

Note

Service d'études et de formation
CNE



Rédaction Étienne Lebeau Corinne Martin Appui méthodologique : Joseph Vaessen (UCLouvain)	Destinataire CPAE	Référence	Nivelles 27/06/2022
---	----------------------	-----------	------------------------

Mutations des métiers : l'enquête CNE sur les secteurs « auto » de la CP 200

I. INTRODUCTION

OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE ET REMARQUES MÉTHODOLOGIQUES

Comment anticiper l'impact de la transition écologique sur l'emploi des travailleurs de l'automobile ? Cette question est au cœur du projet lancé par le secteur CPAE (Commission paritaire auxiliaire pour employés) de la CNE. Ce projet a débuté en février dernier par l'envoi d'un questionnaire à 1.315 travailleurs affiliés à la CNE de trois sous-secteurs : le commerce auto et carrosserie (CP 200.09), les parkings (CP 200.26), l'inspection automobile (200.23). Ce questionnaire sonde les représentations des travailleurs sur une série de thèmes, depuis la réception des informations relatives au réchauffement climatique jusqu'aux mesures à mettre en œuvre pour sécuriser les trajectoires professionnelles. Cette note analyse les résultats de l'enquête¹.

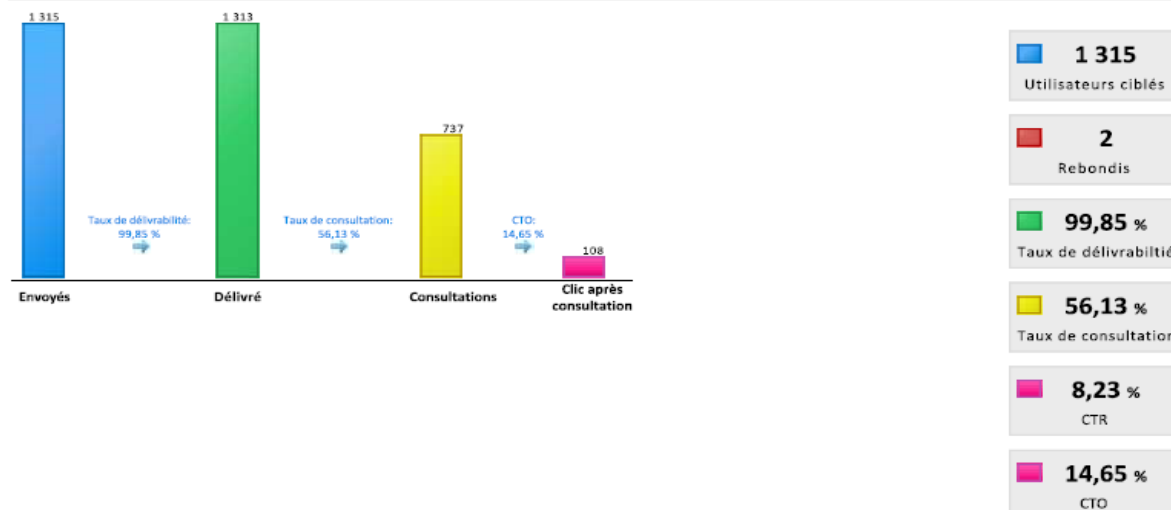
Avant de les présenter, nous souhaitons apporter les précisions suivantes. L'enjeu de l'enquête est principalement de recueillir des informations relatives aux grandes tendances du secteur et non de produire un sondage représentatif de la position de tous les travailleurs du secteur, ce qui aurait amené des contraintes sur l'échantillon de répondants difficiles à atteindre pour la CNE. Les résultats de l'enquête doivent donc être traités avec une certaine prudence : il s'agit davantage de tendances exploratoires que de résultats statistiquement représentatifs. Mais ces résultats permettent de jeter les bases d'une discussion concrète sur les enjeux de la transition juste dans le secteur du commerce automobile.

L'ENQUÊTE RÉPOND-ELLE À UN BESOIN ?

Certains envois e-mail de l'enquête ont été faits au moyen du logiciel Selligent, ce qui fournit des indications objectives sur l'intérêt qu'a reçu l'enquête auprès des répondants. Sur 1.315 travailleurs CNE ayant reçu le mail d'invitation par Selligent, 737 l'ont ouvert et 108 ont cliqué sur le lien d'accès à l'enquête. Le CTO (« click-to-open rate ») est un indicateur marketing souvent utilisé. Un CTO compris entre 6 % et 17 % est considéré comme bon. Il est ici de 14,65 % (108/737). Le CTO suggère donc que l'enquête est jugée intéressante. En totalisant les différents envois, 147 personnes ont rempli le questionnaire.

Indicateurs clés de l'e-mail - 1 E-mail

Chiffres-clés pour cet e-mail



Message principal

L'enquête a reçu un certain intérêt auprès du public cible et répond donc sans doute à un besoin des travailleurs du secteur.

QUI SONT LES RÉPONDANTS ?

Le tableau ci-dessous compare le profil des répondants à celui des employés du secteur du commerce automobile² (NACE 45³). Le commerce automobile comprenait en 2020 en Belgique 26.339 travailleurs, dont 23 % de Wallons et 9 % de Bruxellois.

