans la plupart des cas, nous estimons qu'un niveau de français allant de connaissances de base à moyen peut s'avérer suffisant. En effet, les formations à charge des employeurs ou des secteurs sont des solutions qui existent et dont il serait dommage de se priver, en particulier lorsque ces mêmes employeurs recherchent la perle rare dans un domaine technique ou professionnel ou qu'ils requièrent au minimum une deuxième langue. En outre, l'insertion professionnelle est un excellent moyen pour développer sa connaissance de la langue.

Le permis de conduire et le véhicule personnel

Tous les permis demandés sont relevés dans les graphiques. Toutefois, nous ne reprenons dans nos tableaux de synthèse, que les demandes de permis qui sont jugées discriminantes car « non nécessaires à la fonction ». Ceci, toujours dans des proportions qui doivent aller au-delà de 20% pour être considérées comme significatives. En ce qui concerne le véhicule personnel, nous ne le considérons jamais comme nécessaire à la fonction, sa demande est toujours discriminatoire (discrimination basée sur la fortune), mais de nouveau, nous attendons un minimum de 20% des offres mentionnant le véhicule personnel pour considérer le critère comme significatif.

A titre d'information :

Le **permis B** permet de conduire des voitures, camionnettes et camping-cars avec 9 places assises maximum (conducteur inclus) et dont le PTAC (poids total autorisé en charge) ne dépasse pas 3,5 T.

Le **permis BE** autorise la conduite d'une voiture attelée à une remorque ou une semi-remorque dont

Le **Permis C** permet de conduire un camion sans aucune limite du PTAC, mais toujours avec une remorque ne dépassant pas 750 kg.

Le **permis D** permet de conduire des bus sans limites de passagers.

Le **permis G** est requis pour les conducteurs de véhicules agricoles, ainsi que les véhicules immatriculés comme matériel agricole, motoculteur ou moissonneuse.

L'obligation de postuler par mail

Il s'agit de relever les situations où le candidat ne pourra postuler que par mail. Nous considérons ceci comme une discrimination sur base de la fortune. Nous y ajouterons dans un second temps toutes les modalités de candidature restrictives.

Le type de contrat proposé

Les différents types de contrat retenus comme défavorables ou discriminants sont :

- L'intérim, l'un des contrats les plus précaires qu'il soit > défavorable ;
- Les autres contrats (remplacement, flexijob...) > défavorables ;
- L'intérim ou le CDD avant un potentiel CDI > discriminant. En effet, alors que les périodes d'essai ont été supprimées il y a quelques années, celles-ci ont été remplacées déloyalement par certains employeurs qui utilisent des contrats précaires en guise de période d'essai déguisée.

Nous ne retenons pas comme discriminant ou défavorable le CDD classique, bien qu'il soit moins favorable que le CDI.

La présence d'indications sur la rémunération

Il s'agit de relever les offres pour lesquelles il n'y a aucune indication salariale, à savoir :

- ni le salaire brut ;
- ni la Commission paritaire (CP) ou le barème.

Nous avons également relevé comme discriminantes, les offres pour lesquelles le salaire est mentionné comme étant à négocier ou « en fonction de l'expérience et ou des compétences ». Ces dernières sont considérées comme ne présentant aucune indication salariale.

Enfin, bien que nous ayons relevé la mention des avantages extralégaux à titre indicatif, nous n'en avons pas tenu compte dans nos tableaux finaux, ces derniers ne constituant pas du salaire net ou différé.

Le régime de travail proposé

En ce qui concerne ce critère, nous considérons que le régime le plus favorable est le temps plein de jour, tous les autres régimes sont considérés par défaut comme discriminants ou défavorables :

- Temps plein de nuit, continu ou posté (2 pauses, 3 pauses)
- Mi-temps à $\frac{3}{4}$ temps
- Moins d'un mi-temps
- Variable

Nous avons assimilé le 4/5ème temps à un temps plein.

Dans certains secteurs, le travail continu ou à pauses est inévitable. Toutefois, cela contribue également à rendre ces secteurs moins attrayants. Nous considérons donc également ce critère comme défavorable, le travail posté étant reconnu pour avoir des incidences sur la santé des travailleurs, en plus de compliquer la conciliation vie privée/vie professionnelle.

Mention d'un plan d'embauche

Cette variable nous indique si les employeurs mentionnent la nécessité pour les candidat.e.s de

disposer d'un plan d'embauche. Dans le cadre d'une analyse des métiers en pénurie, ce critère est particulièrement pertinent à analyser car cela nous donne une indication sur les motivations des employeurs à engager, quelle que soit l'aide publique pour ce faire.

Discordance entre l'intitulé et la description de l'offre

En analysant les offres, nous nous sommes aperçus qu'un certain nombre d'entre elles ne correspondaient pas, dans leur description, à l'intitulé du poste *stricto sensu*. Dans ces cas-là, soit les exigences des employeurs sont démesurées, soit elles sont inappropriées. Il peut également s'agir d'une erreur de classement sur le site, ce qui peut poser problème dans le cadre des statistiques relatives au métiers en pénurie.

VI. Analyse des offres par métier

1- Aide familial.e (fonction critique, 47 offres)

Le métier

L'aide familial.e travaille dans un service d'aide aux familles et aux personnes âgées, sous la responsabilité et le contrôle de ce service. Il/elle est intégré.e dans une équipe et est supervisé.e par un travailleur social. Il/elle travaille en collaboration avec ce dernier pour réaliser un projet commun.

Il /elle intervient au domicile et contribue au maintien du bénéficiaire au domicile avec une certaine qualité de vie. L'aide familial.e aide à conserver, restaurer et développer l'autonomie du bénéficiaire. Ses prestations peuvent être ponctuelles ou se développer sur une longue période.

L'aide familial.e peut aussi travailler comme garde à domicile; le/la garde à domicile accompagne un bénéficiaire qui a besoin d'une présence continue.

L'aide familial.e s'adresse aux familles, aux malades, aux personnes âgées, aux enfants, aux personnes handicapées, à toute personne qui, pour des raisons de santé ou des raisons sociales, ne peut assurer les tâches décrites ci-dessous.

L'aide familial.e, tout en établissant une relation appropriée avec les bénéficiaires et leur famille / entourage, assure les tâches prévues dans le plan d'aide réalisé par le responsable de l'équipe, à savoir:

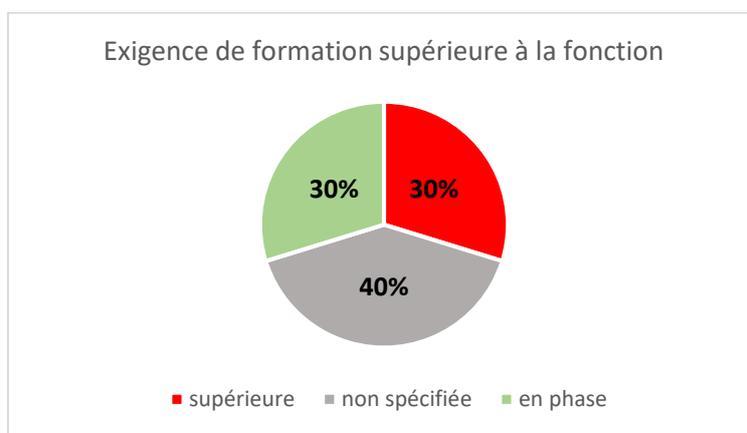
- des tâches relatives à la vie journalière,
- des tâches relatives à l'hygiène, au confort et à la santé,
- des tâches relatives à la prévention et à l'éducation,
- des tâches visant au bien-être du bénéficiaire par un soutien relationnel et/ou par un accompagnement social.

Ce qui est demandé aux candidat.e.s

Mention d'un niveau de formation exigé, supérieur à la fonction

Selon le FOREM, voici le niveau de formation requis pour la fonction :

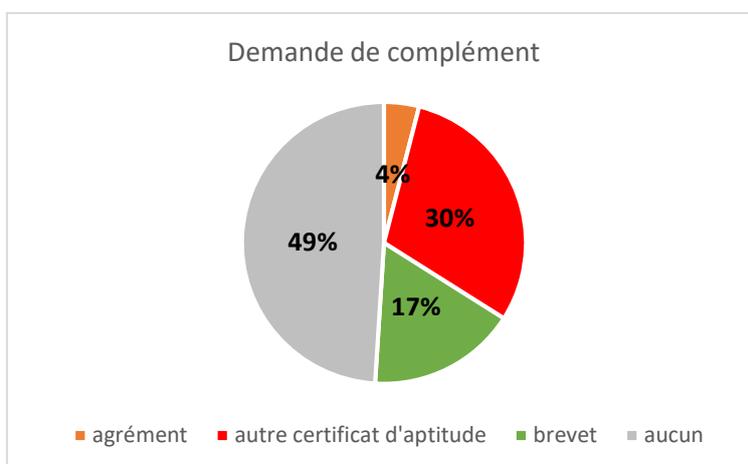
- Sections qualifiantes de l'enseignement secondaire
 - Enseignement secondaire de plein exercice
 - Enseignement secondaire en alternance - CEFA
- Enseignement de promotion sociale
 - Enseignement secondaire supérieur



Dans 30% des offres, les employeurs demandent un niveau égal ou supérieur au CESS, ce qui est au-delà de la formation initiale requise pour la fonction.

Rien est exigé en termes de certification dans près de la moitié des cas.

Mention d'un titre, d'un document ou d'une compétence complémentaire



Les employeurs les plus exigeants en termes de qualification demandent également des brevets, des agréments ou d'autres certificats d'aptitude (complémentaires à la formation initiale), dans 51% des offres.

L'expérience professionnelle

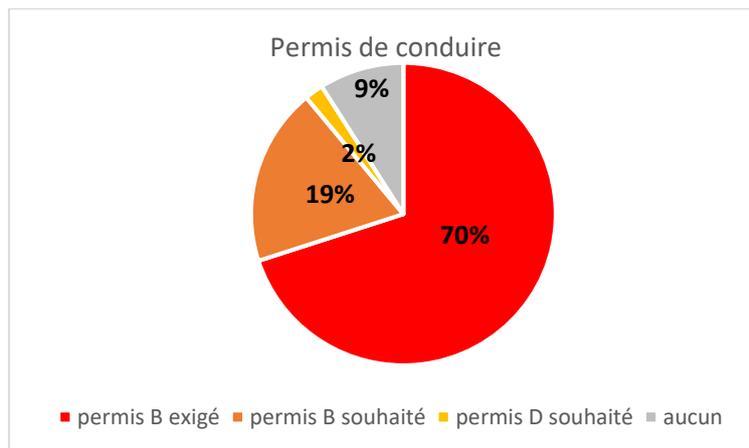
L'expérience ne semble pas un prérequis primordial pour le métier d'aide-familial.e, elle est exigée dans seulement 11% des offres.

La langue

Le plus souvent, rien est spécifié par rapport à la langue, mais le français est la seule langue exigée.

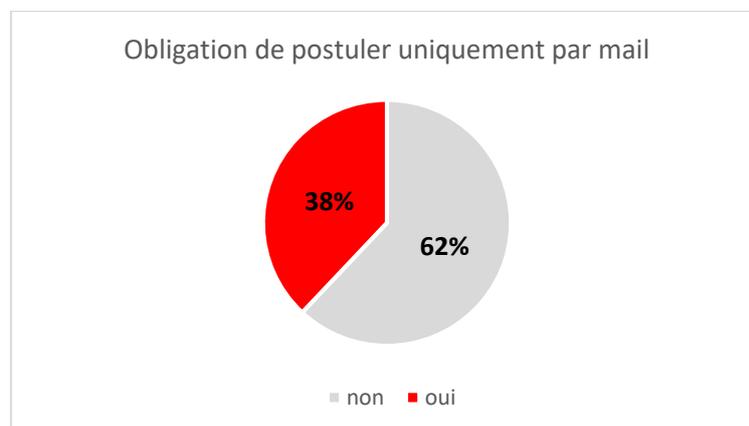
Le permis de conduire et le véhicule personnel

Il est vivement conseillé aux candidats de ce secteur de disposer du permis B, il est au minimum souhaité dans 89% des offres. Dans 2% supplémentaires, le permis D est également demandé.



Par contre, en ce qui concerne le véhicule personnel, il y a peu de demande explicite (2% d'exigence).

Postuler uniquement par mail



Dans 38% des offres, les candidats n'ont pas d'autre possibilité de postuler que par mail.

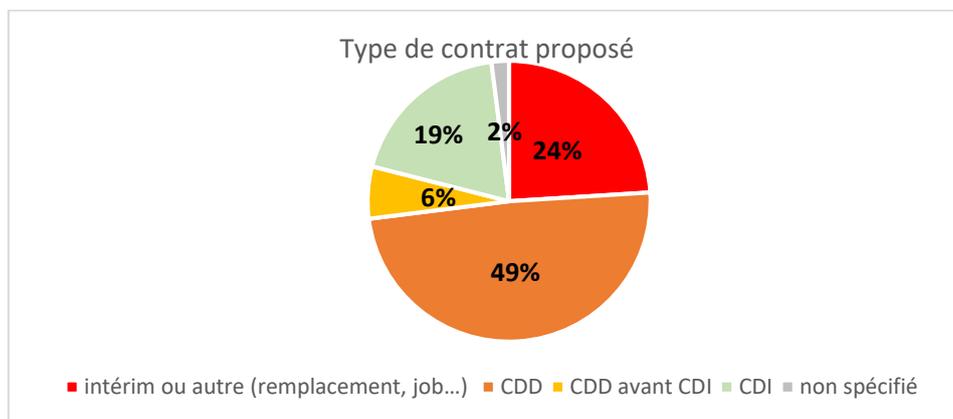
Synthèse des exigences des employeurs

Ne sont reprises dans ce tableau que les exigences discriminantes et significatives, c'est-à-dire comprises dans au moins 20% des offres.

Diplôme	Titre complémentaire	Expérience	Langue	Permis	Véhicule	postuler par mail
30%	51%	/	/	89%	/	38%

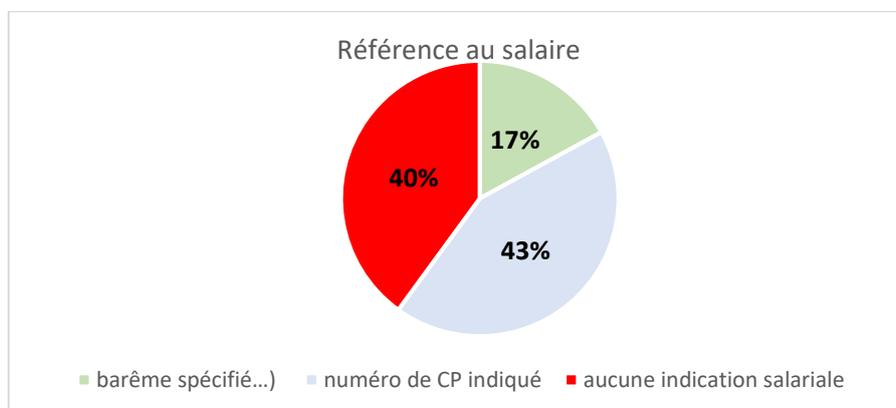
Ce qui est proposé aux candidats

Le type de contrat



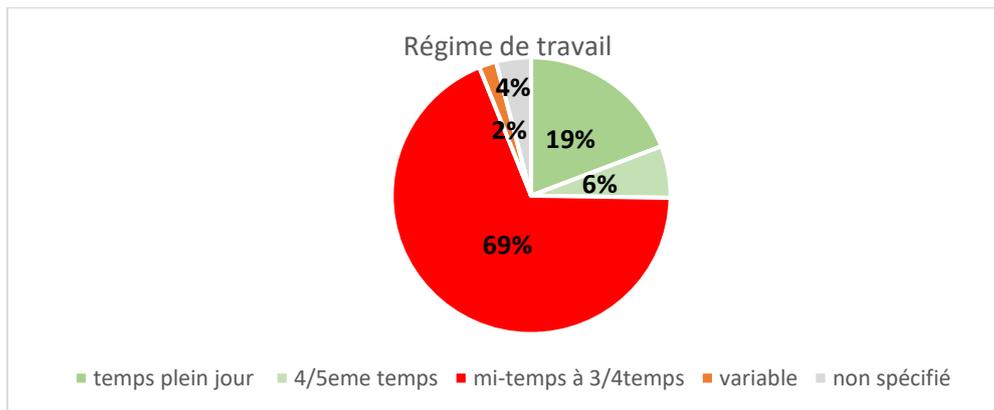
Dans la moitié des offres, le type de contrat n'est pas mentionné. Seulement 19% des employeurs proposent directement un CDI.

Le salaire spécifié



Dans 40% des cas, il n'y a aucune indication salariale. 43% des employeurs se contentent d'indiquer le numéro de la CP. Le salaire brut n'est jamais mentionné.

Le régime de travail



Dans 69% des cas, le régime de travail proposé est, au plus, un 3/4 temps.

Mention d'un plan d'embauche

91% des employeurs semblent prêts à fournir un emploi sans recourir aux aides à l'embauche.

Synthèse de ce qui est proposé par les employeurs

Type de contrat		Salaire	Régime	Plan d'embauche
Intérim ou autre (remplacement, job étudiant...)	Intérim ou CDD avant CDI (période d'essai déguisée)	Aucune indication salariale (ni brut, ni CP, ni barème)	Régime de travail inférieur à un temps plein, variable, posté ou de nuit	Plan d'embauche
24%	6%	40%	71%	/

Nombre et classement des critères discriminants ou défavorables retrouvés dans les offres analysées

Classement du plus présent au moins présent	Critère discriminant ou défavorable	Proportion d'offres contenant le critère (sur le total des offres du métier)
1	Exigence d'au moins un permis non requis pour la fonction	89%
2	Régime de travail inférieur à un temps plein ou variable	71%
3	Exigence d'un titre complémentaire	51%
4	Aucune mention du salaire	40%
5	Obligation de postuler par mail	38%
6	Formation demandée supérieure aux minima requis	30%
7	Le type de contrat : Intérim ou autre (remplacement, job étudiant...)+ intérim ou CDD avant CDI	30%

Conclusions et commentaires pour les offres d'aide familial.e

Les exigences discriminantes en matière d'employabilité sont supérieures en moyenne aux conditions de travail défavorables. **Il y a en moyenne 3 critères discriminants ou défavorables (sur 7 relevés significativement au total des offres) dans chacune des offres : 2 critères discriminants pour 1 critère lié au conditions de travail.**

Dans plus de la moitié des offres, on relève cumulativement l'exigence d'au moins un permis non requis pour la fonction, un régime de travail inférieur à un temps plein (71% de mi-temps à ¾ temps et d'horaires variables) et l'exigence d'un titre complémentaire.

Ces trois exigences cumulées limitent particulièrement l'accès aux personnes les plus précarisées, qui ne peuvent faire les frais du permis de conduire, d'autant que, dans les faits, les aides familial.e.s doivent, la plupart du temps, utiliser également leur véhicule personnel, même si ce n'est pas explicitement mentionné. Le régime de travail à temps partiel conduit presque inévitablement les candidat.e.s potentiel.le.s au piège à l'emploi. En effet, au vu des salaires en vigueur dans le secteur (par ailleurs, 40% des offres ne mentionnent aucune indication à ce sujet), difficile de sortir de la pauvreté avec de telles conditions de travail. Si on ajoute à cela la précarité des contrats, qui sont en grande partie des contrats temporaires (19% seulement de CDI), on peut facilement imaginer que la fonction n'incite pas spécialement à s'endetter pour assumer les frais d'un permis de conduire, d'un véhicule et/ou d'un titre complémentaire. En outre, la pénibilité n'est pas évoquée dans nos critères, mais il est clair que la fonction l'est suffisamment pour justifier une nette revalorisation des salaires et

des conditions de travail dans le secteur.

Enfin, dans près d'un tiers des offres, la demande en terme de formation initiale est supérieure à la norme. Ajoutons à cela la fracture numérique, qui concerne davantage encore les femmes que les hommes, et qui pourrait priver les candidat.e.s de postuler à près d'un tiers des offres.

Nous pouvons donc ici conclure que l'exigence du permis (qui semble toutefois assez inévitable au regard du nombre de bénéficiaires par jour et du manque d'alternatives de transport en zones rurales et semi-rurales par exemple) peut constituer un frein considérable pour les personnes les plus précarisées. Ensuite, les demandes de titres complémentaires (voir liste en annexe), sont démesurées par rapport à ce que les employeurs proposent en termes de conditions d'emploi. Ces dernières étant particulièrement défavorables au regard des temps partiels et variables, des salaires et de la précarité des contrats.

2- Aide-ménagère (fonction critique, 502 offres)

Le métier

Effectue, au domicile d'un ou plusieurs particuliers, l'ensemble des tâches ménagères qui concourent à l'entretien courant de la maison (ménage, rangement, repassage...). Peut étendre ses activités aux travaux de grand nettoyage (carreaux, nettoyage de saison...) et aux petits travaux de couture.

Activités du métier :

Activités de base

- Effectuer le rangement de l'habitation
- Effectuer le nettoyage de l'habitation
- Effectuer l'entretien du linge
- Repasser le linge
- Effectuer la transmission des informations
- Ranger le matériel et les produits

Activités spécifiques

- Nettoyer les vitres
- Laver et ranger la vaisselle
- Effectuer les courses ménagères
- Préparer les repas
- Effectuer des petits travaux de couture

Ce qui est demandé aux candidat.e.s

Mention d'un niveau de formation exigé, supérieur à la fonction

Voici les études et formations associées à ce métier :

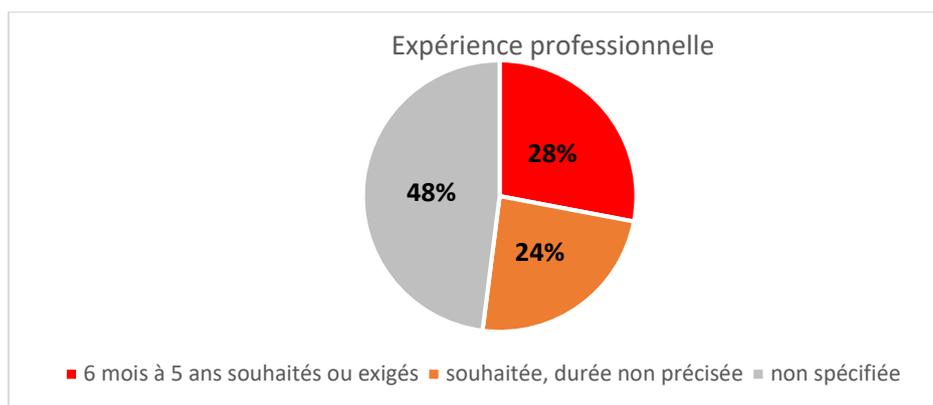
- Sections qualifiantes de l'enseignement secondaire
 - Enseignement secondaire de plein exercice
 - Enseignement secondaire en alternance - CEFA
- Enseignement de promotion sociale
 - Enseignement secondaire inférieur
 - Initiation
- Formations professionnelles
 - Formation de base

Dans 91% des offres analysées, le niveau de formation requis n'est pas spécifié. Pour le reste, les exigences sont en phase avec le niveau établi. Nous ne pouvons donc pas considérer cet élément comme discriminant.

Mention d'un titre, d'un document ou d'une compétence complémentaire

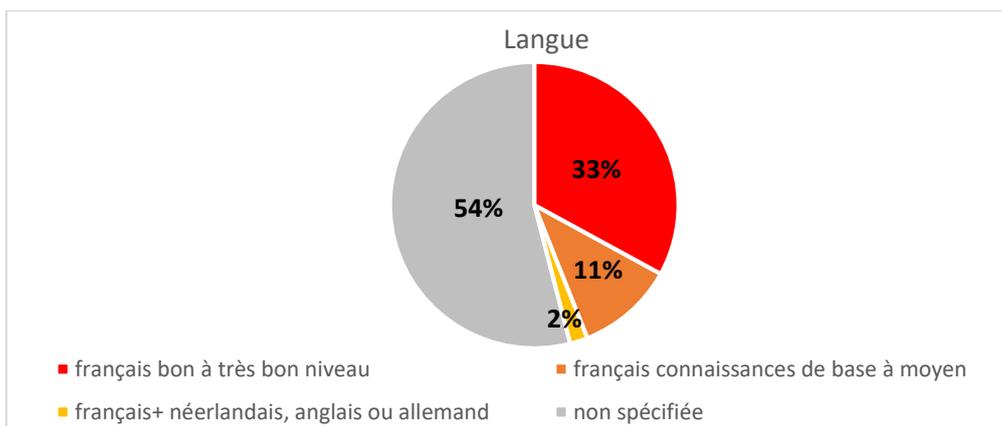
A priori, le métier ne nécessite aucun titre complémentaire, ce qui apparaît également dans les offres analysées.

L'expérience professionnelle



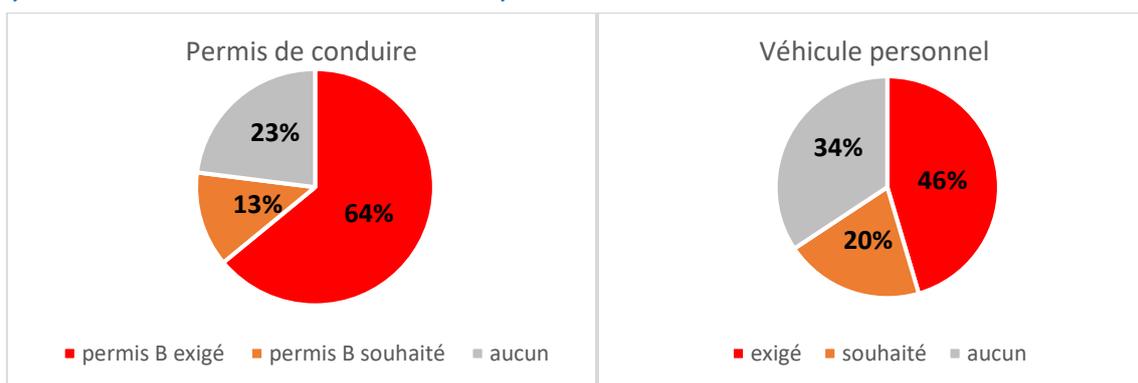
Dans 52% des offres, une expérience est au minimum souhaitée. Pour la moitié, la durée ne sera pas précisée, mais pour 28% du total des offres, une expérience de 6 mois à 5 ans sera exigée.

La langue



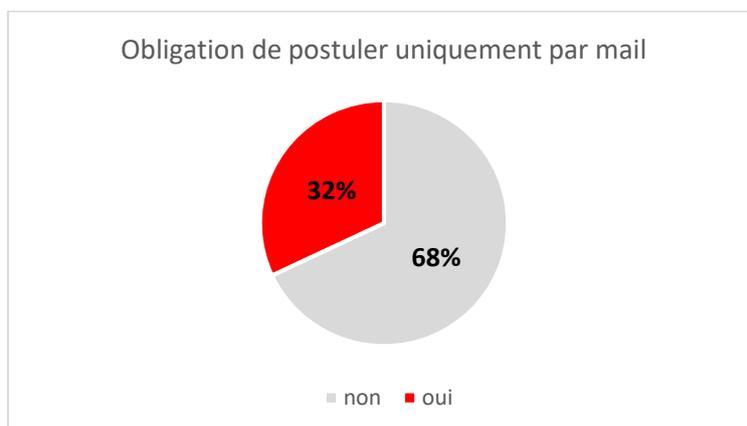
Majoritairement, un bon niveau de français sera explicitement demandé. Toutefois, on remarque ici que, contrairement aux offres d'aide-familiale, une autre langue (néerlandais, anglais ou allemand) sera parfois nécessaire.

Le permis de conduire et le véhicule personnel



77% des employeurs attendent des candidats qu'ils possèdent le permis B, parmi ceux-ci, 64% l'exigent. Dans 66% des cas, les candidats doivent en plus disposer d'un véhicule personnel pour espérer décrocher le job.

Postuler uniquement par mail.



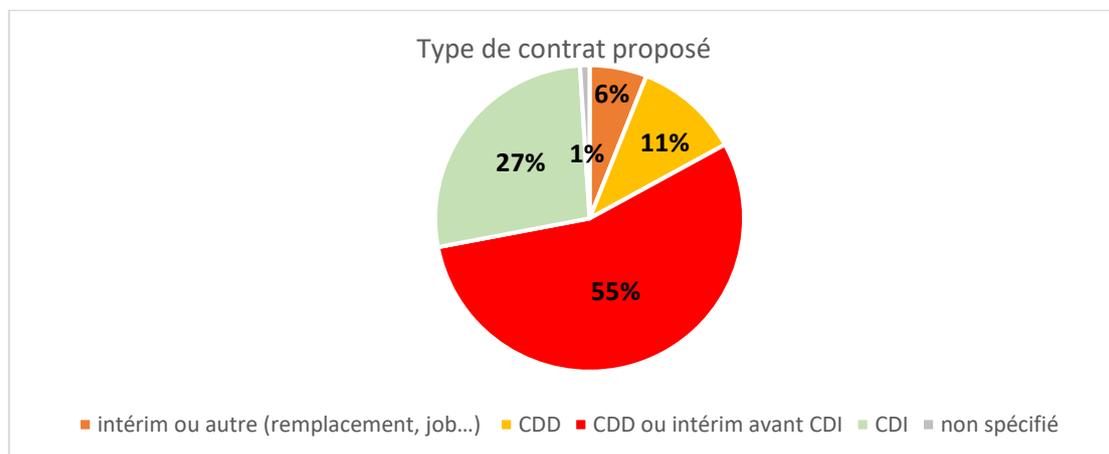
Synthèse des exigences des employeurs

Ne sont reprises dans ce tableau que les exigences discriminantes et significatives, c'est-à-dire comprises dans au moins 20% des offres.

Diplôme	Titre complémentaire	Expérience	Langue	Permis	Véhicule	Postuler par mail
/	/	52%	35%	77%	66%	32%

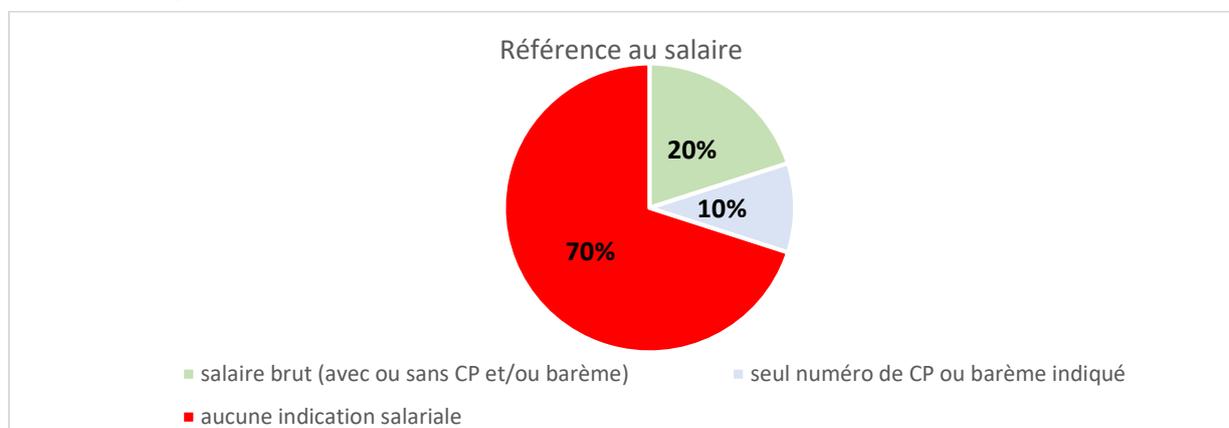
Ce qui est proposé aux candidat.e.s

Le type de contrat



73% des offres proposent au maximum un CDD, parmi celles-ci, un quart sont en intérim, en remplacement, ou le type de contrat n'est pas défini.

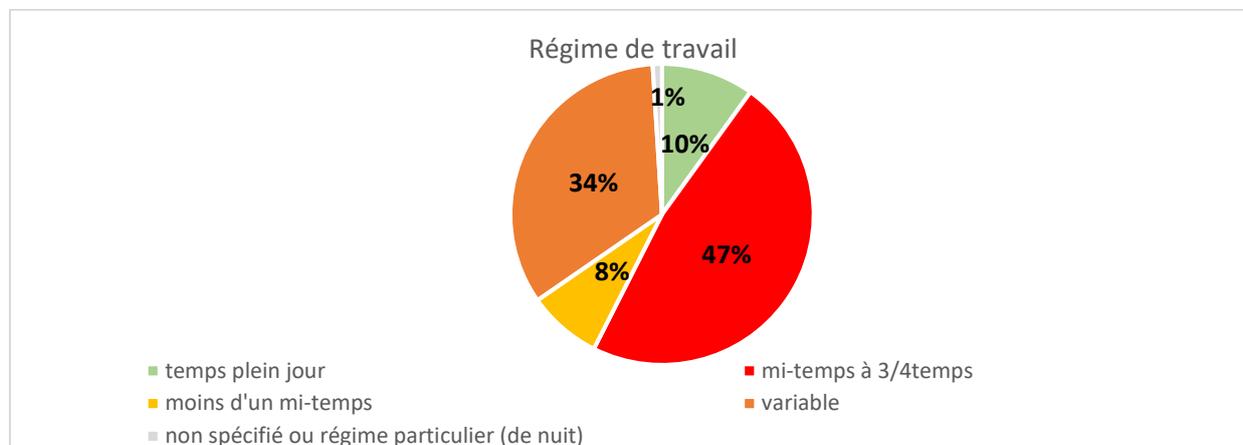
Le salaire spécifié



Dans moins de 20% des offres seulement, le salaire brut, la CP et les avantages extralégaux sont

mentionnés. Dans 70% des offres, il n’y a aucune indication, hormis, pour la moitié d’entre elles, l’évocation d’avantages extralégaux.

Le régime de travail



Moins de 10% des offres proposent un temps plein de jour, pour le reste il s’agit majoritairement de temps partiels, avec un horaire variable dans un tiers de l’ensemble des offres.

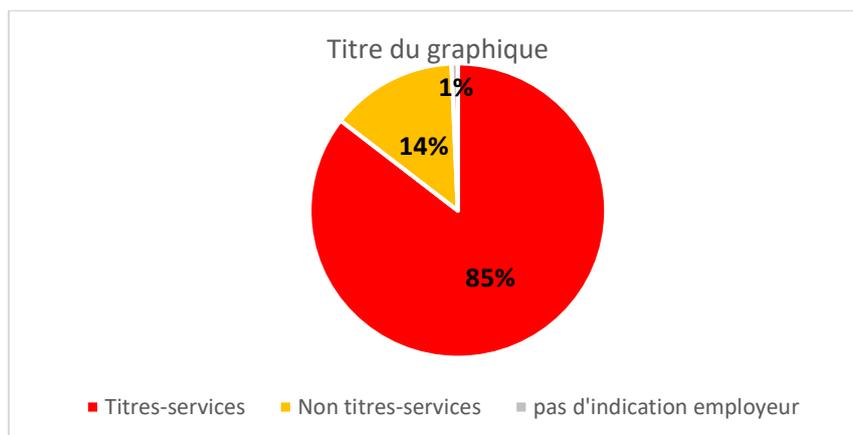
Mention d’un plan d’embauche

87% des employeurs semblent prêts à fournir un emploi sans recourir aux aides à l’embauche.

Synthèse de ce qui est proposé par les employeurs

Type de contrat		Salaire	Régime	Plan d’embauche
Intérim ou autre (remplacement, job étudiant...)	Intérim ou CDD avant CDI (période d’essai déguisée)	Aucune indication salariale (ni brut, ni CP, ni barème)	Régime de travail inférieur à un temps plein, variable, posté ou de nuit	Plan d’embauche
6%	55%	70%	90%	/

Particularité du métier d'aide-ménagère : le proportion d'emplois en titres-services⁷



Nous avons découvert, parfois en nous renseignant sur les employeurs qui ne mentionnaient pas explicitement qu'il s'agissait d'entreprises de titres-services, que 85% des offres émanaient en fait de ce secteur.

Nombre et classement des critères discriminants ou défavorables retrouvés dans les offres analysées

Classement du plus présent au moins présent	Critère discriminant ou défavorable	Proportion d'offres contenant le critère (sur le total des offres du métier)
1	Régime de travail inférieur à un temps plein ou variable	90%
2	Exigence de disposer d'un permis de conduire	77%
3	Aucune indication salariale (ni brut, ni CP, ni barème)	70%
4	Disposer d'un véhicule personnel	66%
5	Type de contrat : Intérim ou CDD avant CDI (période d'essai déguisée)	61%
6	Demande d'une expérience	52%

⁷ Les titres-services sont un moyen de paiement permettant aux particuliers de payer des prestations effectuées par un.e travailleur.euse engagé.e dans une entreprise agréée titres-services. Ces prestations comprennent notamment : le nettoyage du domicile, la lessive et le repassage, la préparation des repas, les courses ménagères, le repassage en dehors du domicile de l'utilisateur, et le transport accompagné de personnes à mobilité réduite.

Pour pouvoir employer du personnel et le mettre à la disposition d'utilisateurs particuliers, les entreprises qui souhaitent devenir entreprises titres-services doivent préalablement demander un agrément octroyé par le Ministre régional de l'Emploi.

7	Langue : Niveau de français	35%
8	Obligation de postuler par mail	32%

Conclusions et commentaires pour les offres d'aide ménagère

Soulignons tout d'abord que pour le métier d'aide-ménagère, 85% des offres concernent les titres-services.

Il y a en moyenne 5 critères discriminants ou défavorables (sur 8 relevés significativement au total des offres) cumulés dans chacune des offres : 3 relatifs aux conditions de travail, 2 relatifs aux exigences des employeurs. 6 critères au moins dans une offre sur deux.

Le critère le plus problématique est lié au régime de travail. Dans 90% des cas c'est, au plus, un ¼ temps qui est proposé. Dans près de la moitié des offres, il s'agira d'un horaire variable ou de moins d'un mi-temps. Pour continuer dans les conditions de travail, dans 70% des cas, les travailleur.euse.s n'ont pas la moindre indication en ce qui concerne leur potentiel revenu. Si on y ajoute la variabilité des horaires et la précarité des contrats (les ¾ des offres concernent de l'intérim ou un CDD), il devient pratiquement impossible de se projeter dans une situation stable et sécurisante financièrement.

En ce qui concerne les exigences des employeurs, de nouveau il s'agit principalement du permis de conduire (77% des cas) et de disposer d'un véhicule personnel, mentionné explicitement cette fois dans 66% des cas. Nous sommes clairement dans une discrimination sur base de la fortune car, non seulement l'exigence n'est pas justifiée puisqu'il existe d'autres moyens de se déplacer, mais de plus, ce critère exclut systématiquement les personnes qui n'ont pas les moyens suffisants pour disposer dudit véhicule et du permis. Or, ce sont justement les personnes les plus fragilisées, avec un faible niveau de formation, souvent des femmes, qui sont candidat.e.s potentiel.le.s pour ce type de fonction.

Enfin, une offre sur deux comprend l'exigence de l'expérience, il s'agit potentiellement d'une discrimination liée à l'âge, puisque précisément, ce sont les personnes les plus jeunes qui n'ont pas encore eu la possibilité de se forger une expérience valorisable. Etant donné la précarité des emplois, difficile de satisfaire à l'exigence de 6 mois à 5 ans d'expérience exprimée dans 28% du total des offres.

En ce qui concerne la langue, 35% des employeurs exigent un bon à très bon niveau de français. Cette exigence est démesurée et exclut potentiellement les publics d'origine étrangère. Un niveau de français de base à moyen est suffisant pour pratiquer, avec éventuellement un renforcement de la langue au travers de formations spécifiques relatives aux produits d'entretien.

N'oublions pas la fracture numérique, qui concerne davantage encore les femmes que les hommes, et qui pourrait priver les candidat.e.s de postuler à près d'un tiers des offres.

Enfin, comme pour le métier d'aide-ménagère, la pénibilité n'est pas évoquée dans nos critères,

mais il est clair que la fonction l'est suffisamment pour justifier une nette revalorisation des salaires et des conditions de travail dans le secteur.

Nous pouvons donc ici conclure que l'exigence du permis (qui semble toutefois assez inévitable au regard du nombre de bénéficiaires par jour et du manque d'alternatives de transport en zones rurales et semi-rurales par exemple) peut constituer un frein considérable pour les personnes les plus précarisées. Ensuite, la demande du véhicule est discriminatoire, d'autres alternatives existent, comme la mise à disposition d'un véhicule par la firme. Les conditions de travail sont quant à elles particulièrement défavorables au regard des temps partiels et variables, des salaires et de la précarité des contrats.

3- Boulanger.ère (fonction critique, 124 offres)

Le métier

Réalise les opérations de fabrication du pain, des pains spéciaux et/ou de la viennoiserie.

