

Décembre 2007



Comité Subrégional
de l'Emploi et de la Formation

**Les difficultés de recrutement pour les métiers de
couvreur, chauffagiste et maçon**

Etat des lieux dans la région de Rochefort-Houyet

Introduction

Plusieurs entreprises situées dans les communes de Rochefort et Houyet se sont plaintes auprès de Monsieur Petit, bourgmestre de Houyet, de leurs difficultés de recruter des personnes pour les métiers de couvreur, maçon et chauffagiste alors que de nombreuses personnes sont recensées comme demandeuses d'emploi.

Lors d'un comité restreint de la Maison de l'Emploi, qui rassemble , il a donc été décidé de mener une enquête auprès de ce type d'entreprises, afin de vérifier si ces difficultés étaient bien réelles et afin d'essayer de quantifier les besoins des entreprises pour ces trois types de métiers.

Etant donné que le Comité subrégional de l'Emploi et de la Formation de Namur s'intéresse de près à la problématique des pénuries sur son territoire, c'est tout naturellement qu'il s'est proposé de collaborer au projet et qu'il a mené cette enquête.

Le présent document a pour objectif de vous présenter les résultats de l'enquête proprement dite et de vous informer des actions qui seront mises en place pour apporter des réponses aux difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs.

1. La méthodologie

1.1. Enquête réalisée auprès des entreprises

Dans un premier temps, une enquête a été menée auprès des entreprises, afin de vérifier qu'il existait bien des difficultés de recrutement pour les métiers de couvreur, chauffagiste et maçon et de manière à recueillir un maximum d'informations permettant de mieux comprendre les causes de ces difficultés de recrutement.

- Une enquête quantitative a été menée auprès des 53 entreprises situées sur le territoire de Rochefort-Houyet (voir questionnaire en annexe) :
 - 10 entreprises de couverture;
 - 23 en maçonnerie, en restauration de façades ou qui travaillent dans le bâtiment;
 - 20 en chauffage et sanitaire.

De manière générale, ce questionnaire visait :

- à connaître les engagements récents pour ces trois métiers;
- à identifier les besoins en main-d'œuvre au cours de l'année 2007;
- à déterminer les éventuelles difficultés de recrutement rencontrées et leurs causes;
- à connaître les solutions que les entreprises mettent en place pour faire face à ces difficultés;
- à examiner les critères de recrutement qui sont déterminants pour les employeurs;
- à voir si les entreprises forment leurs travailleurs en interne.

Suite à cette enquête quantitative, nous avons téléphoné à toutes les entreprises qui n'avaient pas renvoyé le questionnaire, pour en connaître les raisons.

- Une enquête qualitative a été menée auprès de cinq entreprises (voir guide d'entretien en annexe) :
 - 2 en couverture;
 - 2 en maçonnerie;
 - 1 en chauffage et sanitaire.

1.2. Enquête réalisée auprès des demandeurs d'emploi

Dans un deuxième temps, le CSEF a également contacté les demandeurs d'emploi inscrits dans l'un des trois métiers, de manière à recueillir leur senti sur cette question et de voir si eux, de leur côté, rencontraient des difficultés pour trouver un emploi dans leur branche (voir questionnaire en annexe).

2. Les résultats de l'enquête

2.1. Du côté des entreprises

2.1.1. Les résultats de l'enquête quantitative par métier

• Le métier de couvreur

Sur les 10 entreprises de couverture qui ont reçu le questionnaire quantitatif, **6 l'ont complété** (3 de moins de 10 travailleurs et 3 de plus de 10 travailleurs).

Parmi celles qui n'ont pas répondu, nous savons, grâce à l'enquête téléphonique, que :

- 2 ont arrêté leur activité;
- un employeur travaille seul et ne cherche pas à engager du personnel. Il travaille en collaboration avec 4 autres indépendants : s'il y a un surcroît d'activité chez l'un, il fait appel aux autres qui vont lui venir en aide;
- un n'a pas répondu pour des raisons inconnues. Nous n'avons en effet pu le joindre par téléphone.

Les besoins en chauffagistes, maçons et couvreurs

Parmi les 6 entreprises de couverture qui ont complété le questionnaire :

- ☛ **Toutes ont engagé du personnel au cours des six derniers mois.** Au total, 16 couvreurs et 1 maçon ont été engagés, tous contrats confondus (contrats à durée indéterminée, apprentissage, PFI, RAC ou intérimaires). Le secteur de la couverture est en pleine expansion ; certaines entreprises sont obligées de refuser des chantiers, faute de main-d'œuvre disponible.
- ☛ **4 entreprises ont des postes qui sont restés vacants.** Il s'agit principalement de couvreurs qualifiés (Q1 ou Q2). Un poste de manœuvre maçon est également resté vacant.
- ☛ 5 entreprises cherchent encore à engager en 2007 :
 - 4 couvreurs spécialisés ou qualifiés;
 - 1 PFI en couverture;
 - 1 PFI ou RAC ou manœuvre en maçonnerie.
- ☛ Toutes sont d'accord d'engager des personnes sans expérience, pour autant qu'elles soient motivées par l'exercice du métier.

Concernant les candidats engagés dans le cadre de contrats PFI, la durée en entreprise varie fortement, en fonction de la motivation et du caractère de la personne. Si la personne convient à l'entreprise, elle y reste. Par contre, si elle ne convient pas, l'employeur n'hésite pas à s'en séparer. Certains candidats quittent également l'entreprise de leur plein gré.

Les entreprises constatent enfin une différence de motivation lorsqu'ils engagent des personnes relativement jeunes.

Les difficultés de recrutement

Les 6 entreprises ont des difficultés à recruter des couvreurs.

Elles mettent toutes en avant le manque de candidats sur le marché, surtout pour des postes très qualifiés.