	Profil des répondants	Profil commerce automobile (données CEFORA - 2020)
Genre	80 % H ; 20 % F	70 % H ; 30 % F
Âge	20-29 ans : 6,9 % 30-39 ans : 17 % 40-49 ans : 27,2 % 50-59 ans : 39,5 % 60-69 ans : 9,5 % pas de répondant de <20 ans ni de >70 ans.	< 25 ans : 5,4 % 25-49 ans : 64,2 % >50 : 30,4 %
Régions	Bruxelles-Brabant (wallon ou flamand) : 37 % Hainaut : 29 % Namur-Luxembourg : 16 % Liège : 15 % Autre : 3%	Bruxelles-Brabant : 32,5 % Hainaut : 6,6 % Namur + Luxembourg : 5,8 % Liège : 6,9 %
Taille de l'entreprise	Moins de 10 travailleurs : 5 % De 10 à 49 travailleurs : 29 % Plus de 50 travailleurs : 69 % ⁴	Moins de 10 travailleurs : 20 % ⁵ De 10 à 49 travailleurs : 46 % Plus de 50 travailleurs : 34 %
Dernier diplôme obtenu	Aucun : 1 % Primaire : 3 % Secondaire : 50 % Supérieur non-univ. : 41 % Supérieur univ. : 4 %	Pas de données

Quelques remarques :

- Les femmes sont moins représentées parmi les répondants que parmi les travailleurs du secteur ;
- La moyenne d'âge des répondants est sensiblement plus élevée que celle des travailleurs du secteur (49 % de 50+ contre 30 % dans le secteur)
- L'enquête couvre bien les travailleurs des plus grosses entreprises du secteur du commerce automobile (D'leteren, Mercedes-Benz, Auto 5, Stellantis...).
- Le lieu de résidence des répondants est principalement Bruxelles et les deux Brabant ; on observe dans l'enquête une surreprésentation de l'axe « Nationale 4 » mais une sous-représentation du Hainaut et de Liège.
- Les répondants travaillent à 69 % dans des grandes entreprises contre seulement 34 % des travailleurs à l'échelle du secteur (66 % des travailleurs du secteur travaillent dans des PME).

Message principal

Les répondants sont en général plus âgés et davantage employés dans de grosses entreprises que les travailleurs du secteur.

² L'enquête ayant été adressée non seulement aux affiliés du secteur du commerce automobile mais aussi aux affiliés des entreprises du secteur des parkings et services liés à l'automobile, le choix a été fait ici de comparer l'échantillon de répondants aux chiffres du groupement d'entreprises majoritaire dans les entreprises ayant reçu l'enquête.

³ CEFORA, Photo sectorielle 2020. Secteur du commerce automobile.

⁴ 67 % des répondants déclarent avoir connaissance de la présence dans leur entreprise d'une délégation syndicale et/ou d'un CPPT et/ou d'un Conseil d'entreprise.

⁵ Données ONSS, secteur « commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », année 2020.

II. ANALYSE DES RÉPONSES AUX QUESTIONS

1) OPINION DES RÉPONDANTS SUR LE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE

En règle générale, une grande majorité des répondants reconnaît la réalité du réchauffement climatique et admet que :

- le réchauffement climatique changera les conditions de vie (80 %);
- le réchauffement climatique est d'origine humaine (71 %);
- la réduction des gaz à effet de serre est nécessaire et urgente (77,5 %);

Certains répondants de l'enquête apparaissent climato-sceptiques, mais leur proportion n'est pas plus importante que dans la population générale. Une enquête Ipsos de 2019 relayée par Le Soir indiquait que 25 % des Belges nient un lien entre le réchauffement climatique et les activités humaines (et 11 % nient même la réalité du réchauffement climatique). Dans notre enquête, 28,5 % des répondants ne sont « plutôt pas d'accord » ou « pas du tout d'accord » de faire un lien entre le réchauffement climatique et les activités humaines.

Si, globalement, les répondants reconnaissent les réalités et les effets du changement climatique, il reste utile de continuer à les faire connaître. Il est interpellant que seulement 24,5 % des répondants soient « tout à fait d'accord » avec l'idée que les conditions de vie évolueront de manière importante à cause du réchauffement. Les observations climatiques ne laissent plus de place au doute. Les répondants ont conscience que le réchauffement frappe différemment les individus.

Les réponses ont été analysées en testant plusieurs caractéristiques des répondants : le genre, la région de résidence, l'âge, le niveau de diplôme. Les deux dernières variables sont celles qui semblent avoir le plus d'influence. Les plus jeunes répondants, en particulier les 20-29 ans, sont davantage d'accord avec le fait que le réchauffement climatique va modifier de manière importante nos conditions de vie. Ils sont aussi davantage d'accord avec le fait que le réchauffement climatique est causé par l'activité humaine. L'accord avec ces deux items est aussi lié au niveau de diplôme des répondants. Plus celui-ci est important, plus les répondants ont tendance à estimer que le réchauffement climatique modifiera nos conditions de vie et qu'il est lié aux activités humaines⁶.

Message principal

Les répondants ont intégré les réalités du réchauffement climatique, ses causes humaines et certains de ses effets, mais il reste utile de continuer à en informer les affiliés des organisations syndicales.

2) QUI DOIT LUTTER CONTRE LE RÉCHAUFFEMENT ?

Interrogés sur la stratégie de lutte contre le réchauffement, les répondants estiment qu'elle repose à la fois sur des efforts individuels et collectifs. Si 70 % des répondants s'accordent sur le fait que des réponses collectives fortes doivent être proposées par le monde politique, ils ne se défont pas de leur responsabilité individuelle : 60 % des répondants sont d'accord avec la phrase « *les principales actions à prendre pour lutter contre le réchauffement climatique sont individuelles, chacun doit faire des efforts* ». Et 75 % des répondants estiment aussi que « *nos habitudes de consommation doivent évoluer pour faire face à la crise climatique et environnementale* ».

