



**Entrées et sorties d'ouvriers dans le
secteur de la carrosserie en 2010**
Observer pour agir nr. 31

EDUCAM

Département Etudes et Marketing

Edition 2011



J. Bordetlaan 164, 1140 Bruxelles/Tél.: 02 778 63 30/Fax: 02 779 11 32
E-mail: info@educam.be/www.educam.be

Introduction

EDUCAM est le centre de coordination pour la formation dans le secteur automobile et les secteurs du commerce du métal, de la récupération des métaux et des métaux précieux. EDUCAM améliore la formation et la formation continue dans ces secteurs en rendant son offre plus large et plus accessible.

Ce rapport traite les entrées et sorties des ouvriers de l'année 2010 dans les entreprises du secteur de la carrosserie en Belgique (S.C.P. 149.2). Ces mouvements sont étudiés à l'aide d'une enquête auprès des entreprises du secteur de la carrosserie. Celle-ci est également menée auprès des entreprises du secteur des garages (C.P. 112). Les résultats de cette enquête sont expliqués dans un rapport séparé. Cette étude est réalisée pour la cinquième fois. Les quatre études précédentes concernaient les années 2002, 2004, 2006 et 2008.

L'enquête concernant les entrées et sorties dans le secteur de la carrosserie est organisée par le département études et marketing d'EDUCAM. Ce département rassemble des données tant quantitatives que qualitatives pour le secteur dans le but :

- de mieux adapter les activités d'EDUCAM aux besoins des entreprises et de l'ouvrier individuel afin de garantir davantage la sécurité d'emploi du travailleur individuel ;
- de sensibiliser des entreprises du secteur à mener une politique axée sur le travailleur individuel ;
- de mieux adapter la demande et l'offre dans le secteur. L'un des aspects consiste à mieux informer les jeunes et les demandeurs d'emploi afin de les accompagner dans leurs études et leur choix professionnel.

Cette étude est une des initiatives du département études et marketing afin de réaliser les objectifs susmentionnés. Ce rapport traite particulièrement les aspects décrits ci-après. La brève présentation de la méthodologie appliquée est suivie d'une description des entreprises sondées et de l'analyse quantitative des entrées et sorties des ouvriers. Il s'agit plus particulièrement d'une comptabilisation des entrées et sorties d'ouvriers en 2010, y compris du turn-over du personnel et de la croissance nette d'emplois. Ensuite, le profil des ouvriers entrés et sortis est établi. Puis ce sont les critères de sélection utilisés par les entreprises pour engager les ouvriers qui sont étudiés. Un des chapitres suivants aborde les causes des sorties d'ouvriers. Pour terminer, il est vérifié dans quelle mesure le secteur est confronté à des postes vacants de longue durée et quelles en sont les causes. Étant donné que cette étude est réalisée pour la cinquième fois, des comparaisons intéressantes peuvent être effectuées.

Inhoudsopgave

1	MÉTHODOLOGIE UTILISÉE	4
2	IDENTIFICATION DES ENTREPRISES SONDEES	5
2.1	TAILLE DE L'ENTREPRISE	5
2.2	STATUT DES TRAVAILLEURS	5
2.3	TYPE D'ENTREPRISES	6
2.4	ACTIVITÉS	6
3	DYNAMIQUE DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR DE LA CARROSSERIE.....	8
3.1	NOMBRE TOTAL DES ENTRÉES ET SORTIES D'OUVRIERS DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR DE LA CARROSSERIE EN 2010	8
3.2	ENTRÉES ET SORTIES MOYENNES PAR ENTREPRISE.....	10
4	PROFIL DES OUVRIERS ENTRÉS EN 2010	12
4.1	SITUATION PROFESSIONNELLE DES OUVRIERS AVANT LEUR ENTRÉE.....	12
4.2	DIPLÔME DES OUVRIERS ENTRÉS	13
4.3	FONCTIONS DES OUVRIERS ENTRÉS	13
4.4	ÂGE DES OUVRIERS ENTRÉS	14
4.5	SEXE DES OUVRIERS ENTRÉS	15
4.6	ENTRÉES D'EMPLOYÉS AYANT UNE FONCTION TECHNIQUE	15
5	PROFIL DES OUVRIERS SORTIS EN 2010	16
5.1	PÉRIODE AU COURS DE LAQUELLE LES OUVRIERS SORTIS ONT TRAVAILLÉ DANS L'ENTREPRISE ..	16
5.2	DIPLÔME DES OUVRIERS SORTIS.....	17
5.3	FONCTIONS DES OUVRIERS SORTIS	17
5.4	ÂGE DES OUVRIERS SORTIS	18
5.5	SEXE DES OUVRIERS SORTIS	19
6	CRITÈRES DE SÉLECTION UTILISÉS PAR LES ENTREPRISES LORS DU RECRUTEMENT D'OUVRIERS	20
7	RAISONS DES DÉPARTS DES OUVRIERS	22
8	POSTES VACANTS DE LONGUE DURÉE EN 2010.....	23
9	CONCLUSIONS.....	25

1 Méthodologie utilisée

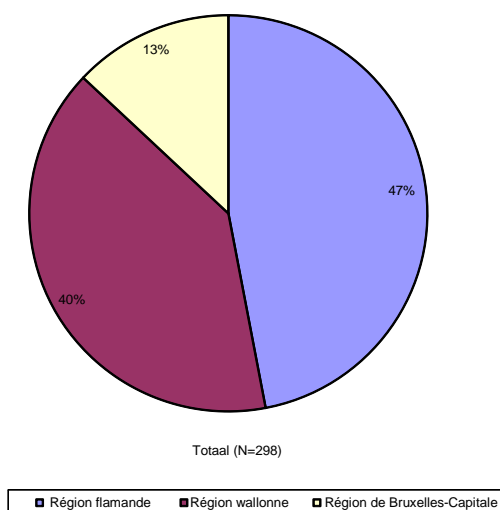
Cette étude concerne le secteur de la carrosserie (S.C.P. 149.2). Comme c'est le cas dans les éditions précédentes, elle s'intéresse au nombre de travailleurs ayant un contrat d'ouvrier (dénommés ci-après ouvriers)¹ qui sont engagés au cours de l'année 2010 ainsi qu'au nombre total d'ouvriers qui quittent définitivement l'entreprise cette année-là. Ces mouvements d'ouvriers sont appelés respectivement les entrées et les sorties d'ouvriers.

L'inventoriage des mouvements d'entrées et de sorties est basé sur une perspective organisationnelle et non individuelle. Étant donné que les ouvriers peuvent entrer et sortir plusieurs fois en 2010, il est possible que les mêmes personnes soient enregistrées plus d'une fois. Ces mouvements individuels n'ont pas pu être étudiés.

Les données de cette étude ont été rassemblées au moyen d'une enquête téléphonique auprès des chefs d'entreprise ou des responsables du personnel des entreprises du secteur de la carrosserie. Les enquêtes ont été menées aux mois de janvier - mars 2011 par le bureau d'études Sonecom².

En 2010, le secteur de la carrosserie (S.C.P. 149.2) est composé au total de 909 entreprises.³ 298 de ces entreprises (33 %) ont été interrogées par téléphone, dont 141 établies en Flandre, 119 en Wallonie et 38 à Bruxelles (voir figure 1).⁴

Fig. 1 : nombre d'entreprises sondées par région (en %)



¹ L'enquête ne concerne que les travailleurs ayant un contrat de travail et ne tient donc pas compte des apprentis, des intérimaires, des stagiaires etc.

² Sonecom (Sondages, Études et Communication) – bvba, Place l'Ilon 15, 5000 Namur

³ Source : ONSS.

⁴ Représentativité au niveau national : une marge d'erreur de 4,7 % pour une fiabilité de 95 %.

2 Identification des entreprises sondées

2.1 Taille de l'entreprise

Les entreprises sondées engagent en moyenne 7 personnes, le chef d'entreprise, les intérimaires, les apprentis et les stagiaires inclus.

La figure 2 ci-dessous donne un aperçu plus détaillé de la taille des entreprises sondées.

