CSEF Brabant wallon

Comité Subrégional de l'Emploi et de la Formation

Action autour du secteur du commerce de gros en Brabant wallon

CADRE ET OBJECTIFS DE L'ACTION

QUI SOMMES-NOUS?

Le **C**omité **S**ubrégional de l'**E**mploi et de la **F**ormation du Brabant wallon, intégré au Forem depuis 2003, est une structure locale de concertation et d'initiation composée paritairement de **représentants patronaux et syndicaux**.

Le CSEF chapeaute une commission (**CCSR**) chargée de mettre en place le dispositif intégré d'insertion socio-professionnelle (**DIISP**). Ce dispositif vise une insertion plus rapide et mieux encadrée des chercheurs d'emploi. La CCSR réunit tous les opérateurs d'insertion et de formation locaux (acteurs de l'enseignement y compris) visés par le DIISP.

QUELLE ACTION?

Une vaste action a été entreprise dans le secteur du **commerce de gros** sur le territoire du Brabant wallon.

La première phase d'action, réalisée en 2006, était une enquête quantitative afin **d'identifier le secteur et ses besoins.**

La deuxième phase de l'action, achevée en 2007, est une enquête qualitative dont le but est **la compréhension du secteur autour de trois thématiques : les difficultés des besoins en compétences, le processus de recrutement et le rapport à la formation.**

POURQUOI?

L'objectif poursuivi est :
« La recherche d'une meilleure adéquation entre la demande de qualifications des employeurs et **l'offre de compétences des demandeurs** d'emploi. »

CHAMP D'ACTION

Le comité d'accompagnement a choisi de limiter son action à **3 sous-secteurs** :

- Commerce de gros de produits alimentaires
- Commerce de gros de produits intermédiaires non agricoles, de déchets et de débris
- Commerce de gros d'équipements industriels

METHODE DE TRAVAIL

Phase 1

- **L'analyse des bases de données relatives à l'emploi dans le secteur (ONSS, INASTI, FOREM)**
- **Une enquête quantitative par le biais d'un questionnaire écrit** à l'adresse des entreprises concernées (réalisée en 2006 et dont le rapport complet est disponible sur notre site www.csefbw.be/img/documents/63-1.pdf ainsi que la version synthétique : www.csefbw.be/img/documents/64-1.pdf)
- **Le relevé des formations existantes** dans le domaine (disponible sur www.csefbw.be/img/documents/62-1.pdf)

Phase 2

- **Une enquête qualitative par le biais d'entretien semi-directif** auprès d'un échantillon d'entreprises interrogées lors de la phase précédente (achevée en 2007 et dont le rapport complet est disponible sur notre site www.csefbw.be/img/documents/68-1.pdf)

Phase 3

- **Mise en place d'une campagne de sensibilisation et d'information** se caractérisant notamment par la diffusion de brochures d'informations auprès des employeurs et des demandeurs d'emploi et d'une journée de sensibilisation (action prévue à partir de 2008)

Ce document présente un état des lieux de la phase 2

Les difficultés :

- En savoir-être
- En compétences techniques
- En langues
- Au niveau du poste de travail
- Au niveau de la formation
- À trouver des solutions à ces problèmes

Le recrutement :

- Sa périodicité
- Le mode de sélection
- Les stratégies de diffusion

Un guide d'entretien : 3 thèmes

La formation :

- Le temps et les moyens accordés
- La pertinence
- Les partenariats

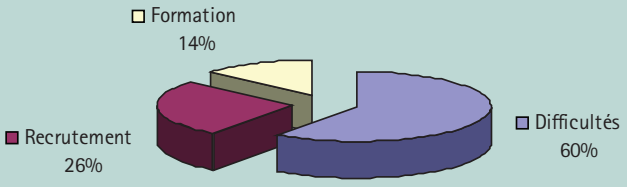
L'analyse des résultats

L'analyse de contenu logico-sémantique :

682 unités de sens recensées :