Le questionnaire pose une alternative entre changement des comportements et progrès technologique comme moyen de réduire les émissions de gaz à effet de serre (ci-après GES). Bien sûr, 40 % des répondants voient un espoir dans la technologie, mais c'est beaucoup moins que les 75 % qui mettent en avant le changement des habitudes de consommation. Les répondants semblent donc ne pas se contenter d'une réponse facile qui reviendrait à escompter de la technologie des solutions miracles au dérèglement climatique. La perception du rôle de la technologie varie légèrement selon le genre des répondants : les hommes adhèrent davantage que les femmes à l'item « *la technologie, actuelle et à venir, est notre meilleure chance de réduire nos émissions de gaz à effet de serre* ».

3) MOBILITÉ ET CHANGEMENT CLIMATIQUE

⁶ Comme cela a été précisé dans l'introduction, ces résultats sont à interpréter avec prudence. Ils s'appuient sur un faible nombre de répondants (p.ex. seuls 10 répondants ont entre 20 et 29 ans et il n'y a que 6 répondants qui n'ont pas de diplôme du secondaire). Et permettent plus de formuler des hypothèses que d'établir des conclusions définitives.

La transformation de la mobilité est un axe majeur de la lutte contre le réchauffement. C'est un sujet sensible pour des personnes dont l'emploi se situe dans le commerce automobile. L'enquête demandait de réagir à la phrase « *la mobilité est un enjeu important dans la lutte contre le réchauffement climatique, et notamment l'usage individuel de la voiture* ». 38,7 % des répondants sont soit « tout à fait d'accord », soit « plutôt d'accord » avec cette affirmation ; davantage que les 35,4 % qui sont soit « pas du tout », soit « plutôt pas d'accord » avec celle-ci. Le fait de travailler dans le secteur n'empêche pas les répondants d'identifier les changements des habitudes de mobilité comme un levier de réduction des émissions de GES. Il convient cependant de noter le décalage de la position des répondants sur cet item par rapport aux autres items. Si une très large majorité des répondants est d'accord (plutôt ou tout à fait) avec les items relatifs aux effets du changement climatique sur nos conditions de vie (80 %), aux causes humaines de ce changement (71 %) et à l'urgence d'agir à l'échelle individuelle (60 %) et collective (71 %), moins de 40 % des répondants ont dit être d'accord (plutôt ou tout à fait) avec le fait que la mobilité est un enjeu important dans la lutte contre le réchauffement climatique, et notamment l'usage de la voiture individuelle. Au-delà de la connaissance des enjeux relatifs au changement climatique, il y a donc quand même une certaine réticence pour la majorité des répondants à accepter que la mobilité et l'usage de la voiture font partie des causes importantes du réchauffement climatique. Nous avons testé l'influence des quatre caractéristiques précitées (genre, âge, région, niveau de diplôme) sur les réponses de l'enquête. Seul le niveau de diplôme semble avoir une influence. L'accord avec le fait que la mobilité est un enjeu important dans la lutte contre le réchauffement climatique augmente selon le niveau de diplôme des répondants.

Message principal

Les répondants savent que la lutte contre le réchauffement implique des responsabilités collectives et individuelles, même si la majorité ne pense pas que la mobilité soit un facteur important de lutte contre le réchauffement climatique y compris par rapport à l'usage de la voiture.

4) QUELLES CAUSES VONT-ELLES FAIRE ÉVOLUER LE SECTEUR AUTOMOBILE?

Le secteur automobile est à l'aube, et en fait déjà engagé, dans de profonds changements, et les répondants en sont tout à fait conscients. Pour 66 % d'entre eux, l'emploi va diminuer dans le secteur automobile et seulement 3,4 % des répondants considèrent que le volume de l'emploi va augmenter. Pour une large proportion d'entre eux, comprise entre 40 % et 60 %, les fonctions, les conditions de travail et les rémunérations évolueront. Cette perspective est encore plus concrète lorsqu'on évoque l'évolution des métiers. 26 % des répondants estiment que, dans 5 ans, leur fonction aura disparu, et 10 % n'ont pas d'avis sur cette question. Les répondants qui anticipent le plus la disparition de leur métier dans les 5 ans sont les représentants commerciaux. Douze d'entre eux pensent que leur fonction aura disparu dans les 5 ans contre onze qui pensent que leur fonction existera toujours. Les fonctions qui se sentent le moins menacées sont les managers, les inspecteurs et les responsables de service.

Les travailleurs étaient invités à identifier les principales causes pouvant expliquer la disparition de leur fonction, parmi une série de propositions prédéfinies. C'est la digitalisation qui ressort comme le facteur le plus fréquent parmi les réponses (33 % des réponses), loin devant la transition écologique (7 %). Cependant la transition écologique est évoquée à travers d'autres items de la question, l'électrification des véhicules et la diminution du nombre de véhicules en circulation. Si on agrège ces deux derniers items avec celui de la « transition écologique », on obtient un total de 44 % des réponses (ce chiffre est donné à titre indicatif, les répondants pouvant cocher plusieurs réponses en même temps).

Message principal

La transition écologique et la digitalisation sont toutes deux identifiées comme disruptives par les répondants, en conformité avec de nombreuses analyses officielles.

