

RESULTATS DE L'ENQUETE PREVISIONNELLE DU MARCHE DE L'EMPLOI SECTORIEL 2017



Résumé

Cette enquête prévisionnelle bisannuelle du marché de l'emploi sectoriel a été élaborée pour comprendre (l'évolution de) la vision et les attentes futures de nos entreprises au cours des trois à cinq prochaines années en matière de marché de l'emploi sectoriel. Cette compréhension nous permettra de mieux cibler le contenu et l'organisation du travail et de sonder la manière de mettre en place une politique sectorielle axée sur l'évolution rapide des technologies et de la société qui requièrent un contenu et une organisation du travail faisables et adaptés.

Quant au contenu du travail (complexité des tâches, compétences requises etc.) nos répondants ont indiqué percevoir la liaison entre l'enseignement-marché du travail comme extrêmement problématique ; une moyenne pondérée de 80 à 90 % des personnes interrogées a répondu que la liaison entre l'enseignement et l'apprentissage en alternance et les besoins en compétences dans nos entreprises doit être (fortement) améliorée. La confirmation évidente de la part de nos sondés qu'à l'avenir ils s'attendent à devoir miser davantage sur le développement des compétences, la croissance de la durée moyenne de formation, la part croissante des travailleurs qui suivent une formation et l'utilisation plus intensive de l'e-learning et du blended learning formant la prolongation des défis et de la problématique de la liaison enseignement-monde du travail précités.

Plus de 74% des sondés s'attendent à une hausse des besoins en flexibilité et plus de 66% à ce que les pénuries frappant notre marché de l'emploi augmentent fortement. 71,08% s'attendent à ce que les travailleurs doivent s'adapter (plus) facilement et 84% à ce qu'ils doivent prestre le même nombre, voire davantage d'heures supplémentaires. Les sondés se déclarent conscients que le vieillissement des travailleurs entrave l'évolution prévue.

Pour remédier à la pénurie nos sondés s'attendent à devoir davantage recourir à l'emploi de travailleurs temporaires, d'intérimaires et de travailleurs étrangers. Une minorité s'attend à embaucher davantage de travailleuses et/ou ouvriers allochtones.

Changer de travail au sein de l'entreprise peut offrir une solution au problème de l'influx, ce qui peut soutenir la faisabilité de l'entreprises. Une majorité écrasante de répondants estime que cette forme de mobilité du travail restera stable et environ un tiers y voit un potentiel de croissance. Une vaste majorité de sondés s'attend à ce que le nombre de travailleurs qui quittent volontairement l'entreprise demeurera stable et une petite minorité à ce que ce nombre augmente.

La rémunération peut être un facteur favorisant l'afflux et est estimée en hausse modérée par nos répondants.

En Flandre nos répondants s'attendent à une hausse stable à légère de l'emploi dans les entreprises de garage, à une baisse dans les carrosseries et une légère croissance dans le commerce du métal. Il convient de remarquer que la majorité de nos sondés ne parvient pas à estimer l'évolution des attentes relatives à l'emploi en Wallonie.

Une question importante est de savoir comment axer davantage sur l'avenir le contenu et l'organisation du travail et comment mettre en œuvre une politique sectorielle ciblant l'économie de partage en rapide croissance et d'autres nouveaux modèles économiques. Quant au contenu du travail, la liaison enseignement-secteur s'avère particulièrement problématique. Une question qui devra être abordée de manière encore plus intensive par les différents acteurs au niveau sectoriel auprès des différentes instances d'enseignement et, le cas échéant, devra être portée sur la place publique. Nos entreprises doivent entre-temps être soutenues au maximum dans l'internalisation de ce déficit. Quant à l'organisation du travail, les futurs nouveaux modèles économiques doivent être développés au niveau sectoriel conformément à une vision sur laquelle viendra se greffer une nouvelle organisation de l'entreprise. Il conviendrait à cette fin de créer un organe multidisciplinaire. Il est un fait que le droit sur la durée du temps de travail ne reflète pas (suffisamment) la réalité et nécessite une modernisation à tous les échelons. L'information et l'assistance de nos entreprises dans le recours aux instruments actuels de flexibilisation du travail constitue une autre part au moins aussi importante de la stratégie. Nos entreprises doivent être informées et aidées aussi dans leur capacité de déceler des points noirs potentiels (tels que notamment l'absentéisme, la modalité du travail etc.) de sorte que nous puissions chercher des solutions basées sur des faits avec nos partenaires sociaux.

Introduction

Cette enquête prévisionnelle bisannuelle du marché de l'emploi a été élaborée pour se faire une idée de la vision et des attentes futures de nos entreprises dans les trois à cinq prochaines années concernant le marché de l'emploi sectoriel. Voici donc le rapport de la première enquête menée au printemps 2017 (mai) auprès de 262 répondants parmi les affiliés de TRAXIO.

Pronostic du marché de l'emploi sectoriel 2017

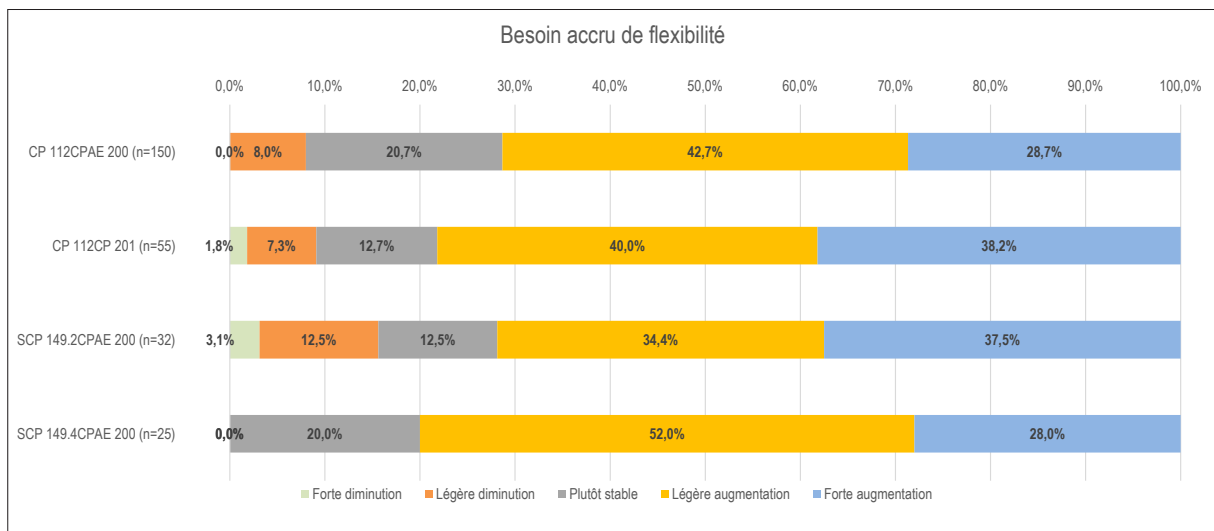
Organisation et politique

Nos entreprises doivent être capables d'atteindre les objectifs des parties prenantes et de répondre aux attentes de leurs clients. L'analyse et l'amélioration constante de l'organisation (du travail) et la politique y associée sont élémentaires pour atteindre ces buts. Par conséquent nous avons également sondé les attentes et, par conséquent, la perception des répondants pour les trois à cinq prochaines années concernant quatre facteurs exerçant un impact important sur la politique et l'organisation de nos entreprises :

- Besoin accru de flexibilité
- Pénuries du marché de l'emploi
- Hausse de l'âge moyen des travailleurs
- Simplification administrative

Besoin accru de flexibilité

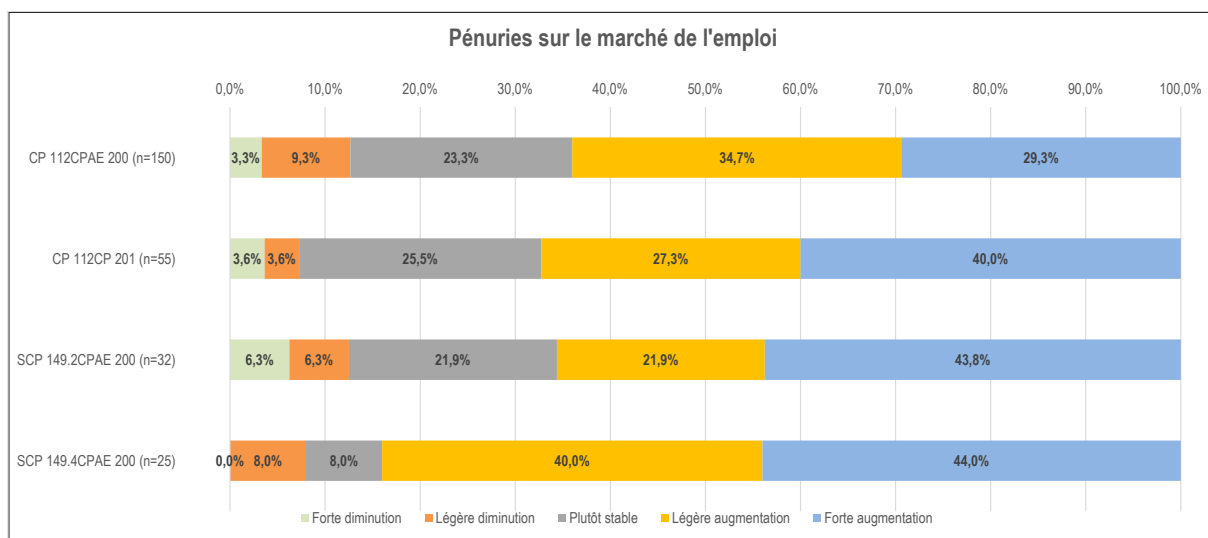
Flexibiliteit impliceert voor onze ondernemingen dat de werknemers zich gemakkelijk kunnen aanpassen en snel kunnen schakelen. De overgrote meerderheid, met name een gepondereerd gemiddelde van 74,01% van onze respondenten verwacht



dat de behoefte aan flexibiliteit nog verder zal toenemen. Hieronder het gewicht van deze verwachtingen.

Pénuries sur le marché de l'emploi

Les profils les plus recherchés dans notre secteur figurent sur la liste des métiers à pénurie qui reprend tous les emplois vacants trouvant difficilement preneur : mécaniciens de maintenance de voitures de tourisme et utilitaires légers et plus rares encore mécaniciens de maintenance de véhicules utilitaires lourds et techniciens de maintenance de véhicules de chantier et agricoles et de chariots élévateurs. L'influx est une question épineuse en raison de la crainte (des jeunes) à embrasser des orientations techniques, les conditions de travail pénibles (la réparation de véhicules agricoles doit se faire sur-le-champ, à des moments atypiques et dans des circonstances physiques pénibles comme la nuit et en week-end) et à cause du manque de conscience que ces études offrent de bons débouchés et perspectives d'avenir en tant que travailleur et entrepreneur indépendant. Les jeunes et leurs parents considèrent trop souvent l'enseignement technique et professionnel comme une orientation de deuxième choix. Plus criante encore la pénurie de candidats-techniciens de maintenance de véhicules de chantier, agricoles et de chariots élévateurs en raison du faible influx des bacheliers en technologie automobile, encore entravée par les lacunes au niveau des formations en hydraulique et pneumatique et que les employeurs se voient obligés de

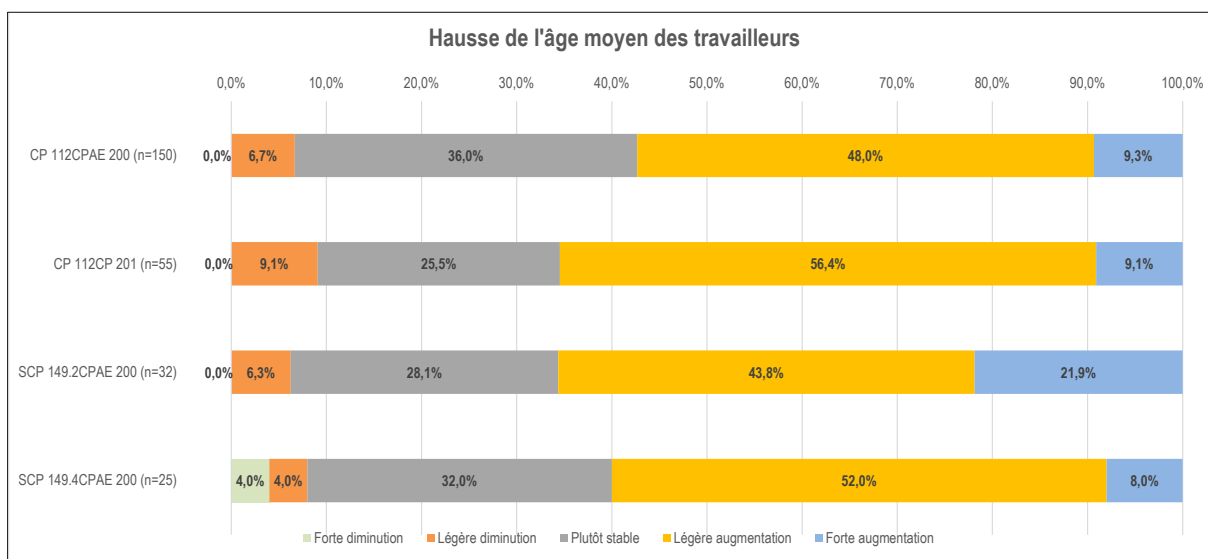


pallier eux-mêmes (dans leurs propres centres de formation).