Activités du métier :

Activités de base

- Lire une liste de production
- Etablir un bordereau de matières premières : règle de trois
- Etablir un planning de travail
- Installer et approvisionner son poste de travail
- Pétrir les pâtes
- Conclure une fermentation (panification)
- Mettre en forme (façonner) les produits
- Garnir et fourrer les produits
- Réaliser la cuisson
- Défourner les produits
- Contrôler, à toutes les étapes, la qualité des produits
- Connaître et appliquer les règles d'hygiène, sécurité, auto contrôle et traçabilité
- Stocker les matières premières et les produits
- Nettoyer, entretenir et ranger le matériel, les équipements et les locaux

Activités spécifiques

- Réaliser des pains spéciaux
- Préparer les crèmes
- Travailler le chocolat
- Préparer des sandwiches
- Garnir les sandwiches, baguettes et différents pains,...
- Préparer des produits « traiteur » (quiches, pizzas, plats cuisinés...)
- Accueillir et conseiller la clientèle
- Prendre les commandes

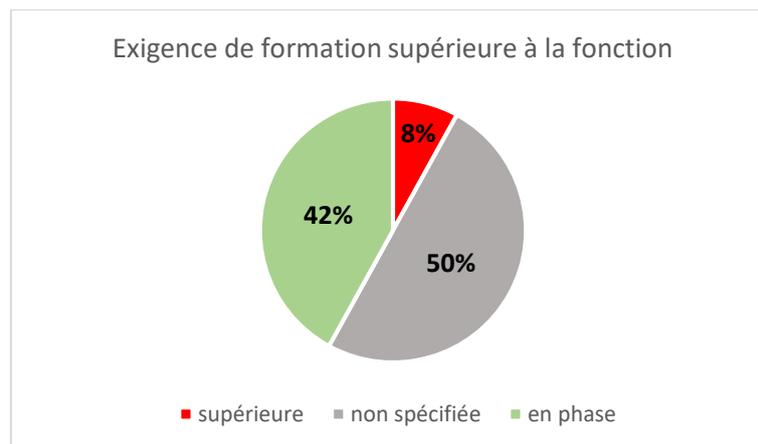
- Emballer les marchandises
- Livrer au domicile des clients
- Former des apprentis
- Encadrer une équipe
- Gérer les stocks (recherche et choix de nouveaux produits, commandes...)
- Gérer l'administration du personnel (congrés, absences, maladies)
- Gérer les ressources matérielles

Ce qui est demandé aux candidat.e.s

Mention d'un niveau de formation exigé, supérieur à la fonction

Voici les études et formations associées à ce métier

- Sections qualifiantes de l'enseignement secondaire
 - Enseignement secondaire de plein exercice
 - Enseignement secondaire en alternance - CEFA
- Enseignement de promotion sociale
 - Enseignement secondaire inférieur
 - Enseignement secondaire supérieur
- Formations professionnelles
 - Apprentissage
 - Chef d'entreprise
 - Formation de base

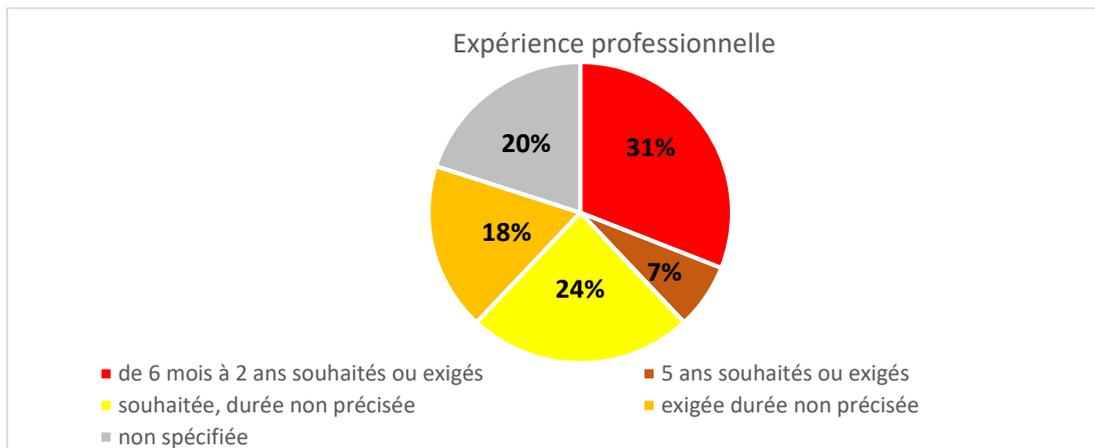


Dans 50% des offres, le diplôme requis n'est pas mentionné. Les 50% restants sont partagés entre le CEB (15%), le CESI, le Certificat de qualification et l'enseignement supérieur de type court (8%). Dans une douzaine de pourcent, une formation professionnelle ou une expérience valorisable suffisent.

Mention d'un titre, d'un document ou d'une compétence complémentaire

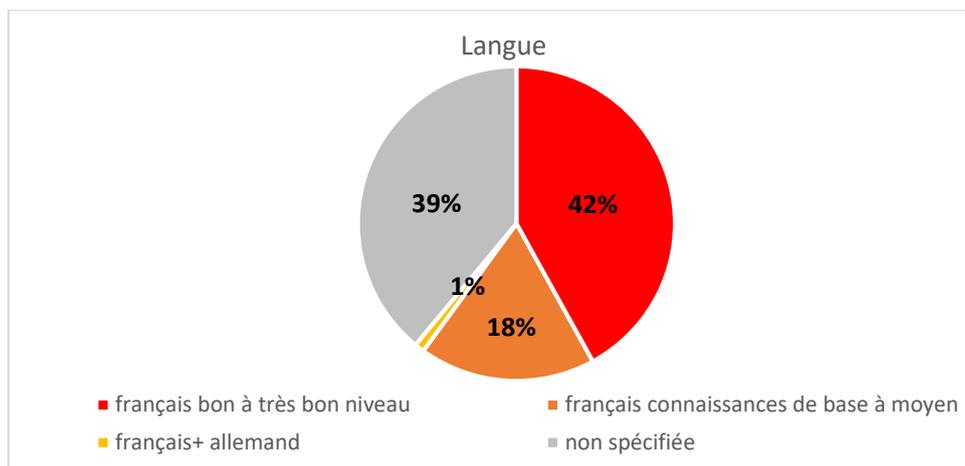
Seulement moins de 7% des employeurs précisent qu'un titre complémentaire est requis, notamment le diplôme en boulangerie, une certification dans la connaissance des normes d'hygiène et la sélection médicale.

L'expérience professionnelle



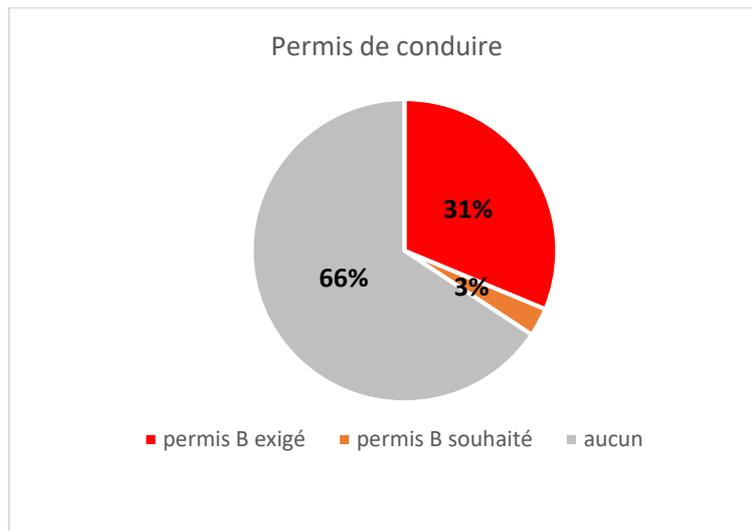
Dans 80% des offres, une expérience est souhaitée ou exigée. Le plus fréquemment, la durée n'est pas précisée, mais quand elle l'est, elle varie de 1 an (14%), 2 ans (12%) à 5 ans (environ 7%).

La langue



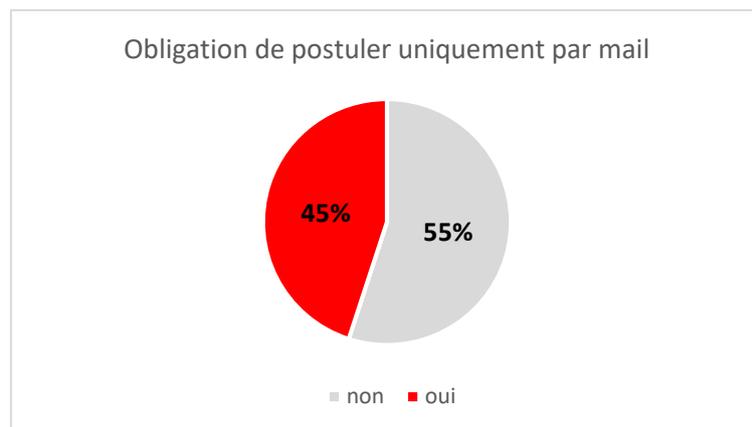
Un français de bon à très bon niveau est demandé dans près de 42% des offres. L'allemand de façon très marginale.

Le permis de conduire et le véhicule personnel



34% des employeurs demandent le permis B, la quasi-totalité de ceux-ci l'exigent. Dans 16% des offres, le véhicule personnel est explicitement souhaité ou exigé.

Postuler uniquement par mail



55% des employeurs offrent la possibilité de postuler par un autre moyen que le mail.

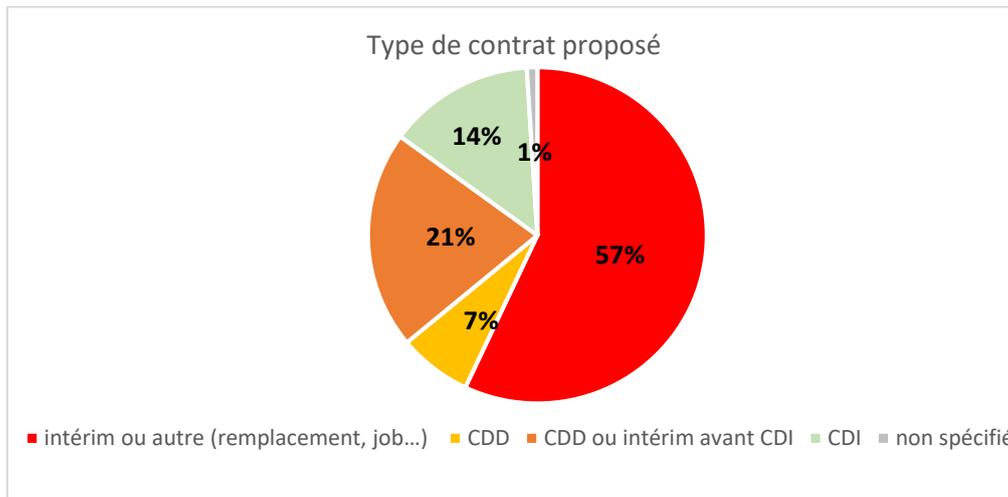
Synthèse des exigences des employeurs

Ne sont reprises dans ce tableau, que les exigences discriminantes et significatives, c'est-à-dire comprises dans au moins 20% des offres.

Diplôme	Titre complémentaire	Expérience	Langue	Permis	Véhicule	Postuler par mail
/	/	80%	43%	34%	/	45%

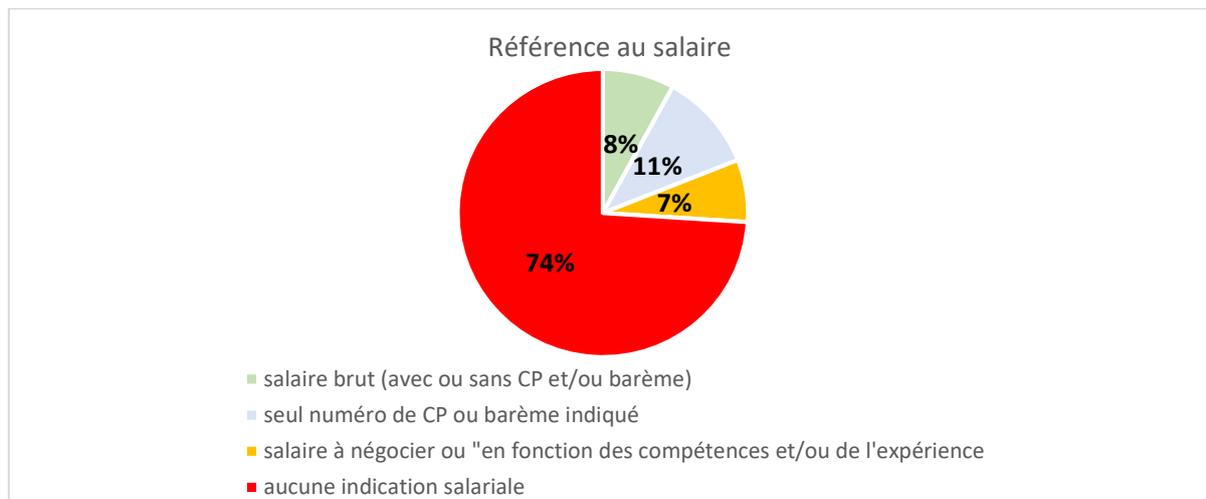
Ce qui est proposé aux candidat.e.s

Le type de contrat



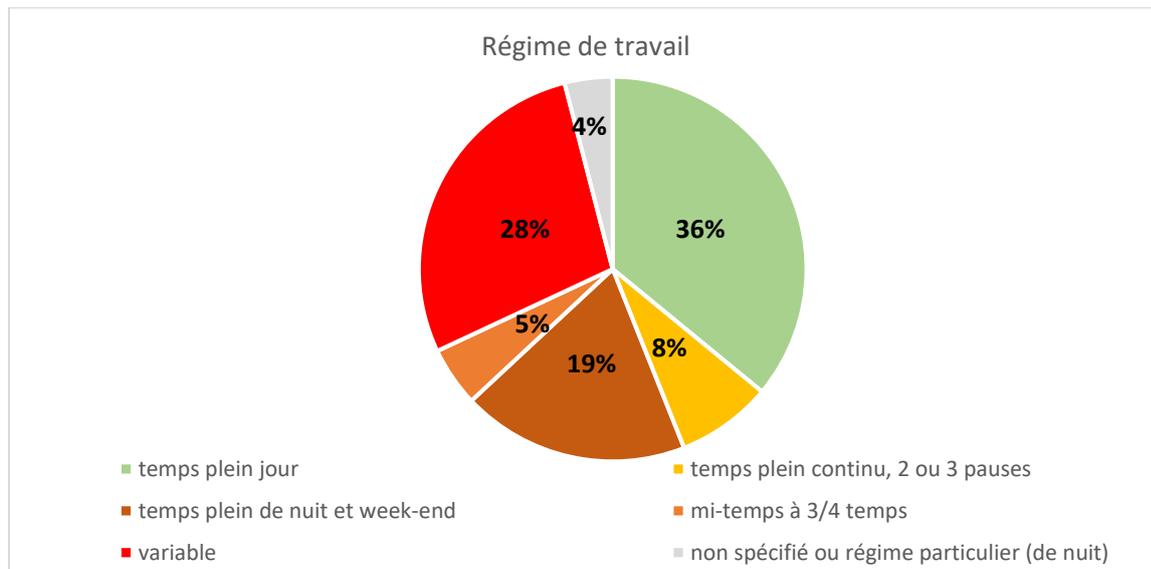
85% des emplois sont au maximum en CDD. 55% des emplois proposés le sont en intérim (et 2% d'autres contrats). Seulement 14% des emplois à pourvoir sont en CDI.

Le salaire spécifié



Dans 74% des cas, les candidats n'ont aucune idée de ce sur quoi sera basé leur salaire. Dans à peine 11% des cas, les candidats ont au mieux une indication sur la CP et/ou le barème. Dans seulement 8%, le salaire brut est indiqué et dans 7% des cas, il sera à négocier. Les avantages extralégaux seront évoqués dans 6% des cas.

Le régime de travail



36% des offres proposent un temps plein de jour. Pour le reste, dans 64% des cas, il s'agit de temps partiel, majoritairement variable, à pauses, le week-end ou le régime n'est pas précisé.

Mention d'un plan d'embauche

La mention du recours à une aide à l'embauche est pratiquement inexistante.

Synthèse de ce qui est proposé par les employeurs

Type de contrat		Salaire	Régime	Plan
Intérim ou autre (remplacement, job étudiant...)	Intérim ou CDD avant CDI (période d'essai déguisée)	Aucune indication salariale (ni brut, ni CP, ni barème)	Régime de travail inférieur à un temps plein, variable, posté ou de nuit	Plan d'embauche
57%	21%	81%	64%	/

Nombre et classement des critères discriminants ou défavorables retrouvés dans les offres analysées

Classement du plus présent au moins présent	Critère discriminant ou défavorable	Proportion d'offres contenant le critère (sur le total des offres du métier)
1	Aucune indication salariale (ni brut, ni CP, ni barème)	81%
2	Demande d'expérience	80%
3	Type de contrat : Intérim + Intérim ou CDD avant CDI (période d'essai déguisée)	78%
4	Régime de travail	64%
5	Postuler par mail	45%
6	Langue : Niveau de français	42%
7	Permis	34%

Conclusions et commentaires pour les offres de boulanger.ère

Il y a en moyenne 4 critères discriminants ou défavorables (sur 7 relevés significativement au total des offres) cumulés dans chacune des offres : 2 relatifs aux conditions de travail, 2 relatifs aux exigences des employeurs. 4 critères au moins dans une offre sur deux.

Dans le top 3 des conditions de travail défavorables, le critère le plus problématique est l'absence d'indication salariale, suivi de près par le type de contrat, majoritairement composé d'Intérim, et enfin le régime de travail, particulièrement défavorable car les offres ne comptent que 36% de temps plein.

En ce qui concerne les exigences des employeurs, c'est l'expérience qui bat tous les records avec une mention dans 80% des offres. Il s'agit potentiellement d'une discrimination liée à l'âge, puisque précisément, ce sont les personnes les plus jeunes qui n'ont pas encore eu la possibilité de se forger une expérience valorisable. Etant donné la précarité des emplois, difficile de satisfaire à l'exigence de 6 mois à 5 ans d'expérience exprimée dans 38% du total des offres.

En ce qui concerne la langue, 42% des employeurs exigent un bon à très bon niveau de français. Cette exigence est démesurée et exclut potentiellement les publics d'origine étrangère. Un niveau de français de base à moyen est suffisant pour pratiquer.

N'oublions pas la fracture numérique, qui concerne davantage encore les femmes que les hommes, et qui pourrait priver les candidat.e.s de postuler à près de la moitié des offres.

Enfin, le permis de conduire est demandé dans 34% des offres, ce qui constitue un frein supplémentaire à l'accès à cet emploi, en particulier pour les publics fragilisés. Cette demande est illégitime car le permis n'est pas nécessaire à la fonction.

Nous pouvons donc ici conclure que les conditions de travail du métier de boulanger sont largement défavorables. Les exigences des employeurs, en particulier en ce qui concerne l'expérience, la langue et le permis sont discriminatoires et démesurées par rapport à ce qu'ils proposent en termes de conditions d'emploi.

4- Chef.fe d'équipe dans la construction (fonction en pénurie, 113 offres)

Le métier

Organise, dirige et surveille au quotidien le travail d'ouvriers du bâtiment ou du génie civil requérant sa participation manuelle.

Activités du métier :

Activités de base

- Déterminer l'ordre des opérations en respectant les plans et cahiers des charges
- Organiser un chantier
- Approvisionner les chantiers (recherche des matériaux, matériels... et commande)
- Prendre en charge la gestion du patrimoine
- Implanter les ouvrages et tracer les niveaux
- Organiser le travail de l'équipe
- Donner les instructions de travail
- Faire respecter les règles de sécurité
- Contrôler la qualité et l'avancement des travaux
- Contrôler la conformité des pièces/produits par rapport aux spécifications techniques
- Etablir le bilan de l'activité ou de la journée

Activités spécifiques

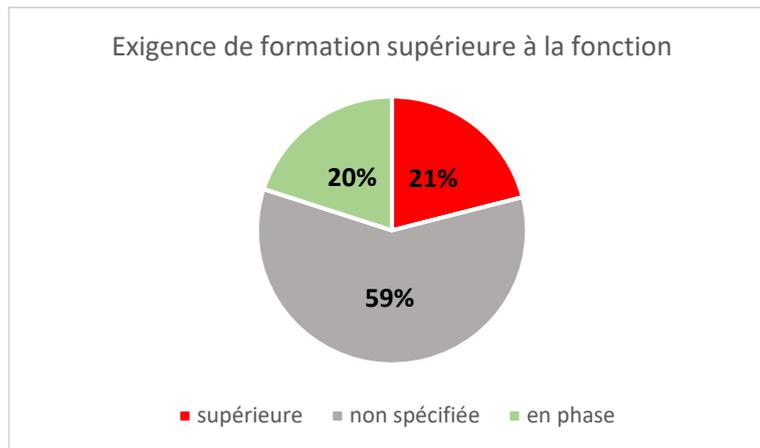
- Participer ou remplacer le chef de chantier aux réunions de chantier

Ce qui est demandé aux candidats

Mention d'un niveau de formation exigé, supérieur à la fonction

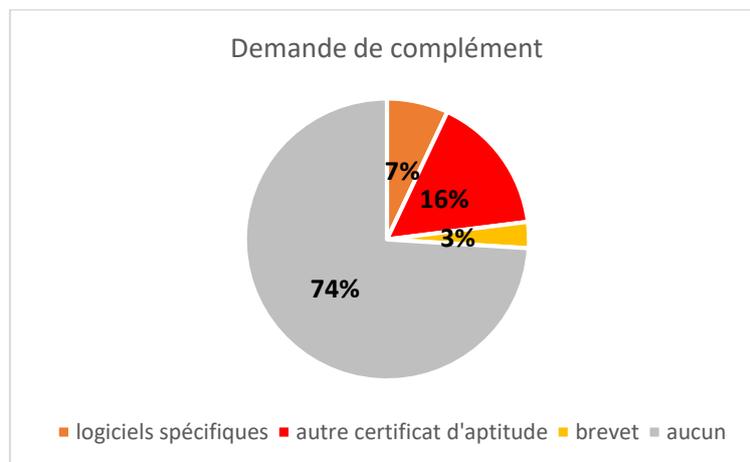
Voici les études et formations associées à ce métier

- Sections qualifiantes de l'enseignement secondaire
 - Enseignement secondaire de plein exercice
 - Enseignement secondaire en alternance - CEFA
- Formations professionnelles



Dans la majorité des cas (59%), l'offre ne mentionne pas de minimum en termes de formation initiale. Par contre, lorsque le niveau est spécifié, celui varie très fortement. Pour le même intitulé métier, nous retrouvons dans des proportions semblables le CEB, le CESI, le Certificat de qualification, ensuite dans 21% des offres, une exigence de niveau supérieur, bachelier ou master.

Mention d'un titre, d'un document ou d'une compétence complémentaire

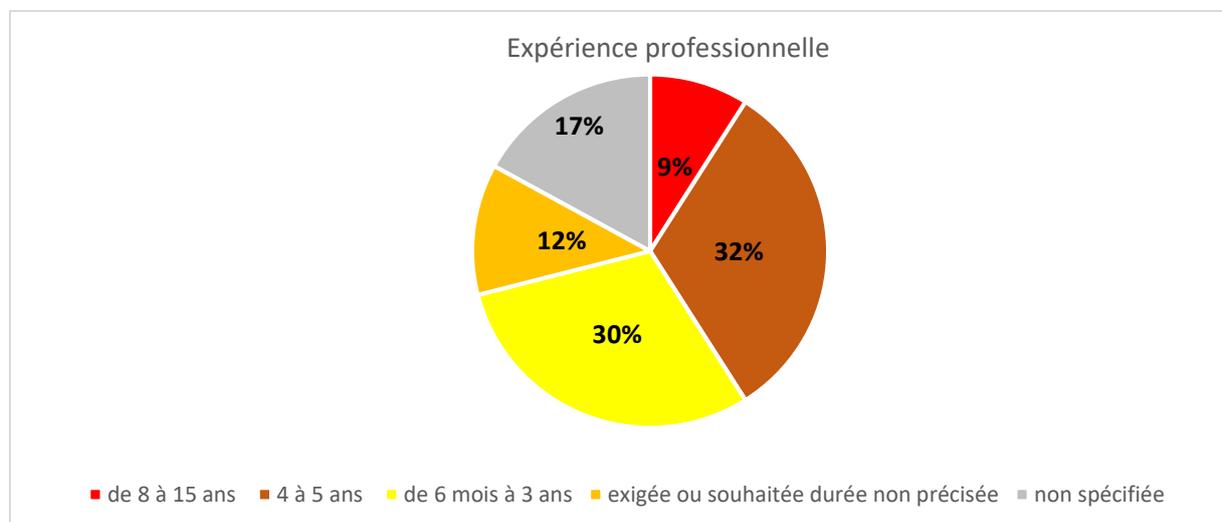


Pour un quart des offres étudiées, l'employeur spécifie une exigence complémentaire, principalement liée au secteur (certification VCA), mais également liée à l'utilisation de logiciels informatiques spécifiques.

Liste des demandes spécifiques repérées dans les offres⁸ :

certificat VCA
diplôme de bachelier et master en ingénieur industriel et civil demandé
bachelier demandé
HAVC
brevet montage /démontage échafaudage et nacelle
savoir lire et interpréter des plans et schémas hydrauliques
SAP
MS Office
VCA, BA4, BA5 attestation nacelle et formation cordiste
Logiciels de construction et de gestion des projets
Expérience en gestion, connaissances techniques en chauffage et sanitaire
Connaitre impérativement le secteur parachèvement
OBLIGATOIRE ; connaissance en télécom, télétransmission, fibre optique,

L'expérience professionnelle



83% des employeurs demandent une expérience (souhaitée au minimum). Dans 41% des cas, l'expérience demandée est comprise entre 4 et 15 ans.

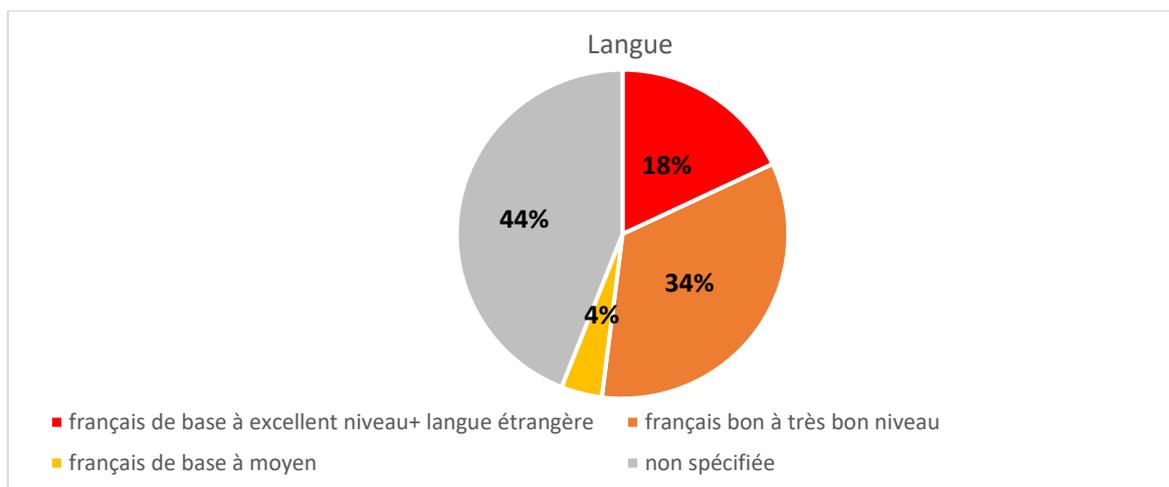
⁸ VCA : Diplôme de sécurité de base

HAVC : Ensemble des techniques regroupant le chauffage, la ventilation et la climatisation.

SAP : Logiciel de gestion intégré

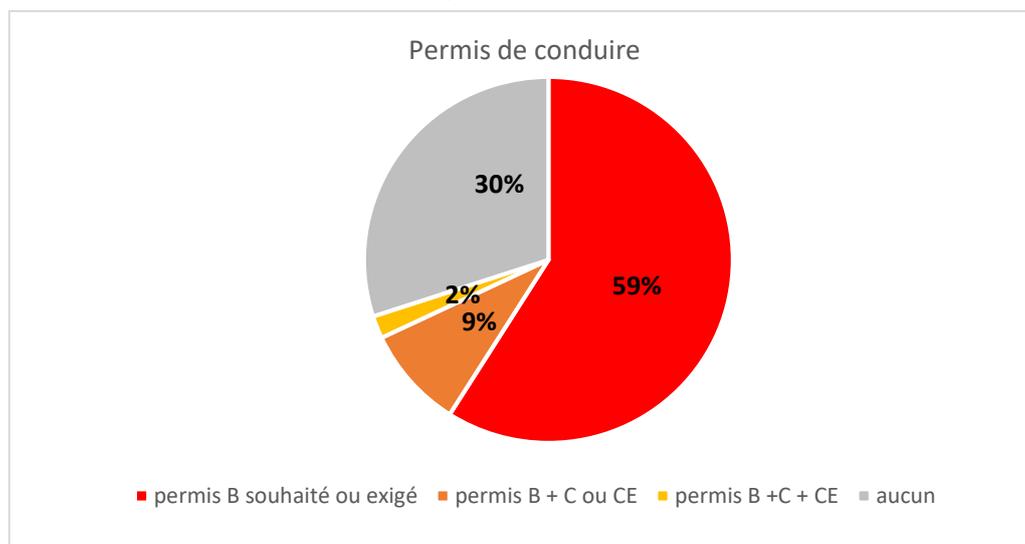
BA4 ou BA5 : Habilitation à travailler en toute sécurité sur des installations électriques ou à proximité

La langue



Un bon, jusqu'à un excellent niveau de français est majoritairement souhaité, mais dans 18% des cas, il est également fait mention d'une autre langue au minimum. Etant donné la fonction et les incidences possibles pour la sécurité de la personne et d'autrui, nous considérons qu'il est effectivement nécessaire de disposer d'un bon à très bon niveau de français pour ce poste.

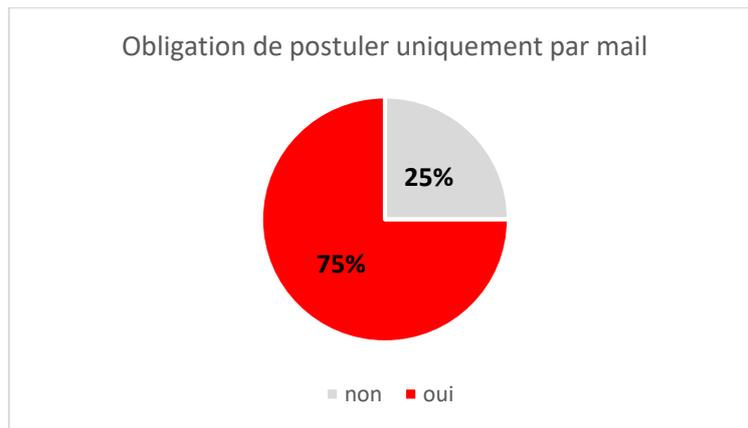
Le permis de conduire et le véhicule personnel



Dans 70% des offres, l'employeur demande au minimum le permis B. Dans 35% des offres, il est exigé. Dans 11% supplémentaires, au moins un second permis, C ou CE est souhaité voire exigé également.

Il est très minoritairement fait état d'une demande explicite de disposer d'un véhicule.

Postuler uniquement par mail.



Dans 75% des cas, les candidats sont contraints de postuler par mail.

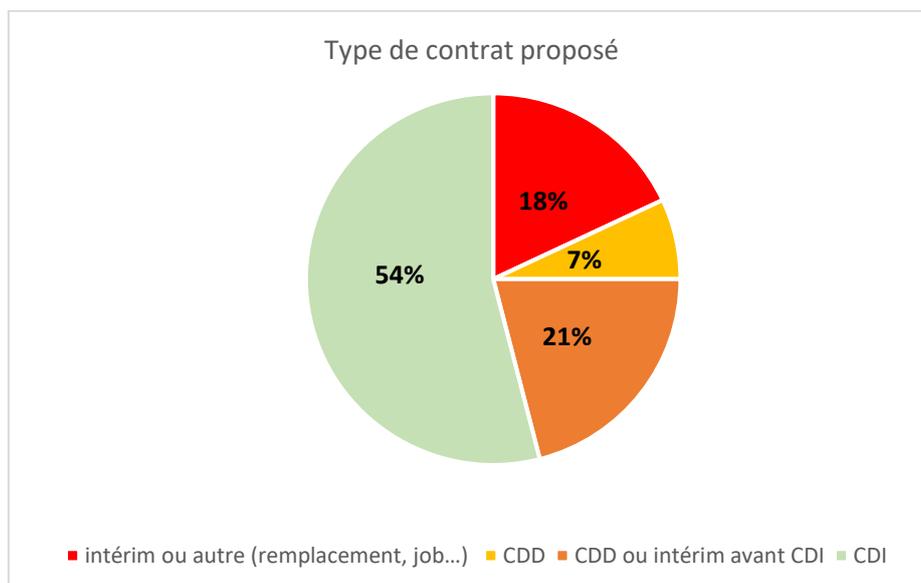
Synthèse des exigences des employeurs

Ne sont reprises dans ce tableau, que les exigences discriminantes et significatives, c'est-à-dire comprises dans au moins 20% des offres.

Diplôme	Titre complémentaire	Expérience	Langue (excellent niveau + langues étrangères)	Permis	Véhicule	Postuler par mail
21%	26%	83%	/	70%	/	75%

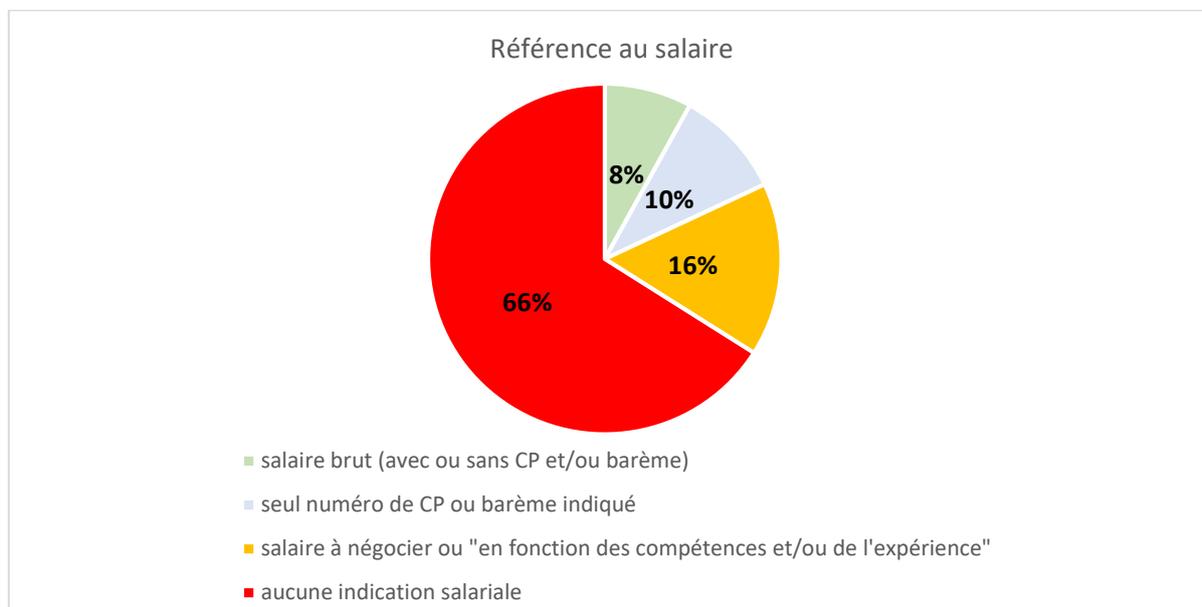
Ce qui est proposé aux candidats

Le type de contrat



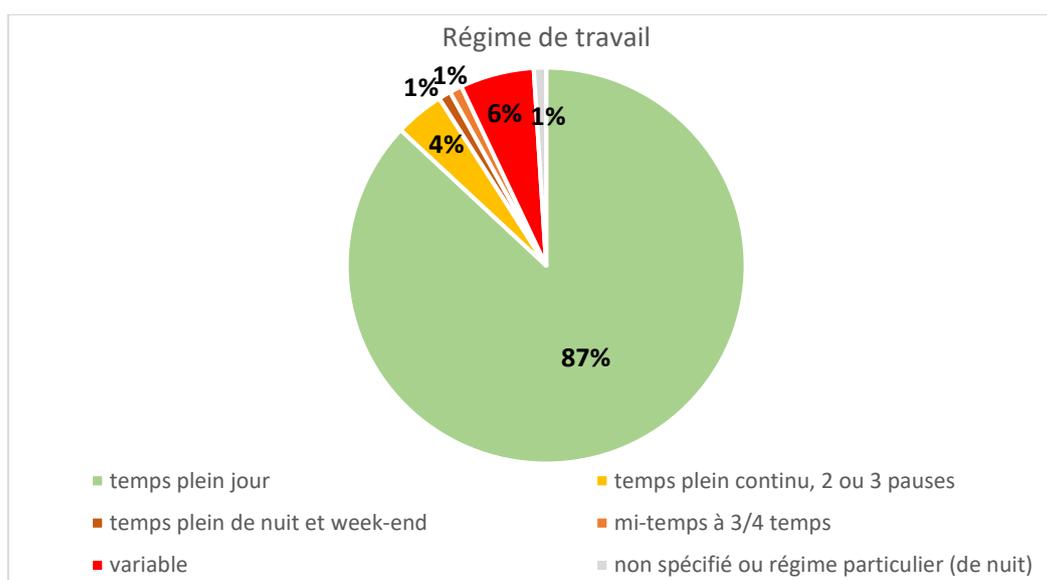
54% des employeurs proposent un CDI pour la fonction de chef d'équipe dans la construction. Par contre, 31% proposent un emploi en Intérim ou de remplacement (18%+proportion de 13% dans la part orange, d'intérim avant CDI).

Le salaire spécifié



Dans 66% des cas, il n'y a aucune indication salariale dans l'offre. Dans 16% des offres, le salaire est à négocier ou « en fonction des compétences et/ou de l'expérience. Seuls 8% des employeurs mentionnent le salaire brut. Les avantages extralégaux apparaissent dans 22% des cas.

Le régime de travail



Dans 87% des emplois proposés, le régime de travail est à temps plein. Pour le reste, il s'agit davantage

d'horaire variable ou à pauses. Il y a très peu de temps partiel. Nous ne pouvons pas considérer le régime de travail dans ce métier comme défavorable de façon significative.

Mention d'un plan d'embauche

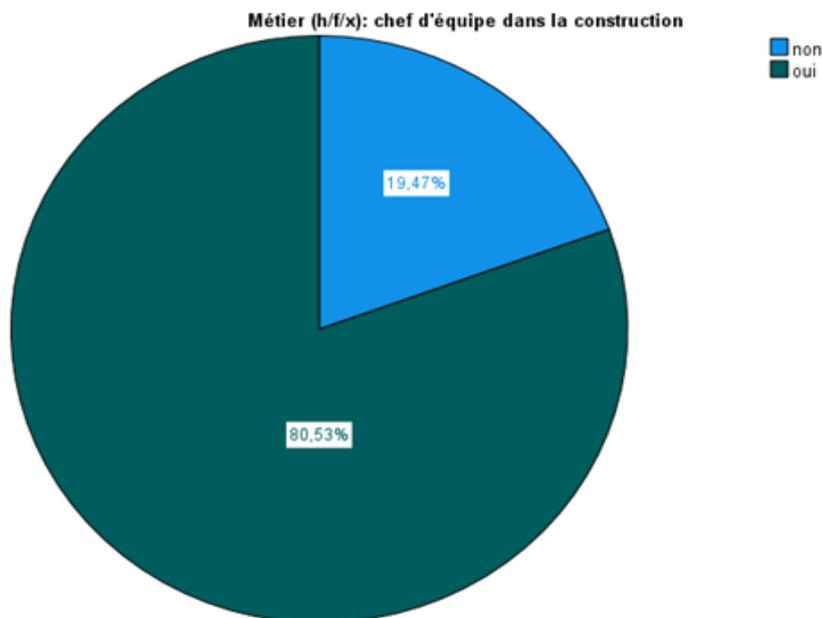
Dans la quasi totalité des offres, il n'y a aucune référence à la nécessité d'un plan d'embauche.

Synthèse de ce qui est proposé par les employeurs

Type de contrat		Salaire	Régime	Plan
Intérim ou autre (remplacement, job étudiant...)	Intérim ou CDD avant CDI (période d'essai déguisée)	Aucune indication salariale (ni brut, ni CP, ni barème)	Régime de travail inférieur à un temps plein, variable, posté ou de nuit	Plan d'embauche
/	21%	82%	/	/

Discordance entre l'intitulé et la description de l'offre :

Le titre et la description de l'offre correspondent-ils à la catégorie de métier recherchée?



Près d'une offre sur 5 ne correspond pas à la description de métier d'électricien de maintenance industrielle, les exigences sont souvent autres.

Nombre et classement des critères discriminants ou défavorables retrouvés dans les offres analysées

Classement du plus présent au moins présent	Critère discriminant ou défavorable	Proportion d'offres contenant le critère (sur le total des offres du métier)
1	Demande d'une expérience	83%
2	Aucune indication salariale (ni brut, ni CP, ni barème)	82%
3	Postuler par mail	75%
4	Permis	70%
5	Titre complémentaire	26%
6	Diplôme	21%
7	Type de contrat : Intérim ou CDD avant CDI (période d'essai déguisée)	21%

Conclusions et commentaires pour les offres de chef.fe d'équipe dans la construction

Il y a en moyenne 4 critères discriminants ou défavorables (sur 8 relevés significativement au total des offres) cumulés dans chacune des offres : 1 relatif aux conditions de travail, pour 3 relatifs aux exigences des employeurs. 4 critères au moins dans une offre sur deux.

Dans le top 5 des exigences discriminantes, le critère le plus problématique est la demande d'expérience, particulièrement démesurée puisqu'elle va de 4 à 15 ans dans 41% des offres ! Autant dire que les plus jeunes sont directement exclus de la possibilité de décrocher un job dans le domaine. Viennent ensuite le fait de devoir postuler par mail, de détenir le permis de conduire (70%) et enfin disposer d'un titre complémentaire ou d'un niveau de diplôme plus élevé que le minimum requis.

Malgré cette recherche du mouton à cinq pattes, 21% des emplois proposés le sont en intérim ou en CDD (période d'essai déguisée avant un potentiel CDI).

Nous pouvons conclure qu'il s'agit moins de conditions de travail défavorables que d'exigences démesurées de la part des employeurs qui causent la pénurie. Les exigences des employeurs, en particulier en ce qui concerne l'expérience, le permis de conduire et le niveau de diplôme ou les titres complémentaires sont discriminatoires.

5- Comptable (fonction en pénurie, 131 offres)

Le métier

Enregistre et centralise les données commerciales, industrielles ou financières d'une structure pour établir des balances de comptes, comptes de résultat, bilans, ... selon les obligations légales. Contrôle l'exactitude des écritures comptables et rend compte de la situation économique de la structure. Peut réaliser des activités ayant trait à la paye et à la gestion de personnel. Peut coordonner l'activité d'une équipe ou gérer une structure.

