



**Entrées et sorties d'ouvriers dans le
secteur des garages en 2010**
Observer pour agir nr. 32

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 des garages en Belgique (C.P. 112). Ces mouvements sont étudiés à l'aide d'une enquête auprès des entreprises du secteur des garages. Celle-ci est également menée auprès des entreprises du secteur de la carrosserie (S.C.P. 149.2). 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 des garages 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 DES GARAGES	8
3.1	NOMBRE TOTAL DES ENTRÉES ET SORTIES D'OUVRIERS DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR DES GARAGES 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	12
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

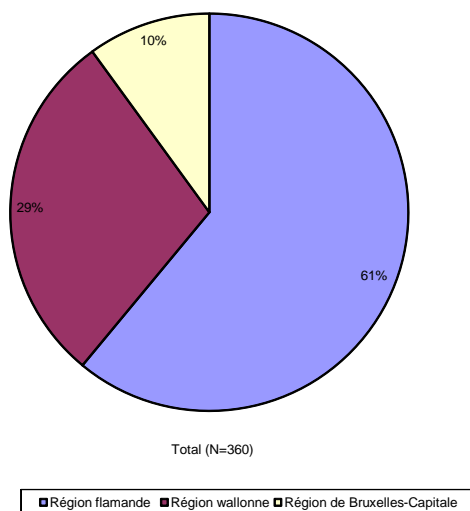
Cette étude concerne le secteur des garages (CP 112). Comme c'est le cas pour les éditions précédentes, elle s'intéresse au nombre de travailleurs ayant un contrat d'ouvrier (dénommés ci-après ouvriers)¹ qui sont engagés au cours de l'année 2010 ainsi qu'au nombre total d'ouvriers qui quittent définitivement 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 des garages. Les enquêtes ont été menées aux mois de janvier - mars 2011 par le bureau d'études Sonecom².

En 2010, le secteur des garages (CP 112) est composé au total de 5603 entreprises.³ 361 de ces entreprises (6 %) ont été interrogées par téléphone, dont 219 établies en Flandre, 105 en Wallonie et 36 à Bruxelles (voir figure 1). La région d'une seule entreprise n'est pas connue.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 5 % pour une fiabilité de 95 %.

2 Identification des entreprises sondées

2.1 Taille de l'entreprise

Les entreprises sondées engagent en moyenne 9 personnes, le gérant, les intérimaires, les apprentis et les stagiaires inclus. La figure 2 ci-dessous donne un aperçu plus détaillé de la taille des entreprises sondées.

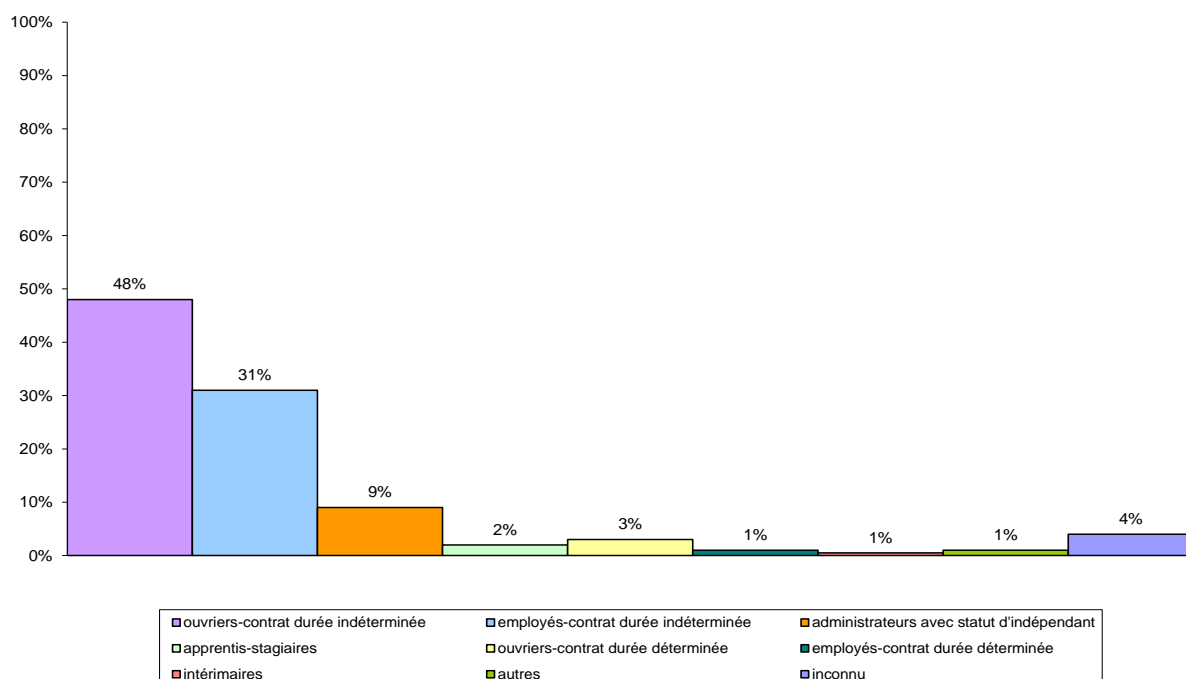
Fig. 2 : nombre d'entreprises sondées selon la taille de l'entreprise

	Nombre d'entreprises	%
< 5 travailleurs	179	49,7 %
5 – 9	95	26,4 %
10 – 19	43	11,9 %
20 – 49	35	9,7 %
50 – 99	6	1,7 %
100 – 199	1	0,5 %
200 – 499	1	0,5 %
> 500	0	0 %
Total	360	100 %

2.2 Statut des travailleurs

Dans les entreprises sondées travaillent principalement des ouvriers et des employés ayant un contrat à durée indéterminée (respectivement 48 % et 31 %). Des ouvriers et employés ayant un contrat à durée déterminée sont rares (voir figure 3).