Trois entreprises évoquent des causes liées au poste de travail : travail ardu (3), horaires difficiles (2), salaire peu attractif (1) et travail complexe (1)

Quatre évoquent des causes liées aux candidats : manque de compétences (4), manque de motivation (4), manque d'expérience (2), manque de mobilité (2), manque de rapidité (2), manque de dextérité (1) et manque de flexibilité (1)

Les canaux de recrutement utilisés par les entreprises sont Le Forem (5), la presse (4), le bouche à oreille (3), les candidatures spontanées (2), le site internet de l'entreprise (1) et le débauchage (1).

Les critères de recrutement

Les critères de recrutement sont la motivation et le courage (6), l'expérience (5), la ponctualité (4), la formation en lien avec le métier (2), le respect des règles et des consignes (2) et l'esprit d'équipe (2). L'enquête qualitative a également montré que les employeurs accordent énormément d'importance à la politesse et à l'honnêteté, car c'est l'image de l'entreprise qui est en jeu au travers de ses travailleurs.

Pour sélectionner le candidat, 5 employeurs le rencontrent, 5 lui font faire un essai sur le chantier, 2 se préoccupent de ses références et une entreprise utilise le contrat d'intérim.

La formation des travailleurs

Concernant la formation, les entreprises de couverture utilisent davantage les formations internes (PFI, RAC et apprentissage). Elles utilisent notamment beaucoup le PFI, car elles estiment qu'il s'agit d'une bonne formule pour faire face aux difficultés de recrutement.

Le fait qu'il n'existe pas de formation de couverture dans la région a certainement un rôle à jouer. Il faut en effet se rendre à Marche ou à Namur pour suivre une telle formation.

● **Le métier de chauffagiste**

Sur les 20 responsables d'entreprises de chauffage qui ont reçu le questionnaire quantitatif, seuls **4 l'ont complété** (3 de moins de 5 travailleurs et une qui compte plus de 50 travailleurs).

Parmi ceux qui n'ont pas répondu, nous savons, grâce à l'enquête téléphonique, que :

- 10 employeurs travaillent seul ou avec un membre de leur famille. Ils ne recherchent donc pas de personnel. La principale raison pour laquelle ils ne cherchent pas à engager est le coût élevé de la main-d'œuvre. Ca leur coûterait trop cher de former du personnel pour le peu de rentabilité qu'ils en retireraient;

- un employeur travaille avec deux ouvriers depuis des années et il ne compte pas engager;

- un employeur gère un commerce de produits de chauffage et ne travaille pas avec des chauffagistes ;

- 4 n'ont pas répondu pour des raisons inconnues.

Les besoins en chauffagistes, maçons et couvreurs

Parmi les 4 entreprises qui ont complété le questionnaire :

☛ **2 ont engagé du personnel au cours des six derniers mois.** Au total, 7 chauffagistes ont été engagés, tous contrats confondus (contrats à durée indéterminée, apprentissage, PFI, RAC ou intérimaires). Le secteur du chauffage est également en pleine expansion. Les carnets de commande sont pleins.

☛ **Les 4 entreprises ont des postes qui sont restés vacants**, notamment pour des ouvriers qualifiés ou spécialisés, pour des apprentis et pour des monteurs en sanitaire.

☛ 4 entreprises cherchent encore à engager en 2007 :

- 3 ouvriers qualifiés en installation de chauffage, dont un avec une expérience d'au moins 10 ans qui permettrait de former et de conseiller les jeunes nouvellement engagés dans l'entreprise.

☛ Trois entreprises sont d'accord d'engager des personnes sans expérience, pour autant qu'elles soient motivées par l'exercice du métier.

Concernant les candidats engagés dans le cadre de contrats PFI, la durée en entreprise varie fortement, en fonction de la motivation et du caractère de la personne. Le contrat PFI est relativement peu utilisé dans les entreprises de chauffage. C'est un métier relativement complexe, qui demande de nombreuses compétences et connaissances (en électricité, électromécanique, informatique, etc.) et les employeurs estiment que la durée maximum de 6 mois prévue dans le contrat PFI est insuffisante que pour permettre à un jeune d'apprendre correctement le métier.

Trois entreprises constatent une différence de motivation lorsqu'ils engagent des personnes relativement jeunes.

Les difficultés de recrutement

Les 4 entreprises ont des difficultés à recruter des chauffagistes. Une entreprise remarque que la difficulté est encore plus importante pour les monteurs en sanitaire. Elle regrette d'ailleurs que les formations de monteur en sanitaire n'existent plus.

Deux entreprises mettent en avant le manque de candidats sur le marché, surtout pour des postes très qualifiés et pour des apprentis.

Trois entreprises évoquent des causes liées au poste de travail : travail ardu (1), travail peu valorisant (1), salaire peu attractif (1) et travail complexe (1)

Quatre évoquent des causes liées aux candidats : manque de motivation (2), manque de mobilité (2), manque de rapidité (2), manque de compétences (1), manque d'expérience (1) et manque de dextérité (1).

Les canaux de recrutement utilisés par les entreprises sont les candidatures spontanées (3), la presse (2), le bouche à oreille (2), Le Forem (1), les sites internet spécialisés dans le recrutement (1) et le débauchage (1).

Les critères de recrutement

Les critères de recrutement sont la ponctualité (4), la motivation et le courage (3), l'expérience (1), la flexibilité (1), la bonne condition physique (1), la formation en lien avec le métier (1), le respect des règles et des consignes (1) et l'esprit d'équipe (1).

Pour sélectionner le candidat, 3 employeurs le rencontrent, 3 lui font faire un essai sur le chantier et un se préoccupe de ses références.

La formation des travailleurs

Les entreprises de chauffage utilisent beaucoup les contrats d'apprentissage et les contrats RAC. La formation continue est davantage développée que dans les entreprises de couverture. Les travailleurs vont régulièrement suivre des formations à l'IFAPME. Ils participent également à des séminaires (énergies renouvelables, etc.). C'est important de suivre l'évolution des nouveaux matériaux sous peine d'être complètement dépassés.