Activités du métier :

Activités de base

- Superviser la comptabilité fournisseurs-documents à l'entrée
- Superviser la comptabilité clients-documents à la sortie
- Superviser la comptabilité financière
- Avaliser les paiements et contrôler le suivi des encaissements
- Superviser les opérations diverses courantes et comptabiliser les opérations diverses de clôture
- Rédiger et justifier les déclarations fiscales, sociales, environnementales et les comptes annuels imposés par la législation
- Rédiger des demandes de subventions
- Réaliser les clôtures intermédiaires et celle de l'exercice comptable
- Déterminer et budgétiser les coûts et revenus de l'entreprise
- Evaluer des formules d'investissement, de financement et de placement
- Evaluer et présenter la situation de l'entreprise dans une perspective comptable
- Concevoir, mettre en œuvre et administrer des procédures comptables

Activités spécifiques

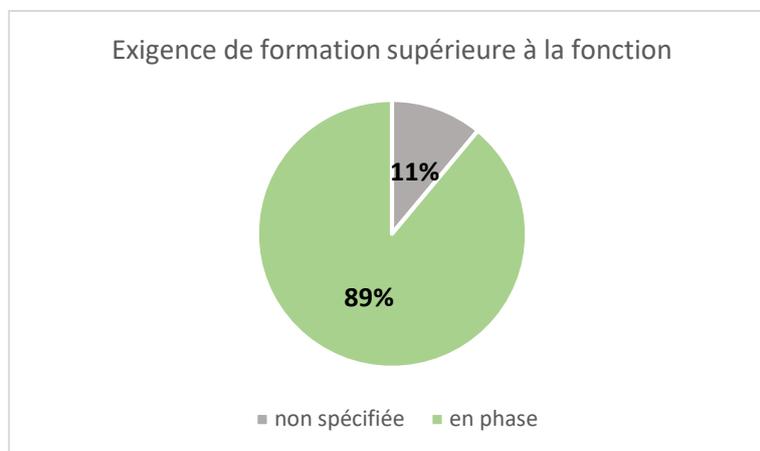
- Gérer les dossiers d'assurances et d'abonnements
- Prendre en charge la gestion du patrimoine immobilier
- Consolider les résultats
- Etablir et effectuer les déclarations fiscales et sociales légales
- Etablir des payes, des contrats de travail et contrôler le chiffre de l'activité du personnel
- Fiabiliser et valoriser des stocks (entrées, sorties) et la production, analyser l'ensemble des flux (achat matières premières, chiffre d'affaires...) et organiser des inventaires
- Passer des commandes en conformité avec des contrats d'achats et veiller à la qualité des produits reçus
- Procéder au calcul des commissions de performances, au contrôle et à la justification des résultats commerciaux
- Coordonner l'activité d'une équipe ou diriger une structure

Ce qui est demandé aux candidat.e.s

Mention d'un niveau de formation exigé, supérieur à la fonction

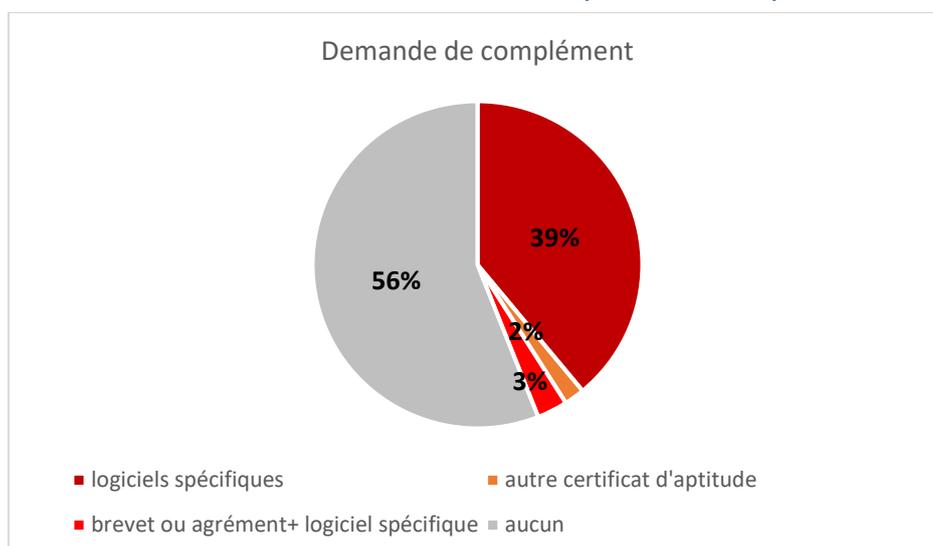
Voici les études et formations associées à ce métier

- Enseignement de promotion sociale
 - Enseignement secondaire supérieur
 - Enseignement supérieur de type court
 - Formation de base
 - Perfectionnement
- Enseignement supérieur de plein exercice hors université
 - Type court (un seul cycle professionnalisant)
 - Type long (cycle de transition + cycle professionnalisant)



Dans 85%, le niveau spécifié correspond à des études supérieures, bachelier ou master, ce qui semble logique étant donné les prérequis nécessaires au métier de comptable. Certains employeurs demandent une expérience spécifique dans le secteur, notamment de l'Horeca.

Mention d'un titre, d'un document ou d'une compétence complémentaire

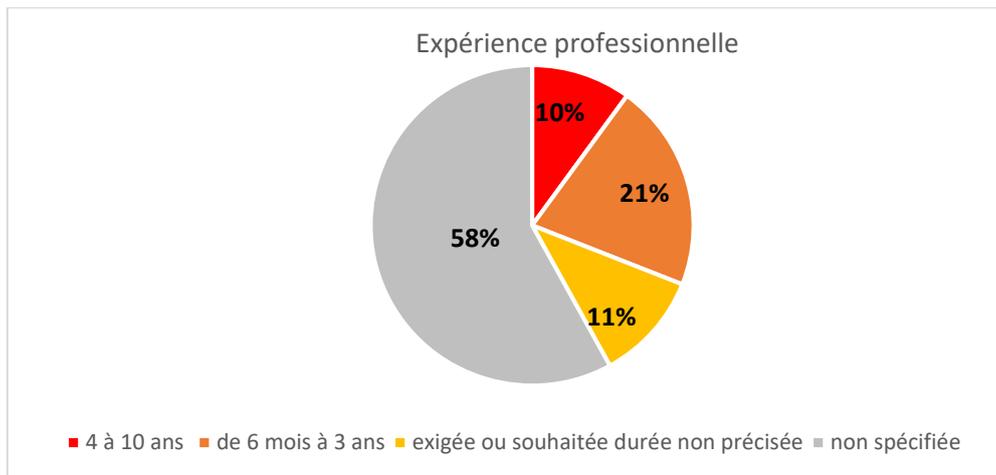


Dans 44% des offres, l'employeur demande un agrément, un brevet ou un certificat complémentaire ; dans cette proportion, près de 40% concernent la connaissance d'un logiciel spécifique.

Liste des demandes spécifiques repérées dans les offres :

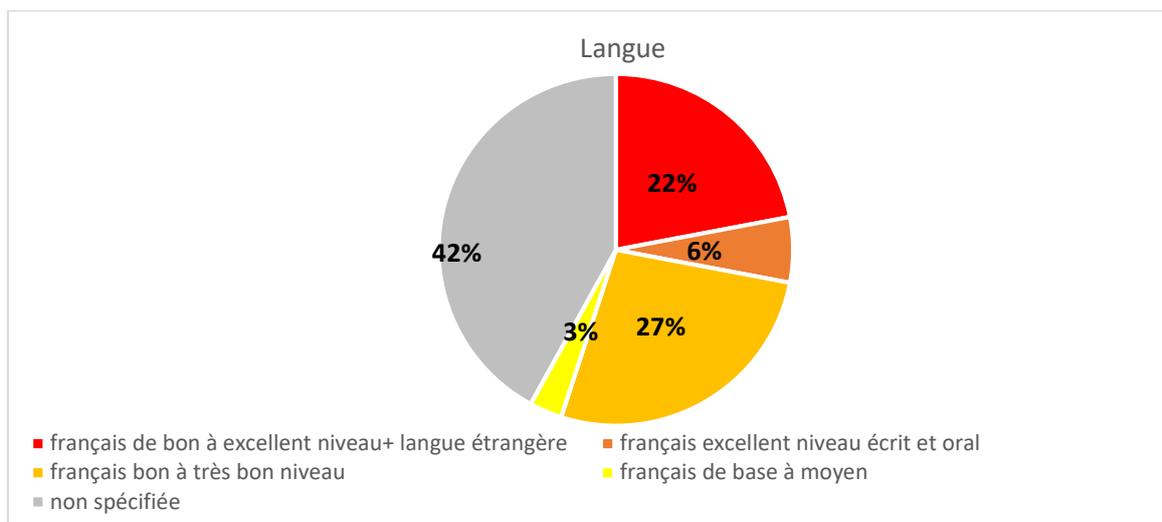
SAP : Logiciel de gestion intégré
ITAA : Accès à une profession réglementée
BOB : Logiciel comptable
ASAP : Logiciel de gestion des affaires et projets
ERP : Logiciel de gestion intégré
ODOO : Logiciel de gestion intégré
Isabel: Logiciel utilitaire comptable
EASI : Solutions et services informatiques
EXACT ONLINE : logiciel en ligne intégré
Blue 10 : Logiciel cloud à automatiser les processus administratifs
WINBOOKS : Logiciels de comptabilité et de gestion
LISA : Logiciel de gestion intégré
ONE GATE : application
IPCF : Accès à une profession réglementée (comptable)
Transics : Logiciel pour le transport
PEGASE : Logiciel de gestion médico-commerciale et comptable.
AUDIT 3000 : logiciel de comptabilité
SAGE : Logiciel de gestion d'entreprise
ADIX : Logiciel de gestion
FID-MANAGER : Logiciel de gestion de fiduciaire
SILVERFIN : Plateforme connectée
WINAUDITOR : Logiciel de comptabilité et de gestion commerciale
Horus : Logiciel de comptabilité
POPSY : Logiciel de comptabilité
DBFACT : Logiciel pour la gestion commerciale générale et la comptabilité
NETSUITE : Logiciel d'entreprise cloud
ORACLE : Système de gestion de bases de données

L'expérience professionnelle



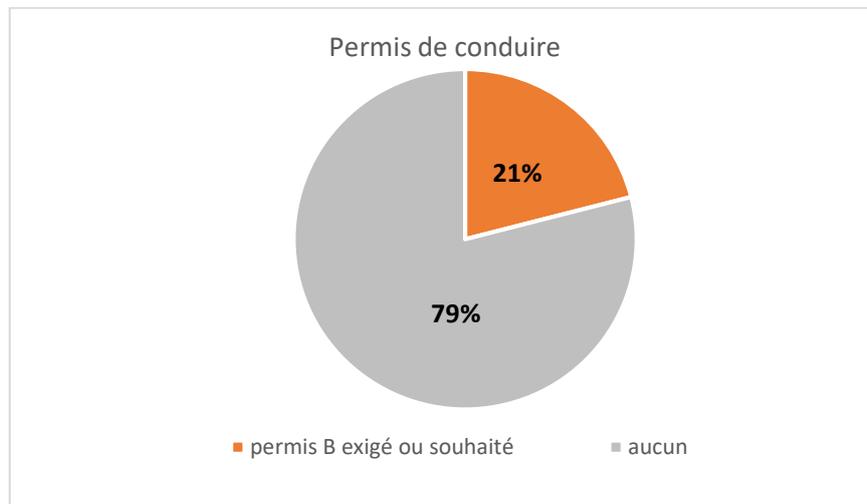
42% des employeurs demandent des candidats qu'ils bénéficient d'une expérience. Parmi les exigences, la plus large proportion est de 2 ans, suivie de 3 ans mais elle peut aller jusqu'à 6 ans exigés et 10 souhaités.

La langue



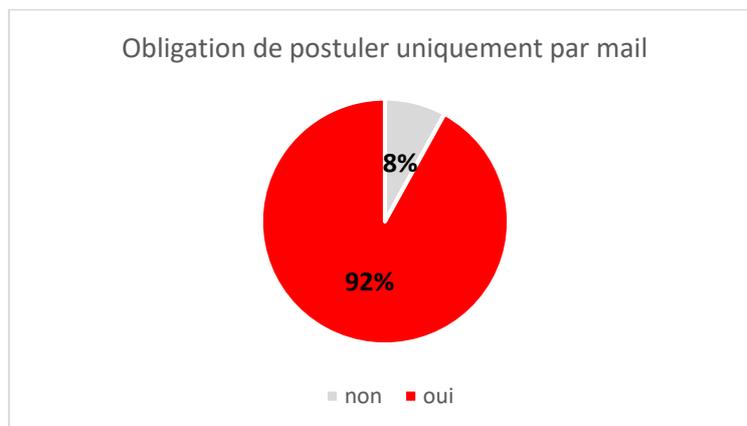
Le niveau de français majoritairement requis par les employeurs va de bon à excellent niveau. Dans près d'un quart des offres, il est fait mention d'au moins une langue supplémentaire, principalement l'anglais et/ou le néerlandais.

Le permis de conduire et le véhicule personnel



21% des employeurs demandent aux candidats de posséder le permis B, et seulement 8% des employeurs attendent des candidats qu'ils disposent d'un véhicule personnel.

Postuler uniquement par mail.



Dans 92% des cas, les candidats sont contraints de postuler par mail. Toutefois, étant donné qu'il s'agit ici d'un travail de bureau, qui concerne donc des personnes ayant un niveau de formation plus élevé et l'habitude des outils numériques, nous ne pouvons pas considérer cette exigence comme discriminatoire.

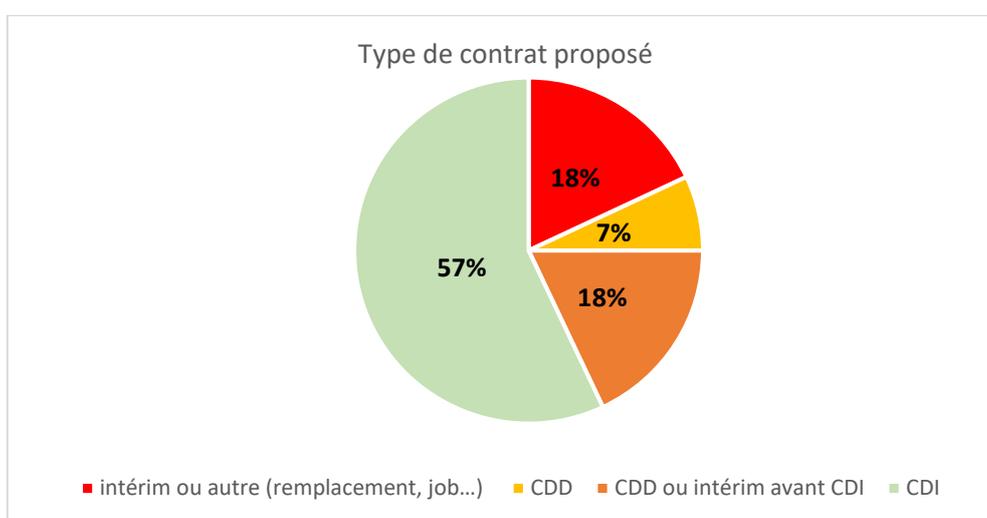
Synthèse des exigences des employeurs

Ne sont reprises dans ce tableau, que les exigences discriminantes et significatives, c'est-à-dire comprises dans au moins 20% des offres.

Diplôme	Titre complémentaire	Expérience	Langue (excellent niveau+langues)	Permis	Véhicule	Postuler par mail
/	44%	42%	28%	21%	/	/

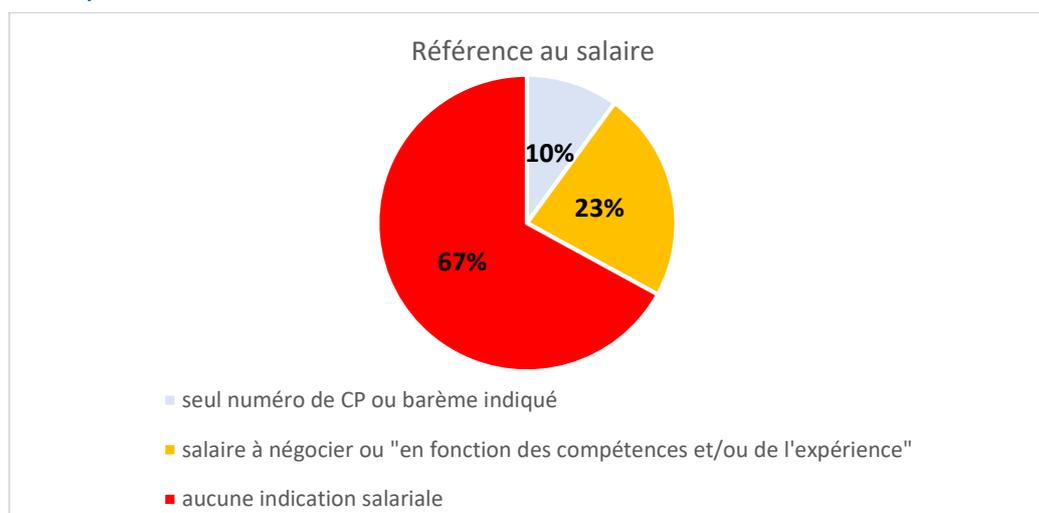
Ce qui est proposé aux candidat.e.s

Le type de contrat



Dans 57% des emplois proposés, il s'agit d'un CDI. Plus de la moitié des offres restantes concernent de l'intérim ou des contrats de remplacement (27% du total des offres).

Le salaire spécifié

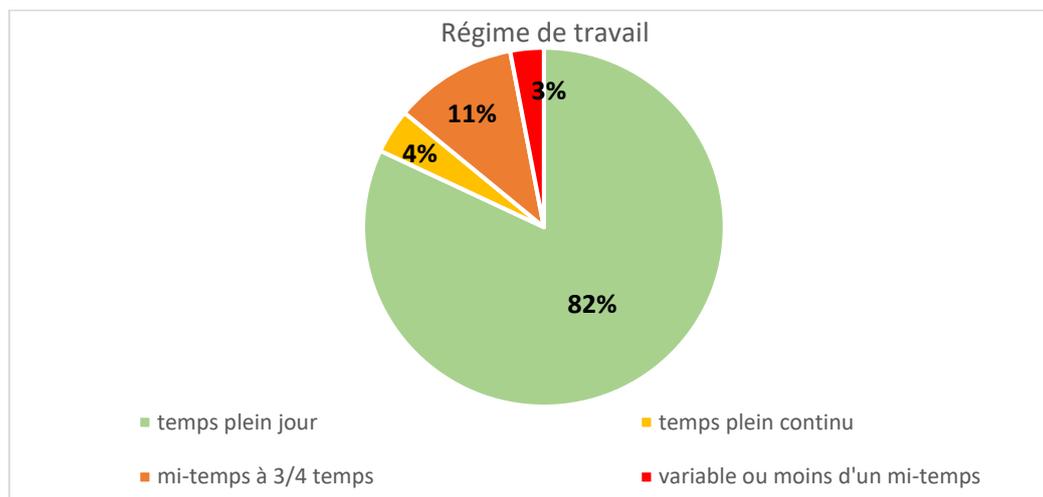


Dans 67% des cas, il n'y a aucune indication salariale dans l'offre. Dans 23% des offres, le salaire est à négocier ou « en fonction des compétences et/ou de l'expérience. Seuls 10% des employeurs font

référence au barème ou à la CP. Seulement 2 offres sur les 131 présentes sur le site du FOREM dans la période étudiée mentionnent explicitement le salaire auquel le candidat pourra prétendre.

Les avantages extralégaux apparaissent dans 27% des cas.

Le régime de travail



Dans 82% des emplois proposés, le régime de travail est à temps plein. Dans 14% des cas, il s'agit d'un temps partiel ou d'un horaire variable. Nous ne pouvons pas considérer le régime de travail dans ce métier comme défavorable de façon significative.

Mention d'un plan d'embauche

Seulement 6% des offres font référence à la nécessité d'une aide à l'embauche.

Synthèse de ce qui est proposé par les employeurs

Type de contrat		Salaire	Régime	Plan
Intérim ou autre (remplacement, job étudiant...)	Intérim ou CDD avant CDI (période d'essai déguisée)	Aucune indication salariale (ni brut, ni CP, ni barème)	Régime de travail inférieur à un temps plein, variable, posté ou de nuit	Plan d'embauche
18%	18%	90%	/	/

Nombre et classement des critères discriminants ou défavorables retrouvés dans les offres analysées

Classement du plus présent au moins présent	Critère discriminant ou défavorable	Proportion d'offres contenant le critère (sur le total des offres du métier)
1	Aucune indication salariale (ni brut, ni CP, ni barème)	90%
2	Titre complémentaire	44%
3	Expérience	42%
4	Type de contrat : intérim ou autre (remplacement, job étudiant...)+ intérim ou CDD avant CDI (période d'essai déguisée)	36%
5	Langue (excellent niveau + langues)	28%
6	Permis	21%

Conclusions et commentaires pour les offres de comptable

Il y a en moyenne 3 critères discriminants ou défavorables (sur 6 relevés significativement au total des offres) cumulés dans chacune des offres : 2 relatifs aux exigences des employeurs, 1 relatif aux conditions de travail. Au moins un dans la moitié des offres.

Le critère le plus problématique est l'absence d'indication relative au salaire, un comble pour des comptables. Dans 90% des cas, impossible de savoir à quelle base de rémunération ils pourront prétendre. Toujours en ce qui concerne les conditions de travail, 36% des emplois proposés le seront dans le cadre d'un intérim ou d'un autre contrat précaire (dans 18% des cas, potentiellement avant un CDI).

En ce qui concerne les exigences des employeurs, il s'agit principalement d'un titre ou d'une compétence particulière, très souvent en lien avec un logiciel spécifique⁹ (près d'une offre sur deux) et de l'expérience. Concernant ces deux exigences, une nouvelle fois les plus jeunes sont discriminés, de même que les personnes qui ont appris à utiliser un certain type de logiciel durant leurs études et qui se trouvent dans l'obligation de maîtriser des logiciels spécifiques à l'employeur. De nouveau, étant donné la pénurie dans ce secteur, les employeurs pourraient utiliser les logiciels de base et former eux-mêmes leurs travailleurs.euse.s aux logiciels spécifiques, d'autant que ceux-ci sont souvent coûteux. Suivent ensuite la langue et le permis de conduire. L'exigence d'un excellent niveau de français et de langues étrangères nous semble exagérée, elle est pourtant présente dans 28% des offres, les entreprises se privant peut-être d'excellents comptables dont la langue maternelle n'est pas le français. En ce qui concerne le permis, il n'est bien entendu pas requis pour la fonction de comptable,

⁹ Voir liste en annexe.

il est pourtant demandé dans 21% des cas, ce qui est discriminatoire.

Nous pouvons ici conclure que c'est bien le cumul des exigences des employeurs qui tend à creuser la pénurie, en particulier en ce qui concerne l'expérience et le fait de disposer de compétences ou d'un titre spécifique, alors que la formation pourrait très bien être délivrée par l'employeur lui-même. Toutefois, en ce qui concerne les conditions de travail, le fait qu'il n'y ait aucune indication salariale dans 90% des cas, se révèle très problématique, de même que la proportion d'emplois à durée déterminée.

6- Conducteur.rice d'autobus / autocar (fonction en pénurie, 61 offres)

Le métier

Transporte des voyageurs en autobus.

Activités du métier :

Activités de base

- S'assurer du bon état de fonctionnement du véhicule
- S'assurer de la validité des documents de bord
- Compléter les documents spécifiques
- Conduire un bus
- Accueillir les voyageurs
- Renseigner les voyageurs
- Vendre les titres de transport
- Contrôler visuellement les titres de transport
- Faire respecter les règlements et les règles de sécurité
- Tenir la caisse
- Effectuer un diagnostic simple en cas de panne

Activités spécifiques

- Nettoyer le véhicule
- Aider les passagers à embarquer et débarquer

Le/la conducteur.rice d'autocar transporte des voyageurs en autocar dans le cadre de sorties ou de voyages touristiques.

Activités du métier :

Activités de base

- Préparer l'itinéraire
- S'assurer du bon état de fonctionnement du véhicule
- S'assurer de la validité des documents de bord
- Compléter les documents spécifiques

- Conduire un car
- Accueillir les voyageurs
- Charger / décharger les bagages
- Faire respecter les règlements et les règles de sécurité
- Nettoyer le véhicule
- Assurer l'entretien courant du véhicule
- Effectuer un diagnostic simple en cas de panne
- Intervenir en cas de panne simple

Activités spécifiques

- Commenter le voyage
- Chaîner le véhicule
- Coordonner les prestations de service
- Présenter le véhicule aux contrôles techniques

Ce qui est demandé aux candidat.e.s

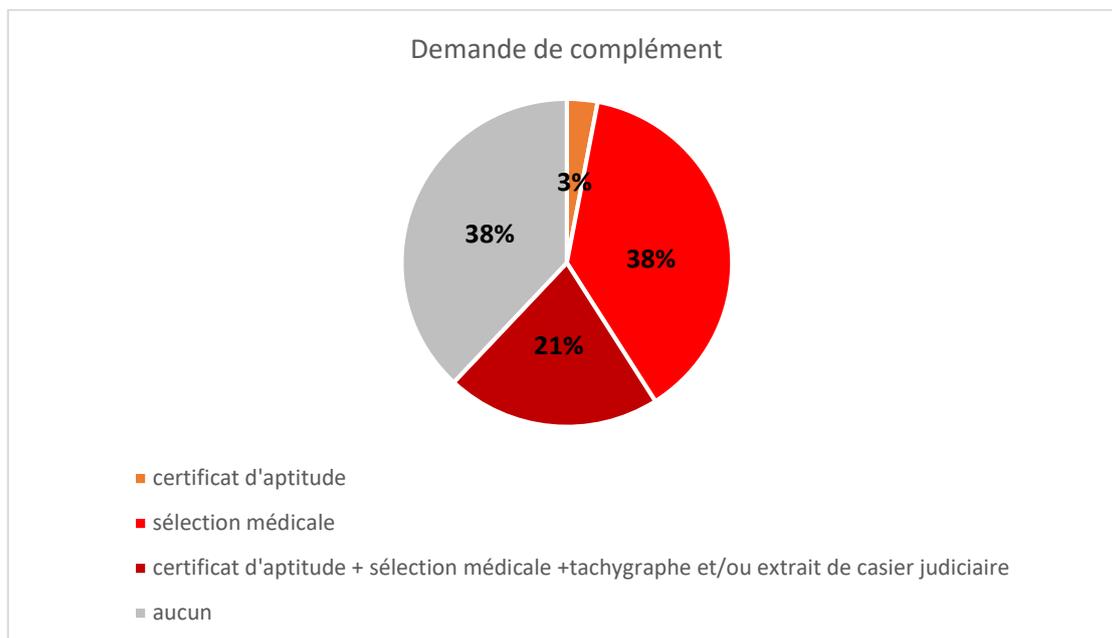
Mention d'un niveau de formation exigé, supérieur à la fonction

Voici les études et formations associées à ce métier

- Sections qualifiantes de l'enseignement secondaire
 - Enseignement secondaire de plein exercice
- Enseignement de promotion sociale
 - Enseignement secondaire supérieur
- Formations professionnelles

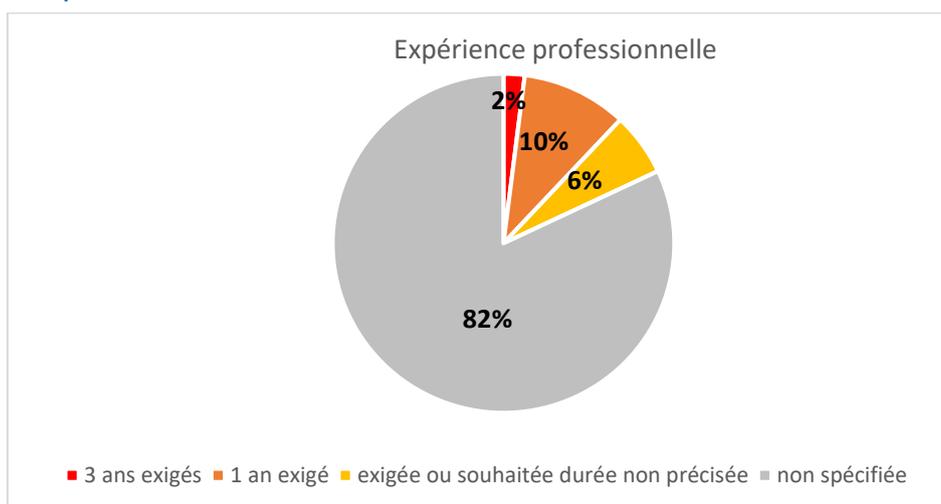
La quasi-totalité des emplois à pourvoir ne requiert aucune formation initiale spécifique.

Mention d'un titre, d'un document ou d'une compétence complémentaire



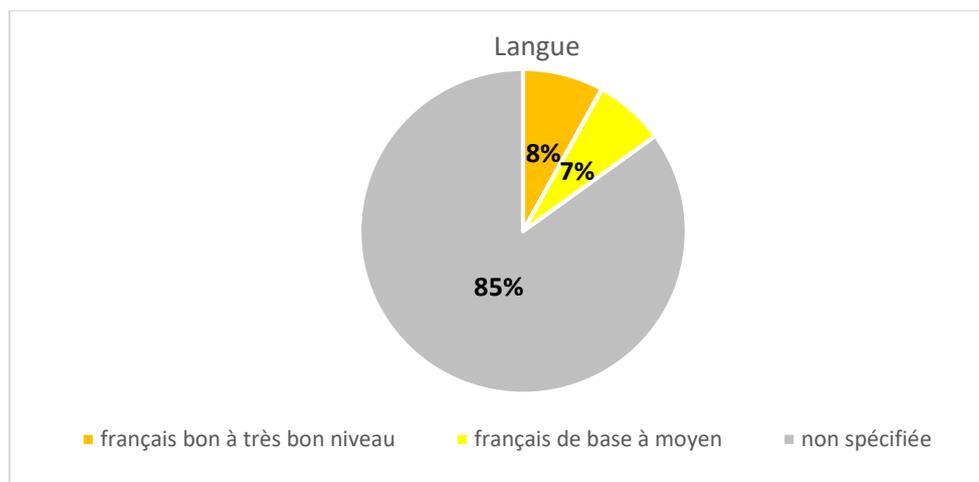
Dans 62% des offres, un document complémentaire est exigé. Il s'agit très majoritairement de la sélection médicale, mais également d'une carte de tachygraphe, du CAP (Certificat d'aptitude professionnelle) ou d'un extrait d'acte de casier judiciaire.

L'expérience professionnelle



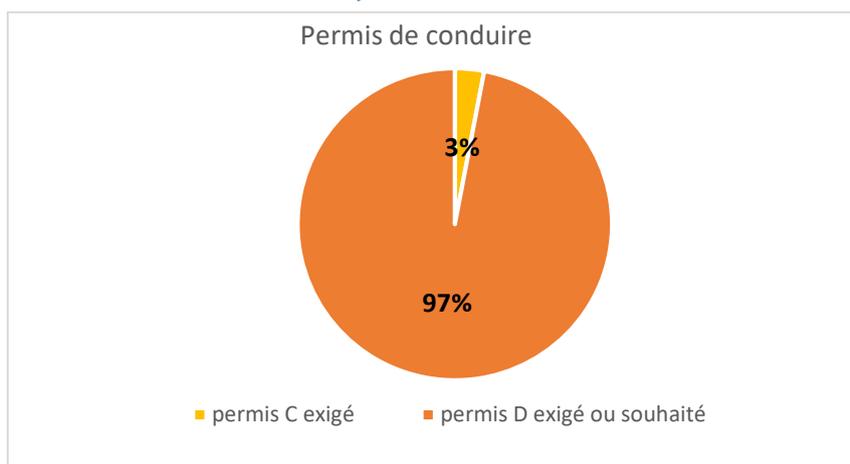
L'expérience est relativement peu exigée, moins de 20% des offres, généralement au minimum 1 an (10%).

La langue



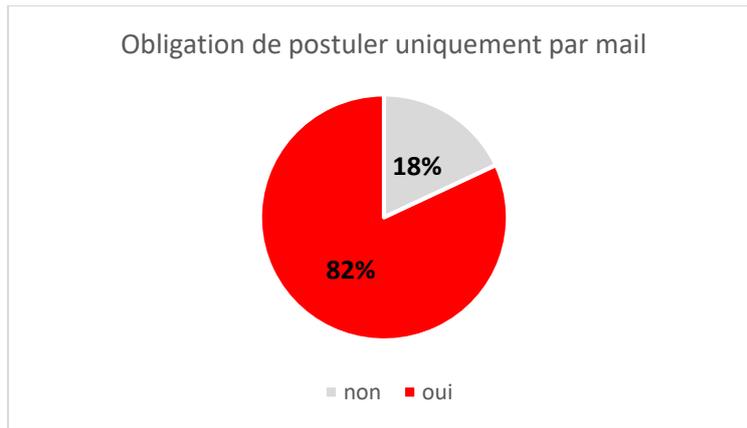
Le français, de bon à très bon niveau, est exigé dans 8% des offres. Nous ne pouvons considérer ce critère comme discriminant.

Le permis de conduire et le véhicule personnel



Près de la totalité des offres (97%) requiert que le candidat dispose déjà du permis D. Pour les quelques pourcents restants, c'est le permis C qui est exigé. Il n'est jamais fait mention de la nécessité de disposer d'un véhicule personnel. Toutefois, comme ce permis est nécessaire pour la fonction, nous ne pouvons le considérer comme discriminant.

Postuler uniquement par mail.



Seulement 18% des employeurs laissent l'opportunité aux candidats de postuler autrement que par mail.

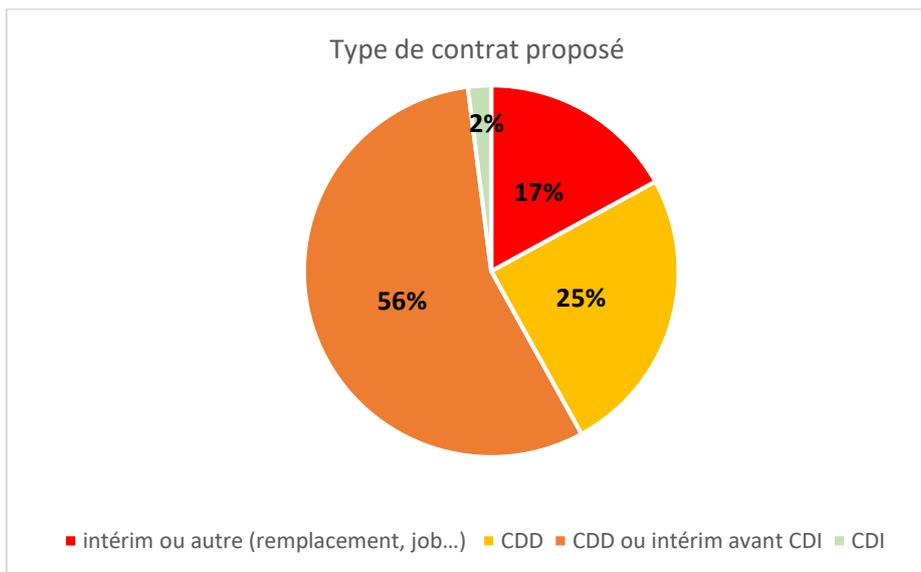
Synthèse des exigences des employeurs

Ne sont reprises dans ce tableau, que les exigences discriminantes et significatives, c'est-à-dire comprises dans au moins 20% des offres.

Diplôme	Titre complémentaire	Expérience	Langue (excellent niveau+langues)	Permis	Véhicule	Postuler par mail
/	62%	/	/	/	/	82%

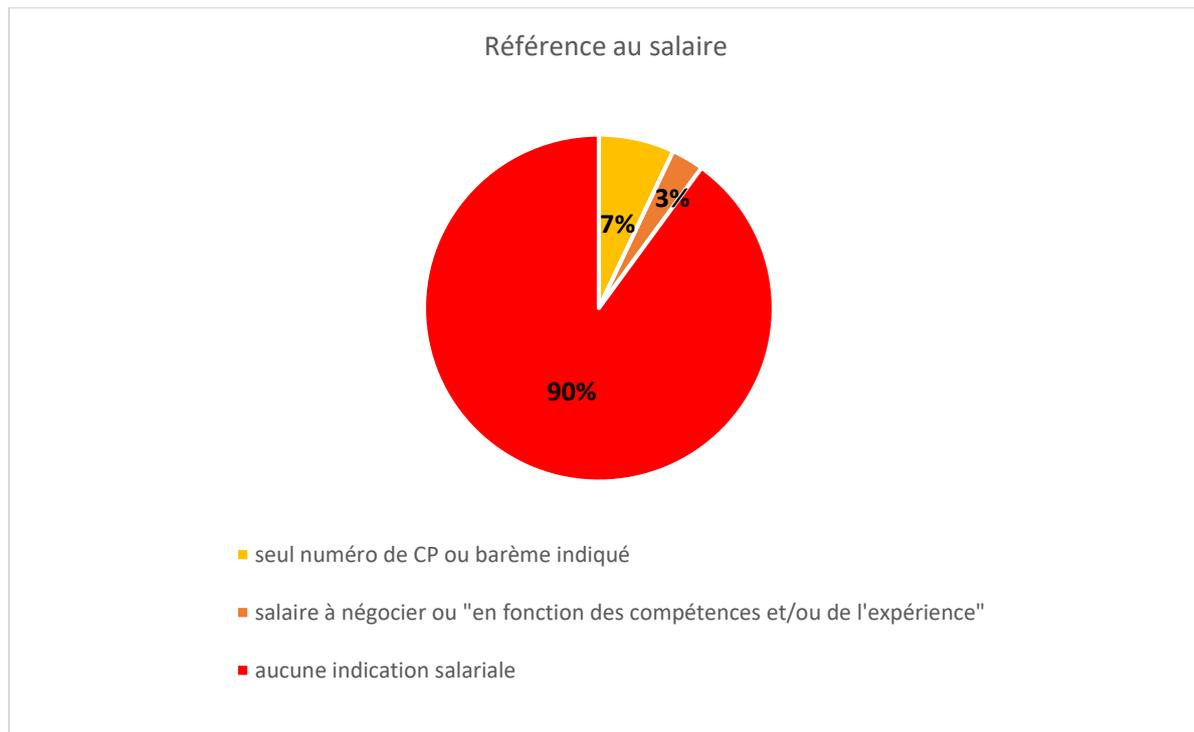
Ce qui est proposé aux candidats

Le type de contrat



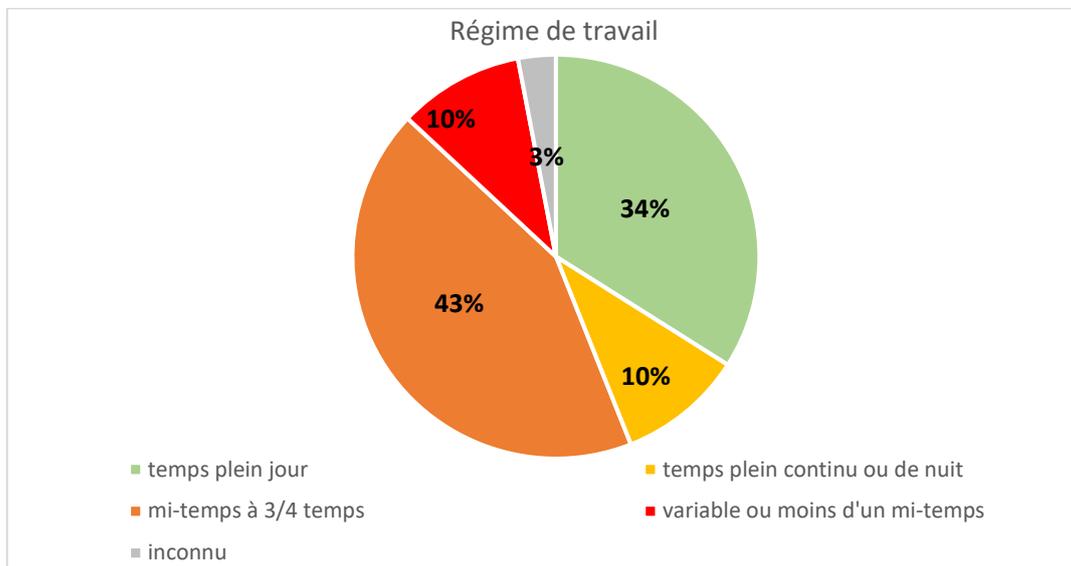
Seuls 2% des offres concernent un CDI. Pour le reste, il s'agit avant tout d'un CDD ou de l'intérim avant un potentiel CDI. L'intérim simple ou un remplacement concernent 17% des cas.

Le salaire spécifié



Le salaire brut n'est jamais spécifié. Dans 7% des cas, il est fait mention de la CP ou du barème.

Le régime de travail



Dans 53% des cas, l'emploi proposé ne concerne pas un temps plein. Il s'agit majoritairement d'un temps partiel ou d'un horaire variable.

Mention d'un plan d'embauche

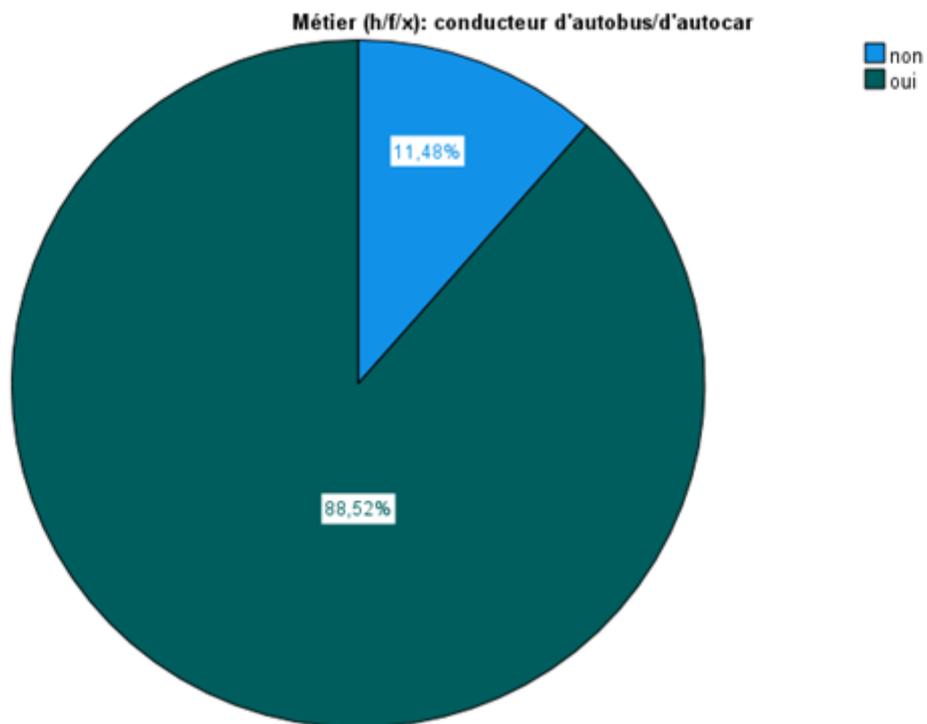
Seulement 11% des offres font référence à la nécessité d'une aide à l'embauche.

Synthèse de ce qui est proposé par les employeurs

Type de contrat		Salaire	Régime	Plan
Intérim ou autre (remplacement, job étudiant...)	Intérim ou CDD avant CDI (période d'essai déguisée)	Aucune indication salariale (ni brut, ni CP, ni barème)	Régime de travail inférieur à un temps plein, variable, posté ou de nuit	Plan d'embauche
17%	56%	93%	63%	/

Discordance entre l'intitulé et la description de l'offre:

Le titre et la description de l'offre correspondent-ils à la catégorie de métier recherchée?



Nombre et classement des critères discriminants ou défavorables retrouvés dans les offres analysées

Classement du plus présent au moins présent	Critère discriminant ou défavorable	Proportion d'offres contenant le critère (sur le total des offres du métier)
1	Aucune indication salariale (ni brut, ni CP, ni barème)	93%
2	Postuler par mail	82%
3	Type de contrat : Intérim ou autre (remplacement, job étudiant...)+ Intérim ou CDD avant CDI (période d'essai déguisée)	73%
4	Régime de travail inférieur à un temps plein, variable, posté ou de nuit	63%
5	Titre complémentaire	62%

Conclusions et commentaires pour les offres de conducteur.rice d'autobus/autocar

Il y a en moyenne un cumul de 3 critères discriminants ou défavorables (sur 5 relevés significativement au total des offres) dans chacune des offres : au moins 1 relatif aux exigences des employeurs, 2 relatifs aux conditions de travail.