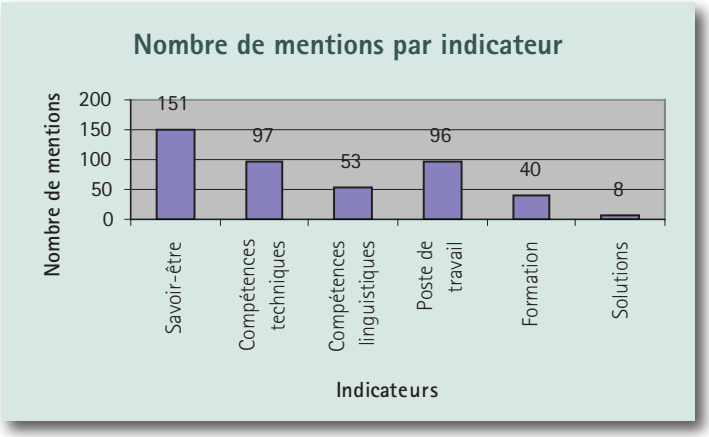
- 409 pour les difficultés
- 180 pour le recrutement
- 93 pour la formation

Répartition des unités de sens

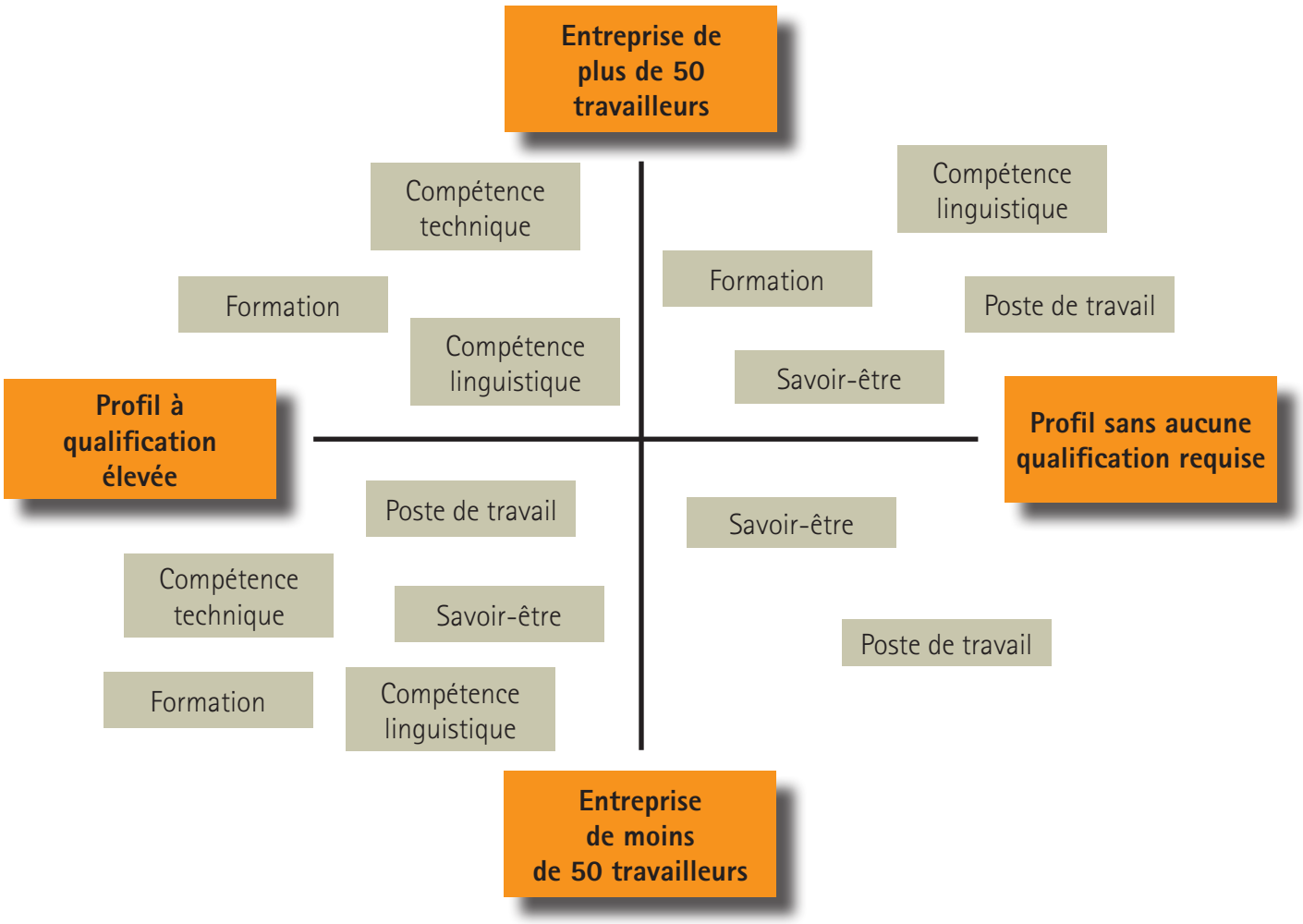


Difficultés

- Répartition des catégories mentionnées par indicateur de thème



- Schéma classificatoire des indicateurs en fonction de la structure de l'entreprise et du niveau de qualification recherché