● **Le métier de maçon**

Sur les 23 entreprises de construction qui ont reçu le questionnaire quantitatif, **9 l'ont complété** (7 de moins de 5 travailleurs et 2 qui comptent entre 5 et 10 travailleurs).

Parmi les responsables qui n'ont pas répondu, nous savons que :

- 6 ne cherchent pas à engager, dont 5 qui travaillent seul ;
- un travaille plus spécifiquement dans la restauration de façades et ne cherche pas de maçons ;
- 2 ont arrêté ou sont sur le point d'arrêter leur activité ;
- un ne croit pas à notre action, étant donné le manque cruel de candidats sur le marché ;
- 4 n'ont pas répondu pour des raisons inconnues.

Les besoins en chauffagistes, maçons et couvreurs

Parmi les 9 entreprises qui ont complété le questionnaire :

☛ **6 ont engagé du personnel au cours des six derniers mois.** Au total, 8 maçons et un ouvrier qualifié en rejointoyage ont été engagés, tous contrats confondus (contrats à durée indéterminée, apprentissage, PFI, RAC ou intérimaires).

☛ **Seules 2 entreprises ont des postes qui sont restés vacants** (un manœuvre polyvalent du bâtiment et un apprenti ou qualifié en maçonnerie).

☛ 7 entreprises cherchent encore à engager en 2007 :

- 3 maçons qualifiés ;
- 1 maçon spécialisé ;
- 1 manœuvre ;
- 1 apprenti ;
- 3 RAC ou PFI ;
- 1 RAC ou PFI en ravalement de façades.

☛ 8 entreprises sont d'accord d'engager des personnes sans expérience, pour autant qu'elles soient motivées par l'exercice du métier.

Concernant les candidats engagés dans le cadre de contrats PFI, la durée en entreprise varie également de la motivation et du caractère de la personne.

Six entreprises constatent enfin une différence de motivation lorsqu'ils engagent des personnes relativement jeunes.

Les difficultés de recrutement

Huit entreprises sur les 9 ont des difficultés à recruter des maçons. Une entreprise évoque également la difficulté de trouver des rejointoyeurs.

Quatre mettent en avant le manque de candidats sur le marché.

Six entreprises évoquent des causes liées au poste de travail : travail ardu (3), travail peu valorisant (2), salaire peu attractif (2), travail complexe (1) et horaires difficiles (1).

Huit évoquent des causes liées aux candidats : manque de motivation (7), manque de compétences (5), manque d'expérience (3), manque de rapidité (3), manque de flexibilité (2), manque de mobilité (2) et manque de dextérité (1).

Les canaux de recrutement utilisés par les entreprises sont le bouche à oreille (5), la presse (4), les candidatures spontanées (3), le débauchage (3) et Le Forem (1).

Les critères de recrutement

Les critères de recrutement sont la motivation et le courage (8), le respect des règles et des consignes (4), l'expérience (3), la ponctualité (3), la flexibilité (3), la formation en lien avec le métier (2), l'esprit d'équipe (2), la mobilité (1) et la bonne condition physique (1).

Pour sélectionner le candidat, 4 employeurs le rencontrent, 7 lui font faire un essai sur le chantier et 2 se préoccupent de ses références.

De manière générale, les entreprises du secteur de la construction font régulièrement faire un essai sur le chantier. En une journée, ils peuvent se rendre compte de la capacité du candidat à travailler et à évoluer au sein de l'entreprise.

La formation des travailleurs

Concernant la formation, les entreprises de maçonnerie ou de ravalement de façades utilisent les contrats d'apprentissage, RAC et, plus rarement, PFI. Les travailleurs vont parfois suivre des formations externes (Forem Formation, IFAPME, etc.).

2.1.2. Les résultats de l'enquête qualitative

De manière générale, le secteur de la construction se développe considérablement. Les carnets de commande sont bien remplis dans les trois secteurs d'activité étudiés.

L'ensemble des responsables d'entreprise qui ont été rencontrés mettent en avant un manque de candidats qualifiés et expérimentés. Toute personne motivée et expérimentée a un travail. Ils expliquent cette situation par le manque de motivation des jeunes à travailler et, plus spécifiquement, à travailler dans un métier de la construction. Ils constatent que de nombreuses personnes viennent se présenter uniquement pour ne pas avoir de problèmes avec l'ONEM :

- C'est de plus en plus difficile de trouver des jeunes qui acceptent de devenir apprenti. Auparavant, les jeunes devenaient apprentis vers 15 ans alors que maintenant ils arrivent parfois à 18 ans. Leurs besoins sont différents et ils estiment ne pas gagner suffisamment d'argent en tant qu'apprenti ou stagiaire RAC ;
- Certains jeunes vont en apprentissage ou se lancent dans des études professionnelles, à défaut de faire autre chose ;
- De nombreux employeurs estiment que la différence entre le salaire et les allocations de chômage est insuffisante pour inciter les jeunes à aller travailler ;
- Les métiers manuels ne sont pas suffisamment valorisés.

Ils constatent par conséquent que le débauchage est relativement développé dans le secteur. Les travailleurs n'hésitent pas à changer d'employeur pour gagner plus ou se rapprocher de leur domicile.

Concernant la formation, les employeurs constatent un décalage entre le monde de l'école et celui des entreprises :

- Les techniques utilisées sont parfois dépassées. Les professeurs ne sont pas toujours motivés à se former aux nouvelles techniques et les matériaux utilisés ne sont pas toujours à la pointe de la technologie;
- Le temps passé en entreprise est insuffisant. La formation sur le tas est la plus efficace. Un employeur fait remarquer que, lors des stages en entreprise, certains ne forment pas réellement les stagiaires mais les utilisent parfois comme manœuvre.