A l'avenir une moyenne pondérée de 66,77% de nos répondants s'attendent à ce que cette problématique s'aggrave encore.

Vieillessement

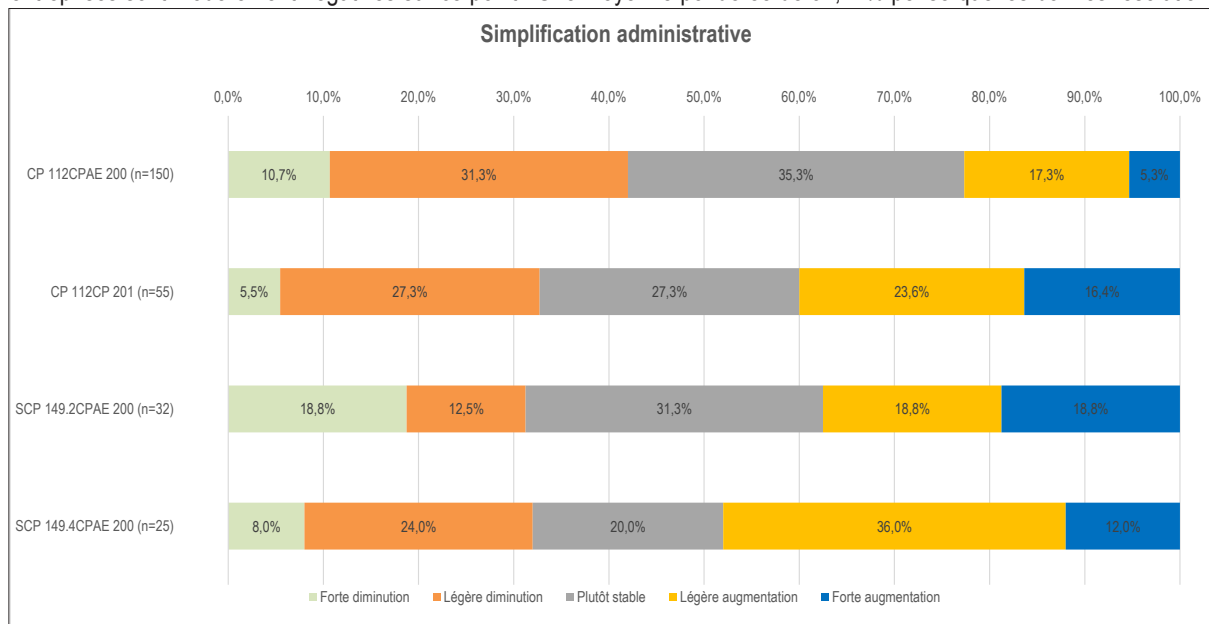
D'après nos statistiques d'emploi, le vieillissement (et la dénatalité) du secteur se poursuit. Ici aussi plus de la moitié, à savoir une moyenne pondérée de 59,87% de nos sondés voient l'avenir avec pessimisme. A court ou moyen terme, le vieillissement



ne pose pas problème à condition que les prestations des autres travailleurs fassent compensation. A long terme par contre, l'on pourrait voir apparaître un déficit supplémentaire de capacité.

Simplification administrative

Les autorités et législateurs introduisent à tous les niveaux des procédures administratives pour réaliser leurs objectifs politiques. Malgré les bonnes résolutions de tous ces acteurs d'accroître l'efficacité de ces procédures, les attentes de nos entreprises sont modérément négatives sur ce point. Une moyenne pondérée de 37,72% pense que les bonnes résolutions



vont s'effriter et 31,49% s'attendent à ce qu'elles demeurent stables.

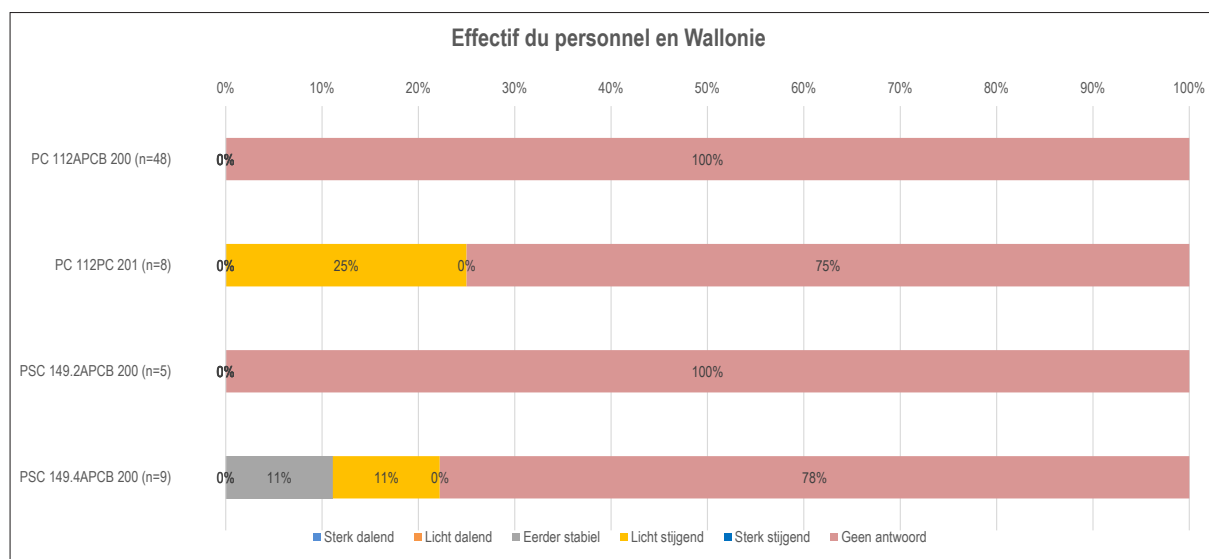
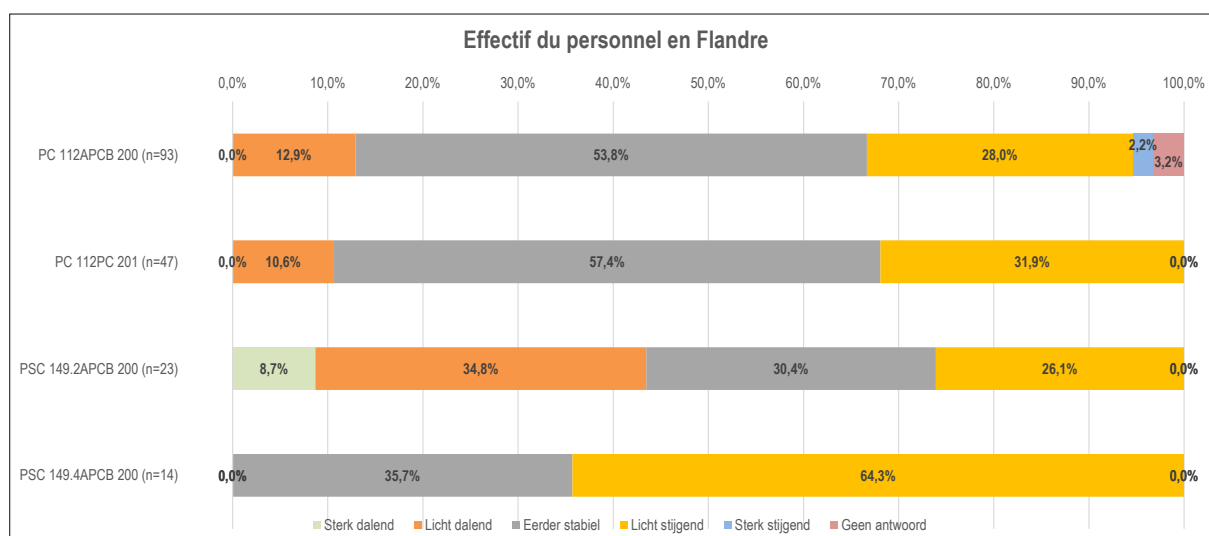
Attentes en matière d'emploi

Ci-dessous l'on sonde les attentes en matière d'emploi de sept groupes-cibles.

- Effectif du personnel en Flandre, à Bruxelles, en Wallonie et en Communauté germanophone
- Proportion de travailleurs hautement qualifiés
- Proportion de travailleurs moyennement qualifiés
- Proportion de travailleurs peu qualifiés
- Proportion de travailleuses
- Proportion de travailleurs de plus de 50 ans
- Proportion de jobistes
- Proportion d'allochtones

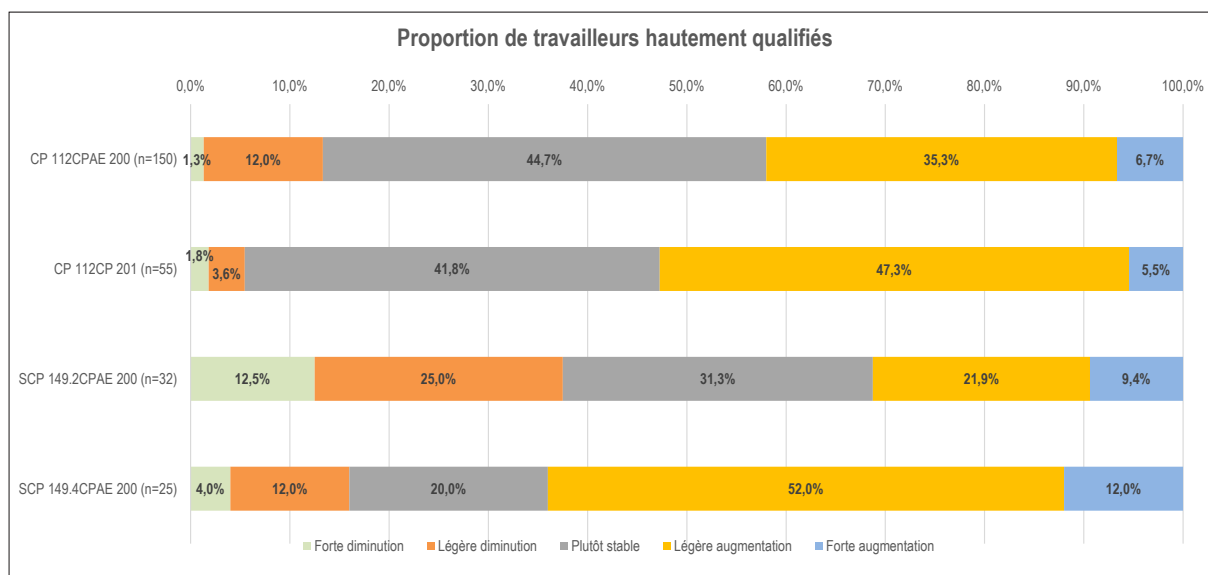
Effectif du personnel en Flandre, à Bruxelles, en Wallonie et en Communauté germanophone

Nous avons sondé ici les prévisions de l'emploi général lié au lieu de travail. En Flandre nos répondants s'attendent à une hausse stable à légère de l'emploi dans les entreprises de garage, à une baisse dans les carrosseries et une légère croissance dans le commerce du métal. En Wallonie la majorité de nos sondés ne parvient pas à estimer l'évolution des attentes relatives à l'emploi.



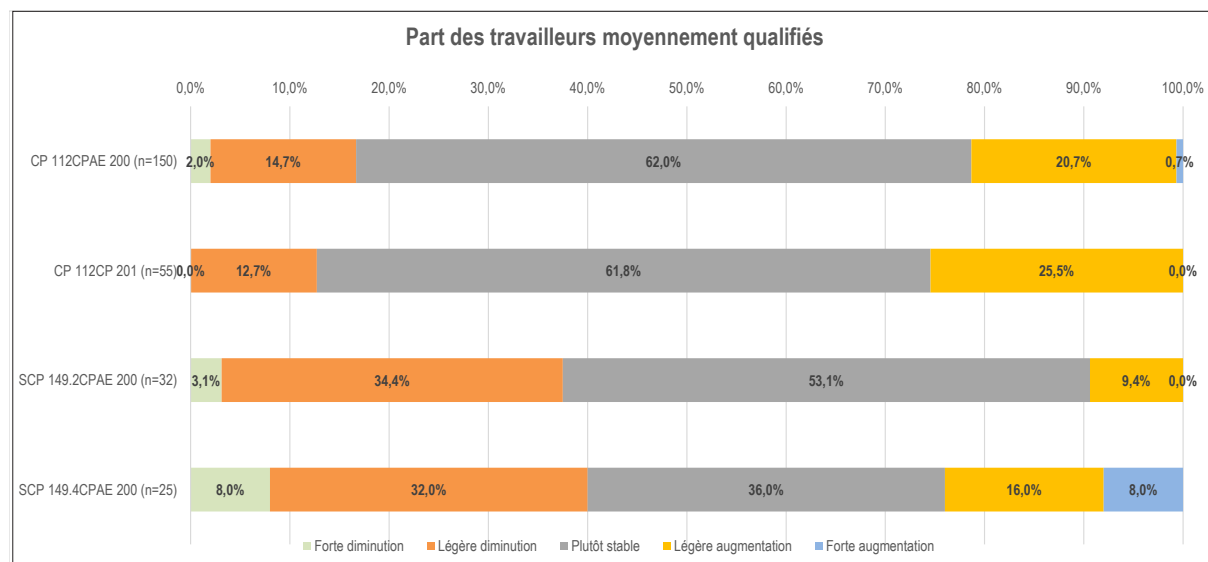
Nombre de travailleurs hautement qualifiés

Dans notre économie de la connaissance, la demande de travailleurs hautement qualifiés serait en hausse. Une moyenne pondérée de 44,86% de nos répondants confirment cette tendance pour notre secteur et plutôt dans le sens d'une attente en légère hausse.