Le critère relevé le plus significativement est l'absence d'indication relative au salaire. Dans 93% des cas, impossible de savoir à quelle base de rémunération les conducteur.rice.s pourront prétendre. Toujours en ce qui concerne les conditions de travail, 73% des emplois proposés le seront dans le cadre d'un intérim ou d'un autre contrat précaire (proposé déloyalement avant un prétendu CDI). Le régime de travail quant à lui est majoritairement défavorable puisqu'il concerne principalement des temps partiels et variables.

En ce qui concerne les exigences des employeurs, il s'agit principalement de postuler par mail (demandé dans 82% des cas), or, étant donné qu'il ne s'agit pas d'un emploi de bureau et que les conditions minimales de formation requises pour cette fonction sont très basses, cette demande exclut injustement énormément de personnes qui n'ont pas accès au numérique.

La demande de titres complémentaires à hauteur de 62% des offres est totalement injustifiée. En effet, il s'agit très majoritairement de la sélection médicale, mais également d'une carte de tachygraphe ou du CAP. Chacun de ces documents pourrait être fourni par l'employeur lui-même, d'autant que dans 97% des cas, les employeurs exigent que le/la candidat.e détienne déjà le permis D requis pour la fonction.

Nous pouvons ici conclure que c'est plutôt le cumul des conditions de travail défavorables qui tend à causer la pénurie. En effet, tous les aspects défavorables observables dans notre étude sont ici représentés dans plus de 60% des offres. Emplois précaires, aucune indication salariale et peu de temps plein de jour, rendent ce secteur très peu attractif. De plus, il faut pouvoir se payer le permis D pour le pratiquer. En ce qui concerne les exigences des employeurs, le fait de devoir postuler uniquement par mail dans 82% des cas est un frein évident au recrutement, en plus d'être discriminant. Enfin, les titres complémentaires pourraient être fournis par les employeurs, les travailleurs ayant déjà quant à eux investi dans leur permis D.

7- Conducteur.rice de grue télescopique (fonction critique, 115 offres)

Le métier

Manœuvre des engins destinés au levage et au déplacement de masses à des portées et des hauteurs variables.

Activités du métier :

Activités de base

- Visiter et reconnaître le chantier
- Choisir et mettre en oeuvre les accessoires d'élingage
- Procéder aux vérifications d'usage
- Mettre en poste la machine
- Manoeuvrer la grue pour soulever et déplacer des charges
- Assurer l'entretien courant de la machine

Activités spécifiques

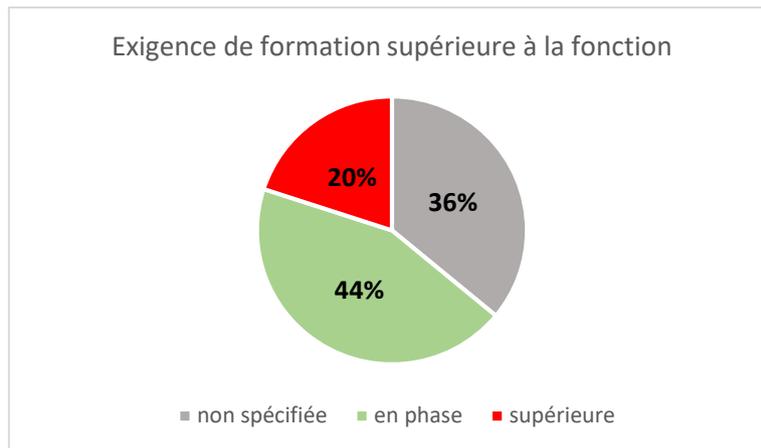
- Organiser le travail d'équipe

Ce qui est demandé aux candidat.e.s

Mention d'un niveau de formation exigé, supérieur à la fonction

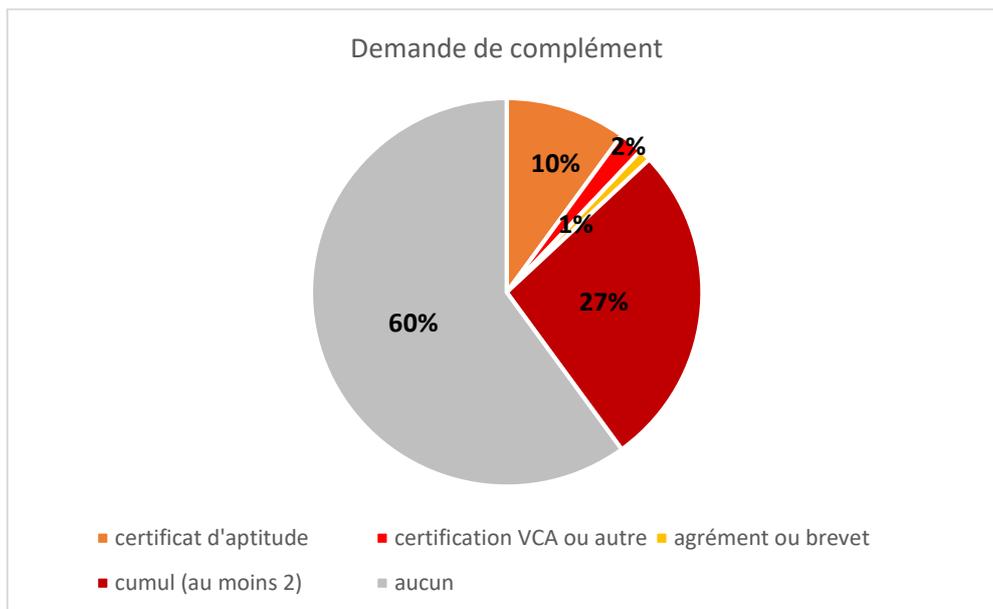
Voici les études et formations associées à ce métier

- Formations professionnelles
 - Formation de base



Le CESS ou du certificat de qualification apparaissent significativement dans les offres analysées, mais également le niveau bachelier, or aucun titre de l'enseignement secondaire ou supérieur n'est requis pour ce métier. Nous partons du principe dès lors que le CEB suffit, c'est le niveau qui est demandé dans 44% des cas.

Mention d'un titre, d'un document ou d'une compétence complémentaire

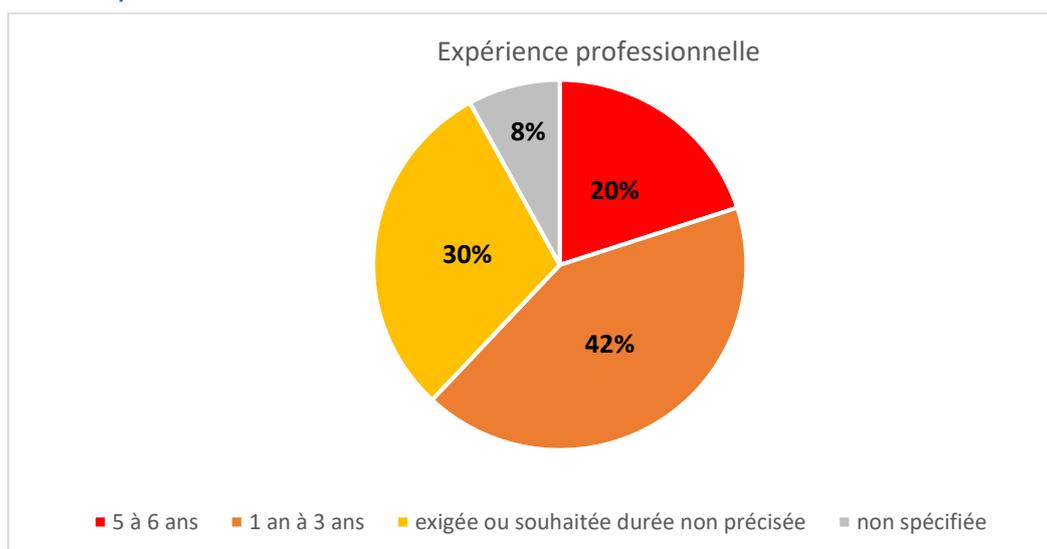


40% des emplois proposés requièrent au minimum un brevet, un certificat d'aptitude ou la VCA.

Liste des demandes spécifiques repérées dans les offres :

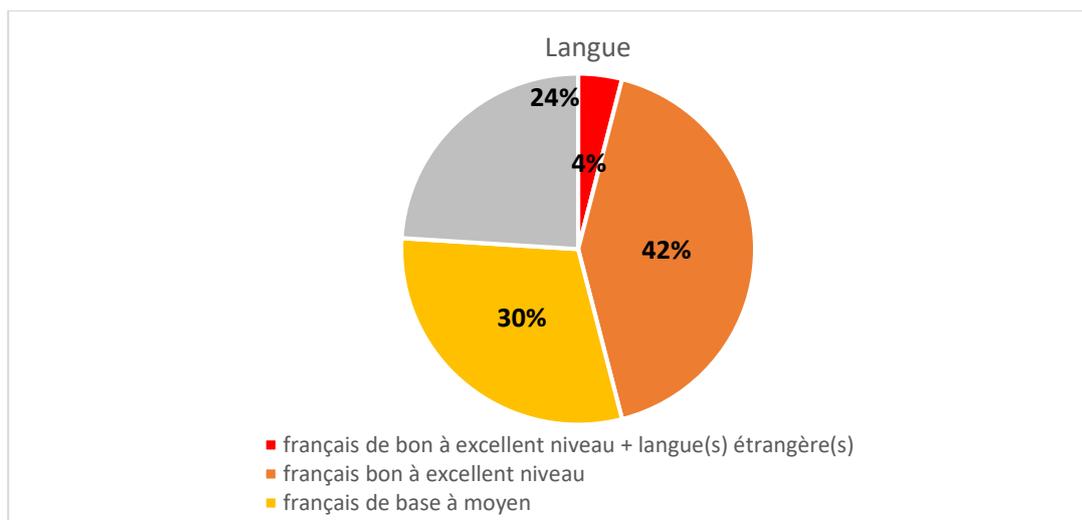
VCA : Diplôme de sécurité de base
Secouriste : Brevet européen des premiers secours (BEPS)
Grutier : Brevet d'aptitude engins de chantier
Cariste : Brevet conducteur engins à fourches
CAP : Certificat d'aptitude professionnelle
Sélection médicale
Pontier : Brevet de pontier - élingueur
AGS201 : Habilitation pour travaux à proximité d'installations électriques (ORES)
AGS 205 : Habilitation Gestion des risques électrique (ORES)
Rails : Brevet d'opérateur Travaux Werken – Engin Rail Route (Infrabel).
Carte de légitimation : assimilation diplôme VCA
Carte de tachygraphe digital
Code 95/GMR : autre aptitude professionnelle au permis de conduire obligatoire pour tous les conducteurs professionnels avec un permis de conduire des groupes C et D (GMR : grue montage rapide)

L'expérience professionnelle



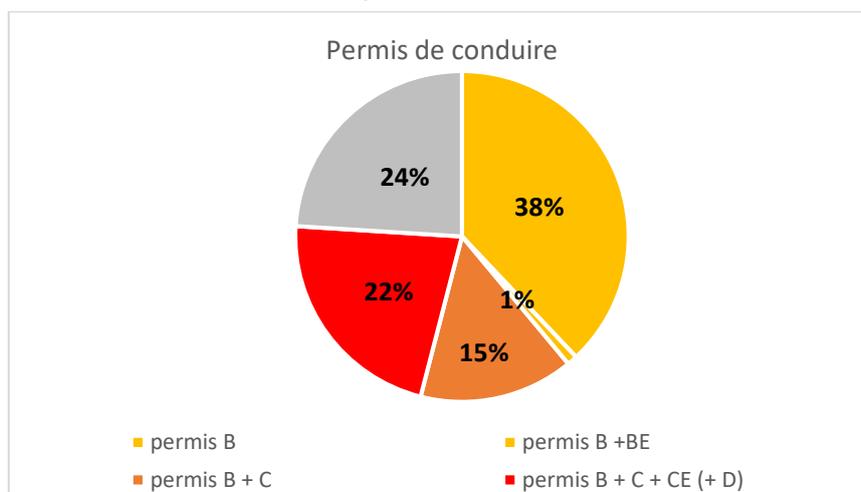
92% des employeurs attendent de l'expérience des candidats. Au minimum 3 ans dans 23% et 5 ans dans plus de 20% des cas.

La langue



Dans un tiers des offres, au minimum une connaissance de base du français est requise, toutefois, 42% des employeurs exigent un bon à excellent niveau et quelques offres spécifient une demande supplémentaire en néerlandais, en anglais ou en allemand.

Le permis de conduire et le véhicule personnel

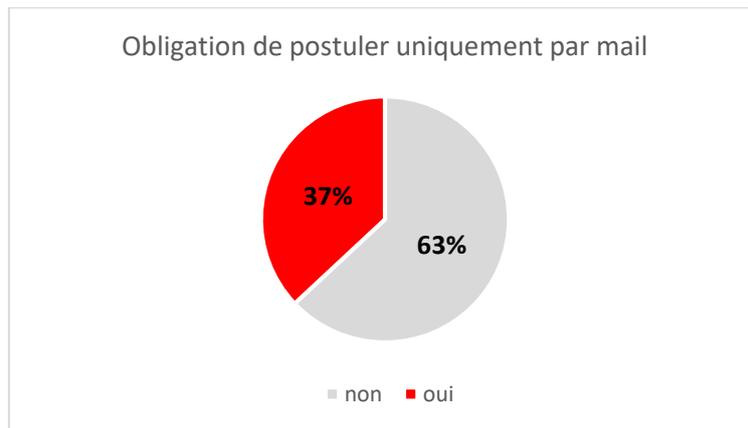


Plus de 3/4 des employeurs demandent au minimum le permis B. 37% d'entre eux réclament, complémentirement, le permis C, CE, voire le D. 7% des offres mentionnent l'intérêt de posséder un véhicule personnel.

A savoir que, pour conduire une grue à tour (au sol), il n'y a pas de permis de conduire requis, il suffit d'avoir le Certificat de compétences acquises en formation (CECAF). Pour les grues mobiles (sur camion), il est nécessaire de disposer du permis C pour pouvoir accéder à la formation de grutier.

Nous n'avons pas distingué les deux types de grue dans les offres, par défaut, nous considérerons donc que jusqu'au permis C, la demande n'est pas discriminante.

Postuler uniquement par mail.



37% des employeurs exigent des candidats de postuler par mail.

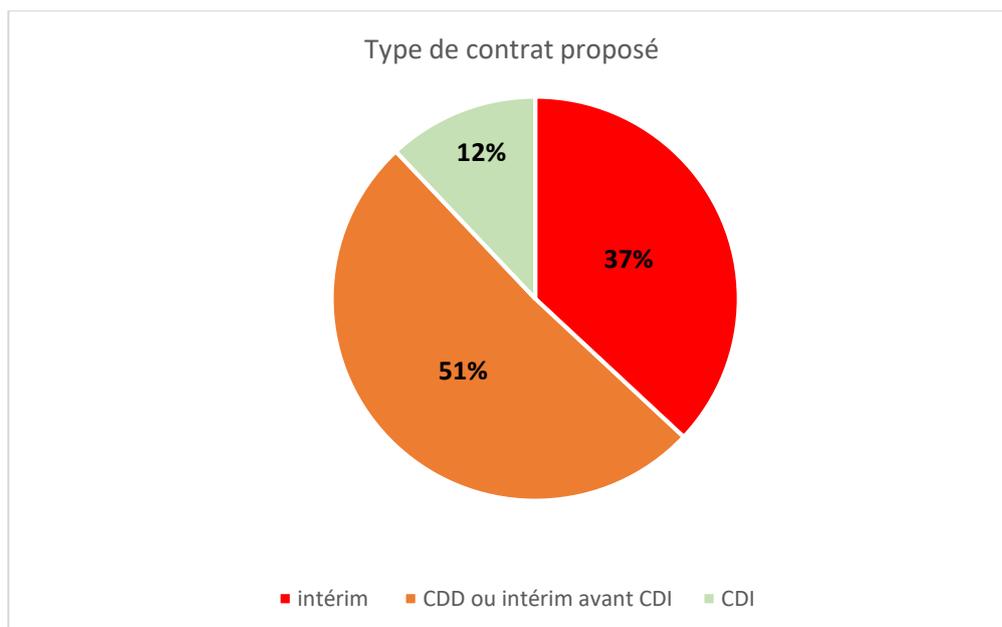
Synthèse des exigences des employeurs

Ne sont reprises dans ce tableau, que les exigences discriminantes et significatives, c'est-à-dire comprises dans au moins 20% des offres.

Diplôme	Titre complémentaire	Expérience	Langue (excellent niveau+langues)	Permis	Véhicule	Postuler par mail
20%	40%	92%	46%	22%	/	37%

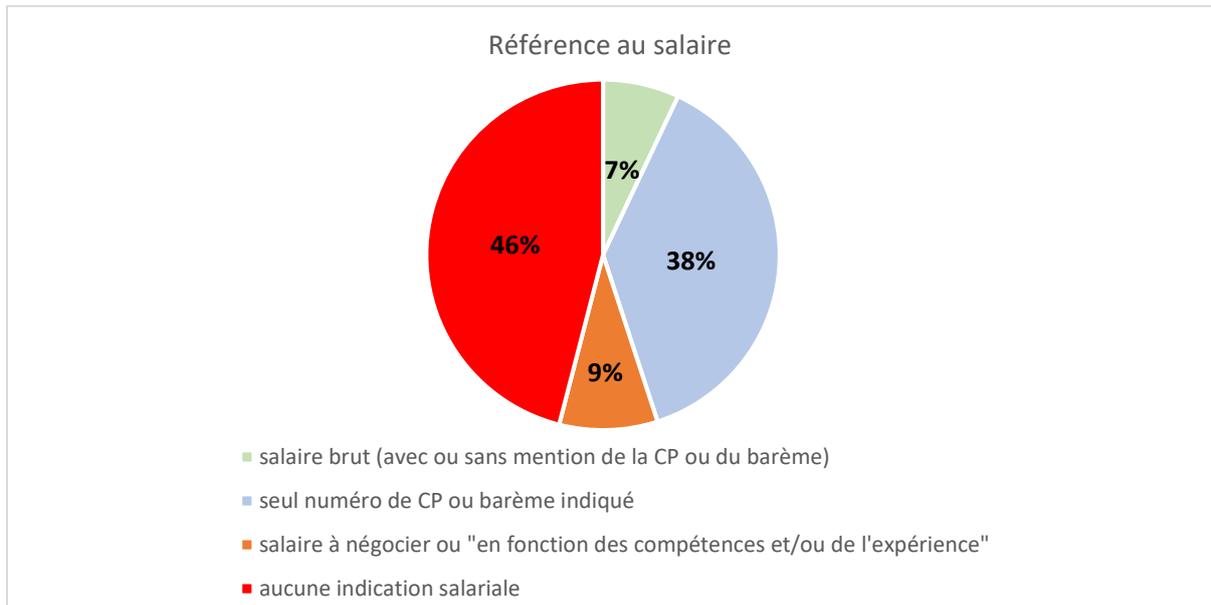
Ce qui est proposé aux candidat.e.s

Le type de contrat



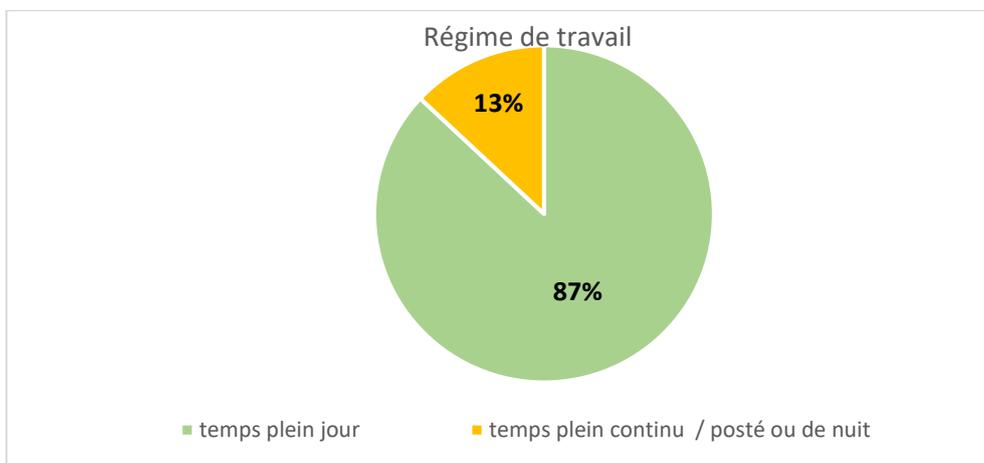
83% des emplois proposés le sont en intérim. Seulement 12% proposent un CDI.

Le salaire spécifié



Environ 7% des offres font état du salaire brut. Le numéro de commission paritaire ou le barème est toutefois mentionné à hauteur de 38%.

Le régime de travail



13% des offres environ concernent du travail à pauses ou de nuit. Nous ne pouvons donc pas considérer ce critère comme défavorable pour ce métier.

Mention d'un plan d'embauche

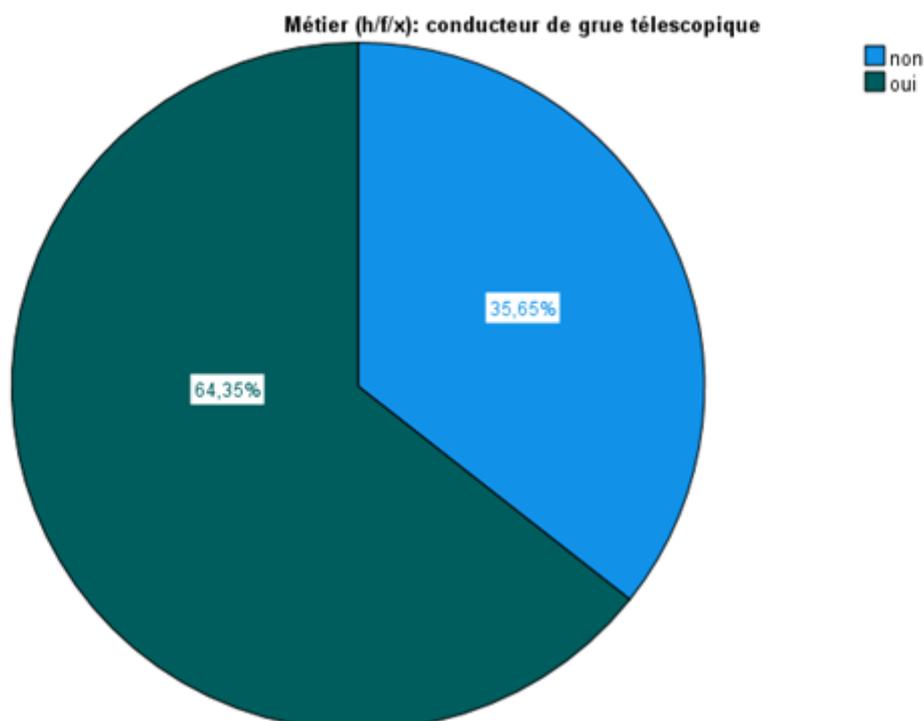
À peine 2% des employeurs mentionnent le recours à une aide à l'embauche.

Synthèse de ce qui est proposé par les employeurs

Type de contrat		Salaire	Régime	Plan
Intérim ou autre (remplacement, job étudiant...)	Intérim ou CDD avant CDI (période d'essai déguisée)	Aucune indication salariale (ni brut, ni CP, ni barème)	Régime de travail inférieur à un temps plein, variable, posté ou de nuit	Plan d'embauche
37%	51%	57%	/	/

Discordance entre l'intitulé et la description de l'offre :

Le titre et la description de l'offre correspondent-ils à la catégorie de métier recherchée?



Plus d'un tiers des offres ne correspondent pas stricto sensu au métier de conducteur de grue télescopique.

Nombre et classement des critères discriminants ou défavorables retrouvés dans les offres analysées

Classement du plus présent au moins présent	Critère discriminant ou défavorable	Proportion d'offres contenant le critère (sur le total des offres du métier)
1	Expérience	92%
2	Type de contrat : Intérim ou CDD avant CDI (période d'essai déguisée) + Intérim ou autre (remplacement, job étudiant...)	88%
3	Aucune indication salariale	57%
4	Langue (bon à excellent niveau de français+ langues)	46%
5	Titre complémentaire	40%
6	Postuler par mail	37%
7	Permis	22%
8	Diplôme	20%

Conclusions et commentaires pour les offres de conducteur.rice de grue télescopique

Il y a en moyenne un cumul de 4 critères discriminants ou défavorables (sur 8 relevés significativement au total des offres) dans chacune des offres : 3 relatifs aux exigences des employeurs, 1 relatifs aux conditions de travail.

Le critère relevé le plus significativement est la demande d'expérience. 92% des employeurs attendent de l'expérience des candidats. Au minimum 3 ans dans 23% et 5 ans dans plus de 20% des cas. Autant dire que les plus jeunes ont peu de chance de décrocher ce type d'emploi. En outre, difficile dans ce secteur de se forger de l'expérience étant donné la précarité des contrats proposés : de l'intérim (ou une période d'essai déguisée) dans 88% des offres !

En outre, bien que le permis de conduire soit réclamé à hauteur de 76%, les candidat.e.s ont peu de moyens de savoir si l'investissement sera rentable puisque 57% des offres ne mentionnent aucune indication en termes de salaire, Commission paritaire ou barème. En outre, plus de 3/4 des employeurs demandent au minimum le permis B. mais 37% d'entre eux réclament, complémentirement, le permis C, CE, voire le D !

Notons également, en ce qui concerne les exigences des employeurs, la mention d'un niveau de français allant de bon à excellent niveau (+ langues étrangères dans certains cas) dans une proportion de 46% des offres. Cette exigence nous semble discriminatoire car difficilement justifiable, surtout

lorsque l'on sait que le CEB et une formation professionnelle suffisent à pratiquer. La demande de titres complémentaires¹⁰ à hauteur de 40% des offres est, elle aussi, totalement injustifiée. Souvent, les employeurs requièrent au minimum un brevet, un certificat d'aptitude ou la VCA, qu'ils pourraient par ailleurs eux-mêmes prendre en charge avec la formation qui l'accompagne. Dans 20% des cas, les employeurs demandent en plus un niveau de formation supérieur à ce qui est requis pour la fonction.

Plus d'un tiers des offres ne correspondent pas stricto sensu au métier de conducteur de grue télescopique.

Nous pouvons conclure pour le poste de conducteur.rice de grue télescopique, que la tension est davantage due au cumul des exigences démesurées des employeurs (surtout en matière d'expérience)et des prérequis nécessaires en matière de permis, même si une proportion de 88% d'emplois précaires (Intérim en grande majorité) n'est pas pour favoriser l'attractivité de la fonction.

8- Electromécanicien.ne de maintenance industrielle (fonction en pénurie, 243 offres)

Le métier

Effectue l'entretien, le dépannage, la surveillance et l'installation d'équipements, de matériels industriels ou d'exploitation de conception pluri technologique, selon les règles de sécurité et la réglementation.

Activités du métier :

Activités de base

- Effectuer le montage et l'installation d'éléments ou de sous-ensembles d'équipements industriels ou d'exploitation selon les dossiers machines, les cahiers des charges, les documentations...
- Réaliser les réglages de mise au point de l'équipement industriel ou d'exploitation et contrôler son fonctionnement et le maintien de sa conformité
- Localiser la panne sur l'installation de production ou d'exploitation et déterminer les solutions techniques et les conditions de remise en état de l'équipement
- Identifier, réparer, remplacer les organes et les éléments des systèmes défectueux (engrenages, roulements à billes, distributeurs hydrauliques/pneumatiques, capteurs et sondes d'alimentation et dispositifs d protection des circuits électriques, ...)
- Modifier ou adapter les équipements selon les impératifs de production (cadences, nouveaux produits, ...) ou les évolutions réglementaires
- Présenter les spécificités techniques aux clients ou aux utilisateurs et les accompagner dans la

¹⁰ Voir liste en annexe

prise en main de l'équipement

- Renseigner les supports de suivi d'intervention et transmettre les informations au service concerné

Activités spécifiques

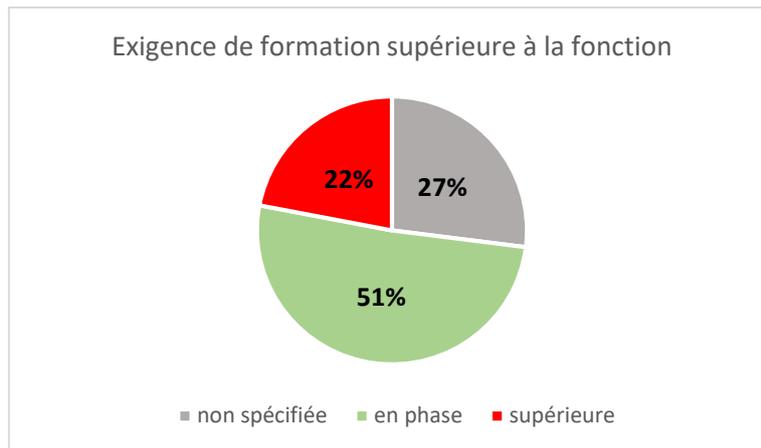
- Raccorder et utiliser un équipement de diagnostic de pannes sur des équipements industriels
- Organiser et programmer des opérations de maintenance préventive/corrective et en suivre la réalisation
- Déterminer l'implantation d'un équipement industriel ou d'exploitation sur un site
- Evaluer des coûts et délais de remise en état et établir un devis d'intervention
- Suivre et analyser les données de maintenance (coûts, aléas, inventaire des stocks de pièces détachées, ...) d'un atelier/d'un service et identifier les écarts
- Actualiser la documentation technique de machines ou installations (notices constructeurs, historiques des pannes, évolutions réglementaires, ...)
- Contrôler la conformité de réalisations de fournisseurs, sous-traitants, prestataires
- Coordonner l'activité d'une équipe

Ce qui est demandé aux candidat.e.s

Mention d'un niveau de formation exigé, supérieur à la fonction

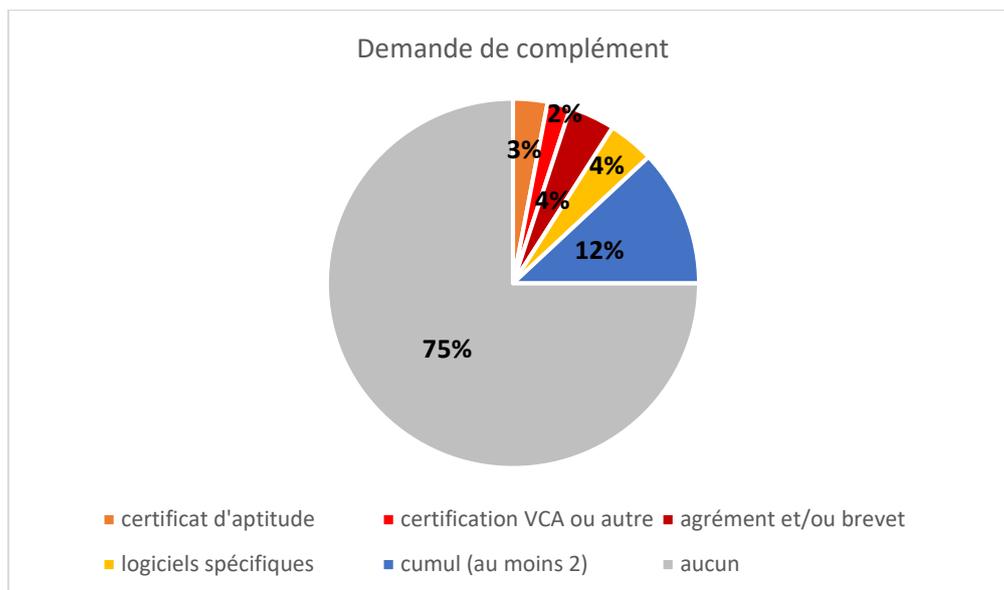
Voici les études et formations associées à ce métier

- Sections qualifiantes de l'enseignement secondaire
 - Enseignement secondaire de plein exercice
 - Enseignement secondaire en alternance - CEFA
- Enseignement de promotion sociale
 - Enseignement secondaire supérieur
 - Enseignement supérieur de type court
- Formations professionnelles
 - Apprentissage
 - Formation de base



Il s'agit principalement du CESS ou du certificat de qualification qui est demandé, mais également le niveau bachelier. « L'expérience équivalente » est très souvent mentionnée. Ici, 27% des employeurs ne mentionnent aucune exigence en termes de formation initiale.

Mention d'un titre, d'un document ou d'une compétence complémentaire

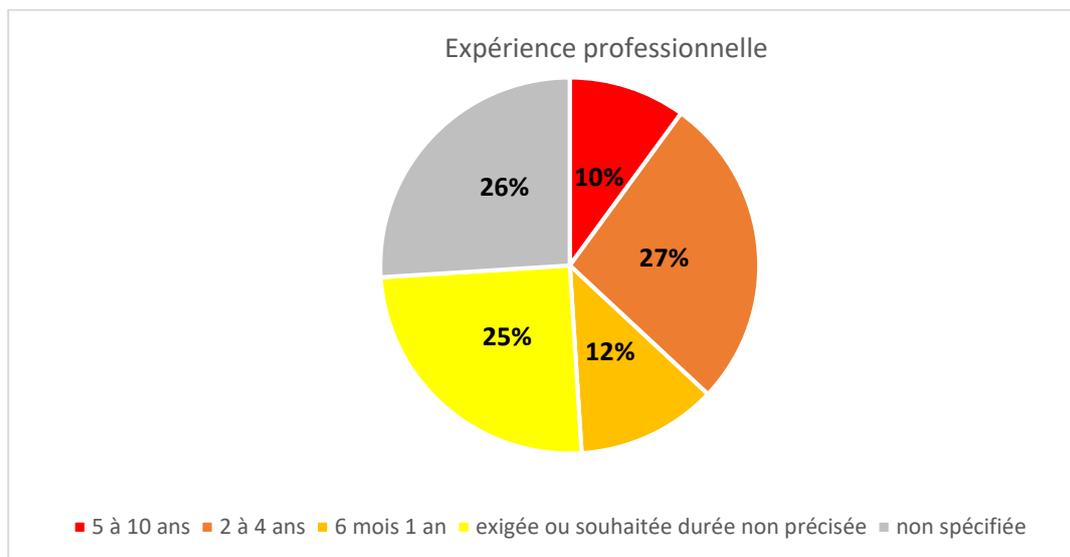


Dans les 3/4 des offres, il n'est fait aucune mention d'un complément requis. Toutefois, parmi le quart restant, il existe une large diversité de titres, certificats d'aptitudes, certifications VCA, agréments et brevets requis. L'utilisation de logiciels spécifiques est fréquemment demandée.

Liste des demandes spécifiques repérées dans les offres :

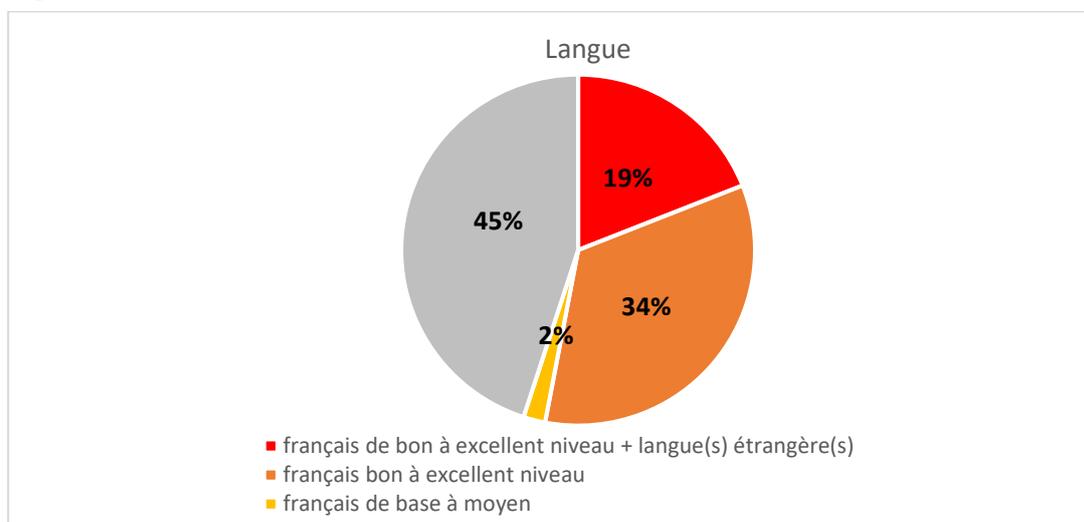
AUTOCAD : Logiciel de conception assistée par ordinateur dans la construction
INVENTOR : Logiciel de conception et modélisation 3D
CAP : Certificat d'aptitude professionnelle
Cariste : Brevet conducteur engins à fourches
VCA : Diplôme de sécurité de base
Travail en hauteur : brevet de sécurité de base travail en hauteur
BA4 ou BA5 : Habilitation à travailler en toute sécurité sur des installations électriques ou à proximité
SAP : Logiciel de gestion intégré
Soudeur TIG : brevet de soudeur spécialisé
DAO : Formation en dessin assisté par ordinateur
GMAO : Logiciel de gestion de maintenance assistée par ordinateur
Contrôle non destructif : Formation sur un ensemble de méthodes qui permettent de caractériser l'état l'intégrité de structures ou de matériaux
RCCM/ 10CFR50 : Règles de conception et de construction des matériels mécaniques en milieu nucléaire
ASME XI et ASME III : Normes d'évaluations des défauts des composants des centrales nucléaires
HACCP: Méthode qui assure l'hygiène des aliments travaillés et la sécurité alimentaire du consommateur
Siemens S7 : systèmes d'automatisation, développés par Siemens
Pontier : Brevet de pontier - élingueur
RGIE : Règlement général sur les installations électriques
EPLAN ELECTRIC : logiciel prend en charge différentes méthodes d'ingénierie
Chauffagiste agréé : chaudière type L (combustible liquide), type G1 (combustibles gazeux), type G2 (combustibles gazeux)
Technicien frigoriste
HVAC : Ensemble des techniques regroupant le chauffage, la ventilation et la climatisation.
ATEX : Brevet gestion des risques dans des environnements présentant des risques d'explosion
ISO : Normes de certifications

L'expérience professionnelle



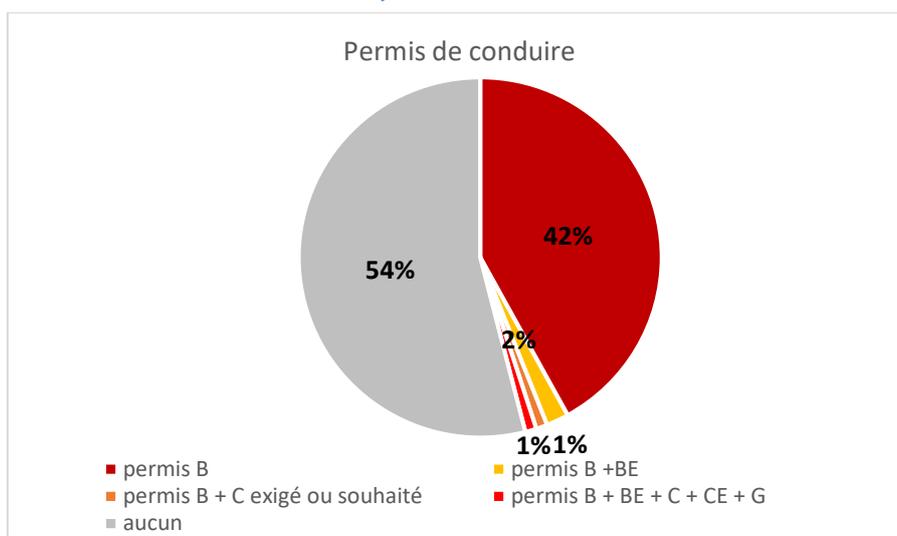
Dans 74% des offres, les employeurs demandent de l'expérience. Le plus souvent 2 à 4 ans minimum exigés. Mais les demandes peuvent aller jusqu'à 10 ans d'expérience.

La langue



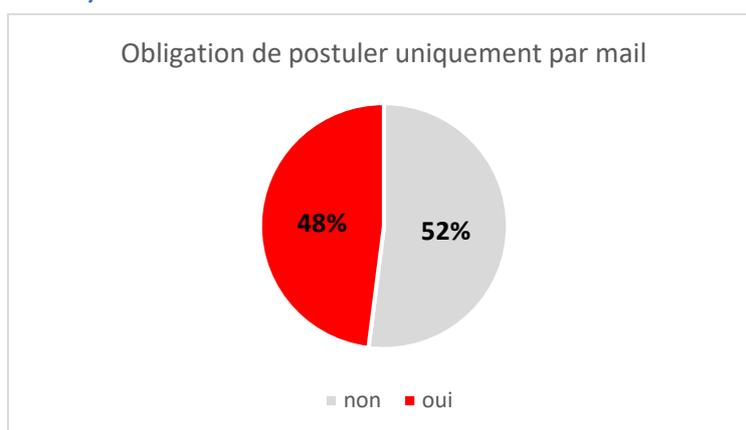
Lorsque la langue est mentionnée, il est majoritairement fait référence à un bon à très bon niveau de français. Par contre, pour ce métier, il y a des exigences accrues en termes de langues étrangères, principalement l'anglais (environ 17% des offres), mais également, dans une moindre mesure, le néerlandais ou l'allemand.

Le permis de conduire et le véhicule personnel



Dans 46% des cas, le permis B au moins est demandé. Seulement 8% des offres mentionnent la nécessité de disposer d'un véhicule personnel.

Postuler uniquement par mail.



L'obligation de postuler par mail concerne près de la moitié des offres.

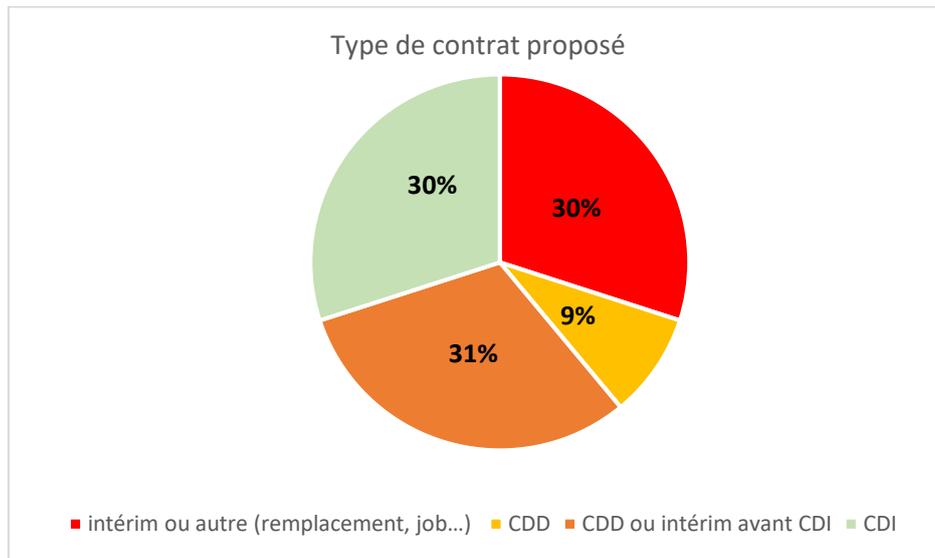
Synthèse des exigences des employeurs

Ne sont reprises dans ce tableau, que les exigences discriminantes et significatives, c'est-à-dire comprises dans au moins 20% des offres.