Le système de l'immersion du jeune dans l'entreprise est intéressant, car il permet au jeune de vérifier si le métier lui convient et donc d'éviter des décrochages pendant et après la formation.

Concernant les contrats PFI, de nombreux employeurs l'utilisent comme remède aux difficultés de recrutement.

Certains estiment cependant que la durée est insuffisante, surtout pour les chauffagistes.

Certains remarquent que le salaire reçu est élevé. Le fait que des personnes sous contrat PFI soient mieux payées que certains travailleurs plus expérimentés peut engendrer un sentiment d'injustice. En outre, lorsque le PFI se termine, les personnes ne sont pas très contentes de voir leur niveau salarial baisser.

Plusieurs employeurs font également remarquer qu'après le PFI, ils sont obligés de payer les gens comme des ouvriers spécialisés même s'ils n'ont pas atteint le niveau.

En outre, la différence de salaire entre chacun des quatre niveaux de qualification est insuffisante.

Les employeurs mettent en avant l'existence du travail au noir dans le secteur de la construction.

Enfin, certains employeurs font remarquer que le coût d'un travailleur est tellement élevé qu'il est de plus en plus difficile de les former en interne.

2.1.3. Les moyens mis en place par les entreprises pour faire face aux difficultés de recrutement

De nombreuses entreprises forment des jeunes en interne (PFI, apprentissage, RAC, etc.).

Certaines entreprises prennent des jeunes en stage pour repérer les bons éléments.

De nombreuses entreprises n'hésitent pas à engager des travailleurs d'autres entreprises.

Certains indépendants font le choix de travailler seul, en collaboration avec d'autres indépendants de leur secteur.

Enfin, certains employeurs refusent des chantiers, faute de personnel.

2.1.4. Les pistes de solution préconisées par les entreprises

Différentes pistes d'action sont préconisées par les entreprises pour tenter de réduire les difficultés de recrutement.

Elles parlent de motiver davantage les jeunes à travailler, en augmentant l'écart entre le salaire net et les allocations de chômage (diminution des allocations ou diminution des charges salariales).

Elles souhaitent une augmentation du nombre de formations dans la région de Rochefort-Houyet, notamment pour le métier de couvreur.

Elles encouragent une meilleure adéquation entre le monde de l'enseignement et celui des entreprises (plus grande collaboration entre enseignants et entreprises, intégration des nouvelles techniques, formation continue des enseignants, augmentation de la période de temps passée en entreprise, suivi plus important du travail effectué lors des stages, etc.).

Elles proposent de renforcer les contrôles visant à réduire le travail en noir.

Elles préconisent de revaloriser les métiers techniques et manuels.

Concernant la formule PFI, il faudrait pouvoir en augmenter la durée en fonction des besoins de l'entreprise. Il serait également plus efficace de ne pas obliger les entreprises à verser aux jeunes qui sortent de cette filière des salaires plus élevés que ceux versés à des travailleurs qui sont depuis plus longtemps dans l'entreprise et qui sont plus expérimentés.

Une entreprise souhaiterait détaxer les heures supplémentaires.

Enfin, une entreprise propose d'organiser une rencontre entre employeurs et demandeurs d'emploi, afin que les uns et les autres puissent définir leurs attentes.

2.2. Quid de la réserve de recrutement

L'enquête réalisée auprès des entreprises a montré qu'elles recherchaient des travailleurs et qu'elles rencontraient pas mal de difficultés à trouver des personnes.

Dans cette partie, nous allons regarder ce qui se passe du côté de la réserve de recrutement, à savoir les demandeurs d'emploi, de manière à voir s'ils sont nombreux et de manière à recueillir leur point de vue sur les difficultés qu'ils rencontrent lorsqu'ils recherchent un emploi.

2.2.1. Les résultats quantitatifs

Seuls 31 DEI (demandeurs d'emploi inoccupés) domiciliés dans les communes de Ciney, Rochefort, Houyet et Beauraing sont inscrits dans l'un des trois métiers concernés par notre enquête :

- 15 comme maçon ;
- 8 comme chauffagiste (6 monteurs en chauffage central, 1 technicien chauffagiste et 1 électromécanicien d'appareils de réfrigération et de climatisation) ;

- 8 comme couvreur (3 couvreurs en ardoises, tuiles et matériaux similaires, 3 couvreurs de tôles, 1 en zinguerie de toitures et 1 classé dans la catégorie «autres travailleurs du groupe de base des couvreurs»).

La réserve de main-d'œuvre pour des chauffagistes, couvreurs et maçons n'est pas très importante dans la région de Rochefort-Houyet.

2.2.2. Les résultats de l'enquête qualitative

Les 31 personnes inscrites dans l'un des trois métiers étudiés ont été contactées par téléphone. Le questionnaire utilisé se trouve en annexe.

Parmi ces 31 personnes, 24 ont pu être contactés par téléphone.

- Sur les 24 personnes qui ont été contactées :
 - **1 a repris des études** (patronat en chauffage)
 - **12 travaillent** (1 comme couvreur, 2 comme maçon, 1 comme maçon intérimaire, 1 comme sableur au Luxembourg, 1 comme formateur couvreur au Forem, 1 comme mécanicien dans un garage, 1 comme magasinier, 1 comme ouvrier en signalisation routière, 1 comme intérimaire dans le chargement de camion, 1 comme chef de chantier dans des carrières et 1 a repris un commerce)
 - **11 sont toujours inscrits comme demandeurs d'emploi** :
 - 6 souhaitent travailler comme maçon
 - 2 souhaitent travailler comme chauffagiste
 - 1 souhaite travailler comme couvreur
 - 1 ne souhaite plus travailler comme couvreur à la suite de deux chutes. Il estime que la sécurité est encore insuffisante.
 - 1 n'est plus intellectuellement apte à travailler suite à un accident de moto
- Parmi les 12 personnes qui travaillent, seules 5 exercent l'un des trois métiers concernés
- Parmi les 7 qui travaillent dans un autre secteur, seul 1 préférerait travailler comme maçon. Les raisons pour lesquelles les autres ne travaillent pas dans leur domaine sont liées à :
 - des problèmes de santé (1)
 - des conditions de travail difficiles (3) : horaires difficiles (1), salaires peu élevés (1), mentalité spéciale (1)
 - des difficultés pour trouver un emploi : pas de places (2), pas d'expérience (1)
- Parmi les 11 personnes qui ne travaillent pas
 - 1 ne souhaite plus exercer le métier de couvreur, car il a déjà fait deux chutes et estime que la sécurité n'est pas encore suffisante
 - 1 vient de perdre son travail pour restructuration. Il a beaucoup d'expérience et pense qu'il va être contacté sous peu pour une période d'essai
 - 8 évoquent des difficultés à trouver un emploi : problèmes de mobilité¹ (4), manque d'expérience (3), pas d'offres (2), pas d'agrément CEDICOL pour les candidats chauffagistes (2), manque de rapidité (1)