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

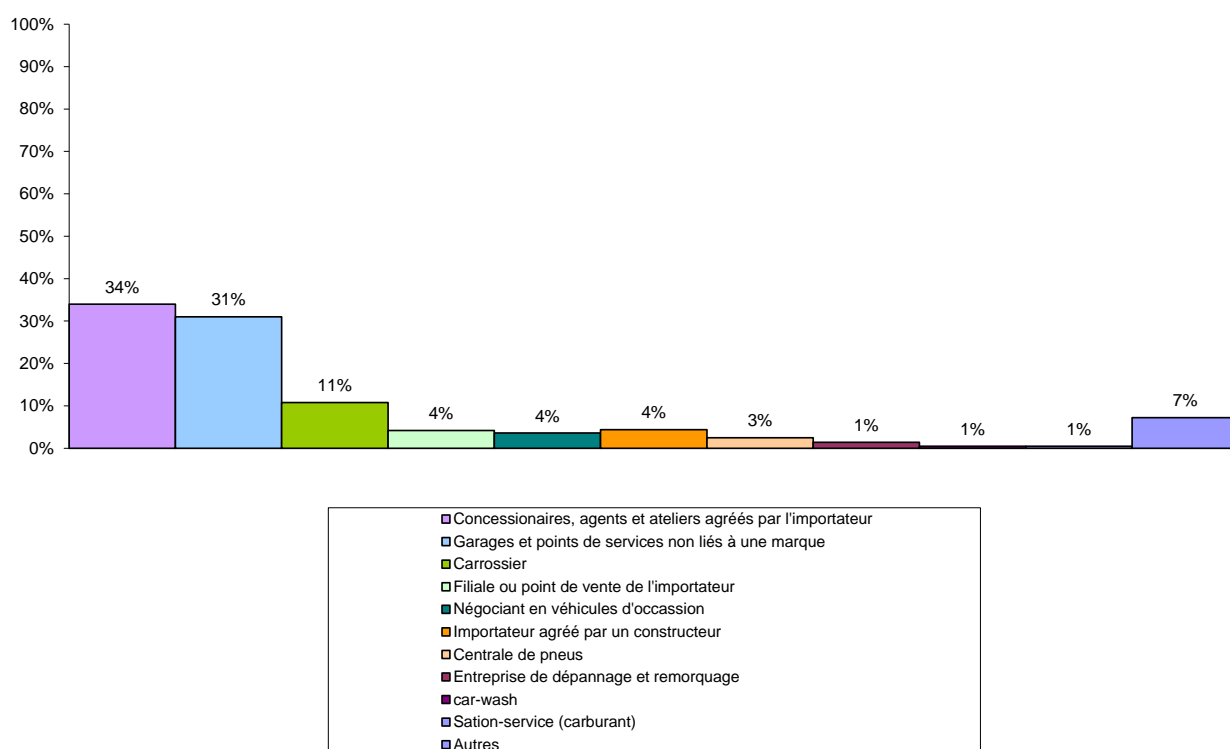


2.3 Type d'entreprises

Les deux types d'entreprises les plus fréquents dans l'échantillon sont les concessionnaires, les agents ou les ateliers agréés par l'importateur (34 %) et les garages et points de service non liés à une marque/indépendants (31 %) (voir figure 4).

Dans la catégorie "autres", on retrouve les parkings, les entreprises de location, la vente et la réparation de véhicules utilitaires ou d'autobus, les poseurs de vitres etc.

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



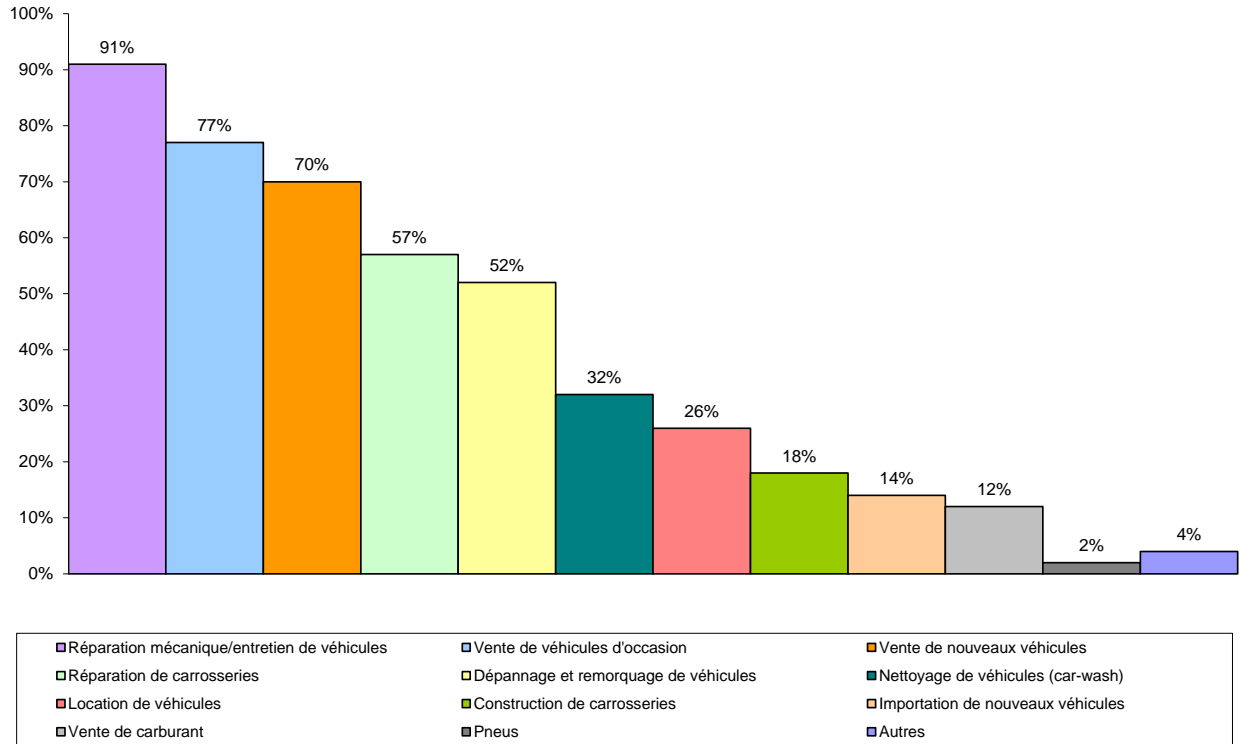
2.4 Activités

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

- l'entretien et la réparation mécanique de véhicules motorisés : 91 % des entreprises exercent cette activité ;
- la vente de véhicules motorisés d'occasion : 77 % des entreprises ;
- la vente de véhicules motorisés neufs : 70 % des entreprises ;
- la réparation de la carrosserie : 57 % des entreprises ;
- le dépannage et le remorquage des véhicules : 52 % des entreprises.

Dans la catégorie "autres", on retrouve des activités comme l'exploitation des parkings, la réparation/le remplacement de vitres, la vente de pièces et d'accessoires etc.

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



3 Dynamique de l'emploi dans le secteur des garages

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

Le nombre total d'ouvriers entrés dans le secteur des garages est estimé à 3116 unités en 2010. Cela signifie un pourcentage d'entrées de 11,5 % par rapport au nombre total d'ouvriers en 2009.

La totalité des sorties d'ouvriers est estimée à 2248 unités en 2010. Le pourcentage de sorties s'élève à 8,3 % par rapport au nombre total d'ouvriers en 2009.

En 2010, la croissance nette de l'emploi s'élève à environ 868 ouvriers. Cela signifie une augmentation de 3,2 % par rapport au nombre total d'ouvriers en 2009.

En 2010, le turn-over concerne 5364 ouvriers d'après les estimations. Il s'agit de 19,8 % 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 des garages cette année-là.⁵

En 2010, les entrées dans le secteur belge des garages sont estimées à 3116 ouvriers. Les sorties sont estimées à 2248 ouvriers (voir fig. 6).

En 2010, les entreprises dans le secteur des garages ont donc attiré davantage d'ouvriers que ceux qu'elles ont vu partir. La différence entre les entrées et les sorties s'élève à 868 ouvriers. Cette différence est appelée la croissance nette de l'emploi (voir figure 6).

En 2010, le secteur a connu 5364 mouvements d'ouvriers (voir fig. 6). Cette somme du nombre d'ouvriers entrés et sortis est appelée le turn-over.

Au niveau régional, on remarque qu'en 2010, il y a eu autant d'entrées que de sorties d'ouvriers dans la Région de Bruxelles-Capitale. Il s'agit naturellement d'une estimation. La conclusion est que dans la Région de Bruxelles-Capitale, la croissance nette sera très limitée ou peut-être même négative, contrairement à la Région flamande et à la Région wallonne.

⁵ Les résultats estimés proviennent d'une extrapolation des résultats de l'enquête. Pour y arriver, le nombre total d'entreprises du secteur des garages (5603) est divisé par le nombre d'entreprises faisant partie de l'échantillon (361). Le chiffre obtenu est ensuite multiplié par le nombre d'ouvriers entrés et sortis faisant partie de l'échantillon.