Diplôme	Titre complémentaire	Expérience	Langue (excellent niveau+langues)	Permis	Véhicule	Postuler par mail
22%	25%	74%	53%	46%	/	48%

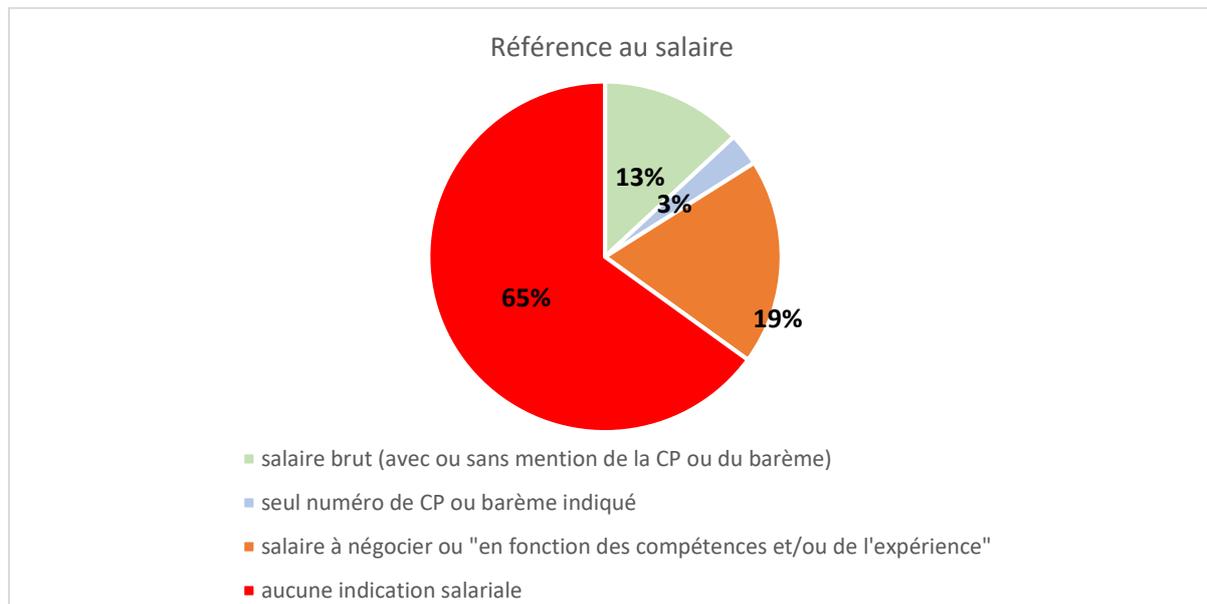
Ce qui est proposé aux candidats

Le type de contrat



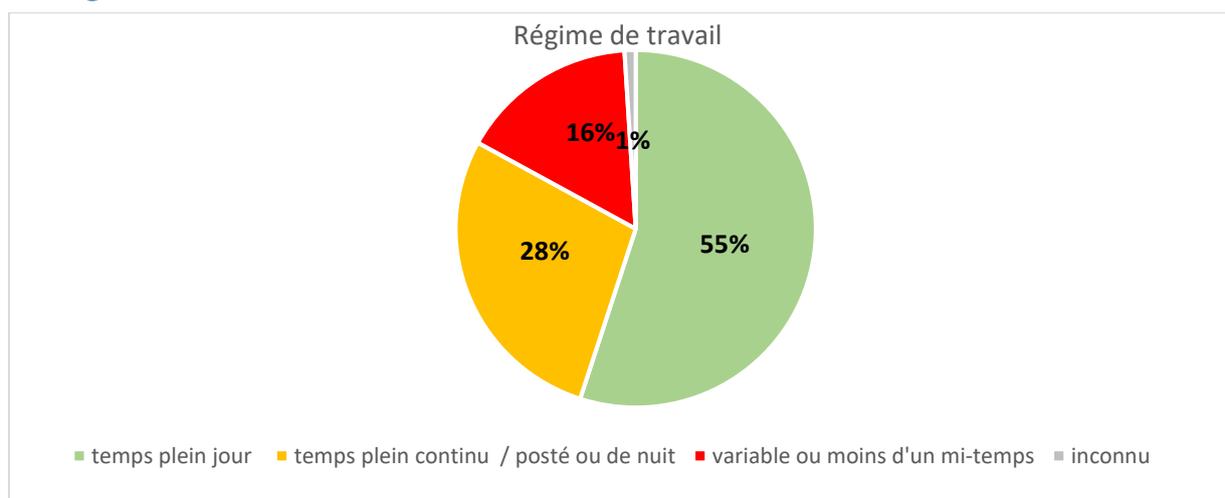
53% des offres concernent de l'intérim (avant CDI ou non) contre 30.45% de CDI.

Le salaire spécifié



Dans 65% des cas, le candidat ne saura pas pour quel salaire, CP ou barème postuler. Il aura une vue sur son salaire brut dans seulement 13% des cas. Dans près de 20% des cas, il devra négocier son salaire « en fonction de ses compétences ou de son expérience ».

Le régime de travail



Les temps pleins de jour concernent un peu plus de la moitié du total des offres. Pour le reste, beaucoup de travail posté (1/4 des offres) et 14% d'horaires variables.

Mention d'un plan d'embauche

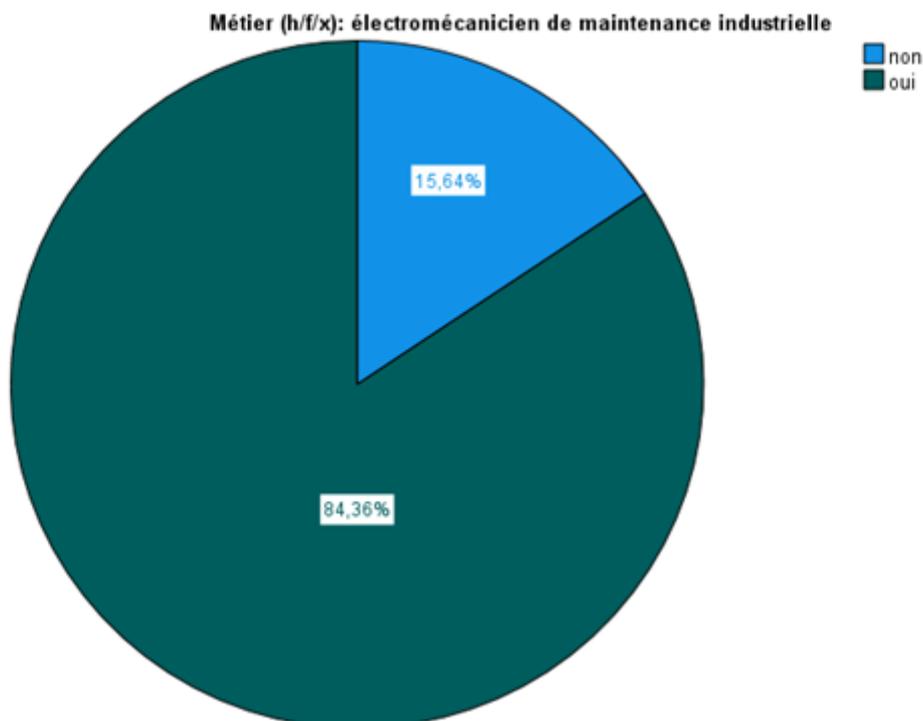
A peine 1% des offres font référence à la nécessité d'une aide à l'embauche.

Synthèse de ce qui est proposé par les employeurs

Type de contrat		Salaire	Régime	Plan
Intérim ou autre (remplacement, job étudiant...)	Intérim ou CDD avant CDI (période d'essai déguisée)	Aucune indication salariale (ni brut, ni CP, ni barème)	Régime de travail inférieur à un temps plein, variable, posté ou de nuit	Plan d'embauche
30%	31%	84%	44%	/

Autres commentaires pertinents :

Le titre et la description de l'offre correspondent-ils à la catégorie de métier recherchée?



Dans près de 16% des cas, près d'une offre sur 5, la description du poste ou les exigences ne correspondent pas au métier d'électromécanicien de maintenance industrielle. Ceci peut particulièrement être mis en lien avec les exigences spécifiques décrites au point « Titres complémentaires ».

Nombre et classement des critères discriminants ou défavorables retrouvés dans les offres analysées

Classement du plus présent au moins présent	Critère discriminant ou défavorable	Proportion d'offres contenant le critère (sur le total des offres du métier)
1	Aucune indication salariale (ni brut, ni CP, ni barème)	84%
2	Expérience	74%
3	Type de contrat : Intérim ou CDD avant CDI (période d'essai déguisée) + Intérim ou autre (remplacement, job étudiant...)	61%
4	Langue	53%

5	Postuler par mail	48%
6	Permis	46%
7	Régime de travail inférieur à un mi-temps, variable, posté ou de nuit	44%
8	Titre complémentaire	25%
9	Diplôme	22%

Conclusions et commentaires pour les offres d'électromécanicien.ne de maintenance industrielle

Il y a en moyenne un cumul de 5 critères discriminants ou défavorables (sur 9 relevés significativement au total des offres) dans chacune des offres : 3 relatifs aux exigences des employeurs, 2 relatifs aux conditions de travail.

Le critère relevé le plus significativement est l'absence d'indication sur le salaire. 84% des offres ne mentionnent ni le salaire brut, ni la CP, ni le barème. Pour poursuivre dans les conditions de travail, 61% des emplois proposés sont des plus précaires puisqu'en intérim dans 53% des cas. En outre, en ce qui concerne le régime de travail, 44% des emplois proposent un horaire variable ou de moins d'un mi-temps, continu, posté ou de nuit. Les conditions sont donc non seulement difficiles mais lorsque le salaire est inconnu, ce type d'emploi est encore moins attrayant.

Concernant les exigences des employeurs, il s'agit tout d'abord de l'expérience : le plus souvent 2 à 4 ans minimum exigés, mais les demandes peuvent aller jusqu'à 10 ans d'expérience. De nouveau, ce sont les plus jeunes qui ont le moins de chance de décrocher ce type d'emploi. Viennent ensuite l'obligation de postuler par mail (48%) et l'exigence du permis B (46%), ce qui constitue une discrimination et un frein au fait de postuler pour au moins une offre sur deux.

Dans une moindre mesure, le fait de réclamer un titre complémentaire (une large diversité de titres, certificats d'aptitudes, certifications VCA, agréments et brevets, l'utilisation de logiciels spécifiques) ou un niveau de formation supérieur aux minima requis, place encore les exigences des employeurs au-delà des normes du métier, ce qui constitue des facteurs discriminants.

Nous pouvons conclure pour le poste d'électromécanicien.ne de maintenance industrielle, que la pénurie est, pratiquement pour parts égales, due au cumul des conditions de travail défavorables et des exigences démesurées et discriminantes des employeurs. Ceci est par ailleurs corroboré par le fait que, dans près d'une offre sur 5, la description du poste ou les exigences ne correspondent pas au métier d'électromécanicien.ne de maintenance industrielle.

9- Infirmier.ère en soins généraux (fonction en pénurie, 354 offres)

Le métier

Dispense, de manière autonome, sur prescription médicale et/ou en collaboration avec le médecin, des soins infirmiers et psychosociaux aux patients en vue du maintien, de l'amélioration ou du rétablissement de leur santé, leur bien-être et leur autonomie.

Activités du métier :

Activités de base

- Accueillir la personne
- Accomplir les préparatifs nécessaires aux soins
- Effectuer des actes techniques (ex : donner des injections, placer des perfusions, placer des pansements...)
- Surveiller l'état de santé du patient
- Exécuter des tâches de soin et de confort (ex : soins d'hygiène, aider à l'alimentation...)
- Informer et soutenir les patients et la famille sur le plan psychosocial
- Participer à la continuité et à la qualité des soins (ex : informer le médecin sur l'état de santé du patient, participer à des réunions...)
- Effectuer des tâches administratives courantes

Activités spécifiques

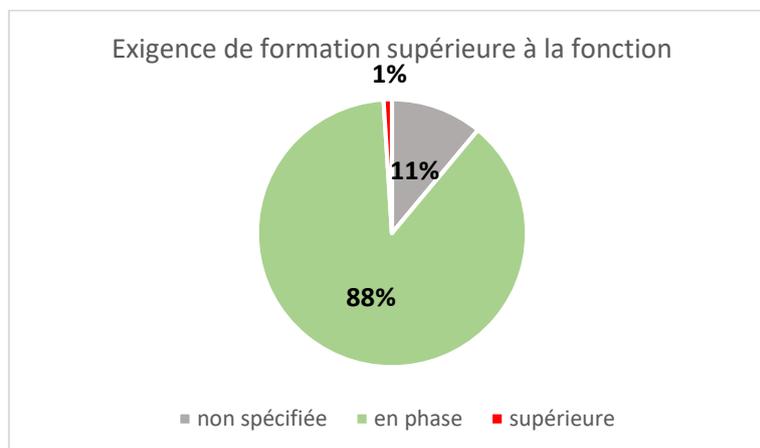
- Assister le médecin lors d'interventions
- Administrer les premiers soins
- Accompagner une personne en soins palliatifs ainsi que son entourage
- Aider à l'exécution de tâches ménagères (ex : préparer et distribuer les repas, faire les lits...)
- Effectuer la stérilisation du matériel médical
- Dispenser des soins infirmiers esthétiques
- Organiser et/ou animer des occupations récréatives et créatives
- Participer à des actions de sensibilisation et de prévention
- Participer à des actions de dépistage
- Participer à la mise en place de psychothérapies individuelles ou collectives

Ce qui est demandé aux candidat.e.s

Mention d'un niveau de formation exigé, supérieur à la fonction

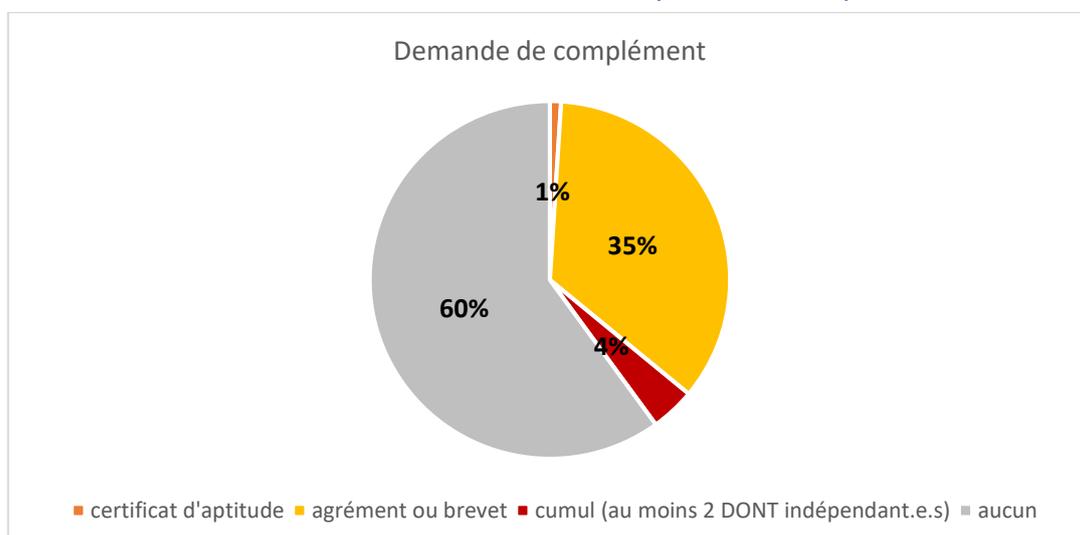
Voici les études et formations associées à ce métier

- Sections qualifiantes de l'enseignement secondaire
 - Enseignement secondaire de plein exercice
- Enseignement de promotion sociale
 - Enseignement secondaire supérieur
 - Enseignement supérieur de type court
- Enseignement supérieur de plein exercice hors université
 - Type court (un seul cycle professionnalisant)



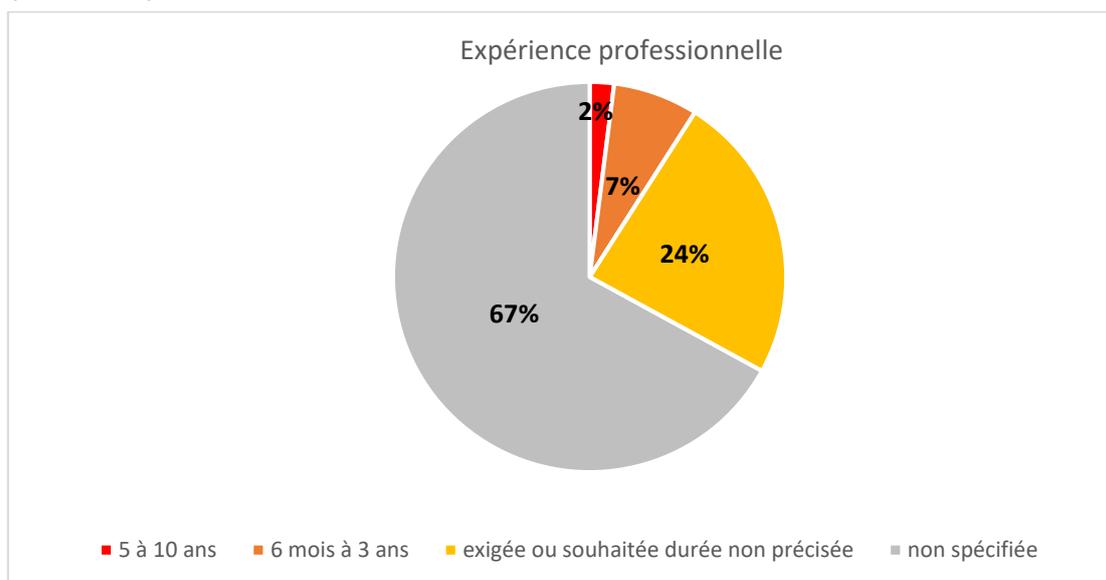
Dans 88% des cas, le niveau de formation/diplôme exigé dans les offres est bien en phase avec le niveau requis pour la fonction.

Mention d'un titre, d'un document ou d'une compétence complémentaire



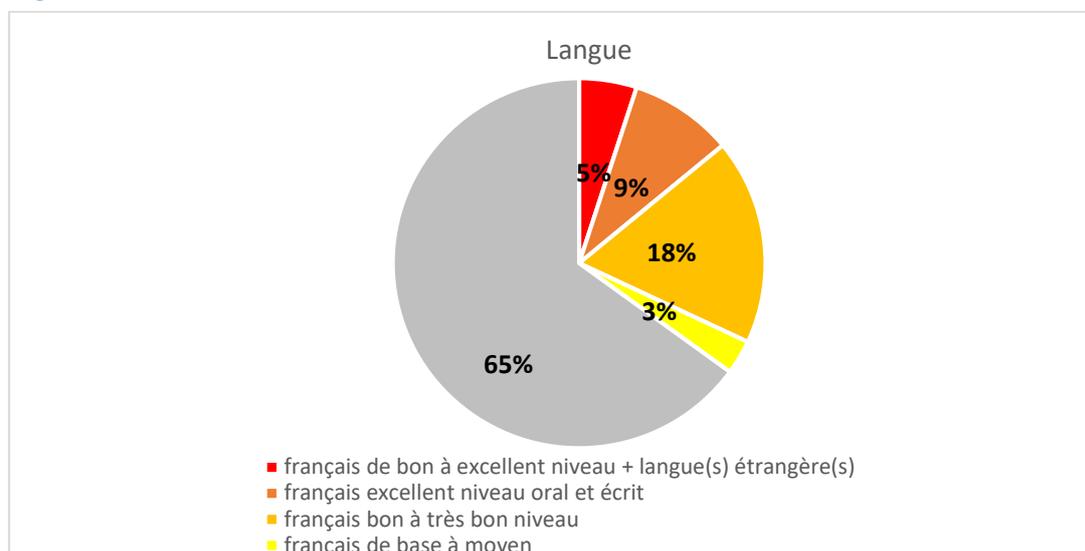
Dans 1% des cas, l'offre stipule qu'elle recherche une personne disposant du titre d'indépendant. Dans 39% des cas, au moins un brevet, un agrément ou un autre certificat d'aptitude est exigé. Toutefois, bien que certains compléments soient particuliers (par exemple formation en management et/ou diplôme de cadre de santé), la majorité des demandes, comme l'agrément ou le VISA, sont essentielles pour que l'infirmier.ère puisse exercer. Nous ne pouvons donc pas considérer ces exigences comme discriminantes.

L'expérience professionnelle



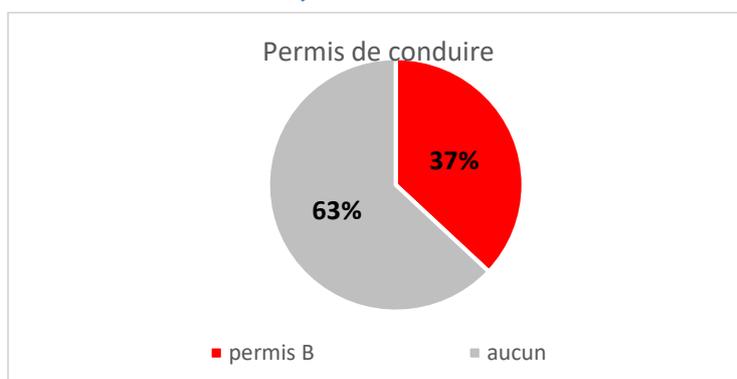
Dans 67% des offres, l'expérience n'est pas demandée. Toutefois, quand elle l'est, certains employeurs demandent jusqu'à 10 ans d'expérience.

La langue



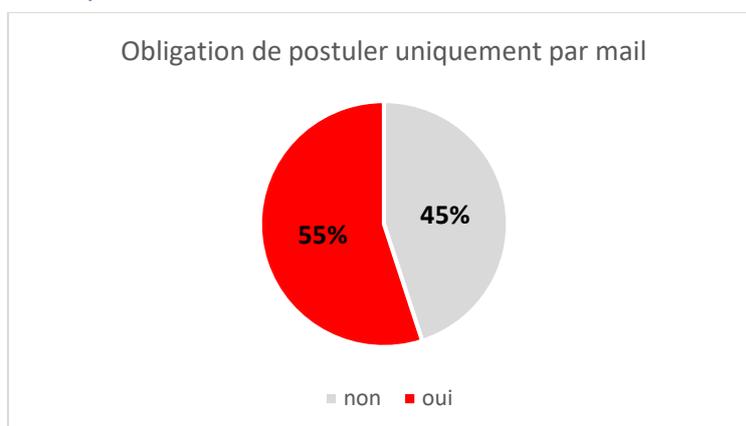
Pour 65%, il n'y a rien de spécifié. Le français, de bon à excellent niveau reste au top des exigences. D'autres langues sont très marginalement demandées. Etant donné les activités liées au métier et les la dimension sociale importante, nous ne pouvons pas considérer ce niveau d'exigence de français comme discriminant.

Le permis de conduire et le véhicule personnel



Dans 37% des cas, le permis B est sollicité. Le véhicule personnel est exigé dans 10% des cas.

Postuler uniquement par mail.



55% des offres ne mentionnent que le mail pour postuler. Toutefois, ce critère est moins facilement admissible comme étant discriminant, étant donné le niveau de formation des infirmier.ère.s et leur habitude de travailler sur un ordinateur.

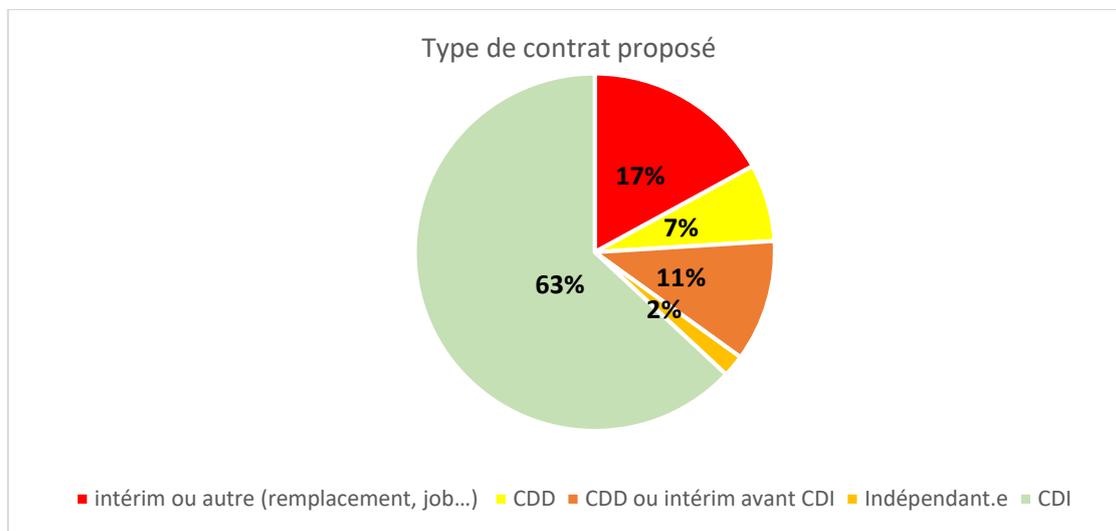
Synthèse des exigences des employeurs

Ne sont reprises dans ce tableau, que les exigences discriminantes et significatives, c'est-à-dire comprises dans au moins 20% des offres.

Diplôme	Titre complémentaire	Expérience	Langue (excellent niveau+langues)	Permis	Véhicule	Postuler par mail
/	/	33%	/	37%	/	/

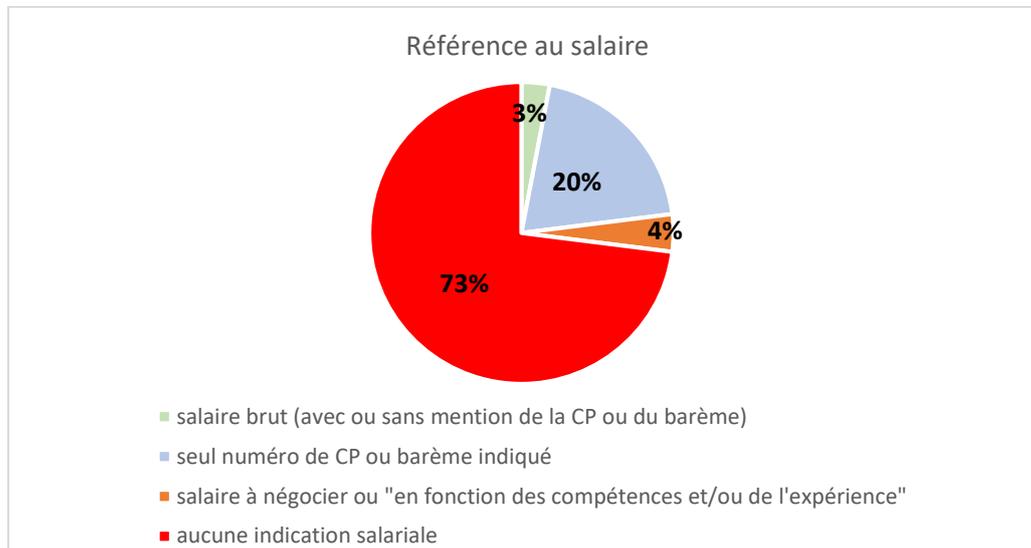
Ce qui est proposé aux candidat.e.s

Le type de contrat



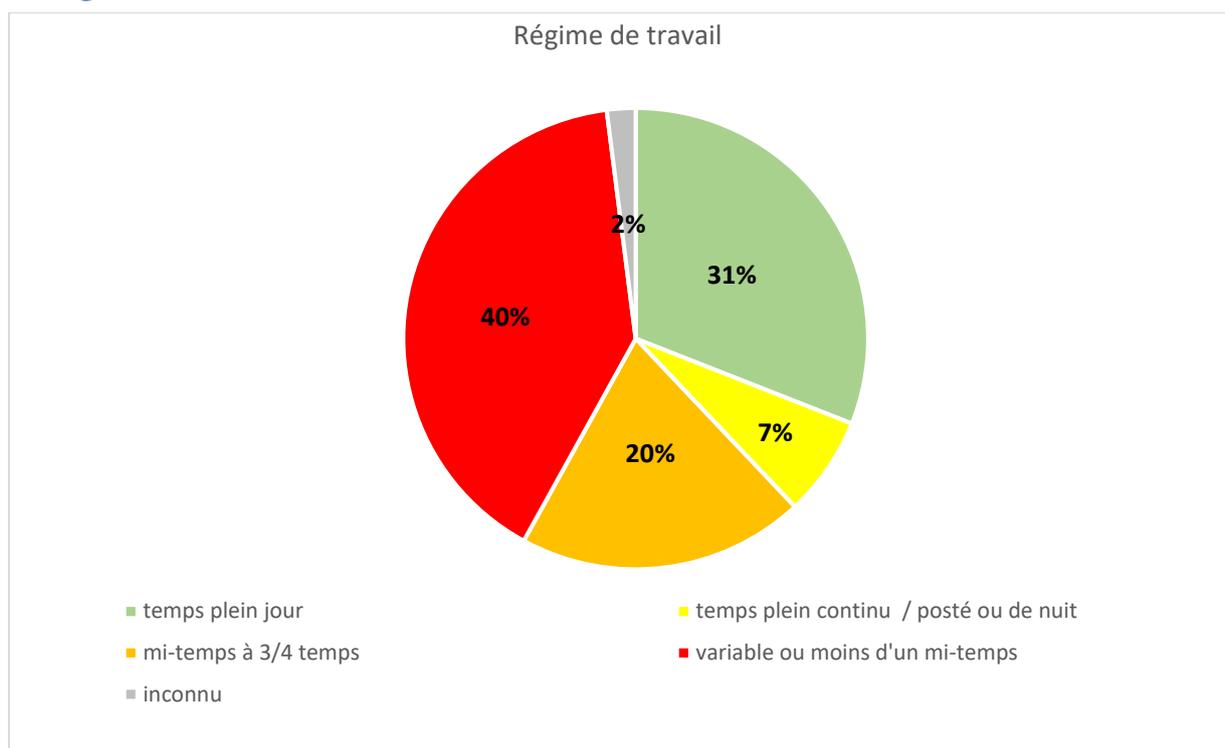
Les CDI sont majoritairement proposés (63%), toutefois l'intérim et autres contrats de remplacement le sont à hauteur de 17%. 2.26% concernent des offres pour travailler en tant qu'indépendant.

Le salaire spécifié



3% des offres mentionnent explicitement le salaire brut proposé. 20% supplémentaires indiquent la CP ou le barème.

Le régime de travail



Dans seulement 31% des offres, il s'agit d'un temps plein de jour (dont 1% à 4/5^{ème} temps); dans 38% l'horaire est variable et, pour le reste, essentiellement à pauses ou à temps partiel dans près d'un quart des cas.

Mention d'un plan d'embauche

La demande d'une aide à l'emploi est pratiquement inexistante (0,28%) et ne concerne pour les quelques cas que de l'APE.

Synthèse de ce qui est proposé par les employeurs

Type de contrat		Salaire	Régime	Plan
Intérim ou autre (remplacement, job étudiant...)	Intérim ou CDD avant CDI (période d'essai déguisée)	Aucune indication salariale (ni brut, ni CP, ni barème)	Régime de travail inférieur à un temps plein, variable, posté ou de nuit	Plan d'embauche
19%	11%	77%	67%	/

Nombre et classement des critères discriminants ou défavorables retrouvés dans les offres analysées

Classement du plus présent au moins présent	Critère discriminant ou défavorable	Proportion d'offres contenant le critère (sur le total des offres du métier)
1	Aucune indication salariale (ni brut, ni CP, ni barème)	77%
2	Régime de travail inférieur à un temps plein, variable, posté ou de nuit	67%
3	Permis	37%
4	Expérience	33%
5	Type de contrat : intérim ou CDD avant CDI (période d'essai déguisée) + intérim ou autre (remplacement, job étudiant...)	30%

Conclusions et commentaires pour les offres infirmier.ère en soins généraux

Il y a en moyenne un cumul de 3 critères discriminants ou défavorables (sur 5 relevés significativement au total des offres) dans chacune des offres : 1 relatif aux exigences des employeurs, 2 relatifs aux conditions de travail.

Au top des critères problématiques, l'absence d'indication sur la rémunération et le régime de travail, majoritairement constitué de temps partiel avec, dans une large proportion, moins d'un mi-temps ou un horaire variable. En 5^{ème} position et avec un score de 30% des offres, le type de contrat, principalement en intérim, complète le trio des conditions de travail défavorables.

En ce qui concerne les exigences des employeurs, l'obligation de postuler par mail arrive en tête, mais ce critère est moins facilement admissible comme étant discriminant, étant donné le niveau de formation des infirmier.ère.s et leur habitude de travailler sur un ordinateur. Le titre complémentaire par contre est demandé dans 40% des cas, mais il s'agit davantage d'exigences légales qui permettent d'exercer ou de pratiquer dans certains services en particulier. Le permis est une exigence qui peut être discriminante, sauf pour ceux et celles qui travaillent dans un service à domicile de type CSD ou Croix Jaune et Blanche, qui par ailleurs mettent à disposition un véhicule de service. Étant donné le matériel à transporter, les mesures d'hygiène à respecter et l'urgence de certaines situations, il est difficile d'utiliser un autre moyen de transport que le véhicule individuel. Enfin, l'expérience, demandée à hauteur de 33% des offres est toujours discriminatoire. Elle est incompréhensible lorsque certains employeurs exigent de 5 à 10 ans d'ancienneté.

Nous pouvons conclure pour le poste d'infirmier.ère en soins généraux, que la pénurie est davantage due au cumul des conditions de travail défavorables. En outre, notre étude ne relève pas les éléments relatifs à la pénibilité de l'emploi, mais il est évident que cette pénibilité, accentuée ces dernières années par les coupes budgétaires dans les soins de santé et la crise du COVID 19, rendent la fonction de moins en moins attrayante.

10- Maçon.ne (fonction en pénurie, 374 offres)

Le métier

Met en œuvre des briques, des pierres, des blocs au moyen d'un produit liant (mortier, colle...) pour la construction de murs intérieurs, extérieurs ou de fondations, place des éléments préfabriqués (linteaux, hourdis, poutrelles d'acier...). Intervient également la rénovation et la restauration des bâtiments.

Activités du métier :

Activités de base

- Installer et approvisionner son poste de travail
- Poser des profils et reporter le niveau de référence
- Préparer les liants (mortiers de pose, colles, mortiers de jointoiement...) mécaniquement ou manuellement
- Découper sur mesure des éléments de construction
- Maçonner ou coller différents matériaux (briques, blocs, moellons) suivant les appareillages donnés et les règles de la bonne pratique (équerrage, horizontalité, verticalité et planéité)
- Réaliser des travaux d'isolation (murs, dalles de sol, planchers)
- Réaliser l'étanchéité des ouvrages en maçonnerie enterrés et en élévation
- Réaliser des travaux de (re)jointoiement
- Poser des éléments préfabriqués (linteaux, planchers, poutres, poutrelles...)
- Exécuter des conduits et des gaines (en maçonnerie ou éléments préfabriqués)
- Nettoyer et ranger son poste de travail
- Assurer la maintenance de premier niveau des outils et du matériel

Activités spécifiques

- Lire un plan, un dessin d'exécution ou des feuilles de travaux
- Implanter les ouvrages et tracer les niveaux
- Implanter le chantier
- Réaliser des maçonneries cintrées ou voûtées.

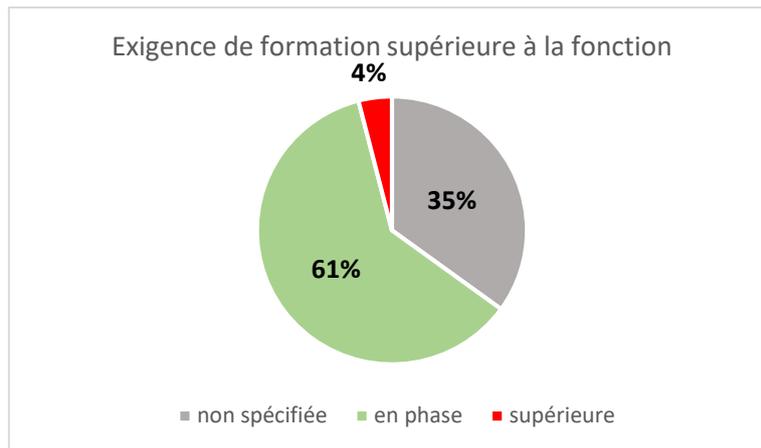
- Réaliser des égouttages et des réseaux d'évacuation.
- Monter et contrôler les étaçons
- Ragréer des maçonneries
- Démolir en vue de transformation
- Effectuer des enduits d'étanchéité (cimentage)
- Coffrer et décoffrer des ouvrages simples
- Ferrailer des ouvrages simples
- Bétonner des ouvrages simples
- Aménager les abords extérieurs et les entrées en matériaux divers (carreaux, dalles, pavés...)
- Protéger le travail, les matériaux à mettre en œuvre et le matériel en fonction des prescriptions et circonstances
- Trier et évacuer les déchets et résidus

Ce qui est demandé aux candidat.e.s

Mention d'un niveau de formation exigé, supérieur à la fonction

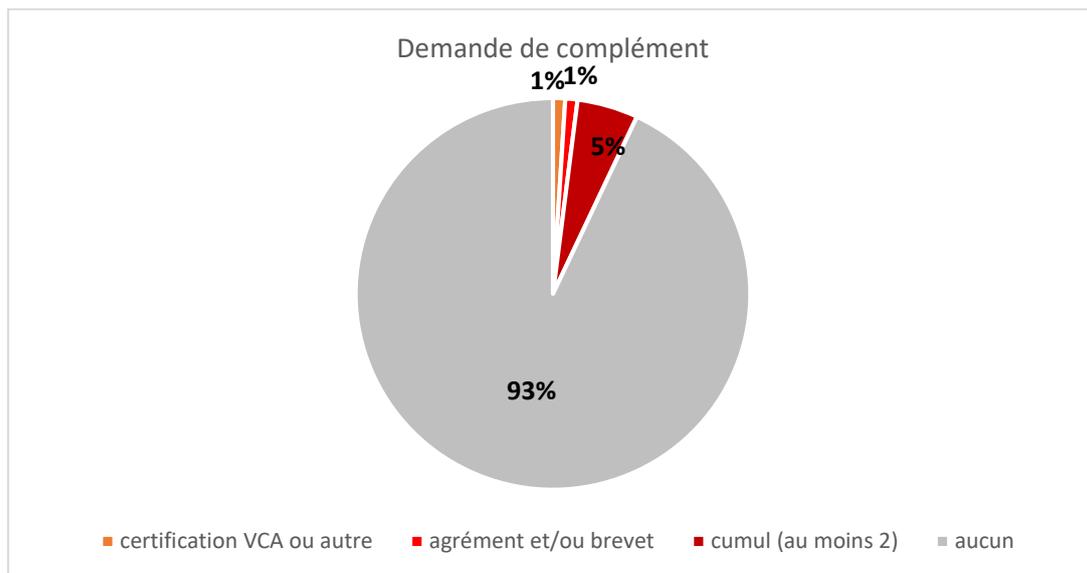
Voici les études et formations associées à ce métier

- Sections qualifiantes de l'enseignement secondaire
 - Enseignement secondaire de plein exercice
 - Enseignement secondaire en alternance - CEFA
- Enseignement de promotion sociale
 - Enseignement secondaire inférieur
 - Enseignement secondaire supérieur
 - Formation de base
- Formations professionnelles
 - Apprentissage



61% des offres mentionnent un niveau d'exigence, en termes de formation initiale, équivalent au maximum au CESS, mais il est essentiellement question du niveau primaire (CEB), pour 46% des cas. 35% ne mentionnent rien.

Mention d'un titre, d'un document ou d'une compétence complémentaire

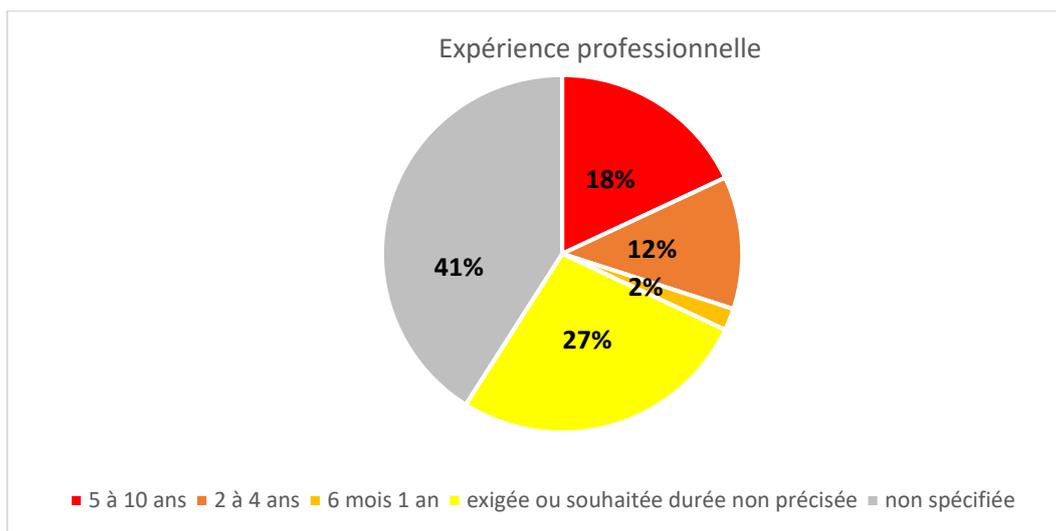


Il y a peu d'exigences complémentaires, la plus fréquente est la certification VCA. Toutefois, les demandes n'ont parfois rien à voir avec le métier de maçon.

