

ANALYSE DES OFFRES D'EMPLOI POUR 10 MÉTIERS (FONCTIONS) CRITIQUES RELEVÉ D'ÉLÉMENTS DISCRIMINANTS

MARS 2017

CEPAG

**CL
CD** Cellule Lutte
Contre les
Discriminations


Wallonie

FGTB
Wallonne

TABLE DES MATIÈRES

I.	OBJECTIFS	3
A.	Métiers sélectionnés	3
B.	Critères discriminants	4
II.	MÉTHODOLOGIE	5
A.	Collecte des offres d'emploi à traiter	5
B.	Détails des éléments discriminants repris dans la grille Excel	5
III.	ANALYSE DES MÉTIERS	7
1.	Tuyauteur industriel	7
2.	Mécanicien en génie civil	14
3.	Boucher	20
4.	Electromécanicien	26
5.	Technicien chauffagiste	33
6.	Dessinateur de la construction	41
7.	Conducteur de travaux	48
8.	Chef de chantier	55
9.	Délégué commercial en biens d'équipement professionnels	63
10.	Aide ménager	71
IV.	CONCLUSIONS GÉNÉRALES	79
A.	Le nombre d'offres relevées par métier et globalement	79
B.	Les éléments discriminants mis en évidence par l'analyse	79
	<i>Critères concernant l'ensemble des métiers étudiés</i>	80
	<i>Critères concernant plus spécifiquement quelques métiers explorés</i>	82
C.	Renforcement du mécanisme d'exclusion de certains travailleurs	84
D.	Processus d'intensification de la pénurie	85
E.	Autre information relevée	85
F.	Principales recommandations aux employeurs	86
G.	Recommandations au Forem	86
V.	ANNEXE : NOTES FIXANT LES BALISES DE L'ANALYSE	87

I. OBJECTIFS

L'objectif recherché par cette analyse est de faire ressortir dans des offres d'emploi des éléments discriminants qui pourraient limiter l'accès à l'emploi de certains travailleurs¹, voire de les en exclure totalement.

De plus, cela pourrait apporter un regard nouveau sur la question des métiers dits en pénurie.

Les éléments discriminants ne sont pas liés à la législation anti discrimination. 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.

Les éléments discriminants choisis pour l'analyse sont repris ci-dessous.

Le bilan sera fait par métier.

Les éléments seront mis en évidence et pourront faire l'objet d'interpellations et/ou de recommandations (Forem, fédérations patronales, ...).

A. MÉTIERS SÉLECTIONNÉS

Nous sommes partis de la liste 2014 des fonctions critiques en Wallonie, 9 métiers ont été choisis dans la liste des métiers en pénurie de 2014 :

- Tuyauteur industriel 44134 01²
- Mécanicien en génie civil 44316 01
- Electromécanicien 44341 01
- Boucher 47122 01
- Technicien chauffagiste 52332 01
- Dessinateur de la construction 61221 01
- Conducteur de travaux 61232 01
- Chef de chantier 61231 01
- Délégué commercial en biens d'équipement professionnels 14311 01

Un métier a été repris parmi les fonctions critiques de 2014 :

- Aide ménager 11111 05

Nous avons étendu la liste à la profession d'aide ménager, qui figure dans les fonctions critiques, car il touche plus particulièrement les femmes.

Un choix parmi les métiers en pénurie a été fait d'une part parce qu'il n'était pas possible dans le cadre de l'analyse de prendre l'ensemble des métiers concernés et d'autre part pour avoir une diversité de métiers représentant des niveaux de qualification différents. Certains des métiers choisis relèvent de l'enseignement secondaire technique ou professionnel et d'autres de l'enseignement supérieur. Certains de ces métiers s'exercent en tant qu'employé et d'autres sous le statut d'ouvrier.

1. L'utilisation du genre masculin a été adopté à certains endroits afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

2. Code REM (référentiel emploi métier).

B. CRITÈRES DISCRIMINANTS

Nous avons déterminé une série de critères discriminants. Le choix de ces éléments est étayé dans une note détaillée reprise en annexe.

Ces éléments sont :

1. L'expérience professionnelle
2. Le diplôme
3. L'agrément
4. Le permis de conduire ou le véhicule personnel
5. Le type de contrat travail et le régime de travail
6. Les plans d'embauche
7. L'obligation de postuler uniquement par mail
8. Le cumul des critères cités ci-dessus

Par ailleurs des informations mentionnées sur le salaire ou la commission paritaire seront également relevées même si elles ne sont pas retenues comme éléments discriminants à part entière.

II. MÉTHODOLOGIE

A. COLLECTE DES OFFRES D'EMPLOI À TRAITER

L'analyse porte sur les offres d'emploi présentes sur le site internet du Forem pour des emplois en Région wallonne. Les offres analysées sont les offres déjà présentes sur le site internet du Forem au 18/04/16 et les nouvelles offres parues entre le 18/04/16 et le 17/06/16.

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 conseiller 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 entreprises ou gestionnaire technique pour les offres réceptionnées par mail ou téléphone. Une validation se fait directement par le conseiller entreprises ou par le gestionnaire technique.
- 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 et encodées dans un tableau Excel.

B. DÉTAILS DES ÉLÉMENTS DISCRIMINANTS REPRIS DANS LA GRILLE EXCEL

1. L'EXPÉRIENCE

La grille comporte plusieurs choix de durées (non précisée, 6 mois, 1 an, 2 ans, 3 ans, 5 ans et 10 ans) et précise si l'expérience demandée est exigée ou souhaitée.

Lorsque la durée de l'expérience souhaitée ou exigée n'est pas reprise dans une des colonnes, elle est encodée dans la colonne reprenant la durée supérieure. Par exemple, toute demande spécifiant 7 années a été encodée dans la catégorie 10 ans.

2. LE DIPLÔME

Il s'agit de noter les situations où le diplôme exigé est supérieur à ce que la fonction nécessite.

3. LES AGRÉMENTS

Il s'agit de relever les offres pour lesquelles un ou plusieurs agréments sont demandés (exigé ou souhaité) et lesquels.

4. LE PERMIS DE CONDUIRE OU LE VÉHICULE PERSONNEL

Ne sont encodées dans cette case que les offres exigeant ou souhaitant (2 encodages possibles) un permis de conduire alors que celui-ci est jugé « non utile pour la fonction ». Les demandes de permis utiles pour la fonction ne sont pas relevées car jugées non discriminantes.

Pour le véhicule, nous avons dédoublé le choix en proposant « un véhicule lié à la fonction » et « un véhicule non lié à la fonction » tout en gardant le critère « exigé ou souhaité ».

5. LES CONTRATS DE TRAVAIL ET LE RÉGIME DE TRAVAIL PARTICULIER

Les différents types de contrats retenus sont : le CDD ; le CDD avant CDI ; l'intérim ; l'intérim avant CDD ou CDI ; autres contrats (indépendant, remplacement, contrat pour travail nettement défini, ...).

Quant au régime de travail, il s'agit de relever les offres pour un emploi :

- à temps partiel (moins de 3/4 temps) ;
- avec des prestations autre qu'un horaire de jour c'est-à-dire un travail de nuit, du dimanche, travail à pauses, ...

6. LE PLAN D'EMBAUCHE

On réalise le relevé des situations où un ou plusieurs plans d'embauche sont demandés (exigé ou souhaité) et lesquels.

7. POSTULER UNIQUEMENT PAR MAIL

Il s'agit de relever les situations où le candidat ne pourra postuler que par mail.

8. COMBINAISON D'ÉLÉMENTS DISCRIMINANTS

L'addition de divers éléments discriminants sont repris dans une colonne de la grille.

III. ANALYSE DES OFFRES PAR MÉTIERS

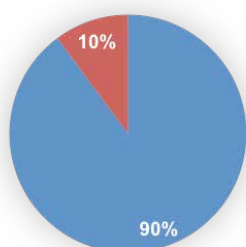
1. TUYAUTEUR INDUSTRIEL

Sur la période donnée, 59 offres « tuyauteur industriel » ont été relevées et analysées.

1.1. MENTION DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

n symbolise l'effectif

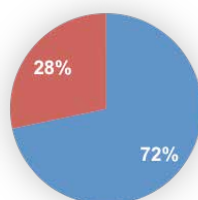
1-Près de 90% des offres spécifient une expérience (n=59)



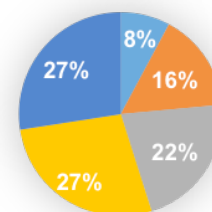
53 offres (90 %) spécifient qu'une expérience est souhaitée ou exigée. Lorsqu'une expérience professionnelle est mentionnée, elle est majoritairement formulée comme un exigence (51 offres).

2 offres mentionnent une expérience souhaitée, l'une d'un an et l'autre d'une durée non spécifiée.

2-Lorsqu'une expérience professionnelle est mentionnée, dans 28% des cas, la durée n'est pas précisée (n=53)



3-Répartition des offres selon la durée d'expérience exigée (n= 51)



■ 1 an
■ 2 ans
■ 3 ans
■ 5 ans
■ Durée non précisée

Lorsqu'une expérience professionnelle est exigée :

Dans plus de 27 % des offres, au moins 5 ans est demandé.

Dans près de 22 % des offres, au moins 3 ans est demandé.

Aucune offre ne demande une expérience supérieure à 5 ans.

1.2. MENTION DU DIPLÔME

La question du niveau et type de diplôme requis pour cette fonction a été traitée sur base d'informations disponibles établies par le Forem³.

Formations au métier de tuyauteur industriel :

- **Formation initiale**

Aucune école en Wallonie n'organise de section « tuyauteur industriel ». Différentes études et/ou formations sont associées à ce métier.

Sections qualifiantes de l'enseignement secondaire :

Enseignement secondaire de plein exercice : technicien en usinage - 3^e degré

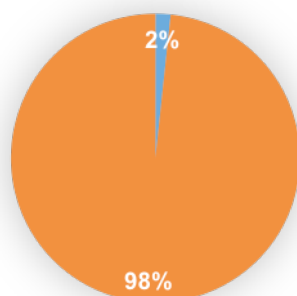
Enseignement secondaire en alternance, centre de formation en alternance (CEFA)

- **Formation continue**

Formation continue possible pour le métier de tuyauteur industriel dans deux centres de compétence :

Technifutur et Technofutur

Le diplôme demandé n'est pas supérieur à la fonction dans plus de 98 % des offres (n=59)



3. Source : Le Forem, service d'analyse du marché de l'emploi et de la formation - Un ZOOM sur le métier de TUYAUTEUR INDUSTRIEL - juillet 2012.

1.3. MENTION DE L'AGRÈMENT

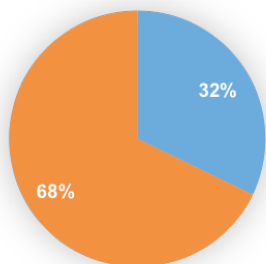
Plusieurs types d'agrèments (agrément, brevet, certificat) ont été relevés dans les offres :

VCA (Veiligheidschecklist Aannemers – Certification Sécurité Contractants), brevet nacelles, brevet secouriste, brevet cariste

Agréé ARC, agréé TIG, agréé soudeur électrode enrobée

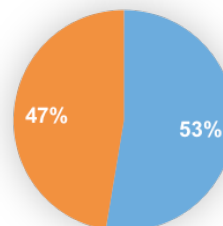
Passeport sécurité

1- Plus de 32 % des offres requièrent de détenir au moins un agrément (n=59)



19 offres (32 %) demandent que le candidat soit détenteur d'un agrément au moins.

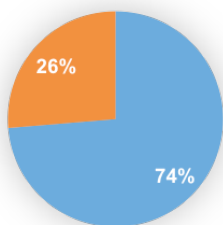
2-Dans près d'1 cas sur 2, plusieurs agréments sont demandés (n=19)



■ 1 agrément ■ Plusieurs agréments

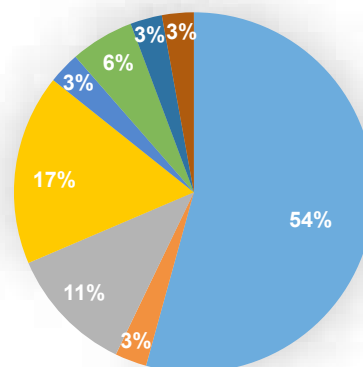
Lorsqu'une demande d'agrément est formulée, près d'une fois sur deux, ce sont plusieurs agréments qui sont requis.

3-Dans près de 74% des offres, un agrément au moins est exigé (n=19)



■ Agréments exigés ■ Agréments souhaités

4-Le VCA est le plus demandé (n=35)



■ VCA ■ BN ■ BS ■ BC
■ ag ARC ■ ag TIG ■ ag SEE ■ PS

Parmi les agréments requis, le brevet VCA est le plus demandé, le brevet cariste (BC) vient ensuite, suivi par le brevet secouriste (BS),...

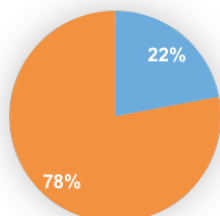
Dans le camembert ci-dessus, n symbolise le nombre d'agrèments relevés.

1.4. MENTION DU PERMIS OU MENTION DU VÉHICULE

Pour rappel, lorsqu'une demande de véhicule a été formulée, elle a été enregistrée uniquement comme telle et jamais comme demande de permis de conduire.

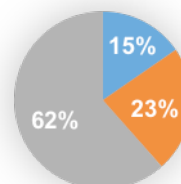
Seules les demandes de permis non liés à la fonction ont été relevées.

1-Plus de 22% des offres spécifient un permis ou un véhicule (n=59)



13 offres (22 %) exigent que le candidat possède un permis ou un véhicule personnel.

2-Dans près de 62% des offres, le véhicule personnel exigé est lié à la fonction (n=13)



■ Permis demandé ■ Véh. non lié à la fonct.
■ Véh. lié à la fonct.

Lorsque le véhicule personnel est exigé :

Dans près de 62 % des offres, il est lié à la fonction.

Dans plus de 23 % des cas, il n'a aucun lien avec la fonction.

Dans 2 offres, le permis de conduire est demandé

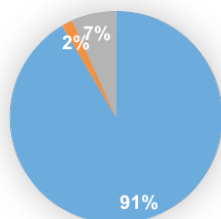
1.5. MENTION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET MENTION D'UN RÉGIME DE TRAVAIL PARTICULIER

Toutes les offres (100 %) précisent le type de contrat de travail.

Pour rappel, par régime de travail particulier, il faut entendre travail de nuit, du dimanche, travail à pauses, ...

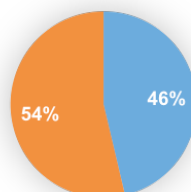
Aucune offre ne propose un contrat pour un temps partiel inférieur à 75 % d'un temps plein.

1-Plus de 91% des offres proposent un contrat intérimaire (n=59)



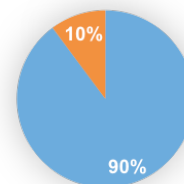
■ Contrat intérimaire
■ Contrat à durée déterminée (CDD)
■ Contrat à durée indéterminée (CDI)

2-Près de 54% des offres proposant un contrat intérimaire mentionnent qu'il pourrait déboucher sur un CDD ou un CDI (n= 54)



■ Contrat intérimaire
■ Contrat intérimaire avant CDD ou CDI

3-Majoritairement, le régime de travail proposé est un horaire de jour (n=59)



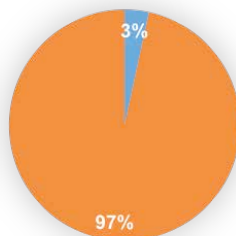
■ Horaire de jour ■ Régime de travail particulier

1.6. MENTION DU PLAN D'EMBAUCHE

Les plans d'embauche sont souhaités dans plus de 3 % des offres.

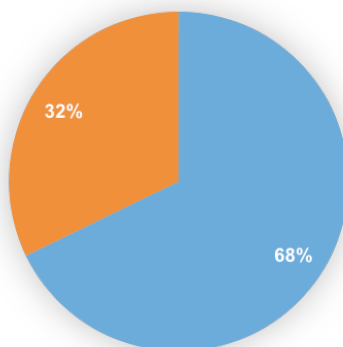
Aucune précision n'est donnée sur le type de plan demandé.

Près de 97% des offres ne spécifient pas de plan d'embauche (n=59)



1.7. MENTION D'UNE EXIGENCE DE POSTULER PAR MAIL

Dans près de 68 % des offres, il est demandé de postuler uniquement par mail (n=59)

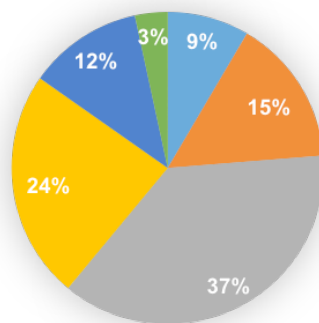


1.8. CUMUL DES CRITÈRES DISCRIMINANTS

Pour rappel, les critères explorés sont :

1. Expérience professionnelle
2. Diplôme exigé supérieur à la fonction
3. Exigence d'un permis de conduire non requis pour la fonction
4. Exigence de disposer d'un véhicule requis pour la fonction
5. Exigence de disposer d'un véhicule non requis pour la fonction
6. Contrat de travail à temps partiel (inférieur à 75 % du temps plein)
7. Régime de travail particulier
8. Contrat de travail à durée déterminée
9. Contrat de travail à durée déterminée en vue d'un CDI
10. Contrat de travail intérimaire
11. Contrat de travail intérimaire en vue d'un CDD ou d'un CDI
12. Contrat de travail « autres » (contrat pour un travail nettement défini, etc.)
13. Exigence de disposer d'un ou de plusieurs agréments
14. Exigence d'avoir accès à un plan d'embauche
15. Exigence de postuler uniquement par mail

Répartition des offres selon le nombre de critères discriminants explorés (n=59)



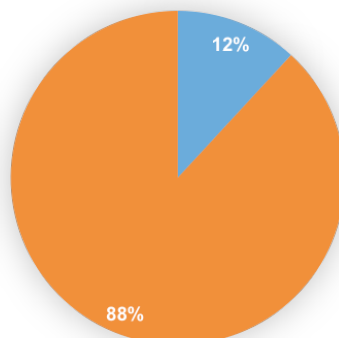
■ 1 critère ■ 2 critères ■ 3 critères ■ 4 critères ■ 5 critères ■ 6 critères

Plus de 76 % des offres spécifient au moins 3 des critères repris dans le champ de l'étude.

Par offre dépouillée, le nombre maximum de critères observés est de 6.

1.9. AUTRE INFORMATION PERTINENTE RELEVÉE

Le salaire ou la commission paritaire ne sont pas mentionnés dans plus de 88% des offres (n=59)



Offres tuyauteur industriel (n=59)

1.10. CONCLUSION POUR LES OFFRES TUYAUTEUR INDUSTRIEL

Une expérience est demandée dans près de 90 % des offres. L'expérience maximale exigée est de 5 ans et c'est cette durée qui apparaît le plus fréquemment.

Pour l'ensemble des offres analysées, aucun diplôme supérieur à la fonction n'est mentionné.

Pour plus de 3 offres sur 10, le candidat devra disposer d'au moins un brevet, agrément ou certificat.

Lorsqu'une demande d'agrément est formulée, une fois sur deux, ce sont plusieurs agréments qui sont requis. Pour le brevet de cariste, par exemple, celui-ci s'obtient à l'issue d'une formation de 3 jours chez Logistics et le coût est de 400 € pour un demandeur d'emploi. Le brevet peut également s'obtenir à l'issue d'une formation suivie au Forem, dans ce cas la durée est de 40 heures. Il est recommandé de renouveler la formation tous les 5 ans.

Des demandes de permis ou de véhicule personnel sont présentes dans plus de 22 % des offres.

Plus de 90 % des contrats sont prévus en intérim. Seuls 7 % des contrats sont prévus à durée indéterminée.

Plus de 10 % des offres demandent un régime de travail particulier (travail de nuit, du dimanche, travail à pause...)

Aucune offre ne propose un contrat pour un temps partiel inférieur à 75 % d'un temps plein.

Dans près de 97 % des offres, il n'est pas demandé que le candidat soit dans les conditions d'un plan d'embauche.

Dans près de 70 % des offres, il est demandé de postuler uniquement par mail.

Plus de 76 % des offres spécifient au moins 3 des critères repris dans le champ de l'étude. Par offre dépouillée, le nombre maximum de critères observés est de 6.

Le salaire ou la commission paritaire ne sont pas mentionnés dans plus de 88 % des offres.

1.11. COMMENTAIRES

Deux éléments ressortent particulièrement dans l'enquête pour ce métier : la demande d'expérience professionnelle et le type de contrat proposé.

L'expérience professionnelle est demandée dans près de 90 % des offres, et dans la toute grande majorité des cas elle est exigée. Elle va d'une durée non déterminée jusqu'à 5 années. Les possibilités d'accès au métier sont donc très limitées pour les jeunes qui sortent de l'école et pour les travailleurs en reconversion professionnelle. En effet ces derniers ont choisi de se former dans un autre métier, qui plus est en pénurie, afin de s'ouvrir de nouvelles perspectives d'emploi qui se trouvent fortement limitées par l'exigence de l'expérience professionnelle.

Pour ce qui est du type de contrat proposé, il s'agit de l'intérim à plus de 90 %. Même si ces contrats sont pour un peu plus de la moitié présentés comme pouvant déboucher sur un CDD ou un CDI, il n'y a aucune garantie à ce sujet. En outre, cela n'encourage pas la mobilité professionnelle.

Aux deux éléments décrits ci-dessus, s'ajoutent dans certaines situations, un troisième élément. En effet dans plus de 3 cas sur 10 au moins un agrément est demandé et dans ces situations, il s'agit majoritairement d'une exigence. Dans certains cas, l'obtention de ceux-ci peut engendrer un coût pour le candidat.

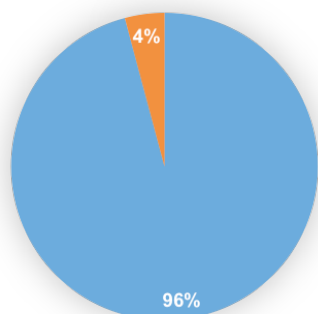
2. MÉCANICIEN EN GÉNIE CIVIL

Sur la période donnée, 48 offres « mécanicien en génie civil » ont été relevées et analysées.

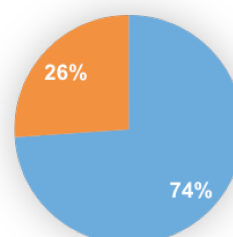
2.1. MENTION DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

n symbolise l'effectif

1-Près de 96% des offres spécifient une expérience (n=48)

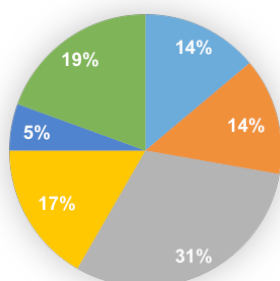


2 -Lorsqu'une expérience professionnelle est mentionnée, dans plus de 26% des cas, la durée de l'expérience n'est pas précisée (n=46)



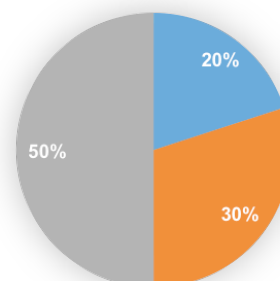
46 offres (96 %) spécifient qu'une expérience est souhaitée ou exigée.