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	2155	1658	497	3813
Région wallonne	852	481	371	1333
Région de Bruxelles-Capitale	109	109	0	218
Belgique	3116	2248	868	5364

Pour expliquer davantage la dynamique de l'emploi, les chiffres des entrées et sorties de 2010 sont comparés au nombre total des ouvriers engagés dans le secteur des garages 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 des garages s'élève à 27.114.⁶ Ensuite, il s'avère que le nombre d'ouvriers entrés en 2010 (3116) s'élève à 11,5 % par rapport au nombre total d'ouvriers en 2009 (pourcentage d'entrées). Le pourcentage de sorties s'élève à 8,3 %. L'emploi net des ouvriers en 2010 croît de 3,2 % par rapport à 2009. De plus, il ressort de la figure 7 que le secteur des garages a connu en 2010 un turn-over de 19,8 % par rapport au nombre total d'ouvriers en 2009.

Si l'on observe d'un peu plus près les différentes régions, on constate qu'aucune croissance nette n'est enregistrée dans la Région de Bruxelles-Capitale. La Région wallonne connaît le pourcentage de croissance nette le plus élevé (4,3 %). La Région flamande a le turn-over le plus important (24,6 %) par rapport aux autres régions.

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

	Entrées %	Sorties %	Croissance nette %	Turn-over %
Région flamande	13,9 %	10,7 %	3,2 %	24,6 %
Région wallonne	9,8 %	5,5 %	4,3 %	15,3 %
Région de Bruxelles-Capitale	3,7 %	3,7 %	0 %	7,4 %
Belgique	11,5 %	8,3 %	3,2 %	19,8 %

2010 connaît la croissance nette la plus importante à une près sur toutes les années étudiées. Une croissance supérieure n'a été constatée qu'en 2002 (+5,4 %). En 2010, le pourcentage d'entrées est plutôt moyen par rapport aux autres années. Par contre, le pourcentage de sorties n'a jamais été si bas. Cela explique la croissance nette importante en 2010 mais aussi le turn-over quelque peu limité par rapport aux autres années.

⁶ Source : ONSS

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

	Entrées %	Sorties %	Croissance nette %	Turn-over %
2002	14,3 %	8,9 %	5,4 %	23,2 %
2004	7,5 %	7,9 %	-0,4 %	15,4 %
2006	12,8 %	9,9 %	2,9 %	22,7 %
2008	10,8 %	9,7 %	1,1 %	20,5 %
2010	11,5 %	8,3 %	3,2 %	19,8 %

3.2 Entrées et sorties moyennes par entreprise

29,9 % des entreprises du secteur des garages connaît en 2010 des entrées d'un ou de plusieurs ouvriers. Les entreprises qui connaissent des entrées en 2010 engagent en moyenne 1,9 ouvriers.

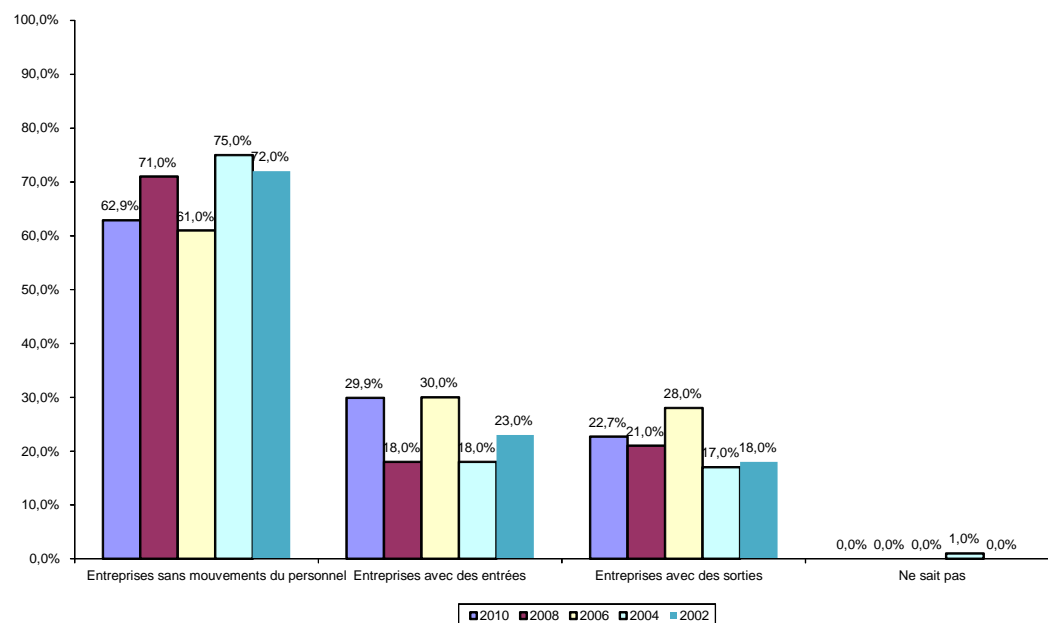
22,7 % des entreprises sont confrontées à des sorties d'un ou de plusieurs ouvriers. Ces entreprises voient partir en moyenne 1,8 ouvriers.

D'après les estimations, le secteur des garages compte en 2010 1675 entreprises (29,9 %) ayant des entrées d'ouvriers et 1272 entreprises (22,7 %) ayant des sorties d'ouvriers (voir figure 9).

869 (15,5 %) entreprises connaissent tant des entrées que des sorties d'ouvriers, 806 (14,4 %) ne connaissent que des entrées et 403 ne connaissent que des sorties (7,2 %). Pour terminer, 3525 entreprises (62,9 %) n'enregistrent aucune entrée ni sortie d'ouvriers en 2010.

Le pourcentage d'entreprises ayant des entrées d'ouvriers en 2010 est, avec l'année 2006, le pourcentage le plus élevé de toutes les années étudiées. Le pourcentage d'entreprises ayant des sorties est le plus élevé à une exception près.

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



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.

En 2010, les entreprises du secteur des garages attirent en moyenne 1,9 ouvriers. C'est en 2008 que la moyenne la plus élevée a été enregistrée (2,6) (voir figure 10).

Fig. 10 : nombre moyen d'ouvriers entrés dans les entreprises du secteur des garages en 2002-2010

Année	2010	2008	2006	2004	2002
Entrées moyennes	1,9	2,6	1,8	1,7	2,2

Le nombre d'ouvriers sortis en 2010 s'élève à 1,8 en moyenne. Concernant les sorties, la plus grande moyenne a été enregistrée en 2008 (2,1 %) (voir figure 11)

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

Année	2010	2008	2006	2004	2002
Départs moyens	1,8	2,1	1,5	1,9	1,8

4 Profil des ouvriers entrés en 2010

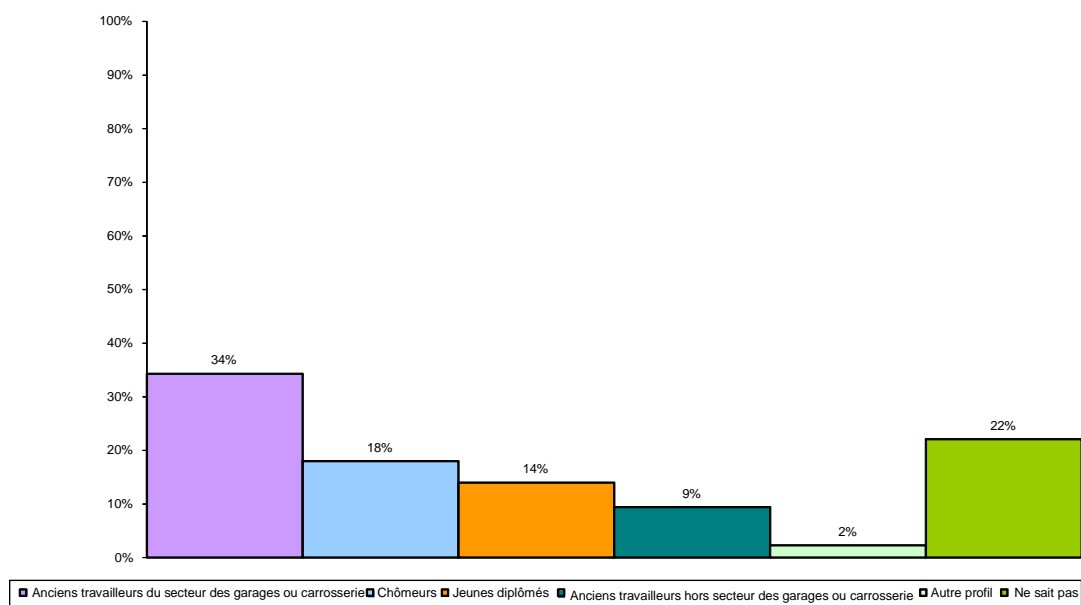
4.1 Situation professionnelle des ouvriers avant leur entrée

La plupart des ouvriers travaillaient déjà dans le secteur des garages ou de la carrosserie avant leur entrée en service.