Proportion de travailleurs moyennement qualifiés

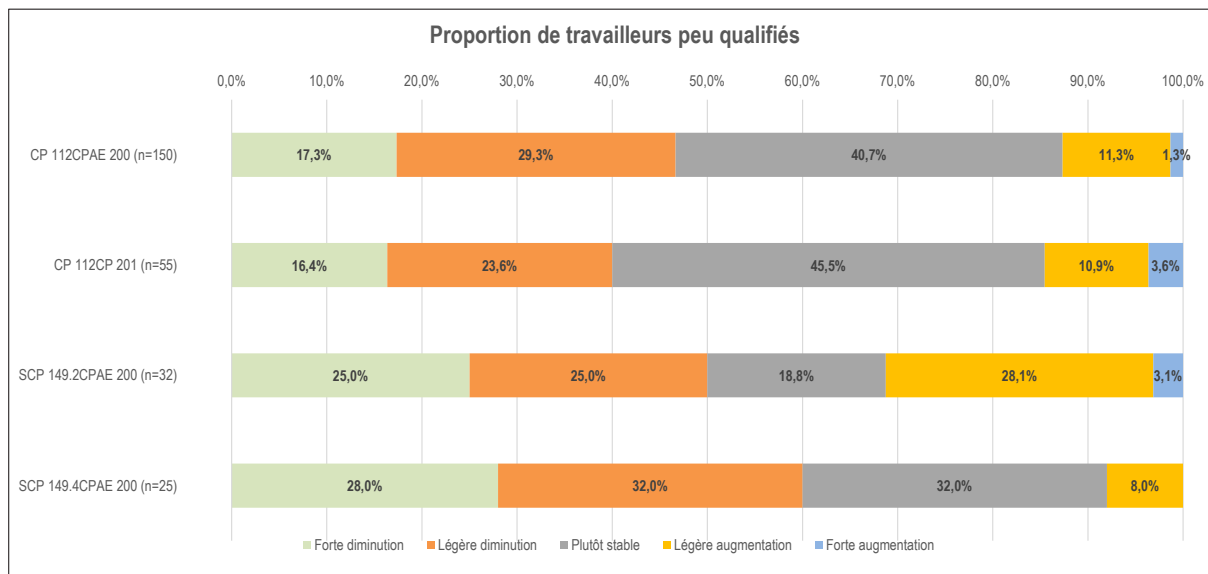
Moyennement qualifié signifie que le travailleur dispose au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire ou d'un certificat de deuxième année du troisième degré de l'enseignement secondaire. Pour ce groupe-cible une moyenne pondérée de 58,42% estime que la demande d'embauche sera plutôt stable.



Proportion de travailleurs peu qualifiés

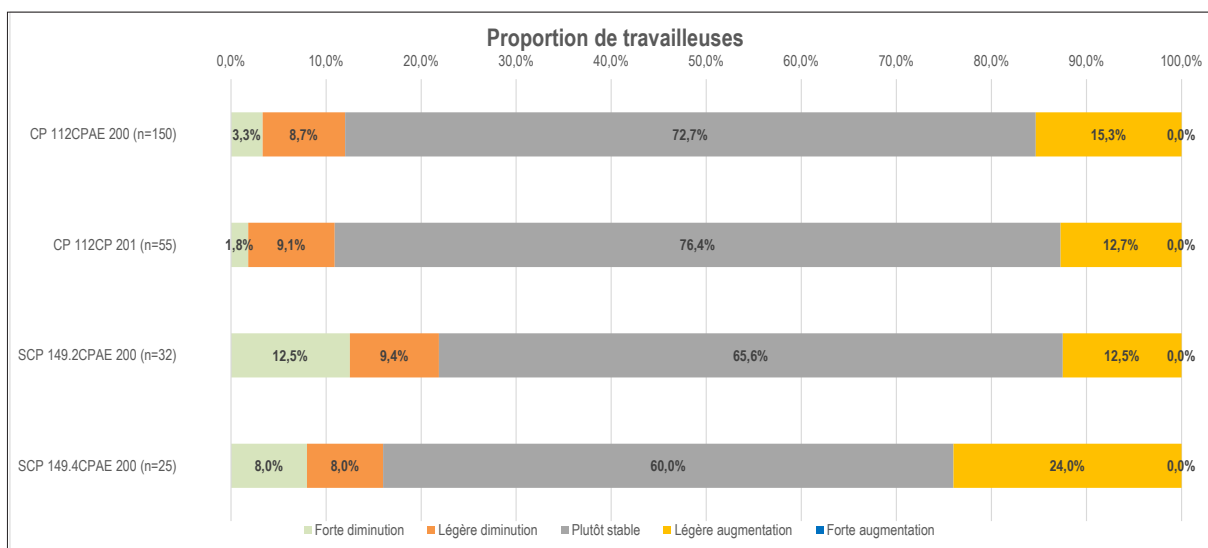
Un travailleur est considéré peu qualifié lorsqu'il ne détient pas de diplôme ou de certificat de l'enseignement secondaire. Les chercheurs d'emploi en apprentissage en alternance sont également considérés comme peu qualifiés. Il devient toujours plus difficile pour des personnes peu qualifiées de trouver un emploi et ils s'exposent davantage au risque du chômage (de longue durée). Les jeunes sans qualification courent un grand risque de se retrouver au chômage.

La nature des activités de nos entreprises et le grand nombre de PME a incité EDUCAM A.S.B.L. à se focaliser sur l'apprentissage en alternance (organisée tant par l'enseignement que les classes moyennes) ce qui a provoqué un regain d'intérêt de la plupart des employeurs de notre secteur pour ce circuit. Ceci s'explique par conséquent les attentes d'emploi modérément négatives pour ce groupe-cible. Seule une moyenne pondérée de 14,56% des sondés s'attend à une hausse légère plus que forte de la proportion de travailleurs peu qualifiés dans notre secteur.



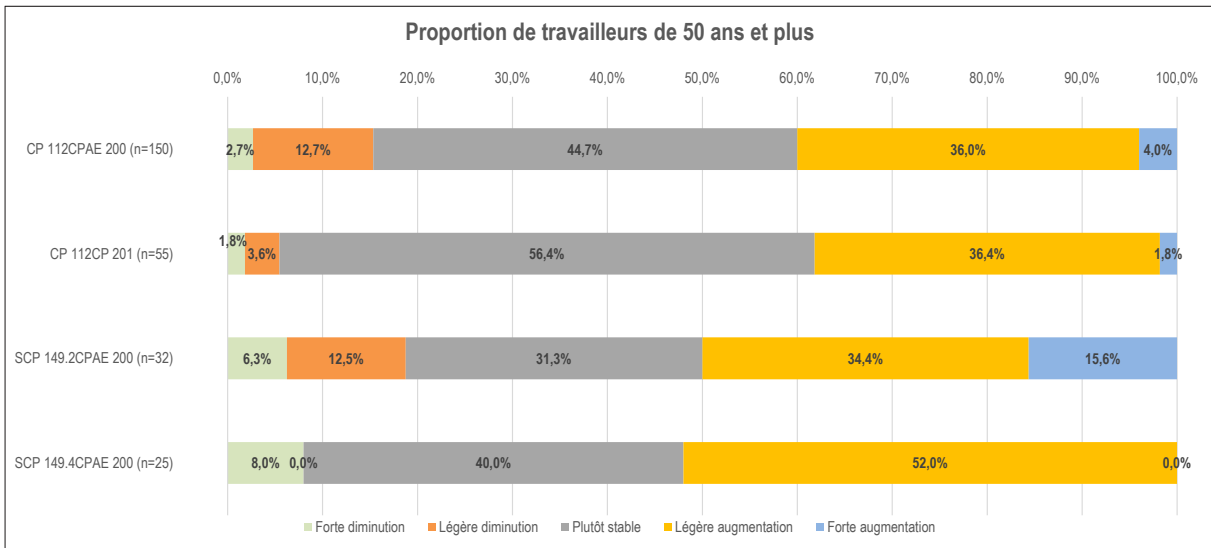
Proportion de travailleuses

Notre institution de formation EDUCAM A.S.B.L. a mené en 2017 une enquête sur la perception des travailleurs dans des fonctions techniques des secteurs garage et carrosserie et a conclu que l'image masculine actuelle des métiers de l'automobile et des stéréotypes prévalant ralentissaient l'intégration des femmes. Il y a encore un long chemin à parcourir, notamment en matière de préjugés. Les qualités de ce groupe-cible (travail de précision, motivation, sensibilité, plus attentif aux détails, finition soignée, meilleur sens des couleurs, plus ordonné, plus patient, moins brutal etc.) doivent clairement être mises en avant auprès de nos entreprises. Seule une moyenne pondérée de 15,20% considère que ce groupe de travailleurs présente un potentiel de croissance.



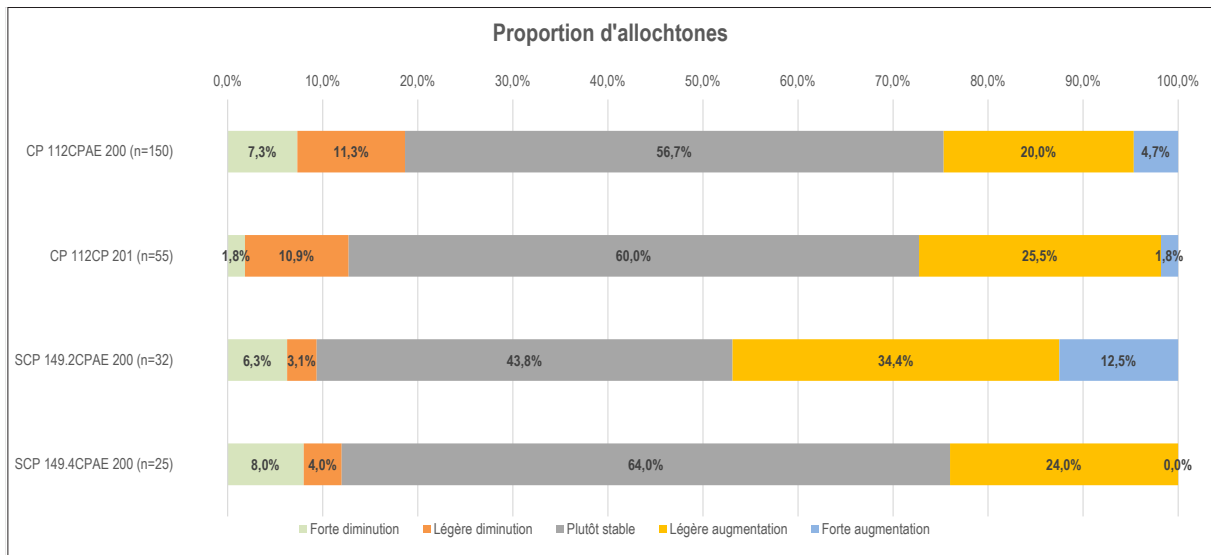
Proportion de travailleurs de 50 ans et plus

Nos statistiques montrent que le vieillissement se poursuit dans le secteur, tendance confirmée par une légère hausse des attentes de l'emploi pour ce groupe de travailleurs par une moyenne pondérée de 41,94%.