3 - Répartition des offres selon la durée d'expérience exigée (n=36)



■ 1 an ■ 2 ans ■ 3 ans ■ 5 ans ■ 10 ans ■ Durée non précisée

4-Lorsqu'une expérience professionnelle est souhaitée, dans 50% des cas, la durée n'est pas précisée (n=10)



■ 2 ans ■ 3 ans ■ Durée non précisée

Lorsqu'une expérience professionnelle est exigée :

Dans près de 31 % des offres, au moins trois ans est demandé.

Dans près de 17 % des offres, au moins 5 ans est demandé.

Aucune offre ne demande une expérience supérieure à 10 ans.

2.2. MENTION DU DIPLÔME

La question du niveau et type de diplôme requis pour cette fonction a été traitée sur base d'informations disponibles établies par le Forem⁴.

Pour l'ensemble des offres analysées, aucun diplôme supérieur à la fonction n'est mentionné.

Formations au métier de mécanicien en génie civil :

IFAPME : formations en alternance agréées

- Mécanicien de motocyclette / apprentissage
- Mécanicien de tracteurs et de machines agricoles et horticoles / apprentissage - Garagiste réparateur / apprentissage
- Mécanicien de motocyclette / chef d'entreprise
- Mécanicien de tracteurs et de machines agricoles et horticoles / chef d'entreprise - Garagiste réparateur / chef d'entreprise
- Réparateur de poids lourds / chef d'entreprise

2.3. MENTION DE L'AGRÉMENT

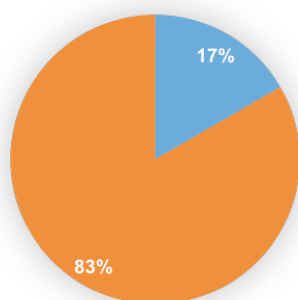
Pour l'ensemble des offres analysées, aucun agrément n'est mentionné.

2.4. MENTION DU PERMIS OU MENTION DU VÉHICULE

Pour rappel, lorsqu'une demande de véhicule a été formulée, elle a été enregistrée uniquement comme telle et jamais comme demande de permis de conduire.

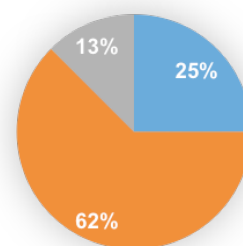
Seules les demandes de permis non liés à la fonction ont été relevées.

1 - Près de 17% des offres spécifient un permis ou un véhicule (n=48)



8 offres (17 %) spécifient une demande de permis ou de véhicule personnel.

2- Dans plus de 62% des offres, le véhicule personnel exigé n'est pas lié à la fonction (n=8)



Dans 25 % des offres, un permis de conduire est exigé.
1 offre (autre) mentionne un véhicule personnel souhaité lié à la fonction.

■ Permis exigé ■ Véhicule personnel exigé ■ Autre

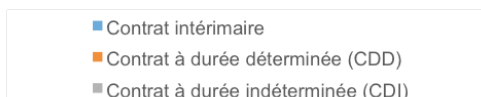
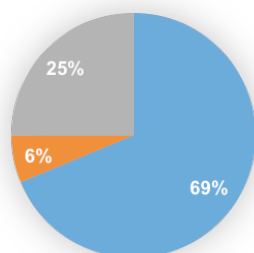
4. Source : Le Forem Horizon emploi sur leforem.be - 2016.

2.5. MENTION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET MENTION D'UN RÉGIME DE TRAVAIL PARTICULIER

Toutes les offres (100 %) précisent le type de contrat de travail.

Pour rappel, par régime de travail particulier, il faut entendre travail de nuit, du dimanche, travail à pauses, ... Aucune offre ne propose un contrat pour un temps partiel inférieur à 75 % d'un temps plein.

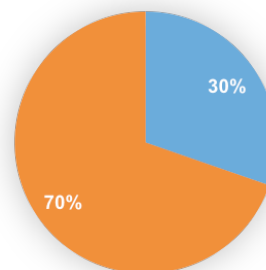
1 - Près de 69% des offres proposent un contrat intérimaire (n=48)



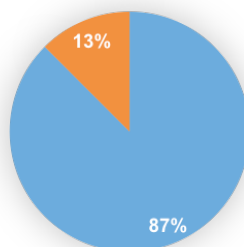
33 offres (69 %) proposent un contrat intérimaire.

Plus de 6 % des offres proposent un contrat à durée déterminée qui pourrait déboucher sur un CDI.

2 - Près de 70% des offres proposant un contrat intérimaire mentionnent qu'il pourrait déboucher sur un CDD ou un CDI (n=33)



3-Dans plus de 87 % des offres, le régime de travail proposé est un horaire de jour (n=48)

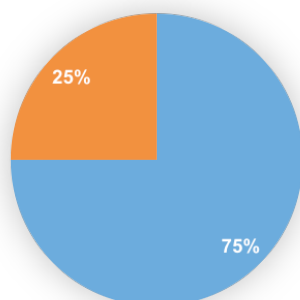


2.6. MENTION DU PLAN D'EMBAUCHE

Pour l'ensemble des offres analysées, aucun plan d'embauche n'est mentionné.

2.7. MENTION D'UNE EXIGENCE DE POSTULER PAR MAIL

Dans 75% des offres, il est demandé de postuler uniquement par mail (n=48)

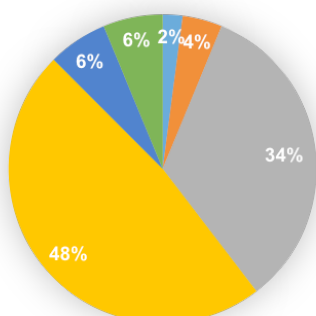


2.8. CUMUL DES CRITÈRES DISCRIMINANTS

Pour rappel, les critères explorés sont :

1. Expérience professionnelle
2. Diplôme exigé supérieur à la fonction
3. Exigence d'un permis de conduire non requis pour la fonction
4. Exigence de disposer d'un véhicule requis pour la fonction
5. Exigence de disposer d'un véhicule non requis pour la fonction
6. Contrat de travail à temps partiel (inférieur à 75 % du temps plein)
7. Régime de travail particulier
8. Contrat de travail à durée déterminée
9. Contrat de travail à durée déterminée en vue d'un CDI
10. Contrat de travail intérimaire
11. Contrat de travail intérimaire en vue d'un CDD ou d'un CDI
12. Contrat de travail « autres » (contrat pour un travail nettement défini, etc.)
13. Exigence de disposer d'un ou de plusieurs agréments
14. Exigence d'avoir accès à un plan d'embauche
15. Exigence de postuler uniquement par mail

Répartition des offres selon le nombre de critères discriminants explorés (n=48)



■ 0 critère ■ 1 critère ■ 2 critères ■ 3 critères ■ 4 critères ■ 5 critères

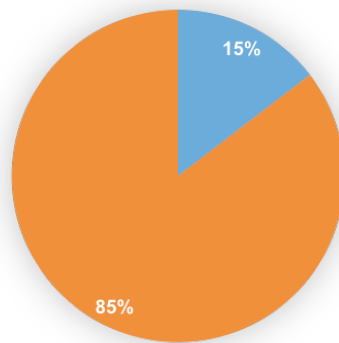
Plus de 60 % des offres spécifient au moins 3 des critères repris dans le champ de l'étude.

Par offre dépouillée, le nombre maximum de critères observés est de 5.

Offres mécanicien en génie civil (n=48)

2.9. AUTRE INFORMATION PERTINENTE RELEVÉE

Le salaire ou la commission paritaire ne sont pas mentionnés dans plus de 85% des offres (n=48)



2.10 .CONCLUSION POUR LES OFFRES MÉCANICIEN EN GÉNIE CIVIL

Une expérience est demandée dans près de 96 % des offres. Lorsqu'une expérience est demandée, elle est formulée comme une exigence dans plus de 3/4 des offres. L'expérience demandée s'échelonne d'une durée non précisée jusqu'à 10 années, la durée demandée la plus fréquente étant 3 années.

Pour l'ensemble des offres analysées, aucun diplôme supérieur à la fonction n'est mentionné.

Aucun agrément n'est mentionné pour l'ensemble des offres analysées.

Des demandes de permis ou de véhicule personnel sont présentes dans plus de 16 % des offres.

Près de 69 % des offres proposent des contrats en intérim ou à durée déterminée pour 6 % d'entre elles. Ces 2 types de contrats représentent les 3/4 des contrats proposés.

Près de 13 % des offres proposent un régime de travail particulier (travail du dimanche, de nuit, travail en équipe etc.).

Aucune offre ne propose un contrat pour un temps partiel inférieur à 75 % d'un temps plein.

Aucun plan d'embauche n'est mentionné pour l'ensemble des offres analysées,

Dans 3/4 des offres, il est demandé au candidat de postuler uniquement par mail.

Plus de 60 % des offres spécifient au moins 3 des critères repris dans le champ de l'étude.

Par offre dépouillée, le nombre maximum de critères observés est de 5.

Le salaire ou la commission paritaire ne sont pas mentionnés dans plus de 85 % des offres.

2.11. COMMENTAIRES

Les deux éléments qui ressortent le plus de l'enquête pour ce métier sont l'expérience professionnelle demandée et le type de contrat proposé.

L'expérience professionnelle est demandée dans près de 96 % des offres et dans la majorité des cas, elle est exigée. La durée de l'expérience la plus fréquemment mentionnée est de 3 ans au moins mais elle s'étale d'une durée non précisée jusqu'à 10 ans.

Pour ce qui est des contrats proposés, il s'agit principalement de l'intérim qui représente près de 7 contrats sur 10. Certains contrats intérimaires sont présentés comme pouvant déboucher sur un CDD ou un CDI, mais sans qu'il n'y ait de garantie sur ce point. En outre cela n'encourage pas la mobilité professionnelle.

D'autres éléments sont présents et peuvent venir se cumuler à ceux décrits ci-dessus pour certaines offres comme la demande de disposer d'un permis ou d'un véhicule personnel alors qu'ils ne sont jamais nécessaires pour la fonction (à l'exception d'un cas). L'obligation de postuler uniquement par mail est également très présente.

Au vu de l'ensemble des éléments décrits ci-dessus, on peut constater des éléments discriminants notamment pour les jeunes sortant de l'école et les travailleurs en reconversion qui au terme de leur formation, qui plus est dans un métier en pénurie, se verront exclus chaque fois qu'une demande d'expérience professionnelle sera exigée. D'autres travailleurs en recherche d'emploi peuvent également être freinés dans l'accès à certains emplois proposés, d'autant que le cumul des critères discriminants examinés dans l'enquête est assez important. En effet, plus de 6 offres sur 10 spécifient au moins 3 des critères repris dans le champ de l'étude.

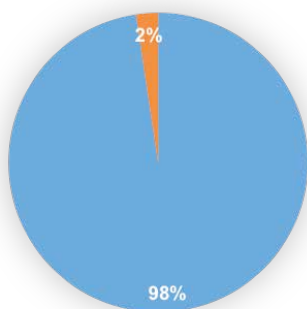
3. BOUCHER

Sur la période donnée, 84 offres « boucher » ont été relevées et analysées.

3.1. MENTION DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

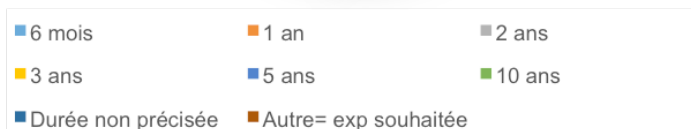
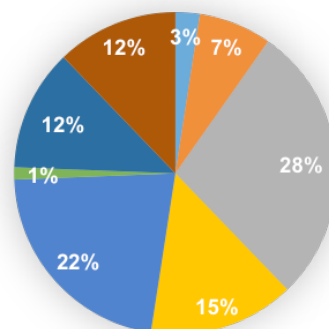
n symbolise l'effectif

1-Près de 98% des offres spécifient une expérience (n=84)



82 offres (98 %) spécifient qu'une expérience est souhaitée ou exigée.

2-Répartition des offres selon la durée d'expérience exigée (n=82)



Dans plus de 28 % des offres, au moins 2 ans est demandé.
Dans près de 22 % des offres, au moins 5 ans est demandé.
Aucune offre ne demande une expérience supérieure à 10 ans.
Dans plus de 12 % des offres (autre), l'expérience souhaitée est ventilée d'une durée non précisée jusqu'à 1 an maximum.

3.2. MENTION DU DIPLÔME

La question du niveau et type de diplôme requis pour cette fonction a été traitée sur base d'informations disponibles établies par le Forem⁵.

Pour l'ensemble des offres analysées, aucun diplôme supérieur à la fonction n'est mentionné.

Formations au métier de Boucher :

- **Sections qualifiantes de l'enseignement secondaire professionnel :**
 - Enseignement secondaire de plein exercice - 3^e degré boucher - charcutier
 - Enseignement secondaire de plein exercice - 3^e degré (7^e année) boucher - charcutier - traiteur
 - Enseignement secondaire en alternance CEFA - boucher - charcutier
- **IFAPME : formations en alternance agréées :**
 - Boucher charcutier (apprentissage)
 - Ouvrier en boucherie
 - Formation préparatoire à la formation chef d'entreprise de boucher charcutier
 - Formation chef d'entreprise de boucher charcutier traiteur
- **Forem : formation professionnelle**
 - Ouvrier en boucherie dispensée à EPICURIS

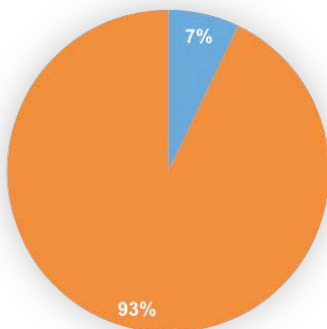
5. Source : Le Forem, service du marché de l'emploi et de la formation - Un ZOOM sur le métier de BOUCHER - avril 2012.

3.3. MENTION DE L'AGRÉMENT

L'agrément (certificat) qui a été relevé dans les offres

est uniquement l'attestation HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point- méthode de maîtrise de la sécurité sanitaire des denrées alimentaires). Cette demande a été formulée comme une exigence.

Dans près de 93% des offres, aucun agrément n'est exigé (n= 84)

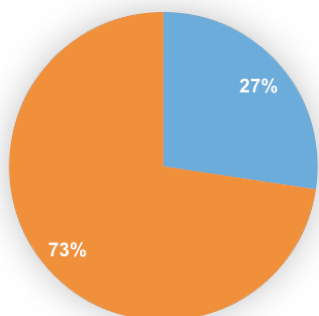


3.4. MENTION DU PERMIS OU MENTION DU VÉHICULE

Pour rappel, lorsqu'une demande de véhicule a été formulée, elle a été enregistrée uniquement comme telle et jamais comme demande de permis de conduire.

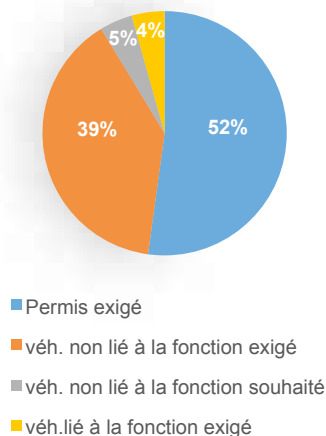
Seules les demandes de permis non liés à la fonction ont été relevées

1-Plus de 27% des offres spécifient un permis ou un véhicule (n=84)



23 offres (27 %) demandent d'être en possession d'un permis ou d'un véhicule personnel.

2-Répartition des demandes de véhicule ou de permis (n=23)



Dans plus de 52 % des offres, un permis de conduire est exigé.

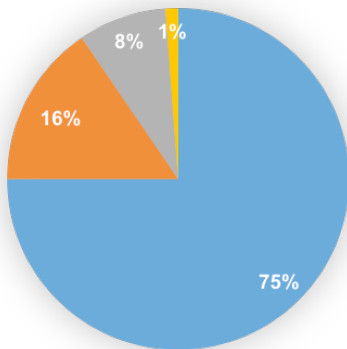
Dans 39 % des offres, c'est le véhicule personnel non lié à la fonction qui l'est.

3.5. MENTION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET MENTION D'UN RÉGIME DE TRAVAIL PARTICULIER

Toutes les offres (100 %) précisent le type de contrat de travail.

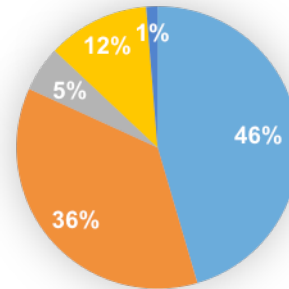
Pour rappel, par régime de travail particulier, il faut entendre travail de nuit, du dimanche, travail à pause, ...

1-75% des offres proposent un contrat intérimaire (n=84)



- Contrat intérimaire
- Contrat à durée déterminée (CDD)
- Contrat à durée indéterminée (CDI)
- Autre contrat

2-Répartition des contrats autres que CDI (n=77)

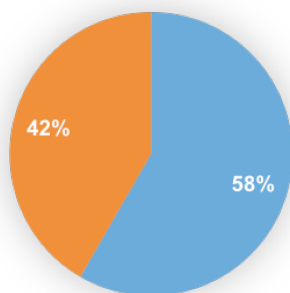


- Contrat intérimaire
- Contrat intérimaire avant CDD ou CDI
- CDD
- CDD avant CDI
- Autre contrat

Près de 46 % des offres proposent un contrat intérimaire sans autre précision sur un contrat qui pourrait succéder à celui-ci.

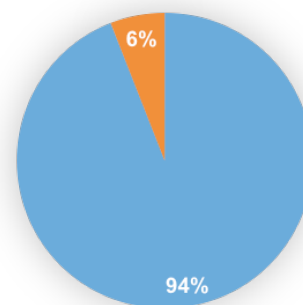
Plus de 36 % des offres proposant un contrat intérimaire mentionnent qu'il pourrait déboucher sur un CDD ou un CDI.

3-Dans près de 42% des offres, le régime de travail proposé n'est pas un horaire de jour (n=84)



- Horaire de jour
- Régime de travail particulier

4-Plus de 94 % des offres proposent un contrat à temps plein (n=84)

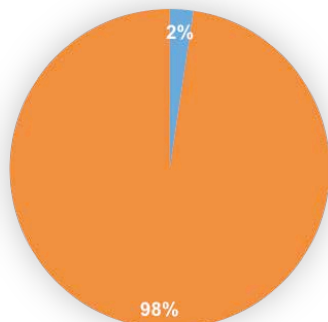


- Temps plein
- Temps partiel < 75%

3.6. MENTION DU PLAN D'EMBAUCHE

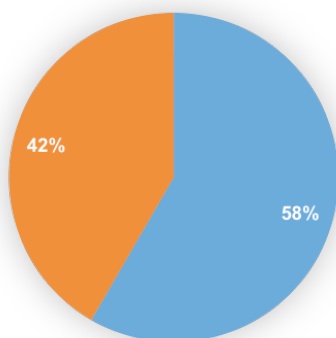
Les plans d'embauche sont souhaités dans plus de 2 % des offres. C'est le plan ACTIVA qui est demandé.

Près de 98% des offres ne spécifient pas de plan d'embauche (n=84)



3.7. MENTION D'UNE EXIGENCE DE POSTULER PAR MAIL

Dans plus de 58% des offres, il est demandé de postuler par mail uniquement (n=84)

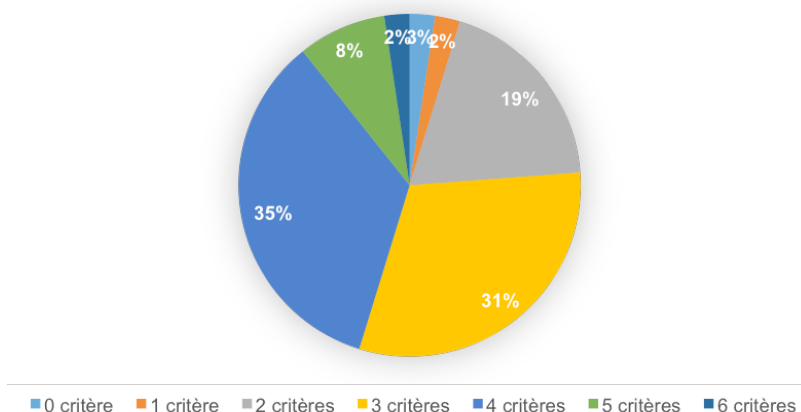


3.8. CUMUL DES CRITÈRES DISCRIMINANTS

Pour rappel, les critères explorés sont :

1. Expérience professionnelle
2. Diplôme exigé supérieur à la fonction
3. Exigence d'un permis de conduire non requis pour la fonction
4. Exigence de disposer d'un véhicule requis pour la fonction
5. Exigence de disposer d'un véhicule non requis pour la fonction
6. Contrat de travail à temps partiel (inférieur à 75 % du temps plein)
7. Régime de travail particulier
8. Contrat de travail à durée déterminée
9. Contrat de travail à durée déterminée en vue d'un CDI
10. Contrat de travail intérimaire
11. Contrat de travail intérimaire en vue d'un CDD ou d'un CDI
12. Contrat de travail « autres » (contrat pour un travail nettement défini, etc.)
13. Exigence de disposer d'un ou de plusieurs agréments
14. Exigence d'avoir accès à un plan d'embauche
15. Exigence de postuler uniquement par mail

Répartition des offres selon le nombre de critères discriminants explorés (n=84)

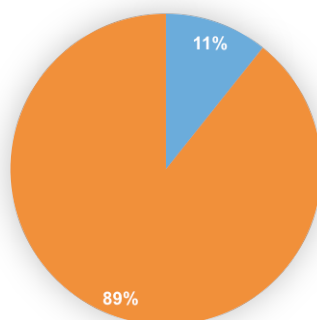


Plus de 76 % des offres spécifient au moins 3 des critères repris dans le champ de l'étude.

Par offre dépouillée, le nombre maximum de critères observés est de 6.

3.9. AUTRE INFORMATION PERTINENTE RELEVÉE

Le salaire ou la commission paritaire ne sont pas mentionnés dans plus de 89% des offres (n=84)



Offres boucher (n=84)

3.10. CONCLUSION POUR LES OFFRES BOUCHER

Près de 98 % des offres font apparaître une demande d'expérience. Les durées de l'expérience professionnelle les plus demandées sont de 2 ans au moins ou de 5 ans au moins. Lorsqu'une expérience professionnelle est demandée dans près de 90 % des cas, elle est formulée comme une exigence.

Pour l'ensemble des offres analysées, aucun diplôme supérieur à la fonction n'est mentionné.

Dans près de 93 % des offres, aucun agrément n'est exigé.

Des demandes de permis ou de véhicule personnel sont présentes dans plus de 27 % des offres. Il n'y a qu'une offre où la demande du véhicule est liée à la fonction.

Trois quarts des offres proposent des contrats en intérim et plus de 15 % en CDD. Dans plus de 4 offres sur 10, le régime de travail proposé est un régime de travail particulier.