- Prépondérance des difficultés et des exigences au niveau du savoir-être et des aptitudes sociales (mode vestimentaire, polyvalence, motivation, etc.). **Présence d'une forme de discrimination sociale à l'embauche et d'une inégalité d'accès à l'emploi**
- Suivant la fonction, **besoin de personnel qualifié ou sans qualification**
- La maîtrise des **langues** (néerlandais, anglais, etc.) n'est pas rencontrée chez les **bacheliers, les maîtres et les fonctions commerciales**; **elle n'est pas indispensable pour les fonctions peu qualifiées** notamment les magasiniers
- Les salaires sont jugés **insuffisants** et les horaires **irréguliers ou flexibles**. De plus, les tâches pour les fonctions peu qualifiées sont considérées comme **pénibles**

Recrutement

Répartition des catégories mentionnées par indicateur de thème

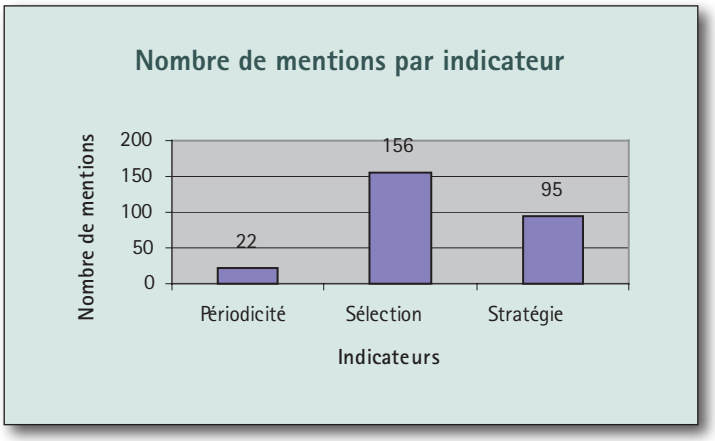
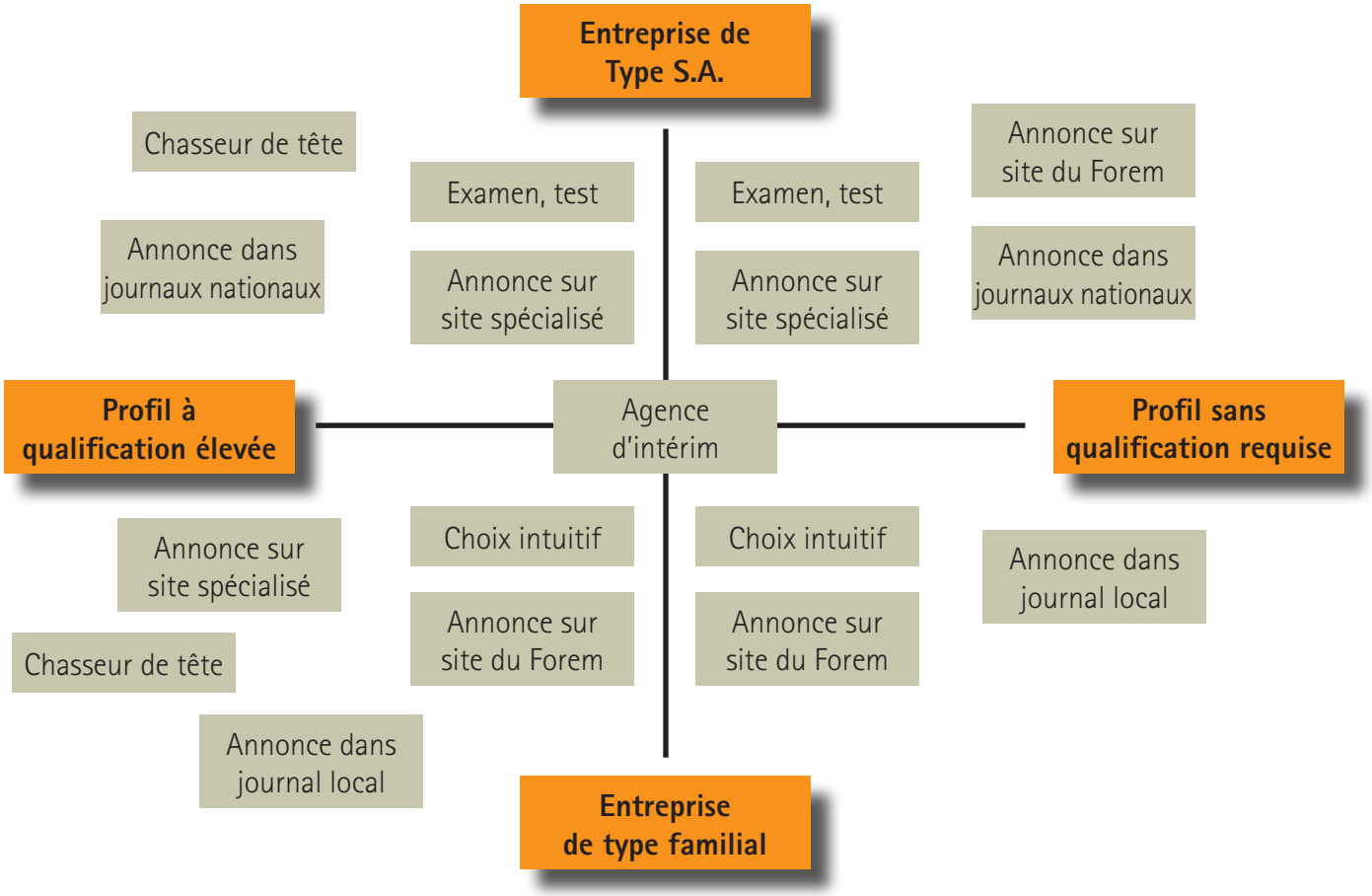