34 % des ouvriers entrés sont des anciens travailleurs des secteurs des garages et de la carrosserie, 18 % étaient sans emploi, 14 % étaient des jeunes diplômés et 9 % des anciens travailleurs de secteurs autres que celui des garages et de la carrosserie (voir figure 12).

Si l'on compare entre elles les différentes années étudiées, on remarque que le nombre de jeunes diplômés entrés diminue depuis 2006. En 2006, le nombre de jeunes diplômés atteignaient encore 20 %. En 2008, ce chiffre était de 17 % et de 14 % en 2010.

Fig. 12 : provenance des ouvriers entrés en 2010



4.2 Diplôme des ouvriers entrés

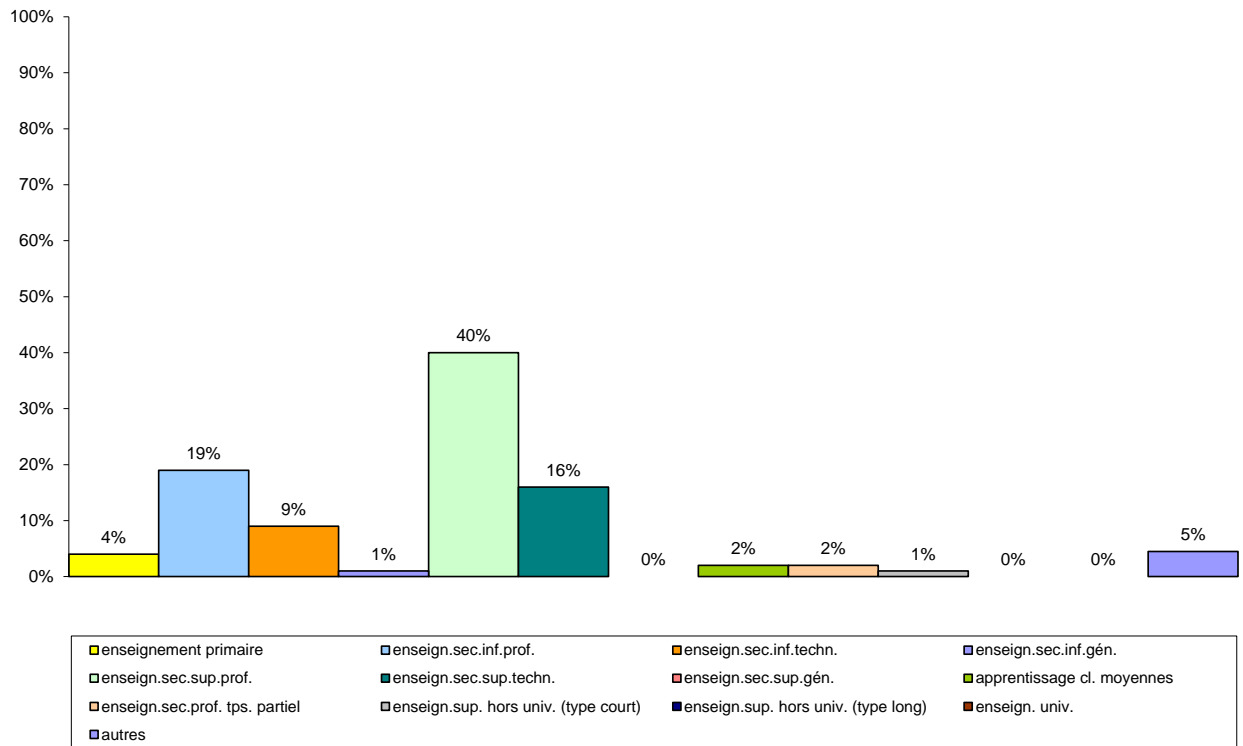
Un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur professionnel est le diplôme le plus fréquent chez les ouvriers entrés en 2010. Un ouvrier sur trois est peu scolarisé.

Plus précisément, 40 % des ouvriers entrés détiennent un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur professionnel ; 19 % ont un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur professionnel. Le pourcentage d'ouvriers entrés ayant un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur technique est de 16 %.

Nous constatons que 33 % des ouvriers entrés sont peu scolarisés. Cela concerne les ouvriers qui ont obtenu au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur.

Ces résultats correspondent à ceux obtenus au cours des années précédentes étudiées.

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

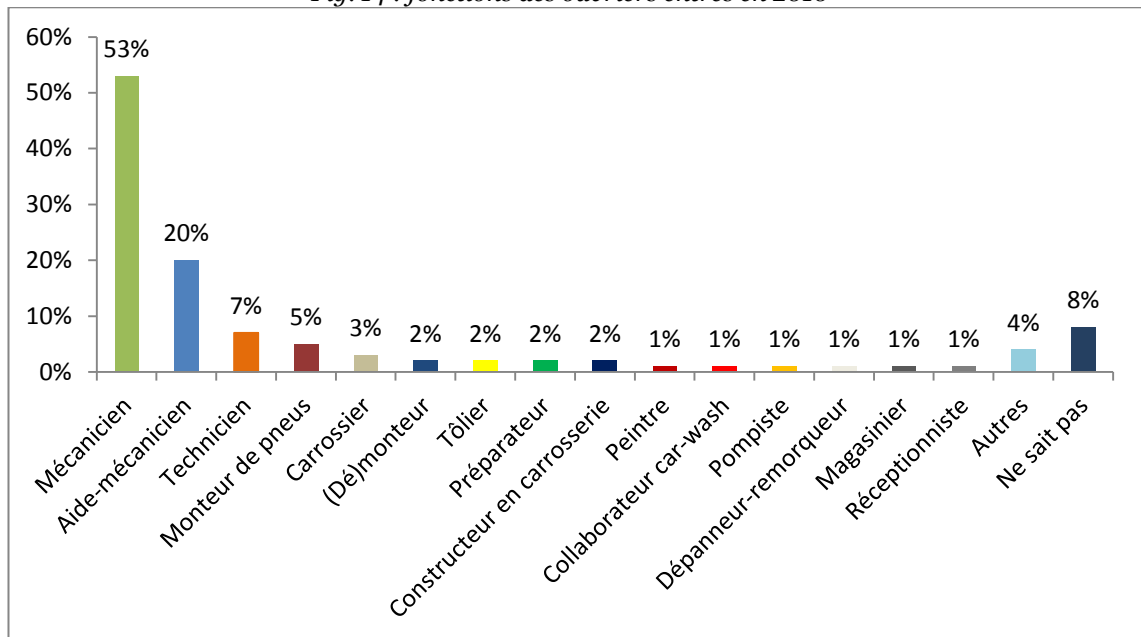


4.3 Fonctions des ouvriers entrés

En 2010, le secteur des garages voit entrer 53 % d'ouvriers pour la fonction de mécanicien.