Dans près de 98 % des offres, il n'est pas demandé que le candidat soit dans les conditions d'un plan d'embauche.

Dans plus de 58 % des offres, il est demandé de postuler uniquement par mail.

Plus de 76 % des offres spécifient au moins 3 des critères repris dans le champ de l'étude.

Par offre dépouillée, le nombre maximum de critères observés est de 6.

Le salaire ou la commission paritaire ne sont pas mentionnés dans plus de 89 % des offres.

3.11. COMMENTAIRES

Trois éléments ressortent particulièrement dans l'enquête pour ce métier : l'exigence d'une expérience professionnelle, le type de contrat proposé et le régime de travail particulier.

L'expérience professionnelle est demandée dans 93 % des offres et dans la majorité des cas elle est exigée. Pour plus d'un quart des offres, l'expérience exigée est de 2 ans et pour plus de 2 offres sur 3 elle est de 5 ans.

Pour ce qui est du type de contrat proposé, il s'agit de l'intérim dans 3/4 des cas et même si une partie de ceux-ci sont annoncés comme pouvant déboucher sur un CDD ou un CDI, il n'y a aucune garantie à ce sujet.

A l'exigence de l'expérience et à l'offre de contrats majoritairement précaires s'ajoute dans plus de 4 cas sur 10, un régime de travail particulier (travail de nuit, du dimanche, travail à pause...) ce qui renforce les difficultés.

D'autres éléments sont également présents dans certaines offres : l'obligation de disposer d'un permis ou d'un véhicule personnel non lié à la fonction et l'obligation de postuler par mail.

Au vu de l'ensemble des éléments repris ci-dessus, on peut constater des éléments discriminants en particulier pour les jeunes qui sortent de l'école et les travailleurs en reconversion qui se sont formés dans un autre métier en pénurie dans l'espoir d'être engagé rapidement et sont exclus chaque fois qu'une demande d'expérience est exigée. Beaucoup d'autres travailleurs en recherche d'emploi peuvent être freinés dans l'accès aux emplois proposés au vu du cumul d'exigences y compris par le fait que plusieurs d'entre-elles nécessitent des moyens financiers et/ou la maîtrise d'outils (TIC) comme disposer d'un véhicule et répondre à l'offre obligatoirement par mail.

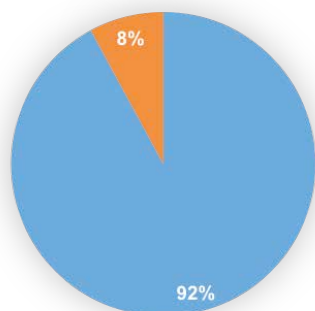
4. ÉLECTROMÉCANICIEN

Sur la période donnée, 367 offres « électromécaniciens » ont été relevées et analysées.

4.1. MENTION DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

n symbolise l'effectif

1 - Plus de 92% des offres spécifient une expérience (n=367)

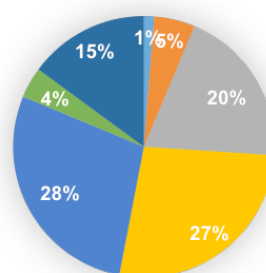


338 offres (92 %) spécifient qu'une expérience est souhaitée ou exigée.

Lorsqu'une expérience professionnelle est mentionnée, elle est majoritairement formulée comme une exigence (315 offres).

23 offres mentionnent une expérience souhaitée, dont 14 d'une durée non spécifiée.

2 - Répartition des offres selon la durée d'expérience exigée (n= 315)



■ 6 mois ■ 1 an ■ 2 ans ■ 3 ans ■ 5 ans ■ 10 ans ■ durée non précisée

Lorsqu'une expérience professionnelle est exigée :

Dans plus de 28 % des offres, au moins 5 ans est demandé.

Dans près de 23 % des offres, au moins 3 ans est demandé.

Aucune offre ne demande une expérience supérieure à 10 ans.

4.2. MENTION DU DIPLÔME

La question du niveau et type de diplôme requis pour cette fonction a été traitée sur base d'informations disponibles établies par le Forem⁶.

Pour l'ensemble des offres analysées, aucun diplôme supérieur à la fonction n'est mentionné.

Formations au métier d'électromécanicien :

- **Enseignement secondaire de plein exercice**
 - Enseignement secondaire 2^e degré – électromécanicien
 - Enseignement secondaire technique 3^e degré - électricien automatique
- **Enseignement supérieur**
 - Baccalauréat en électromécanique

L'IFAPME, formation en alternance agréée et des CEFA (enseignement secondaire en alternance) forment à des métiers de la maintenance industrielle comme électricien automatique.

Forem Formation dispense une formation complète d'électromécanicien de maintenance.

6. Source : Le Forem, service d'analyse du marché de l'emploi et de la formation - Un ZOOM sur les métiers DE LA MAINTENANCE INDUSTRIELLE - novembre 2014.

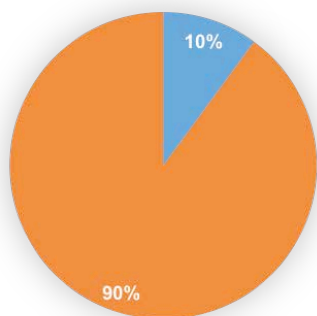
4.3. MENTION DE L'AGRÉMENT

Plusieurs types d'agrément (agrément, brevets, certificats) ont été relevés dans les offres :

VCA (Veiligheidschecklist Aannemers – Certification Sécurité Contractants)

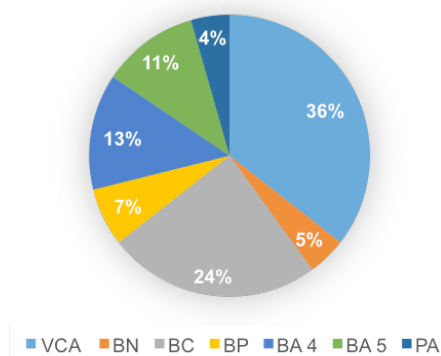
Brevet nacelle, brevet cariste, brevet pontier, BA 4 (attestation délivrée à la personne « avertie » pouvant accéder aux installations électriques), BA 5 (attestation délivrée à la personne « qualifiée » pouvant accéder aux installations électriques), passeport APERAM.

1-90% des offres ne requièrent pas de détenir un agrément (n=367)



37 offres (10 %) demandent que le candidat soit détenteur d'un agrément au moins, pour 8 de ces offres, ce sont plusieurs agréments qui sont requis.

2 - Le VCA est le plus demandé (n=45)



Parmi les agréments requis, le brevet VCA est le plus demandé, le brevet cariste (BC) vient ensuite, suivi par le BA 4, le BA 5, ...

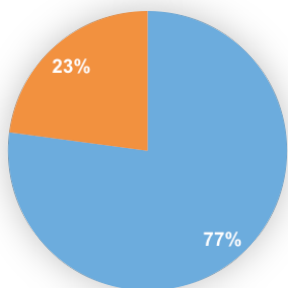
Dans le camembert ci-dessus, n symbolise le nombre d'agrément relevés.

4.4. MENTION DU PERMIS OU MENTION DU VÉHICULE

Pour rappel, lorsqu'une demande de véhicule a été formulée, elle a été enregistrée uniquement comme telle et jamais comme demande de permis de conduire.

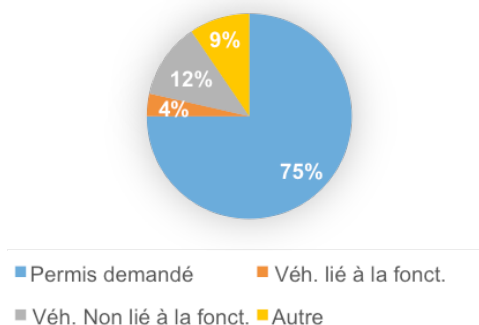
Seules les demandes de permis non liés à la fonction ont été relevées.

1 - Près de 23% des offres spécifient un permis ou un véhicule (n=367)



84 offres (23 %) spécifient une demande de permis ou de véhicule personnel.

2 - Répartition des demandes de permis ou de véhicule personnel exigés (n = 84)



Dans 75 % des offres un permis de conduire est exigé.

Lorsque le véhicule personnel est exigé, dans près de 12 % des cas, il n'est pas lié à la fonction et dans près de 4 % des offres, il l'est.

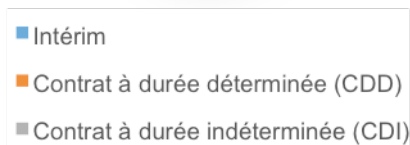
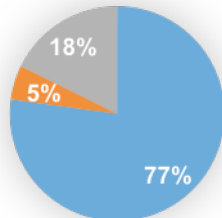
8 offres [autre] mentionnent un permis de conduire souhaité dans 2 cas et un véhicule personnel souhaité dans 5 cas.

4.5. MENTION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET MENTION D'UN RÉGIME DE TRAVAIL PARTICULIER

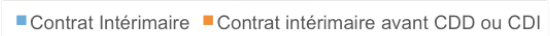
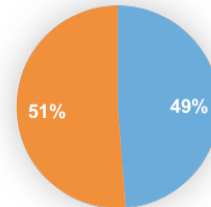
Toutes les offres (100 %) précisent le type de contrat de travail.

Pour rappel, par régime de travail particulier, il faut entendre travail de nuit, du dimanche, travail à pauses, ...

1 - Plus de 77% des offres proposent un contrat intérimaire (n=367)

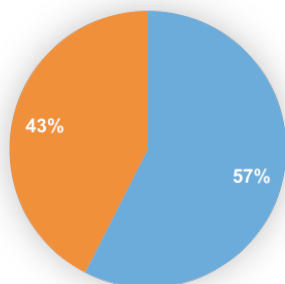


2 - Plus de 51% des offres proposant un contrat intérimaire mentionnent qu'il pourrait déboucher sur un CDD ou un CDI (n=283)

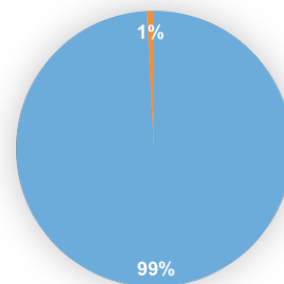


283 offres (77 %) mentionnent un contrat intérimaire.

3 - Près de 43% des offres proposent un contrat avec un régime de travail particulier (n=367)

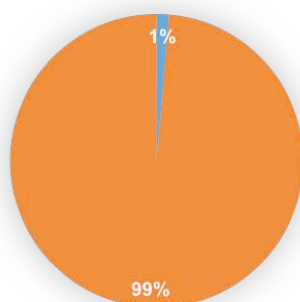


4-Plus de 99% des offres proposent un contrat à temps plein (n=367)



4.6. MENTION DU PLAN D'EMBAUCHE

Près de 99% des offres ne spécifient pas de plan d'embauche (n=367)

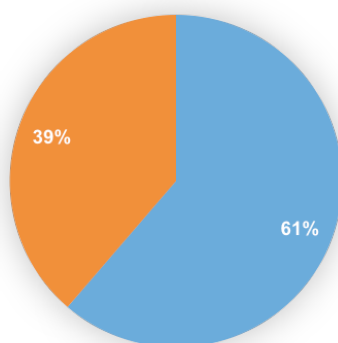


Les plans d'embauche sont souhaités ou exigés dans plus de 1 % des offres.

Parmi les plans d'embauche requis, le PFI est le plus demandé, le CPE vient ensuite.

4.7. MENTION D'UNE EXIGENCE DE POSTULER PAR MAIL

Dans près de 61% des offres, il est demandé de postuler uniquement par mail (n=367)

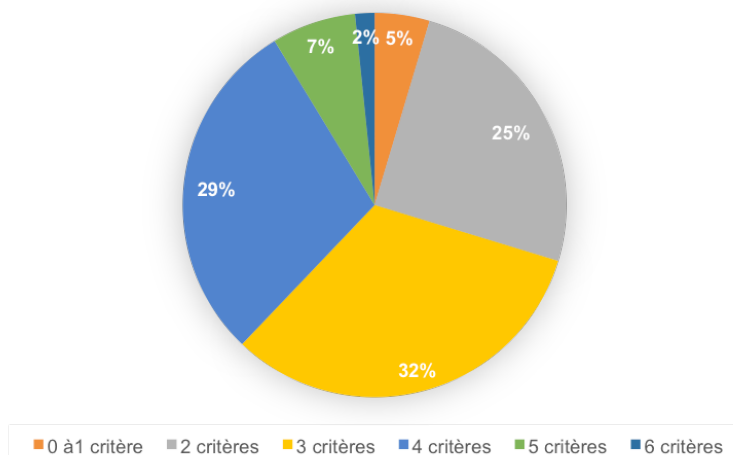


4.8. CUMUL DES CRITÈRES DISCRIMINANTS

Pour rappel, les critères explorés sont :

1. Expérience professionnelle
2. Diplôme exigé supérieur à la fonction
3. Exigence d'un permis de conduire non requis pour la fonction
4. Exigence de disposer d'un véhicule requis pour la fonction
5. Exigence de disposer d'un véhicule non requis pour la fonction
6. Contrat de travail à temps partiel (inférieur à 75 % du temps plein)
7. Régime de travail particulier
8. Contrat de travail à durée déterminée
9. Contrat de travail à durée déterminée en vue d'un CDI
10. Contrat de travail intérimaire
11. Contrat de travail intérimaire en vue d'un CDD ou d'un CDI
12. Contrat de travail « autres » (contrat pour un travail nettement défini, etc.)
13. Exigence de disposer d'un ou de plusieurs agréments
14. Exigence d'avoir accès à un plan d'embauche
15. Exigence de postuler uniquement par mail

Répartition des offres selon le nombre de critères discriminants explorés (n=367)

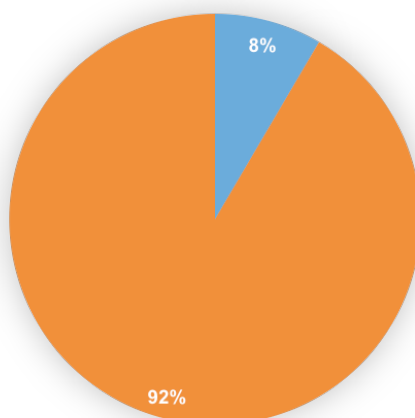


Plus de 70 % des offres spécifient au moins 3 des critères repris dans le champ de l'étude.

Par offre dépouillée, le nombre maximum de critères observés est de 6.

4.9. AUTRE INFORMATION PERTINENTE RELEVÉE

Le salaire ou la commission paritaire ne sont pas mentionnés dans près de 92% des offres (n= 367)



4.10. CONCLUSION POUR LES OFFRES ÉLECTROMÉCANICIEN

Une expérience est demandée dans plus de 92 % des offres et dans plus de 93 % des cas, elle est exigée.

Lorsque la durée de l'expérience est précisée, elle s'échelonne de 1 à 10 années.

Pour l'ensemble des offres analysées, aucun diplôme supérieur à la fonction n'est mentionné.

L'exigence de disposer d'un ou plusieurs agréments avant l'embauche apparaît dans 10 % des offres.

Des demandes de permis ou de véhicule personnel sont présentes dans près de 23 % des offres. Dans plus de 90 % des cas, cette demande est formulée comme une exigence.

Plus de 77 % des contrats sont proposés en intérim. - Plus de 51 % des offres proposant un contrat intérimaire mentionne qu'il pourrait déboucher sur un CDD ou un CDI.

Près de 43 % des contrats sont proposés avec un régime de travail particulier.

Plus de 99 % des offres proposent un contrat à temps plein. Près de 99 % des offres ne spécifient pas de plan d'embauche.

Dans près de 61 % des offres, le candidat doit postuler uniquement par mail.

Plus de 70 % des offres spécifient au moins 3 des critères repris dans le champ de l'étude.

Par offre dépouillée, le nombre maximum de critères observés est de 6.

Le salaire ou la commission paritaire ne sont pas mentionnés dans près de 92 % des offres

4.11. COMMENTAIRES

Les trois éléments principaux qui ressortent de l'enquête pour ce métier concernent l'expérience professionnelle, le type de contrat proposé et le régime de travail particulier.

En effet dans plus de 9 cas sur 10, les offres d'emploi examinées font mention d'une expérience professionnelle qui s'échelonne d'une durée non précisée jusqu'à 10 années. Les demandes d'expérience les plus fréquentes sont de 3 ans au moins ou de 5 ans au moins. Dans la toute grande majorité des cas, cette demande est formulée comme une exigence. Cet élément laisse peu de possibilité d'accès aux jeunes qui sortent de l'école ainsi qu'aux travailleurs en reconversion professionnelle qui n'ont pas encore eu l'occasion de travailler dans leur nouveau métier pour lequel ils se sont formés, afin de se donner de nouvelles perspectives d'emploi.

Pour ce qui est du type de contrat proposé, il s'agit de l'intérim, très majoritairement, ou du CDD, ces deux formes de contrat constituent plus de 8 contrats sur 10. Même si une partie significative des contrats intérimaires sont présentés comme pouvant déboucher sur un CDD ou un CDI, il n'y a aucune garantie à ce sujet. En outre, cela n'encourage pas la mobilité professionnelle.

S'ajoute à ces deux éléments le fait que dans plus de 4 cas sur 10, c'est un régime de travail particulier qui est proposé ce qui augmente les difficultés d'accès aux emplois proposés.

Notons également que trois éléments discriminants au moins, repris dans le champ de l'étude, sont présents dans plus de 70 % des offres.

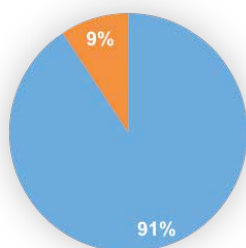
5. TECHNICIEN CHAUFFAGISTE

Sur la période donnée, 97 offres « technicien chauffagiste » ont été relevées et analysées.

5.1. MENTION DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

n symbolise l'effectif

1-Près de 91% des offres spécifient une expérience (n=97)

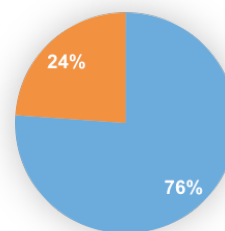


88 offres (91 %) spécifient qu'une expérience est souhaitée ou exigée.

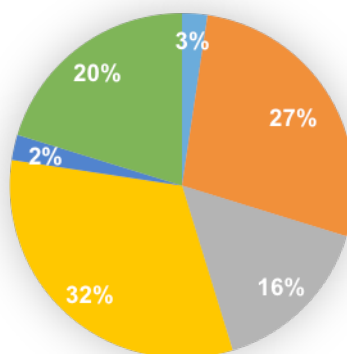
Lorsqu'une expérience professionnelle est mentionnée, elle est majoritairement formulée comme une exigence (84 offres).

4 offres mentionnent une expérience souhaitée d'une durée non précisée.

2 - Lorsqu'une expérience professionnelle est mentionnée, dans près de 24 % des cas, la durée n'est pas précisée (n=88)



3 - Répartition des offres selon la durée d'expérience exigée (n=84)



■ 1 an ■ 2 ans ■ 3 ans ■ 5 ans ■ 10 ans ■ Durée non précisée

Lorsqu'une expérience professionnelle est exigée :

Dans plus de 32 % des offres, au moins 5 ans est demandé.

Dans plus de 27 % des offres, au moins 2 ans est demandé.

2 offres exigent une expérience d'au moins 10 ans.

5.2. MENTION DU DIPLÔME

La question du niveau et type de diplôme requis pour cette fonction a été traitée sur base d'informations disponibles établies par le Forem⁷.

Pour l'ensemble des offres analysées, aucun diplôme supérieur à la fonction n'est mentionné.

Formations au métier de technicien chauffagiste :

- **Formation initiale**

Enseignement secondaire de plein exercice

- Enseignement secondaire technique 3^e degré-technicien en équipements thermiques
- Enseignement secondaire professionnel 3^e degré (7^e année) comme installateur en chauffage central

Enseignement secondaire en alternance CEFA comme installateur en chauffage central

IFAPME : formation en alternance agréée-installateur en chauffage central

- **Formation continue**

Les Centres de compétence Forem Environnement et Constriform Grâce-Hollogne et Châtelineau proposent un module de technicien chauffagiste donnant accès aux brevets L et G (Liquide et Gaz) valables en région wallonne et bruxelloise.

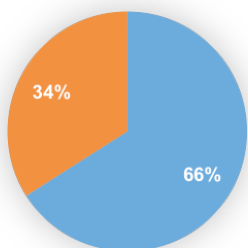
7. Source : Le Forem, service d'analyse du marché de l'emploi et de la formation - Un ZOOM sur le métier de TECHNICIEN D'ENTRETIEN ET D'EXPLOITATION DE CHAUFFAGE - décembre 2013.

5.3. MENTION DE L'AGRÉMENT

Plusieurs types d'agrément (agrément, brevet, certificat) ont été relevés dans les offres :

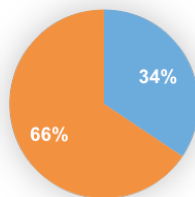
VCA (Veiligheidschecklist Aannemers – Certification Sécurité Contractants), L/L1 (Liquide Mazout), G1 (Gaz Générateur dont le bruleur est indissociable et pré-réglé par le fabricant), G2 (Gaz tous les générateurs alimentés par combustibles gazeux), G3 (Gaz concerne la Flandre), BA 4 (attestation délivrée à la personne « avertie » pouvant accéder aux installations électriques) , BA 5 (attestation délivrée à la personne « qualifiée » pouvant accéder aux installations électriques), brevet nacelle, CERGA (label qui concerne le montage et qui est délivré par l'Association Royale des Gaziers de Belgique - ARGB), Certificat frigoriste, ORES, CVC (agrément chauffage, ventilation, climatisation).

1- Près de 66 % des offres requièrent de détenir au moins un agrément (n=97)



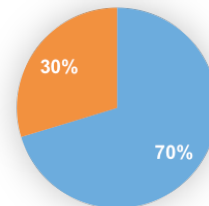
64 offres (66 %) demandent que le candidat soit détenteur d'un agrément au moins.

2-Dans près de 66% des cas, plusieurs agréments sont demandés (n=64)



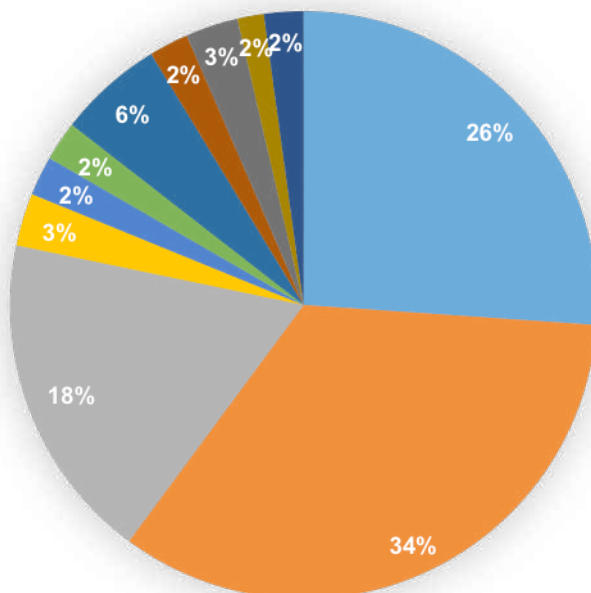
Lorsqu'une demande d'agrément est formulée, pratiquement deux fois sur trois, ce sont plusieurs agréments qui sont requis

3-Dans plus de 70 % des offres, un agrément au moins est exigé (n=64)



■ Agréments exigés ■ Agréments souhaités

4-Le G1 est le plus demandé (n=138)



■ L/L1 ■ G 1 ■ G 2 ■ BA 4 ■ BA 5 ■ Brevet nacelle ■ VCA ■ CERGA ■ Certificat frigoriste ■ Autre= G3/ORES ■ CVC

Parmi les agréments requis, le G1 est le plus demandé, le L/L1 vient ensuite, suivi par le G2, ...