Schéma classificatoire des indicateurs en fonction de la structure de l'entreprise et du niveau de qualification recherché



- **Pas de logique structurelle de recrutement**; l'engagement se fait de manière ponctuelle en fonction de buts conjoncturels
- Il n'existe **pas de méthodes objectives de recrutement**, exception faite des entreprises où un responsable ressources humaines est présent
- Cette absence de méthode génère des **inégalités sociales d'accès à l'emploi**
- Les entreprises diffusent les offres d'emploi en fonction du public qu'elles veulent toucher : **presse locale et FOREM pour les peu qualifiés; presse nationale et site internet spécialisé pour le public qualifié**
- L'intérim est utilisé par tout type d'entreprise, quel que soit le public ciblé, comme mode premier de recrutement ou en dernier recours
- Les chasseurs de tête sont utilisés pour trouver des publics bien déterminés qu'ils soient chez un concurrent ou pas

Formation

Répartition des catégories mentionnées par indicateur de thème

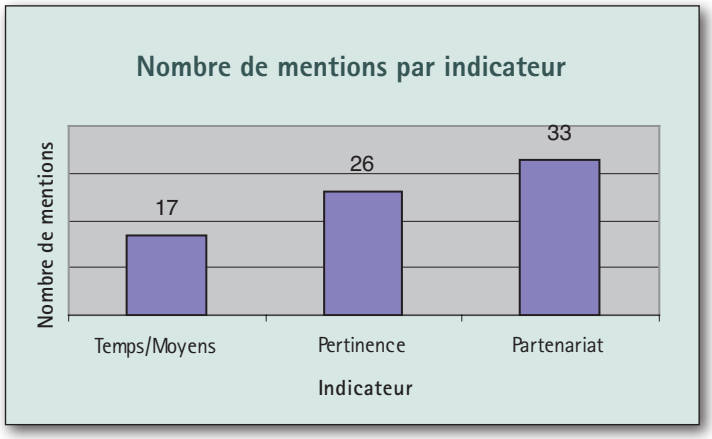
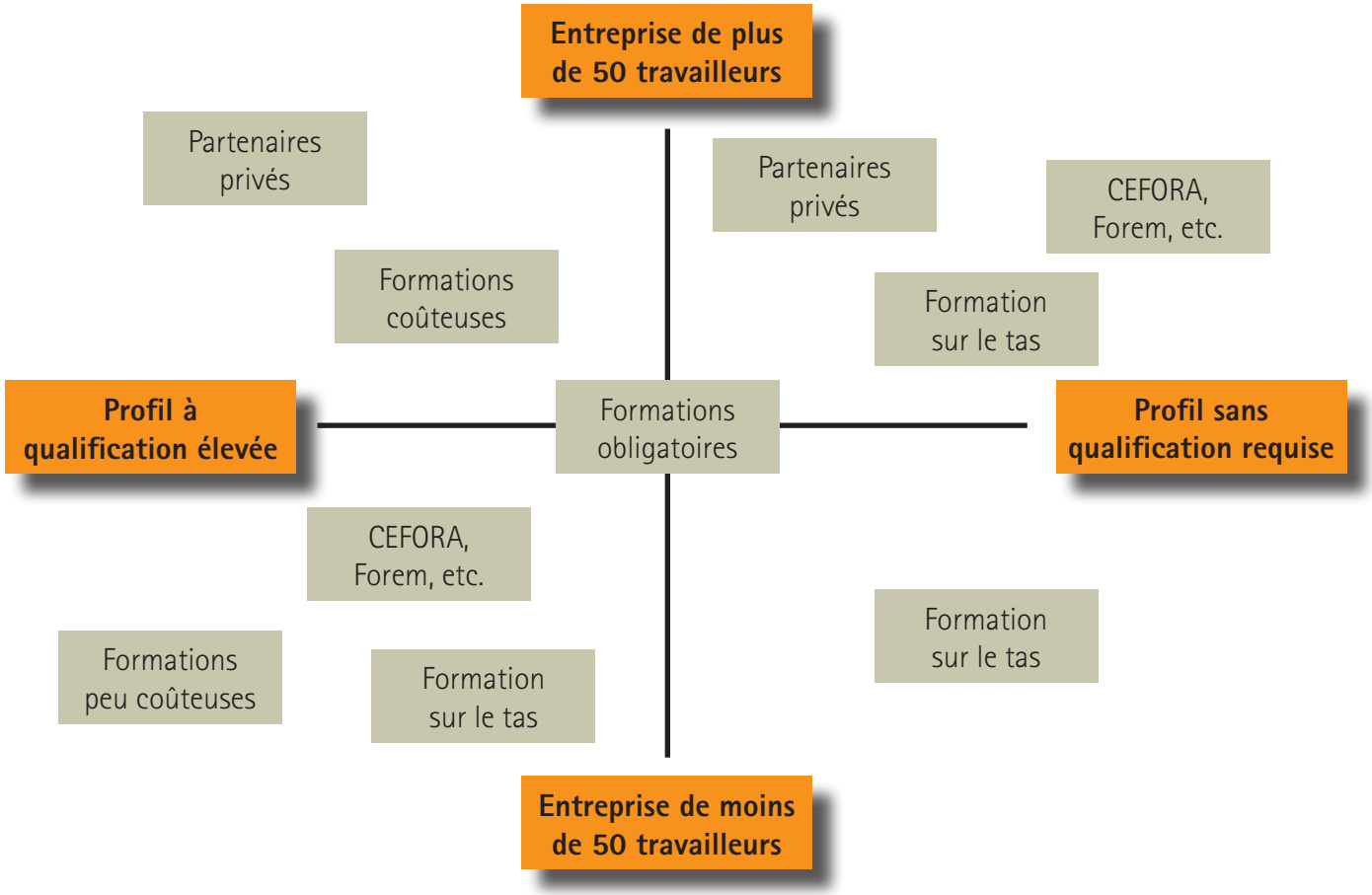


Schéma classificatoire des indicateurs en fonction de la structure de l'entreprise et du niveau de qualification recherché