Plus de la moitié des ouvriers (53 %) entrent pour la fonction de mécanicien ; 20 % pour la fonction d'aide-mécanicien. Les autres ouvriers sont entrés pour toutes sortes de fonctions comme technicien (7 %), monteur de pneus (5 %) ou carrossier (3 %) (voir figure 14). Ces résultats sont dans la lignée de ceux des années précédentes étudiées.

Fig. 14 : fonctions des ouvriers entrés en 2010⁸

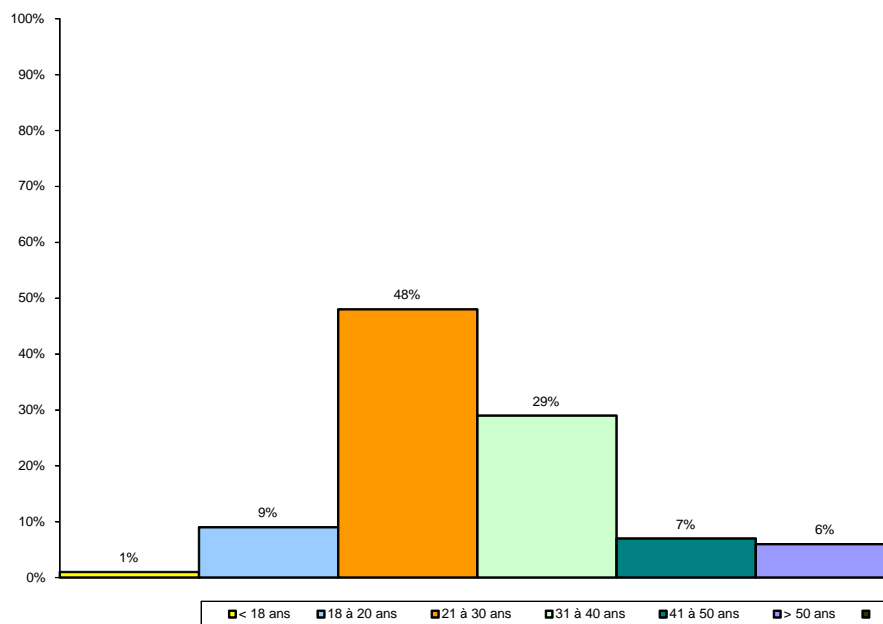


4.4 Âge des ouvriers entrés

58 % des travailleurs entrés ont moins de 30 ans.

L'âge moyen des ouvriers entrés est de 31 ans. La plupart des ouvriers entrés se situent dans les tranches d'âge de 21 à 30 ans (48 %) et de 31 à 40 ans (29 %) (voir figure 15). La répartition par âge des ouvriers entrés en 2010 diffère peu de celle de 2008, 2006, 2004 et 2002.

Fig.15 : âge des ouvriers entrés en 2010



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

4.5 Sexe des ouvriers entrés

4 % 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 des garages sont très limitées. D'après les estimations, 4 % de tous les ouvriers entrés sont des femmes, soit environ 124 personnes.

4.6 Entrées d'employés ayant une fonction technique

En 2010, 6 % des entreprises du secteur des garages ont connu des entrées d'employés ayant une fonction technique. Ces entrées sont estimées à 698 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, 1674 employés du secteur des garages entrent en 2010. On estime que 698 (42 %) des 1674 employés entrent pour une fonction technique.

En 2010, environ 356 entreprises (6 %) du secteur des garages connaissent des entrées d'employés ayant une fonction technique.

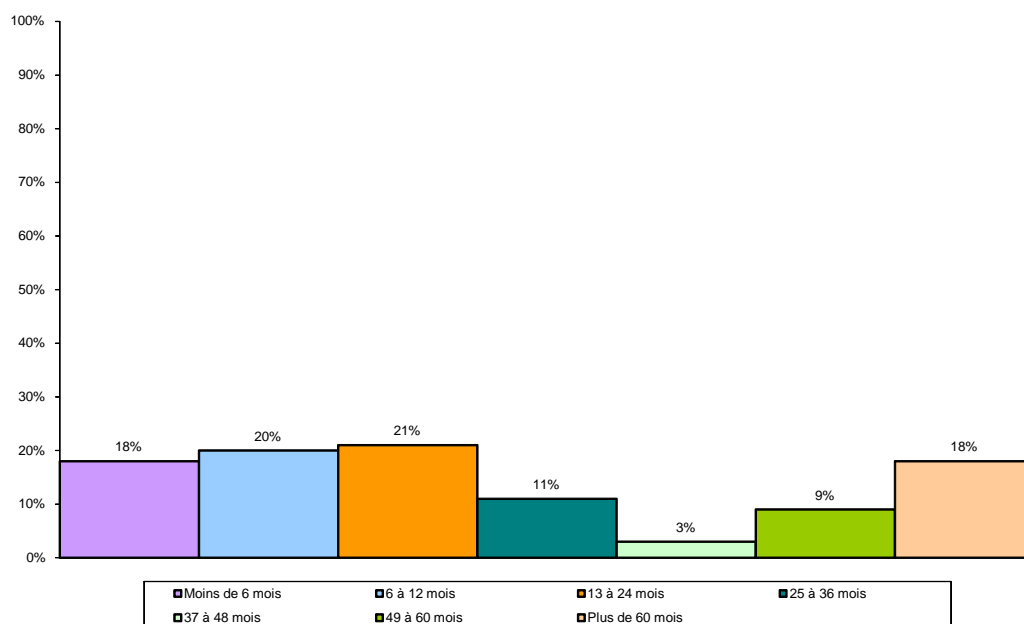
5 Profil des ouvriers sortis en 2010

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 34 mois en 2010.

38 % 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 18 % (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. En 2004, les ouvriers travaillaient en moyenne 22 mois dans l'entreprise avant de la quitter tandis qu'en 2006 ce chiffre s'élevait à 34 mois en 2010 et à 37 mois en 2008 (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	34	37	34	22	25