Dans le camembert ci-dessus, n symbolise le nombre d'agrément relevés.

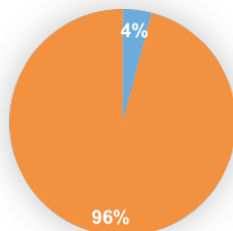
Offres technicien chauffagiste (n=97)

5.4. MENTION DU PERMIS OU MENTION DU VÉHICULE

Pour rappel, lorsqu'une demande de véhicule a été formulée, elle a été enregistrée uniquement comme telle et jamais comme demande de permis de conduire.

Seules les demandes de permis non liés à la fonction ont été relevées

1 - Près de 96 % des offres ne spécifient pas de permis ni de véhicule (n=97)



Seules 4 offres spécifient une demande de permis.

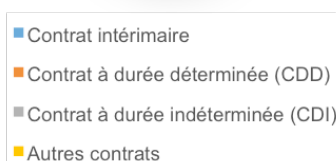
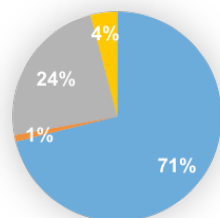
Pour 3 d'entre elles, la demande de permis est formulée comme une exigence.

5.5. MENTION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET MENTION D'UN RÉGIME DE TRAVAIL PARTICULIER

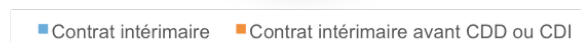
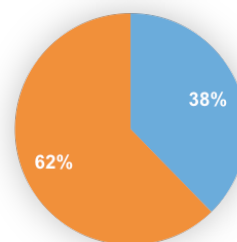
Toutes les offres (100 %) précisent le type de contrat de travail.

Pour rappel, par régime de travail particulier, il faut entendre travail de nuit, du dimanche, travail à pauses, ... Aucune offre ne propose un contrat pour un temps partiel inférieur à 75 % d'un temps plein.

1-Plus de 71% des offres proposent un contrat intérimaire (n=97)

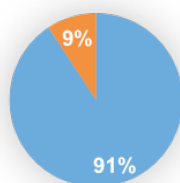


2-Plus de 62% des offres proposant un contrat intérimaire mentionnent qu'il pourrait déboucher sur un CDD ou un CDI (n=69)



Le seul contrat CDD proposé dans les offres mentionne qu'il pourrait déboucher sur un CDI.

3- Majoritairement, le régime de travail proposé est un horaire de jour (n=97)



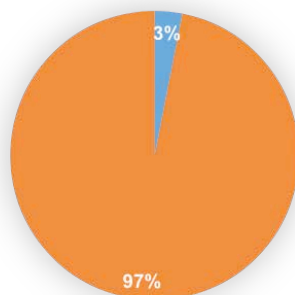
Offres technicien chauffagiste (n=97)

5.6. MENTION DU PLAN D'EMBAUCHE

Les plans d'embauche sont souhaités dans plus de 2 % des offres.

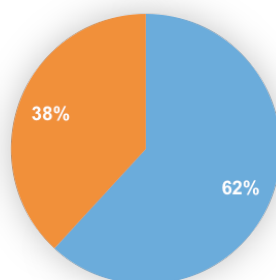
Parmi les plans d'embauche requis, l'APE, l'ACTIVA et un type non spécifié sont répartis de manière égale.

Près de 97% des offres ne spécifient pas de plan d'embauche (n=97)



5.7. MENTION D'UNE EXIGENCE DE POSTULER PAR MAIL

Dans près de 62% des offres, il est demandé de postuler uniquement par mail (n=97)

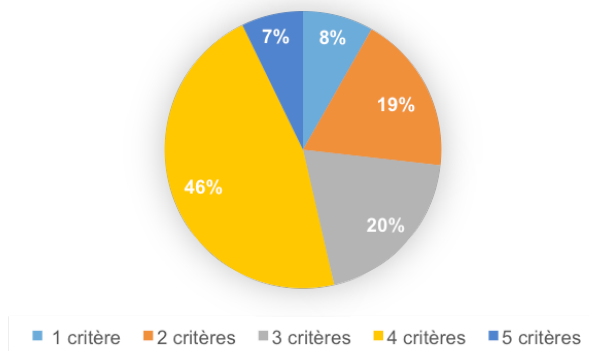


5.8. CUMUL DES CRITÈRES DISCRIMINANTS

Pour rappel, les critères explorés sont :

1. Expérience professionnelle
2. Diplôme exigé supérieur à la fonction
3. Exigence d'un permis de conduire non requis pour la fonction
4. Exigence de disposer d'un véhicule requis pour la fonction
5. Exigence de disposer d'un véhicule non requis pour la fonction
6. Contrat de travail à temps partiel (inférieur à 75 % du temps plein)
7. Régime de travail particulier
8. Contrat de travail à durée déterminée
9. Contrat de travail à durée déterminée en vue d'un CDI
10. Contrat de travail intérimaire
11. Contrat de travail intérimaire en vue d'un CDD ou d'un CDI
12. Contrat de travail « autres » (contrat pour un travail nettement défini, etc.)
13. Exigence de disposer d'un ou de plusieurs agréments
14. Exigence d'avoir accès à un plan d'embauche
15. Exigence de postuler uniquement par mail

Répartition des offres selon le nombre de critères discriminants explorés (n=97)

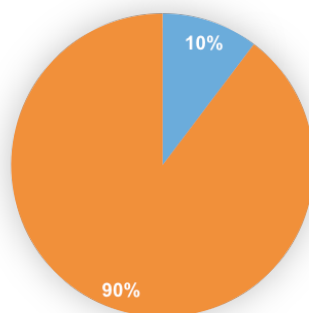


Plus de 73 % des offres spécifient au moins 3 des critères repris dans le champ de l'étude.

Par offre dépouillée, le nombre maximum de critères observés est de 5.

5.9. AUTRE INFORMATION PERTINENTE RELEVÉE

Le salaire ou la commission paritaire ne sont pas mentionnés dans près de 90 % des offres (n=97)



Offres technicien chauffagiste (n=97)

5.10. CONCLUSION POUR LES OFFRES TECHNICIEN CHAUFFAGISTE

Dans près de 91 % des offres, une expérience est demandée et elle est formulée, dans plus de 95 % des cas, comme une exigence. Lorsqu'une expérience professionnelle est mentionnée, dans près de 24 % des cas, la durée n'est pas spécifiée.

Lorsqu'une expérience professionnelle est exigée, dans plus de 32 % des offres, au moins 5 ans est demandé.

L'expérience demandée est ventilée de 1 an jusqu'à 10 ans.

Pour l'ensemble des offres analysées, aucun diplôme supérieur à la fonction n'est mentionné.

Pour près de 66 % des offres, le candidat devra disposer d'au moins un brevet, agrément ou certificat. Dans ces demandes, pour près de 66 % des cas, plusieurs agréments sont demandés.

Dans plus de 70 % des cas, la demande d'agrément est formulée comme une exigence pour l'un des agréments au moins et dans 2 fois sur trois ce sont plusieurs agréments qui sont demandés.

Ceux qui sont les plus demandés sont des brevets d'un niveau de base, L et G1, c'est-à-dire ceux de techniciens agréés en combustibles liquide (mazout) et gazeux.

L'autre nom du L et G1 est le CEDICOL, il provient du nom d'un centre de formation qui, par habitude dans le secteur, a fini par désigner ces brevets eux-mêmes. Dans les offres dépouillées, le nom CEDICOL peut vouloir indiquer 2 choses, le fait d'être en possession de ces brevets, ou le fait que le candidat ait été formé dans le centre de formation portant le même nom.

Les brevets L et G1 peuvent donc être obtenus gratuitement à l'issue d'une formation à l'IFAPME, dans les centres de compétence Forem Environnement et Constriform. Par contre, une formation suivie chez CEDICOL revient à 800 € (9 journées) par brevet unique obtenu, pour un second il faut y ajouter la même somme pour le même nombre de jours. Chez CEFORTEC où les formations se donnent en soirée, le coût s'élève pour chacun d'eux à 990 € (18 séances de 4h), à multiplier par 2 pour obtenir les 2 brevets (1980 €).

Près de 96 % des offres ne spécifient pas de permis ni de véhicule.

Plus de 71 % des offres proposent un contrat intérimaire. Plus de 62 % des offres proposant un contrat intérimaire mentionnent qu'il pourrait déboucher sur un CDD ou un CDI.

Dans près de 91 % des offres, le régime de travail proposé est un horaire de jour.

Aucune offre ne propose un contrat pour un temps partiel inférieur à 75 % d'un temps plein.

Près de 97 % des offres ne spécifient pas de plan d'embauche.

Dans près de 62 % des offres, il est demandé au candidat de postuler uniquement par mail.

Plus de 73 % des offres spécifient au moins 3 des critères repris dans le champ de l'étude.

Par offre dépouillée, le nombre maximum de critères observés est de 5.

Le salaire ou la commission paritaire ne sont pas mentionnés dans près de 90 % des offres.

5.11. COMMENTAIRES

Trois éléments ressortent particulièrement dans l'enquête pour ce métier : l'expérience professionnelle, le type de contrat et les agréments.

L'expérience professionnelle est demandée dans près de 91 % des offres, et dans la toute grande majorité des cas, elle est exigée. Elle s'échelonne d'une durée non spécifiée jusqu'à 10 années. La durée la plus fréquemment rencontrée dans les offres est de 5 ans au moins.

Cet élément est discriminant notamment pour les jeunes qui sortent de l'école et pour les travailleurs en reconversion qui terminent leur formation dans le nouveau métier choisi et qui n'ont pas encore eu l'occasion d'acquérir une expérience suffisante dans le domaine.

Quant aux contrats de travail proposés, c'est l'intérim qui est le plus fréquemment rencontré. Il se retrouve dans plus de 7 offres sur 10. Même si plus de la moitié des offres proposant un contrat intérimaire indiquent qu'il pourrait déboucher sur un CDD ou un CDI, il n'y a aucune garantie sur ce point. Cet élément constitue un frein pour l'accès à ces emplois et ne favorise pas la mobilité professionnelle.

Dans près de 2/3 des offres, il est demandé au candidat de disposer d'un ou de plusieurs agréments et dans la majorité des cas, cette demande est formulée comme une exigence.

L'obligation de disposer d'un ou plusieurs brevets et le fait que certains employeurs privilégient les candidats ayant suivi leur formation menant aux brevets demandés dans des centres comme CEDICOL où la formation représente un coût non négligeable est un élément qui représente un frein supplémentaire à ceux exposés ci-dessus. Certains travailleurs en recherche d'emploi seront clairement discriminés, au sens de cette analyse, sachant également que d'autres critères repris dans le champ de l'étude apparaissent dans un nombre significatif d'offres.

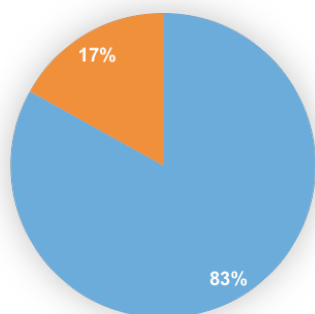
6. DESSINATEUR DE LA CONSTRUCTION

Sur la période donnée, 65 offres « dessinateur de la construction » ont été relevées et analysées.

6.1. MENTION DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

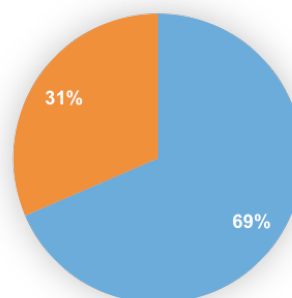
n symbolise l'effectif

1-Plus de 83% des offres spécifient une expérience (n= 65)

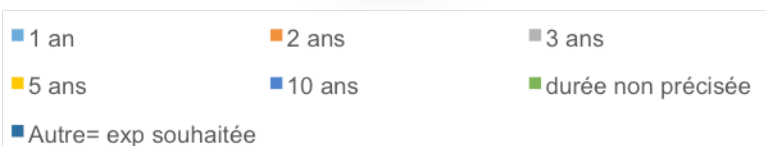
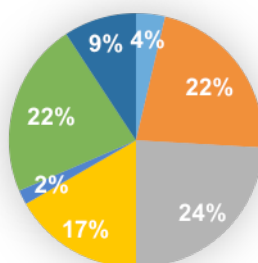


54 offres (83 %) spécifient qu'une expérience est souhaitée ou exigée.

2-Lorsqu'une expérience professionnelle est mentionnée, dans 31% des cas, la durée n'est pas précisée (n=54)



3-Répartition des offres selon la durée d'expérience exigée (n=54)



Lorsqu'une expérience professionnelle est exigée :

Dans plus de 24 % des offres, au moins 3 ans est demandé.

Dans plus de 22 % des offres, au moins 2 ans est demandé.

Dans près de 17 % des offres, au moins 5 ans est demandé.

Aucune offre ne demande une expérience supérieure à 10 ans.

Dans plus de 9 % des offres (autre), l'expérience souhaitée est d'une durée non spécifiée.

6.2. MENTION DU DIPLOME

La question du niveau et type de diplôme requis pour cette fonction a été traitée sur base d'informations disponibles établies par le Forem⁸.

Pour l'ensemble des offres analysées, aucun diplôme supérieur à la fonction n'est mentionné.

Formations au métier de dessinateur de la construction :

- **Formation initiale**

Dans l'enseignement secondaire de plein exercice, il existe la formation qualifiante de :

- Dessinateur en construction (3^e degré : 5^e et 6^e années) ;
- Dessinateur DAO en construction (7^e année).

Dans l'enseignement supérieur de plein exercice, les étudiants peuvent suivre la formation de bachelier en construction, option bâtiment ou génie civil.

La promotion sociale propose :

- Au niveau secondaire, une formation de dessinateur en construction ;
- Au niveau supérieur de type court, une formation de bachelier en construction.

- **Formation continue**

Enfin, il existe des formations professionnelles de dessinateur en construction à l'attention des demandeurs d'emploi, soit en formation de base, soit en perfectionnement (DAO, construction durable).

6.3. MENTION DE L'AGRÉMENT

Pour l'ensemble des offres analysées pour ce métier, aucune ne fait référence à des agréments.

6.4. MENTION DU PERMIS OU MENTION DU VÉHICULE

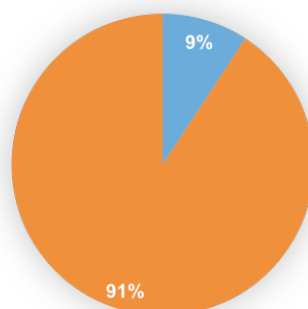
Pour rappel, lorsqu'une demande de véhicule a été formulée, elle a été enregistrée uniquement comme telle et jamais comme demande de permis de conduire.

Seules les demandes de permis non liés à la fonction ont été relevées.

Dans les offres, toutes les demandes de permis ou de véhicule sont formulées comme une exigence.

3 offres (4,5 %) mentionnent un permis et les 3 autres un véhicule personnel.

Près de 91% des offres ne spécifient pas de permis ni de véhicule (n=65)



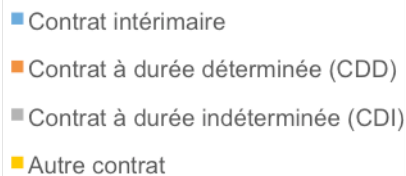
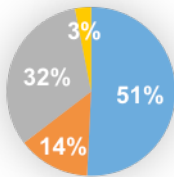
8. Source : Le Forem, service d'analyse du marché de l'emploi et de la formation - Un ZOOM sur le métier de DESSINATEUR DE LA CONSTRUCTION - septembre 2013.

6.5. MENTION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET MENTION D'UN RÉGIME DE TRAVAIL PARTICULIER

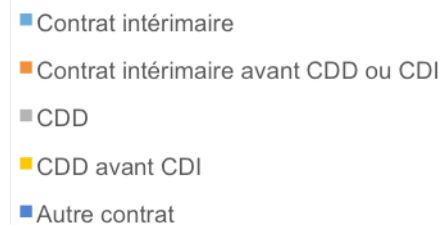
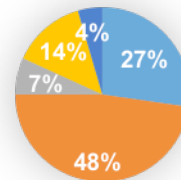
Toutes les offres (100 %) précisent le type de contrat de travail.

Pour rappel, par régime de travail particulier, il faut entendre travail de nuit, du dimanche, travail à pauses, ...
Aucune offre ne propose un contrat pour un temps partiel inférieur à 75 % d'un temps plein.

1-Près de 51% des offres proposent un contrat intérimaire (n=65)

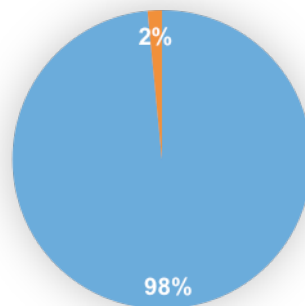


2-Répartition des contrats autre que CDI (n=44)



Près de 48 % des offres proposant un contrat intérimaire mentionnent qu'il pourrait déboucher sur un CDD ou un CDI.
Plus de 27 % des offres proposent un contrat intérimaire sans autre précision sur un contrat qui pourrait succéder à celui-ci.

3-Majoritairement, le régime de travail proposé est un horaire de jour (n=65)

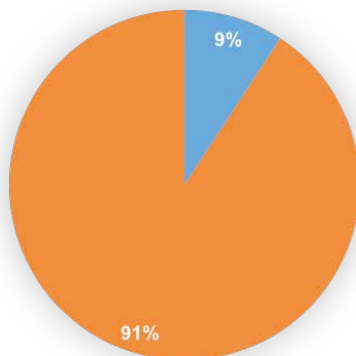


6.6. MENTION DU PLAN D'EMBAUCHE

Les plans d'embauche sont souhaités dans plus de 9 % des offres

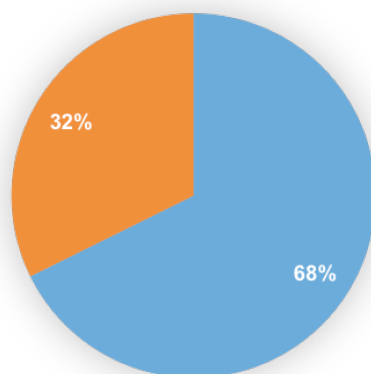
C'est le PFI qui est demandé en priorité et ensuite le plan ACTIVA.

Près de 91% des offres ne spécifient pas de plan d'embauche (n=65)



6.7. MENTION D'UNE EXIGENCE DE POSTULER PAR MAIL

Dans près de 68% des offres, il est demandé de postuler uniquement par mail (n=65)

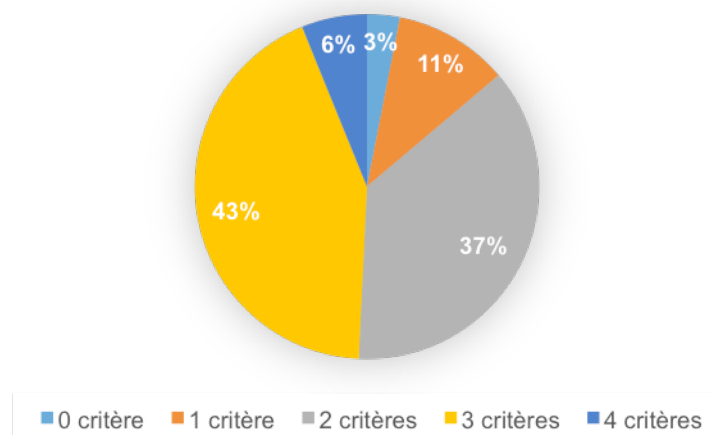


6.8. CUMUL DES CRITÈRES DISCRIMINANTS

Pour rappel, les critères explorés sont :

1. Expérience professionnelle
2. Diplôme exigé supérieur à la fonction
3. Exigence d'un permis de conduire non requis pour la fonction
4. Exigence de disposer d'un véhicule requis pour la fonction
5. Exigence de disposer d'un véhicule non requis pour la fonction
6. Contrat de travail à temps partiel (inférieur à 75 % du temps plein)
7. Régime de travail particulier
8. Contrat de travail à durée déterminée
9. Contrat de travail à durée déterminée en vue d'un CDI
10. Contrat de travail intérimaire
11. Contrat de travail intérimaire en vue d'un CDD ou d'un CDI
12. Contrat de travail « autres » (contrat pour un travail nettement défini, etc.)
13. Exigence de disposer d'un ou de plusieurs agréments
14. Exigence d'avoir accès à un plan d'embauche
15. Exigence de postuler uniquement par mail

Répartition des offres selon le nombre de critères discriminants explorés (n=65)

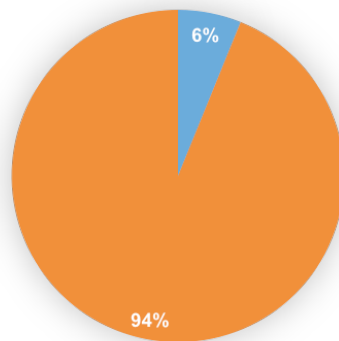


Plus de 86 % des offres spécifient au moins 2 des critères repris dans le champ de l'étude.

Par offre dépouillée, le nombre maximum de critères observés est de 4.

6.9. AUTRE INFORMATION PERTINENTE RELEVÉE

Le salaire ou la commission paritaire ne sont pas mentionnés dans près de 94% des offres (n=65)



6.10. CONCLUSION POUR LES OFFRES DESSINATEUR DE LA CONSTRUCTION

Une expérience est demandée dans plus de 83 % des offres. Lorsqu'une expérience professionnelle est demandée, elle est formulée comme une exigence dans plus de 90 % des cas. Lorsqu'une expérience professionnelle est exigée, dans plus de 24 % des offres, au moins 3 ans est demandé.

Aucune offre ne demande une expérience supérieure à 10 ans.

Pour l'ensemble des offres analysées, aucun diplôme supérieur à la fonction n'est mentionné.

Pour l'ensemble des offres analysées pour ce métier, aucune ne fait référence à des agréments.

Des demandes de permis ou de véhicule personnel ne sont pas présentes dans près de 91 % des offres.

Plus de 51 % des offres proposent des contrats intérimaires. L'ensemble des contrats autre qu'à durée indéterminée représentent près de 68 % des contrats proposés.

Aucune offre ne propose un contrat pour un temps partiel inférieur à 75 % d'un temps plein.

Dans plus de 98 % des offres, le régime de travail proposé est un horaire de jour.