Liste des demandes complémentaires relevées dans les offres :

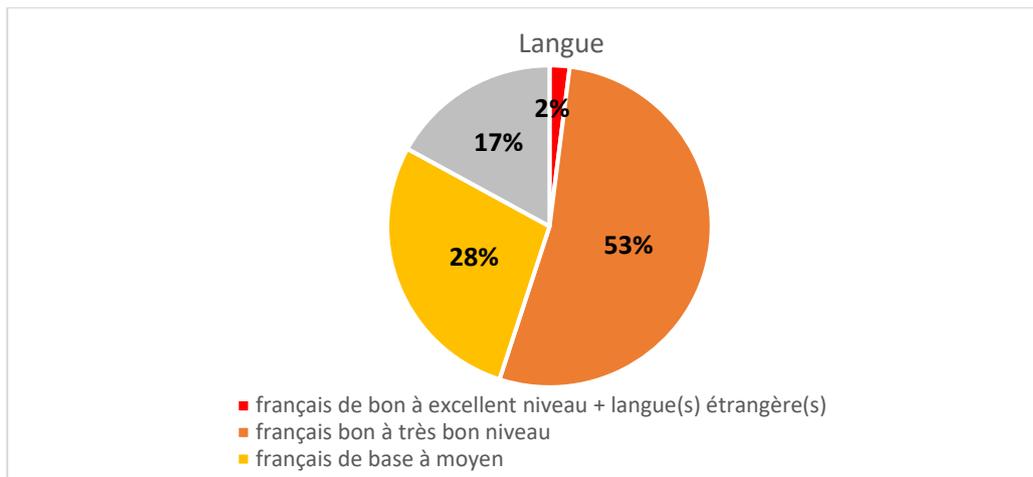
VCA : Diplôme de sécurité de base
CAP : Certificat d'aptitude professionnelle
Cariste : Brevet conducteur engins à fourches
Grutier : Brevet d'aptitude engins de chantier

L'expérience professionnelle



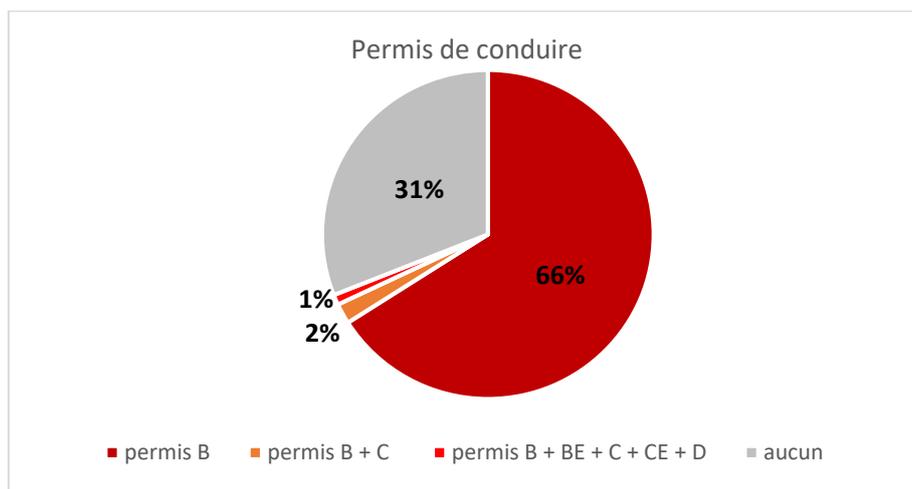
59% des employeurs demandent de l'expérience, de 5 à 10 ans dans 18% des cas.

La langue



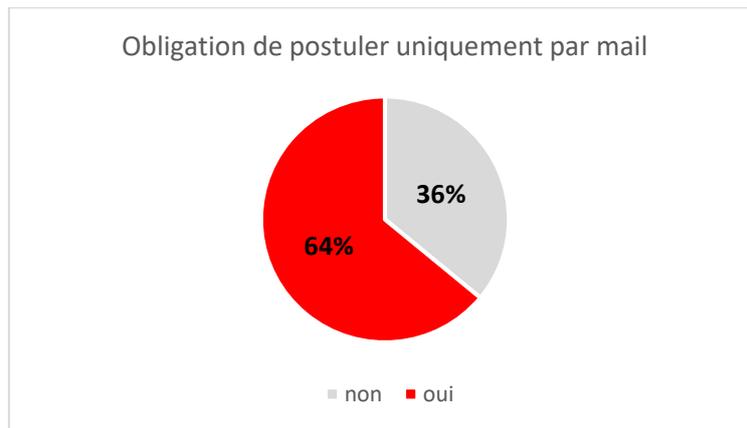
Le français, de bon à très bon niveau, est principalement demandé. Pratiquement pas d'autre langue.

Le permis de conduire et le véhicule personnel



Dans 66% des cas, le permis B est au minimum souhaité. Dans près de 3% des offres, il doit être assorti d'un autre permis, BE, C, CE ou D. Dans 95% des cas, il n'est pas fait mention de l'utilité d'un véhicule personnel.

Postuler uniquement par mail.



Dans 64% des cas, les candidats n'ont pas d'autre choix que de postuler par mail.

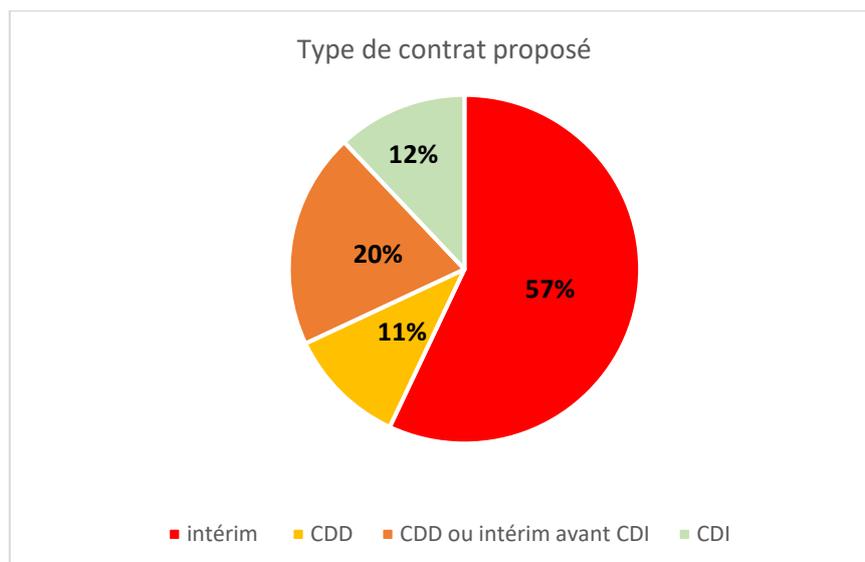
Synthèse des exigences des employeurs

Ne sont reprises dans ce tableau, que les exigences discriminantes et significatives, c'est-à-dire comprises dans au moins 20% des offres.

Diplôme	Titre complémentaire	Expérience	Langue (bon à excellent niveau+langues)	Permis	Véhicule	Postuler par mail
/	/	59%	55%	69%	/	64%

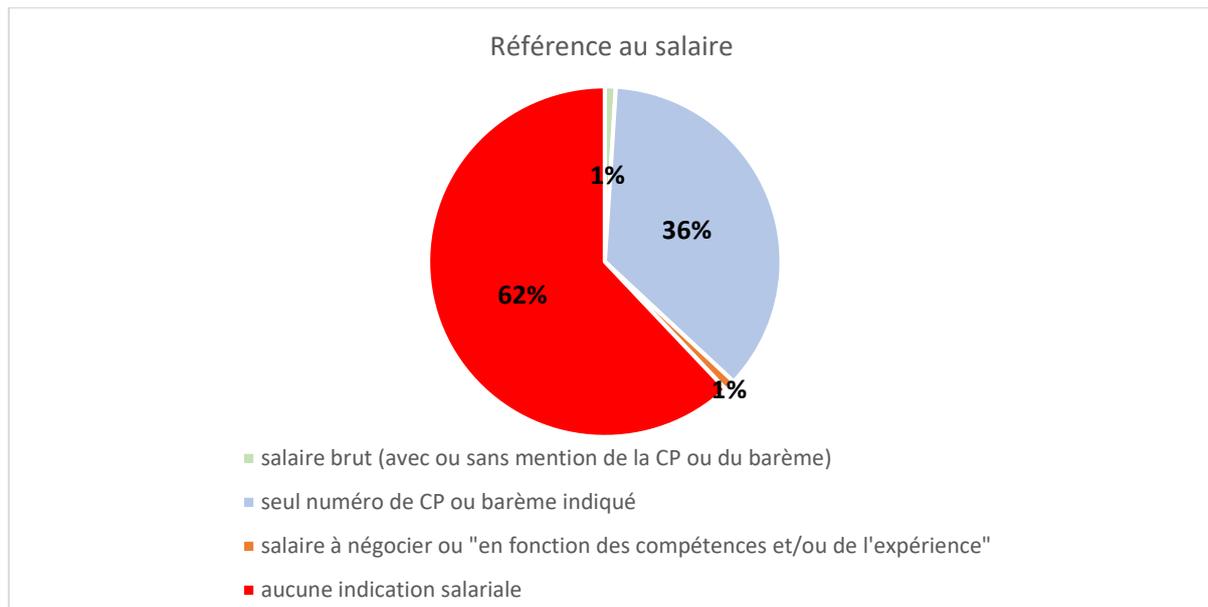
Ce qui est proposé aux candidat.e.s

Le type de contrat



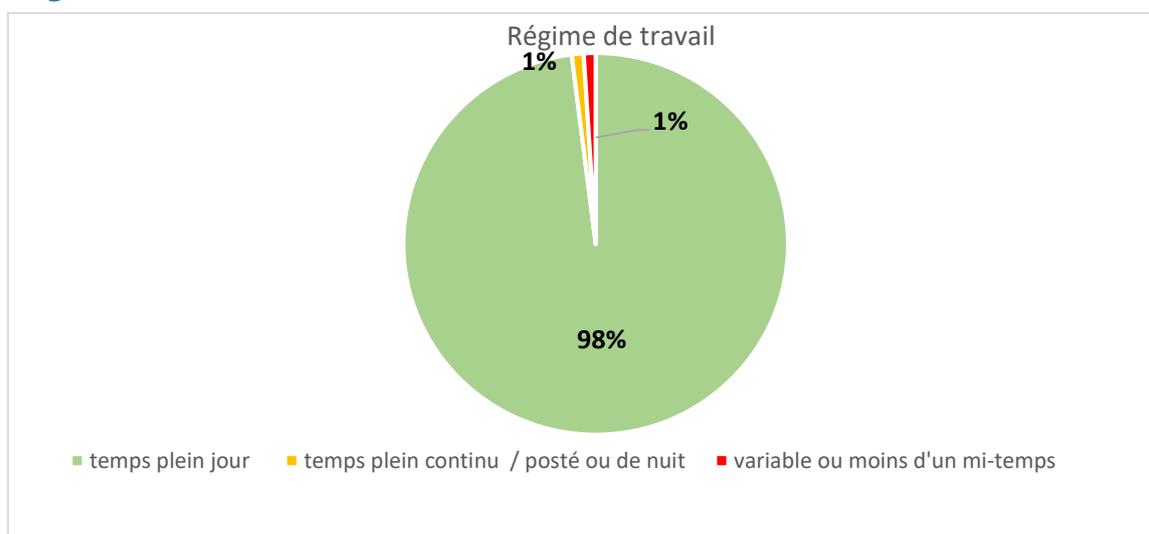
La proportion d'emplois défavorables est de 77%. Seulement 12% des offres proposent un CDI.

Le salaire spécifié



Dans 0.54% des cas, l'employeur précise aux candidats le salaire brut potentiel. Au mieux, dans 36% des cas, la CP ou le barème est indiqué.

Le régime de travail



Les offres de travail pour le métier de maçon sont essentiellement à temps plein. Un autre régime est très marginal.

Mention d'un plan d'embauche

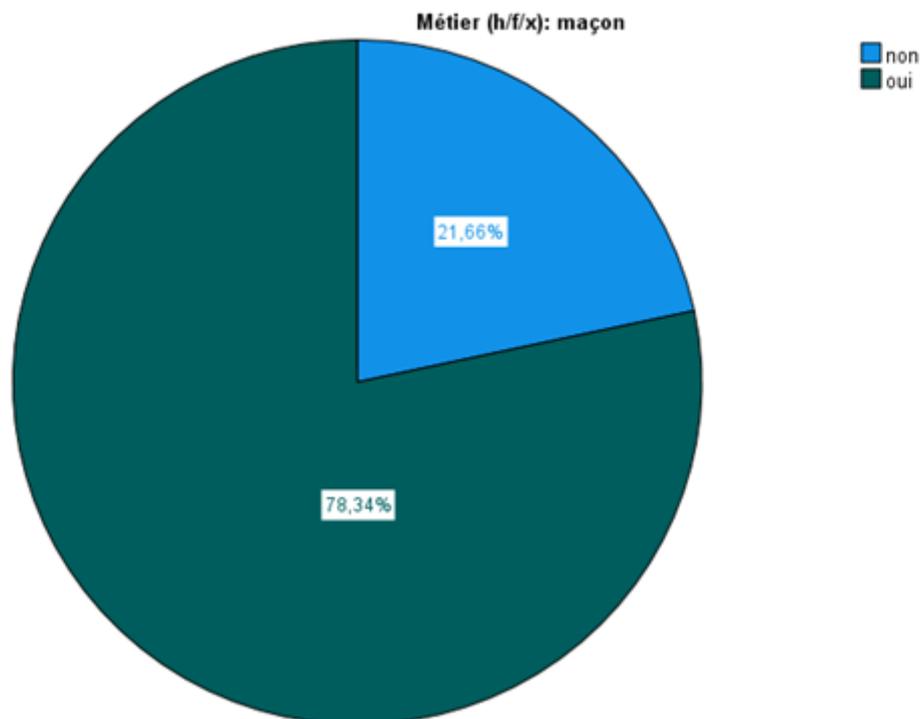
Parmi les quelques aides qui sont demandées par les employeurs, 0.53% de PFI et une proportion encore moindre pour les APE ou une aide de l'AVIQ.

Synthèse de ce qui est proposé par les employeurs

Type de contrat		Salaire	Régime	Plan
Intérim ou autre (remplacement, job étudiant...)	Intérim ou CDD avant CDI (période d'essai déguisée)	Aucune indication salariale (ni brut, ni CP, ni barème)	Régime de travail inférieur à un temps plein, variable, posté ou de nuit	Plan d'embauche
57%	20%	64%	/	/

Discordance entre l'intitulé et la description de l'offre:

Le titre et la description de l'offre correspondent-ils à la catégorie de métier recherchée?



Plus d'une offre sur cinq ne correspond pas stricto sensu au métier de maçon.

Nombre et classement des critères discriminants ou défavorables retrouvés dans les offres analysées

Classement du plus présent au moins présent	Critère discriminant ou défavorable	Proportion d'offres contenant le critère (sur le total des offres du métier)
1	Type de contrat (intérim, autre contrat, ou intérim ou CDD avant CDI)	77%
2	Permis	69%
3	Postuler uniquement par mail	64%
4	Aucune indication salariale (ni brut, ni CP, ni barème)	64%
5	Expérience	59%
6	Langue	55%

Conclusions et commentaires pour les offres de maçon.ne (ouvrier.ère en maçonnerie)

Il y a en moyenne un cumul de 4 critères discriminants ou défavorables (sur 6 relevés significativement au total des offres) dans chacune des offres : 3 relatifs aux exigences des employeurs, 1 relatif aux conditions de travail.

Le critère relevé le plus significativement est relatif au type de contrat : la proportion d'emplois en intérim est de 71% (57%+ la part d'intérim avant CDI). Seulement 12% des offres proposent un CDI. Si on poursuit dans les conditions de travail, c'est l'absence d'indication salariale qui arrive en 4^{ème} position de tous les critères, avec 64% des offres.

Le bât blesse particulièrement en matière d'exigences disproportionnées des employeurs, tous les critères se retrouvent dans plus de la moitié des offres analysées. Le permis est demandé dans 69% des cas, alors qu'il n'est en aucun cas requis pour la fonction. Postuler par mail est également discriminatoire dans le cas des maçons. En effet, il s'agit d'un métier manuel qui requiert peu voire pas du tout l'usage d'un ordinateur, la fracture numérique peut donc particulièrement toucher un certain nombre de candidat.e.s. De nouveau, le critère de l'expérience est dans le top 3, privant significativement les plus jeunes de l'accès à l'emploi, alors que le secteur est en besoin criant de relève. Enfin, le français, de bon à excellent niveau est demandé dans 55% des offres, ce niveau ne semble pas justifié et peut exclure injustement une série de candidat.e.s potentiel.le.s, excellent.e.s dans leur domaine.

Nous pouvons conclure pour le poste de maçon.ne, que la pénurie est essentiellement due aux exigences démesurées et discriminantes des employeurs, particulièrement injustifiées en outre par

rapport à la précarité des emplois proposés. Par ailleurs, nous avons également constaté dans l'analyse qualitative que, dans plus d'une offre sur 5, la description du poste ou les exigences vont au-delà de ce que requiert le métier de maçon.ne.

11- Mécanicien.ne poids lourds (fonction en pénurie, 94 offres)

Le métier

Procède à l'entretien des véhicules poids lourds dans le respect des règles de sécurité, d'hygiène et de protection de l'environnement. Effectue des réparations courantes.

Activités du métier :

Activités de base

- Assurer les tâches préparatoires et de fin d'intervention
- Effectuer les opérations de maintenance de 1er niveau du véhicule
- Etablir un premier diagnostic dans les systèmes
- Contrôler l'état, le fonctionnement et le degré d'usure des différents composants mécaniques, électriques, pneumatiques et hydrauliques du véhicule.
- Régler les différents composants, ensembles et sous-ensembles
- Effectuer des réparations
- Remplacer les consommables et les pièces d'usure courantes à partir des données des constructeurs, du règlement technique ou des instructions du supérieur hiérarchique
- Effectuer des opérations spécifiques de paramétrage de systèmes de gestion
- Préparer le véhicule pour le client

Activités spécifiques

- Déplacer un tracteur et/ou sa remorque
- Réaliser des petits travaux d'ajustage, de montage et d'assemblage mécanique
- Intervenir sur des équipements électriques,
- Intervenir sur des éléments électroniques
- Intervenir sur des systèmes hydrauliques
- Intervenir sur des systèmes pneumatiques
- Monter des accessoires ou des équipements supplémentaires
- Préparer des véhicules pour le contrôle technique

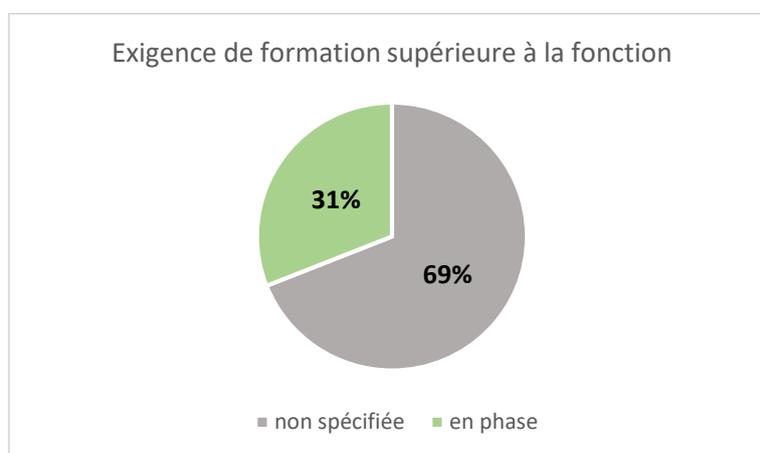
- Accueillir et conseiller la clientèle
- Participer aux activités de vente
- Former des personnes
- Encadrer une équipe
- Etablir des devis
- Etablir des factures
-

Ce qui est demandé aux candidat.e.s

Mention d'un niveau de formation exigé, supérieur à la fonction

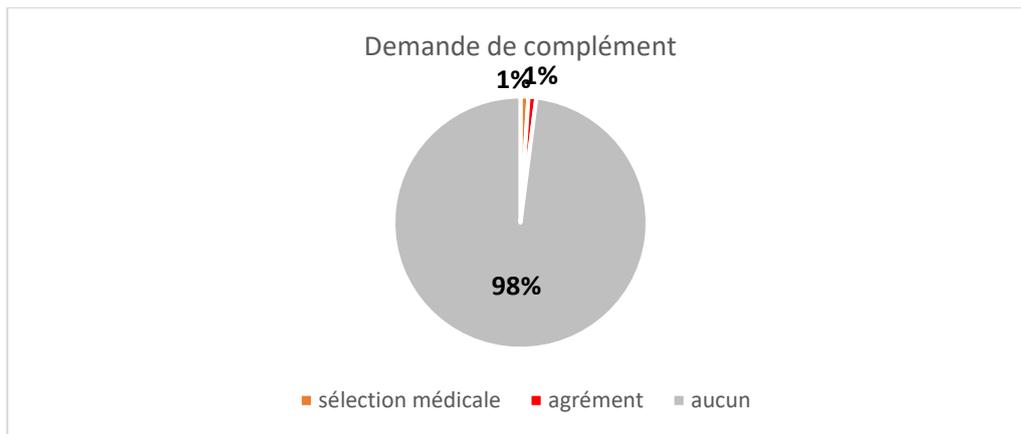
Voici les études et formations associées à ce métier

- Sections qualifiantes de l'enseignement secondaire
 - Enseignement secondaire de plein exercice
 - Enseignement secondaire en alternance - CEFA
- Formations professionnelles



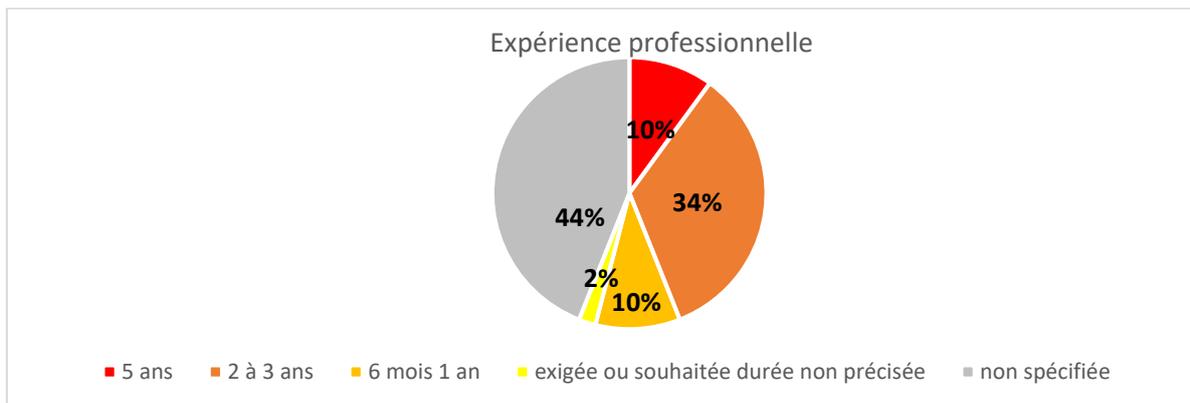
Dans 31% des cas, le niveau CESS au maximum est exigé. La plus grosse proportion d'exigence est placée dans le certificat de qualification (13%), ce qui est en phase avec le niveau requis.

Mention d'un titre, d'un document ou d'une compétence complémentaire



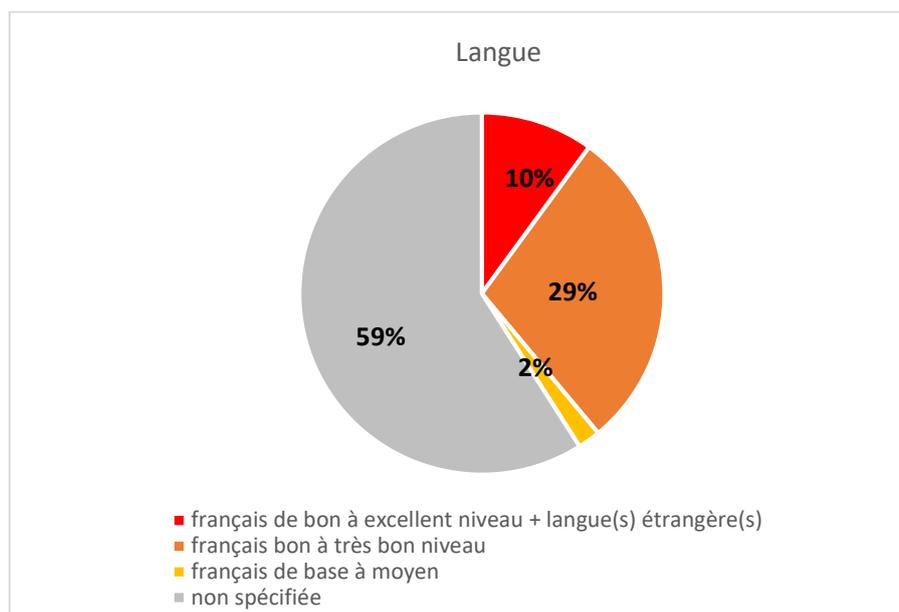
Seuls un agrément ou la sélection médicale sont exigés, dans une très faible proportion.

L'expérience professionnelle



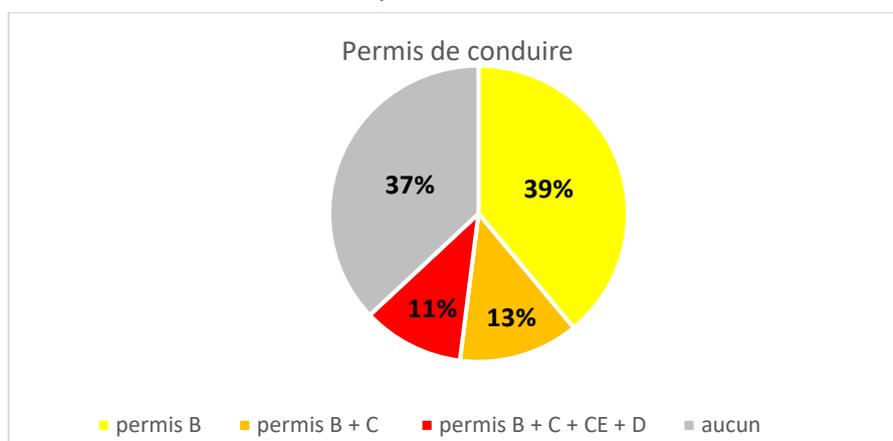
56% des offres requièrent de l'expérience. Principalement de 2 à 3 ans (34%), et jusqu'au 5 ans exigés dans une offre sur dix.

La langue



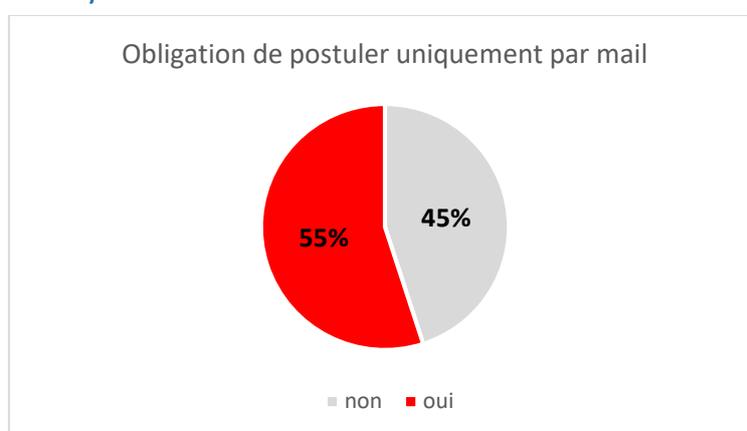
Le français, de bon à un très bon niveau est demandé dans 39% des cas, le néerlandais dans une offre sur 10.

Le permis de conduire et le véhicule personnel



Le permis B est au minimum souhaité dans 63% des offres analysées. Dans 24% supplémentaires, un second permis au moins est souhaité, C, CE, D, ou tous. Toutefois, nous pouvons facilement penser que le permis C ou CE soit requis étant donné la fonction, nous ne pouvons donc juger objectivement ce critère comme discriminant. Quant au véhicule personnel, il est très minoritairement demandé (2% environ des offres).

Postuler uniquement par mail.



Dans 55% des cas, les candidats n'ont pas d'autre choix que de postuler par mail.

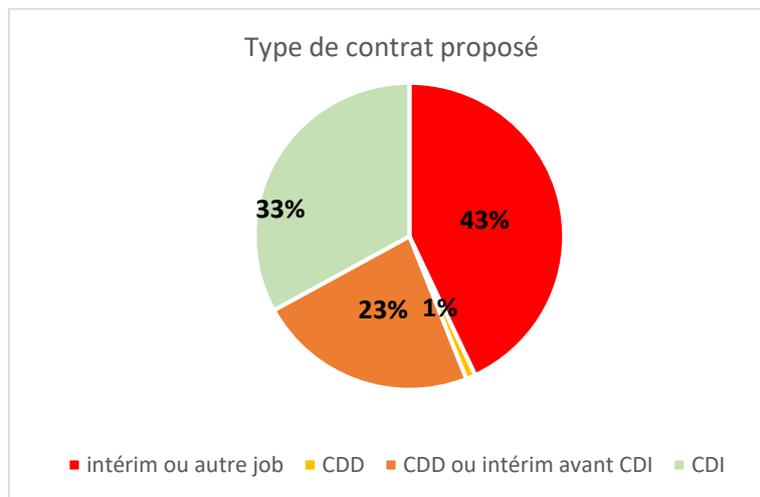
Synthèse des exigences des employeurs

Ne sont reprises dans ce tableau, que les exigences discriminantes et significatives, c'est-à-dire comprises dans au moins 20% des offres.

Diplôme	Titre complémentaire	Expérience	Langue (bon à excellent niveau+langues)	Permis	Véhicule	Postuler par mail
/	/	56%	39%	/	/	55%

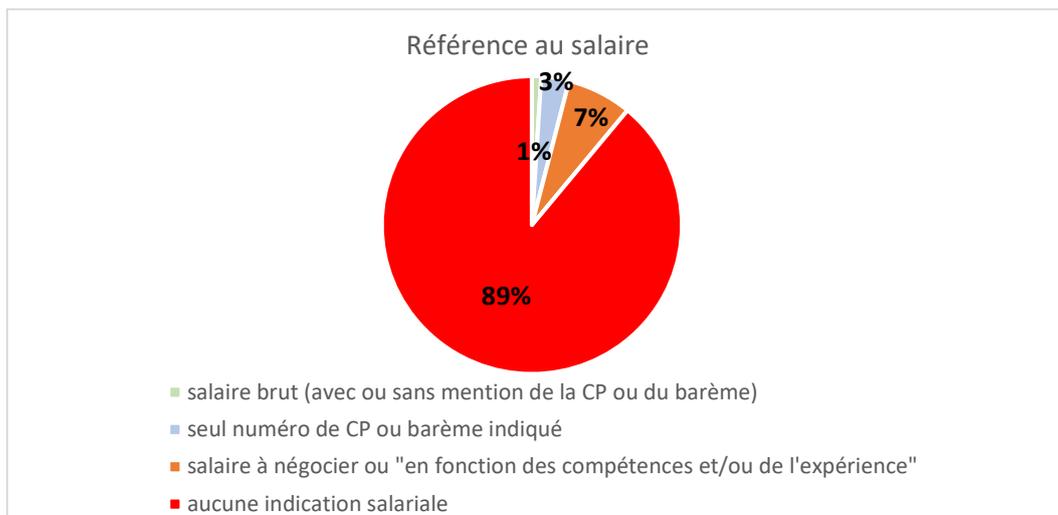
Ce qui est proposé aux candidat.e.s

Le type de contrat



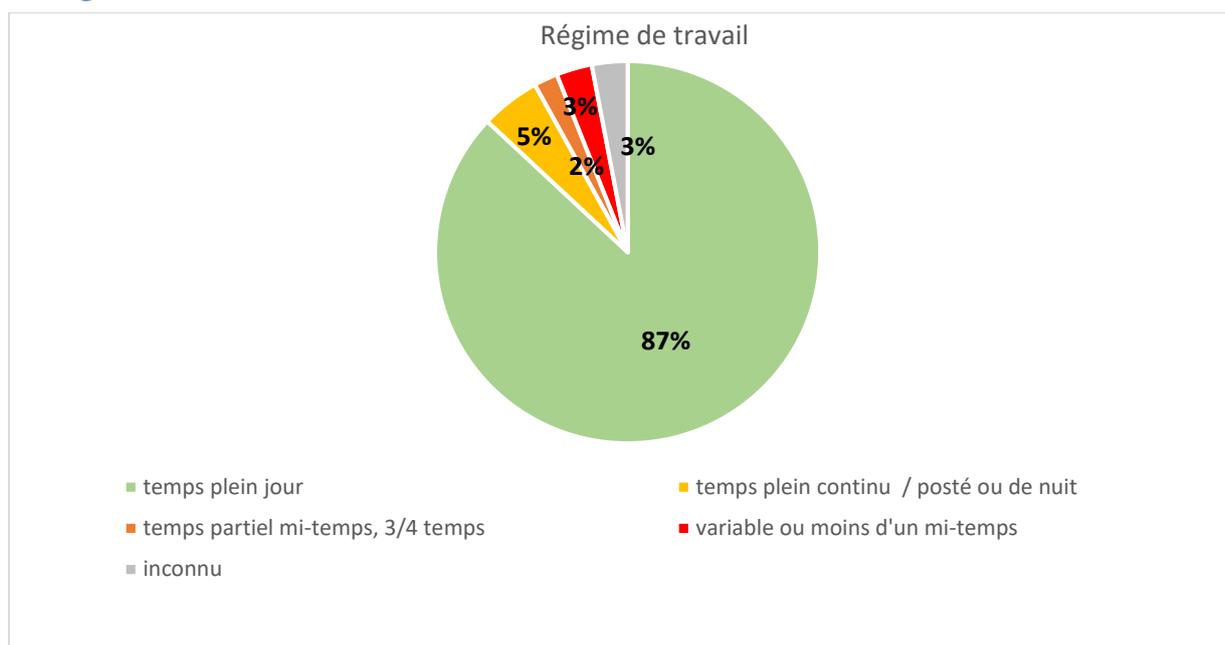
63% des employeurs proposent de l'intérim, dont 20% « en vue d'un CDI », 3% proposent un CDD« en vue d'un CDI ». 33% un CDI.

Le salaire spécifié



Dans 89% des offres, il n'y a strictement aucune indication sur le salaire, la CP, le barème ou autre. On retrouve le salaire brut dans seulement 1% des offres.

Le régime de travail



Il s'agit majoritairement d'emplois à temps plein de jour (87%). Dans la proportion restante, il y a très peu de temps partiel (2%), mais dans des proportions similaires, des horaires variables, de nuit ou à pauses.

Mention d'un plan d'embauche

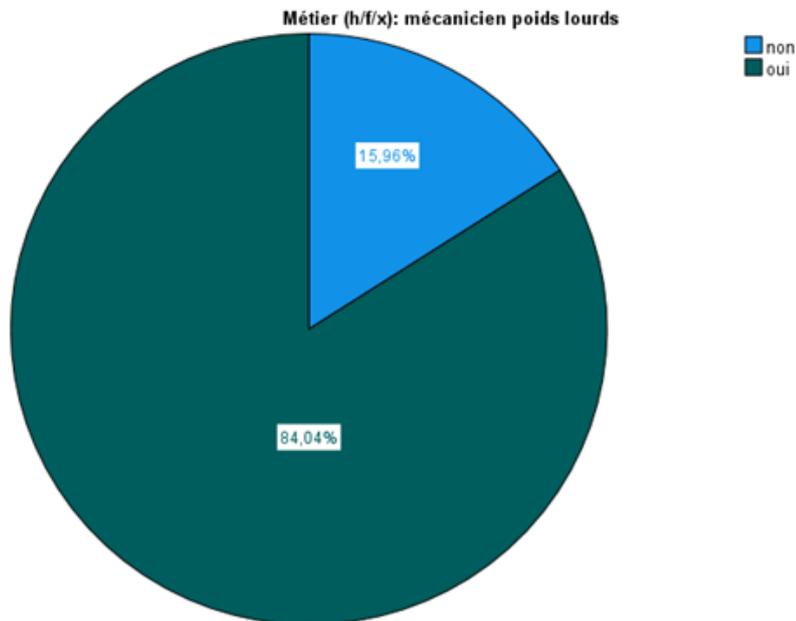
Aucun employeur n'a fait référence à un plan d'embauche.

Synthèse de ce qui est proposé par les employeurs

Type de contrat		Salaire	Régime	Plan
Intérim ou autre (remplacement, job étudiant...)	Intérim ou CDD avant CDI (période d'essai déguisée)	Aucune indication salariale (ni brut, ni CP, ni barème)	Régime de travail inférieur à un temps plein, variable, posté ou de nuit	Plan d'embauche
43%	23%	96%	/	/

Discordance entre l'intitulé et la description de l'offre:

Le titre et la description de l'offre correspondent-ils à la catégorie de métier recherchée?



Près d'une offre sur 5, dans sa description, ne correspond pas au métier de mécanicien.ne poids lourds.

Nombre et classement des critères discriminants ou défavorables retrouvés dans les offres analysées

Classement du plus présent au moins présent	Critère discriminant ou défavorable	Proportion d'offres contenant le critère (sur le total des offres du métier)
1	Aucune indication salariale (ni brut, ni CP, ni barème)	96%
2	Type de contrat (intérim, autre contrat, ou intérim ou CDD avant CDI)	66%
3	Expérience	56%
4	Postuler uniquement par mail	55%
5	Langue	39%

Conclusions et commentaires pour les offres de mécanicien.ne poids lourds

Il y a en moyenne un cumul de 3 critères discriminants ou défavorables (sur 5 relevés significativement au total des offres) dans chacune des offres : 1 relatif aux exigences des employeurs, 2 relatifs aux conditions de travail.

Les deux critères ayant la plus importante proportion sont liés aux conditions de travail : 96% des offres

ne présentent aucune indication sur le salaire, la CP ou le barème et 66% des offres proposent un contrat précaire, majoritairement de l'intérim. Au moins une offre sur deux cumule ces deux critères.

Les exigences des employeurs quant à elles sont de nouveau principalement orientées sur l'expérience (56%, avec une expérience de 2 à 5 ans demandée dans la plupart des cas). Or, proposer principalement de l'intérim à des personnes qui ont autant d'expérience signifie que finalement celles-ci sont aspirées dans un système où elles doivent démarrer et perdurer dans l'intérim (en effet, on quitte rarement un emploi stable de quelques années pour aller vers de l'intérim...). Ensuite, postuler par mail peut encore être un frein considérable pour certaines personnes. Enfin, en ce qui concerne la langue, le français, de bon à un très bon niveau est demandé dans 39% des cas, le néerlandais dans une offre sur 10. Nous considérons que ce critère ne peut pas être excluant, un français de base à moyen peut être suffisant pour que le.la mécanicien.ne poids lourds puisse faire ses preuves.

Nous pouvons conclure pour le poste de mécanicien.ne poids lourds, que la pénurie est principalement due aux conditions de travail, la précarité de l'emploi et le peu d'attractivité au niveau des salaires (ceux-ci étant inconnus dans la quasi-totalité des cas). Par ailleurs, nous avons également constaté dans l'analyse qualitative que, dans près d'une offre sur 5, la description du poste ou les exigences vont au-delà de ce que requiert le métier, ce qui vient s'ajouter aux exigences en termes d'expérience et de langue.

12- Monteur.euse en sanitaire et chauffage (fonction en pénurie, 257 offres)

Le métier

Prépare et pose tous les éléments nécessaires à l'installation complète d'un équipement de chauffage et/ou de distribution d'eau sanitaire.

Activités du métier :

Activités de base

- Lire un plan, un dessin d'exécution ou des feuilles de travaux
- Acheminer les matériaux et matériel sur le lieu de mise en oeuvre
- Démonter totalement ou partiellement une ancienne installation de chauffage
- Démonter totalement ou partiellement une ancienne installation sanitaire
- Tracer les emplacements des appareils et le cheminement des tuyauteries
- Percer les murs, les cloisons et les planchers, creuser des tranchées, effectuer des saignées...
- Procéder au façonnage, à l'assemblage et au montage complet des canalisations
- Placer, équiper et raccorder les appareils de chauffage (alimentation et évacuation)
- Placer, équiper et raccorder les appareils sanitaires (alimentation et évacuation)
- Assurer l'étanchéité des canalisations et des organes accessoires

- Raccorder l'installation aux divers réseaux d'énergie
- Relier les appareils au tableau électrique
- Assembler les canalisations par soudo-brasage
- Assembler mécaniquement les canalisations (filetage et sertissage)
- Assurer l'isolation, la protection anti-corrosion et les réparations éventuelles de maçonnerie et plafonnage
- Monter un système de ventilation dans les locaux d'éléments de chauffe
- Assurer la maintenance de premier niveau des outils et du matériel
- Nettoyer et ranger son poste de travail

Activités spécifiques

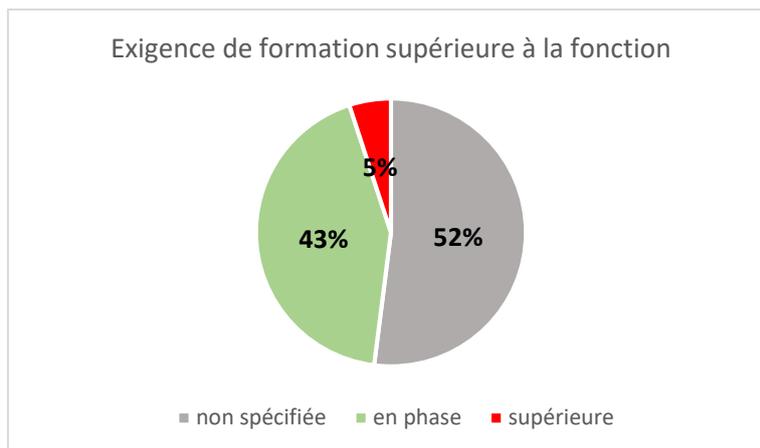
- Réceptionner, vérifier et stocker les matières et le matériel
- Monter des appareils de traitement des eaux (alimentation et évacuation)
- Réaliser un schéma d'installation
- Mettre l'installation sous pression
- Assurer l'entretien et la maintenance des installations
- Effectuer les dépannages
- Approvisionner les chantiers (recherche de matériaux, matériels...et commande)

Ce qui est demandé aux candidat.e.s

Mention d'un niveau de formation exigé, supérieur à la fonction

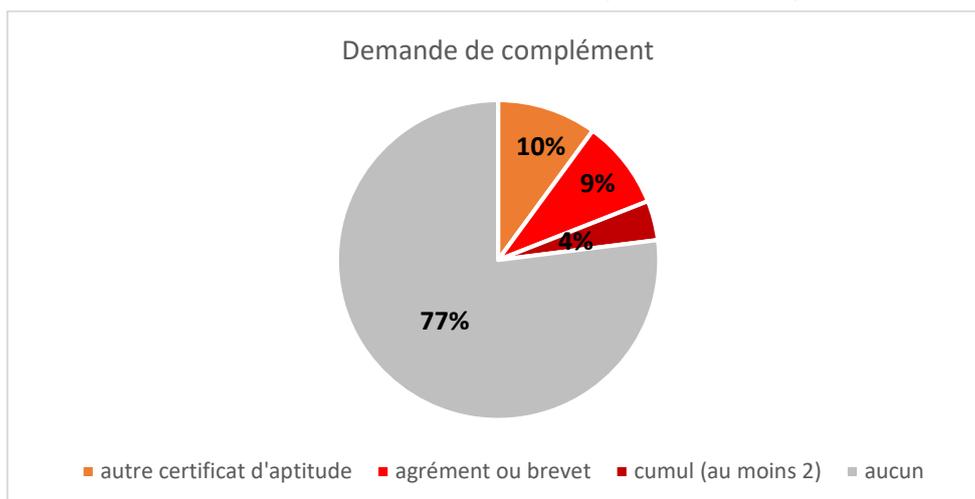
Voici les études et formations associées à ce métier

- Sections qualifiantes de l'enseignement secondaire
 - Enseignement secondaire de plein exercice
 - Enseignement secondaire en alternance - CEFA
- Enseignement de promotion sociale
 - Enseignement secondaire inférieur
 - Enseignement secondaire supérieur
- Formations professionnelles
 - Apprentissage



Le niveau d'exigence pour les monteurs en sanitaire et chauffage se situe majoritairement autour du CEB et du Certificat de qualification. Une place non négligeable est laissée à la formation professionnelle et à l'expérience équivalente valorisable. Dans 52% des cas, rien est demandé et environ 5% seulement demandent un niveau d'études supérieures.