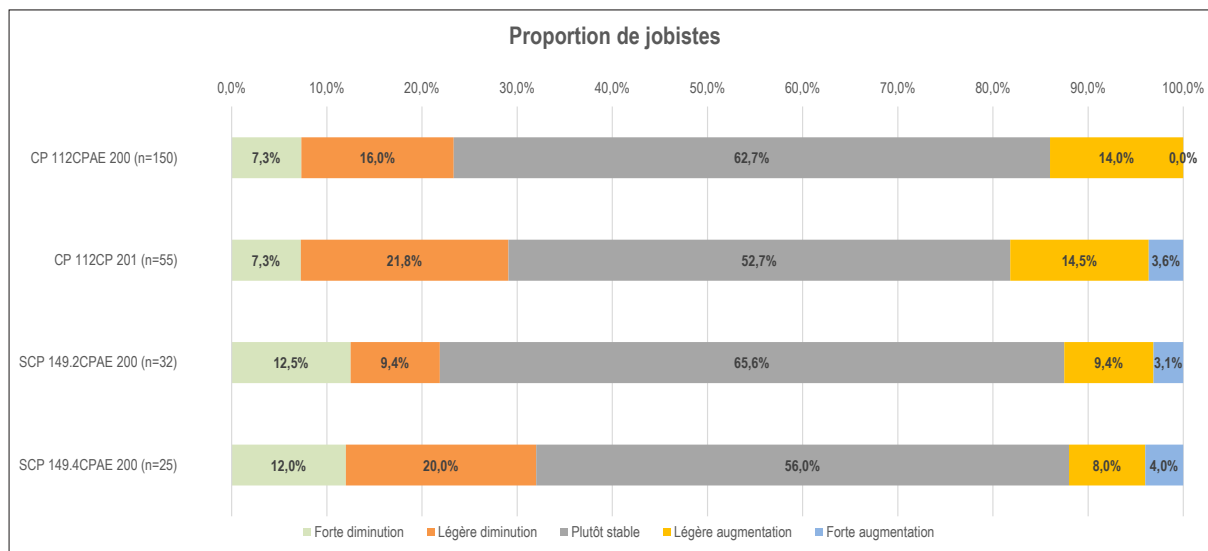
Proportion d'alloctones

Notre institution de formation EDUCAM A.S.B.L. soutient les entreprises désireuses de se lancer dans une politique de diversité. Et c'est bien nécessaire car seule une moyenne pondérée de 28,01% s'attend à une légère croissance de l'emploi de cette catégorie de travailleurs.



Proportion de jobistes

Jusqu'à 2016 inclus, le travail des étudiants était déclaré n jour avec pour résultat qu'une journée déclarée à l'ONSS ne correspondait pas nécessairement à une journée de travail complète, des prestations de quelques heures étant également déclarées comme journée de travail complète. Malgré cet assouplissement en 2017, les attentes de l'emploi d'étudiants demeurent stables pour une moyenne pondérée de 60,60 %.



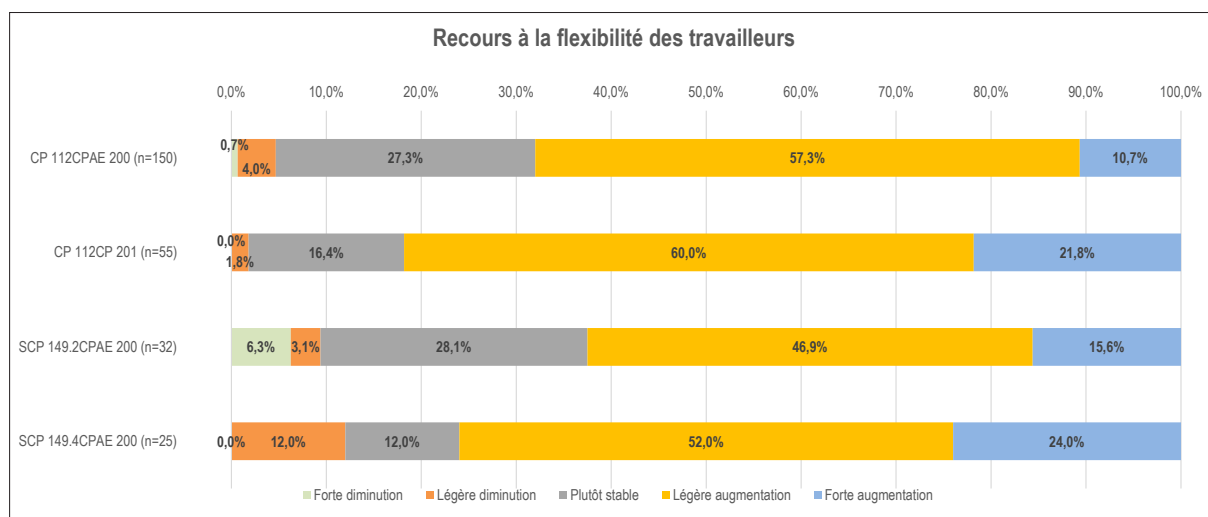
Flexibilité

Ci-après la perception de la flexibilité des entrepreneurs flamands, wallons, bruxellois ou étrangers et de l'ensemble des entrepreneurs, plus concrètement en ce qui concerne les points ci-dessous :

- Recours à la flexibilité des travailleurs
- Chômage économique
- Proportion de travailleurs à temps partiel et d'intérimaires
- Recours à des travailleurs étrangers en Belgique
- Recours aux heures supplémentaires
- Etalement des heures de travail

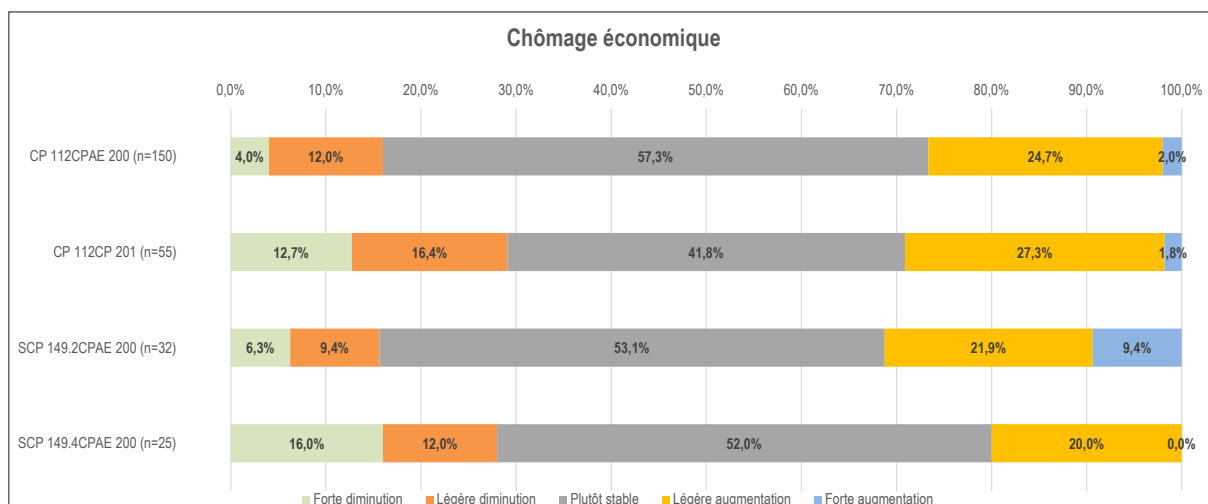
Recours à la flexibilité des travailleurs

La législation sur la durée du travail est stricte et l'embauche (de profils fortement recherchés) est problématique. Par conséquent nos entreprises doivent faire preuve d'une grande créativité pour satisfaire les exigences de flexibilité croissantes du marché et du consommateur. Cette problématique implique que la pression sur les travailleurs en service augmente. Une moyenne pondérée de 71,08 % est d'avis que cette pression ne fera que croître à l'avenir.



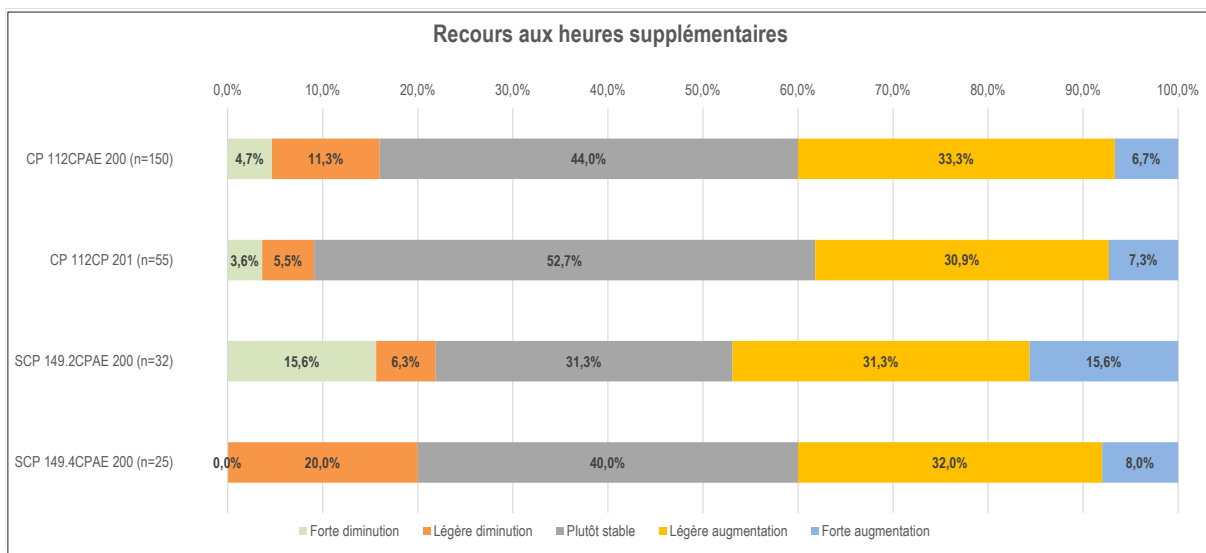
Chômage économique

Le chômage temporaire pour des motifs économiques a ses défenseurs et ses détracteurs mais vise principalement à préserver l'emploi des travailleurs au sein de l'entreprise. Les statistiques démontrent que le chômage économique est en baisse dans notre secteur, ce qui est révélateur d'une relance de l'activité économique. Une moyenne pondérée de 52,88% estime qu'à l'avenir le recours au chômage économique restera stable et pour 27,25% connaîtra une légère hausse.



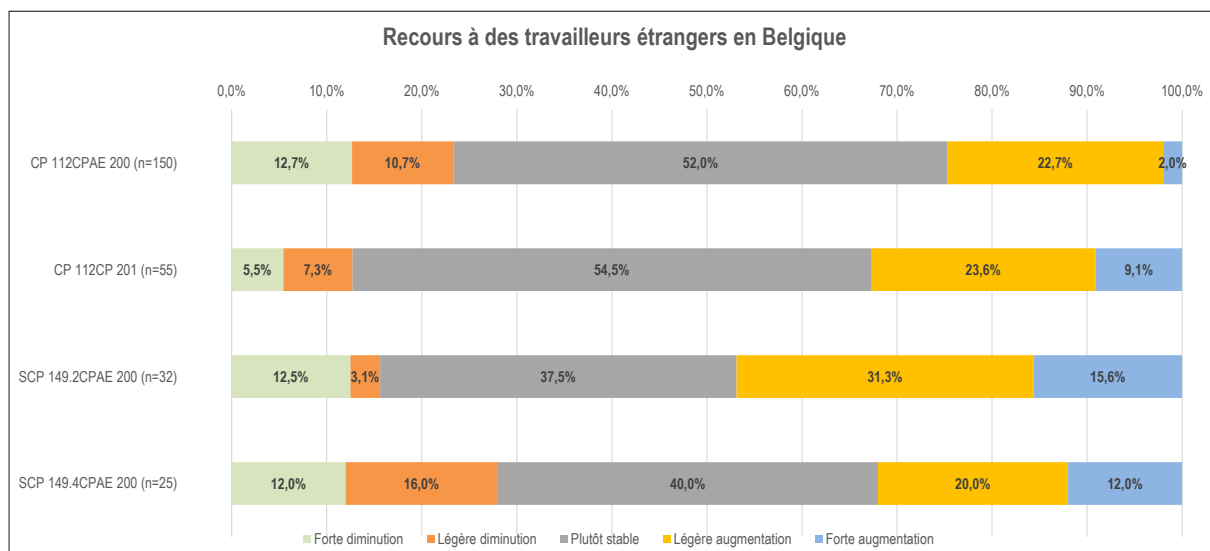
Heures supplémentaires

Faire prestre des heures supplémentaires à un travailleur coûte cher et ne pouvait en principe se faire n'importe comment. Un nouveau système complémentaire d'heures supplémentaires volontaires ne nécessitant pas de justification par un motif légal avec formalités à la clé est entré en vigueur au 1er février 2017. Il suffit que le travailleur marque son accord (préalable et écrit) d'effectuer des heures supplémentaires. Une moyenne pondérée de 43,93 % s'attend à ce que le recours aux heures supplémentaires demeure stable et 40,44 % s'attend à une légère augmentation du recours aux heures supplémentaires.