Dans près de 91 % des offres, il n'est pas demandé que le candidat soit dans les conditions d'un plan d'embauche.

Dans près de 68 % des offres, il est demandé de postuler uniquement par mail

Plus de 86 % des offres spécifient au moins 2 des critères repris dans le champ de l'étude.

Par offre dépouillée, le nombre maximum de critères observés est de 4.

Le salaire ou la commission paritaire ne sont pas mentionnés dans près de 94 % des offres

6.11. COMMENTAIRES

Les deux éléments qui ressortent de l'enquête pour ce métier sont l'exigence d'une expérience professionnelle et le type de contrat proposé.

L'expérience professionnelle est demandée dans plus de 83 % des offres et dans la majorité des cas, elle est formulée comme une exigence. L'expérience la plus demandée est de 3 ans au moins, elle s'étale d'une durée non précisée jusqu'à 10 années.

Pour ce qui est du type de contrat proposé, il s'agit pour plus de la moitié de contrats intérimaires, et l'ensemble des contrats autres qu'à durée indéterminée constituent 68 % des contrats proposés.

Au vu des éléments décrits ci-dessus, on peut constater des éléments discriminants notamment pour les jeunes sortant de l'école et les travailleurs en reconversion professionnelle qui au terme de leur formation, qui plus est dans un métier en pénurie, se verront exclus chaque fois qu'une demande d'expérience professionnelle sera exigée. Les types de contrats proposés constituent également un frein et ne favorise pas la mobilité professionnelle.

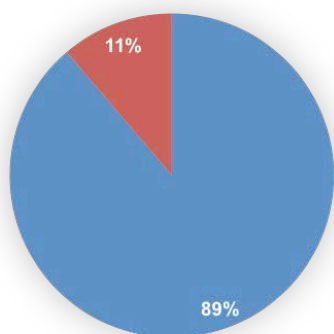
7. CONDUCTEUR DE TRAVAUX

Sur la période donnée, 89 offres « conducteur de travaux » ont été relevées et analysées.

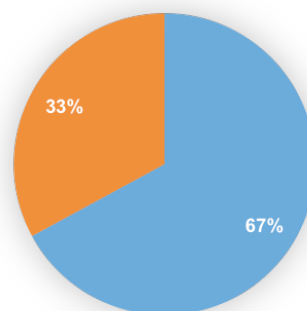
7.1. MENTION DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

n symbolise l'effectif

1-Près de 89 % des offres spécifient une expérience (n=89)

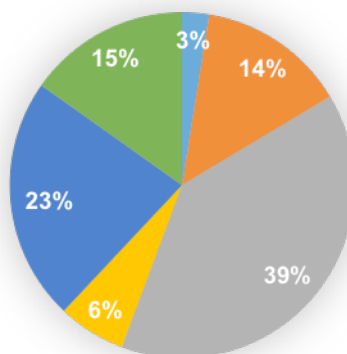


2-Lorsqu'une expérience professionnelle est mentionnée, dans près de 33% des cas, la durée n'est pas précisée (n=79)



79 offres (89 %) spécifient qu'une expérience est souhaitée ou exigée.

3-Répartition des offres selon la durée d'expérience exigée (n=79)



■ 2 ans ■ 3 ans ■ 5 ans ■ 10 ans ■ Durée non précisée ■ Autre = exp souhaitée

Lorsqu'une expérience professionnelle est exigée :

Dans 39 % des offres, au moins 5 ans est demandé.

Aucune offre ne demande une expérience supérieure à 10 ans.

Dans 12 offres (autre), une expérience est souhaitée.

Celle-ci se décline entre une durée non précisée (8 offres), 3 ans (2 offres), 2 ans et 5 ans (2 offres).

7.2. MENTION DU DIPLÔME

La question du niveau et type de diplôme requis pour cette fonction a été traitée sur base d'informations disponibles établies par le Forem⁹.

Pour l'ensemble des offres analysées, aucun diplôme supérieur à la fonction n'est mentionné.

Formations au métier de conducteur de travaux :

- **Formation initiale**

Dans l'enseignement secondaire de plein exercice, il existe les formations qualifiantes de :

- Technicien en construction et travaux publics (3^e degré : 5^e et 6^e années) ;
- Technicien en encadrement de chantier (7^e année).

Au sein de l'enseignement supérieur de plein exercice, les étudiants peuvent suivre :

- La formation de bachelier en construction, option bâtiment, génie civil ou technologie du bois ;
- Le master en sciences de l'ingénieur industriel-finalité construction :
 - Orientation génie civil et bâtiments ;
 - Orientation énergie et environnement.

L'enseignement de promotion sociale propose également :

- Au niveau secondaire, une formation de technicien en construction et travaux publics ;
- Au niveau supérieur de type court, une formation de bachelier en construction.

- **Formation continue**

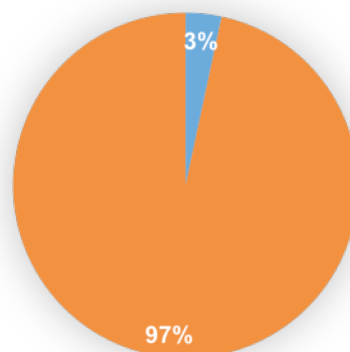
Il existe des formations professionnelles de technicien de chantier à l'attention des demandeurs d'emploi.

7.3. MENTION DE L'AGRÉMENT

Un seul type d'agrément (agrément, brevet, certificat) a été relevé dans les offres : Le VCA (Veiligheidschecklist Aannemers – Certification Sécurité Contractants)

3 offres (3 %) demandent que le candidat soit détenteur d'un seul type d'agrément, le VCA. Dans ces 3 offres, la demande n'est jamais formulée comme une exigence.

**Près de 97 % des offres, ne
requièrent pas de détenir un
agrément (n=89)**



⁹ Source : Le Forem, service d'analyse du marché de l'emploi et de la formation - Un ZOOM sur le métier de CHEF DE CHANTIER-CONDUCTEUR DE TRAVAUX - septembre 2013.

7.4. MENTION DU PERMIS OU MENTION DU VÉHICULE

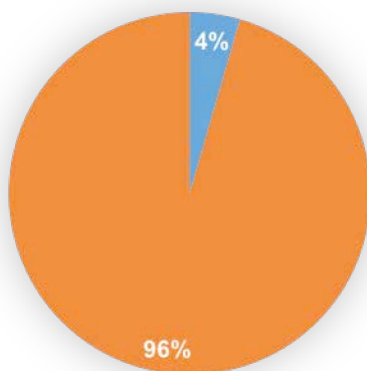
Pour rappel, lorsqu'une demande de véhicule a été formulée, elle a été enregistrée uniquement comme telle et jamais comme demande de permis de conduire.

Seules les demandes de permis non liés à la fonction ont été relevées.

4 offres (4 %) exigent que le candidat soit en possession d'un véhicule personnel.

Lorsque le véhicule personnel est demandé, il est lié à la fonction.

**Près de 96 % des offres ne
spécifient pas de permis ni de
véhicule (n=89)**

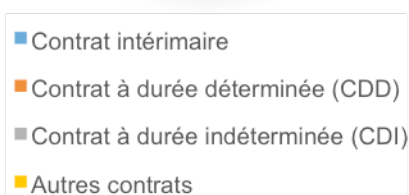
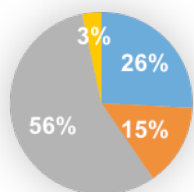


7.5. MENTION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET MENTION D'UN RÉGIME DE TRAVAIL PARTICULIER

Toutes les offres (100 %) précisent le type de contrat de travail.

Pour rappel, par régime de travail particulier, il faut entendre travail de nuit, du dimanche, travail à pauses, ...

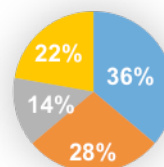
1-Plus de 56% des offres proposent un contrat à durée indéterminée (n=89)



23 offres (26 %) proposent un contrat intérimaire.

13 offres (15 %) proposent un contrat CDD.

2-Répartition des contrats intérimaires et CDD (n=36)

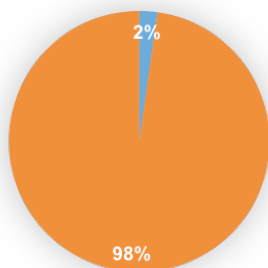


Sur les 36 offres qui proposent un contrat CDD ou intérimaire :

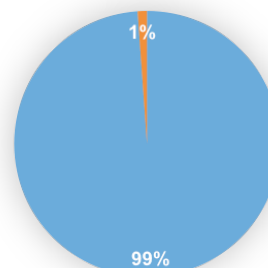
Plus de 36 % des offres proposent un contrat intérimaire sans qu'il ne soit fait mention d'un débouché sur un CDD ou un CDI.

Plus de 22 % des offres proposant un contrat CDD mentionnent qu'il pourrait déboucher sur un CDI.

3-Majoritairement, le régime de travail proposé est un horaire de jour (n=89)



4-Près de 99% des contrats proposés sont à temps plein (n=89)



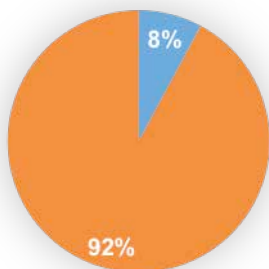
7.6. MENTION DU PLAN D'EMBAUCHE

Les plans d'embauche sont demandés dans près de 8 % des offres.

Dans 5 offres sur 7, la demande est formulée comme une exigence.

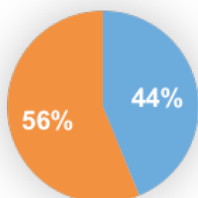
Parmi les plans d'embauche requis, l'APE est le plus demandé, l'ACTIVA, le PTP et le PFI viennent ensuite.

Plus de 92% des offres ne spécifient pas de plan d'embauche (n=89)



7.7. MENTION D'UNE EXIGENCE DE POSTULER PAR MAIL

Dans près de 44% des offres, il est demandé de postuler par mail (n=89)

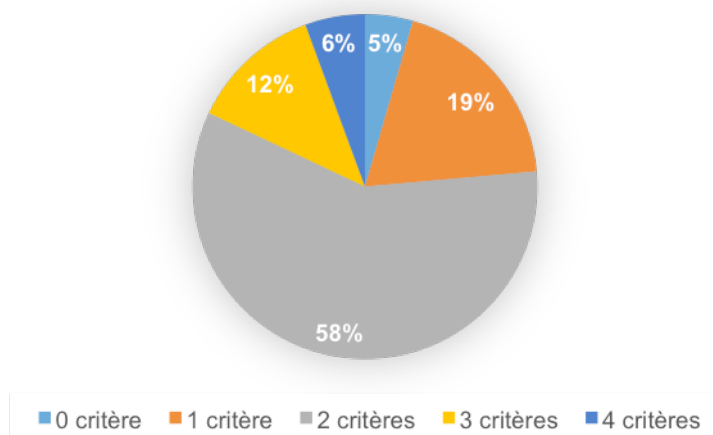


7.8. CUMUL DES CRITÈRES DISCRIMINANTS

Pour rappel, les critères explorés sont :

1. Expérience professionnelle
2. Diplôme exigé supérieur à la fonction
3. Exigence d'un permis de conduire non requis pour la fonction
4. Exigence de disposer d'un véhicule requis pour la fonction
5. Exigence de disposer d'un véhicule non requis pour la fonction
6. Contrat de travail à temps partiel (inférieur à 75 % du temps plein)
7. Régime de travail particulier
8. Contrat de travail à durée déterminée
9. Contrat de travail à durée déterminée en vue d'un CDI
10. Contrat de travail intérimaire
11. Contrat de travail intérimaire en vue d'un CDD ou d'un CDI
12. Contrat de travail « autres » (contrat pour un travail nettement défini, etc.)
13. Exigence de disposer d'un ou de plusieurs agréments
14. Exigence d'avoir accès à un plan d'embauche
15. Exigence de postuler uniquement par mail

Répartition des offres selon le nombre de critères discriminants explorés (n=89)

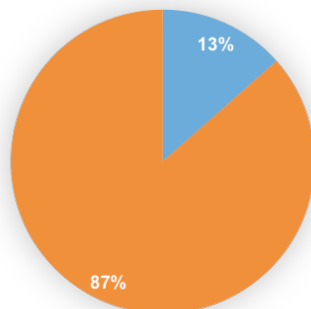


Plus de 76 % des offres spécifient au moins 2 des critères repris dans le champ de l'étude.

Par offre dépouillée, le nombre maximum de critères observés est de 4.

7.9. AUTRE INFORMATION PERTINENTE RELEVÉE

Le salaire ou la commission paritaire ne sont pas mentionnés dans près de 87 % des offres (n=89)



7.10. CONCLUSION POUR LES OFFRES CONDUCTEUR DE TRAVAUX

Dans près de 98 % des offres, le régime de travail proposé est un horaire de jour.

Près de 99 % des contrats proposés sont à temps plein.

Dans 92 % des offres, il n'est pas demandé que le candidat soit dans les conditions d'un plan d'embauche.

Dans près de 44 % des offres, il est demandé de postuler uniquement par mail.

Plus de 76 % des offres spécifient au moins 2 des critères repris dans le champ de l'étude.

Par offre dépouillée, le nombre maximum de critères observés est de 4.

Le salaire ou la commission paritaire ne sont pas mentionnés dans près de 87 % des offres.

Près de 89 % des offres spécifient qu'une expérience est souhaitée ou exigée.

Lorsqu'une expérience professionnelle est mentionnée, dans 85 % des cas, elle est formulée comme une exigence.

Lorsqu'une expérience professionnelle est mentionnée, dans près de 33 % des cas, la durée de cette expérience n'est pas précisée et dans 39 % des cas, au moins 5 ans est demandé. La durée maximale demandée est de 10 années.

Pour l'ensemble des offres analysées, aucun diplôme supérieur à la fonction n'est mentionné.

Près de 97 % des offres, ne requièrent pas de détenir un agrément.

Des demandes de permis ou véhicule personnel ne sont pas présentes dans près de 96 % des offres. Lorsque le véhicule personnel est exigé, il est lié à la fonction.

Plus de 56 % des offres proposent un contrat à durée indéterminée. Près de 26 % des offres mentionnent un contrat intérimaire, près de 15 %, un CDD.

7.11. COMMENTAIRES

Les deux éléments qui ressortent de l'enquête pour ce métier sont l'expérience professionnelle et le type de contrat.

L'expérience professionnelle est demandée dans 89 % des offres et elle est formulée comme une exigence dans la majorité des cas. Cette obligation limite assez fortement l'accès à l'emploi des candidats notamment des jeunes sortant de l'école et des travailleurs en reconversion qui viennent de terminer leur formation ou n'ont pas encore acquis une expérience professionnelle suffisante au regard des exigences mentionnées. Cet élément est à nuancer par le fait que, lorsqu'une expérience dans le domaine de la construction est préexistante à la formation effectuée dans la cadre de la reconversion, elle pourrait être prise en compte.

Quant aux contrats proposés, 44 % des offres mentionnent un contrat précaire. Le contrat intérimaire reste largement majoritaire même si une partie des offres évoquant ce type de contrat indique qu'il pourrait déboucher sur un CDD ou un CDI, mais il n'y a aucune assurance à ce sujet. Ce facteur limite l'accès aux emplois proposés et ne favorise pas la mobilité professionnelle.

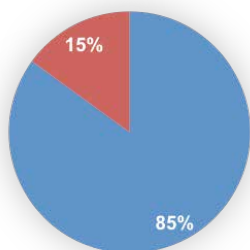
8. CHEF DE CHANTIER

Sur la période donnée, 120 offres « chef de chantier » ont été relevées et analysées.

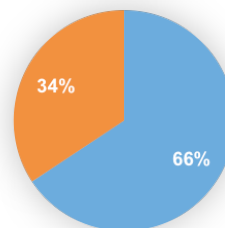
8.1. MENTION DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

n symbolise l'effectif

1-85% des offres spécifient une expérience (n=120)

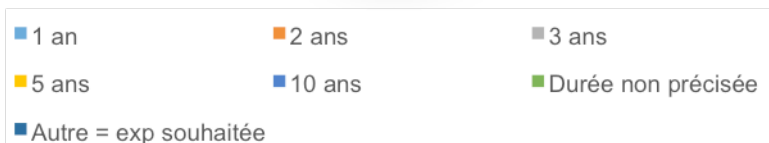
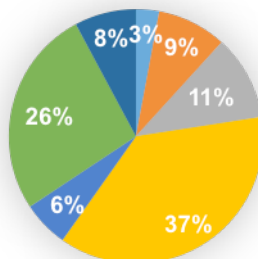


2-Lorsqu'une expérience professionnelle est mentionnée, dans plus de 34 % des cas, la durée n'est pas précisée (n=102)



102 offres (85 %) spécifient qu'une expérience est souhaitée ou exigée.

3-Répartition des offres selon la durée d'expérience exigée (n=102)



Lorsqu'une expérience professionnelle est exigée :

Dans plus de 37 % des offres, au moins 5 ans est demandé.

Dans plus de 26 % des offres, la durée n'est pas précisée.

Aucune offre ne demande une expérience supérieure à 10 ans.

8 offres (autre) mentionnent une expérience souhaitée d'une durée non précisée.

8.2. MENTION DU DIPLÔME

La question du niveau et type de diplôme requis pour cette fonction a été traitée sur base d'informations disponibles établies par le Forem¹⁰.

Pour l'ensemble des offres analysées, aucun diplôme supérieur à la fonction n'est mentionné.

Formations au métier de chef de chantier :

- **Formation initiale**

Dans l'enseignement secondaire de plein exercice, il existe les formations qualifiantes de :

- Technicien en construction et travaux publics (3^e degré : 5^e et 6^e années) ;
- Technicien en encadrement de chantier (7^e année).

Au sein de l'enseignement supérieur de plein exercice, les étudiants peuvent suivre :

- La formation de bachelier en construction, option bâtiment, génie civil ou technologie du bois ;
- Le master en sciences de l'ingénieur industriel – finalité construction :
 - Orientation génie civil et bâtiments ;
 - Orientation énergie et environnement.

L'enseignement de promotion sociale propose également :

- Au niveau secondaire, une formation de technicien en construction et travaux publics ;
- Au niveau supérieur de type court, une formation de bachelier en construction.

- **Formation continue**

Il existe des formations professionnelles de technicien de chantier à l'attention des demandeurs d'emploi.

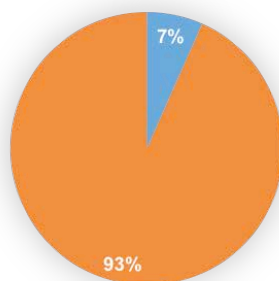
8.3. MENTION DE L'AGRÉMENT

Un seul type d'agrément (agrément, brevet, certificat) a été relevé dans les offres : Le VCA (Veiligheidschecklist Annemers – Certification Sécurité Contractants).

8 offres (7 %) demandent que le candidat soit détenteur du VCA.

Dans 4 offres, la demande est formulée comme une exigence.

Plus de 93 % des offres, ne requièrent pas de détenir un agrément (n=120)



10. Source : Le Forem, service d'analyse du marché de l'emploi et de la formation - Un ZOOM sur le métier de CHEF DE CHANTIER-CONDUCTEUR DE TRAVAUX - septembre 2013.

8.4. MENTION DU PERMIS OU MENTION DU VÉHICULE

Pour rappel, lorsqu'une demande de véhicule a été formulée, elle a été enregistrée uniquement comme telle et jamais comme demande de permis de conduire.

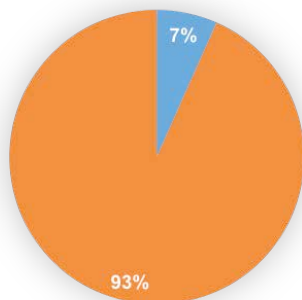
Seules les demandes de permis non liés à la fonction ont été relevées.

8 offres (7 %) demandent d'être en possession d'un véhicule personnel.

Lorsque le véhicule personnel est demandé, il est lié à la fonction.

Dans 6 offres, la demande d'un véhicule personnel est formulée comme une exigence.

Plus de 93% des offres ne spécifient pas de permis ni de véhicule (n=120)

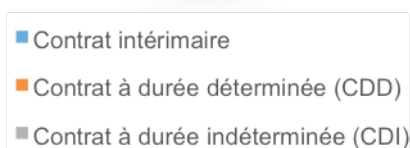
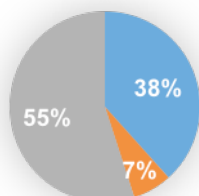


8.5. MENTION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET MENTION D'UN RÉGIME DE TRAVAIL PARTICULIER

Toutes les offres (100 %) précisent le type de contrat de travail.

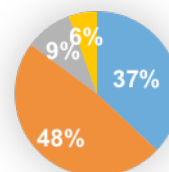
Pour rappel, par régime de travail particulier, il faut entendre travail de nuit, du dimanche, travail à pauses, ...

1-55% des offres proposent un contrat à durée indéterminée (n=120)



46 offres (38 %) proposent un contrat intérimaire.
8 offres (7 %) proposent un contrat CDD.

2-Répartition des contrats intérimaires et CDD (n= 54)

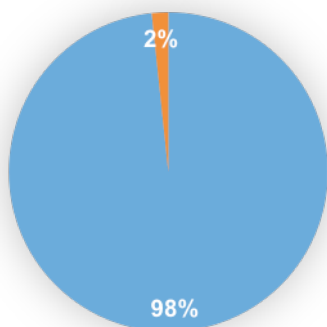


Sur les 54 offres qui proposent un contrat CDD ou intérimaire :

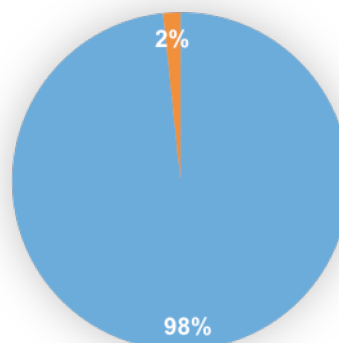
Plus de 48 % des offres proposant un contrat intérimaire mentionnent qu'il pourrait déboucher sur un CDD ou un CDI.

Près de 6 % des offres proposant un contrat CDD mentionnent qu'il pourrait déboucher sur un CDI.

3-Majoritairement, le régime de travail proposé est un horaire de jour (n=120)



4-Plus de 98% des contrats proposés sont à temps plein (n=120)



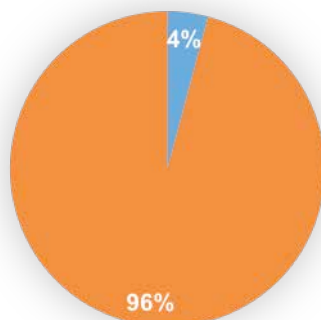
8.6. MENTION DU PLAN D'EMBAUCHE

Les plans d'embauche sont demandés dans plus de 4 % des offres.

Dans 4 offres sur 5, la demande est formulée comme une exigence.