Mention d'un titre, d'un document ou d'une compétence complémentaire

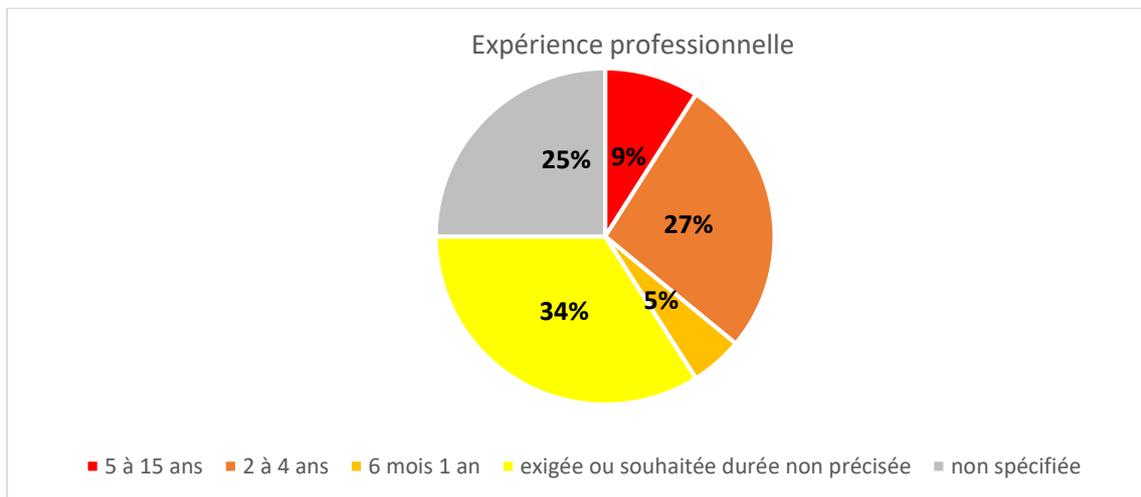


Dans près d'un quart des offres, un agrément, brevet ou autre certificat d'aptitude est demandé. On retrouve l'exigence de la VCA.

Liste des exigences complémentaires :

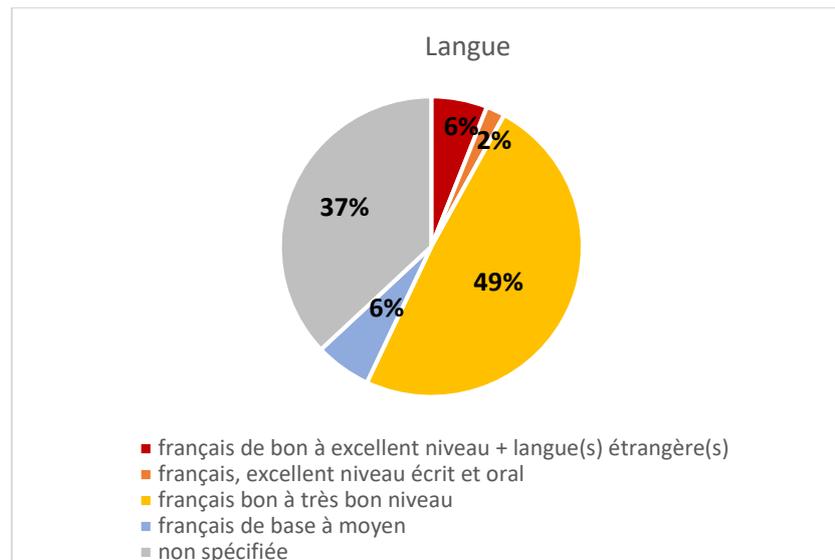
CERGA : installateur certifié/ technicien agréé pour les installations au gaz
casier judiciaire vierge
Rails : Brevet d'opérateur Travaux Werken – Engin Rail Route (Infrabel).
VCA : Diplôme de sécurité de base
HAVC : Ensemble des techniques regroupant le chauffage, la ventilation et la climatisation.
Chauffagiste agréé : chaudière type L (combustible liquide), type G1 (combustibles gazeux), type G2 (combustibles gazeux)

L'expérience professionnelle



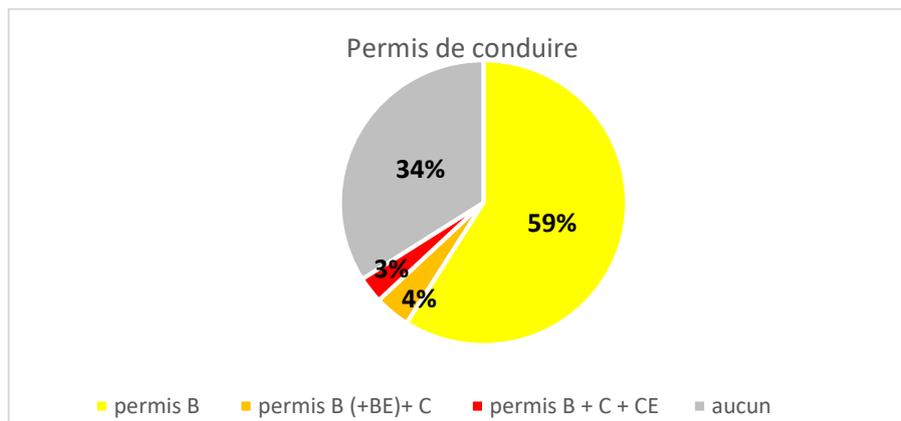
En termes d'expérience, 25% des employeurs ne spécifient rien. Parmi les 75% qui demandent de l'expérience, la plupart se situe autour de 2 à 3 ans mais pour une offre sur dix, l'exigence se situe entre 5 et 15 ans.

La langue



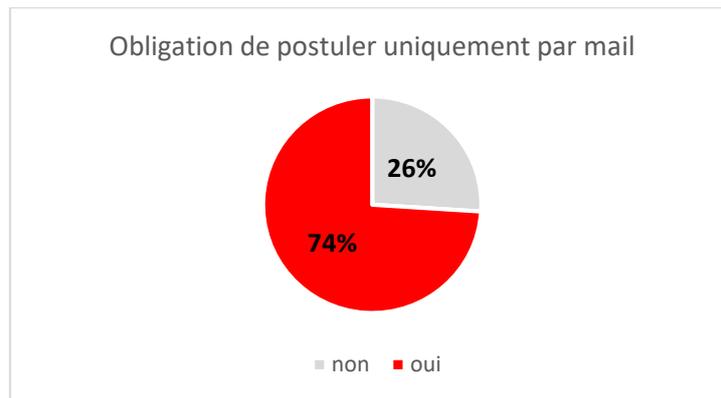
49% des employeurs se contentent d'un français de bon à très bon niveau. Dans 6% des offres, il est fait mention d'une langue supplémentaire, néerlandais ou anglais.

Le permis de conduire et le véhicule personnel



59% des employeurs exigent que les candidats possèdent le permis B. Ajoutons 7% dans lesquelles l'employeur souhaite ou exige non seulement le permis B mais également un autre permis, le BE, le C ou le CE. La plupart des employeurs (95%) ne spécifient rien en termes de véhicule personnel.

Postuler uniquement par mail



Les 3/4 des offres ne mentionnent que la candidature par mail.

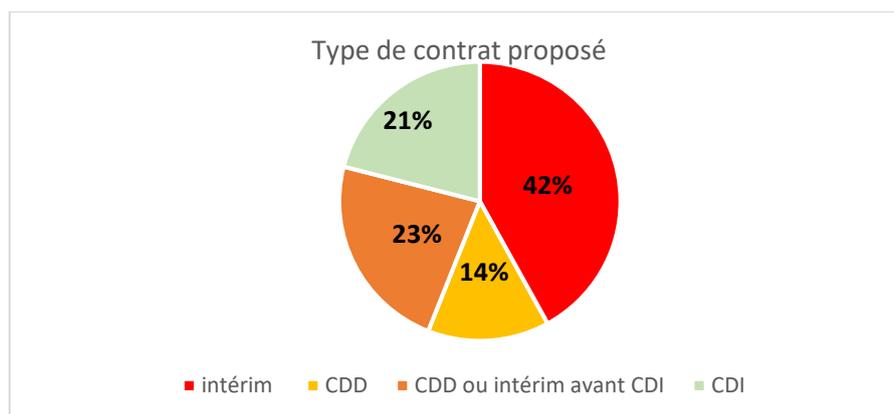
Synthèse des exigences des employeurs

Ne sont reprises dans ce tableau, que les exigences discriminantes et significatives, c'est-à-dire comprises dans au moins 20% des offres.

Diplôme	Titre complémentaire	Expérience	Langue (bon à excellent niveau+langues)	Permis	Véhicule	Postuler par mail
/	23%	75%	57%	66%	/	74%

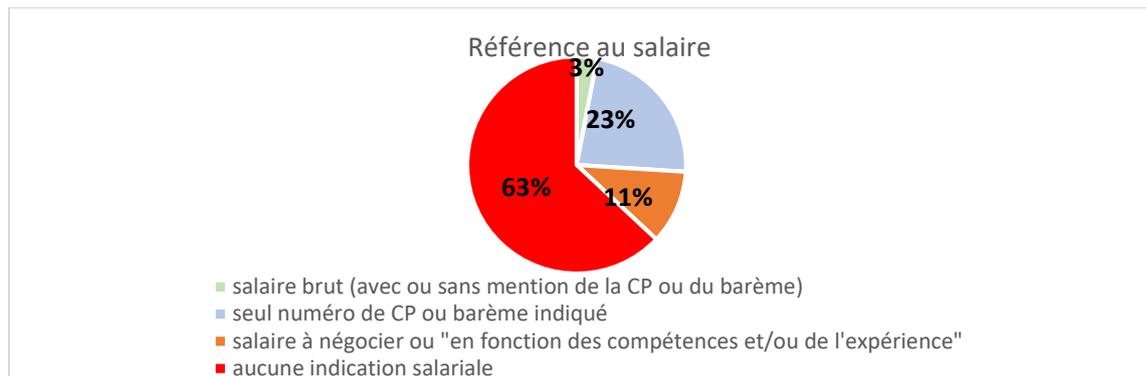
Ce qui est proposé aux candidat.e.s

Le type de contrat



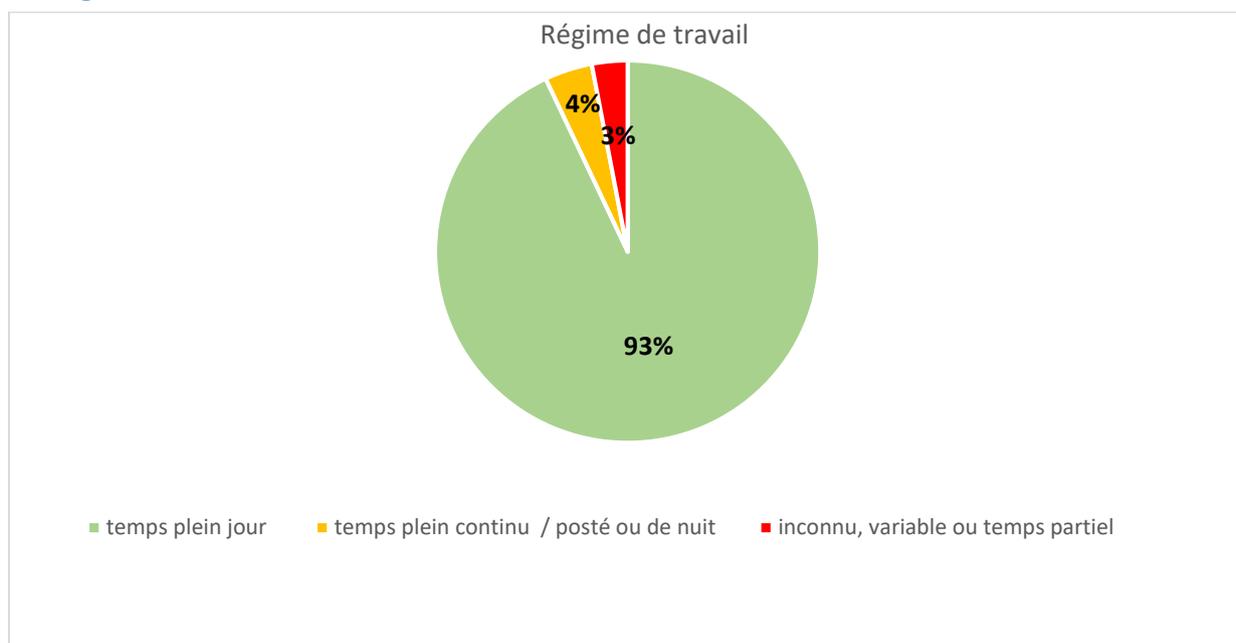
65% des offres concernent de l'intérim simple ou de l'intérim (ou CDD) avant un CDI . 14% un CDD et 21.01% un CDI. Le travail en tant qu'indépendant est proposé à hauteur de 0.39%.

Le salaire spécifié



Le salaire est spécifié dans à peine 3% des cas. Dans 23%, le barème ou la CP sont indiqués, dans 11%, le salaire est « en fonction des compétences et/ou de l'expérience ». Rien est spécifié dans 60.31% des offres.

Le régime de travail



Il s'agit très majoritairement d'emplois à temps plein de jour. Marginalement, quelques emplois de nuit ou à horaire variable.

Mention d'un plan d'embauche

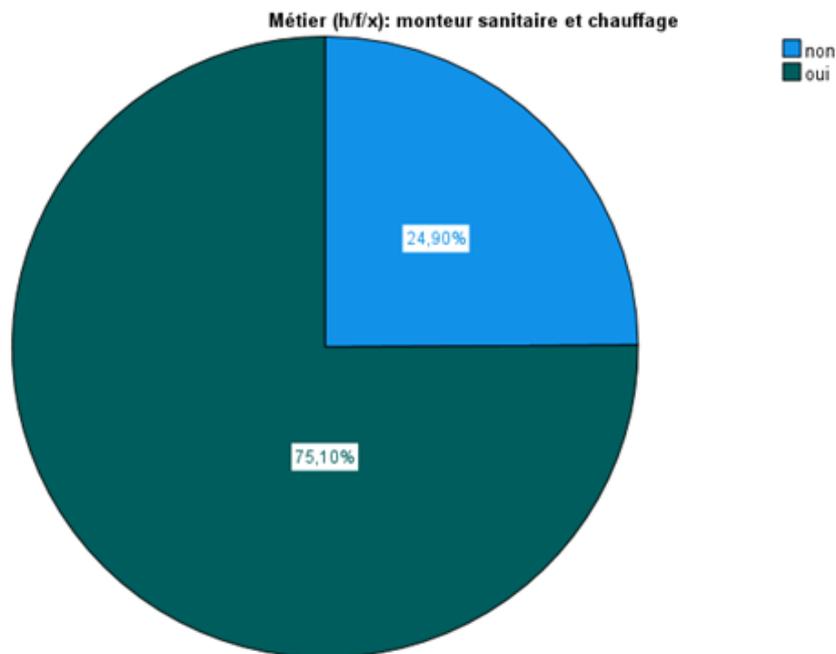
Dans de très rares cas (à peine 2%), il sera fait appel au PFI.

Synthèse de ce qui est proposé par les employeurs

Type de contrat		Salaire	Régime	Plan
Intérim ou autre (remplacement, job étudiant...)	Intérim ou CDD avant CDI (période d'essai déguisée)	Aucune indication salariale (ni brut, ni CP, ni barème)	Régime de travail inférieur à un temps plein, variable, posté ou de nuit	Plan d'embauche
42%	23%	74%	/	/

Discordance entre l'intitulé et la description de l'offre:

Le titre et la description de l'offre correspondent-ils à la catégorie de métier recherchée?



Un quart des offres ne correspond pas au métier de monteur en sanitaire et chauffage *stricto sensu*.

Nombre et classement des critères discriminants ou défavorables retrouvés dans les offres analysées

Classement du plus présent au moins présent	Critère discriminant ou défavorable	Proportion d'offres contenant le critère (sur le total des offres du métier)
1	Expérience	75%
2	Aucune indication salariale (ni brut, ni CP, ni barème)	74%
3	Postuler uniquement par mail	74%
4	Permis	66%
5	Type de contrat (intérim + intérim ou CDD avant CDI)	65%
6	Langue	57%
7	Titre complémentaire	23%

Conclusions et commentaires pour les offres de monteur.euse en sanitaire et chauffage

Il y a en moyenne un cumul de 4 critères discriminants ou défavorables (sur 7 relevés significativement au total des offres) dans chacune des offres : 3 relatifs aux exigences des employeurs, 1 relatif aux conditions de travail.

75% des employeurs attendent de l'expérience, la plupart se situe autour de 2 à 3 ans mais pour une offre sur dix, l'exigence se situe entre 5 et 15 ans ! Bien entendu, cette exigence exclut considérablement les plus jeunes. A cette exigence s'ajoute celle de postuler par mail, présente dans les ¾ des offres et surtout le permis de conduire. 59% des employeurs exigent que les candidat.e.s possèdent le permis B. Ajoutons 7% dans lesquelles l'employeur souhaite ou exige non seulement le permis B mais également un autre permis, le BE, le C ou le CE. Tout cela pour un salaire inconnu et un contrat en intérim dans la plupart des cas !

Nous pouvons également mentionner la langue comme critère discriminant puisque dans 57% des cas, c'est un niveau de français de bon à excellent qui est demandé, or la fonction ne justifie pas un tel niveau de connaissance de la langue.

Enfin, en ce qui concerne le dernier critère, celui du titre complémentaire, dans près d'un quart des offres, un agrément, brevet ou autre certificat d'aptitude est demandé. On retrouve l'exigence de la VCA. Ces exigences sont injustifiées car les brevets et autres agréments peuvent très bien se faire en cours de contrat.

Nous pouvons conclure pour le poste de monteur.euse en sanitaire et chauffage, que les difficultés

résident principalement dans le niveau d'exigence des employeurs, particulièrement en ce qui concerne l'expérience, le permis et la langue. Par ailleurs, un quart des offres ne correspond pas au métier de monteur en sanitaire et chauffage *stricto sensu*, les exigences sont souvent bien supérieures à ce que requiert le métier.

Ceci est à mettre en perspective avec la précarité des contrats, majoritairement de l'intérim, et avec l'absence d'indication sur les salaires.

13- Ouvrier.ère de voirie (fonction en pénurie, 142 offres)

Le métier

Exécute divers travaux de terrassement, de fondation, d'égouttage, de revêtement, de réparation et d'entretien en voiries.

Activités du métier :

Activités de base

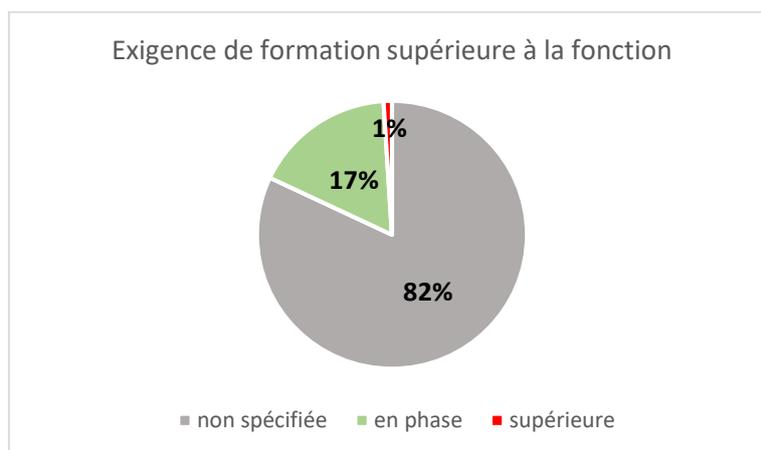
- Installer et approvisionner son poste de travail
- Réaliser les opérations d'excavation
- Réaliser la pose d'un réseau d'égouts
- Réaliser la pose de conduites et de câbles divers
- Réaliser la pose d'éléments linéaires de surface
- Réaliser un revêtement de trottoirs et de chaussées
- Poser la signalisation et le mobilier urbains
- Nettoyer et ranger son poste de travail

Ce qui est demandé aux candidat.e.s

Mention d'un niveau de formation exigé, supérieur à la fonction

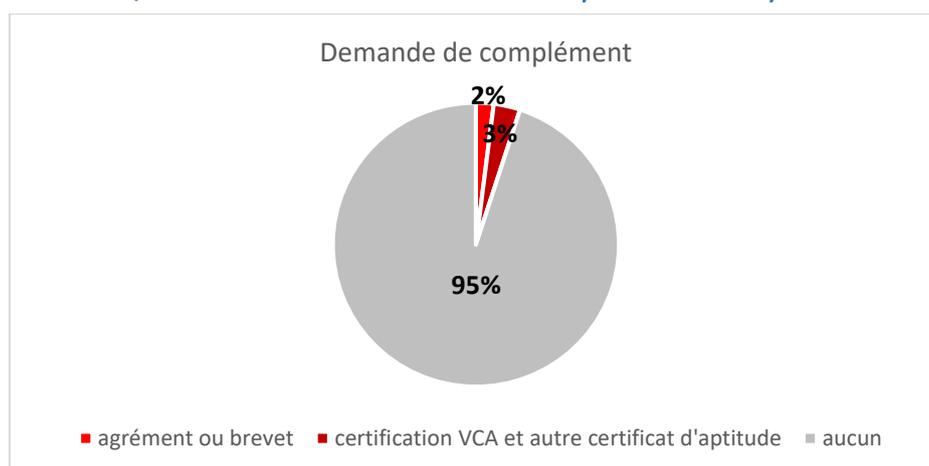
Voici les études et formations associées à ce métier

- Sections qualifiantes de l'enseignement secondaire
 - Enseignement secondaire de plein exercice
 - Enseignement secondaire en alternance - CEFA
- Formations professionnelles
 - Apprentissage
 - Formation de base



Dans une large majorité des offres (82%), rien est spécifié. Les exigences se limitent au maximum au CESS dans la plupart des cas, avec la plus forte proportion qui se situe autour du CEB.

Mention d'un titre, d'un document ou d'une compétence complémentaire

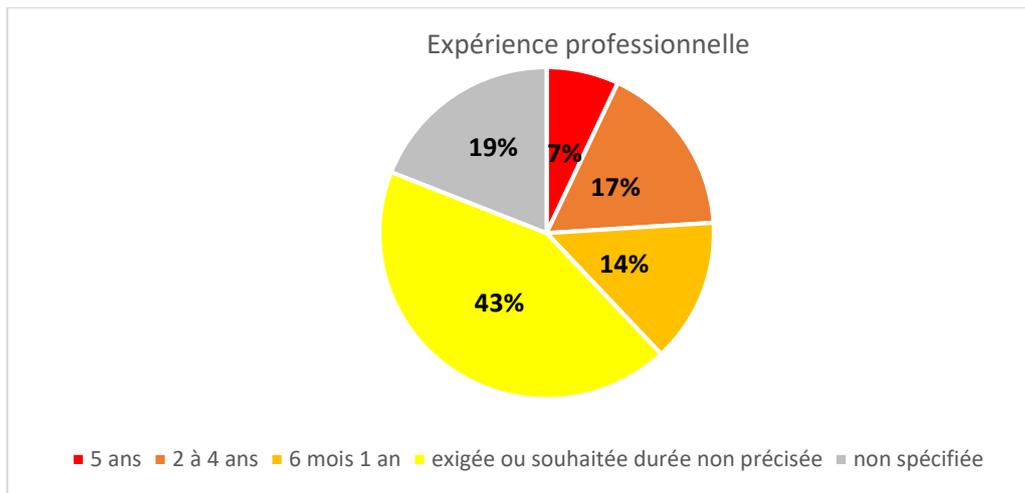


Parmi les exigences, qui sont très rares, (à peine 5% des offres), nous retrouvons la certification VCA.

Liste des demandes :

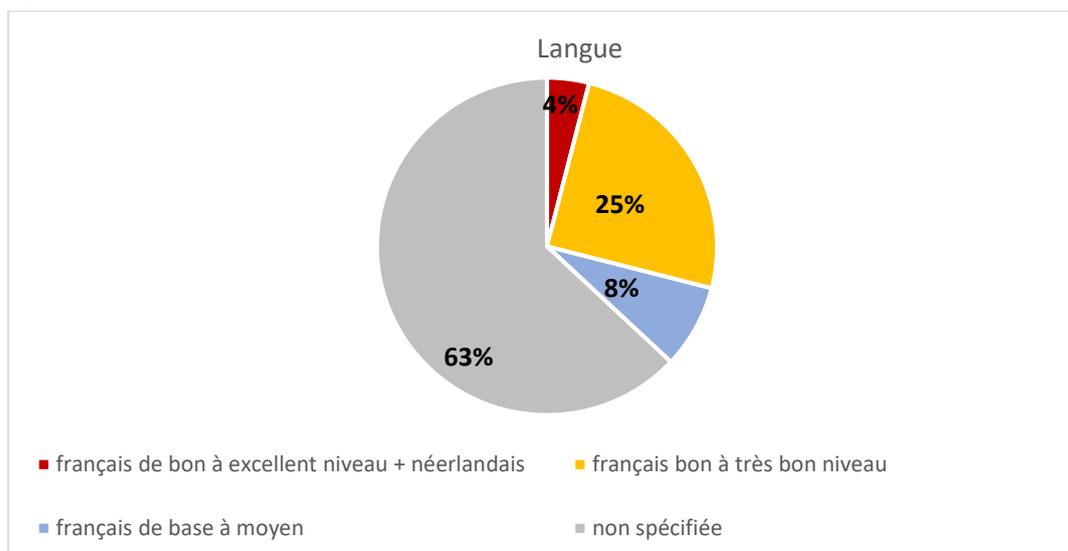
VCA : Diplôme de sécurité de base
Travail en hauteur : brevet de sécurité de base travail en hauteur
Carte de légitimation : assimilation diplôme VCA
Cariste : Brevet conducteur engins à fourches

L'expérience professionnelle



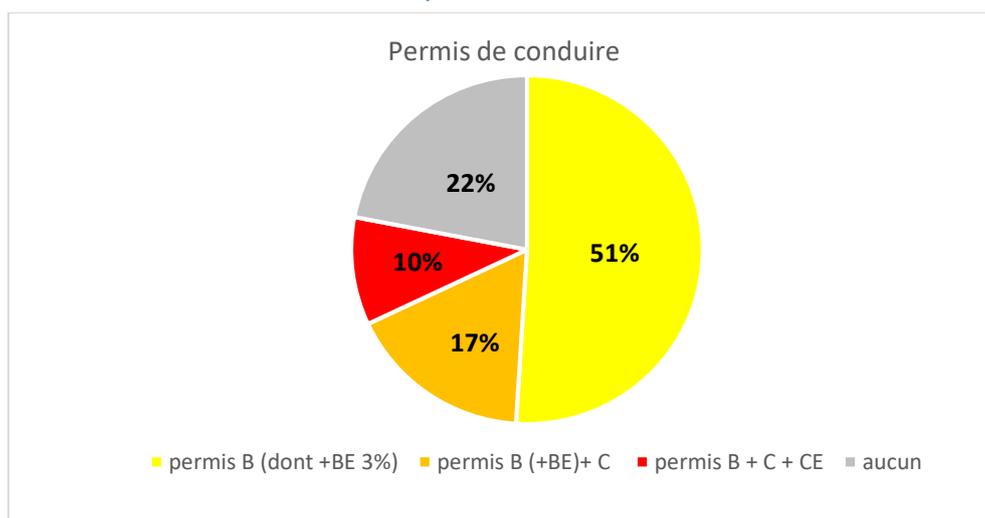
L'expérience est au minimum souhaitée dans 81 % des offres. Les durées mentionnées varient de 6 mois à 5 ans, avec un pic autour de 10% à 3 ans et un autre autour de 7% à 5 ans.

La langue



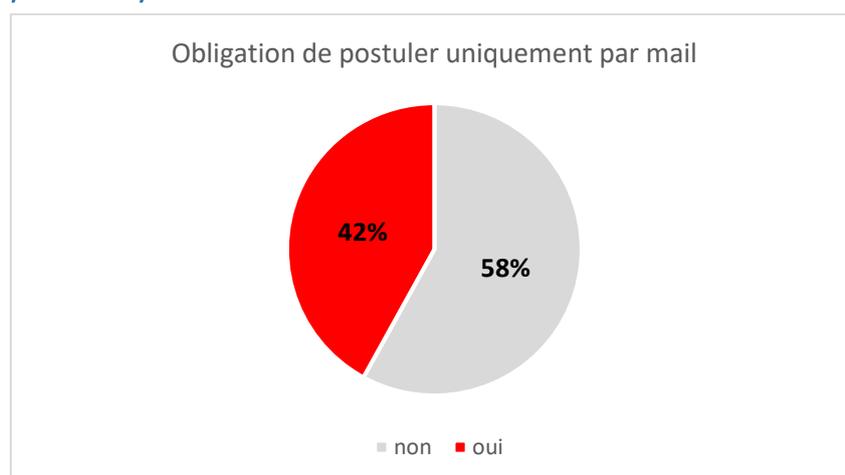
Rien est spécifié dans la plupart des cas, la mention d'une seconde langue est très marginale, mais couplée à une exigence de bon à très bon niveau de français, nous sommes dans une proportion de 29% d'offres qui peuvent se révéler discriminantes pour un certain nombre de demandeurs d'emploi.

Le permis de conduire et le véhicule personnel



Le permis B est au minimum souhaité dans 78% des cas et exigé dans au moins la moitié de cette proportion. Dans près de 31% des cas, un second permis est requis, le BE, le C et/ou le CE. Près d'une offre sur dix stipule qu'un véhicule est nécessaire.

Postuler uniquement par mail.



58% des employeurs laissent la possibilité de postuler autrement que par mail.

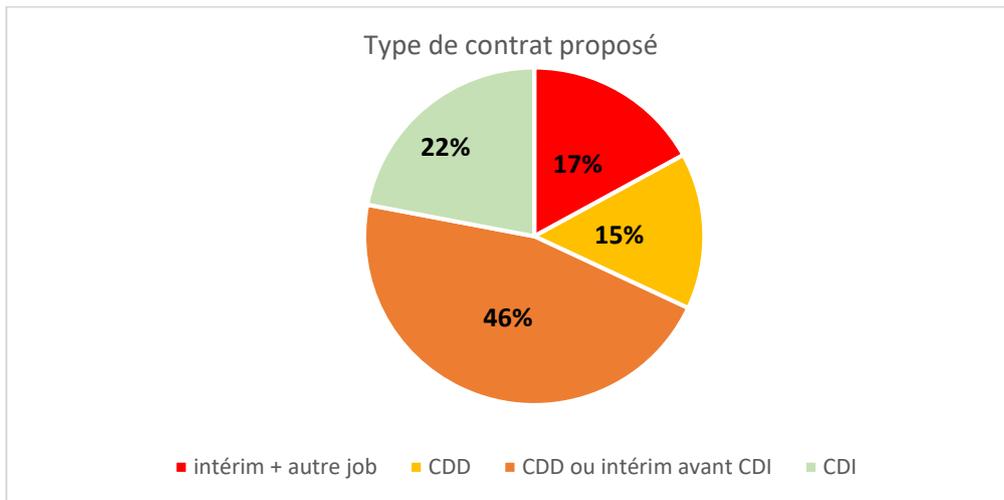
Synthèse des exigences des employeurs

Ne sont reprises dans ce tableau, que les exigences discriminantes et significatives, c'est-à-dire comprises dans au moins 20% des offres.

Diplôme	Titre complémentaire	Expérience	Langue (bon à excellent niveau+langues)	Permis	Véhicule	Postuler par mail
/	/	81%	29%	78%	/	42%

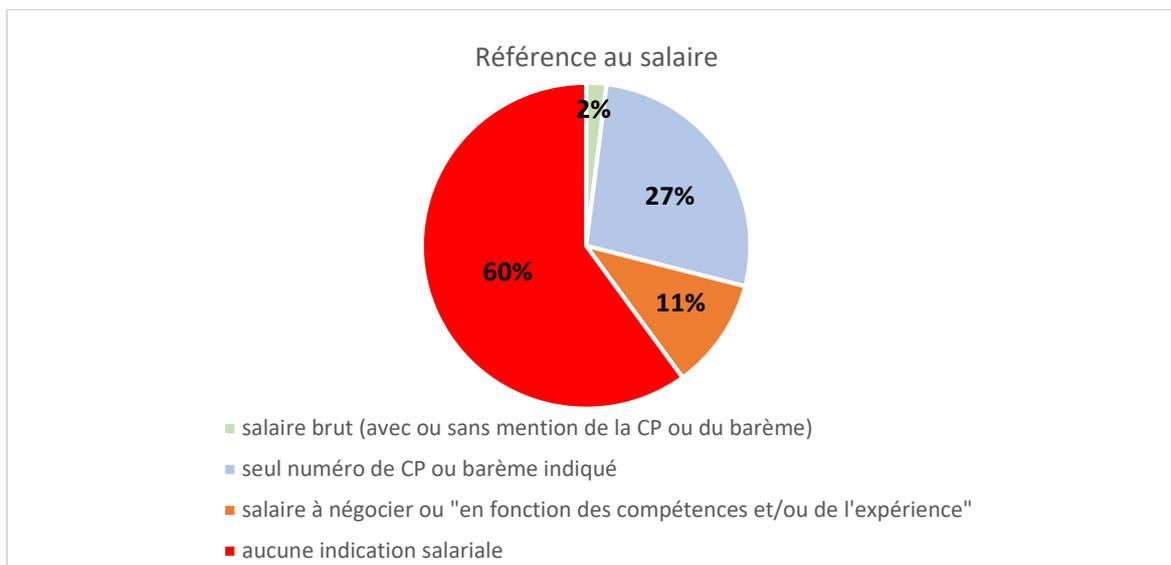
Ce qui est proposé aux candidats

Le type de contrat



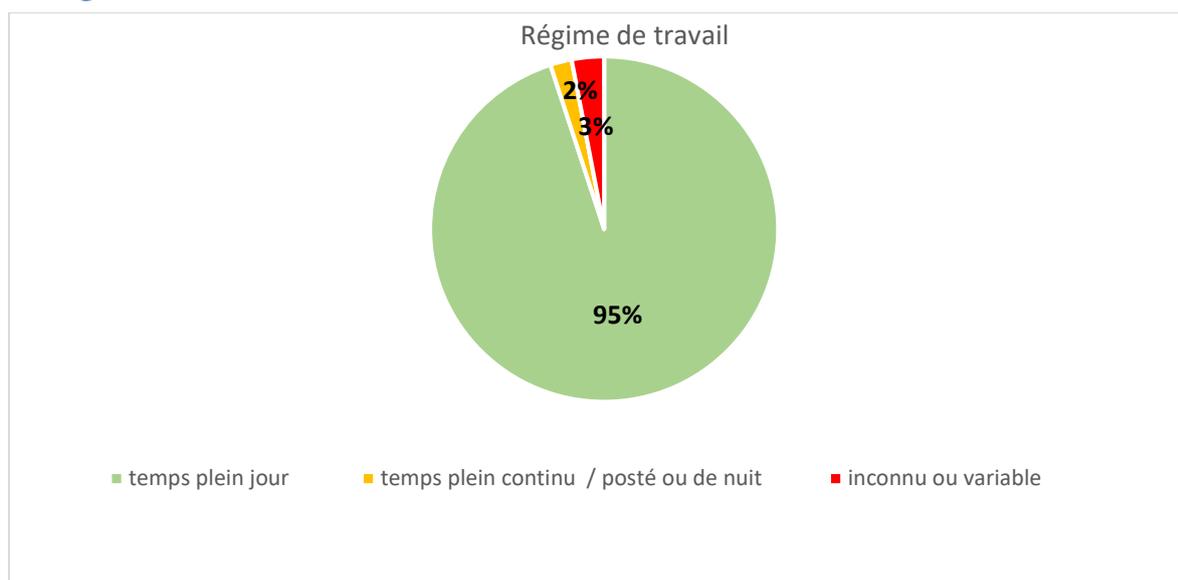
Seulement 22% de CDI, et 63% d'intérim simple, ou d'intérim ou CDD « avant un CDI ».

Le salaire spécifié



Lorsqu'il y a une indication, il s'agit le plus souvent de la CP. Dans plus d'une offre sur dix, le salaire est à négocier, en fonction des compétences et de l'expérience. Il est clairement mentionné dans 2% des cas.

Le régime de travail



Il s'agit dans une très large proportion de temps pleins de jour. Parfois variable ou à pauses.

Mention d'un plan d'embauche

Les plans d'embauches sont ici davantage requis que dans les autres métiers examinés. Près de 12% des employeurs spécifient faire appel à des APE (8%) ou à des PFI (3%).

Synthèse de ce qui est proposé par les employeurs

Type de contrat		Salaire	Régime	Plan
Intérim ou autre (remplacement, job étudiant...)	Intérim ou CDD avant CDI (période d'essai déguisée)	Aucune indication salariale (ni brut, ni CP, ni barème)	Régime de travail inférieur à un temps plein, variable, posté ou de nuit	Plan d'embauche
17%	46%	71%	/	/

Discordance entre l'intitulé et la description de l'offre:

Un peu plus de 7% des offres ne correspondent pas à ce que l'on pourrait attendre d'un ouvrier de voirie.

Nombre et classement des critères discriminants ou défavorables retrouvés dans les offres analysées

Classement du plus présent au moins présent	Critère discriminant ou défavorable	Proportion d'offres contenant le critère (sur le total des offres du métier)
1	Expérience	81%
2	Permis	78%
3	Aucune indication salariale (ni brut, ni CP, ni barème)	71%
4	Type de contrat (intérim + intérim ou CDD avant CDI)	63%
5	Postuler par mail	42%
6	Langue	29%

Conclusions et commentaires pour les offres d'ouvrier.ère de voirie

Il y a en moyenne un cumul de 3 critères discriminants ou défavorables (sur 6 relevés significativement au total des offres) dans chacune des offres : 2 relatifs aux exigences des employeurs, 1 relatif aux conditions de travail.

81% des employeurs attendent de l'expérience. Les durées mentionnées varient de 6 mois à 5 ans, avec un pic autour de 10% à 3 ans et un autre autour de 7% à 5 ans. Une fois de plus, difficile pour un jeune de postuler dans ces conditions. D'autant que 78% des employeurs demandent le permis B. Dans près de 31% des cas, un second permis est encore souhaité, le BE, le C et/ou le CE et près d'une offre sur dix stipule qu'un véhicule est nécessaire. Il faut donc pouvoir investir des sommes conséquentes dans un ou plusieurs permis et un véhicule. A cette exigence s'ajoute celle de postuler par mail, malgré la fracture numérique qui peut toucher ce public faiblement qualifié. En ce qui concerne la langue, rien est spécifié dans la plupart des cas, la mention d'une seconde langue est très marginale, mais couplée à une exigence de bon à très bon niveau de français, nous sommes dans une proportion de 29% d'offres qui peuvent se révéler discriminantes pour un certain nombre de demandeurs d'emploi.

En ce qui concerne les conditions de travail, c'est de nouveau le peu d'indications sur la rémunération de base et la précarité des emplois qui sont pointés.

Nous pouvons conclure pour le métier d'ouvrier.ère de voirie, que les difficultés résident principalement dans le niveau d'exigence des employeurs, particulièrement en ce qui concerne l'expérience et le permis de conduire. Ceci est à mettre en perspective avec la précarité des contrats (22% de CDI seulement), et avec l'absence d'indication sur les salaires.

14- Technicien.ne en système d'usinage (métal) (fonction en pénurie, 82 offres)

Le métier

Prépare, règle et conduit un système d'usinage pour réaliser des pièces de précision, de façon autonome, sur base de spécifications techniques.

Activités du métier

Activités de base

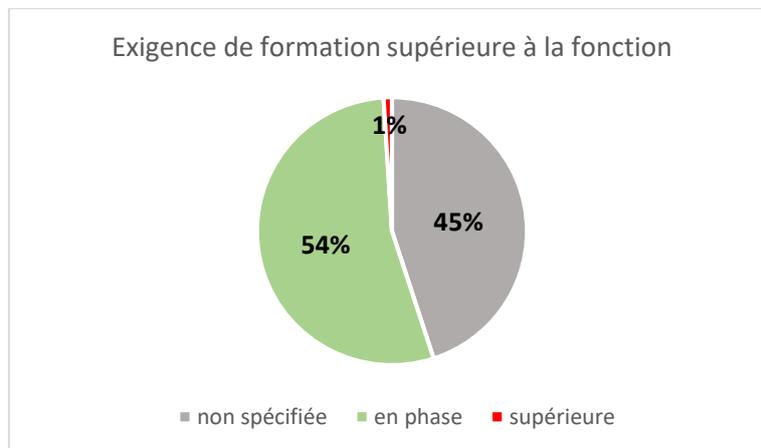
- Lire et comprendre les documents techniques (plans, fiches, gamme d'usinage...)
- Elaborer le mode opératoire
- Réaliser le montage et le réglage de l'outillage sur la machine et en changer si nécessaire en cours d'usinage
- Poser, aligner et balancer la(es) pièce(s) en tenant compte des déformations possibles
- Amorcer (débuter) l'usinage
- Réaliser des opérations conventionnelles d'usinage
- Toiletter la(es) pièce(s)
- Contrôler la conformité par rapport aux spécifications techniques
- Détecter les anomalies de façon visuelle et/ou auditive
- Effectuer les corrections et adapter les différents paramètres
- Enregistrer les données qualité, les interpréter et réagir en fonction des indicateurs de qualité (auto-contrôle, CQ, CPQ)
- Assurer la maintenance de premier niveau des outils et du matériel
- Participer à la pose de diagnostic afin de localiser et déterminer l'(les) origine(s) possible(s) du(des) dysfonctionnement(s)

Ce qui est demandé aux candidats

Mention d'un niveau de formation exigé, supérieur à la fonction

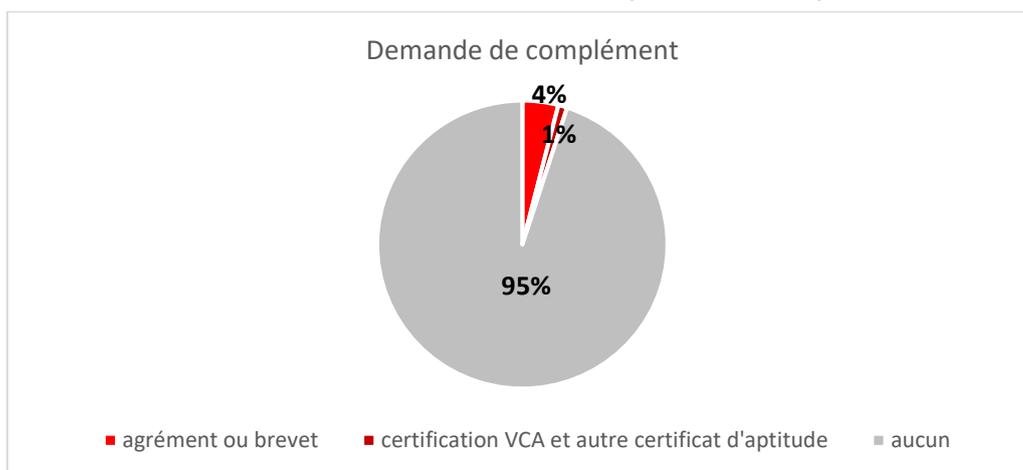
Voici les études et formations associées à ce métier

- Sections qualifiantes de l'enseignement secondaire
 - Enseignement secondaire de plein exercice
 - Enseignement secondaire en alternance - CEFA
- Enseignement supérieur de plein exercice hors université
 - Type court (un seul cycle professionnalisant)
- Formations professionnelles
 - Formation de base



48% des offres concernent au maximum le CESS ou une expérience valorisable équivalente, 45% des employeurs ne mentionnent aucune exigence en termes de formation initiale et 7% par contre, une formation de niveau supérieur, bachelier ou master. Nous ne considérons que le master (1%) comme supérieur au niveau requis.