¹ La base de données des demandeurs d'emploi compte beaucoup de jeunes qui viennent de sortir de l'école et certains sont sur le point de passer leur permis de conduire.

- 1 personne met en avant le fait qu'on est souvent exploité dans le secteur de la construction (surtout les manœuvres) et que les mentalités doivent évoluer
- 1 personne affirme aimer son métier de maçon mais hésite à retourner dans la construction, car les travailleurs du secteur sont un peu trop portés sur la boisson

3. Comparaison des salaires du secteur de la construction et des allocations de chômage

On entend souvent les entreprises, dont celles du secteur de la construction, se plaindre du fait que la différence entre les allocations de chômage et les salaires est insuffisante que pour inciter les demandeurs d'emploi à travailler.

C'est toute la problématique du piège à l'emploi, mécanisme au terme duquel l'incitant pour le demandeur d'emploi à chercher ou accepter un emploi est insignifiant, voir inexistant.

Nous allons, dans cette partie, comparer les salaires qui sont d'usage dans la construction et les allocations de chômage, de manière à vérifier si ces affirmations sont fondées dans le secteur de la construction.

3.1. Les salaires dans la construction (pour un régime de travail de 40h)

	Célibataire	Conjoint sans revenus		Conjoint avec revenus	
		sans enfants à charge	avec un enfant à charge	sans enfants à charge	avec un enfant à charge
Manoeuvre	1.320,80	1.510,67	1.523,87	1.299,79	1.314,47
Spécialisé	1.366,25	1.565,00	1.591,67	1.345,24	1.371,92
Qualifié 1	1.424,34	1.632,99	1.661,94	1.403,33	1.432,29

Les montants sont en €.

De manière générale, les personnes sous contrat PFI ont un salaire net mensuel un peu plus élevé que celui des manœuvres ou spécialisés. Elles auraient un salaire situé entre 1.400 € et 1.500 €. A la fin du PFI, le jeune a directement le grade de spécialisé.

3.2. Les allocations de chômage

Une étude réalisée par la Fédération des CPAS (Centres Publics d'Action Sociale) en septembre 2005 considère qu'il faut un salaire supérieur de 20% à l'allocation pour que l'emploi soit attractif. En effet, les personnes sans emploi ou inscrites au CPAS ont toute une série d'avantages financiers que l'étude a tenté d'estimer.

Par exemple, lorsqu'un demandeur d'emploi avec un enfant à charge retrouve un travail, il doit faire face à toute une série de dépenses supplémentaires liées, pour certaines, au fait qu'il perd son statut de bénéficiaire du RIS (revenu d'intégration sociale) ou de demandeur d'emploi :

- Les allocations familiales. Les bénéficiaires du RIS ont un complément social de 38,46 € par mois ;
- La redevance radio et TV. Les bénéficiaires du RIS en sont entièrement exonérés : 145 € ;

- La redevance compteur d'électricité. Les bénéficiaires du RIS en sont entièrement exonérés : 71 € ;
- Les taxes communales sur les immondices. Les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale (RIS)² en sont exonérés dans la majorité des communes ;
- Les centimes additionnels à l'IPP. Les bénéficiaires du RIS ont une allocation trop basse pour en être redevables ;
- Les soins de santé. L'augmentation du maximum à facturer ;
- Les frais de transport supplémentaires ;
- Les frais divers supplémentaires (nourriture, vêtements, etc.) ;
- Les frais de garde d'enfant supplémentaires ;
- En cas d'hébergement dans un logement social, la hausse du loyer.

Le Conseil supérieur de l'Emploi prétend que la différence doit être d'au moins 15% et l'ONEM, 25%.

Les tableaux ci-dessous comptent une colonne reprenant les allocations d'attente ou de chômage pour chacun des différents statuts et une deuxième colonne indiquant les montants majorés de 20% (moyenne), montants à partir desquels les personnes sont censées être intéressées de travailler.

De nombreuses personnes ont une vision de court terme. Elles prennent donc peu en compte les bénéfices qu'elles pourraient retirer dans un an ou plus si elles se décidaient à travailler.

3.2.1. Montant des allocations d'attente

Il s'agit de montants forfaitaires qui varient en fonction de la catégorie familiale et de l'âge.

	Allocation d'attente	Allocation d'attente majorée de 20%
Cohabitant avec charge de famille	889,46	1.067,352
Isolé		
<18 ans	252,72	303,264
18-20 ans	397,02	476,424
≥ 21 ans	657,54	789,048
Cohabitant		
• ordinaire		
<18 ans	216,58	259,896
≥ 18 ans	345,54	414,648
• privilégié ¹		
<18 ans	229,32	275,184
≥ 18 ans	368,42	442,104

¹ si chômeur + conjoint bénéficiant uniquement de revenus de remplacement

Comme nous pouvons le constater, tous les montants majorés de 20% sont inférieurs aux salaires du secteur de la construction.