5) QUI EST PRÊT POUR LA RECONVERSION ?

Une acceptation du changement

L'enquête révèle que beaucoup de travailleurs ne sont pas opposés au changement de métier. 54 % des répondants se disent prêts à changer de fonction si cela leur permet de rester dans leur entreprise, seulement 18 % y sont opposés. L'acceptation du changement de fonction croît nettement selon le niveau de diplôme des répondants. L'enquête révèle que l'attachement à l'entreprise est influencé par l'âge. Les répondants les plus jeunes (20-29 ans) choisissent

d'avantage l'item « *ça m'est égal de rester ou non dans l'entreprise* » de même que, de façon moins marquée, les 60-69 ans⁷.

L'enquête teste aussi la capacité des répondants à changer proactivement de fonction, c'est-à-dire à saisir les opportunités de changer de fonction que pourraient leur fournir leur entreprise, même si leur fonction ne disparaît pas. 84 % des répondants se disent prêts à changer proactivement de fonction. Cette propension à changer proactivement de fonction diminue légèrement avec l'âge, et ne semble pas être influencée par le niveau de diplôme. L'enquête tend donc à démontrer une réelle capacité de nombreux travailleurs à s'inscrire dans une démarche anticipative de transition des métiers.

Pas à n'importe quelles conditions

L'acceptation du changement n'est évidemment pas sans condition. Les conditions qui apparaissent les plus importantes sont le fait d'avoir un emploi intéressant⁸, la stabilité de la rémunération⁹ et le fait que les formations permettant de se reconvertir soient organisées pendant les journées de travail¹⁰. Mais aussi, dans une moindre mesure, le fait d'avoir des perspectives d'évolution et de pouvoir se projeter dans la nouvelle fonction envisagée (c'est-à-dire être certain que cette nouvelle fonction ne va pas aussi disparaître 5 ans plus tard)¹¹. Ces conditions d'acceptation du changement de fonction vont dans le même sens que les analyses des sociologues ayant fait des recherches approfondies sur le rapport au travail (et prônant la démocratie en entreprise). En effet, comme le montre notamment I. Ferreras, ce qui compte avant tout pour les travailleurs est d'avoir une activité intéressante et utile, avec une certaine autonomie dans la capacité à mener sa vie (ce qui couvre ici l'importance des formations, des perspectives d'évolution et de la stabilité des conditions de rémunération ainsi que des perspectives d'emploi proposées).

S'ils le souhaitent, les répondants étaient invités à compléter la liste des conditions importantes dans l'acceptation des changements de métiers. Les éléments principaux qui ressortent de ces compléments sont : la formation (particulièrement aux technologies des véhicules électriques), la durée de trajet domicile-travail, la diminution du temps de travail, la possibilité de télétravailler, le fait de rester dans le secteur automobile, la réduction du stress, l'évolution dans les fonctions, la demande de responsabilité/reconnaissance et des directions à l'écoute, le partage de travailleurs entre entreprises.

Peu d'obstacles subjectifs au changement

Lorsque des travailleurs refusent de changer de fonction, c'est principalement parce qu'ils ont le projet de quitter l'entreprise, le secteur ou de développer des projets personnels. Dans une moindre mesure, certains travailleurs refusent également le changement car ils apprécient particulièrement leur fonction actuelle et y ont développé des compétences de référence qu'ils ne veulent pas abandonner. Seules 22 personnes refusent de changer de fonction parce qu'elles ne s'en sentent pas la capacité.

Des outils concrets de changement

Les travailleurs ne sont pas opposés au changement. Mais, si changement il doit y avoir, encore faut-il que les pouvoirs publics et les entreprises l'organisent concrètement. Tout reste à faire en la matière, au-delà des discours convenus sur la transition juste. L'enquête montre que les travailleurs sont en attente de propositions concrètes (bilans de compétences, rémunération des temps de formation, partage des expériences positives de reconversion...). Dans les propositions fournies pour encourager les employés et les cadres à anticiper une reconversion, celles qui recueillent le plus l'adhésion sont « une information transparente sur l'avenir de l'entreprise et du secteur » (54,4 % des répondants la juge « très importante ») et l'aménagement du temps de travail pour rendre la reconversion possible, jugée « très importante » par 43,9 % des répondants.

Il y a aussi : compenser financièrement les heures de formation, y compris par rapport au salaire variable (très important pour 41 % des répondants) ; partager les expériences positives (très important pour 42 % des répondants) ; visibiliser les formations existantes (très important pour 39 % des répondants) et, dans une moindre mesure, bénéficier d'un bilan de compétences (très important pour 30 % des répondants). De manière générale, si on comptabilise les

⁷ Il y a aussi une part significative du groupe des 60-69 ans qui dit ne pas être prête à accepter un changement de fonction pour rester dans l'entreprise.

⁸ Le fait d'avoir un emploi intéressant est considéré comme important pour 96 % des répondants qui se disent prêts à accepter de changer de fonction pour rester dans leur entreprise.

⁹ Le fait d'avoir une stabilité de rémunération est considéré comme important pour 87 % des répondants qui se disent prêts à accepter de changer de fonction pour rester dans leur entreprise.

¹⁰ Le fait de recevoir des formations sur le temps de travail est considéré comme important pour 87,5 % des répondants qui se disent prêts à accepter de changer de fonction pour rester dans leur entreprise.