Mention d'un titre, d'un document ou d'une compétence complémentaire

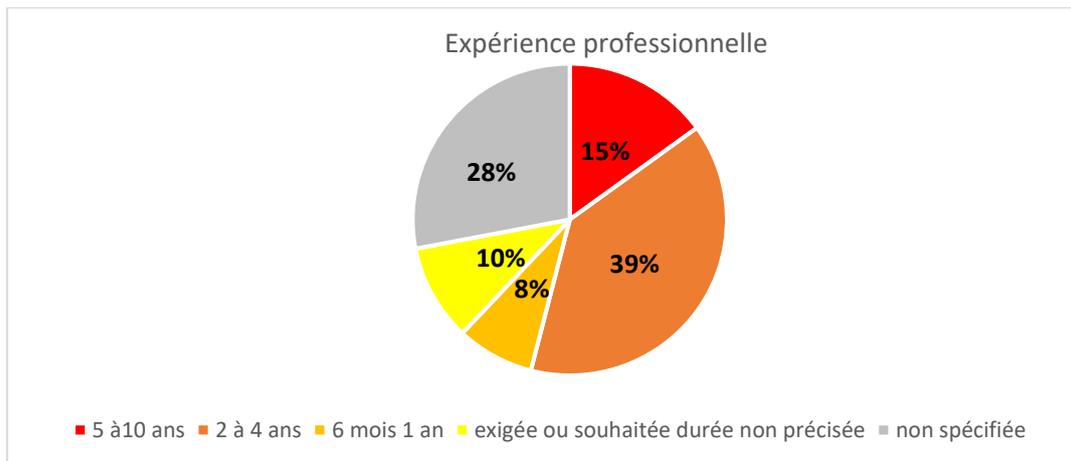


La VCA est encore demandée, mais de façon marginale, 1.22%.

Liste des exigences :

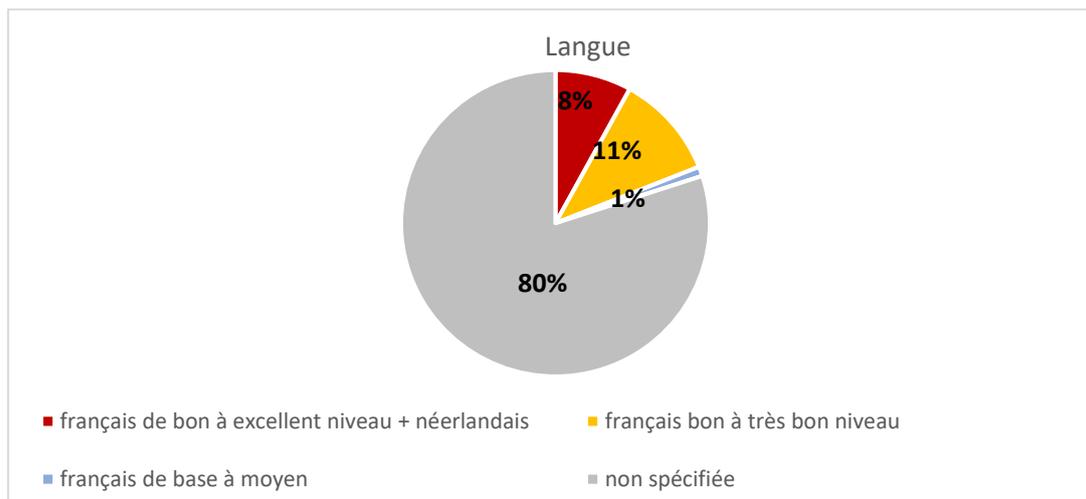
Pontier : Brevet de pontier - élingueur
VCA : Diplôme de sécurité de base

L'expérience professionnelle



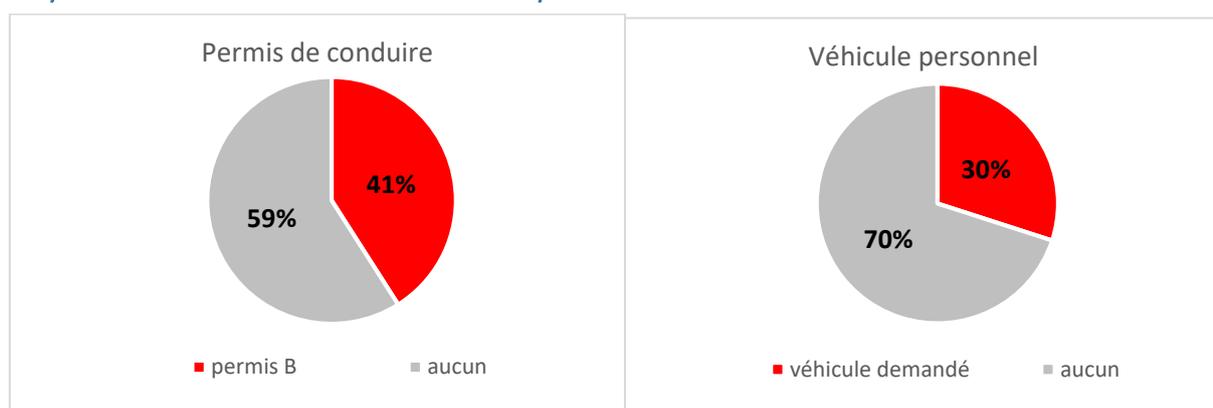
En termes d'expérience, seulement 28% des employeurs ne spécifient pas d'exigence spécifique. Par contre, sur les 72% restants, la plus grosse proportion est de 2 à 3 ans (38%), 15% des employeurs demandent une expérience comprise entre 5 et 10 ans.

La langue



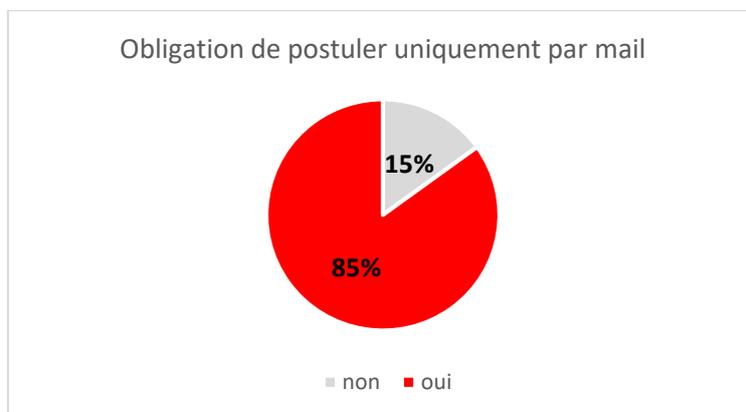
2.5% des employeurs demandent au moins une langue supplémentaire, soit l'anglais, soit l'anglais et le néerlandais. Pour le reste, lorsqu'il y a une exigence, il s'agit du français principalement de bon à excellent niveau écrit et oral.

Le permis de conduire et le véhicule personnel



41% des employeurs demandent le permis B, parmi ceux-ci, 39% l'exigent. Le véhicule personnel est ici exigé dans une proportion de 30%.

Postuler uniquement par mail.



Dans seulement 15% de cas, les candidats ont l'opportunité de postuler autrement que par mail.

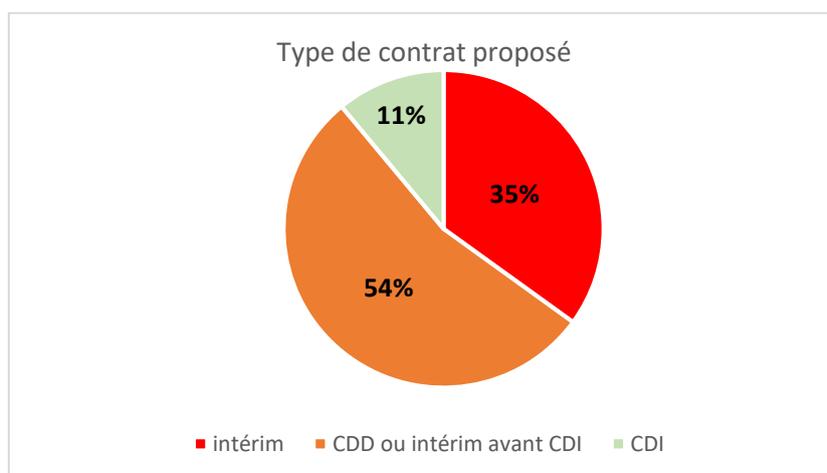
Synthèse des exigences des employeurs

Ne sont reprises dans ce tableau, que les exigences discriminantes et significatives, c'est-à-dire comprises dans au moins 20% des offres.

Diplôme	Titre complémentaire	Expérience	Langue (bon à excellent niveau+langues)	Permis	Véhicule	Postuler par mail
/	/	72%	/	41%	30%	85%

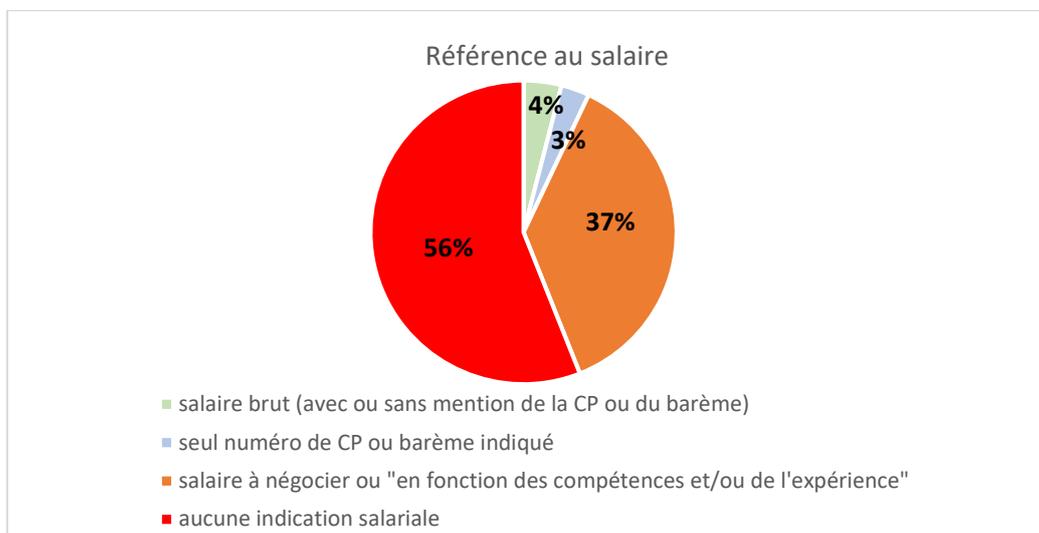
Ce qui est proposé aux candidats

Le type de contrat



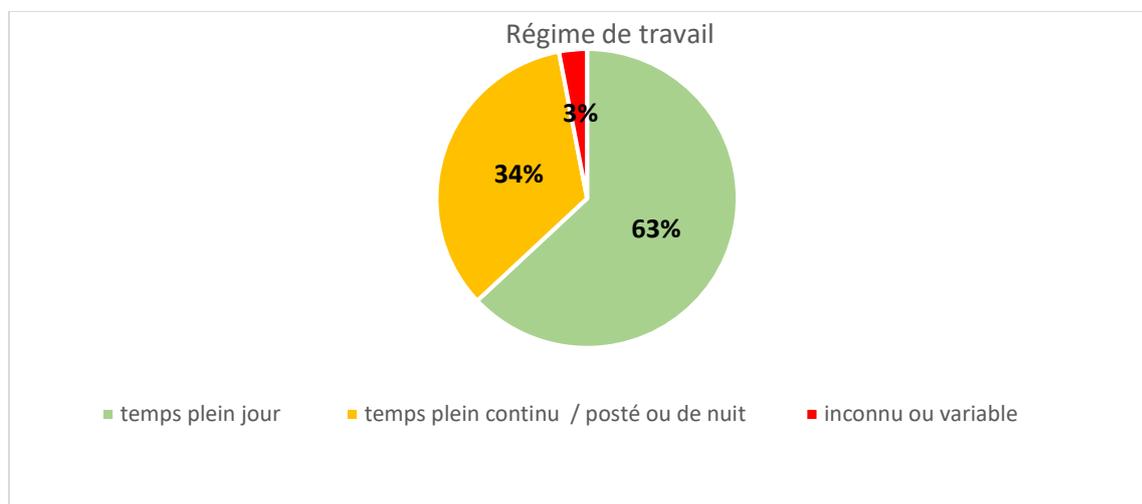
81% des postes sont proposés en intérim. Seulement un poste sur dix est en CDI.

Le salaire spécifié



Dans 4% des cas, le salaire brut est spécifié. Pour le reste, aucune indication salariale dans 56% des offres et le salaire sera à négocier ou « en fonction des compétences et/ou de l'expérience » dans 37% des cas.

Le régime de travail



Il n'y a pas de temps partiel dans les offres analysées. Les emplois sont pratiquement tous à temps plein, pour un tiers sur base d'un régime de travail à pauses ou en continu.

Mention d'un plan d'embauche

Aucune mention d'un plan d'embauche qui pourrait être sollicité.

Synthèse de ce qui est proposé par les employeurs

Type de contrat		Salaire	Régime	Plan
Intérim ou autre (remplacement, job étudiant...)	Intérim ou CDD avant CDI (période d'essai déguisée)	Aucune indication salariale (ni brut, ni CP, ni barème)	Régime de travail inférieur à un temps plein, variable, posté ou de nuit	Plan d'embauche
35%	54%	93%	37%	/

Nombre et classement des critères discriminants ou défavorables retrouvés dans les offres analysées

Classement du plus présent au moins présent	Critère discriminant ou défavorable	Proportion d'offres contenant le critère (sur le total des offres du métier)
1	Aucune indication salariale (ni brut, ni CP, ni barème)	93%
2	Type de contrat (intérim + intérim ou CDD avant CDI)	89%
3	Postuler par mail	85%
4	Expérience	72%
5	Permis	41%
6	Régime de travail	37%
7	Véhicule personnel	30%

Conclusions et commentaires pour les offres de technicien.ne en système d'usage.

Il y a en moyenne un cumul de 4 critères discriminants ou défavorables (sur 7 relevés significativement au total des offres) dans chacune des offres : 2 relatifs aux conditions de travail, 2 relatifs aux exigences des employeurs.

Cette fois, se sont principalement les conditions de travail qui ont dans le top 3 des critères défavorables. Aucune indication salariale en tête, avec 93% des offres. 89% des emplois proposés le

sont en intérim ou constituent une période d'essai déguisée ! En proposant de tels emplois, les employeurs exigent dans 85% des cas que les candidat.e.s postulent par mail et surtout, qu'ils aient de l'expérience (72%) : la plus grosse proportion est de 2 à 3 ans (38%), mais 15% des employeurs demandent une expérience comprise entre 5 et 10 ans. Bref, ces personnes, après autant d'années d'expérience se retrouveront probablement à nouveau aspirés dans la machine infernale de l'intérim et ce, dans le cadre d'un régime de travail défavorable dans plus d'un tiers des cas (travail posté, en continu ou de nuit).

Viennent ensuite l'exigence du permis de conduire et du véhicule personnel, alors que ceci constitue une discrimination sur base de la fortune, d'autant que ni l'un ni l'autre ne sont essentiels à la fonction.

Pour le métier de technicien.ne en système d'usinage, c'est dans le cumul de la précarité des conditions de travail et des exigences démesurées des employeurs que les difficultés résident. Les trois critères relatifs au salaire, au type de contrat et au régime de travail sont présents significativement, de même que l'exigence de l'expérience, du permis et du véhicule personnel. Un cocktail qui rend le métier peu attrayant et peu accessible.

VII. Conclusions relatives aux critères étudiés

1. Le nombre d'offres relevées par métier et globalement

Aide familiale h/f/x	47
Aide-ménagère h/f/x	502
Boulangier h/f/x (124)	124
Chef d'équipe dans la construction h/f/x	113
Comptable h/f/x	131
Conducteur autobus/autocar h/f/x	61
Conducteur de grue télescopique h/f/x	115
Electromécanicien de maintenance industrielle h/f/x	243
Infirmier en soins généraux h/f/x	354
Maçon h/f/x	374
Mécanicien poids lourds h/f/x	94
Monteur en sanitaire et chauffage h/f/x	257
Ouvrier de voirie h/f/x	142
Technicien système d'usinage h/f/x	82

Total :	2.639
----------------	--------------

En rouge, les métiers dits en pénurie. En noir, les fonctions critiques, non encore en pénurie.

2. Les éléments discriminants mis en évidence par l'analyse

Les éléments discriminants (critères) que nous faisons ressortir ci-dessous sont ceux qui sont rencontrés de manière significative, c'est-à-dire dans au moins 20 % des offres d'emploi pour les quatorze métiers analysés. Ils sont classés par ordre d'importance d'apparition des critères, 1 représentant le pourcentage le plus élevé, 2 un peu moins élevé, ainsi de suite jusqu'à 10. Nous excluons la mention d'un plan d'embauche, ce critère n'apparaissant significativement dans aucun des métiers analysés.

	Diplôme	Titre	Expérience	Langue	Permis de conduire	Véhicule	Type contrat	Salaire	Régime de travail	Postuler par mail
Aide familiale	6	3			1		7	4	2	5
Aide-ménagère			6	7	2	4	5	3	1	8
Boulangier			2	6	7		3	1	4	5
Chef d'équipe dans la construction	6	5	1		4		7	2		3
Comptable		2	3	5	6		4	1		
Conducteur autobus/autocar		5					3	1	4	2
Conducteur de grue télescopique	8	5	1	4	7		2	3		6
Electromécanicien de maintenance	9	8	2	4	6		3	1	7	5
Infirmier en soins généraux			4		3		5	1	2	
Maçon			5	6	2		1	4		3

Mécanicien poids lourds			3	5			2	1		4
Monteur en sanitaire et chauffage		7	1	6	4		5	2		3
Ouvrier de voirie			1	6	2		4	3		5
Technicien système d'usinage			4		5	7	2	1	6	3

3. Critères et commentaires concernant l'ensemble des métiers étudiés

Le type de contrat et l'absence d'indications sur le salaire

Ces deux critères apparaissent significativement dans l'ensemble des métiers étudiés.

	Type contrat	Salaire
Aide familiale h/f/x	7	4
Aide-ménagère h/f/x	5	3
Boulangier h/f/x (124)	3	1
Chef d'équipe dans la construction h/f/x	7	2
Comptable h/f/x	4	1
Conducteur autobus/autocar h/f/x	3	1
Conducteur de grue télescopique h/f/x	2	4
Electromécanicien de maintenance industrielle h/f/x	3	1
Infirmier en soins généraux h/f/x	5	1
Maçon h/f/x	1	4
Mécanicien poids lourds h/f/x	2	1
Monteur en sanitaire et chauffage h/f/x	5	2
Ouvrier de voirie h/f/x	4	3
Technicien système d'usinage h/f/x	2	1
Nombre de présences significatives	14	14
Position moyenne (de 1 à 10, le 1 étant le plus souvent)	4	1

présent, 10 étant le critère le moins souvent présent)		
--	--	--

L'absence d'indications sur le salaire obtient la première place en termes d'importance du critère, c'est celui qui, lorsqu'il est cité, obtient généralement la meilleure place du classement. Par ailleurs, il est cité dans tous les métiers analysés, de même que le critère du contrat précaire, qui lui obtient la 4^{ème} place sur le podium des critères les plus défavorables.

Connaitre le salaire auquel on peut prétendre est un leitmotiv majeur. Non seulement il permet de se projeter hors de la situation de demandeur d'emploi, mais il est également un symbole de justice sociale par rapport au travail qui sera accompli. Proposer un emploi sans évoquer le salaire ou le barème, c'est comme faire signer un chèque en blanc à des actionnaires. Pourquoi un.e travailleur.euse ne pourrait-elle savoir à combien elle vend sa force de travail ? Il existe une pudeur injustifiée autour de la rémunération, qui place encore les demandeurs d'emploi en position d'infériorité, alors qu'il n'y a rien de plus légitime que de chercher à sortir de la précarité ou à accroître son pouvoir d'achat. Travailler oui, mais pas à n'importe quel prix, d'autant que dans le cadre des métiers en pénurie, l'adage « Ce qui est rare est cher » prend tout son sens.

L'expérience

Ce critère apparait dans 12 des 14 métiers étudiés, arrive en 2^{ème} place sur le podium de l'ensemble des critères analysés et en 1^{ère} place des exigences discriminantes des employeurs.

	Expérience
Aide-ménagère h/f/x	6
Boulangier h/f/x (124)	2
Chef d'équipe dans la construction h/f/x	1
Comptable h/f/x	3
Conducteur de grue télescopique h/f/x	1
Electromécanicien de maintenance industrielle h/f/x	2
Infirmier en soins généraux h/f/x	4
Maçon h/f/x	5
Mécanicien poids lourds h/f/x	3
Monteur en sanitaire et chauffage h/f/x	1
Ouvrier de voirie h/f/x	1
Technicien système d'usinage h/f/x	4
Nombre de présences significatives	12

Position moyenne (de 1 à 10, le 1 étant le plus souvent présent, 10 étant le critère le moins souvent présent)	2
---	----------

Il est interpellant de constater la proportion d'offres pour lesquelles une expérience est demandée et le nombre d'offres pour lesquelles la durée de cette expérience demandée est supérieure à 2, 3 ou 5 années.

Dans tous les cas, ceci nous amène à un premier constat, les possibilités d'accès aux métiers analysés sont limitées pour les jeunes qui sortent de l'école. Ceci confirme leur arrivée de plus en plus tardive dans la vie active. En effet, par ces contraintes, on retarde de plus en plus la possibilité pour eux de vivre de manière indépendante. On freine leur émancipation qui idéalement devrait être plus rapide afin d'en faire des jeunes adultes responsables et acteurs de leur propre vie. On peut également s'interroger sur le fait de savoir si dans un certain nombre de cas, l'expérience demandée n'est pas une forme de discrimination indirecte à l'âge. Quant aux travailleur.euse.s en reconversion professionnelle sortant de formation (aide familial.e mis à part) qui ont choisi de se former dans un autre métier, qui plus est en pénurie, afin de s'ouvrir de nouvelles perspectives d'emploi, se retrouvent fortement limités par l'exigence de l'expérience professionnelle. D'autres travailleur.euse.s ne pouvant justifier d'une expérience suffisante au regard des exigences seront également écartés d'une partie des opportunités d'emploi. De plus, il est intéressant de comparer le niveau d'exigence en matière d'expérience au type de contrat qui est proposé : souvent de l'intérim, alors que l'on pourrait espérer que des travailleur.euse.s avec plusieurs années d'ancienneté puissent accéder à des CDI.

Ce qui est observé indique également le peu de prise en compte de la formation des travailleur.euse.s par les employeurs dans le cadre de leur emploi.

Le permis de conduire et le véhicule personnel

	Permis de conduire	Véhicule
Aide familiale h/f/x	1	
Aide-ménagère h/f/x	2	4
Boulangier h/f/x (124)	7	
Chef d'équipe dans la construction h/f/x	4	
Comptable h/f/x	6	
Conducteur de grue télescopique h/f/x	7	
Electromécanicien de maintenance industrielle h/f/x	6	
Infirmier en soins généraux h/f/x	3	
Maçon h/f/x	2	
Monteur en sanitaire et chauffage	4	

h/f/x		
Ouvrier de voirie h/f/x	2	
Technicien système d'usinage h/f/x	5	7
Nombre de présences significatives	12	2
Position moyenne (de 1 à 10, le 1 étant le plus souvent présent, 10 étant le critère le moins souvent présent)	5	9

Douze métiers sont concernés par le critère du permis de conduire non lié à la fonction, celui de l'aide familial.e ressort particulièrement puisque plus de 89 % des offres pour cette profession stipule que le candidat devra disposer d'un permis de conduire. De même pour les métiers d'aide-ménagère, de maçon.ne et d'ouvrier.ère de voirie. Le véhicule est exigé de façon significative pour les métiers d'aide-ménagère et de technicien.ne en système d'usinage.

Nous avons considéré comme discriminant en particulier le fait de devoir mettre son propre véhicule à disposition de l'employeur, notamment pour les jobs peu rémunérés ce qui est bien le cas de l'aide ménager qui se retrouve la plupart du temps dans un contrat de travail à temps partiel contraint. De plus, imposer au travailleur d'utiliser systématiquement son véhicule revient à ce qu'il fournisse son propre outil de travail. Pour les autres métiers, les demandes de véhicules ne sont, dans la plupart des cas, pas liées à la fonction et pour rappel, les demandes de permis relevés ne le sont pas non plus. Pour ces métiers, on peut probablement faire le lien entre ces exigences et le fait qu'ils soient concernés de manière significative par le critère d'un régime de travail particulier. L'employeur voulant s'assurer que le travailleur puisse se rendre sur son lieu de travail quel que soit son horaire.

Le régime de travail

Bien que ce critère n'intervienne que dans 7 des 14 métiers étudiés, il obtient la 3^{ème} place du podium des critères les plus défavorables de l'ensemble des métiers analysés.

	Régime de travail
Aide familiale h/f/x	2
Aide-ménagère h/f/x	1
Boulangier h/f/x (124)	4
Conducteur autobus/autocar h/f/x	4
Electromécanicien de maintenance industrielle h/f/x	7
Infirmier en soins généraux h/f/x	2
Technicien système d'usinage h/f/x	6

Nombre de présences significatives	7
Position moyenne (de 1 à 10, le 1 étant le plus souvent présent, 10 étant le critère le moins souvent présent)	3

Pour rappel, il s'agit des temps partiels, mais également des horaires variables, des horaires postés, continus ou de nuit. Nous avons considéré ce critère comme discriminant parce que d'une part cette forme de travail a un impact négatif sur la santé et d'autre part il peut tout simplement ne pas être accessible aux travailleur.euse.s devant assumer la responsabilité d'une famille monoparentale. Nous avons également considéré cet élément comme discriminant en particulier s'il se cumule avec d'autres données, ce qui est bien le cas pour un très grand nombre d'offres.

En outre, les travailleur.euse.s qui se retrouvent dans un emploi à temps partiel subi, ce qui est majoritairement le cas pour les métiers féminins, aide-familial.e, aide-ménagère.ère et infirmier.ère en soins généraux, n'ont pas accès à une rémunération suffisante. Si c'est la pénibilité du métier qui explique le fait qu'il ne peut s'exercer à temps plein, alors il est discriminant de comptabiliser un temps partiel pour ce qui devrait constituer le temps plein.

Postuler obligatoirement par mail

	Postuler par mail
Aide familiale h/f/x	5
Aide-ménagère h/f/x	8
Boulangier h/f/x (124)	5
Chef d'équipe dans la construction h/f/x	3
Conducteur autobus/autocar h/f/x	2
Conducteur de grue télescopique h/f/x	6
Electromécanicien de maintenance industrielle h/f/x	5
Maçon h/f/x	3
Mécanicien poids lourds h/f/x	4
Monteur en sanitaire et chauffage h/f/x	3
Ouvrier de voirie h/f/x	5
Technicien système d'usinage h/f/x	3
Nombre de présences significatives	12
Position moyenne (de 1 à 10, le 1 étant le plus souvent	6

présent, 10 étant le critère le moins souvent présent)

L'obligation de postuler par mail se retrouve significativement dans l'ensemble des métiers analysés. Il est le 6^{ème} critère problématique.

Nous avons considéré comme discriminant le fait que le candidat ne puisse postuler d'autres façons que par mail, à la fois pour des raisons de coût lié au fait de devoir disposer d'un matériel informatique et d'une connexion internet et du fait de pouvoir avoir la maîtrise des techniques d'information et communication (TIC). Nous avons relevé les offres qui ne donnent pas d'autres alternatives pour postuler. Ces éléments, notamment pour ce qui concerne la « fracture numérique », ne touche probablement pas de la même manière tous les métiers analysés, puisque ceux-ci relèvent de niveaux de qualification différents. Nous avons sur cette base retiré les métiers de comptable et d'infirmier.ère de la liste, étant donné que les candidat.e.s potentiel.le.s ont vraisemblablement déjà eu l'occasion d'utiliser régulièrement les outils numériques. Mais on peut observer que pour des niveaux de qualification inférieure comme maçon.ne, ouvrier.ère de voirie ou conducteur d'autobus/autocar, le niveau d'exigence est plutôt élevé.

Nous avons complété ce critère par le relevé des exigences particulières pour postuler, celles-ci sont parfois encore plus restrictives ! Le fait de postuler par mail n'est plus le seul moyen de postuler qui soit discriminant !

Jobday (les candidat.e.s sont obligé.e.s de se rendre personnellement à un salon de l'emploi spécifique (date et endroit précis) pour pouvoir postuler)	36
Mail + Site web	13
Site web (les candidat.e.s sont obligé.e.s de postuler depuis un formulaire en ligne)	355
Site web + Jobday	4

La langue

	Langue
Aide-ménagère h/f/x	7
Boulangier h/f/x (124)	6
Comptable h/f/x	5
Conducteur de grue télescopique h/f/x	4
Electromécanicien de maintenance industrielle h/f/x	4
Maçon h/f/x	6

Mécanicien poids lourds h/f/x	5
Monteur en sanitaire et chauffage h/f/x	6
Ouvrier de voirie h/f/x	6
Nombre de présences significatives	9
Position moyenne (de 1 à 10, le 1 étant le plus souvent présent, 10 étant le critère le moins souvent présent)	8

Le critère de la langue, à savoir un niveau d'exigence de connaissance du français supérieur à celui requis pour la fonction, se retrouve dans 9 métiers sur 14. Il est également en 9^{ème} place des critères discriminants ou défavorables.

Nous avons considéré pour les métiers qui requièrent un faible niveau de qualification que le français courant, de base à moyen, était suffisant. Toutefois, même pour certains métiers qui requièrent un plus haut niveau de formation mais pour lesquels il n'y a pas de risque pour la santé et la sécurité des travailleurs ou de tiers, un niveau de base à moyen peut également suffire.

En effet, la langue est reconnue comme critère protégé dans la législation relative aux discriminations. Nous sommes donc ici potentiellement face à un critère discriminatoire. De nombreux demandeurs et demandeuses d'emploi, alors qu'ils détiennent les compétences et le niveau de qualification requis pour l'exercice du métier en tant que tel, pourraient être recalés d'office parce que le français n'est pas leur langue maternelle ou parce qu'ils ne maîtrisent pas suffisamment la langue pour répondre aux exigences de certains employeurs qui dépassent le cadre strict de la fonction.

Le niveau de formation (ou diplôme) et la demande d'un titre ou document complémentaire

	Diplôme	Titre
Aide familiale h/f/x	6	3
Chef d'équipe dans la	6	5
Comptable h/f/x		2
Conducteur autobus/autocar		5
Conducteur de grue télescopique	8	5
Electromécanicien de	9	8
Monteur en sanitaire et chauffage		7
Nombre de présences significatives	4	7
Position moyenne (de 1 à 10, le 1 étant le plus souvent présent, 10 étant le critère le moins souvent présent)	10	7

L'exigence d'un diplôme supérieur à ce que requière la fonction apparait dans 4 métiers sur 14 seulement, il s'agit du dernier critère relevé significativement comme discriminant, il vient s'ajouter à 6 à 8 critères déjà présents dans ces 4 métiers, à savoir aide-familial.e, chef.fe d'équipe dans la construction, conducteur.rice de grue télescopique et électromécanien.ne de maintenance industrielle. Le cumul de ces critères peut s'avérer désastreux pour un grand nombre de candidat.e.s potentiel.le.s, excluant toute possibilité pour eux de postuler. Cette exigence est souvent à mettre en lien avec le fait que certains employeurs attendent davantage des travailleur.euse.s que le seul exercice du métier en question.

Le critère du titre complémentaire apparait significativement dans 8 métiers sur 14, il est classé 7^{ème} dans l'ordre d'importance du critère.

La demande d'un agrément ou d'un brevet au moins ressort particulièrement pour le métier d'aide-familial.e, comme si la formation de base n'était pas suffisante pour ce métier essentiellement occupés par des femmes. C'est non seulement discriminant, mais cela a tendance à dévaloriser les formations initiales.

En ce qui concerne le métier de comptable, c'est davantage de logiciels spécifiques dont il s'agit.

Enfin, pour les métiers techniques, les certifications VCA ou autres, ainsi que la sélection médicale sont très fréquemment exigées.

L'obtention de brevets ou d'agrément peut représenter un coût important pour un demandeur d'emploi et freiner ses possibilités d'accès aux postes à pourvoir alors que ces frais pourraient être pris en charge par l'employeur là où les brevets pourraient être acquis en cours de contrat. De nouveau, les employeurs ont tendance à oublier qu'ils ont également la possibilité de former leur personnel.

La mention d'une aide à l'embauche

Ce critère n'a été relevé significativement dans aucun des métiers analysés. La présence de cette mention est d'ailleurs très marginale. Plusieurs hypothèses peuvent dès lors être formulées :

- Soit les employeurs sont prêts à prendre en charge l'entièreté de la rémunération de leurs travailleur.euse.s, après tout, ce qui est rare est cher...
- Soit ce sont les agences d'intérim qui se chargent de ces détails lors du passage des candidat.e.s dans leur agence... et ce sont donc elles qui en profitent.

Pour tester ces hypothèses, peut-être serait-il opportun de retirer les métiers en pénurie de la liste des métiers pour lesquels les employeurs peuvent prétendre à des aides.

Récapitulatif de l'ordre d'importance des critères et score moyen (« 1 » étant le plus représenté et « 10 » étant le moins représenté:

Salaire	Expérience	Régime de travail	Type de contrat	Permis de conduire	Postuler par mail	Titre	Langue	Véhicule	Diplôme
2	2,75	3,71	3,78	4,08	4,33	5	5,44	5,5	7,25

4. Processus d'intensification de la pénurie

On a pu observer que la présence d'éléments discriminants pouvait renforcer la pénurie, en effet tous les métiers examinés sont concernés par au moins 3 critères et ce pour des pourcentages d'offres importants. La question de l'expérience professionnelle demandée est particulièrement interpellante. En effet, par exemple, si d'un côté des efforts sont faits pour mettre à disposition des travailleurs souhaitant se reconverter, des dispositifs de formation dans les métiers en pénurie mais que d'un autre côté, les employeurs exigent toujours une expérience, la pénurie continuera d'exister et ce d'autant plus que cette exigence dans de nombreux cas se cumulera avec d'autres. Par ailleurs, nous remarquons qu'au-delà du critère de l'expérience, ce sont majoritairement les conditions de travail qui sont défavorables. Le recours pratiquement systématique au contrat précaire, l'opacité en ce qui concerne la rémunération, les régimes de travail spécifiques, ne sont pas une manière de rendre les secteurs concernés attractifs d'autant plus lorsque ce sont des métiers pénibles. Dès lors, c'est de ce côté qu'il semblerait nécessaire d'apporter des solutions concrètes, davantage en tous cas qu'en ce qui concerne l'employabilité des demandeurs.euses d'emploi.

Notons que nous ne pouvons baser nos analyses que sur les offres d'emploi qui se trouvent sur le site du FOREM. Impossible donc pour nous de savoir combien d'offres ont été diffusées et remplies par ailleurs. Ces données nous permettraient peut-être de relativiser encore la notion de pénurie.

VIII. Conclusions et perspectives

Il serait évidemment commode de résumer les pénuries d'emploi à un problème de motivation des demandeuses et demandeurs d'emploi. Depuis plus de 30 ans, aucune autre catégorie de la population n'est sans doute plus montrée du doigt, stigmatisée, appauvrie, contrôlée, exclue... Comme si le chômage de masse n'était pas un problème de société mais la simple addition de milliers de problèmes de motivation individuelle. Pourtant, les allocations ont été diminuées, les contrôles renforcés, les conditions d'admissibilité et d'octroi restreintes, et les sanctions et exclusions se comptent en centaines de milliers. Mais, « bizarrement » les pénuries sont toujours là.

Les explications avancées par la droite et le patronat ne tiennent donc pas la route. Leur vision stigmatisante ne résiste en effet pas longtemps à une analyse précise, méthodologique, de facteurs liés aux offres d'emploi qui peuvent accroître et aggraver les tensions et pénuries sur le marché de l'emploi. Si l'on se montrait aussi réducteurs que la droite et le patronat, on pourrait se demander si, parfois, ce ne sont pas les entreprises elles-mêmes qui ne seraient pas réellement motivées à résoudre les tensions et pénuries...

Quelques enseignements...

- On constate d'une part que **certains critères et exigences des offres d'emploi sont démesurées** au regard de la fonction recherchée et constituent des **freins à l'embauche**. Dans certains cas, il s'agit réellement de critères discriminants, dans la mesure où ils excluent d'office une partie des demandeuses et demandeurs d'emploi, dont beaucoup pourraient pourtant convenir et remplir parfaitement la fonction.
- On remarque d'autre part que, **pour des emplois tant recherchés et des exigences si pointues, la contrepartie en termes de conditions de travail ou de salaire n'est clairement pas à la hauteur** et n'encourage pas à s'orienter vers ces métiers... Au contraire ! Un **profond déséquilibre entre exigences et conditions de travail** qui ne témoigne clairement pas d'une volonté farouche des employeurs de combler la pénurie dans ce métier...
 - Parmi les **exemples** les plus flagrants, on retrouve un métier essentiellement féminin : les **aides-ménagères**. L'exigence du permis de conduire se retrouve dans plus de 8 offres sur 10 et, de surcroît, celle de posséder un véhicule personnel dans près de 70% des cas. Ces critères excluent d'office bon nombre de demandeuses d'emploi (le pourcentage de femmes ne disposant pas du permis B est plus important que celui des hommes, et concerne davantage les femmes isolées, seules avec enfant(s), en situation précaire et peu qualifiées). L'obligation de détenir un véhicule personnel est même choquante quand on connaît les barèmes en vigueur dans le secteur...
En outre, la « contrepartie » prend la forme de contrats précaires (plus de 60% des cas) avec des régimes de travail inférieurs à un 4/5^{ème} temps dans 90% des cas. Rappelons que le temps partiel subi est une des principales sources d'inégalités structurelles entre femmes et hommes sur le marché de l'emploi. Le temps partiel lui-même, mais aussi sa conjugaison avec des statuts et régimes précaires (intérim, remplacement, horaires flexibles...), mène en effet de nombreuses femmes – en particulier celles vivant seules avec

enfants¹¹ – dans la pauvreté. Une précarité qu’elles rencontrent aussi bien durant qu’après leur carrière, lors de leur pension.

- **Autre exigence patronale : l’expérience...**

- Exigée par exemple dans plus de 80% des offres d’emploi en boulangerie, elle exclut d’office les jeunes ainsi que les travailleuses et travailleurs en reconversion. Avec, à la clef, un contrat précaire dans 78% des cas !
- Même constat pour le métier de maçon où 6 offres sur 10 demandent de l’expérience contre des contrats précaires dans 77% des cas. Un comble quand on sait que les métiers de la construction sont constamment cités en exemple par la droite et le patronat...

Ce critère de l’expérience requise dans de nombreuses offres d’emploi semble vouloir annihiler la transmission des savoirs et des expériences au sein des entreprises-mêmes. Les futures travailleuses et travailleurs doivent être opérationnels, employables et « rentables » tout de suite !

- Il apparaît également que **la référence au salaire ou au barème**, source de motivation importante, est, la **plupart du temps, absente** des offres d’emploi. C’est le cas pour 90% des offres pour le poste de comptable... Un comble pour ce métier !
- La **fracture numérique** est une réalité reconnue, qui touche particulièrement les publics les plus fragiles. Pourtant, l’obligation de postuler par mail se généralise, même pour des fonctions ne requérant aucune compétence en rédaction, informatique ou bureautique. C’est par exemple le cas pour 82% des offres pour des postes de conducteurs de cars ou d’autobus...

Emplois non pourvus : trouver des solutions durables

Le nombre d’emplois non pourvus démontre, si besoin en était encore, l’inefficacité des politiques d’exclusion mises en œuvre par le fédéral. La technique du bâton ne fonctionne pas... C’est au contraire sur les incitants et le renforcement des conditions d’attractivité qu’il faut travailler pour sortir réellement les demandeuses et demandeurs d’emploi de la précarité et tendre vers plus de prospérité générale.

Suite à notre analyse et ses conclusions, il semble essentiel, pour la FGTB wallonne, de sortir du mépris vis-à-vis des demandeuses et demandeurs d’emploi afin de mener, enfin, une réflexion constructive sur les métiers en tension et en pénurie.

On pourrait, par exemple, se baser sur les raisons qui poussent des employeurs à refuser des personnes répondant pourtant aux conditions et compétences requises dans l’annonce FOREM. Les employeurs devraient exposer les motivations de leur refus, celles-ci seraient collectées et analysées en vue de remédier au mieux au phénomène.

La FGTB wallonne recommande également de réorienter des aides à la formation et à l’emploi afin de mettre fin aux effets d’aubaine, de garantir que les aides soient mieux réparties entre hommes et femmes (actuellement 2/3 concernent des hommes) et qu’elles ne soient pas captées par le secteur de l’intérim.

¹¹ 80% des parents vivant seuls avec leurs enfants sont des femmes.

Plus globalement, une des principales pistes de « sortie de crise » réside indéniablement dans l'amélioration des conditions de travail et de rémunération...

On ne peut, dans le même temps, exiger quelqu'un de surqualifié, de motorisé, d'expérimenté et d'opérationnel tout de suite ; ne proposer en contrepartie que des contrats précaires, des régimes flexibles et des salaires au rabais ; et venir ensuite se plaindre de manquer de personnel !