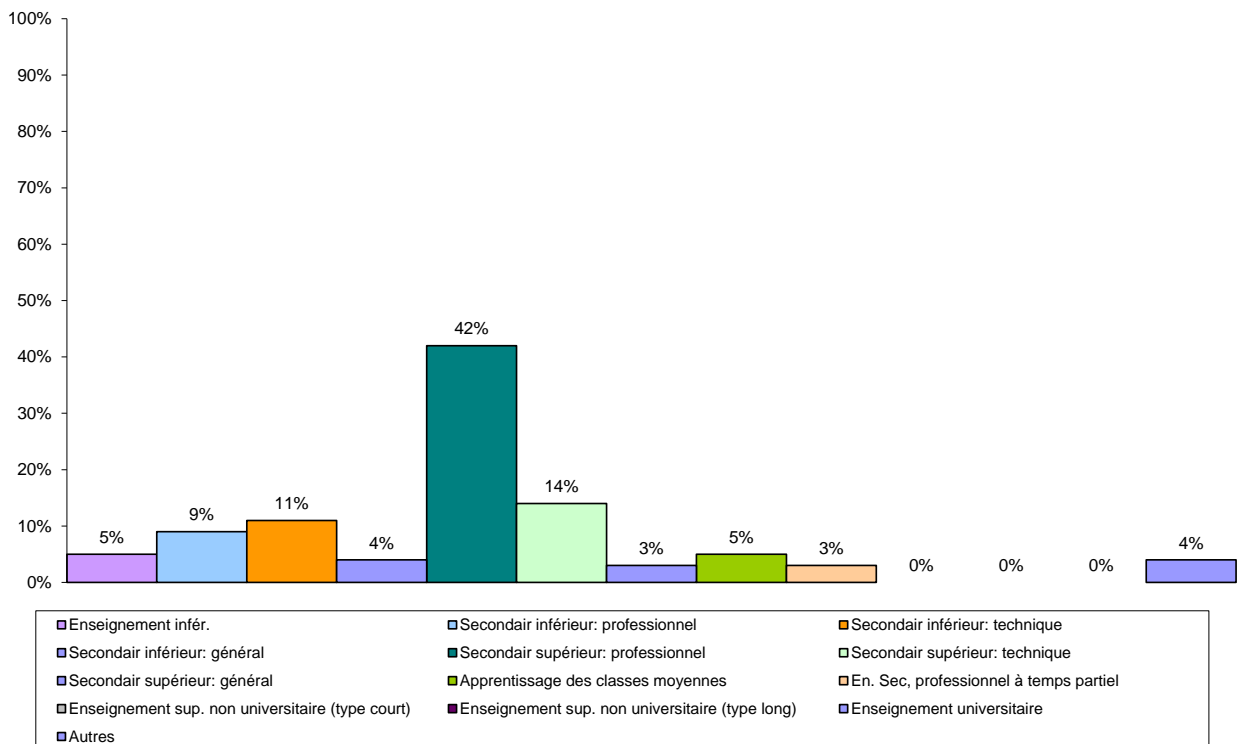
5.2 Diplôme des ouvriers sortis

Un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur professionnel est le diplôme le plus fréquent chez les ouvriers sortis en 2010. Une grande partie des personnes qui sont sorties sont peu scolarisées.

42 % des ouvriers sortis en 2010 ont un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur professionnel. 14 % ont un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur technique.

Une grande partie des ouvriers (29 %) qui sont partis de l'entreprise en 2010 sont peu scolarisés. Il s'agit de travailleurs ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Cette constatation a également été faite au cours des études précédentes, à l'exception de 2008 où ce pourcentage était sensiblement inférieur (8 %).

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



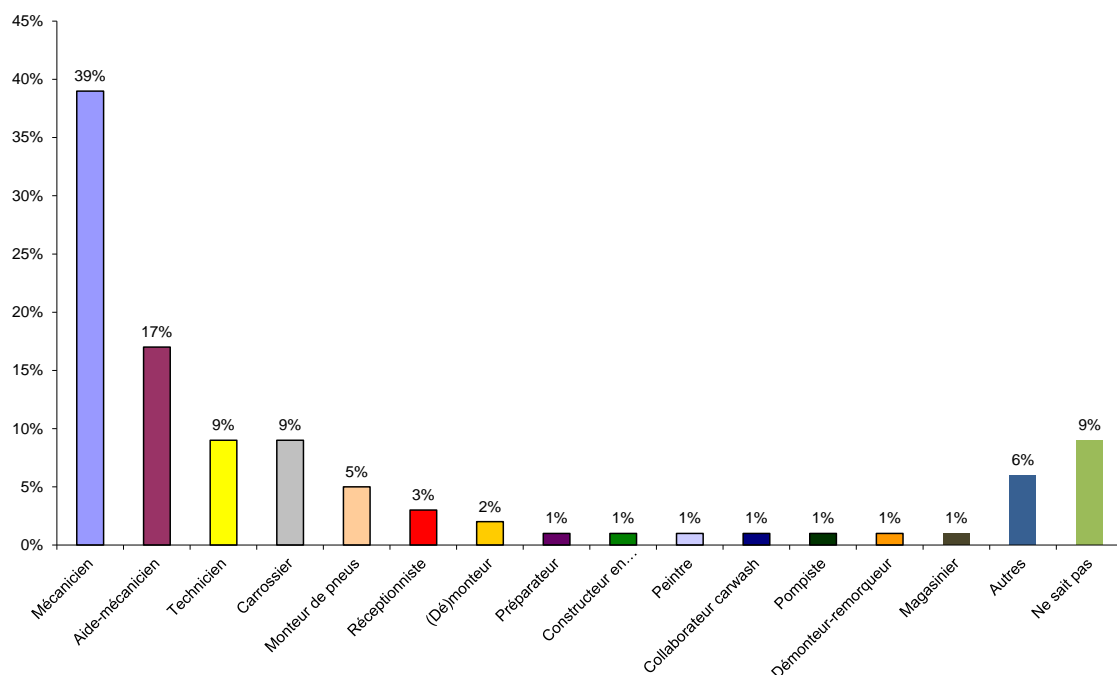
5.3 Fonctions des ouvriers sortis

39 % des ouvriers sortis en 2010 ont exercé la fonction de mécanicien.

Quatre ouvriers sur dix (39 %) exerçaient la fonction de mécanicien avant de partir. Au cours des années précédentes étudiées, il s'agissait aussi de la fonction principale des ouvriers qui sortaient.

Les autres ouvriers exercent des fonctions telles que aide-mécanicien (17 %), technicien (9 %) ou carrossier (9 %).

Fig. 19 : fonctions des ouvriers sortis en 2010



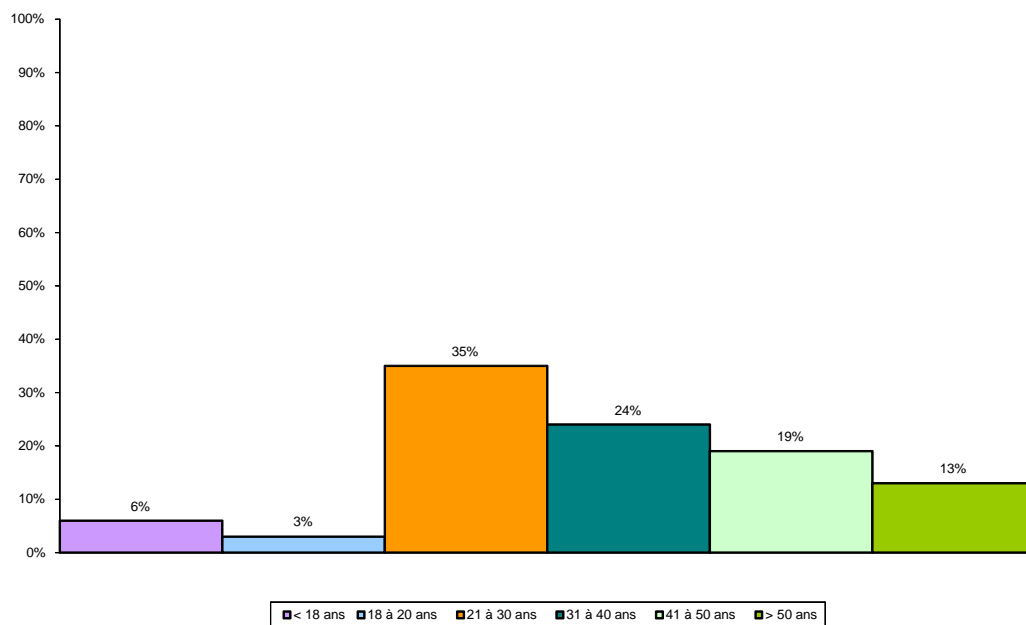
5.4 Âge des ouvriers sortis

Un tiers des ouvriers sortis ont entre 21 et 30 ans.

L'âge moyen des ouvriers sortis est de 35 ans. La plupart des ouvriers sortis se situent dans les tranches d'âge de 21 à 30 ans (35 %) et de 31 à 40 ans (24 %). Le nombre de personnes âgées de plus de 50 ans sorties en 2010 s'élève à 13 % (voir figure 20).