3.2.2. Montant des allocations de chômage sans complément d'ancienneté

² Le revenu d'intégration sociale s'élève à 438,25 € pour un cohabitant, à 657,37 € pour un isolé et à 876,50 € pour une famille monoparentale avec enfants à charge.

Le montant perçu varie en fonction de ce que la personne recevait comme salaire lorsqu'elle travaillait.

	Minimum	Maximum	Minimum majoré de 20%	Maximum majoré de 20%
Cohabitant avec charge de famille				
• chômeur à partir du 1.1.2007	912,60	1.077,96	1.095,12	1.293,552
• chômeur à partir du 1.1.2002 mais avant le 1.1.2007	912,60	1.067,30	1.095,12	1.280,76
• chômeur à partir du 1.1.2002	912,60	1.013,22	1.095,12	1.215,864
Isolé				
• 1ère année	766,74	1.077,96	920,088	1.293,552
• 2ème période	766,74	898,30	920,088	1.077,96
Cohabitant				
• 1ère année	574,86	988,00	689,832	1.185,6
• 2ème année	574,86	718,64	689,832	862,368
• période forfait				
Ordinaire	405,08	405,08	486,096	486,096
Privilégié ¹	531,44	531,44	637,728	637,728

¹ si chômeur + conjoint bénéficiant uniquement d'allocations et le montant mensuel de l'allocation du conjoint ne dépasse pas 718,64 EUR.

Tous les montants obtenus en majorant les allocations de chômage de 20% sont en-deçà des salaires du secteur de la construction, et ce d'autant plus si on prend en compte les différents statuts.

3.2.3. Montant des allocations de chômage avec complément d'ancienneté

Ces montants sont réservés aux personnes de plus de 50 ans, qui peuvent justifier de 20 années de travail.

	Minimum	Maximum	Minimum majoré de 20%	Maximum majoré de 20%
Cohabitant avec charge de famille	976,82	1.183,78	1.172,184	1.420,536
Isolé				
• 50-64	817,18	979,16	980,616	1.174,992
• 55-64	899,60	1.077,96	1.079,52	1.293,552
Cohabitant				
• 2ème période				
50-64	665,08	808,34	798,096	970,008
55-57	742,56	898,30	891,072	1.077,96
58-64	817,18	988,00	980,616	1.185,6
• période forfait				
Ordinaire	489,84	489,84	587,808	587,808
Privilégié ¹	616,20	616,20	739,44	739,44

¹ si chômeur + conjoint bénéficiant uniquement d'allocations et le montant mensuel de l'allocation du conjoint ne dépasse pas 718,64 EUR.

Seules les personnes de plus de 50 ans, cohabitant avec charge de familles verraient leur montant diminuer si elles se décidaient à travailler. Cependant, si elles ont travaillé pendant

20 ans dans le secteur de la construction, on peut raisonnablement penser qu'elles ont acquis une certaine expérience qu'elles pourront faire valoir lors de la négociation du salaire.

En plus du salaire net, il ne faut pas oublier le fait que le travailleur perçoit un pécule de vacances, un 13e mois et, le cas échéant, une prime annuelle, une prime de nuit, des chèques repas, etc.

Il faut enfin remarquer que, dans la construction, il n'est pas rare de travailler au-delà des 40 heures, ce qui augmente encore le salaire des travailleurs.

En conclusion, la seule comparaison des salaires du secteur de la construction avec les allocations familiales montre que, de manière générale, les personnes ont intérêt à travailler plutôt que de rester inactifs. En effet, outre les pièges financiers à l'emploi, il faut savoir que d'autres facteurs entrent en ligne de compte tels que les conditions d'embauche, les exigences à l'embauche, les formations qui n'aboutissent pas à un emploi, etc.

En conséquence, les employeurs vont un peu vite en besogne lorsqu'ils affirment qu'il suffirait d'augmenter le salaire net des travailleurs pour les inciter à travailler.

Conclusion

- -
 - La problématique des difficultés de recrutement est très complexe, car de nombreux facteurs peuvent entrer en ligne de compte :

 - Manque de candidats sur le marché
 - Manque de qualification des candidats, qu'il s'agisse de compétences sociales ou professionnelles
 - problèmes de mobilité
 - Inadéquation de la formation par rapport aux exigences du marché du travail
 - Conditions de travail difficiles (salaires, horaires, intempéries, etc.)
 - Mauvaise image du métier ou du secteur
 - Ecart peu élevé entre le salaire et les allocations de chômage
 - etc.

 - Les difficultés de recrutement ne sont pas spécifiques à la région de Rochefort-Houyet. Tout le pays est concerné par la problématique des pénuries de métiers, voir même l'Europe.
-

4. Les pistes d'action

4.1. Organisation d'une rencontre entre entreprises et demandeurs d'emploi

Etant donné que les entreprises ont des difficultés à recruter des maçons, chauffagistes et couvreurs et que les demandeurs d'emploi ne connaissent pas toujours les entreprises qui engagent dans leur région, la maison de l'Emploi de Rochefort, Forem Conseil Namur et le CSEF de Namur comptent organiser, en mars 2008, une rencontre entre les entreprises de construction situées au sud de la province de Namur et les demandeurs d'emploi qui pourraient être intéressés par ces trois métiers.

Cette rencontre offre aux demandeurs d'emploi la possibilité d'aller se présenter directement auprès des entreprises qui cherchent à engager.

4.2. Réalisation d'une étude visant à comparer les allocations de chômage avec ceux du secteur de la construction

On entend souvent les entreprises, dont celles du secteur de la construction, affirmer que la différence entre les allocations de chômage et les salaires est insuffisante que pour inciter les demandeurs d'emploi à travailler. C'est toute la problématique du piège à l'emploi.