¹¹ Ces deux dernières conditions sont considérées comme importantes pour 73,5 % et 74 % des répondants qui se disent prêts à accepter de changer de fonction pour rester dans leur entreprise.

réponses « assez important » ou « très important » aux différentes propositions formulées dans la question, toutes les propositions sont jugées importantes par une très large majorité de répondants.

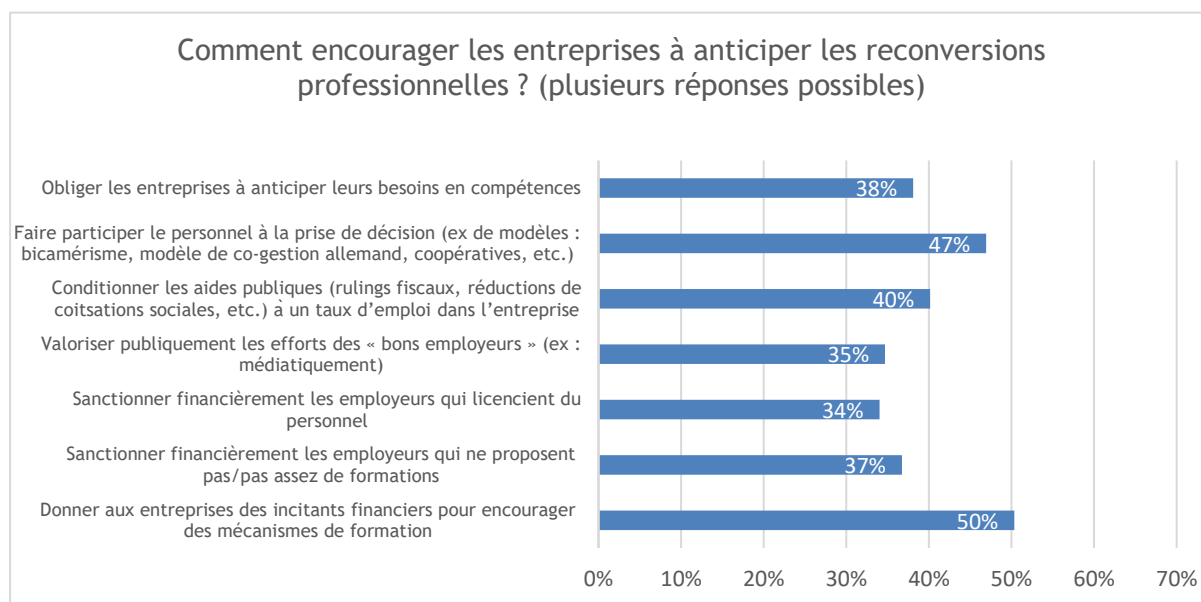
Les répondants à l'enquête signalent aussi d'autres conditions qui permettraient concrètement aux travailleurs d'anticiper leur reconversion : un cadre juridique des gouvernements avec des mesures de soutien, des procédures de recrutement professionnelles et non biaisées par des « arrangements entre amis », une information claire sur les projets de la société et sur l'impact du cadre européen sur les métiers, des descriptifs de (futurs) fonctions précises...

Message principal

La plupart des travailleurs sont subjectivement prêts au changement. Mais celui-ci ne viendra pas sans un cadre objectif mis en place par les employeurs et les pouvoirs publics.

6) COMMENT POUSSER LES ENTREPRISES À ANTICIPER ?

L'enquête propose aux travailleurs de réagir à une série de propositions susceptibles de faire bouger les entreprises. Les réactions sont données dans le graphique. Les incitants financiers et la participation du personnel dans la prise de décision sont les réponses qui recueillent le plus de suffrages. Ce dernier item semble témoigner d'une faible confiance dans la capacité des employeurs à anticiper les reconversions professionnelles et de la faiblesse des outils les y contraignant.



Message principal

Les entreprises sont perçues comme insuffisamment incitées à anticiper les évolutions de métier.

7) QUEL RECOURS AU DROIT À LA FORMATION ?

L'enquête révèle que seulement 38 % des répondants ont effectivement suivi des formations à partir de leur entreprise. Ce chiffre s'explique par l'existence de divers obstacles. Un premier élément important à prendre en compte est la formulation d'une demande de formation par le travailleur lui-même. L'enquête révèle que seulement 54 % des répondants ont demandé des formations à leur employeur. Cette propension à formuler une demande de formation est plus répandue chez les hommes que chez les femmes. Elle est aussi liée à la taille de l'entreprise et à la présence d'une représentation syndicale. Les répondants travaillant dans de grandes entreprises et dans des entreprises ayant une représentation syndicale ont plus tendance à demander une formation à leur employeur.

D'autres obstacles freinent les travailleurs dans leurs demandes de formation à leur employeur. L'enquête identifie la charge de travail comme le principal obstacle à la demande d'une formation¹². Le second obstacle le plus cité par les

¹² 35 % des répondants estiment que la charge de travail est un obstacle à la demande/la participation à la formation.

répondants est la méconnaissance des formations¹³. Cette méconnaissance est aussi attestée par le fait que seulement 16 % des répondants déclarent clairement connaître les droits à la formation fournis par la CP 200. Cette connaissance des droits en matière de formation est influencée par certaines caractéristiques des répondants. Quatre critères d'analyse ont été appliqués sur l'échantillon des répondants : le genre, l'âge, la taille de l'entreprise et le fait d'appartenir ou non à une entreprise ayant une représentation syndicale. Les trois derniers critères ont une influence sur la connaissance des droits. Celle-ci augmente avec l'âge (du moins jusqu'à 60 ans), et est plus importante chez les répondants travaillant dans de plus grandes entreprises et dans des entreprises ayant une représentation syndicale. D'autres obstacles identifiés par l'enquête sont les horaires de la formation¹⁴, les mécanismes pour avoir droit à ces formations¹⁵ et le lieu de la formation¹⁶. Les items suivants étaient aussi proposés, nous les présentons avec le pourcentage de répondants les ayant mentionnés : le salaire à la commission (9,5 %), l'absence de valorisation sur CV et le manque de vision sur le projet professionnel (8 % pour chacun), les formateurs (1,5 %) et les autres participants (0,5 %).