- Quelque soit la taille et la structure de l'entreprise, les employeurs ne se sont pas étendus sur ce thème dans la mesure où **l'essentiel de la formation se fait « sur le tas »** et en continu.
- Les employeurs tentent de gagner du temps et de l'argent en **diminuant le nombre de sessions d'apprentissage en externe**. Exception faite des formations qui sont obligatoires.
- Si des formations externes sont organisées par l'entreprise, d'une part, les employeurs octroient plus facilement l'accès aux employés à qualification plus élevée et d'autre part, dans de nombreux cas, **ils méconnaissent fortement les dispositifs publics** en la matière.
- Distinction de partenariat en ce qui concerne la taille de l'entreprise : **Les grandes entreprises** ont des partenariats privés qui peuvent être également **des partenaires commerciaux** tandis que les **PME** se retournent, notamment financièrement, vers des opérateurs de **formations plus accessibles (CEFORA, FOREM Formation, etc.).**

Discriminations sociales et aptitudes sociales

Il y a discrimination lorsque l'appartenance sociale d'un demandeur d'emploi est un critère, explicite ou non, d'embauche

La recherche a permis de mettre en évidence l'importance de ce qu'on a appelé les compétences sociales dans le processus de recrutement, c'est-à-dire des compétences non objectivables relevant d'aptitudes ou de comportement propres à chaque individu en fonction de son appartenance à une catégorie sociale donnée. Il s'agit, entre autre, du mode vestimentaire, de la « polyvalence », la capacité à « être motivé », et bien d'autres.

L'employeur établi des critères de sélection, de distinctions sur base de ses propres schèmes de représentations qui sont porteurs du style de toute sa classe ou fraction de classe. Ce faisant, il se représente le candidat modèle, il crée un idéal type du demandeur d'emploi, qui ne repose pas sur des critères objectifs et qui vont lui permettre de faire le tri parmi les candidats qui se présentent pour une offre d'emploi. Il y a donc une discrimination à l'embauche par manque d'objectivation des critères de sélection. Cette situation est fréquente pour l'obtention des postes où aucune qualification n'est exigée et dès lors qu'il n'y a pas de critère mesurable pour sélectionner un individu. L'employeur opère ce qu'on peut appeler une objectivation de ses propres critères d'appartenance sociale comme étant des universaux, unique étalon de mesure de ses choix.

Mais à qualification égale, la compétence sociale est également facteur de distinction...
Toute compétence s'évalue à l'aune de celui qui la juge et en fonction de l'existence d'un marché pour cette même compétence.

Lors d'un entretien d'embauche, le candidat en s'exprimant, exprime avant tout sa position sociale de par les mots qu'il emploie, les gestes qu'il pose, les attitudes qu'il adopte, etc. Tout en lui exprime d'où il vient socialement. Il s'exprime lui-même et, par là, ce qu'il est pour les autres.

L'employeur, dans la sélection du candidat devant occuper un poste futur au sein de son entreprise, va l'évaluer à l'aune de ses propres compétences sociales et va le classer selon un processus de hiérarchisation qui lui est propre. Le candidat le plus proche socialement de l'employeur aura une probabilité plus grande d'obtenir le poste car tout en lui trouvera un écho positif, familier chez son évaluateur.

Nos perspectives d'action

Une campagne de sensibilisation aux discriminations sociales à l'embauche

Pour...
- **Informer les employeurs sur les discriminations sociales à l'embauche**
- **Informer les demandeurs d'emploi des exigences en matière d'aptitudes sociales**

Des actions concrètes à mener avec tous les acteurs concernés

Par exemple...
- **Organisation d'un forum sur l'insertion et les discriminations sociales à l'embauche avec un suivi de l'évolution des pratiques...**

Au-delà de cette publication...

La version complète de ce travail d'analyse et de réflexion est disponible et téléchargeable sur le site **www.csefbw.be**.
Nous souhaitons, par ailleurs, **recueillir vos réactions et commentaires** concernant cette publication. Pour réagir, envoyez-nous un mail à l'adresse électronique **info@csefbw.be** ou contactez-nous au **067/28.08.08/18/27** ou envoyez- nous un courrier au **CSEF du Brabant wallon : rue de Soignies 7 – 1400 Nivelles**.

Avec le soutien de La Région wallonne RÉGION WALLONNE et du Fonds Social Européen