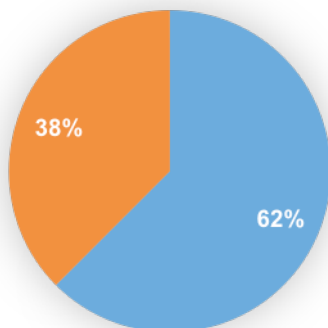
Parmi les plans d'embauche requis, l'APE est le plus demandé, l'ACTIVA vient ensuite.

Près de 96% des offres ne spécifient pas de plan d'embauche (n=120)



8.7. MENTION D'UNE EXIGENCE DE POSTULER PAR MAIL

Dans plus de 62% des offres, il est demandé de postuler uniquement par mail (n=120)

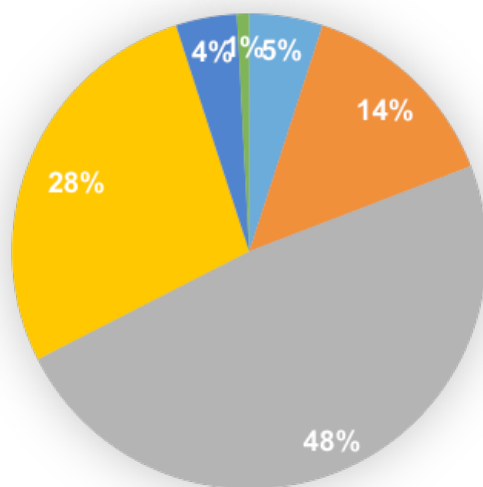


8.8. CUMUL DES CRITÈRES DISCRIMINANTS

Pour rappel, les critères explorés sont :

1. Expérience professionnelle
2. Diplôme exigé supérieur à la fonction
3. Exigence d'un permis de conduire non requis pour la fonction
4. Exigence de disposer d'un véhicule requis pour la fonction
5. Exigence de disposer d'un véhicule non requis pour la fonction
6. Contrat de travail à temps partiel (inférieur à 75 % du temps plein)
7. Régime de travail particulier
8. Contrat de travail à durée déterminée
9. Contrat de travail à durée déterminée en vue d'un CDI
10. Contrat de travail intérimaire
11. Contrat de travail intérimaire en vue d'un CDD ou d'un CDI
12. Contrat de travail « autres » (contrat pour un travail nettement défini, etc.)
13. Exigence de disposer d'un ou de plusieurs agréments
14. Exigence d'avoir accès à un plan d'embauche
15. Exigence de postuler uniquement par mail

Répartition des offres selon le nombre de critères discriminants explorés (n=120)



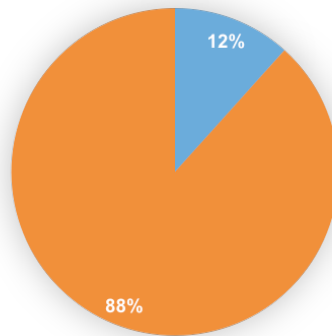
■ 0 critère ■ 1 critères ■ 2 critères ■ 3 critères ■ 4 critères ■ 5 critères

Près de 81 % des offres spécifient au moins 2 des critères repris dans le champ de l'étude.

Par offre dépouillée, le nombre maximum de critères observés est de 5.

8.9. AUTRE INFORMATION PERTINENTE RELEVÉE

Le salaire ou la commission paritaire ne sont pas mentionnés dans plus de 88% des offres (n=120)



8.10. CONCLUSION POUR LES OFFRES CHEF DE CHANTIER

85 % des offres spécifient qu'une expérience est souhaitée ou exigée.

Lorsqu'une expérience professionnelle est mentionnée, dans plus de 92 % des cas, elle est formulée comme une exigence. Lorsqu'une expérience professionnelle est exigée, dans plus de 37 % des offres, au moins 5 ans est demandé.

Aucune offre ne demande une expérience supérieure à 10 ans.

Pour l'ensemble des offres analysées, aucun diplôme supérieur à la fonction n'est mentionné.

Plus de 93 % des offres, ne requièrent pas de détenir un agrément. Plus de 93 % des offres ne spécifient pas de permis ni de véhicule.

55 % des offres proposent un contrat à durée indéterminée. Plus de 38 % des offres proposent un contrat intérimaire. Plus de 48 % des offres proposant un contrat intérimaire mentionnent qu'il pourrait déboucher sur un CDD ou un CDI.

Plus de 98 % des contrats proposés sont à temps plein.

Dans plus de 98 % des offres, le régime de travail proposé est un horaire de jour.

Dans près de 96 % des offres, il n'est pas demandé que le candidat soit dans les conditions d'un plan d'embauche.

Dans plus de 62 % des offres, il est demandé de postuler uniquement par mail.

Près de 81 % des offres spécifient au moins 2 des critères repris dans le champ de l'étude.

Par offre dépouillée, le nombre maximum de critères observés est de 5.

Le salaire ou la commission paritaire ne sont pas mentionnés dans plus de 88 % des offres.

8.11. COMMENTAIRES

Les deux éléments qui ressortent de l'enquête pour ce métier sont l'expérience professionnelle et le type de contrat. L'expérience professionnelle est demandée dans 85 % des offres et elle est formulée comme une exigence dans la majorité des cas.

Cette exigence limite assez fortement l'accès à l'emploi des jeunes sortant de l'école et des travailleurs en reconversion qui viennent de terminer leur formation et n'ont pas encore acquis d'expérience professionnelle du tout ou en ont acquis une mais encore insuffisante au regard des exigences mentionnées. Cet élément est à nuancer par le fait que, lorsqu'une expérience dans le domaine de la construction est à mettre à l'actif du travailleur, elle pourrait être prise en compte.

Quant aux contrats proposés, 45 % des offres mentionnent un contrat précaire. Le contrat intérimaire reste largement majoritaire même si près de la moitié des offres mentionnant ce type de contrat indique qu'il pourrait déboucher sur un CDD ou un CDI, mais il n'y a aucune assurance à ce sujet. Ce facteur limite l'accès aux emplois proposés et ne favorise pas la mobilité professionnelle.

Notons que ces éléments discriminants peuvent s'ajouter à d'autres dans un nombre d'offres significatif.

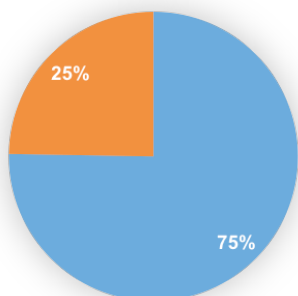
9. DÉLÉGUÉ COMMERCIAL EN BIENS D'ÉQUIPEMENT PROFESSIONNELS

Sur la période donnée, 182 offres « délégué commercial en biens d'équipement professionnels » ont été relevées et analysées.

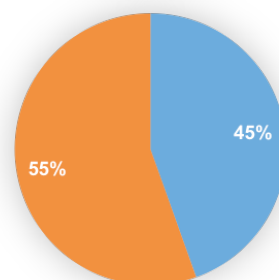
9.1. MENTION DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

n symbolise l'effectif

1-Plus de 75% des offres spécifient une expérience (n=182)



2-Lorsqu'une expérience professionnelle est mentionnée, dans 45% des cas, la durée n'est pas précisée (n=137)

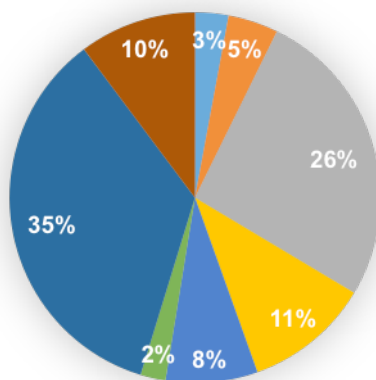


137 offres (75 %) spécifient qu'une expérience est souhaitée ou exigée.

Lorsqu'une expérience professionnelle est mentionnée, elle est majoritairement formulée comme un exigence (123 offres).

14 offres mentionnent une expérience souhaitée, l'une de 2 ans et les 13 autres d'une durée non précisée.

3-Répartition des offres selon la durée d'expérience exigée (n=137)



Lorsqu'une expérience professionnelle est exigée :

Dans plus de 35 % des offres, la durée n'est pas précisée.

Dans plus de 26 % des offres, au moins 2 ans est demandé.

Aucune offre ne demande une expérience supérieure à 10 ans.

Offres délégué commercial en biens d'équipement professionnels (n=182)

9.2. MENTION DU DIPLÔME

La question du niveau et type de diplôme requis pour cette fonction a été traitée sur base d'informations disponibles établies par le Forem¹¹.

Pour l'ensemble des offres analysées, aucun diplôme supérieur à la fonction n'est mentionné.

Formation au métier de technicien commercial en biens d'équipement professionnels :

- **Formation initiale**

Enseignement secondaire de plein exercice, formation qualifiante de :

- Technicien commercial (3^e degré : 5^e et 6^e années)

Enseignement supérieur de plein exercice, formation de :

- Bachelier en technique et services, option technico-commerciale

IFAPME

- Formation d'agent commercial
- Formation d'agent commercial-chef d'entreprise

- **Formation continue**

Forem formation

- Formation de délégué commercial

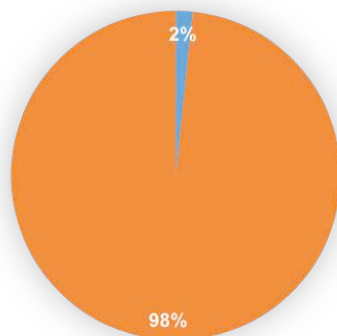
9.3. MENTION DE L'AGRÉMENT

Deux types d'agrément (agrément, brevet, certificat) ont été relevés dans les offres :

VCA (Veiligheidschecklist Annemers – Certification Sécurité Contractants),

Brevet cariste

Plus de 98% des offres ne requièrent pas de détenir un agrément (n=182)



Près de 2 % des offres demandent que le candidat soit détenteur d'un seul agrément.

Parmi les agréments exigés, le brevet cariste est le plus demandé, suivi par le VCA.

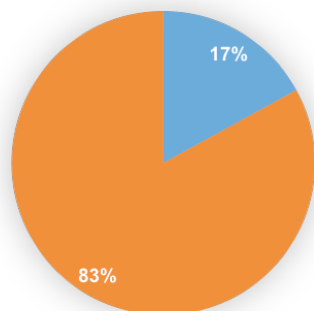
11. Source : Le Forem Horizon emploi sur leforem.be - 2016.

9.4. MENTION DU PERMIS OU MENTION DU VÉHICULE

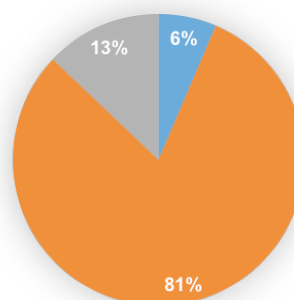
Pour rappel, lorsqu'une demande de véhicule a été formulée, elle a été enregistrée uniquement comme telle et jamais comme demande de permis de conduire.

Seules les demandes de permis non liés à la fonction ont été relevées.

1-Plus de 17% des offres spécifient un permis ou un véhicule (n=182)



2-Dans près de 81 % des offres, le véhicule personnel exigé est lié à la fonction (n=31)



■ Permis exigé ■ Véh.lié à la fonct. ■ Véh. non lié à la fonct.

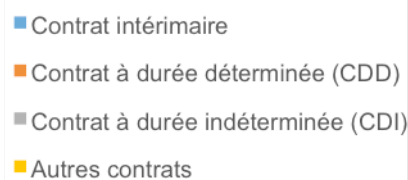
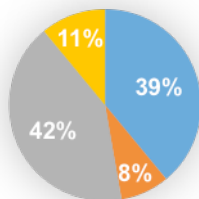
31 offres (17 %) exigent que le candidat possède un permis ou un véhicule personnel.

9.5. MENTION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET MENTION D'UN RÉGIME DE TRAVAIL PARTICULIER

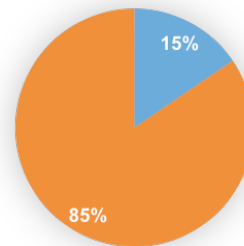
Toutes les offres (100 %) précisent le type de contrat de travail.

Pour rappel, par régime de travail particulier, il faut entendre travail de nuit, du dimanche, travail à pauses, ...

1-Près de 42% des offres proposent un contrat à durée indéterminée (n=182)



2-Près de 85% des offres proposant un contrat intérimaire mentionnent qu'il pourrait déboucher sur un CDD ou un CDI (n=71)

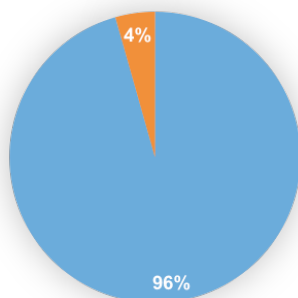


71 offres (39 %) proposent un contrat intérimaire.

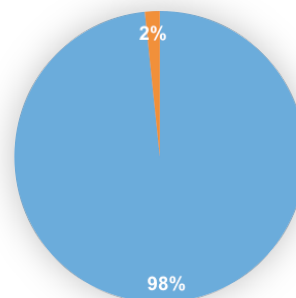
Près de 11 % des offres (autres contrats) proposent un contrat correspondant à un contrat de remplacement, contrat pour travail nettement défini, ...

Plus de 8 % des offres proposent un CDD dont 60 % pourraient déboucher sur un CDI.

3-Près de 96% des offres proposent un contrat à temps plein (n=182)



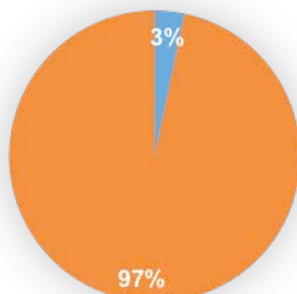
4-Majoritairement, le régime de travail proposé est un horaire de jour (n=182)



9.6. MENTION DU PLAN D'EMBAUCHE

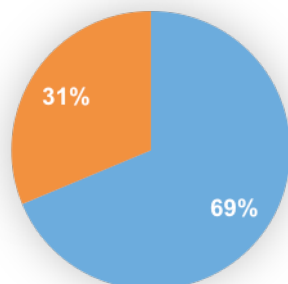
Les plans d'embauche sont demandés dans plus de 3 % des offres. Dans les 2/3 des cas, ils sont souhaités. Parmi les plans d'embauche requis, le PFI est le plus demandé, l'ACTIVA vient ensuite.

Près de 97% des offres ne spécifient pas de plan d'embauche (n=182)



9.7. MENTION D'UNE EXIGENCE DE POSTULER PAR MAIL

Dans près de 69 % des offres, il est demandé de postuler uniquement par mail (n=182)

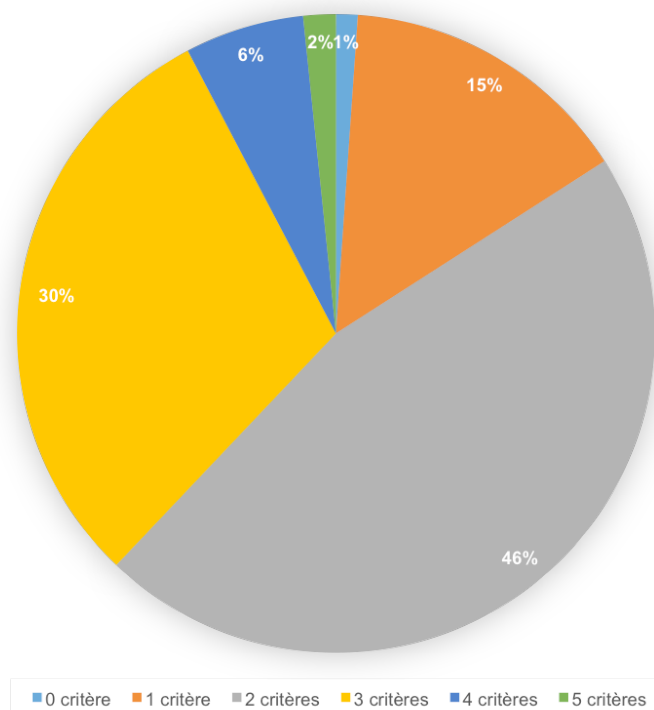


9.8. CUMUL DES CRITÈRES DISCRIMINANTS

Pour rappel, les critères explorés sont :

1. Expérience professionnelle
2. Diplôme exigé supérieur à la fonction
3. Exigence d'un permis de conduire non requis pour la fonction
4. Exigence de disposer d'un véhicule requis pour la fonction
5. Exigence de disposer d'un véhicule non requis pour la fonction
6. Contrat de travail à temps partiel (inférieur à 75 % du temps plein)
7. Régime de travail particulier
8. Contrat de travail à durée déterminée
9. Contrat de travail à durée déterminée en vue d'un CDI
10. Contrat de travail intérimaire
11. Contrat de travail intérimaire en vue d'un CDD ou d'un CDI
12. Contrat de travail « autres » (contrat pour un travail nettement défini, etc.)
13. Exigence de disposer d'un ou de plusieurs agréments
14. Exigence d'avoir accès à un plan d'embauche
15. Exigence de postuler uniquement par mail

Répartition des offres selon le nombre de critères discriminants explorés (n=182)

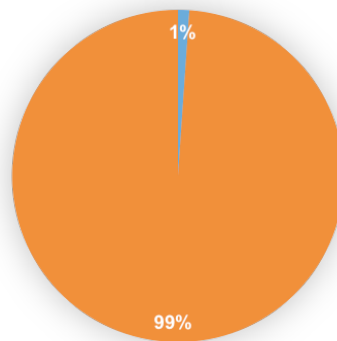


Plus de 84 % des offres spécifient au moins 2 des critères repris dans l'étude.

Par offre dépouillée, le nombre maximum de critères observés est de 5

9.9. AUTRE INFORMATION PERTINENTE RELEVÉE

Le salaire ou la commission paritaire ne sont pas mentionnés dans près de 99% des offres (n=182)



9.10. CONCLUSION POUR LES OFFRES DÉLÉGUÉ COMMERCIAL EN BIENS D'ÉQUIPEMENT PROFESSIONNELS

75 % des offres spécifient qu'une expérience est souhaitée ou exigée.

Lorsqu'une expérience professionnelle est mentionnée, dans près de 90 % des cas, elle est formulée comme une exigence.

Lorsqu'une expérience professionnelle est exigée, dans plus de 35 % des offres, la durée n'est pas spécifiée et dans plus de 26 % des offres, elle est au moins de 2 ans.

Aucune offre ne demande une expérience supérieure à 10 ans.

Pour l'ensemble des offres analysées, aucun diplôme supérieur à la fonction n'est mentionné.

Pour plus de 98 % des offres, le candidat ne devra pas être détenteur d'un brevet, agrément ou certificat.

Des demandes de permis ou de véhicule personnel sont présentes dans plus de 17 % des offres.

Près de 42 % des offres proposent un contrat à durée indéterminée. Plus de 39 % des contrats sont prévus en intérim dont 85 % pourraient déboucher sur un CDD ou un CDI. Plus de 8 % des offres proposent un CDD dont 60 % pourraient déboucher sur un CDI.

Près de 11 % des offres (autres contrats) proposent un contrat correspondant à un contrat de remplacement, contrat pour travail nettement défini, ...

Près de 96 % des offres proposent un contrat à temps plein.

Dans plus de 98 % des offres, le régime de travail proposé est un horaire de jour.

Dans près de 97 % des offres, il n'est pas demandé que le candidat soit dans les conditions d'un plan d'embauche.

Dans près de 69 % des offres, il est demandé de postuler uniquement par mail.

Plus de 84 % des offres spécifient au moins 2 des critères repris dans le champ de l'étude.

Par offre dépouillée, le nombre maximum de critères observés est de 5.

Le salaire ou la commission paritaire ne sont pas mentionnés dans près de 99 % des offres.

9.11. COMMENTAIRES

Les deux éléments qui ressortent de l'enquête pour ce métier sont l'expérience professionnelle et le type de contrat proposé.

L'expérience professionnelle est demandée dans plus de 75 % des offres. L'expérience mentionnée dans les offres s'échelonne d'une durée non précisée (majoritaire) jusqu'à 10 années. Il est à noter que dans la plupart des cas, la demande d'expérience est formulée comme une exigence.

Ceci a pour conséquence que les jeunes tout juste diplômés ainsi que les travailleurs en reconversion professionnelle qui viennent de terminer leur formation et n'ont pas encore acquis d'expérience dans leur nouveau métier ne pourront valablement postuler que pour 1/4 des offres environ et pour autant que leur profil corresponde aux autres exigences indiquées. Ceci constitue donc un élément discriminant à leur égard.

Pour ce qui est du type de contrat proposé, on constate que 58 % des offres proposent un contrat autre que le CDI. Parmi ces contrats précaires, le contrat majoritairement proposé est l'intérim et bien que la majorité de ceux-ci sont présentés comme pouvant déboucher sur un CDD ou un CDI, il n'y a aucune garantie sur ce point. Pour poursuivre avec ce type de contrat, une proportion non négligeable des offres propose un contrat « autre » comme le contrat de remplacement par exemple.

Cet élément ajoute une contrainte supplémentaire qui ne facilite pas l'accès à l'emploi et ne favorise pas la mobilité professionnelle.

Notons également que 84 % des offres spécifient au moins 2 des critères repris dans le champ de l'étude et que par offre dépouillée, le nombre de critères observés va jusqu'à 5.

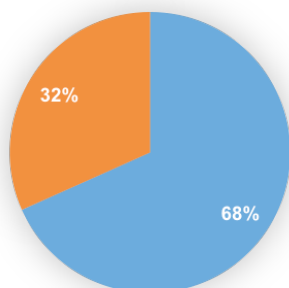
10. AIDE MÉNAGER

Sur la période donnée, 464 offres « aide ménager » ont été relevées et analysées.

10.1. MENTION DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

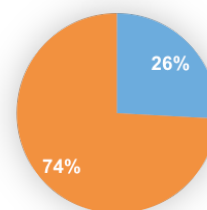
n symbolise l'effectif

1-Plus de 68 % des offres spécifient une expérience (n=464)

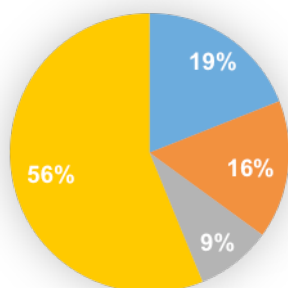


317 offres (68 %) spécifient qu'une expérience est souhaitée ou exigée.

2-Lorsqu'une expérience professionnelle est mentionnée, dans 74% des cas, la durée de l'expérience n'est pas précisée (n= 317)

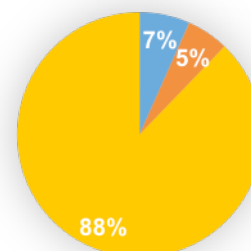


3-Répartition des offres selon la durée d'expérience exigée (n=137)



■ 6 mois ■ 1 an ■ 2 ans ■ Durée non précisée

4-Lorsqu'une expérience est souhaitée, dans plus de 88% des cas, la durée n'est pas précisée (n=180)



■ 6 mois ■ 1 an ■ Durée non précisée

Lorsqu'une expérience professionnelle est exigée :

Dans plus de 56 % des offres, la durée est non précisée.

Dans près de 19 % des cas, au moins 6 mois est demandé.

Dans plus de 16 % des offres, au moins 1 an est demandé.

Aucune offre ne demande une expérience supérieure à 2 ans.