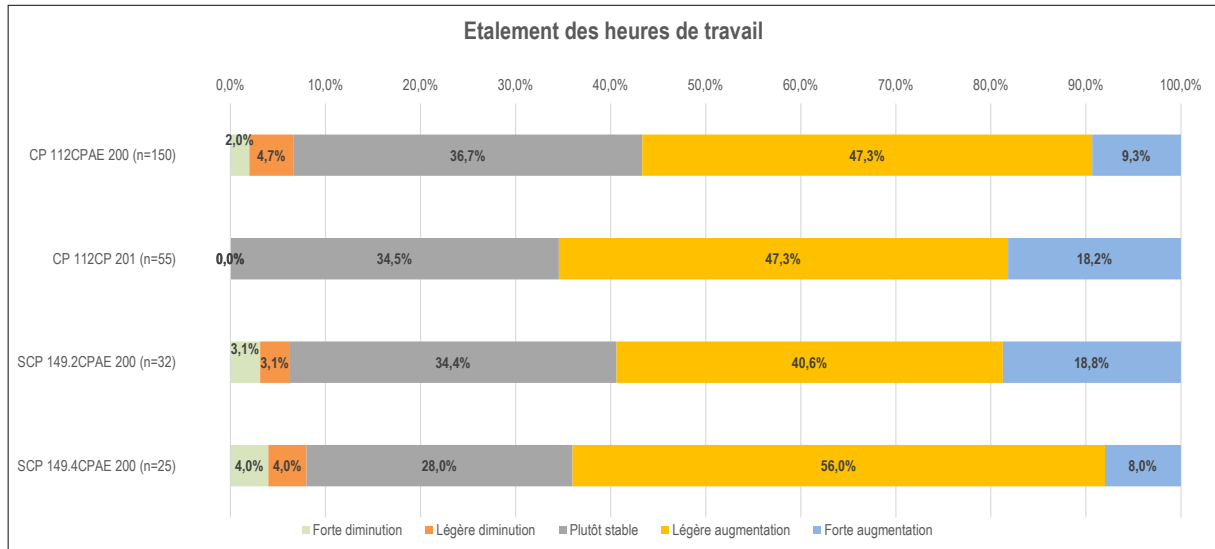
Recours à des travailleurs étrangers

Une entreprise dont le siège est situé hors de la Belgique, peut détacher ses travailleurs en Belgique, ceux-ci seront alors provisoirement occupés en Belgique. Ces entreprises peuvent également conclure un contrat de travail avec un travailleur étranger au sein ou hors de l'UE. Dans cette enquête il n'a été fait aucune distinction entre les deux formes d'emploi. L'on ne peut qu'arriver à la conclusion qu'une moyenne pondérée de 29,93% pense qu'à l'avenir elle fera davantage appel à des travailleurs étrangers, ce qui implique qu'elle s'attend à devoir partir chercher encore plus de profils à l'étranger.



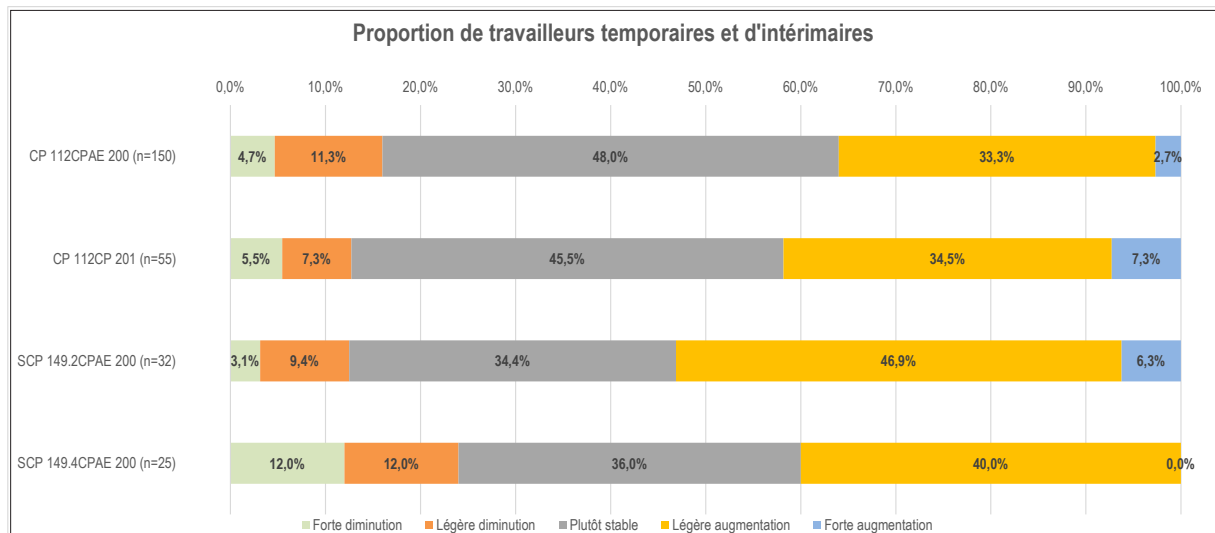
Etalement des heures de travail

L'étalement des heures de travail couvre beaucoup d'aspects : horaire flottant, travail en équipe, petite flexibilité, travail à domicile etc. Une moyenne pondérée de 64,87% s'attend à ce que le besoin d'étaler les heures de travail continuera de se renforcer (ce qui peut générer une situation gagnant-gagnant pour les employeurs comme pour les travailleurs).



Travailleurs temporaires et intérimaires

Ce sont principalement les intérimaires qui offrent une grande flexibilité (par exemple disponible à très brève échéance pour des périodes courtes, pas de législation complexe pour les travailleurs à temps partiel, pas de problèmes de contrats successifs à durée déterminée etc.), on ne paie que les heures effectivement prestées, indépendamment d'une maladie, petit chômage, accident de travail etc., pas de frais d'embauche et de perte de temps à réaliser des interviews, frais administratifs réduits et pas d'indemnités de préavis. Pour certaines activités dans notre secteur, notamment nos centrales de pneus, les travailleurs temporaires et les intérimaires permettent de faire face à un surcroît de travail important. Pour une moyenne pondérée de 84,22 % le recours au travail temporaire ou intérimaire demeure très attractif et indispensable (stable à forte hausse).



Position du travailleur

La perception qu'ont les entrepreneurs flamands, wallons, bruxellois ou étrangers et l'ensemble des entrepreneurs, de la position des travailleurs et plus concrètement concernant les points suivants :

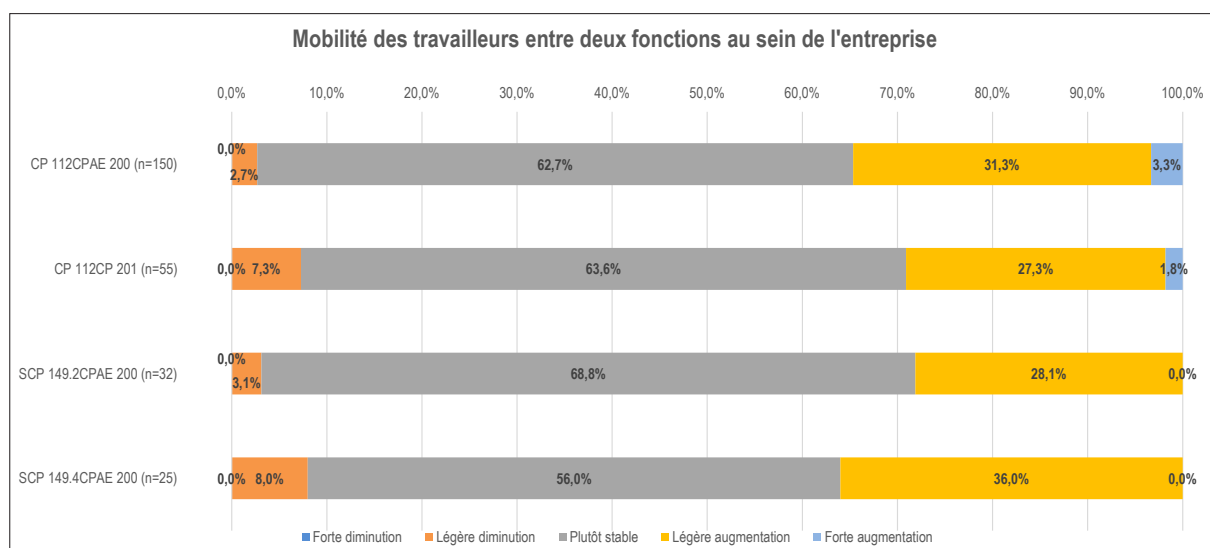
- Mobilité du travail
- Salaire
- Formation (l'évolution)
- Formation (la perception du niveau de qualité actuel)

Mobilité du travail

Mobilité des travailleurs entre deux fonctions dans l'entreprise

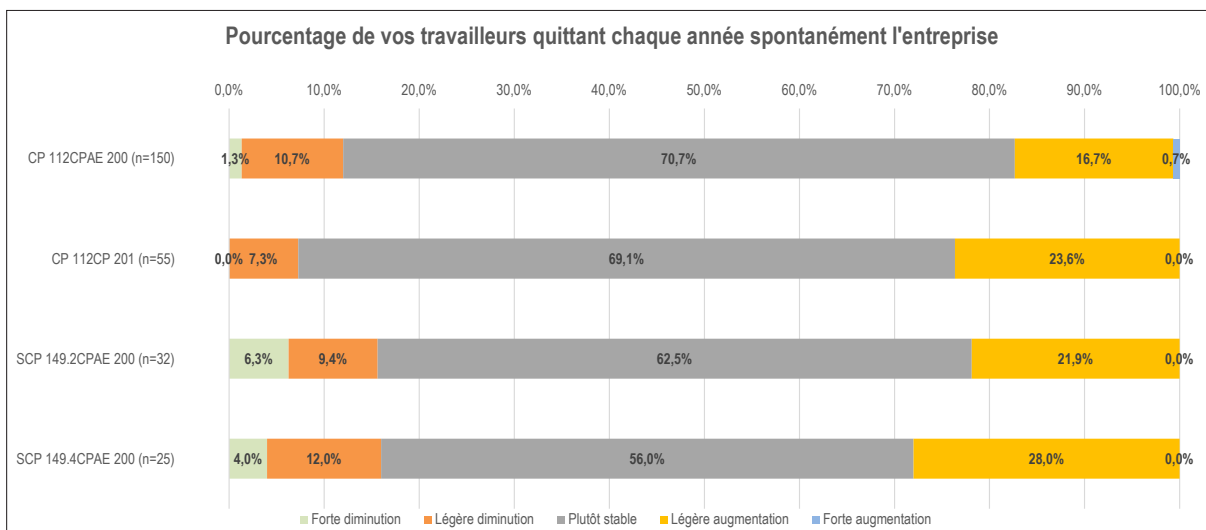
Changer de fonction au sein de l'entreprise (mobilité interne du travail) peut être un moyen de maintenir durablement les travailleurs à leur poste. Les effets bénéfiques sont notamment des économies sur la sélection et l'embauche, un taux de satisfaction supérieur des collaborateurs (résultant en une baisse des absences pour maladie) et un pourcentage de départ réduit. Pour notre secteur confronté au problème de l'influx (vieillesse et dénatalité) la mobilité interne du travail peut soutenir la maniabilité de l'entreprise.

Avec une moyenne pondérée de 63,24 %, la grande majorité estime que la mobilité interne du travail restera stable et 32,40 % s'attend à une légère hausse des mutations internes.



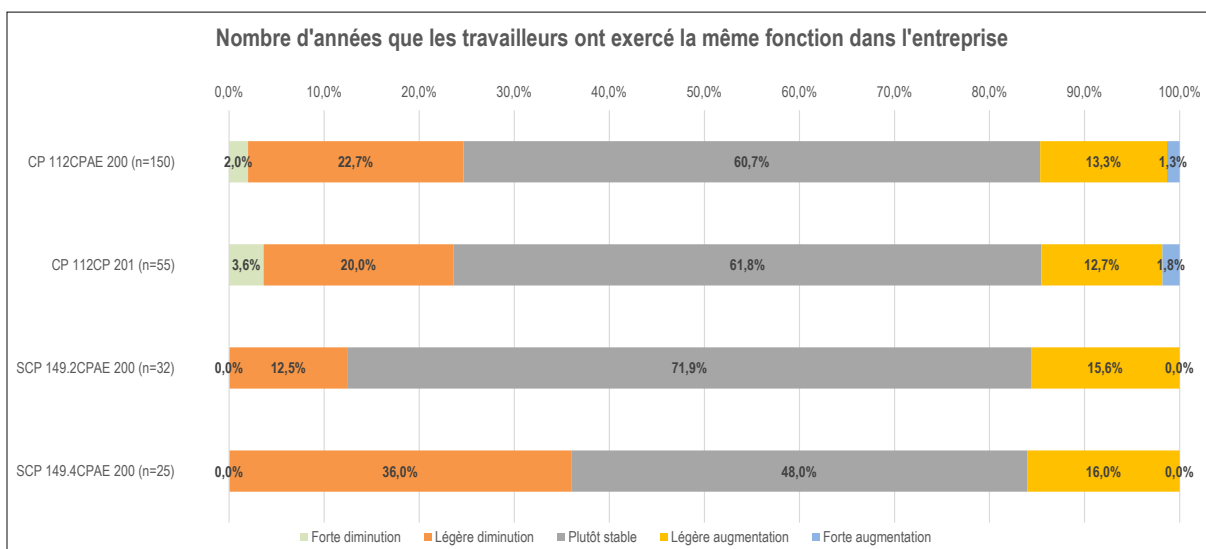
Pourcentage de travailleurs qui quittent spontanément l'entreprise chaque année

Le départ définitif spontané d'un individu (mobilité du travail externe spontanée) de l'entreprise peut être la conséquence d'un manque de perspectives de carrière, de l'insuffisance de la rémunération et un déséquilibre entre travail et vie privée. Ce type de départs est préjudiciable à l'entreprise lorsque le travailleur dispose d'une vaste expérience, connaissance ou compétence spécifique à l'entreprise, ce qui le rend plus difficile à remplacer (à court ou moyen terme). Un tel profil s'associe en outre à un seuil de performance et une valeur ajoutée plus élevés. Le départ de personnes présentant ce profil impacte significativement les performances opérationnelles et financières. Cet effet peut se décupler lorsque l'entreprise a beaucoup investi. La grande majorité de nos répondants estiment, avec une moyenne pondérée de 68,16% que la mobilité du travail externe spontanée restera stable mais un cinquième des répondants, soit 20,71 % s'attendent à la voire croître.