Le dernier obstacle, et non le moindre, à l'accès aux formations est évidemment la nécessité d'obtenir l'accord de l'employeur. Parmi les répondants qui ont demandé une formation à leur employeur, 29 % se la sont vu refuser. Le risque d'un refus de l'employeur est plus marqué dans les entreprises de moins de 50 travailleurs et dans celles où il n'existe pas de représentation syndicale.

Message principal

Les droits à la formation existent au sein de la CP 200 mais ils ne sont effectivement exercés que par une minorité des répondants.

8) QU'ATTENDENT LES TRAVAILLEURS DU SYNDICAT ?

Les syndicats jouent un rôle essentiel et de longue date, dans la négociation du volet social des restructurations. Ce rôle s'exerce a posteriori, lorsque le drame social survient. Les syndicats demandent depuis longtemps aux employeurs et aux pouvoirs publics de favoriser une gestion anticipative des restructurations, selon une optique « mieux vaut prévenir que guérir ». Mais peu d'outils leur sont fournis pour exercer réellement ce rôle. L'enquête sonde les répondants sur leurs attentes par rapport au syndicat. Elle révèle que les attentes des travailleurs se centrent principalement sur les rôles traditionnels du syndicat : sont considérés comme « très importants », le service individuel au travailleur touché par un licenciement (74 %) et, dans une moindre mesure, l'action du syndicat dans la concertation sociale (mise à l'ordre du jour du sujet dans les instances, élaboration de plans de formation d'entreprise ou sectoriel (49 %)). Un rôle plus anticipatif du syndicat n'est cependant pas rejeté par les répondants. 43 % estiment très important que le syndicat s'implique dans un « service individuel pour encourager la reconversion individuelle même s'il n'y a pas de licenciement » ; et 37 % considèrent qu'il est très important que le syndicat exige des pouvoirs publics qu'ils améliorent les instruments d'orientation et de formation professionnelles.

Message principal

Les travailleurs réclament surtout des syndicats qu'ils assument leurs rôles traditionnels (service individuel, concertation sociale), mais sont aussi intéressés par un rôle plus anticipatif du syndicat.

9) QUI EST PRÊT À POURSUIVRE ?

L'intérêt de l'enquête apparaît dans les statistiques Selligent fournies en début de note. Il est aussi confirmé par la proportion des répondants souhaitant être informés ou participer au suivi de l'enquête :

- 71 % des répondants souhaitent être informés des résultats et des suites de l'enquête ;
- 35 % sont intéressés de participer à de futurs débats ou réunions sur le sujet ;

¹³ 33 % des répondants estiment que la méconnaissance des formations est un obstacle à la demande/la participation à la formation.

¹⁴ 21 % des répondants estiment que les horaires de formation sont un obstacle à la demande/la participation à la formation.

¹⁵ 19 % des répondants estiment que les mécanismes d'accès à la formation sont un obstacle à la demande/la participation à la formation.

¹⁶ 13 % des répondants estiment que le lieu de formation trop éloigné ou inaccessible est un obstacle à la demande/la participation à la formation.

- 26 % souhaitent s'impliquer davantage dans ce travail au sein de la CNE¹⁷.

III. CONCLUSION

Cette première démarche de consultation des affiliés CNE du secteur automobile montre des éléments très intéressants, qui ouvrent des perspectives de travail. Il faut maintenant retourner vers l'ensemble des militants avec ces conclusions pour qu'ils se les approprient et en tirent des priorités. Cela a été en partie réalisé en avril, lors d'un comité auto, mais ce n'était qu'une première étape. Il faut aussi voir si d'autres centrales professionnelles représentées dans le secteur souhaite se joindre aux réflexions amorcées par cette enquête, et comment nous pourrions associer plus largement les militants, les affiliés et le personnel du secteur automobile. De nombreux autres acteurs de la CSC travaillent ces thématiques, et souhaiterons peut-être s'associer au travail lancé en l'alimentant de leurs propres expertises et expériences.

Annexe : le questionnaire de l'enquête

ENQUÊTE SUR LA MUTATION DES MÉTIERS : SECTEUR AUTOMOBILE

Ces dernières années, les changements s'accroissent dans le secteur automobile, provoqués par plusieurs évolutions : les décisions politiques en vue de lutter contre le réchauffement climatique, l'arrivée des véhicules électriques sur le marché, la digitalisation, l'impact économique de la pandémie... Ces changements ont un lourd impact pour les travailleur.euse.s, comme l'indiquent les restructurations qui ont touché différentes entreprises ces dernières années, comme par exemple D'Ieteren, Interparking, Opel.

Comme syndicat, la CNE veut défendre et représenter les employé.e.s et leurs intérêts. Notre approche est proactive plutôt que réactive. Elle vise à pousser les employeur.euse.s et les politiques à proposer des solutions aux travailleur.euse.s, qui les protègent si malheureusement leur entreprise subit une restructuration. Pour cela, nous avons besoin de vous.