La répartition par âge des ouvriers sortis en 2010 diffère peu de celle de 2008, 2006, 2004 et 2002.

Fig. 20 : âge des ouvriers sortis en 2010



5.5 Sexe des ouvriers sortis

2 % 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 des garages sont très limitées. D'après les estimations, 2 % de tous les ouvriers sortis sont des femmes, soit environ 47 personnes.

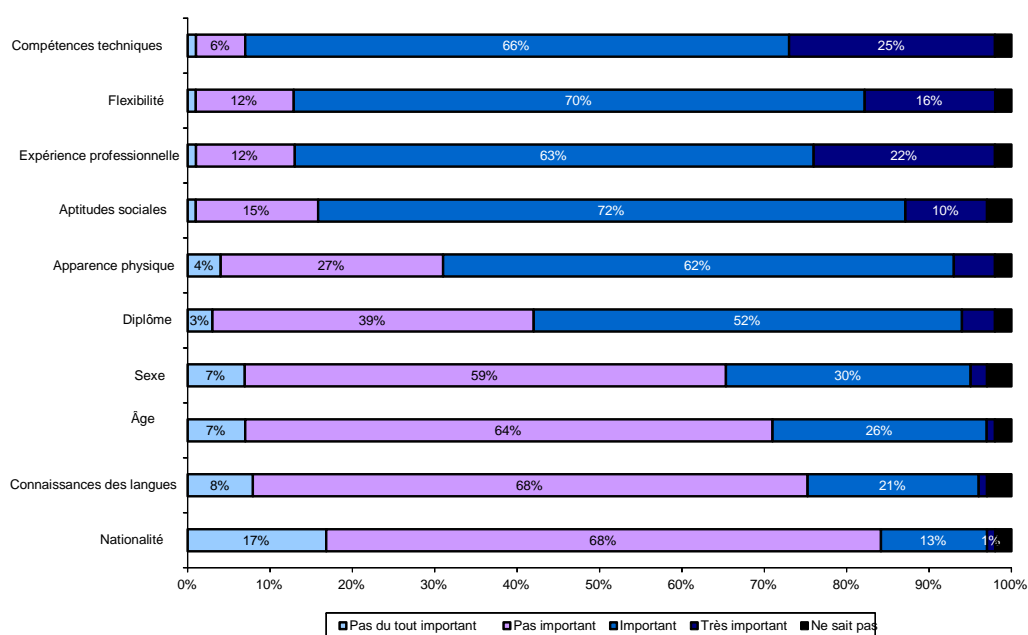
6 Critères de sélection utilisés par les entreprises lors du recrutement d'ouvriers

Les compétences techniques, la flexibilité et l'expérience professionnelle sont les critères de sélection principaux.

La figure 21 illustre l'importance des différents critères qui jouent un rôle dans l'engagement des ouvriers. Les compétences techniques, la flexibilité et l'expérience de travail sont les critères de recrutement principaux. Respectivement 91 %, 86 % et 85 % des sondés considèrent ces critères comme étant importants voire très importants.

Nous constatons que 42 % des personnes sondées considèrent le diplôme comme un critère de sélection insignifiant. La nationalité est considérée comme étant le critère de sélection le moins important. D'autres critères moins importants sont les connaissances des langues, l'âge et le sexe. 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 du recrutement d'ouvriers (voir figure 22).

Les résultats pour 2010 correspondent fortement aux résultats des années précédentes. Les compétences techniques et l'expérience professionnelle sont à nouveau considérées comme les deux critères de sélection les plus importants par respectivement 42 % et 38 % des entreprises sondées. En troisième place, on retrouve encore la flexibilité. 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
Compétences techniques	42 %	47 %	46 %	47 %	-
Expérience professionnelle	38 %	37 %	33 %	32 %	59 %
Flexibilité	9 %	6 %	9 %	5 %	23 %
Aptitudes sociales	4 %	4 %	2 %	7 %	10 %
Apparence physique	3 %	3 %	4 %	3 %	3 %
Diplôme	2 %	1 %	1 %	3 %	2 %
Connaissance des langues	1 %	1 %	1 %	0 %	0 %
Âge	1 %	0 %	3 %	2 %	1 %
Nationalité	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Sexe	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

7 Raisons des départs des ouvriers

36 % des ouvriers sortis quittent l'entreprise volontairement pour une autre fonction dans le secteur ou en dehors de celui-ci. 34 % des ouvriers sortis sont licenciés ou leur contrat n'est pas prolongé.

Parmi les ouvriers qui quittent volontairement l'entreprise pour une autre fonction (36 %), 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 (33 %), et
- ceux qui partent travailler dans un autre secteur (3 %).

Les licenciements ou les contrats non prolongés (34 %) sont la conséquence :

- des compétences techniques insuffisantes de l'ouvrier (21 %)
- de problèmes comportementaux de l'ouvrier (10 %)
- de raisons économiques (manque de travail ou diminution des activités) (3 %)

En 2010, le licenciement pour motifs économiques était inférieur (3 %) par rapport à 2008 (7 %), lorsque la crise économique s'est aggravée.

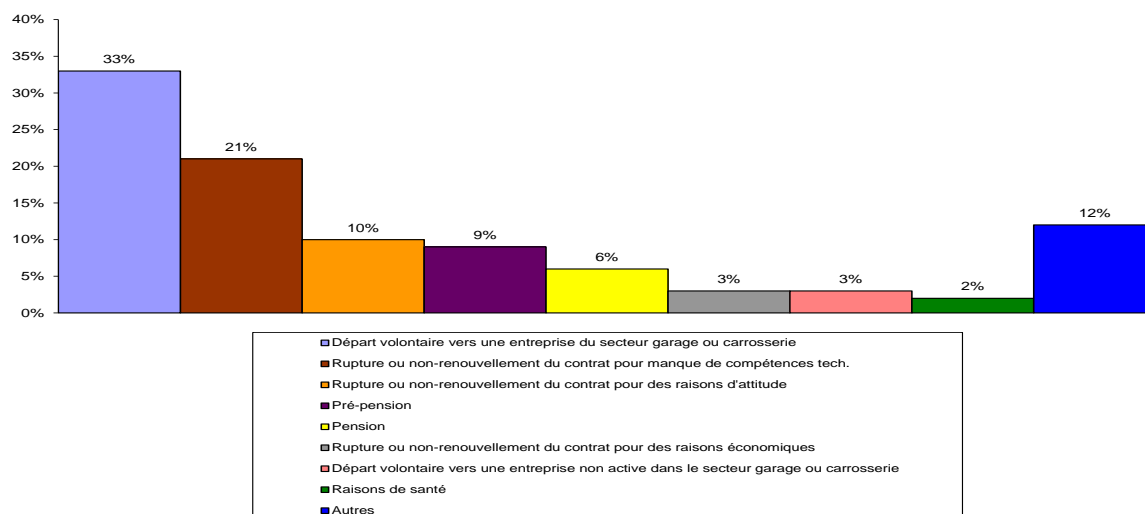
Le licenciement en raison de problèmes comportementaux est, selon les personnes qui ont répondu, principalement dû à un manque de motivation de la part des ouvriers concernés.

Autres raisons pour lesquelles des ouvriers sortent en 2010 :

- prépension (9 %) ;
- pension (6 %)
- raisons de santé (2 %).

Ces résultats correspondent à ceux obtenus en 2008, 2006, 2004 et 2002.

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 de la carrosserie.