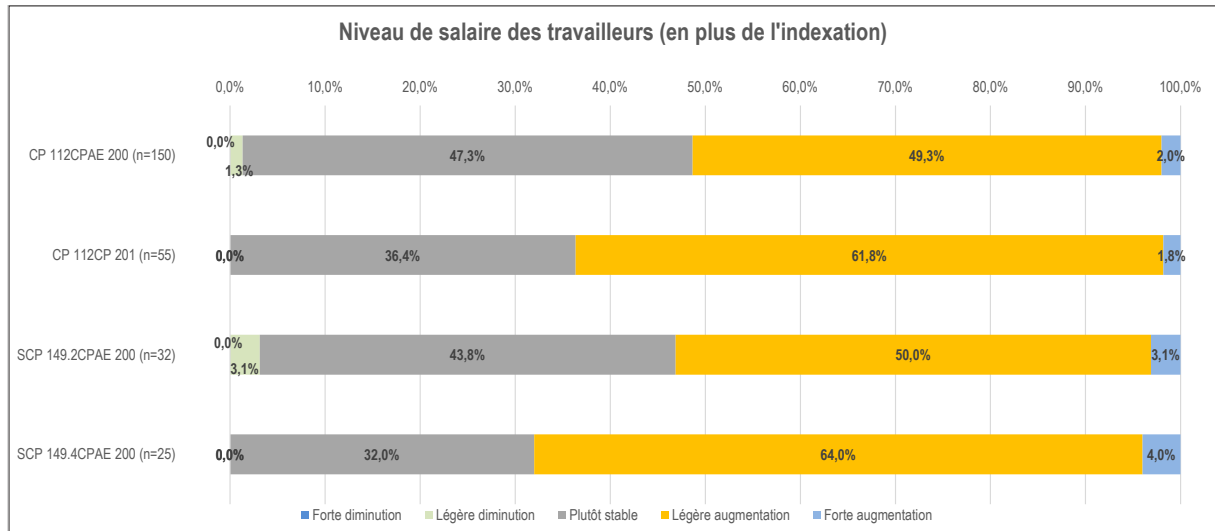
Nombre d'années que les travailleurs ont exercé la même fonction dans l'entreprise

La mobilité du travail interne en vertu de laquelle les travailleurs changent de fonction au sein de l'entreprise peut favoriser la maniabilité de nos entreprises (celles qui font face à un problème d'afflux). Pour divers motifs et pour certains travailleurs, ce n'est pas toujours possible, notamment en raison de l'absence de formation axée sur la mobilité. La grande majorité des sondés, avec une moyenne pondérée de 61,31 % s'attendent au statu quo et une minorité de 14,65 % à la baisse du nombre de travailleurs qui continueront d'exercer la même fonction.



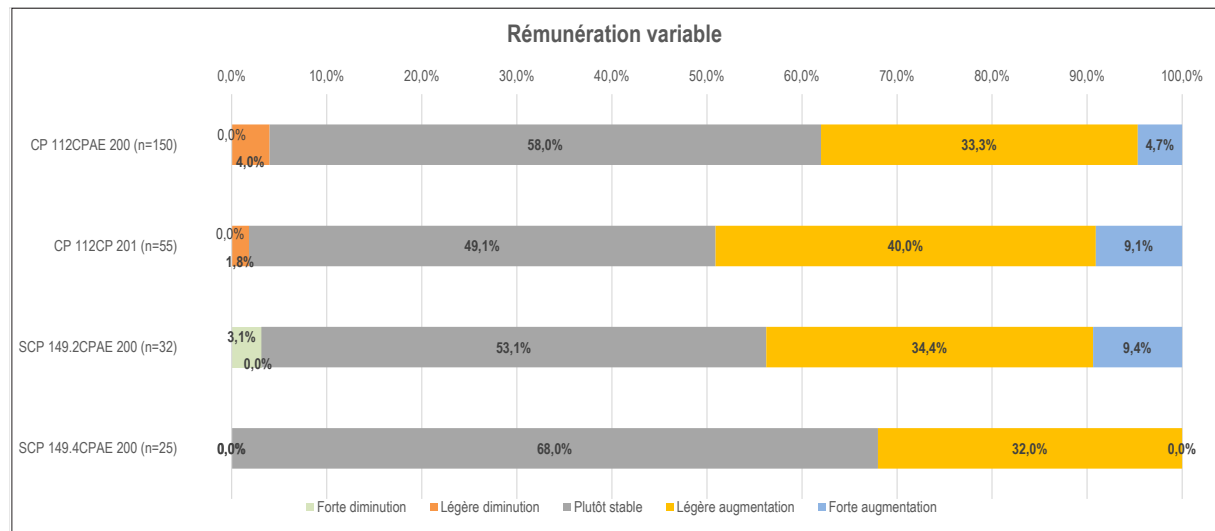
Rémunération

Niveau de salaire des travailleurs (en plus de l'indexation). Le Conseil national du Travail a fixé la norme salariale 2017-18 à 1,1 % ; celle-ci s'est concrétisée au maximum du point de vue sectoriel. Le développement du coût du travail doit rester dans les limites de la marge maximale, dont le minimum est l'indexation et les augmentations barémiques. En cas d'infraction l'amende administrative s'élève à 250 euros (minimum) et peut grimper jusqu'à 5.000 euros (maximum), mais multipliée par le nombre de travailleurs concernés (plafonnés à 100). La majorité des répondants, avec une moyenne pondérée de 55,28 % s'attend à une hausse modérée des salaires.



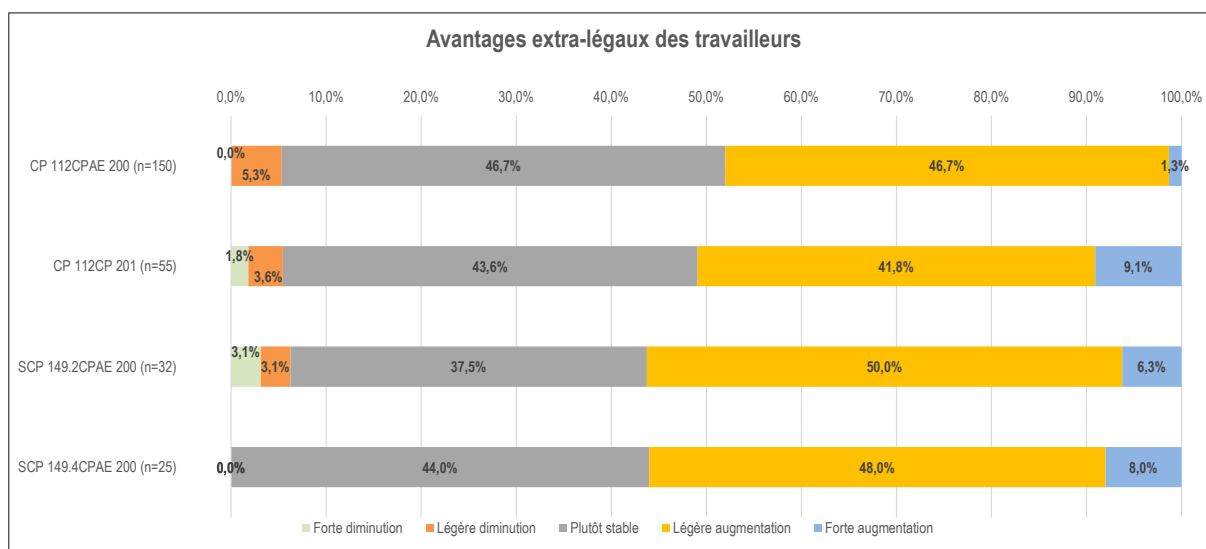
Rémunération variable

Une partie variable du salaire dépendant des performances peut faire partie de la politique stratégique des salaires de l'entreprise. Une majorité de répondants, avec une moyenne pondérée de 40,35 % s'attend à une légère hausse de la partie variable de la rémunération à l'avenir.



Avantages extra-légaux des travailleurs

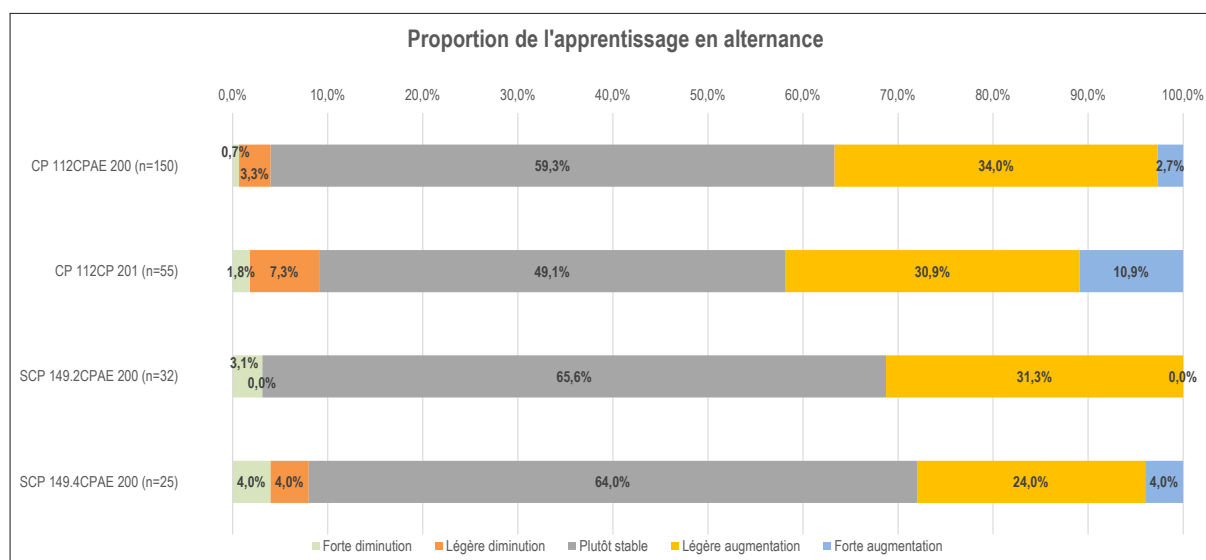
La plupart des travailleurs peuvent compter sur des avantages extra-légaux (chèques-repas, assurance hospitalisation, assurance groupe, éco-chèques etc.). Une moyenne pondérée de 50,37 % des répondants s'attend à une légère hausse des avantages précités.



Formation (évolution)

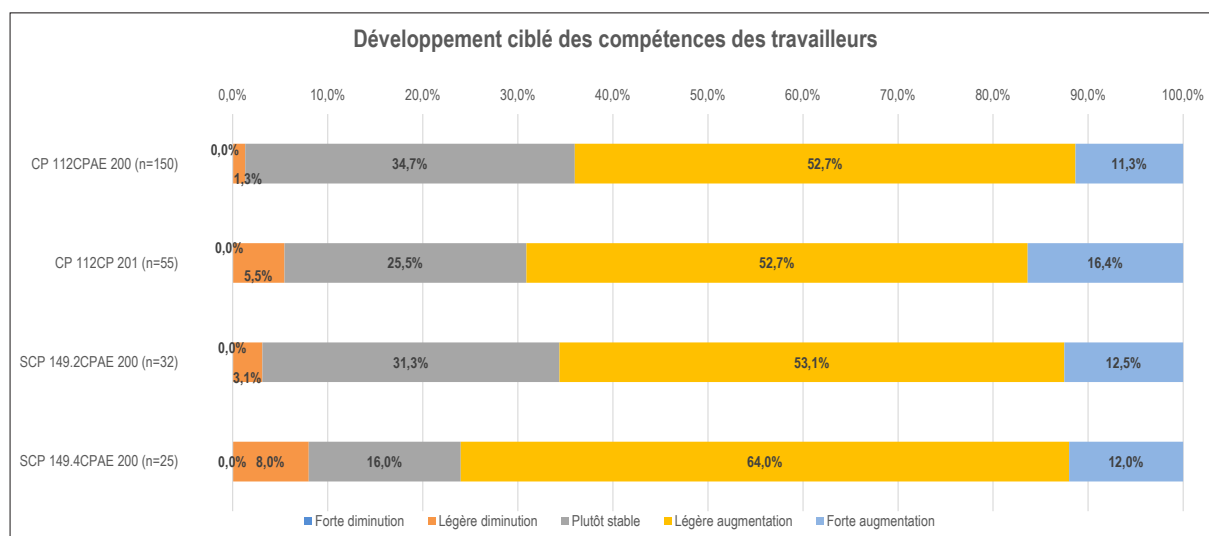
Proportion de l'apprentissage en alternance

Une moyenne pondérée de 36,06 % s'attend à une légère croissance de la part de l'apprentissage en alternance. La grande majorité, avec une moyenne pondérée de 58,24 % prédit le statu quo.