Nous avons élaboré un questionnaire pour récolter votre avis et vos idées. Y répondre ne vous prendra que 15 minutes. Nous vous remercions d'avance pour votre collaboration, qui est extrêmement précieuse pour nous aider à relayer vos préoccupations !

Partie 1 Votre opinion sur le réchauffement climatique

Que pensez-vous des affirmations suivantes (échelle de 1 à 5 : « plutôt pas d'accord », « ni d'accord, ni pas d'accord », « plutôt d'accord », « tout à fait d'accord », « pas d'avis ») :

1. Le réchauffement climatique va modifier de manière importante nos conditions de vie.
2. Tout le monde sera impacté de la même manière par le réchauffement climatique.
3. Le réchauffement climatique est causé par l'activité humaine, en particulier par les émissions de gaz à effet de serre.
4. Il est urgent de réduire nos émissions de CO₂ si nous voulons maintenir la planète viable pour les futures générations.
5. Les principales actions à prendre pour lutter contre le réchauffement climatique sont individuelles, chacun doit faire des efforts.
6. Les principales actions à prendre pour lutter contre le réchauffement climatique sont collectives, le monde politique doit prendre des mesures fortes.
7. La mobilité est un enjeu important dans la lutte contre le réchauffement climatique, et notamment l'usage individuel de la voiture.
8. La technologie, actuelle et à venir, est notre meilleure chance de réduire nos émissions de gaz à effet de serre.
9. Nos habitudes de consommation doivent évoluer pour faire face à la crise climatique et environnementale.
10. Je suis prêt.e à changer mon quotidien pour lutter contre le réchauffement climatique, notamment au niveau professionnel.

Partie 2 - Votre emploi dans le futur

2. A votre avis, les importants changements du secteur automobile, ils vont... :
 - a. Augmenter le volume de l'emploi global dans le secteur - oui/non.
 - b. Diminuer le volume global de l'emploi dans le secteur - oui/non.
 - c. Créer de nouveaux jobs, différents de ce qu'on fait maintenant : oui - non.

¹⁷ Il y a relativement plus de répondants de toutes petites entreprises (moins de 10 travailleurs) qui souhaitent s'impliquer davantage dans ce travail au sein de la CNE que dans les très grandes entreprises (plus de 250 travailleurs).

- d. Faire évoluer des fonctions actuellement spécifiques au secteur, comme vendeur.euse, réceptionnaire, mécanicien.ne, carrossier.e, etc. : oui- non.
 - e. Faire disparaître des fonctions actuellement spécifiques au secteur, comme vendeur.euse, réceptionnaire, mécanicien.ne, carrossier.e, etc. : oui-non.
 - f. Modifier de manière importante nos conditions de travail, comme le télétravail, l'automatisation, les horaires, etc. : oui-non.
 - g. Modifier de manière importante notre rémunération : diminution du salaire, disparition des commissions, etc. : oui-non.
 - h. Autres changements :
3. A votre avis, votre fonction existera-t-elle toujours dans 5 ans ? oui-non.
4. Si non, ce sera à cause de (plusieurs réponses possibles) :
- a. La digitalisation
 - b. Les mesures prises pour réaliser la transition écologique
 - c. L'électrification des véhicules
 - d. L'externalisation et la délocalisation
 - e. La diminution du nombre de véhicules en circulation
 - f. Autre(s) :
5. Si votre fonction disparaît, seriez-vous prêt à changer de fonction si cela vous permet de rester dans l'entreprise : oui-non.
6. Si oui, quel chiffre de 1 à 5 attribuez-vous à chacun des éléments suivants (1. Pas du tout important, 2. Peu important ; 3. Ni important ni pas important ; 4. Assez important ; 5. Très important) :
- a. Avoir un emploi intéressant
 - b. Avoir des perspectives d'évolution
 - c. Continuer à travailler sur le même site, ou dans un périmètre raisonnable (max 30 min de trajet de différence avec la situation actuelle)
 - d. Continuer à travailler avec mes collègues actuels.
 - e. Avoir les formations adéquates durant le temps de travail, afin de ne pas impacter la vie privée
 - f. Être certain que ça en vaut la peine, que ce job ne va pas lui aussi disparaître dans 5 ans
 - g. Autre(s) :
7. Si non, pourquoi ? (plusieurs réponses possibles) :
- a. Je préfère changer de secteur, puisque l'automobile est sur le déclin
 - b. J'ai un projet personnel qui me motive, j'attends l'opportunité de le réaliser
 - c. Je ne me sens pas capable de changer de fonction
 - d. Je n'ai pas envie de rester dans mon entreprise
 - e. Autre(s) :
8. Si votre fonction ne disparaît pas, mais que votre entreprise vous offre la possibilité de changer de fonction proactivement, seriez-vous d'accord ? oui-non.
9. Si non, pourquoi ?