Afin de vérifier si ces affirmations sont fondées dans le secteur de la construction, le CSEF de Namur compte réaliser une étude visant à comparer les salaires qui sont d'usage dans la construction et les allocations de chômage (en ce compris tous les avantages sociaux dont peuvent bénéficier certains demandeurs d'emploi ou bénéficiaires du revenu d'intégration).

4.3. Organisation d'une rencontre entre entreprises et opérateurs de formation

Les entreprises ne connaissent pas toujours suffisamment les opérateurs de formation situés dans leur région, les formations qu'ils proposent de même que les contenus des formations.

En outre, elles se plaignent parfois du fait que les formations ne sont pas toujours adaptées à leurs besoins (techniques dépassées, manque de réalisme par rapport à la réalité du monde du travail, etc.). Certaines entreprises, notamment du secteur de la construction, vont même jusqu'à dire qu'elles doivent parfois désapprendre, aux travailleurs nouvellement engagés, les techniques apprises à l'école ou en centre de formation, de manière à leur donner par la suite la bonne technique de travail.

Le fait que certaines entreprises (Thomas et Piron) ouvrent leur propre centre de formation indique certainement qu'il existe un problème du côté de l'offre de formation.

Dans cette optique, il pourrait s'avérer intéressant d'organiser des rencontres entre employeurs et opérateurs de formation d'une même région, de manière à ce qu'ils se connaissent mieux, qu'ils puissent échanger leurs points de vue sur l'offre de formation proposée et ensuite voir comment il est possible que l'offre de formation soit mieux adaptée aux besoins des entreprises.

4.4. Travailler sur le thème de la motivation des demandeurs d'emploi

Dans toutes les enquêtes réalisées par le CSEF auprès d'entreprises ou d'opérateurs de formation, il ressort que de nombreuses personnes sans emploi ne sont pas motivées à trouver un emploi, ou en tout cas, ne sont pas prêtes à travailler pour toute une série de raisons (problèmes psychologiques, problèmes de logement, etc.). Cette constatation concerne en particulier les jeunes mais également les personnes qui sont depuis très longtemps en situation de chômage.

Par rapport à cette question de la motivation à travailler des personnes sans emploi, le CSEF de Mouscron a mené, en partenariat avec différents acteurs (entreprises, opérateurs de formation, etc.), un travail en profondeur, pour identifier des pistes de solution qui permettraient d'améliorer la motivation à travailler.

De ce groupe de travail, il est apparu que de nombreuses personnes avaient un problème d'estime de soi qui les freinait dans leur recherche d'un emploi.

Une réflexion sur cette thématique pourrait être menée au sein de la CCSR de Namur. Il pourrait par exemple être intéressant d'organiser un séminaire sur le thème de la motivation des demandeurs d'emploi, de manière à conscientiser les opérateurs de formation de l'importance de travailler sur l'estime de soi des personnes (séances de relooking, etc.), de manière à leur redonner confiance en eux, élément capital pour chercher du travail.

Le CSEF de Mouscron est d'ailleurs disposé à venir présenter les résultats de leur travail dans les autres CCSR ou assemblées plus larges.

Les annexes

1. Le questionnaire quantitatif qui a été envoyé aux 53 entreprises de la région de Rochefort-Houyet

Identification de l'entreprise

Entreprise :
N° d'entreprise (ou TVA) :
Personne de contact :
Téléphone/GSM : Fax : E-mail :
Description de l'activité de l'entreprise :
.....
.....

Nombre de travailleurs au sein de l'entreprise

Nombre d'ouvriers : Nombre d'employés :

Les différentes fonctions que l'on peut trouver au sein de votre société :

1.
2.
3.
4.

Les besoins en chauffagistes, maçons et couvreurs

Combien avez-vous engagé de travailleurs au cours des 6 derniers mois, pour quelles fonctions, sous quels types de contrats :

Chauffagistes :

Maçons :

Couvreurs :

Y a-t-il des postes qui sont restés vacants ? Si oui lesquels :

.....
.....

En 2007, prévoyez-vous d'engager des travailleurs ? Sous quel type de contrat :

Chauffagistes :

- apprentis
- RAC ou PFI
- intérimaires
- aides chauffagiste
- monteurs en chauffage
- techniciens en chauffage

Maçons :

- apprentis
- RAC ou PFI
- intérimaires
- manoeuvres
- aides maçon
- maçons spécialisés
- maçons qualifiés (Q1/Q2)

Couvreurs :

- apprentis
- RAC ou PFI
- intérimaires
- manoeuvres
- aides couvreur
- couvreurs spécialisés
- couvreurs qualifiés (Q1/Q2)

Dans le cadre de jeunes engagés spécifiquement sous contrat d'apprentissage ou sous contrat Plan Formation Insertion, combien de temps restent-ils en moyenne dans votre entreprise :

.....
.....

Observez- vous une différence dans la durée de collaboration entre les travailleurs jeunes (- de 30 ans) et plus âgés (+ de 30 ans) :

Chauffagistes :

Oui
Non

Maçons :

Oui
Non

Couvreurs :

Oui
Non

Les difficultés de recrutement

Eprouvez-vous des difficultés à recruter des travailleurs :

Chauffagistes :

Oui
Non

Maçons :

Oui
Non

Couvreurs :

Oui
Non

Si oui, de quel ordre sont-elles :

Pas de candidats sur le marché	<input type="checkbox"/>				
Causes liées au poste de travail	<input type="checkbox"/>	Travail ardu	<input type="checkbox"/>	Contrats précaires	<input type="checkbox"/>
		Travail peu valorisant	<input type="checkbox"/>	Salaires peu attractifs	<input type="checkbox"/>
		Travail complexe	<input type="checkbox"/>	Autres (précisez)	<input type="checkbox"/>
		Horaires difficiles	<input type="checkbox"/>		
Causes liées au candidat	<input type="checkbox"/>	Manque de compétences	<input type="checkbox"/>	Manque de motivation	<input type="checkbox"/>
		Manque d'expérience	<input type="checkbox"/>	Manque de flexibilité	<input type="checkbox"/>
		Manque de dextérité	<input type="checkbox"/>	Pas de moyen de déplacement	<input type="checkbox"/>
		Manque de rapidité	<input type="checkbox"/>	Autres (précisez)	<input type="checkbox"/>

Quelles solutions mettez-vous en place pour faire face à ces difficultés :

.....