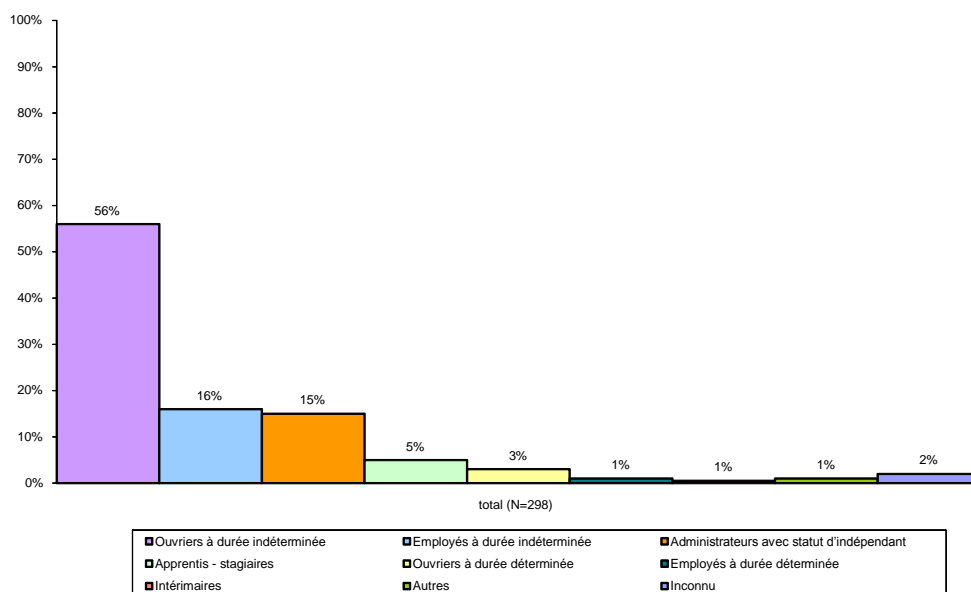
Fig. 2 : nombre d'entreprises sondées selon la taille de l'entreprise

	Nombre d'entreprises	%
< 5 travailleurs	124	41 %
5 – 9	115	39 %
10 – 19	42	14 %
20 – 49	14	5 %
50 – 99	2	1 %
100 – 199	0	0 %
200 – 499	0	0 %
> 500	0	0 %
Total	297	100 %

2.2 Statut des travailleurs

Dans les entreprises sondées travaillent principalement des ouvriers ayant un contrat à durée indéterminée (56 %). Des ouvriers et employés ayant un contrat à durée déterminée sont plutôt rares (voir figure 3).

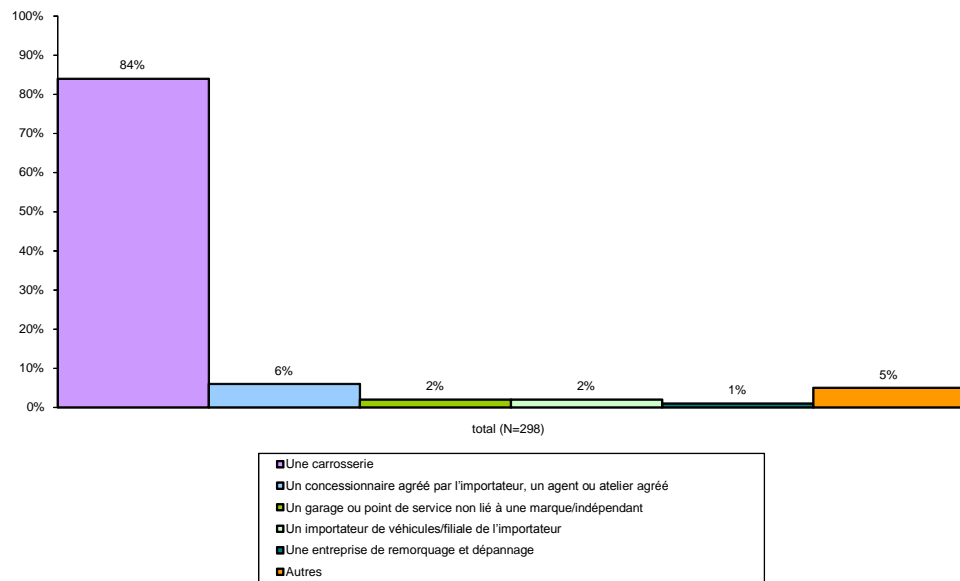
Fig. 3 : nombre de travailleurs des entreprises sondées selon le statut



2.3 Type d'entreprises

Le type d'entreprises le plus courant dans l'échantillon est évidemment celui des carrosseries (84 %). Plusieurs entreprises se décrivent comme un concessionnaire, un agent ou un atelier agréé par l'importateur (6 %). En outre, il y a encore quelques garages non liés à une marque/indépendants (2 %), (filiales de) importateurs (2 %) et entreprises de dépannage et de remorquage (1 %) (voir figure 4).

Fig. 4 : répartition des différents types d'entreprises de l'échantillon (%)

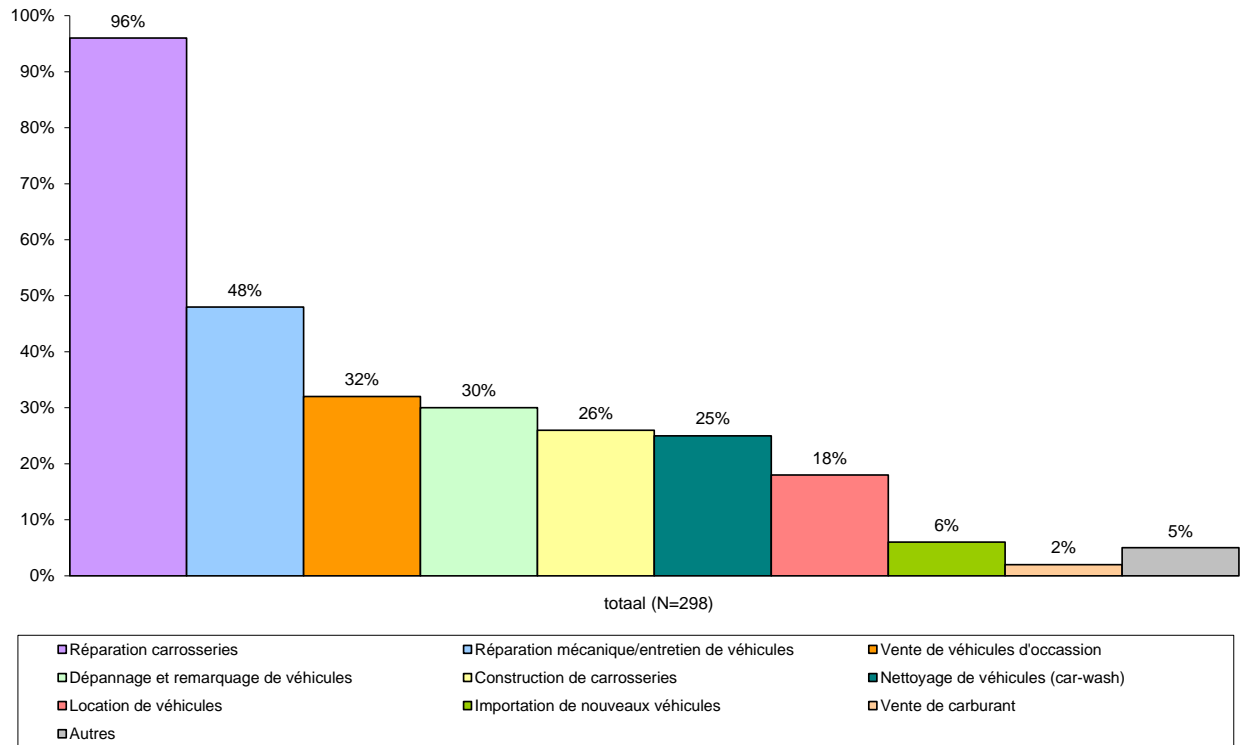


2.4 Activités

Les cinq activités principales exercées par les entreprises de carrosserie de l'échantillon sont les suivantes (voir fig. 5) :

- la réparation de la carrosserie : 96 % des entreprises exercent cette activité ;
- l'entretien et la réparation mécanique des véhicules motorisés : 48 % des entreprises ;
- la vente de véhicules motorisés d'occasion : 32 % des entreprises ;
- le dépannage et le remorquage des véhicules : 30 % des entreprises ;
- la construction de carrosserie : 26 % des entreprises.

Fig. 5 : activités exercées par les entreprises de l'échantillon



3 Dynamique de l'emploi dans le secteur de la carrosserie

3.1 Nombre total des entrées et sorties d'ouvriers dans les entreprises du secteur de la carrosserie en 2010

Le nombre total d'ouvriers entrés dans le secteur de la carrosserie est estimé à 427 unités en 2010. Cela signifie un pourcentage d'entrées de 9,3 % par rapport au nombre total d'ouvriers en 2009.

La totalité des sorties d'ouvriers est estimée à 302 unités en 2010. Le pourcentage de sorties s'élève à 6,6 % par rapport au nombre total d'ouvriers en 2009.

En 2010, la croissance nette de l'emploi s'élève à environ 125 ouvriers. Cela signifie une augmentation de 2,7 % par rapport au nombre total d'ouvriers en 2009.

En 2010, le turn-over concerne 729 ouvriers d'après les estimations. Il s'agit de 15,9 % par rapport au nombre total d'ouvriers en 2009.