10.2. MENTION DU DIPLÔME

La question du niveau et type de diplôme requis pour cette fonction a été traitée sur base d'informations disponibles établies par le Forem¹².

Le diplôme demandé n'est pas supérieur à la fonction dans plus de 99 % des offres.

Formations au métier d'aide ménager :

- **Formation initiale**

Au niveau de l'enseignement secondaire en alternance, les CEFA de Saint-Servais (Namur) et de Liège proposent une filière aide ménager.

- **Formation continue**

Forem Formation organise une formation d'auxiliaire de ménage d'une durée de 40 heures étalées sur deux semaines. Un stage en entreprises est prévu à la fin de la formation.

Un module de perfectionnement de 60h existe également.

Ces formations sont dispensées au sein de l'ensemble des directions régionales du Forem.

Au niveau de l'enseignement de promotion sociale, une quinzaine d'établissements proposent des formations d'aide ménager. La durée de ces formations est généralement plus longue (jusqu'à 300 heures) que celles dispensées par le Forem.

La majorité des établissements scolaires offrant ce cursus se trouvent en Hainaut et en province de Liège.

Plusieurs MIRE — Missions régionales pour l'emploi — mettent sur pied des formations pour le métier d'aide ménager.

10.3. MENTION DE L'AGRÉMENT

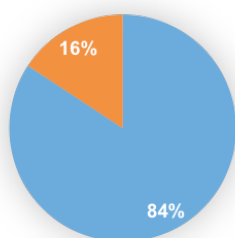
Pour l'ensemble des offres analysées pour ce métier, aucune ne fait référence à des agréments.

10.4. MENTION DU PERMIS OU MENTION DU VÉHICULE

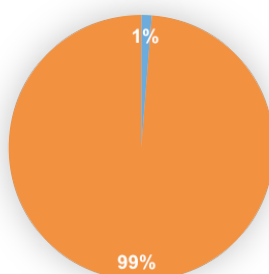
Pour rappel, lorsqu'une demande de véhicule a été formulée, elle a été enregistrée uniquement comme telle et jamais comme demande de permis de conduire.

Seules les demandes de permis non liés à la fonction ont été relevées.

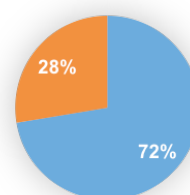
1-Plus de 84 % des offres spécifient un véhicule personnel (n= 464)



2-Lorsque le véhicule personnel est demandé, dans près de 99% des offres, il est lié à la fonction (n=391)



3-Dans plus de 72% des cas, la demande d'un véhicule personnel est formulée comme une exigence (n=391)



■ Véh. exigé ■ Véh. souhaité

Dans 391 offres (84 %) un véhicule personnel est demandé.

Dans les offres, une seule demande de permis a été relevée, elle est formulée comme exigence.

12. Source : Le Forem, service d'analyse du marché de l'emploi et de la formation - Un ZOOM sur le métier d'AIDE MENAGER - décembre 2010.

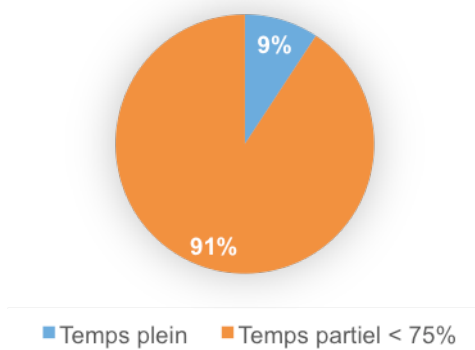
10.5. MENTION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET MENTION D'UN RÉGIME DE TRAVAIL PARTICULIER

Toutes les offres (100 %) précisent le type de contrat de travail.

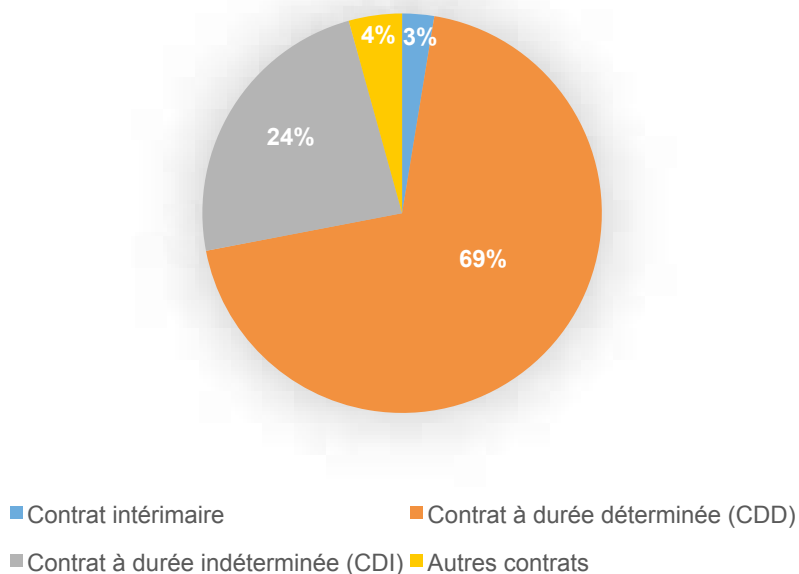
Pour rappel, par régime de travail particulier, il faut entendre travail de nuit, du dimanche, travail à pauses, ...

Dans plus de 98 % des offres analysées, aucun régime de travail particulier n'est mentionné.

**1-Plus de 91% des contrats
proposés sont à temps partiels
(n=464)**

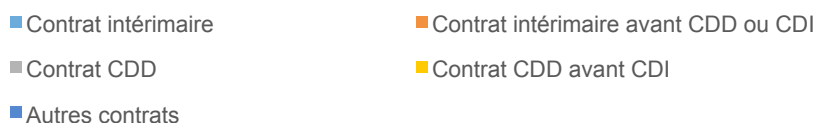
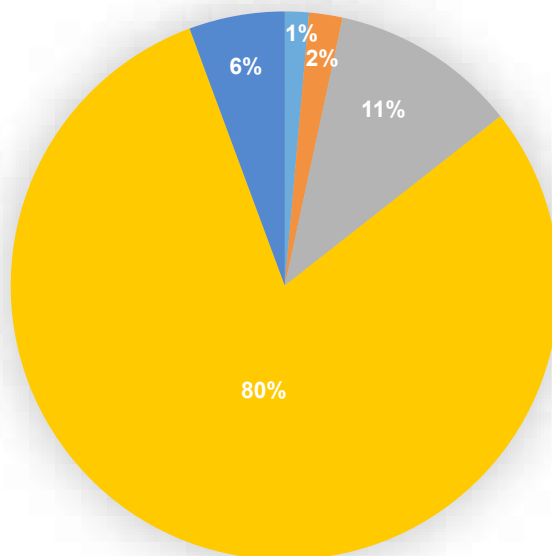


2-Plus de 69% des offres proposent un contrat à durée déterminée (n=464)

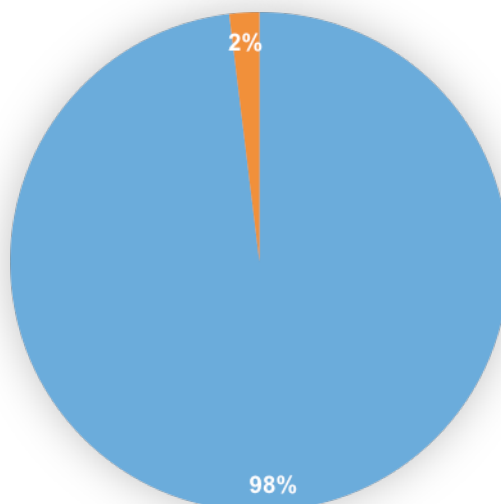


10.5. MENTION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET MENTION D'UN RÉGIME DE TRAVAIL PARTICULIER (SUITE)

3-Plus de 80% des offres proposant un contrat à durée déterminée mentionnent qu'il pourrait déboucher sur un CDI (n=354)



4-Majoritairement, le régime de travail proposé est un horaire de jour (n=464)

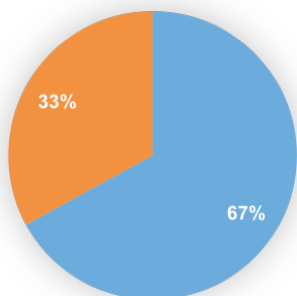


10.6. MENTION DU PLAN D'EMBAUCHE

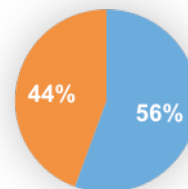
Plusieurs plans d'embauche ont été relevés dans les offres :

APE, SINE, ACTIVA, parfois un plan d'embauche est mentionné mais aucune précision n'est donnée.

1-Plus de 67% des offres spécifient un plan d'embauche (n=464)



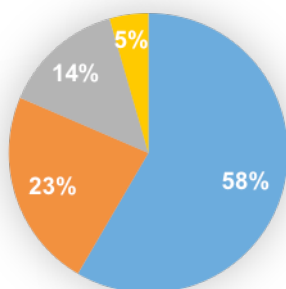
2-Lorsqu'un plan d'embauche est mentionné, dans près de 56% des offres, elle est formulée comme une exigence (n=311)



■ Plan embauche exigé
■ Plan embauche souhaité

311 offres (67 %) mentionnent un plan d'embauche.

3-Le plan ACTIVA est le plus demandé (n=356)



■ ACTIVA ■ SINE ■ Non précisé ■ APE

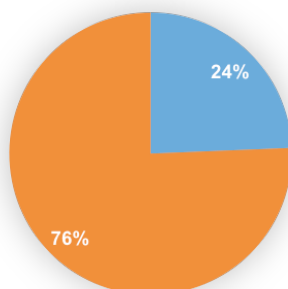
Certaines offres indiquent plusieurs plans, le candidat est tenu de répondre à l'un d'eux.

Sur le nombre de plans sollicités, l'ACTIVA est le plus demandé, le SINE est le suivant.

Dans le camembert ci-dessus, n symbolise le nombre de plans relevés.

10.7. MENTION D'UNE EXIGENCE DE POSTULER PAR MAIL

Dans plus de 24 % des offres, il est demandé de postuler uniquement par mail (n=464)



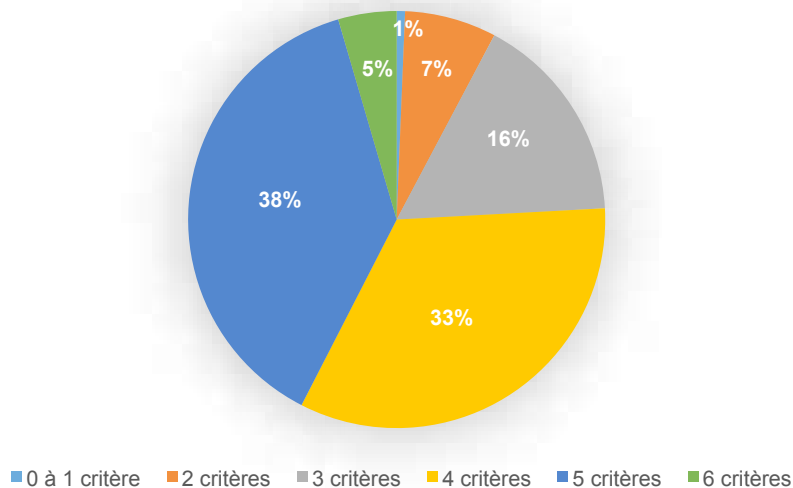
Offres aide ménager (n=464)

10.8. CUMUL DES CRITÈRES DISCRIMINANTS

Pour rappel, les critères explorés sont :

1. Expérience professionnelle
2. Diplôme exigé supérieur à la fonction
3. Exigence d'un permis de conduire non requis pour la fonction
4. Exigence de disposer d'un véhicule requis pour la fonction
5. Exigence de disposer d'un véhicule non requis pour la fonction
6. Contrat de travail à temps partiel (inférieur à 75 % du temps plein)
7. Régime de travail particulier
8. Contrat de travail à durée déterminée
9. Contrat de travail à durée déterminée en vue d'un CDI
10. Contrat de travail intérimaire
11. Contrat de travail intérimaire en vue d'un CDD ou d'un CDI
12. Contrat de travail « autres » (contrat pour un travail nettement défini, etc.)
13. Exigence de disposer d'un ou de plusieurs agréments
14. Exigence d'avoir accès à un plan d'embauche
15. Exigence de postuler uniquement par mail

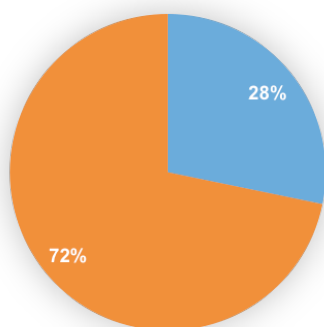
Répartition des offres selon le nombre de critères discriminants explorés (n=464)



Plus de 75 % des offres spécifient au moins 4 des critères repris dans le champ de l'étude. Par offre dépouillée, le nombre maximum de critères observés est de 6.

10.9. AUTRE INFORMATION PERTINENTE RELEVÉE

Le salaire ou la commission paritaire ne sont pas mentionnés dans près de 72 % des offres (n=464)



10.10. CONCLUSION POUR LES OFFRES D'AIDE MÉNAGER

Une expérience est demandée dans plus de 68 % des offres. Aucune offre ne demande une expérience supérieure à 2 ans.

Lorsqu'une expérience est demandée dans 74 % des cas, elle n'est pas spécifiée.

La question d'une exigence surévaluée en terme de diplôme n'apparaît pas dans l'enquête.

Pour l'ensemble des offres analysées pour ce métier, aucune ne fait référence à des agréments.

Des demandes de véhicule personnel sont présentes dans plus de 84 % des offres.

Le temps partiel est très majoritaire, il est proposé dans 9 contrats sur 10 et les contrats autres que CDI représentent près de 8 offres sur 10.

Dans 98 % des cas, le régime de travail proposé est un horaire de jour.

Dans plus de 67 % des offres, il est demandé que le candidat soit dans les conditions d'un plan d'embauche.

Lorsqu'un plan d'embauche est demandé, dans 56 % des cas, c'est formulé comme une exigence.

Plus de 24 % des offres ne laissent d'autres choix que de postuler par mail.

Plus de 75 % des offres spécifient au moins 4 des critères repris dans le champ de l'étude.

Par offre dépouillée, le nombre maximum de critères observés est de 6.

Le salaire ou la commission paritaire ne sont pas mentionnés dans près de 72 % des offres.

10.11. COMMENTAIRES

Trois éléments particulièrement frappants ressortent de l'enquête, deux concernent le type de contrat proposé et le régime de travail, le troisième étant le véhicule.

En effet dans 9 cas sur 10, les offres d'emploi examinées mentionnent un temps partiel inférieur à 75 % du temps plein et dans près de 8 cas sur 10, il s'agit d'un contrat précaire (principalement CDD).

D'autre part, un nombre important d'offres fait apparaître une demande de véhicule qui dans presque tous les cas devra être utilisé pour la fonction.

A ces principales exigences s'ajoutent d'autres facteurs comme l'expérience professionnelle exigée ou souhaitée qui s'échelonne d'une durée non précisée jusqu'à 2 années. Dans pratiquement 1/4 des offres, il est demandé de postuler par mail uniquement, le candidat devra donc disposer du matériel ou à tout le moins des aptitudes nécessaires pour le faire. Enfin notons que pour la majorité des postes, les candidats devront être dans les conditions d'un plan d'embauche.

Il est également à observer que 75 % des offres cumulent 4 des critères au moins repris dans l'enquête.

L'illustration qui est probablement la plus parlante d'éléments discriminants est celle de l'obligation pour le candidat de disposer de son propre véhicule dès l'entrée en fonction pour le mettre à disposition de l'employeur alors même qu'il se voit imposer le temps partiel (il s'agit bien d'un temps partiel subi et non choisi vu les rares possibilités de temps plein) et les faibles revenus qui y sont liés. L'investissement dans un véhicule ne sera pas possible pour plusieurs candidats et serait encore plus risqué dans le cadre d'un contrat précaire (la majorité des contrats proposés).

Rappelons qu'il s'agit d'une « fonction critique » choisie dans le cadre de l'analyse car occupée majoritairement par des femmes.

IV. CONCLUSIONS GÉNÉRALES

A. LE NOMBRE D'OFFRES RELEVÉES PAR MÉTIER ET GLOBALEMENT

Tuyauteur industriel	59
Mécanicien en génie civil	48
Electromécanicien	367
Boucher	84
Technicien chauffagiste	97
Dessinateur de la construction	65
Conducteur de travaux	89
Chef de chantier	120
Aide ménager	464
Délégué commercial en biens d'équipement professionnels (bep)	182
TOTAL	1.575

B. 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 dix 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 6.

	Expérience professionnelle	Contrats de travail précaires	Obligation de postuler uniquement par mail	Disposer d'un agrément au moins	Disposer d'un permis ou d'un véhicule	Travail à temps partiel	Régime de travail particulier	Avoir accès à un plan d'embauche
Boucher	1	2	3		5		4	
Mécanicien en génie civil	1	2 ex aequo	2 ex aequo					
Electromécanicien	1	2	3		5		4	
Technicien chauffagiste	1	2	4	3				
Tuyauteur industriel	2	1	3	4	5			
Conducteur de travaux	1	2 ex aequo	2 ex aequo					
Chef de chantier	1	3	2					
Dessinateur de la construction	1	2 ex aequo	2 ex aequo					
Délégué commercial en bep	1	3	2					
Aide ménager	4	3	6		2	1		5

CRITÈRES CONCERNANT L'ENSEMBLE DES MÉTIERS ÉTUDIÉS

Pour ces dix métiers, les trois critères suivant sont rencontrés de manière très importante :

- L'expérience professionnelle
- Le contrat de travail précaire (intérim, CDD, ...)
- L'obligation de postuler par mail uniquement

A. L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

	Expérience professionnelle (%)	Ordre d'importance d'apparition du critère
Boucher	97,62	1
Mécanicien en génie civil	95,83	1
Electromécanicien	92,10	1
Technicien chauffagiste	90,72	1
Tuyauteur industriel	89,83	2
Conducteur de travaux	88,76	1
Chef de chantier	85,00	1
Dessinateur de la construction	83,08	1
Délégué commercial en bep	75,22	1
Aide ménager	68,32	4

Le critère de l'expérience professionnelle est rencontré de manière significative pour tous les métiers analysés. Il est le critère le plus rencontré, pour 8 des 10 métiers examinés.

Les deux métiers qui sont concernés par d'autres critères qui se manifestent prioritairement sont tuyauteur industriel et aide ménager.

Pour le métier de tuyauteur industriel, le critère de l'expérience professionnelle vient en 2^e position mais reste très présent (près de 90 % des offres) tandis qu'il ne vient qu'en 4^e position pour le métier d'aide ménager mais il reste néanmoins significatif puisqu'il est présent dans plus de 68 % des offres. Ceci dit, pour ce métier et contrairement aux autres, la demande majoritaire en terme d'expérience est d'en avoir une sans en préciser la durée et dans la plupart des cas, cette demande est formulée comme un souhait, un plus et non comme une exigence.

Même si la seule lecture des offres ne permet pas nécessairement de déterminer si l'expérience souhaitée ou exigée correspond aux exigences du poste, 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 travailleurs en reconversion professionnelle sortant de formation (aide ménager 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 travailleurs ne pouvant justifier d'une expérience suffisante au regard des exigences seront également écartés d'une partie des opportunités d'emploi.

Les possibilités sont d'autant plus limitées pour les métiers présentés dans le haut du tableau ci-dessus.

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

B. CONTRATS DE TRAVAIL PRÉCAIRES (INTÉRIM, CDD, ...)

	Contrats de travail précaires (%)	Ordre d'importance d'apparition du critère
Tuyauteur industriel	93,22	1
Boucher	91,67	2
Electromécanicien	82,29	2
Aide ménager	76,29	3
Technicien chauffagiste	76,29	2
Mécanicien génie civil	75,00	2 ex aequo
Dessinateur de la construction	67,69	2 ex aequo
Délégué commercial en bep	58,24	2
Chef de chantier	45,00	3
Conducteur de travaux	43,82	2 ex aequo

Le deuxième critère le plus rencontré est le contrat autre que CDI. Pour le tuyauteur industriel, cet élément se place en première position en étant présent dans plus de 93 % des offres. Par contre pour l'aide ménager et le chef de chantier, on le retrouve au 3^e rang. Pour l'aide ménager, ce classement est à relativiser car il concerne encore plus de 76 % des offres.

Parmi les contrats précaires, la part du contrat intérimaire est majoritaire pour 9 métiers sur dix. Il représente une proportion de plus 60 % de ces contrats et pour certains métiers, cette forme de contrat représente même plus de 90 %. Dans les offres où le contrat intérimaire est mentionné, il est parfois indiqué qu'il pourrait déboucher sur un CDD ou un CDI, mais aucune garantie n'est donnée sur ce point. Un métier fait exception, c'est celui d'aide ménager où c'est le CDD qui est représenté à 80 % parmi les emplois précaires. Par ailleurs, pour cette fonction, plus de 90 % des offres proposent un contrat à temps partiel. L'argumentaire est développé au point D. Emploi à temps partiel (page 83).

Comme indiqué au point 11 page 89 (note bas de page n°16), une minorité des travailleurs font le choix délibéré de l'intérim. Ces contrats offrent en moyenne des revenus moins élevés et seuls 35 % des travailleurs intérimaires bénéficient ensuite d'un contrat dans l'entreprise où la mission est assurée, même si un plus grand nombre a reçu une promesse d'engagement.

Le CDD lie le travailleur jusqu'à la fin du contrat (à partir de la moitié de celui-ci), ce contrat est à la fois précaire et limitant pour l'accès à un contrat à durée indéterminée. Lorsque le CDD est prévu ou est présenté comme pouvant précéder un CDI il n'y a pas de garantie à ce sujet.

C. L'OBLIGATION DE POSTULER UNIQUEMENT PAR MAIL

	Obligation de postuler uniquement par mail (%)	Ordre d'importance d'apparition du critère
Mécanicien en génie civil	75,00	2 ex aequo
Délégué commercial en bep	68,68	3
Tuyauteur industriel	67,80	3
Dessinateur de la construction	67,69	2 ex aequo
Chef de chantier	62,50	2
Technicien chauffagiste	61,86	4
Electromécanicien	61,31	3
Boucher	58,33	3
Conducteur de travaux	43,82	2 ex aequo
Aide ménager	24,35	6

Le troisième critère rencontré par l'ensemble des métiers analysés est l'obligation de postuler uniquement par mail.

Pour 8 des 10 professions c'est la majorité des offres qui sont concernées par ce critère. Pour le métier de conducteur de travaux, c'est plus de 43 % et pour celui d'aide ménager c'est sensiblement moins, 24,35 % mais cela reste significatif.

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. Mais on peut observer que pour des niveaux de qualification inférieure comme boucher, technicien chauffagiste, tuyauteur industriel et mécanicien en génie civil, le niveau d'exigence est plutôt élevé puisqu'il s'échelonne de plus de 58 % à 75 %.