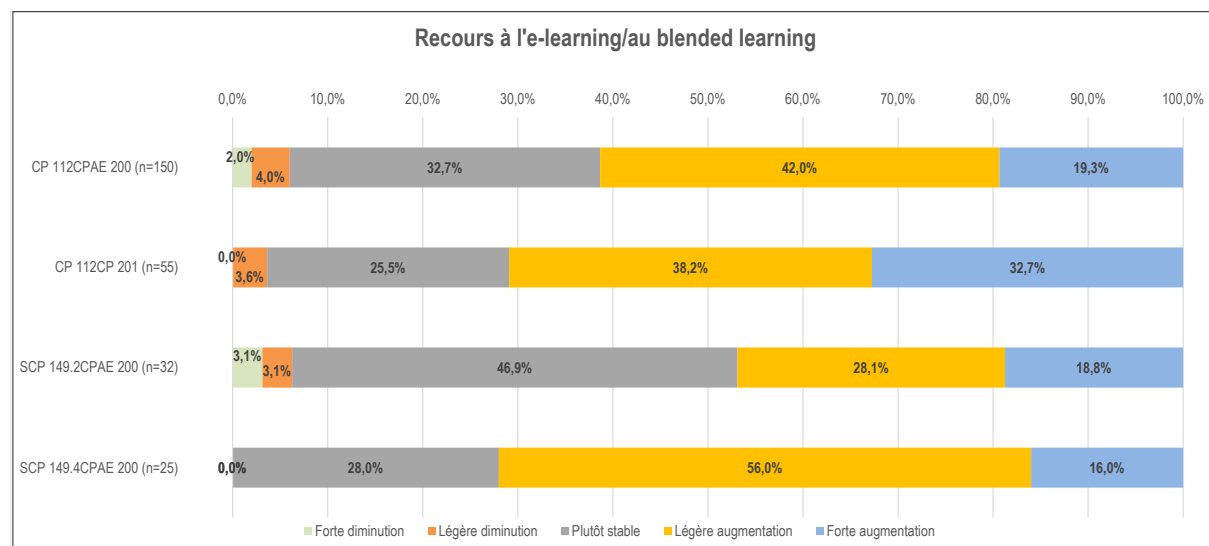
Développement ciblé des compétences des travailleurs

Le développement des compétences comprend toutes les activités visant à renforcer l'employabilité des travailleurs. La majorité des sondés, avec une moyenne pondérée de 66,43 % s'attend à une hausse légère à significative.



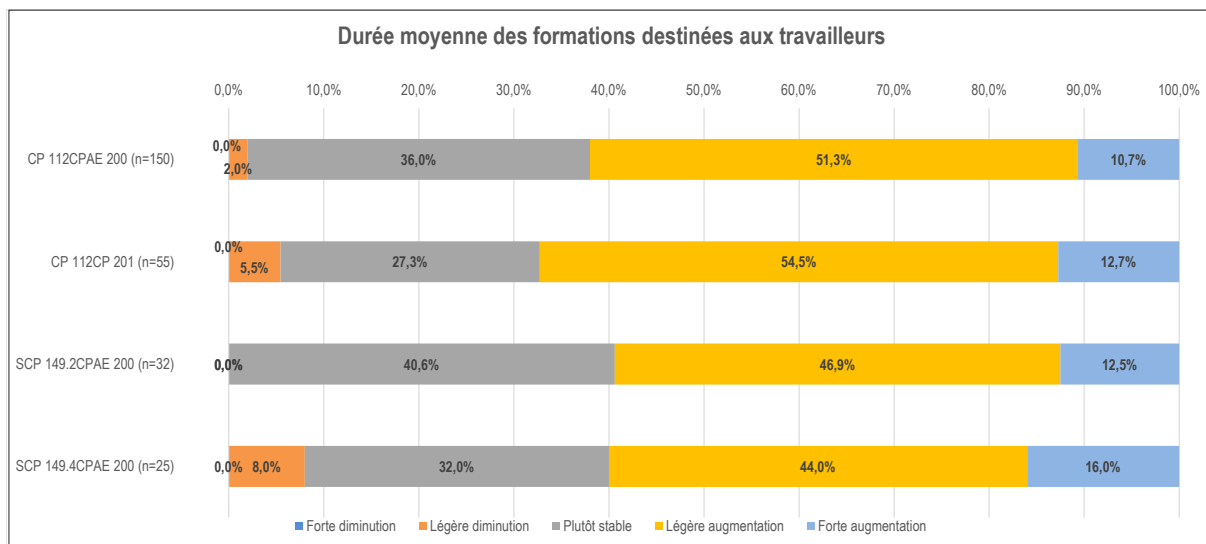
Recours à l'e-learning/au blended learning

L'e-learning est un type de formation qui utilise le réseau informatique pour transmettre le contenu à enseigner avec une possibilité de communiquer réciproquement. Le blended learning est une combinaison de l'enseignement de contact (surplace) et de l'e-learning (en ligne). La majorité des répondants, avec une moyenne pondérée de 62,43 % s'attend à l'avenir à une augmentation légère à importante des deux formes d'apprentissage.



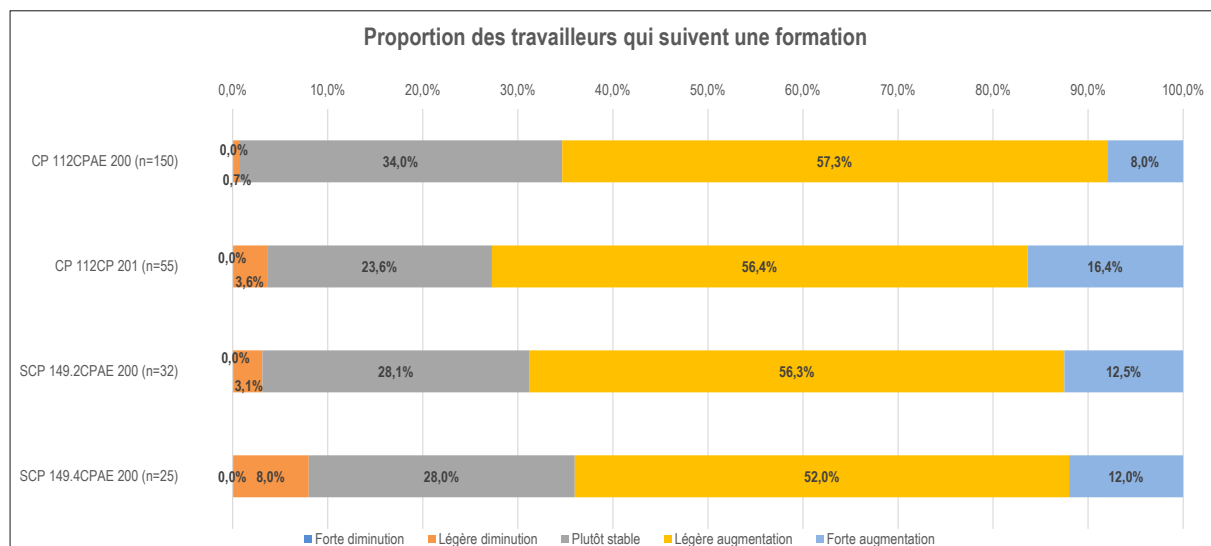
Durée moyenne des formations destinées aux travailleurs

Depuis le 1er janvier 2017, l'ancien objectif interprofessionnel de 1,9 % de la masse salariale s'est mué en objectif de formation interprofessionnel d'une moyenne de cinq jours de formation par équivalent temps plein par an. Cet objectif ne doit pas être atteint sur-le-champ mais par le biais d'un trajet de croissance. A l'heure actuelle nos ouvriers disposent d'un droit collectif à la formation de deux jours par an par ouvrier. Chaque ouvrier doit suivre un jour de formation sur ces deux jours obligatoires. A dater du 1er janvier 2018 les secteurs garage et commerce du métal jouiront, hormis ce droit collectif actuel, d'un droit individuel à un jour de formation par an. La majorité de nos répondants, avec une moyenne pondérée de 62,83 % s'attend à une hausse légère à significative de la durée moyenne des formations destinées aux travailleurs.



Proportion de travailleurs suivant une formation

La majorité de nos entreprises, avec une moyenne pondérée de 66,86 % s'attend à une légère augmentation de la proportion de travailleurs qui suit une formation.



Formation (perception du niveau de qualité actuel)

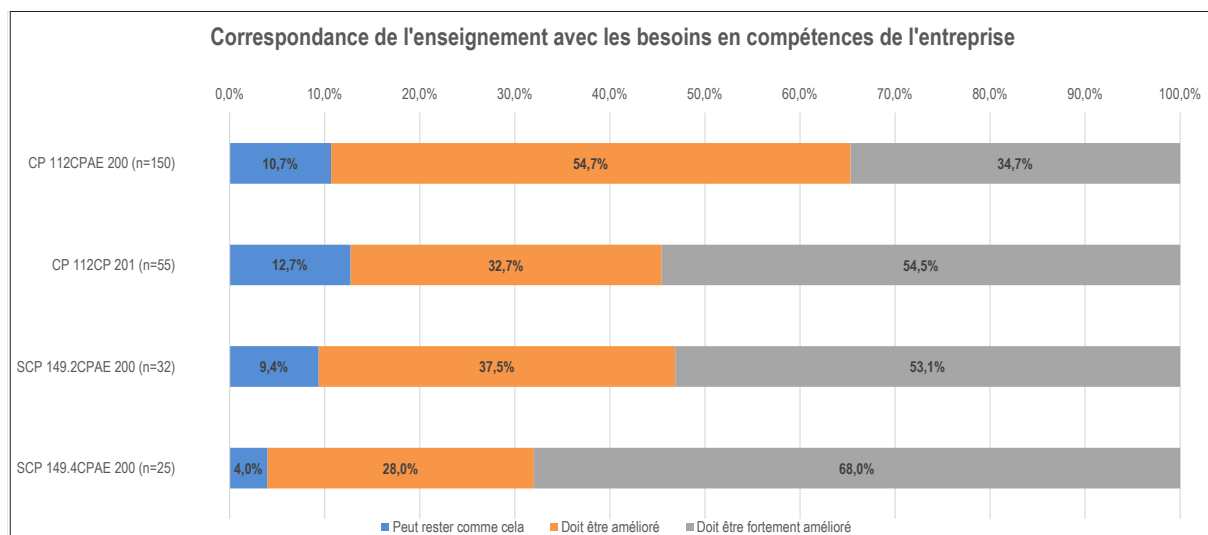
Nombreuses de nos entreprises sont désespérément à la recherche de rares chercheurs d'emploi et jeunes compétents venant de quitter l'école. C'est surtout dans ce dernier groupe-cible que le bât blesse, à savoir le problème de correspondance entre l'enseignement et le marché de l'emploi.

Depuis des années, les A.S.B.L. TRAXIO et EDUCAM coopèrent avec le monde de l'enseignement pour améliorer la correspondance entre enseignement et monde du travail, qui demeure problématique pour notre secteur. Des profils professionnels et qualifications requises ont été élaborés pour certaines professions de notre secteur. Concrètement pour le volet de la qualification nous avons dressé la carte des activités principales d'un certain nombre de métiers ainsi que les connaissances et le savoir-faire théoriques et pratiques. Les jeunes peuvent démontrer ces connaissances et savoir-faire à la fin de leur cycle de formation en participant à des épreuves sectorielles. Les jeunes qui réussissent ces épreuves obtiennent un Certificat sectoriel (uniquement les mécaniciens de maintenance, mécaniciens polyvalents, techniciens de maintenance et de diagnostic automobile, technicien de préparation et peintre au pistolet), mais le pourcentage de réussite est décevant depuis des années, ce qui démontre que l'écart entre enseignement et travail sur le terrain (demeure) trop grand. Les statistiques démontrent toutefois l'amélioration de la concordance entre les compétences enseignées des élèves en alternance et la demande de notre marché de l'emploi.