L'enquête téléphonique donne un aperçu des entrées et sorties des ouvriers des entreprises sondées en 2010. Par extrapolation, il est possible de faire une estimation de la totalité des entrées et sorties dans le secteur de la carrosserie cette année-là. ⁵ En 2010, les entrées dans le secteur belge de la carrosserie sont estimées à 427 ouvriers. Les sorties sont estimées à 302 ouvriers (voir fig. 6).

En 2010, les entreprises dans le secteur de la carrosserie ont donc attiré davantage d'ouvriers que ceux qu'elles ont vu partir. La différence entre les entrées et les sorties s'élève à 125 ouvriers. Cette différence est appelée la croissance nette de l'emploi (voir figure 6).

En 2010, le secteur a connu 729 mouvements d'ouvriers (voir fig. 6). Cette somme du nombre d'ouvriers entrés et sortis est appelé le turn-over.

Fig.6 : Évolution de la totalité des ouvriers entrés et sortis ainsi que la croissance nette et le turn-over, par région en 2010.

	Entrées des ouvriers	Sorties des ouvriers	Croissance nette	Turn-over
Région flamande	250	204	46	454
Région wallonne	140	86	54	226
Région de Bruxelles-Capitale	37	12	25	49
Belgique	427	302	125	729

⁵ Les résultats estimés proviennent d'une extrapolation des résultats de l'enquête. Pour y arriver, le nombre total d'entreprises du secteur de la carrosserie (909) est divisé par le nombre d'entreprises faisant partie de l'échantillon (298). Le chiffre obtenu est ensuite multiplié par le nombre d'ouvriers entrés et sortis faisant partie de l'échantillon.

Pour expliquer davantage la dynamique de l'emploi, les chiffres des entrées et sorties de 2010 sont comparés au nombre total d'ouvriers engagés dans le secteur de la carrosserie l'année précédente. Ainsi, on obtient, entre autres, un aperçu de la croissance nette en 2010 par rapport à 2009 (voir figure 7).

En 2009, le nombre total d'ouvriers dans le secteur de la carrosserie s'élève à 4576.⁶ Ensuite, il s'avère que le nombre d'ouvriers entrés en 2010 (427) s'élève à 9,3 % par rapport au nombre total d'ouvriers en 2009 (pourcentage d'entrées). Le pourcentage de sorties s'élève à 6,6 %. L'emploi net des ouvriers en 2010 croît de 2,7 % par rapport à 2009. De plus, il ressort de la figure 7 que le secteur de la carrosserie a connu en 2010 un turn-over de 15,9 % par rapport au nombre total d'ouvriers en 2009.

Si l'on observe les différentes régions, on constate que la plus grande croissance nette a été enregistrée dans la Région de Bruxelles-Capitale (+4,6 %), puis en Région wallonne (+ 3,4 %) et en Région flamande (+1,9 %). La Région flamande connaît le turn-over le plus élevé (18,7 %).

Fig. 7 : Évolution des entrées et sorties, de la croissance nette et du turn-over des ouvriers en 2010 par rapport à la population ouvrière totale en 2009 par région (%)

	Entrées %	Sorties %	Croissance nette %	Turn- over %
Région flamande	10,3 %	8,4 %	1,9 %	18,7 %
Région wallonne	8,7 %	5,3 %	3,4 %	14 %
Région Bruxelles-Capitale	6,7 %	2,1 %	4,6 %	8,8 %
Belgique	9,3 %	6,6 %	2,7 %	15,9 %

Par rapport aux années précédentes, il s'avère que la croissance nette en 2010 (2,7 %), avec celle de 2002, est la plus élevée de toutes les années étudiées. En 2010, le secteur de la carrosserie connaît le plus faible pourcentage de sorties à un près (6,6 %). Le turn-over et la dynamique de l'emploi sont plutôt moyennes (voir figure 8).

Fig. 8 : Évolution des entrées et sorties, de la croissance nette et du turn-over des ouvriers pour la période 2002 - 2010 (%)

	Entrées %	Sorties %	Croissance nette %	Turn- over %
2002	13,8 %	11,1 %	2,7 %	24,9 %
2004	6,4 %	5,5 %	0,9 %	11,9 %
2006	11,9 %	9,7 %	2,2 %	21,5 %
2008	7,9 %	7,1 %	0,8 %	15 %
2010	9,3 %	6,6 %	2,7 %	15,9 %

⁶ Source : ONSS

3.2 Entrées et sorties moyennes par entreprise

27,5 % des entreprises du secteur de la carrosserie connaissent en 2010 des entrées d'un ou de plusieurs travailleurs. Les entreprises qui connaissent des entrées en 2010 engagent en moyenne 1,7 ouvriers.

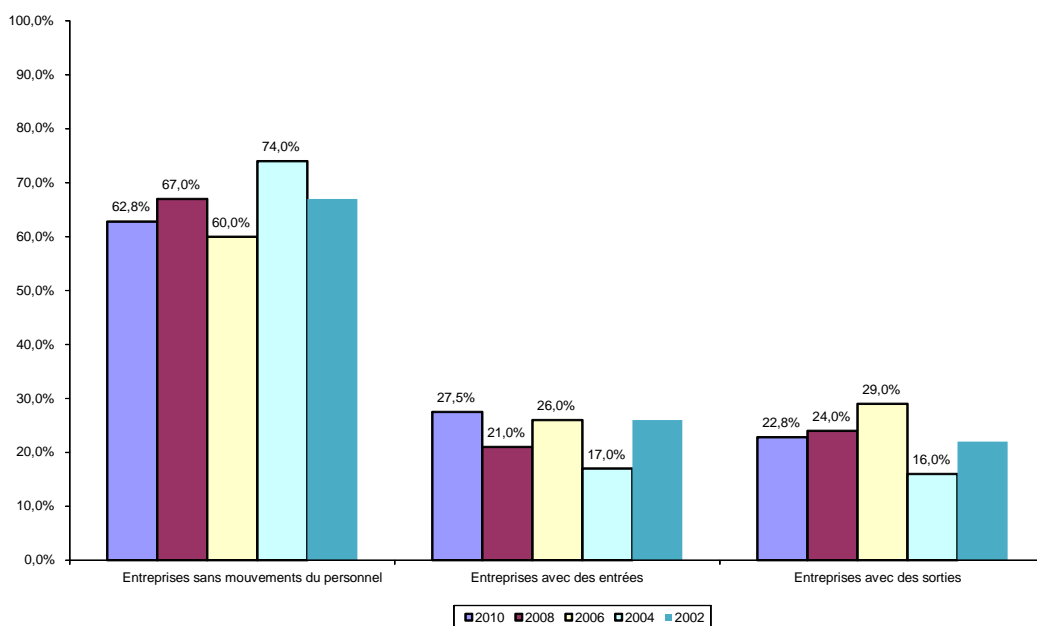
22,8 % des entreprises sont confrontées à des sorties d'un ou de plusieurs ouvriers. Ces entreprises voient partir en moyenne 1,5 ouvriers.

D'après les estimations, le secteur de la carrosserie compte, en 2010, 250 entreprises (27,5 %) ayant des entrées d'ouvriers et 207 entreprises (22,8 %) ayant des sorties d'ouvriers (voir figure 9).

119 (13,1 %) des entreprises connaissent tant des entrées que des sorties d'ouvriers, 131 (14,4 %) ne connaissent que des entrées et 88 ne connaissent que des sorties (9,7 %). Pour terminer, 571 entreprises (62,8 %) n'enregistrent aucune entrée ni sortie d'ouvriers.

Le pourcentage d'entreprises ayant des entrées d'ouvriers en 2010 (27,5 %) est le pourcentage le plus élevé de toutes les années étudiées.

Fig. 9 : nombre d'entreprises ayant des entrées et sorties d'ouvriers dans le secteur de la carrosserie au cours de la période 2002-2010 (%)⁷



En 2010, les entreprises du secteur de la carrosserie attirent en moyenne 1,7 ouvriers. Cette moyenne est un peu inférieure à celle des autres années étudiées, à l'exception de 2004. En 2004, la moyenne s'élevait à 1,4 (voir figure 10).

⁷ La somme des pourcentages de la fig. 9 n'équivaut pas à 100 % étant donné que les entreprises ayant des entrées peuvent aussi avoir eu des sorties, et vice versa.

Fig. 10 : nombre moyen d'ouvriers entrés dans les entreprises du secteur de la carrosserie en 2002-2010

Année	2010	2008	2006	2004	2002
Entrées moyennes	1,7	1,9	2	1,4	2

Le nombre moyen d'ouvriers sortis en 2010 s'élève à 1,5. Cette moyenne est la plus élevée à une près sur toutes les années étudiées et est égale à celle de 2008 (voir figure 2011).