Partie 3 - La formation

- 1. Connaissez-vous le droit en matière de la formation en CP200 (plus d'infos sur le site du fonds social de la CP200 : <https://www.sfonds200.be/fr/mesures-sectorielles/formation/cct/>) oui-non.
 - 2. Avez-vous déjà demandé des formations à votre employeur.euse ? oui-non.
 - 3. Si oui, était-ce dans le cadre du droit à la formation de la CP200 ? oui-non.
 - 4. Avez-vous reçu ces formations demandées ? oui-non.
 - 5. Si non, quels sont les obstacles qui vous empêchent de suivre la formation ? (plusieurs réponses possibles)
- a. Le lieu de formation : trop loin ou inaccessible
 - b. Les horaires de formation, qui sont incompatibles avec mes horaires de travail
 - c. Les autres participant.e.s
 - d. Les formateurs.trices
 - e. La charge de travail
 - f. Le salaire à la commission

- g. La méconnaissance des formations disponibles
 - h. Les mécanismes pour y avoir droit
 - i. Ce n'est pas valorisable sur C.V.
 - j. Le manque de vision sur mon projet professionnel
 - k. Autre(s) :
6. A votre avis, comment encourager les employé.e.s et cadres à ne pas attendre une perte d'emploi pour se reconvertir ?
Attribuez aux éléments suivants un chiffre de 1 à 5 (1. Pas du tout important, 2. Peu important ; 3. Ni important ni pas important ; 4. Assez important ; 5. Très important) :
- a. Recevoir une information transparente sur l'avenir de l'entreprise et du secteur
 - b. Bénéficier d'un bilan de compétences
 - c. Visibiliser les formations existantes
 - d. Aménager le temps de travail pour rendre la reconversion possible
 - e. Compenser financièrement les heures de formation, y compris par rapport au salaire variable
 - f. Faire partager les expériences positives
 - g. Autre(s) :

Partie 4 - Faire évoluer les entreprises

1. Comment encourager les entreprises à anticiper les reconversions professionnelles et à limiter les licenciements? (plusieurs réponses possibles, si possible maximum 3)
- a. En donnant aux entreprises des incitants financiers pour encourager des mécanismes de formation
 - b. En sanctionnant financièrement les employeurs qui ne proposent pas/pas assez de formations
 - c. En sanctionnant financièrement les employeurs qui licencient du personnel
 - d. En valorisant publiquement les efforts des « bons employeurs », par exemple médiatiquement
 - e. En conditionnant les aides publiques (rulings fiscaux, réductions de cotisations sociales, ...) à un taux d'emploi dans l'entreprise (par exemple, le maintien du nombre de travailleur.euse.s à 90% du nombre actuel)
 - f. En faisant participer le personnel à la prise de décision, comme c'est le cas dans certains modèles d'entreprise (bicamérisme, modèle de co-gestion allemand, coopératives,...)
 - g. En obligeant les entreprises à anticiper leurs besoins en compétences
 - h. Autre(s)

Partie 5 - Travail syndical

1. Qu'attendez-vous surtout de votre syndicat ? Attribuez-vous un chiffre de 1 à 5 à chacun des éléments suivants (1. Pas du tout important, 2. Peu important ; 3. Ni important ni pas important ; 4. Assez important ; 5. Très important):
- a. Un service individuel en cas de licenciement : accompagnement, vérification de décomptes
 - b. Un service individuel pour encourager la reconversion individuelle même s'il n'y a pas de licenciement: explication de vos droits, des formations existantes ; analyse des compétences et aptitudes,...
 - c. La défense du personnel au niveau collectif par la concertation sociale: des bons plans de formations en entreprise et au niveau sectoriel, mettre le sujet à l'ordre du jour de instances d'entreprise, des discussions avec les employeurs du secteur pour amener de la proactivité
 - d. Faire connaître les expériences positives de reclassement professionnel
 - e. Exiger des pouvoirs publics qu'ils améliorent les instruments d'orientation et de formation professionnelles
 - f. Autre(s) :

Partie 6 - Questions d'identification

Ces questions visent à assurer que les répondant.e.s constituent bien un panel diversifié et représentatif . Cela nous permettra aussi d'affiner les conclusions que nous tirerons des résultats de cette enquête.

- Êtes-vous ?
- Un homme ?
 - Une femme ?
 - Autre

Vous avez :

- moins de 20 ans
- entre 20 et 29
- entre 30 et 39
- entre 40 et 49

- entre 50 et 59
- entre 60 et 69
- plus de 70

Vous habitez dans la région suivante :

- Bruxelles-Brabant wallon
- Hainaut
- Liège-Verviers-Communauté germanophone
- Namur-Luxembourg

- Quelle est la taille de l'entreprise dans laquelle vous travaillez ?
 - Moins de 10 travailleur.euse.s
 - De 10 à 49 travailleur.euse.s
 - de 50 à 249 travailleur.euse.s
 - Plus de 249 travailleur.euse.s
- Avez-vous une représentation syndicale dans votre entreprise (délégation syndicale et/ou conseil d'entreprise et/ou comité pour la prévention et la protection au travail) ?
 - Oui
 - Non
- Quelle est votre année de naissance ?
- Quel est l'intitulé de votre fonction professionnelle ?
- Quel est le dernier diplôme que vous avez obtenu ?
 - Aucun diplôme
 - Enseignement primaire
 - Enseignement secondaire
 - Enseignement supérieur non universitaire
 - Enseignement supérieur universitaire
- Avez-vous déjà suivi des formations au CEFORA ?
 - Oui
 - Non
- Avez-vous déjà suivi des formations via EDUCAM ?
 - Oui
 - Non

Partie 7 - Questions complémentaires

- Je souhaiterais être informé des suites de cette enquête :
 - Oui
 - Non
- Si des réunions ou des débats sont organisés sur le sujet, je suis intéressé.e. d'y participer :
 - Oui
 - Non
- Je souhaiterais m'impliquer davantage dans ce travail au sein de la CNE :
 - Oui
 - Non