8 Postes vacants de longue durée en 2010

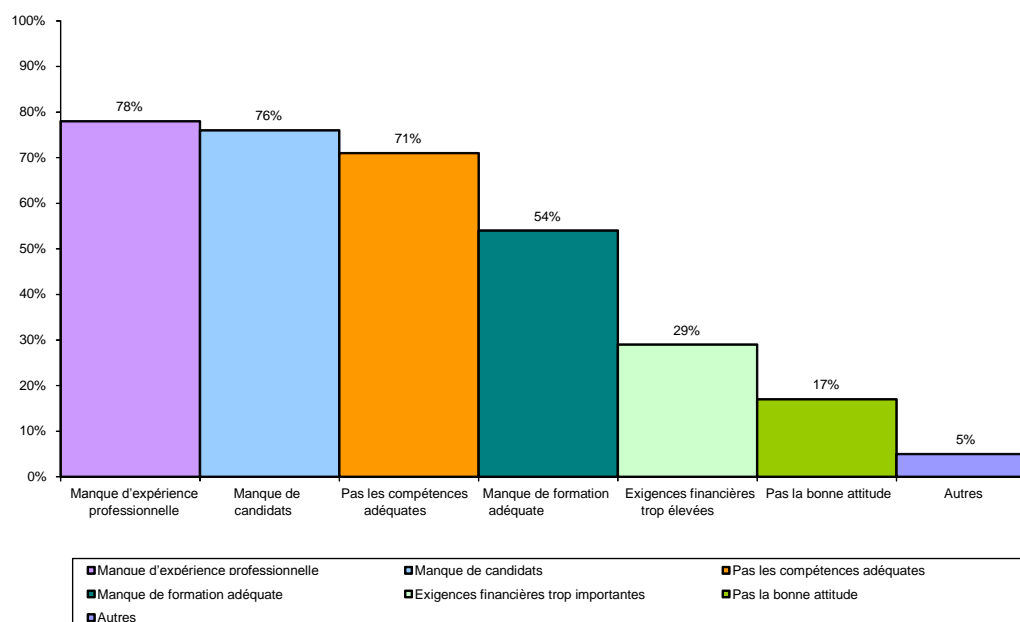
En 2010, 11 % des entreprises sondées sont confrontées à des postes vacants de longue durée.

Les postes vacants de longue durée concernent les postes d'ouvrier n'étant toujours pas pourvus après trois mois de recherches. En 2010, 11 % des entreprises sont confrontées à cette problématique. En moyenne, ces entreprises comptent en 2010 1,7 postes vacants de longue durée. 61 % 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 d'expérience professionnelle des candidats (dans 78 % des entreprises avec des postes vacants de longue durée) ;
- le manque de candidats qui se proposent (76 %) ;
- le fait que les candidats n'aient pas les compétences nécessaires (71 %)

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

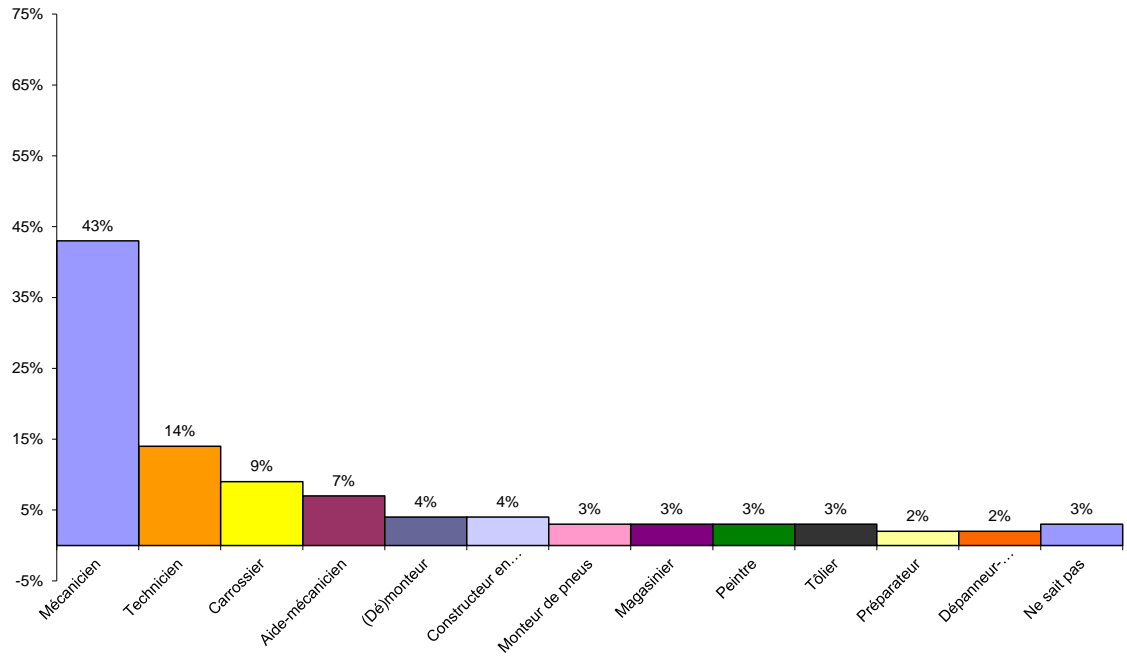


Les postes restés les plus longtemps vacants concernent la fonction de mécanicien.

43 % des postes restés longtemps vacants en 2010 concernent la fonction de mécanicien. À la deuxième place se trouve la fonction de technicien avec 14 % de tous les postes vacants de longue durée (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 l'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 des garages en 2010 s'élève, d'après les estimations, à 3116 personnes. Le nombre total de sorties est estimé à 2248 ouvriers. Ceci fournit une croissance nette d'emploi d'environ 868 ouvriers. Cela signifie une augmentation de 3,2 % par rapport au nombre total d'ouvriers en 2009. En 2010, le turn-over concerne 5364 ouvriers d'après les estimations.

2010 connaît la croissance nette la plus importante à une près sur toutes les années étudiées. Une croissance supérieure n'a été constatée qu'en 2002. En 2010, le pourcentage d'entrées est plutôt moyen par rapport aux autres années. Cependant, le pourcentage de sorties n'a jamais été si bas. Cela explique la croissance nette importante en 2010 mais aussi le turn-over quelque peu limité par rapport aux autres années.

29,9 % des entreprises du secteur des garages connaissent en 2010 des entrées d'un ou de plusieurs ouvriers. Elles engagent en moyenne 1,9 ouvriers. 22,7 % des entreprises sont confrontées à des sorties. Ces entreprises voient partir en moyenne 1,8 ouvriers.

La plupart des ouvriers entrés travaillaient déjà dans le secteur des garages et 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. Plus de la moitié des ouvriers entrent pour la fonction de mécanicien. L'âge moyen est de 31 ans. Il est exceptionnel que des ouvriers féminins entrent.

En 2010, 6 % des entreprises du secteur des garages ont connu des entrées d'employés ayant une fonction technique. Ces entrées sont estimées à 698 unités.

La période moyenne au cours de laquelle les ouvriers travaillent dans l'entreprise avant de sortir est de 34 mois en 2010. Depuis 2004, les ouvriers semblent travailler plus longtemps dans l'entreprise avant de la quitter. Avant de quitter l'entreprise, ces ouvriers exercent principalement la fonction de mécanicien. L'âge moyen des ouvriers sortis 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 relativement peu de femmes.

36 % des ouvriers sortis quittent l'entreprise volontairement pour une autre fonction dans le secteur ou en dehors de celui-ci. 34 % des ouvriers sortis sont licenciés ou leur contrat n'est pas prolongé.

Les compétences techniques, la flexibilité et l'expérience professionnelle restent pour les entreprises du secteur des garages les critères les plus importants lors du recrutement des ouvriers.

En 2010, 11 % des entreprises sondées sont confrontées à des postes vacants de longue durée. Les postes restés les plus longtemps vacants concernent la fonction de mécanicien.