Fig. 11 : nombre moyen d'ouvriers sortis des entreprises du secteur de la carrosserie en 2002-2010

Année	2010	2008	2006	2004	2002
Sorties moyennes	1,5	1,5	1,4	1,3	1,9

4 Profil des ouvriers entrés en 2010

4.1 Situation professionnelle des ouvriers avant leur entrée

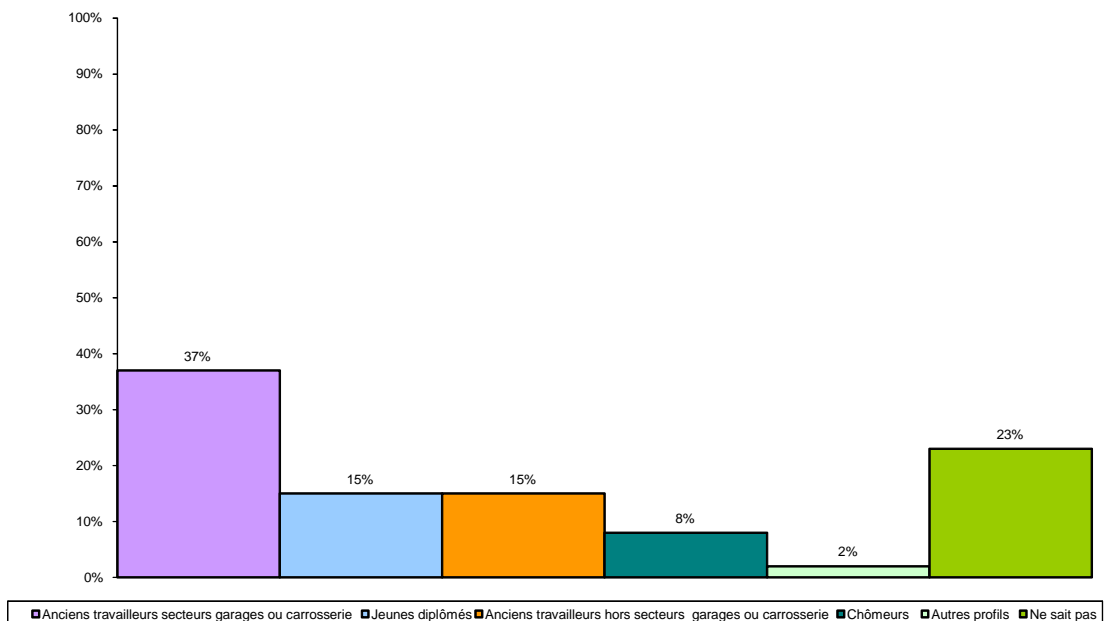
La plupart des ouvriers travaillaient déjà dans le secteur des garages ou de la carrosserie avant leur entrée en service. Les entrées des jeunes diplômés en 2010 augmentent par rapport à 2008, mais sont encore juste en dessous du niveau des autres années.

37 % des ouvriers entrés sont des anciens travailleurs des secteurs des garages et de la carrosserie ; 15 % des travailleurs entrés viennent d'autres secteurs. Aussi, 15 % des ouvriers entrés en 2010 viennent d'être diplômés. 8 % viennent du chômage.

Dans la catégorie "autre profil", on retrouve principalement des personnes qui avaient un contrat d'apprentissage ou de stage avant d'entrer.

Par rapport aux années précédentes, le nombre de jeunes diplômés qui entrent a de nouveau augmenté en 2010. En 2010, 15 % des ouvriers entrés étaient des jeunes diplômés, ce qui est plus qu'en 2008 (9 %). Cependant, la proportion de jeunes diplômés parmi les entrées de 2010 est encore inférieure à celle des autres années étudiées : 2006 (17%), 2004 (29%), 2002 (21%).

Fig. 12 : provenance des ouvriers entrés en 2010



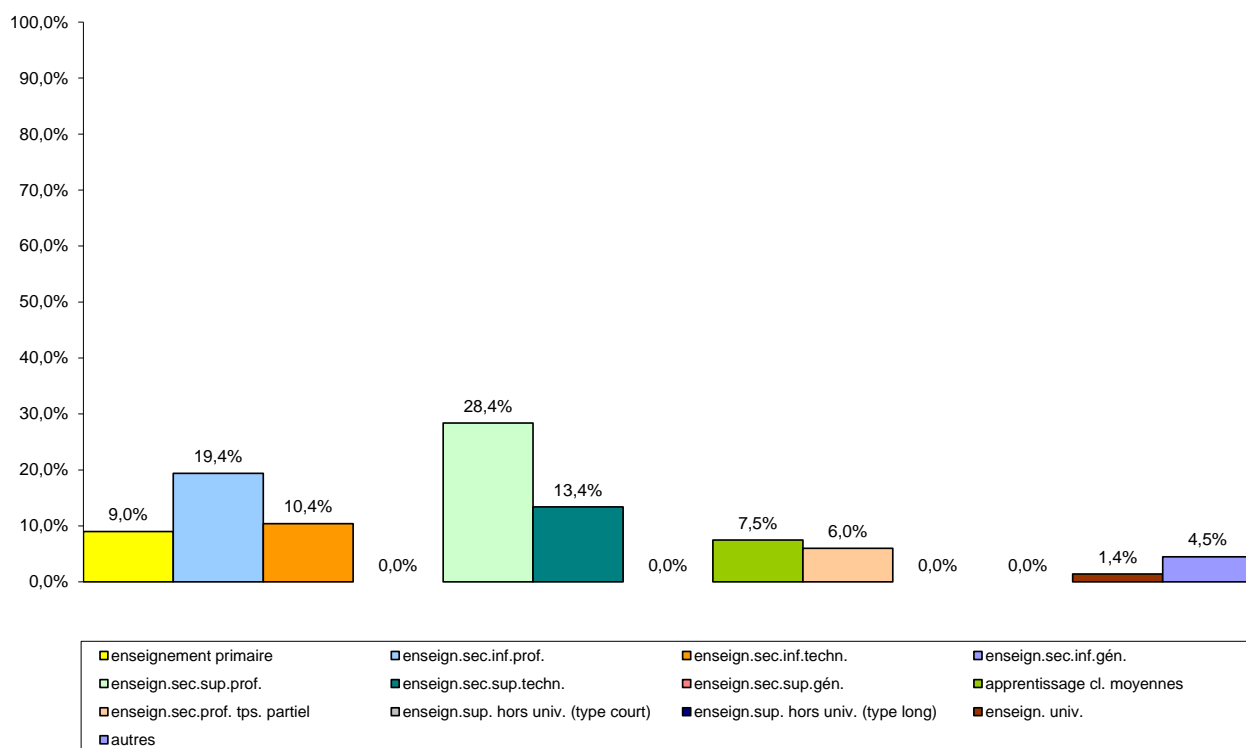
4.2 Diplôme des ouvriers entrés

Un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur professionnel est le diplôme le plus fréquent chez les ouvriers entrés en 2010. Une grande partie des ouvriers entrés sont peu scolarisés.

Plus précisément, 28,4 % des ouvriers entrés détiennent un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur professionnel. En deuxième place, on retrouve les ouvriers détenant un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur professionnel (19,4 %), suivis par les ouvriers ayant un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur technique (13,4 %).

Nous constatons que 38,8 % des ouvriers entrés sont peu scolarisés. Cela concerne les ouvriers qui ont obtenu au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire.

Fig. 13 : diplôme le plus élevé obtenu par les ouvriers entrés en 2010



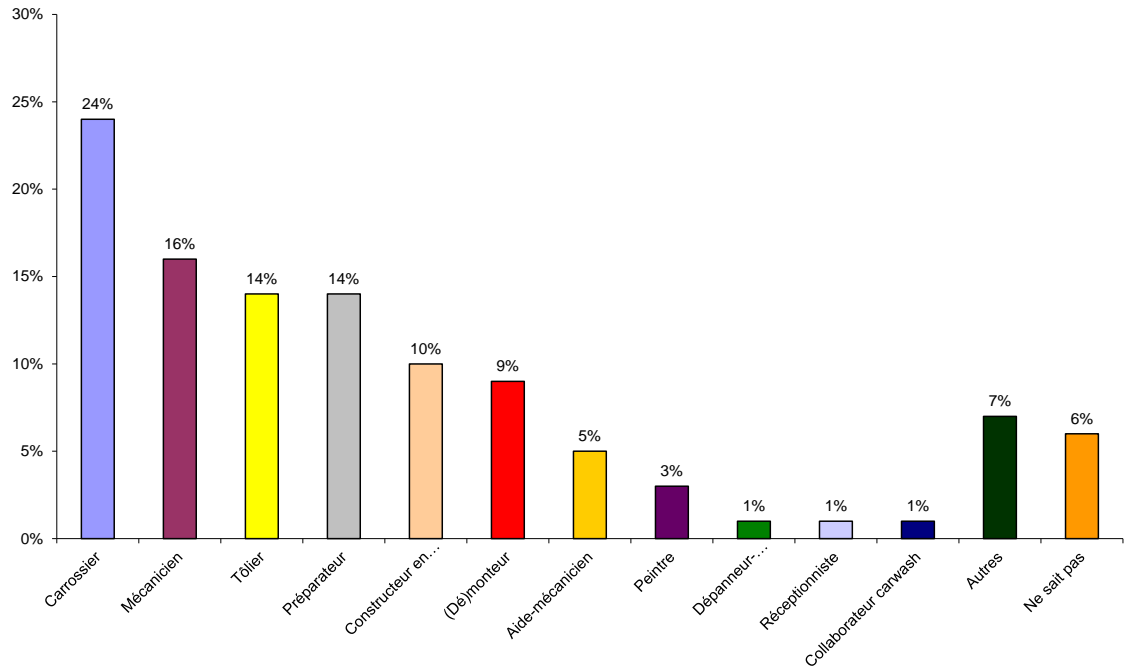
4.3 Fonctions des ouvriers entrés

En 2010, un quart des ouvriers entrent pour la fonction de carrossier polyvalent.