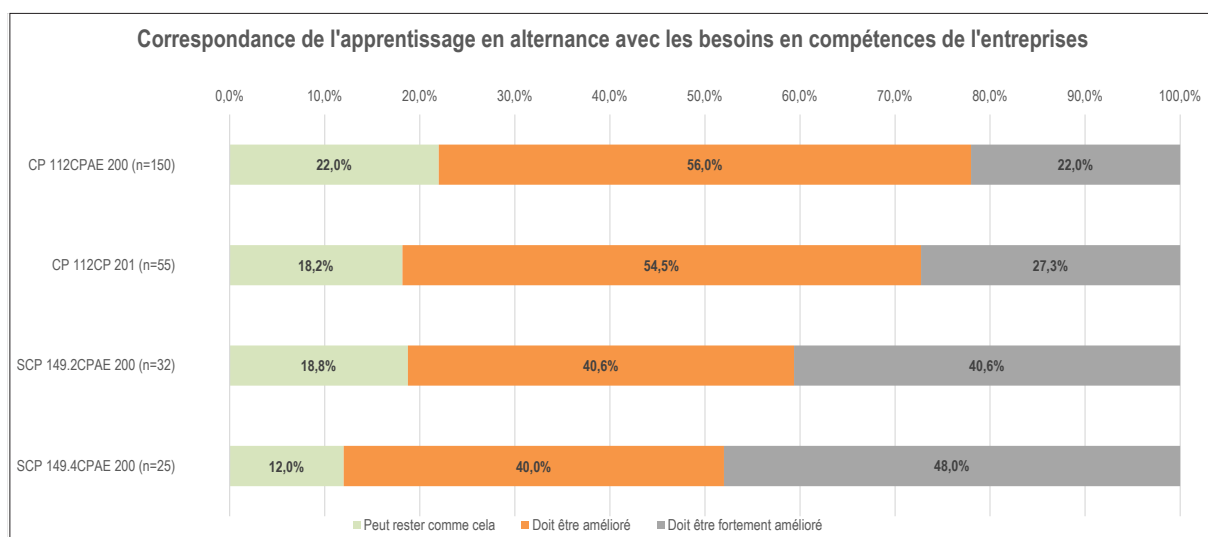
Le circuit à temps plein suppose toutefois que le but n'est pas de former des spécialistes mais des candidats travailleurs disposant d'une bonne base pour devenir de bons spécialistes capables de bien s'intégrer dans la société. Il est évident qu'un modèle reposant sur la seule correspondance entre enseignement et marché du travail n'est pas souhaitable : hormis les compétences professionnelles, les jeunes doivent faire preuve d'autres aptitudes (autonomie, flexibilité, sens de l'entrepreneuriat etc.), mais les statistiques de réussite du circuit de l'apprentissage en alternance montrent que le circuit à temps plein peut mieux faire. Par ailleurs comment justifier vis-à-vis des élèves (et leurs parents) que certaines formations axées sur le marché du travail n'ont plus évolué et ne sont pas (plus) suffisamment axées sur le marché du travail ? C'est pourquoi notre secteur continue d'insister sur l'obtention du Certificat sectoriel par un maximum d'élèves possible.

La perception future de nos entreprises en matière de concordance de l'enseignement et l'apprentissage en alternance démontre que la concordance de ce dernier groupe est moins problématique. Pour une moyenne pondérée de 90,27 % la correspondance de l'enseignement avec les compétences recherchées par les entreprises doit (fortement) s'améliorer tandis que pour 80,29 % c'est la correspondance entre l'apprentissage en alternance et le marché de l'emploi qui doit être (significativement) améliorée.

Correspondance de l'enseignement avec les compétences recherchées par les entreprises.



Correspondance apprentissage en alternance avec les besoins en compétences de l'entreprise



Classement des évolutions attendues en fonction de l'importance du nombre d'opinions identiques

• Mauvaise correspondance enseignement – secteur :	90,27%
• Nombre identique ou davantage d'heures supplémentaires :	84,37%
• Mauvaise correspondance apprentissage en alternance – secteur :	80,29%
• Besoins accrus de flexibilité :	74,01%
• Employabilité plus flexible des travailleurs :	71,08%
• Hausse du nombre de travailleurs suivant une formation :	66,86%
• Augmentation des pénuries sur le marché du travail :	66,77%
• Développement des compétences des travailleurs plus ciblées :	66,43%
• Augmentation de l'étalement des heures de travail :	64,87%
• Durée moyenne de formation plus longue :	62,83%
• Plus d'e-learning/blended learning :	62,43%
• Augmentation de la dénatalité :	59,87%
• De l'enseignement secondaire supérieur :	58,42%
• Hausse de salaire :	55,68%
• Hausse des avantages extra-légaux :	50,37%
• Augmentation du nombre de travailleurs diplômés du supérieur :	44,86%
• Augmentation du nombre de plus de 50 ans :	41,94%
• Augmentation de la rémunération variable :	40,35%
• Hausse du nombre de travailleurs temporaires/intérimaires :	39,77%
• Réduction de la simplification administrative :	37,72%
• Hausse de la proportion des apprentis en alternance :	36,06%
• Augmentation de la mobilité interne du travail :	32,40%
• Hausse des besoins en travailleurs étrangers :	29,93%
• Hausse du nombre de travailleurs allochtones :	29,01%
• Hausse du chômage économique :	27,25%
• Hausse du nombre de départs volontaires :	20,71%
• Hausse du nombre de travailleuses :	15,20%
• Hausse du nombre de travailleurs occupant la même fonction :	14,65%
• Hausse du nombre de jobbistes :	14,61%
• Hausse du nombre de travailleurs peu qualifiés :	14,56%

Conclusion

Organisation et politique

Le marché, la technologie, la politique climatique et énergétique et le consommateur mettent en lumière le besoin évident d'un contenu et organisation du travail adaptés. Mais la législation du travail belge est obsolète et ne correspond pas à la nouvelle réalité sociale, excelle même dans la complexité par de nombreux ajouts historiques et exceptions. La nouvelle loi sur le travail maniable et faisable qui devrait garantir cette concordance n'est pas une rupture de style : les anciennes structures sont en grande partie maintenues en y ajoutant une nouvelle « surcouche » de législation du temps de travail. Seules les nouvelles heures supplémentaires volontaires offrent à notre secteur des possibilités, mais restent une solution coûteuse. Ce manque d'alignement est un point qui se reflète également dans la perception la plus transparente de tous les éléments qui ont un impact à tout le moins important sur la politique et l'organisation (du travail), en particulier les besoins accrus de flexibilité dont 74,01% de nos répondants s'attendent à ce qu'ils augmentent encore.

“Jobs, jobs, jobs” reste encore et toujours le mantra du Gouvernement Michel mais le facteur relativement nouveau de la reprise économique et les facteurs traditionnels (dont entre autres la problématique des afflux/influx des profils convoités, la dénatalité et le vieillissement de la population et l'adéquation entre l'enseignement et le marché de l'emploi) transforment l'embauche d'une fonction ou le maintien du travailleur dans cette fonction en véritable défi. Nos entreprises estiment que l'avenir n'est pas rose sur ce plan.

D'après 59,87 % des sondés, le vieillissement devrait encore s'accroître.

Ils s'attendent également à ce que la surcharge administrative demeure un point noir à l'avenir, sans amélioration en vue pour 31,49 % des répondants et même une détérioration pour 31,49 % des sondés.

Les attentes en matière d'emploi

Seuls 44,86 % des sondés s'attendent à une hausse de la demande de travailleurs hautement qualifiés, 58,42 % s'attendent à ce que la demande de travailleurs moyennement qualifiés demeure stable et 14,56 % prédisent une faible hausse plutôt qu'une croissance significative de la part des travailleurs peu qualifiés. Une minorité de 15,20 % de nos répondants entrevoient un potentiel de croissance des travailleuses. Pour 41,94 % le nombre de travailleurs de plus de 50 ans devraient légèrement augmenter. Pour une minorité de 28,01 % il existe un potentiel de croissance de la part de travailleurs allochtones et pour 60,60 % des sondés le nombre de jobbistes devrait rester stable à l'avenir.

En Flandre les sondés s'attendent à ce que l'emploi reste stable ou connaisse une légère hausse dans les garages, soit en baisse dans les carrosseries et traverse une légère progression dans les entreprises du commerce du métal. Il est remarquable que la majorité de nos répondants soit incapable d'évaluer l'évolution de l'emploi en Wallonie.

Flexibilité

Une des perceptions les plus flagrantes pour 71,08 % des sondés est la forte recrudescence du recours à la flexibilité des travailleurs et, dans le même ordre d'idées, 64,87 % s'attendent à la hausse des besoins d'étaler les heures de travail. Une moyenne pondérée de 43,93 % estime que le recours aux heures supplémentaires demeurera stable et 40,44 % qu'il augmentera légèrement. Pour 29,93 % des sondés, l'avenir les forcera à recourir davantage aux travailleurs étrangers, ce qui implique qu'ils s'attendent à devoir rechercher davantage de profils à l'étranger. La proportion de travailleurs temporaires et intérimaires devrait rester stable ou croître légèrement pour 84,22 % des sondés.

Le chômage économique est estimé stable par 52,88 % des répondants et en légère hausse par 27,25 % des sondés.

Position du travailleur

Mobilité de l'emploi

Changer de travail au sein de l'entreprise peut pallier à un afflux problématique (vieillissement et dénatalité), ce qui peut soutenir la maniabilité de l'entreprise. Une large majorité de 63,24 % estiment que la mobilité interne du travail demeurera stable et 32,04 % prédit un léger potentiel de croissance. Pour diverses raisons et pour certains travailleurs, il n'est pas toujours possible de changer de fonction en interne notamment par manque de formation axée sur la mobilité. Une large majorité de 61,31 % des sondés s'attendent à un statu quo et une petite minorité de 14,65 % s'attendent à l'augmentation du nombre de travailleurs qui muteront en interne.

Les départs volontaires peuvent être nuisibles si le travailleur qui quitte l'entreprise dispose d'une expérience, de connaissances ou d'un savoir-faire spécifique à l'entreprise, ce qui rend son remplacement difficile. Une large majorité de 68,16 % s'attend au statu quo et une petite minorité de 20,71 % à une croissance.

Salaire

55,28 % des répondants estiment que le niveau de salaire connaîtra une hausse légère.

Formation (évolution)

Une majorité de 58,24 % s'attend à ce que la part d'apprentissage en alternance reste stable et 36,06 % s'attend à une légère croissance. Le développement des compétences sont toutes les activités qui sont axées sur l'amplification de l'employabilité des travailleurs. 66,43 % des sondés prédisent une croissance légère à significative. La majorité de nos entreprises s'attendent à une croissance légère à importante de la durée moyenne des formations, de la proportion de travailleurs qui suivent une formation et de l'utilisation de l'e-learning et du blended learning.

Formation (perception du niveau de qualité actuel)

La perception de nos répondants en matière de correspondance entre l'enseignement et l'apprentissage en alternance et le monde du travail est catastrophique.

Une question importante porte sur la manière d'améliorer le ciblage sur l'avenir du contenu et de l'organisation du travail et comment développer une politique sectorielle axée sur la croissance rapide de l'économie de partage et autres nouveaux modèles économiques.

En ce qui concerne le contenu du travail, la discordance entre l'enseignement et le monde du travail sectoriel est particulièrement inquiétante. Notre institution de formation EDUCAM A.S.B.L. doit, le cas échéant, aborder plus intensivement cette problématique avec la fédération et les partenaires sociaux auprès des instances compétentes en matière d'enseignement et, le cas échéant, porter ce problème en place publique. Nos entreprises doivent dans le même temps bénéficier d'un support maximal dans l'internalisation de ce manquement, moyennant des incitants, la recherche et l'amélioration des instruments de formation sectoriels actuels.

En ce qui concerne l'organisation du travail, il faut élaborer les nouveaux futurs modèles économiques et développer une vision sur laquelle greffer une nouvelle organisation économique. Cette tâche incombe au secteur et à la fédération par excellence. Il conviendrait à cette fin de créer un organe multidisciplinaire. Les différents outils d'afflux sont-ils encore optimaux (notamment les sites d'emploi), peuvent-ils être améliorés ou optimisés? Il est un fait que le droit du temps de travail ne reflète pas (suffisamment) la réalité car cela requiert de la part des divers niveaux de s'orienter sans relâche sur la modernisation. Une autre partie tout aussi essentielle de la stratégie est l'information et le soutien apporté à nos entreprises en recourant aux outils actuels de flexibilisation, notamment à travers des publications, séances d'information et documents-types. De même il convient que nous établissions la carte pour et par nos entreprises des points noirs (notamment l'absentéisme, la mobilité de l'emploi etc.) afin que nous cherchions avec l'aide des partenaires sectoriels des solutions basées sur les faits.