CRITÈRES CONCERNANT PLUS SPÉCIFIQUEMENT QUELQUES MÉTIERS EXPLORÉS

A côté des trois éléments discriminants qui touchent tous les métiers analysés, d'autres s'ajoutent pour certains d'entre eux.

A. DISPOSER D'UN PERMIS DE CONDUIRE OU D'UN VÉHICULE PERSONNEL

	Disposer d'un permis ou d'un véhicule [%]	Ordre d'importance d'apparition du critère
Aide ménager	84,48	2
Boucher	27,38	5
Electromécanicien	22,89	5
Tuyauteur industriel	22,03	5

Quatre métiers sont concernés par le critère permis de conduire non lié à la fonction ou véhicule, celui de l'aide ménager ressort particulièrement puisque plus de 84 % des offres pour cette profession stipule que le candidat devra disposer d'un permis ou d'un véhicule. Dans plus de 83 % des offres, la demande concerne un véhicule lié à la fonction et la demande est formulée comme une exigence dans près de 3/4 des cas.

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 (voir point D page 83). De plus, comme indiqué au point 6 page 88, imposer au travailleur d'utiliser systématiquement son véhicule revient à ce qu'il fournisse son propre outil de travail.

Pour les bouchers et les électromécaniciens, 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 deux métiers, on peut probablement faire le lien entre ces exigences et le fait qu'il sont concernés de manière significative par le critère d'un régime de travail particulier (voir point C page 83). L'employeur voulant s'assurer que le travailleur puisse se rendre sur son lieu de travail quel que soit son horaire.

B. DISPOSER D'UN AGRÉMENT AU MOINS

Deux métiers sont concernés de manière significative par le critère de l'agrément

	Disposer d'un agrément au moins (%)	Ordre d'importance d'apparition du critère
Technicien chauffagiste	65,98	3
Tuyauteur industriel	32,20	4

La demande d'un agrément au moins ressort particulièrement pour le métier de technicien chauffagiste. L'obtention de brevets ou de label 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. A titre d'exemple, pour le technicien chauffagiste, la formation débouchant sur le brevet L (combustible liquide mazout) ou G (combustibles gazeux) s'élève à 900 € au centre de formation CEDICOL. Le brevet de cariste demandé dans plusieurs offres de tuyauteurs industriels, s'obtient à l'issue d'une formation dont le coût est de 400 € pour les demandeurs d'emploi chez Logistics.

C. RÉGIME DE TRAVAIL PARTICULIER

	Régime de travail particulier (%)	Ordre d'importance d'apparition du critère
Electromécanicien	42,51	4
Boucher	41,67	4

Deux métiers sont concernés par le critère régime de travail particulier (travail de nuit, du dimanche, travail à pause, etc.).

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 travailleurs 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 pour ces deux métiers (voir les pourcentages repris ci-dessus pour l'expérience professionnelle, les contrats précaires et l'obligation de postuler uniquement par mail). Ces deux professions sont également concernées, même si c'est dans une moindre mesure par l'obligation de disposer d'un permis ou d'un véhicule.

D. EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Un métier est concerné par le temps partiel équivalent à moins de 75 % d'un temps plein.

	Temps partiel inférieur à 75 % du temps plein (%)	Ordre d'importance d'apparition du critère
Aide ménager	90,73	1

Nous avons relevé les offres d'emploi proposant un travail à temps partiel inférieur à 75 % d'un temps plein, elles représentent plus de 90 %. Si nous avons relevé l'ensemble des offres d'emploi à temps partiel, le résultat aurait été plus proche des 100 %.

Ceci indique bien que les travailleurs de ce secteur se retrouvent dans un emploi à temps partiel subi et ne donne 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.

Rappelons également que les travailleurs occupés dans un temps partiel « court » sont le plus souvent dans une situation involontaire et souhaite travailler plus d'heures comme indiqué au point 7 page 89 (voir note bas de page n°15).

E. AVOIR ACCÈS À UN PLAN D'EMBAUCHE

Un seul métier est concerné par le critère du plan d'embauche.

	Avoir accès à un plan d'embauche (%)	Ordre d'importance d'apparition du critère
Aide ménager	67,03	5

Nous avons considéré comme discriminant l'exigence de répondre aux conditions d'un plan d'embauche notamment dans le secteur où une majorité d'offres sont concernées par cette exigence. C'est le cas pour le métier d'aide ménager.

C. RENFORCEMENT DU MÉCANISME D'EXCLUSION DE CERTAINS TRAVAILLEURS

La présence de plusieurs critères discriminants pour l'accès à un emploi renforce le mécanisme mettant certains travailleurs hors-jeu.

Si nous nous basons sur l'ensemble des offres analysées, voici pour chaque métier ce que nous observons au niveau du cumul des critères discriminants par offre d'emploi.

	Pourcentage des offres qui spécifient un nombre de critères discriminants présents par offre dépouillée	Nombre de critères maximal atteint par offre
Aide ménager	Plus de 75 % 4 critères au moins	6
Boucher	Plus de 76 % 3 critères au moins	6
Tuyauteur industriel	Plus de 76 % 3 critères au moins	6
Technicien chauffagiste	Plus de 73 % 3 critères au moins	5
Electromécanicien	Plus de 70 % 3 critères au moins	6
Mécanicien en génie civil	Plus de 70 % 3 critères au moins	5
Dessinateur de la construction	Plus de 86 % 2 critères au moins	4
Délégué commercial en bep	Plus de 84 % 2 critères au moins	5
Chef de chantier	Près de 81 % 2 critères au moins	5
Conducteur de travaux	Plus de 76 % 2 critères au moins	4

LE MÉTIER D'AIDE MÉNAGER

Le métier d'aide ménager est un métier occupé très majoritairement par des femmes et où, en comparaison avec les autres professions analysées, les éléments discriminants sont les plus nombreux. Faut-il y voir un lien avec une forme de discrimination directe liée au sexe ?

Le job est faiblement rémunéré, d'autant plus faiblement qu'il n'est possible, dans la majorité des cas, de ne l'exercer qu'à temps partiel. Malgré leurs faibles revenus, pour pouvoir répondre à la plupart des offres, ces travailleuses vont devoir disposer de leur propre véhicule qu'elles vont être amenées à utiliser quotidiennement pour le mettre au service de leur employeur. A ces contraintes s'ajoute dans une majorité des offres d'emploi, le fait qu'elles devront répondre aux conditions d'un plan d'embauche et surtout, elles se trouveront dans 3/4 des cas dans un contrat précaire. Elles auront aussi l'obligation de postuler par mail dans près d'1/4 des offres. Compte tenu des éléments présentés ci-dessus, on comprend que certaines travailleuses pratiquant ce métier sont ce que l'on appelle des travailleuses pauvres.

MOINS D'ÉLÉMENTS DISCRIMINANTS POUR LES MÉTIERS PLUS QUALIFIÉS ?

Les métiers plus qualifiés, pouvant relever de l'enseignement supérieur sont moins touchés par les éléments discriminants mis en avant dans le cadre de l'analyse. C'est en effet le cas pour le dessinateur de la construction, le chef de chantier, le conducteur de travaux et le délégué commercial en biens d'équipement professionnels, c'est également le cas mais dans une moindre mesure pour l'électromécanicien.

ÉLÉMENTS SOUHAITÉS OU EXIGÉS

Nous avons relevé distinctement dans les offres plusieurs éléments formulés soit comme une exigence, soit comme un souhait, un plus. Nous avons estimé que reprendre cette information nuancée dans le rapport métier par métier était utile, mais nous pensons également que lorsqu'un employeur aura le choix entre plusieurs candidats, même s'il s'agit de métiers en pénurie, les demandes « souhaitées » pourront devenir des exigences. Pour mémoire, les éléments repris ci-dessus et pouvant faire l'objet d'un relevé comme « souhaité » ou « exigé » sont : l'expérience professionnelle ; disposer d'un permis de conduire ; disposer de son propre véhicule en lien avec la fonction ; disposer de son propre véhicule sans lien avec la fonction ; disposer d'un agrément au moins ; être dans les conditions d'un plan d'embauche.

D. 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 reconvertir, 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. Le recours pratiquement systématique au contrat précaire n'est pas non plus une manière de rendre les secteurs concernés attractifs d'autant plus lorsque ce sont des métiers lourds et peu rémunérés.

E. AUTRE INFORMATION RELEVÉE

Au cours de l'enquête, nous avons relevé pour chaque offre la présence ou non de la rémunération prévue pour le poste ou la mention de la commission paritaire. Cette information était très peu présente. Elle se trouvait dans un peu plus de 6 % des offres pour le dessinateur de la construction jusqu'à plus de 28 % pour l'aide ménager. Pour le délégué commercial en biens d'équipement professionnels, l'information était encore plus rare puisque pour ce métier l'information n'était présente que pour 1,10 % des offres. Cette situation est probablement due au mode de rétribution particulier souvent appliqué à cette fonction.

F. PRINCIPALES RECOMMANDATIONS AUX EMPLOYEURS

1. L'exigence de l'expérience professionnelle semble disproportionnée. Outre leurs obligations en matière de parrainage des nouveaux travailleurs¹³, dans les entreprises d'une certaine taille, les employeurs devraient prévoir que les travailleurs peu expérimentés ou inexpérimentés puissent être accompagnés par des collègues chevronnés et ainsi parfaire leur formation sur le terrain.

De même l'exigence de disposer de brevets avant l'entrée en fonction n'est pas toujours justifiée. Des travailleurs ne disposant pas du brevet nécessaire peuvent accompagner les travailleurs qui en ont et ces nouveaux travailleurs pourraient ainsi suivre la formation nécessaire et obtenir le brevet en cours de contrat. Ceci est encore plus vrai pour certains travailleurs à qui on demande de disposer d'un label (comme le CERGA pour les techniciens chauffagistes) qui ne relève d'aucune obligation légale mais va permettre à l'employeur de mettre en avant cette atout supplémentaire face à la clientèle.

2. Si on considère que l'on doit faire face à une pénurie de main d'œuvre, il est peu compréhensible de voir autant de contrats intérimaires ou de CDD proposés. Offrir des contrats permettant des perspectives pour les travailleurs, de la stabilité ou de la mobilité est au contraire un bon moyen de répondre à la pénurie.
3. Même si la fracture numérique se réduit, le fait de ne pouvoir postuler que par mail écarte certains candidats pour des raisons économiques et de maîtrise des TIC. Nous souhaitons qu'une alternative soit toujours possible.
4. Pour les aides ménagères et donc principalement pour le secteur des Titres-Services :
 - a. Les employeurs devraient fournir en suffisance des emplois avec un temps de travail permettant l'accès à un revenu décent et donc à temps plein dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Ce travail devrait être organisé de manière telle que le travail à temps plein se réalise dans de bonnes conditions.
 - b. Partout où l'utilisation quotidienne d'un véhicule est nécessaire, il devrait être mis à disposition par l'employeur et pas par le travailleur comme c'est aujourd'hui systématiquement le cas.
5. Les employeurs devraient accepter de remplir un formulaire type de manière anonyme lorsqu'ils refusent d'engager un-e candidat-e qui se présente à un poste reconnu comme une fonction critique ou métier en pénurie. Ce formulaire permettrait d'objectiver les failles en termes de formations (ou autres acquis) et d'adapter les dispositifs en amont.

G. RECOMMANDATIONS AU FOREM

Au cours de notre enquête nous n'avons pas observé d'éléments discriminatoires, au sens de la loi, dans les offres. Il y a quelques rares offres qui pouvaient laisser penser à des éléments potentiellement discriminatoires mais que nous n'avons pas pu confirmer dans le cadre de ce travail. Exemple : « équipe jeune et dynamique » peut laisser penser que les candidatures de travailleurs âgés seront écartées. Mais ce n'est qu'une hypothèse et les cas ont été rarissimes sur les plus de 1.500 offres dépouillées et ce constat est donc plutôt positif.

Par contre, nous avons constaté que la mention de la rémunération ou de la commission paritaire sont très peu présentes dans les offres quel que soit le métier. Nous suggérons donc que le Forem en fasse une rubrique à remplir systématiquement par les employeurs afin d'améliorer la transparence et permettre ainsi aux candidats d'avoir les informations de bases auxquels il peut prétendre avant de postuler.

Comme nous l'a révélé l'analyse, de très nombreuses offres ne laissent la possibilité de postuler que par mail, nous souhaitons que le Forem conseille vivement aux employeurs de prévoir systématiquement une alternative qui permette au moins une autre manière de présenter sa candidature.

13. Arrêté du 25.04.2007 relatif à l'accueil et à l'accompagnement des travailleurs concernant la protection du bien être lors de l'exécution de leur travail.

V. ANNEXE

NOTE FIXANT LES BALISES DE L'ANALYSE

ANALYSE DES OFFRES D'EMPLOIS POUR 10 MÉTIERS (FONCTIONS) CRITIQUES POUR Y RELEVER LA PRÉSENCE OU NON D'ÉLÉMENTS DISCRIMINANTS

ÉLÉMENTS 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
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 liés à la législation anti discrimination. Néanmoins les éléments 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.

Dans le domaine de l'emploi, la présence d'éléments discriminants peut limiter l'accès à l'emploi de certains travailleurs, voir les mettre hors-jeu.

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.

*Les éléments **discriminants** choisis pour l'analyse sont repris ci-après.*

Le bilan sera fait par métier.

Les éléments seront mis en évidence et pourront faire l'objet d'interpellations et/ou de recommandations (Forem, fédérations patronales, ...).

Par ailleurs, une autre collecte d'information sera faite sur la présence d'informations ou non concernant – le salaire et/ou la commission paritaire mentionnée dans les offres.

CRITÈRES RETENUS

1. Exiger une **expérience** (dans certaines situations), ou exiger une expérience d'une durée anormalement longue ou exiger une expérience qui n'est pas en rapport avec l'offre (la fonction) est discriminant.

Lorsque l'expérience exigée n'est pas en rapport avec la fonction (ex. une expérience exigée pour un emploi débutant par un PFI), la situation sera relevée. Dans une situation de ce type, il ne peut être question d'expérience.

2. Exiger un **diplôme** supérieur à ce qu'exige la fonction est discriminant.

3. Exiger de disposer de **brevets** ou **d'agrément**s avant l'entrée en fonction peut être discriminant.

Il s'agit de relever les offres qui exigent de disposer d'un brevet ou d'un agrément avant l'entrée en fonction alors que des employeurs prévoient que l'obtention du brevet ou de l'agrément peut se faire au cours du contrat.

Refuser l'accès à l'emploi aux demandeurs d'emploi (DE) qui disposent des compétences mais pas des brevets ou agréments les discriminent.

PERMIS - VÉHICULE

4. Exiger un **permis de conduire** est discriminant s'il n'est pas utile à la fonction.

Exiger des candidats qu'ils disposent d'éléments qui ne sont pas en rapport avec la fonction discrimine ceux qui n'en disposent pas.

De plus, obtenir un permis de conduire à un coût qui n'est pas accessible à tous les demandeurs d'emploi.

5. L'obligation de disposer de son **propre véhicule** alors qu'il n'est pas requis pour la fonction, est discriminant.

Le fait d'exiger de disposer d'un véhicule discrimine les personnes qui n'ont pas les moyens suffisants de s'en procurer un avant l'entrée en fonction.

6. Ne pas mettre à disposition du travailleur un **véhicule** alors que celui-ci est **requis pour la fonction est discriminant.**

Mettre son véhicule à disposition de l'employeur est discriminant, en particulier lorsqu'il s'agit de l'utiliser quotidiennement notamment pour les métiers peu rémunérés (ex. : aides ménagères qui n'auront pas les moyens d'en disposer avant l'entrée en fonction ou qui ne pourront en assumer la charge pour le travail).

De plus, Imposer au travailleur d'utiliser son propre véhicule de manière systématique revient à ce qu'il fournisse lui-même l'outil de travail.

CONTRAT – CONTRAINTES DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

7. Offrir un emploi à **temps partiel** (moins de $\frac{3}{4}$ temps) est discriminant.

Nous partons du principe que le temps partiel est majoritairement subi¹⁴ et ne donne pas accès à une rémunération suffisante¹⁵.

De plus dans certains métiers (aide ménagère...) l'employeur considère que la pénibilité du travail ne permet pas de l'exercer à temps plein. Il est donc discriminant de comptabiliser un temps partiel pour ce qui devrait constituer le temps plein.

N.B. Les situations relevées seront celles où le temps de travail est inférieur à $\frac{3}{4}$ temps.

8. Offrir un emploi autre* que « **de jour** » est un élément discriminant en particulier s'il se cumule avec d'autres éléments discriminants.

* autre que de jour = travail en équipe, travail de nuit, horaire décalé, horaires coupés ...

Le travail en équipe et le travail de nuit ont un impact négatif sur la santé et sur les relations sociales et familiales notamment. Par ailleurs, il peut tout simplement ne pas être accessible aux travailleurs de familles monoparentales.

9. Offrir un contrat **CDD** est discriminant.

Le CDD lie le travailleur jusqu'à la date de fin sans qu'il puisse quitter ce type de contrat qui n'offre pas de perspective pour rejoindre un Contrat à durée indéterminée. Ce contrat est donc à la fois précaire (obstacle pour l'obtention d'un prêt, pas de vision à long terme, ...) et limitant pour l'accès à un contrat à durée indéterminée.

(A la suite du rapprochement des statuts ouvrier/employé (O/E), il existe des possibilités de mettre fin à un CDD sous certaines conditions. Néanmoins, la rupture du contrat doit être effective au plus tard à la moitié du CDD).

10. Offrir un contrat **CDD** est discriminant **en particulier lorsqu'il précède un CDI.**

Offrir une CDD qui précède un CDI est discriminant par rapport à une situation semblable où le CDI est offert directement (peut remplacer la période d'essai).

11. Offrir un contrat **intérim** est discriminant¹⁶.

14. La notion de temps partiel subi (ou contraint) par rapport au temps partiel choisi est à relativiser. On va par exemple considérer comme du temps partiel choisi celui démarché par les femmes qui se conforment et/ ou subissent une contrainte sociale, un manque d'équipement collectif etc. La réalité du temps partiel subi est donc plus importante que ce qu'annoncent les chiffres.

15. Dans son rapport 2015, le Conseil Supérieur de l'Emploi relève que :

« Des emplois, par exemple dans les secteurs du nettoyage et du commerce de détail, ne sont souvent proposés par les employeurs qu'à temps partiel, de sorte que **certains travailleurs se retrouvent involontairement dans une occupation à temps partiel**. La majeure partie de ceux qui travaillent à temps partiel en Belgique ont toutefois choisi ce régime de leur propre initiative.

Selon les EFT, seuls 9,5 % ont indiqué en 2013 qu'ils travaillaient à temps partiel parce qu'ils ne parvenaient pas à trouver un emploi à temps plein (13,7 % des hommes, 8,5 % des femmes), ce qui représentait le pourcentage le plus faible de toute l'Union européenne. Néanmoins, **sur l'ensemble des travailleurs à temps partiel, 20 % environ souhaiteraient travailler plus d'heures**, la majorité d'entre eux préférant y parvenir dans le cadre de leur emploi actuel. **Les personnes occupées dans un régime de travail à temps partiel « court » (moins de 19 heures par semaine) sont le plus souvent dans une situation involontaire, et ce de manière encore plus prononcée chez les hommes que chez les femmes.** »

16. 12% des travailleurs intérimaires font le choix délibéré de ce type de contrat. Pour les autres, cela correspond le plus souvent à la nécessité de travailler ou à celle d'accéder à un emploi stable. Les salaires sont en moyenne 22% moins élevés que ceux des travailleurs permanents. Seuls 35% des travailleurs intérimaires bénéficient ensuite d'un contrat avec l'entreprise où la mission a été assurée, même si un plus grand nombre a reçu une promesse d'engagement. Les possibilités de formation sont très réduites. La toute grande majorité des missions sont d'une semaine et ensuite d'une journée (ces 2 formes constituent plus de 90% des missions intérim même si la succession de ces contrats couvrent souvent de longue période chez le même employeur). Les intérimaires sont peu protégés en cas de maladie par exemple, car on leur retire facilement leur mission. La flexibilité n'est pas rémunérée etc.

D'après une étude de la KUL et HVA menée en 2014 (à la demande de la CSC).

12. Offrir un contrat **Intérim** est discriminant **en particulier lorsqu'il précède un CDI**.

Offrir un Intérim qui précède un CDD ou un CDI est discriminant par rapport à une situation semblable où le CDI est offert directement (peut remplacer la période d'essai).

Cette situation est à distinguer d'un Intérim dont l'objet est de faire face à un surcroît de travail passager par exemple.

13. Offrir un contrat **autre** (autre que CDD, Intérim, CDI) est discriminant.

Ces contrats autres sont par exemple des contrats de travail nettement défini, contrats de remplacement...

Ces contrats de manière similaire à ce qui est décrit pour le CDD sont à la fois précaires et limitant.

Critères 8 à 13 – *Tenant compte des éléments décrits ci-dessus, nous considérons que le contrat optimal et recherché par la toute grande majorité des travailleurs est le CDI à temps plein de jour. Dans la plupart des situations, les autres formes de contrats sont acceptées par nécessité dans l'attente d'un CDI.*

Offrir une autre forme de contrat discrimine les travailleurs concernés par rapport à ceux qui ont la possibilité de se trouver en CDI sans passer par d'autres formes de contrats.

Complémentaire à ce qui a déjà été indiqué, notons que les travailleurs disposant d'autres formes de contrats que le CDI sont pénalisés par exemple dans l'obtention d'un prêt, de la possibilité de fournir une garantie bancaire dans le cadre d'une location etc.

14. L'exigence de répondre aux conditions d'un **plan d'embauche** peut « discriminer » des travailleurs qui ne répondent pas aux conditions de ces plans (notamment si dans le secteur qui les concernent, une majorité d'offres contiennent cette exigence).

15. Ne pouvoir postuler que **uniquement par mail** est discriminant (ou uniquement via le site de l'entreprise est assimilé).

Tout le monde ne dispose pas d'un matériel informatique (parfois pour des raisons de coût) et tout le monde n'est pas capable de l'utiliser. Il devrait y avoir au moins à chaque fois une autre alternative acceptée (proposée) pour postuler.

RELEVÉ DES DONNÉES

Concrètement la grille mise au point permettra :

- De relever le type et le nombre d'éléments discriminants par offre.
- De totaliser le nombre d'offres qui ont 1 élément discriminant, le nombre qui en a 2, etc.
- De totaliser le nombre de chaque combinaison d'éléments discriminants par métier (exemple : 6 offres combinent intérim et temps partiel – 13 offres combinent travail de nuit, véhicule, plan d'embauche...)
- De totaliser le nombre de tel ou tel élément discriminant pour un métier donné.

SPÉCIFICITÉ DE L'ANALYSE (PAR RAPPORT AU FOREM NOTAMMENT)

Le Forem reprend des éléments mensuellement par groupe de métiers comme le type de contrat et le temps de travail. Nous le ferons par métier. De plus nous allons vérifier des critères non repris systématiquement par le Forem (permis, voiture, ...).

Nous allons également mettre en évidence les offres où se cumulent plusieurs critères. Cette information n'est pas accessible sur le site du Forem. De plus on pourra mettre en évidence les critères combinés.