24 % des ouvriers entrent en 2010 pour la fonction de carrossier polyvalent. Ce nombre correspond aux années précédentes étudiées, à l'exception de 2008. En 2008, 50 % des ouvriers entrés exerçaient cette fonction.

Les autres travailleurs entrent pour des fonctions telles que mécanicien (16 %), tôlier (14 %) ou préparateur (14 %) (voir figure 14).

Fig. 14 : fonctions des ouvriers entrés en 2010⁸



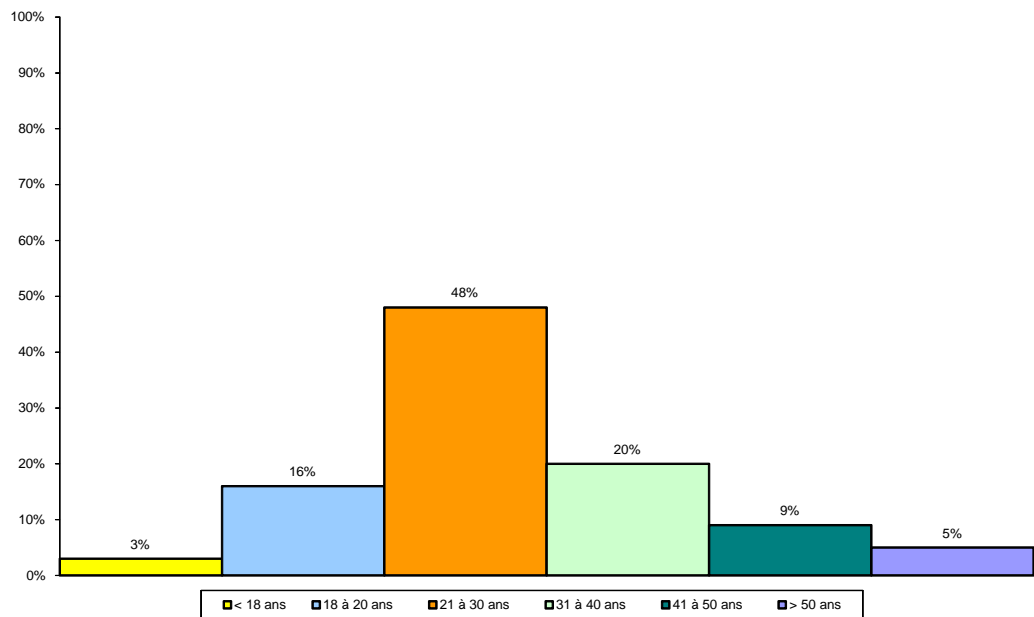
4.4 Âge des ouvriers entrés

En 2010, 2/3 des ouvriers entrés ont moins de 30 ans.

L'âge moyen des ouvriers entrés est de 29 ans. 67 % des travailleurs entrés ont moins de 30 ans. Le nombre d'ouvriers entrés âgés de plus de 40 ans est relativement limité (14 %) (voir figure 15).

⁸ La somme des pourcentages de la figure 14 est supérieure à 100 % étant donné que les ouvriers peuvent entrer pour plusieurs fonctions

Fig.15 : âge des ouvriers entrés en 2010



4.5 Sexe des ouvriers entrés

6 % des ouvriers entrés en 2010 sont des femmes.

Comme c'est le cas pour les années précédentes étudiées, les entrées des ouvriers féminins dans le secteur de la carrosserie sont limitées. D'après les estimations, 6 % de tous les ouvriers entrés sont des femmes. Il s'agit d'environ 8 personnes.

4.6 Entrées d'employés ayant une fonction technique

En 2010, 2 % des entreprises du secteur de la carrosserie ont connu des entrées d'employés ayant une fonction technique. Ces entrées sont estimées à 18 unités.

Pour cette étude, nous avons également vérifié quelles étaient les entrées des employés avec une fonction technique car il est probable que certains travailleurs tels que les techniciens soient entrés sous le statut plus avantageux d'employé que sous le statut d'ouvrier. Ces employés avec une fonction technique peuvent également être comptés parmi le groupe cible d'EDUCAM.

D'après les estimations, 70 employés du secteur de la carrosserie entrent en 2010. On estime que 18 (26 %) des 70 employés entrent pour une fonction technique.

En 2010, environ 18 entreprises (2 %) du nombre total d'entreprises dans le secteur de la carrosserie connaissent des entrées d'employés avec une fonction technique.

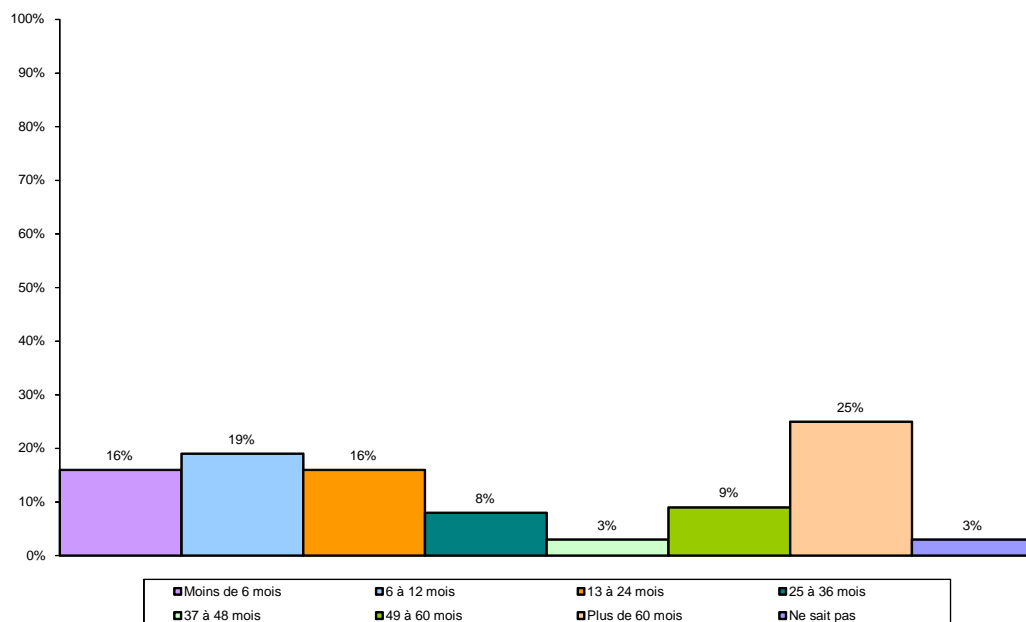
5 Profil des ouvriers sortis en 2010

5.1 Période au cours de laquelle les ouvriers sortis ont travaillé dans l'entreprise

La période moyenne au cours de laquelle les ouvriers travaillent dans l'entreprise avant de sortir est de 33 mois en 2010.

35 % des ouvriers sortis quittent l'entreprise la même année. Le pourcentage d'ouvriers sortis après plus de cinq ans de travail dans l'entreprise s'élève à 25 % (voir figure 16).

Fig. 16 : période au cours de laquelle les ouvriers sortis ont travaillé pour l'entreprise



Si l'on compare les différentes années entre elles, on remarque que depuis 2004 les ouvriers restent en moyenne plus longtemps dans l'entreprise avant de la quitter. Une moyenne inférieure n'a été constatée qu'en 2002 (24 mois) (voir figure 17).