.....

.....

.....

Eprouvez-vous des difficultés de recrutement pour d'autres métiers :

Oui Lesquels : Non

Quels canaux de recrutement utilisez-vous :

Candidature spontanée	<input type="checkbox"/>	Agences d'intérim	<input type="checkbox"/>
Presse	<input type="checkbox"/>	"Débauchage" à la concurrence	<input type="checkbox"/>
Bouche à oreille	<input type="checkbox"/>	Site internet de l'entreprise	<input type="checkbox"/>
Forem	<input type="checkbox"/>	Sites internet spécialisés dans le recrutement	<input type="checkbox"/>
Autres (précisez)	<input type="checkbox"/>		

Les critères de recrutement

Quels sont les critères prioritaires de recrutement (cochez-en trois):

Formation en lien avec le métier	<input type="checkbox"/>	Bonne condition physique	<input type="checkbox"/>
Ponctualité	<input type="checkbox"/>	Motivation, courage	<input type="checkbox"/>
Expérience	<input type="checkbox"/>	Flexibilité	<input type="checkbox"/>
Respect des règles et des consignes	<input type="checkbox"/>	Mobilité	<input type="checkbox"/>
Autres	<input type="checkbox"/>	Esprit d'équipe	<input type="checkbox"/>

Comment procédez-vous pour retenir le meilleur candidat :

- après l'avoir rencontré et discuté avec lui
- après un essai sur chantier
- d'après ses références
- après un contrat d'intérim
- après avoir fait appel à une société de sélection de personnel

Etes-vous prêt à engager un candidat sans expérience dans le secteur mais qui est motivé et qui a la volonté d'apprendre et d'évoluer :

Chauffagistes :

- Oui
- Non

Maçons :

- Oui
- Non

Couvreurs :

- Oui
- Non

La formation des travailleurs

Vos travailleurs ou une partie de ceux-ci suivent-ils des formations :

Chauffagistes :

- Oui
- Non

Maçons :

- Oui
- Non

Couvreurs :

- Oui
- Non

Si oui, quels moyens utilisez-vous :

- Apprentissage
- RAC
- PFI
- Formations proposées par le FFC (Fond de Formation de la construction)
- Formations proposées par l'IFAPME
- Formations professionnelles proposées par FOREM Formation
- Autres :

Les pistes de solution

Avez-vous des recommandations à formuler ?

.....

.....

.....

.....

Nous vous remercions d'avoir pris le temps nécessaire pour compléter ce questionnaire.

→ à renvoyer par fax au 081/24.11.91 ou par courrier au CSEF de Namur

**→ Une version électronique est disponible sur simple demande à l'adresse suivante :
info@csefnamur.be**

D'avance, merci de nous renvoyer le questionnaire pour le 31.07.2007 au plus tard.

2. Le guide d'entretien qui a été utilisé pour les enquêtes qualitatives

Secteur d'activité /code NACE ?

Nombre de personnes occupées dans l'entreprise (employés/ouvriers) ?

Comment se porte le secteur ?

Avez-vous recruté des couvreurs ces cinq dernières années ? Quel est leur niveau de qualification (diplôme, expérience) ? Sous quel type de contrats sont-ils entrés ?

En recherchez-vous pour le moment ? Si oui, depuis combien de temps et sous quel contrat ?

Avez-vous rencontré des difficultés lors du recrutement de couvreurs ? Si oui, lesquelles ?

Y a-t-il différents niveaux de qualification de couvreurs ?

Lors du recrutement, quels sont, selon vous, les critères ou compétences les plus importants (âge, sexe, diplôme, expérience, spécialisation, compétences sociales, etc.) ? Demandez-vous un agrément officiel délivré par un organisme reconnu ?

Y a-t-il des compétences complémentaires à la formation indispensable au métier (sécurité, etc.) ? Si oui, lesquelles ?

Recherchez-vous plutôt une personne polyvalente ou plutôt une personne spécialisée dans un procédé bien précis ?

Préférez-vous engager des jeunes ou des personnes davantage expérimentées ?

Y a-t-il des femmes dans votre entreprise qui exercent ce métier ? Si non, seriez-vous d'accord d'en engager ?

Y a-t-il des compétences techniques qui font défaut ?

Le métier a-t-il évolué ces dernières années (technologies, matériaux) ? Les critères de recrutement ont-ils changé ?

Etes-vous sollicité par les nouvelles technologies (panneaux solaires, etc.) ?

Une filière de formation est-elle privilégiée par rapport à une autre (enseignement technique, professionnel, CEFA, IFAPME, Forem) ? Si oui, laquelle ?

Quel diplôme correspond au mieux à vos besoins ?

Quelles solutions sont mises en œuvre par l'entreprise lorsque vous rencontrez des difficultés de recrutement ?

Mettez-vous en place des formations au sein de l'entreprise ?

Utilisez-vous les aides à l'emploi ? Si oui, lesquelles ?

Entretenez-vous des contacts avec les établissements scolaires et les organismes de formation ?

Prenez-vous des jeunes en stage ?

A quels modes de recrutement votre entreprise recoure-t-elle (Forem, journaux, candidatures spontanées, intérim, chasseurs de tête, écoles, relations, débauchage, etc.) ?

Quelles sont les conditions de travail (horaires, flexibilité, salaire, etc.) ?

Les travailleurs de l'entreprise suivent-ils des formations ?

Avez-vous des pistes de solution pour diminuer les difficultés de recrutement rencontrées ?

Avez-vous des recommandations à formuler au monde de l'enseignement ?