Fig. 17 : nombre moyen de mois durant lesquels les ouvriers restent dans l'entreprise avant de sortir 2002-2010

Année	2010	2008	2006	2004	2002
Nombre moyen de mois	33	30	31	31	24

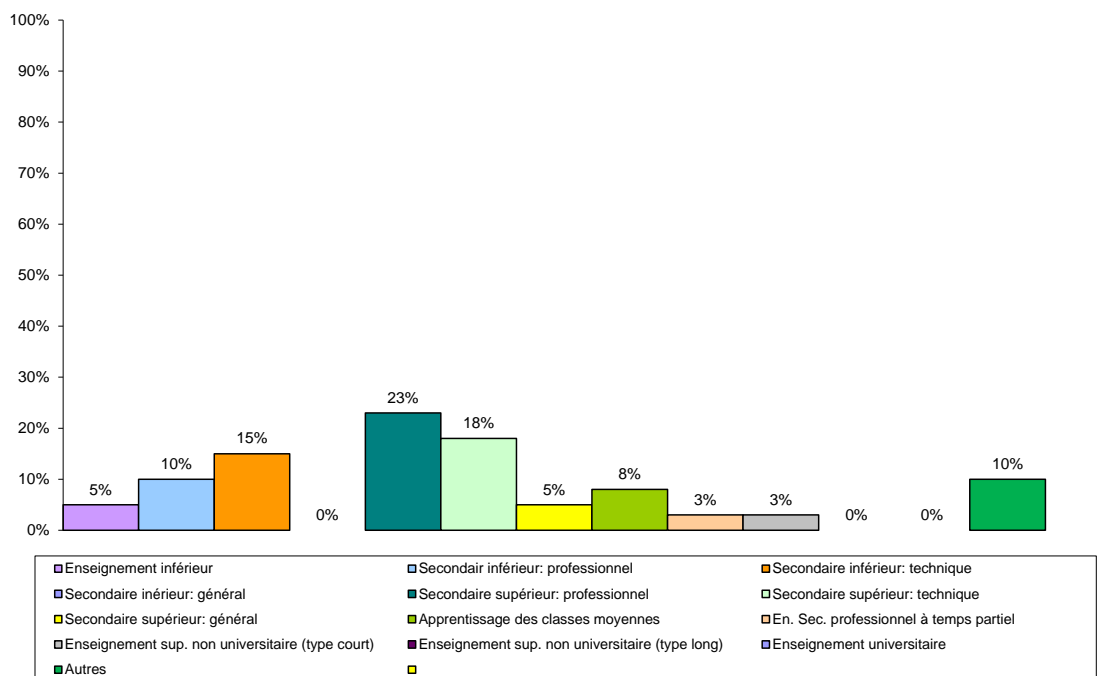
5.2 Diplôme des ouvriers sortis

Un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur professionnel est le diplôme le plus fréquent chez les ouvriers sortis en 2010.

23 % des ouvriers sortis en 2010 ont un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur professionnel. À la deuxième place viennent les ouvriers détenant un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur technique (18 %).

Comme lors de l'entrée des ouvriers, on constate le nombre relativement élevé de personnes peu scolarisées (30 %). Il s'agit de travailleurs qui ont obtenu au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (voir figure 18).

Fig. 18 : diplôme le plus élevé obtenu par les ouvriers sortis en 2010



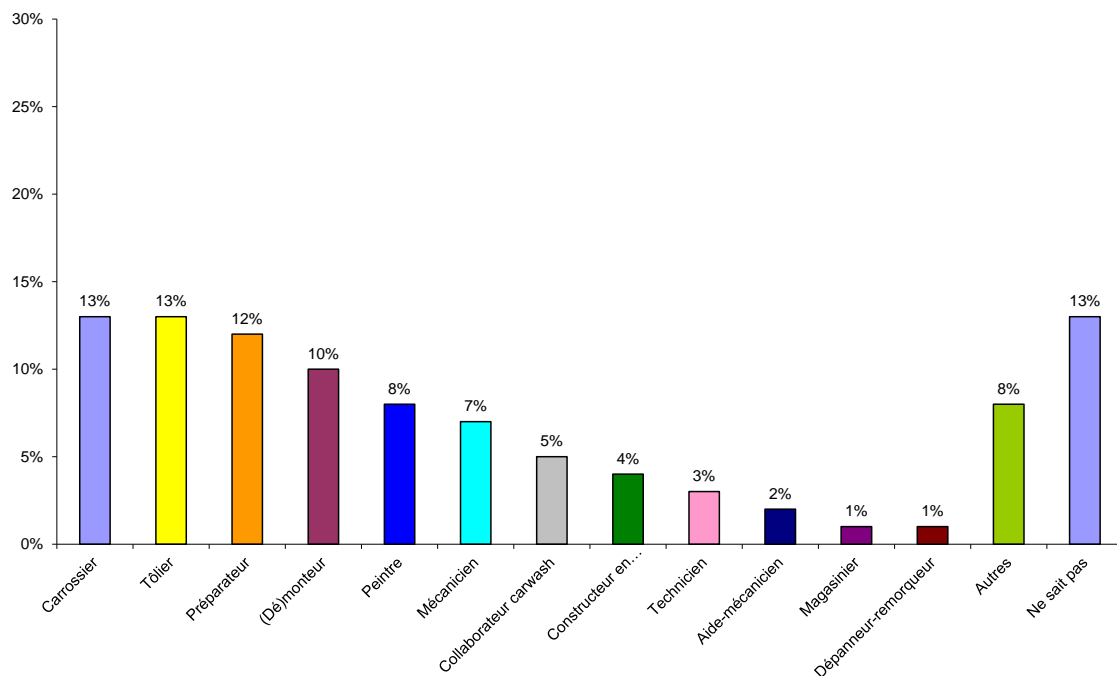
5.3 Fonctions des ouvriers sortis

Les fonctions qui ont connu le plus de sorties en 2010 sont celles de carrossier polyvalent et de tôlier.

13 % des ouvriers ont exercé la fonction de carrossier polyvalent avant de sortir. Ce nombre est un peu inférieur aux constatations faites pour cette fonction lors des années précédentes.

Aussi, 13 % des ouvriers sortis étaient tôliers. Les préparateurs arrivent en troisième place (12 %).

Fig. 19 : fonctions des ouvriers sortis en 2010



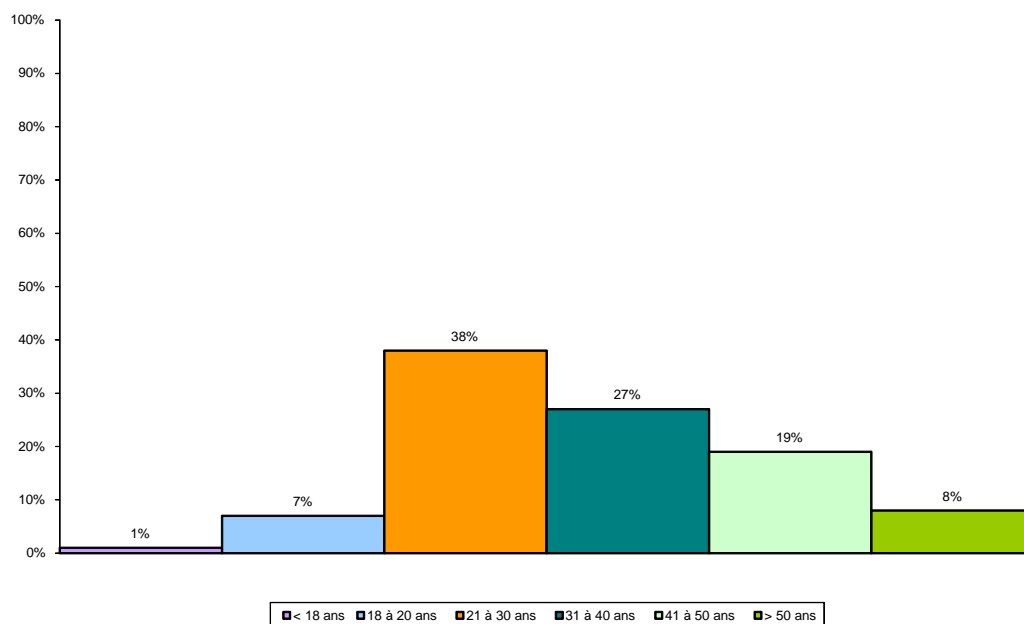
5.4 Âge des ouvriers sortis

Trois-quarts des travailleurs qui sont sortis en 2010 ont moins de 40 ans.

L'âge moyen des ouvriers sortis est de 35 ans. La plupart des ouvriers entrés appartiennent aux tranches d'âge de 21 à 30 ans (38 %) et de 31 à 40 ans (27 %) (voir figure 20).

La répartition par âge des ouvriers sortis en 2010 diffère peu de celle constatée lors des années précédentes étudiées.

Fig. 20 : âge des ouvriers sortis en 2010



5.5 Sexe des ouvriers sortis

5 % des ouvriers sortis en 2010 sont des femmes.

Comme c'est le cas pour les années précédentes étudiées, les sorties des ouvriers féminins dans le secteur de la carrosserie sont limitées. D'après les estimations, 5 % de tous les ouvriers sortis sont des femmes. Selon les estimations, il s'agit de 15 personnes.

6 Critères de sélection utilisés par les entreprises lors du recrutement d'ouvriers

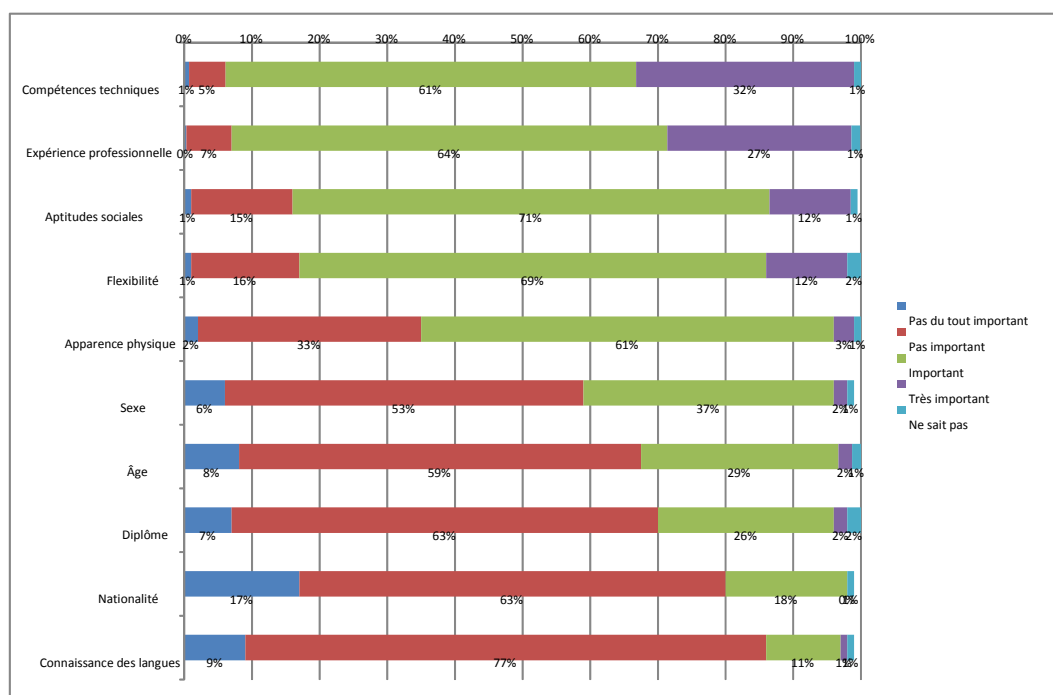
Les compétences techniques et l'expérience professionnelle restent les critères de sélection les plus importants.

La figure 21 illustre l'importance des différents critères qui jouent un rôle dans l'engagement des ouvriers. Les compétences techniques et l'expérience professionnelle restent les principaux critères de sélection. Respectivement 93 % et 91 % des sondés considèrent ces critères comme étant importants voire très importants.

Par ailleurs, les aptitudes sociales et la flexibilité sont également importantes. Nous constatons que 70 % des personnes sondées considèrent le diplôme comme un critère de sélection insignifiant. Les connaissances linguistiques et la nationalité sont les critères de sélection les moins importants.

Ces résultats sont complètement dans la lignée de ceux de 2008, 2006, 2004 et 2002.

Fig. 21 : importance des différents critères de sélection



De plus, on a demandé aux sondés d'indiquer le critère qui, selon eux, est le plus important lors de l'engagement d'ouvriers (voir figure 22).

Les résultats pour 2010 correspondent fortement aux résultats des années précédentes. L'expérience professionnelle et les compétences techniques sont considérées comme les deux critères de sélection les plus importants par respectivement 53 % et 34 % des entreprises sondées. Les autres critères de sélection diffèrent peu des résultats notés les années précédentes.

Fig. 22 : critère de sélection principal selon les sondés 2002-2010

Critères de sélection	2010	2008	2006	2004	2002
Expérience professionnelle	46 %	34 %	49 %	47 %	65 %
Compétences techniques	40 %	53 %	39 %	39 %	-
Aptitudes sociales	6 %	5 %	2 %	2 %	15 %
Flexibilité	5 %	6 %	5 %	5 %	16 %
Apparence physique	1 %	1 %	2 %	2 %	0 %
Diplôme	1 %	1 %	0 %	3 %	1 %
Connaissance des langues	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Âge	0 %	0 %	3 %	0 %	1 %
Nationalité	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Sexe	0 %	0 %	1 %	3 %	1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

7 Raisons des départs des ouvriers

43 % des ouvriers sortis quittent l'entreprise volontairement pour une autre fonction dans le secteur ou en dehors de celui-ci. 43 % des ouvriers sortis sont licenciés ou leur contrat n'est pas prolongé.

Parmi les ouvriers qui quittent volontairement l'entreprise pour une autre fonction (43 %), on peut faire la distinction entre (voir figure 23) :

- ceux qui vont travailler dans une autre entreprise du secteur des garages et de la carrosserie ⁹ (23 %), et
- ceux qui partent travailler dans un autre secteur (20 %).

Les licenciements ou les contrats non prolongés (43 %) sont la conséquence :

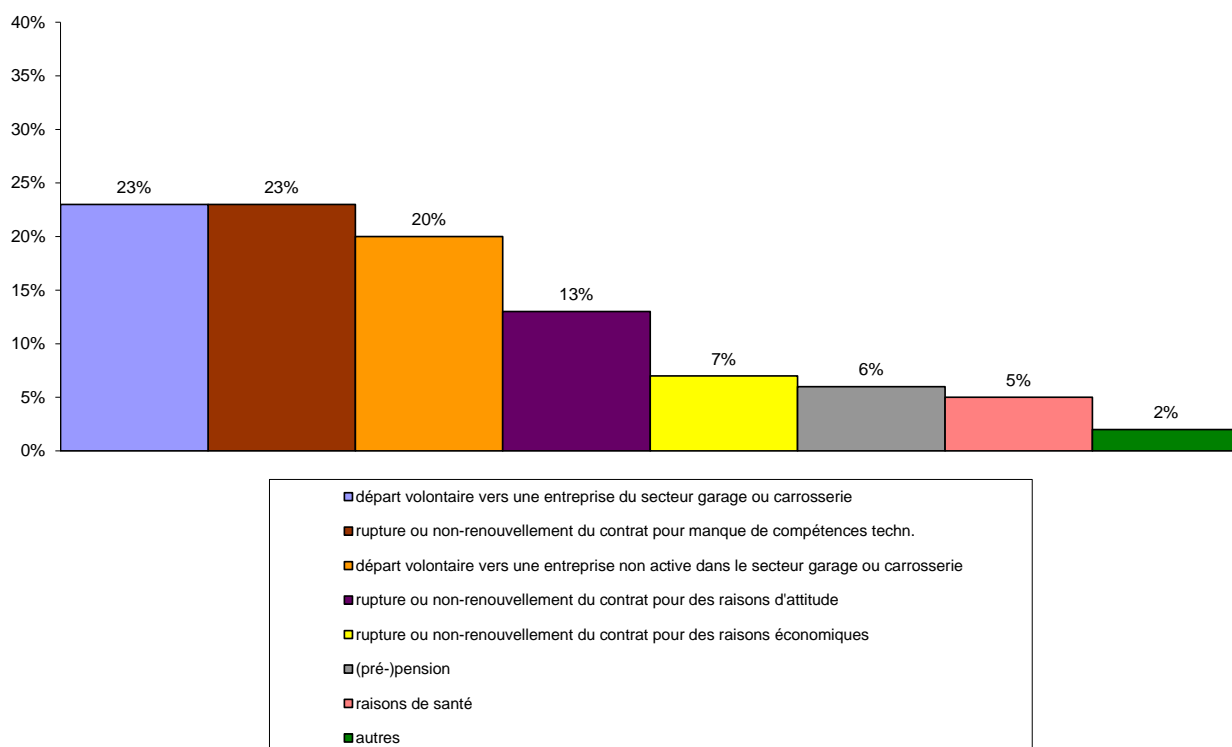
- des compétences techniques insuffisantes de l'ouvrier (23 %)
- de problèmes comportementaux de l'ouvrier (13 %)
- de raisons économiques (manque de travail ou diminution des activités) (7 %)

En 2010, le licenciement pour motifs économiques était inférieur (7 %) par rapport à 2008 (9 %), lorsque la crise économique s'est aggravée.

Autres raisons pour lesquelles des ouvriers sortent en 2010 :

- (pré)pension (6 %) ;
- raisons de santé/décès (5 %) ;
- autres (2 %).

Fig. 23 : raisons pour lesquelles les ouvriers sortent en 2010



⁹ Il est souvent difficile pour les sondés de savoir si les ouvriers vont travailler dans une entreprise du secteur des garages ou de la carrosserie. Ceci explique pourquoi l'on mentionne ici le secteur des garages.

8 Postes vacants de longue durée en 2010

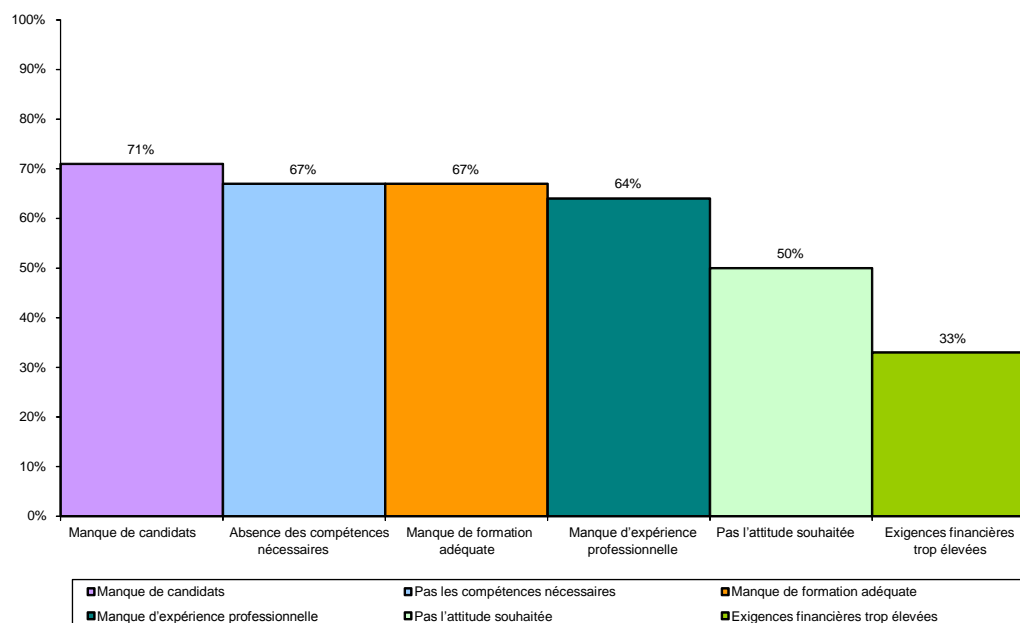
En 2010, 14 % des entreprises sondées sont confrontées à des postes vacants de longue durée.

Les postes vacants de longue durée concernent les postes d'ouvriers n'étant toujours pas pourvus après trois mois de recherches. En 2010, 14 % des entreprises sont confrontées à cette problématique. En moyenne, ces entreprises comptent en 2010 1,5 postes vacants de longue durée. 42 % de ces emplois n'ont pas été pourvus au cours de l'année 2010.

Les trois raisons principales à la longue vacance des postes sont (voir figure 24)

- le manque de candidats qui se présentent (pour 71 % des entreprises ayant des postes vacants de longue durée)
- le manque de compétences nécessaires des candidats (67 %)
- le manque d'expérience professionnelle des candidats (67 %) ;

Fig. 24 : raisons pour lesquelles certains postes restent vacants longtemps en 2010



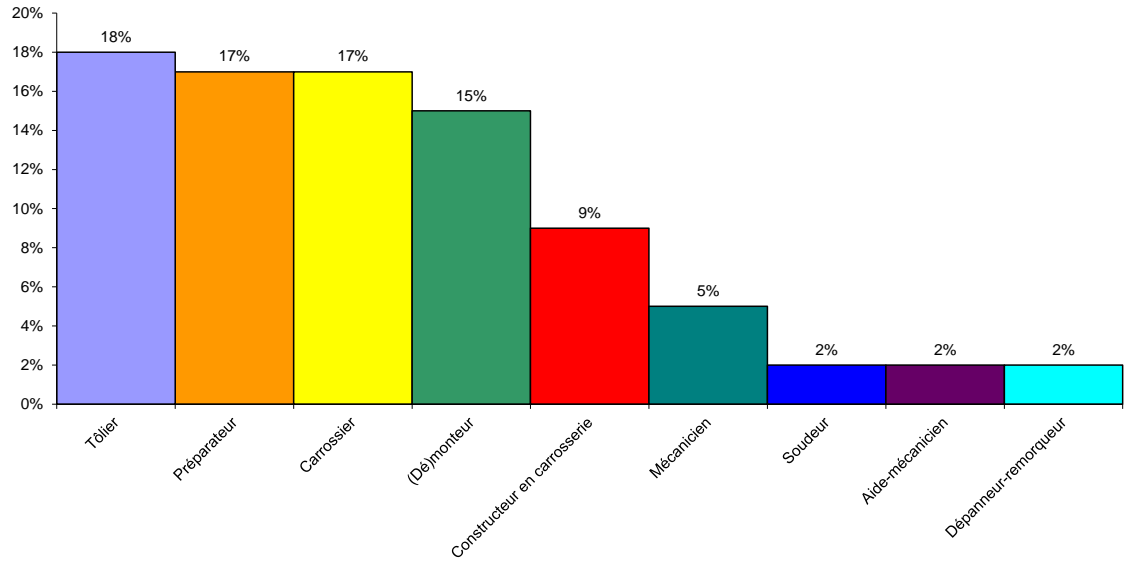
50 % des entreprises ayant des postes vacants de longue durée citent comme raison le comportement non souhaité des candidats. Plus spécifiquement, les candidats sont peu motivés, ne montrent pas d'intérêt pour le sujet et ne sont pas prêts à "se salir les mains".

Les postes restés les plus longtemps vacants concernent la fonction de tôlier.

18 % des postes restés longtemps vacants en 2010 concernent la fonction de tôlier. En deuxième place, avec 17 % de tous les postes vacants de longue durée, on retrouve les fonctions de préparateur et de carrossier polyvalent (voir figure 25).¹⁰

¹⁰ Le nombre absolu d'entreprises de l'échantillon confrontées en 2010 aux postes vacants de longue durée n'est qu'une fraction de cet échantillon. Il convient donc d'être particulièrement prudent concernant l'interprétation de ces données. Une comparaison entre les différentes années est par conséquent impossible.

Fig. 25 : postes restés vacants pendant plus de 3 mois



9 Conclusions

Le nombre total d'ouvriers entrés dans le secteur de la carrosserie en 2010 s'élève d'après les estimations à 427 personnes. Le nombre total de sorties est estimé à 302 ouvriers. Ceci fournit une croissance nette d'emploi d'environ 125 ouvriers. Cela signifie une augmentation de 2,7 % par rapport au nombre total d'ouvriers en 2009. En 2010, le turn-over concerne 729 ouvriers d'après les estimations.

Par rapport aux résultats des années précédentes, la croissance nette en 2010, avec celle de 2002, est proportionnellement la plus élevée de toutes les années étudiées. En 2010, le secteur de la carrosserie connaît le plus faible pourcentage de sorties à un près. Le turn-over et la dynamique de l'emploi en 2010 sont plutôt moyens.

27,5 % des entreprises du secteur de la carrosserie connaissent en 2010 des entrées d'un ou de plusieurs ouvriers. Elles engagent en moyenne 1,7 ouvriers. 22,8 % des entreprises sont confrontées à des sorties d'un ou de plusieurs ouvriers. Ces entreprises voient partir en moyenne 1,5 ouvriers.

La plupart des ouvriers entrés travaillaient déjà dans le secteur des garages ou de la carrosserie avant leur entrée en service. Ils ont principalement un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur professionnel. Une grande partie d'entre eux est peu scolarisée. Un quart des ouvriers entrent pour la fonction de carrossier polyvalent. L'âge moyen est de 29 ans. Il est exceptionnel que des ouvriers féminins entrent.

En 2010, 2 % des entreprises du secteur de la carrosserie ont connu des entrées d'employés ayant une fonction technique. Ces entrées sont estimées à 18 unités.

La période moyenne au cours de laquelle les ouvriers travaillent dans l'entreprise avant de sortir est de 33 mois en 2010. Avant de quitter l'entreprise, ces ouvriers exercent principalement la fonction de carrossier polyvalent et de tôlier. L'âge moyen des travailleurs qui partent est de 35 ans. Ils ont généralement un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur professionnel. Parmi les ouvriers qui sortent, il y a de nombreuses personnes peu scolarisées et peu de femmes.

43 % des ouvriers sortis quittent l'entreprise volontairement pour une autre fonction dans le secteur ou en dehors de celui-ci. 43 % des ouvriers sortis sont licenciés ou leur contrat n'est pas prolongé.

Les compétences techniques et l'expérience professionnelle sont pour les entreprises du secteur de la carrosserie les critères les plus importants lors du recrutement des ouvriers.

En 2010, 14 % des entreprises sondées sont confrontées à des postes vacants de longue durée. Les postes restés les plus longtemps vacants concernent la fonction de tôlier.