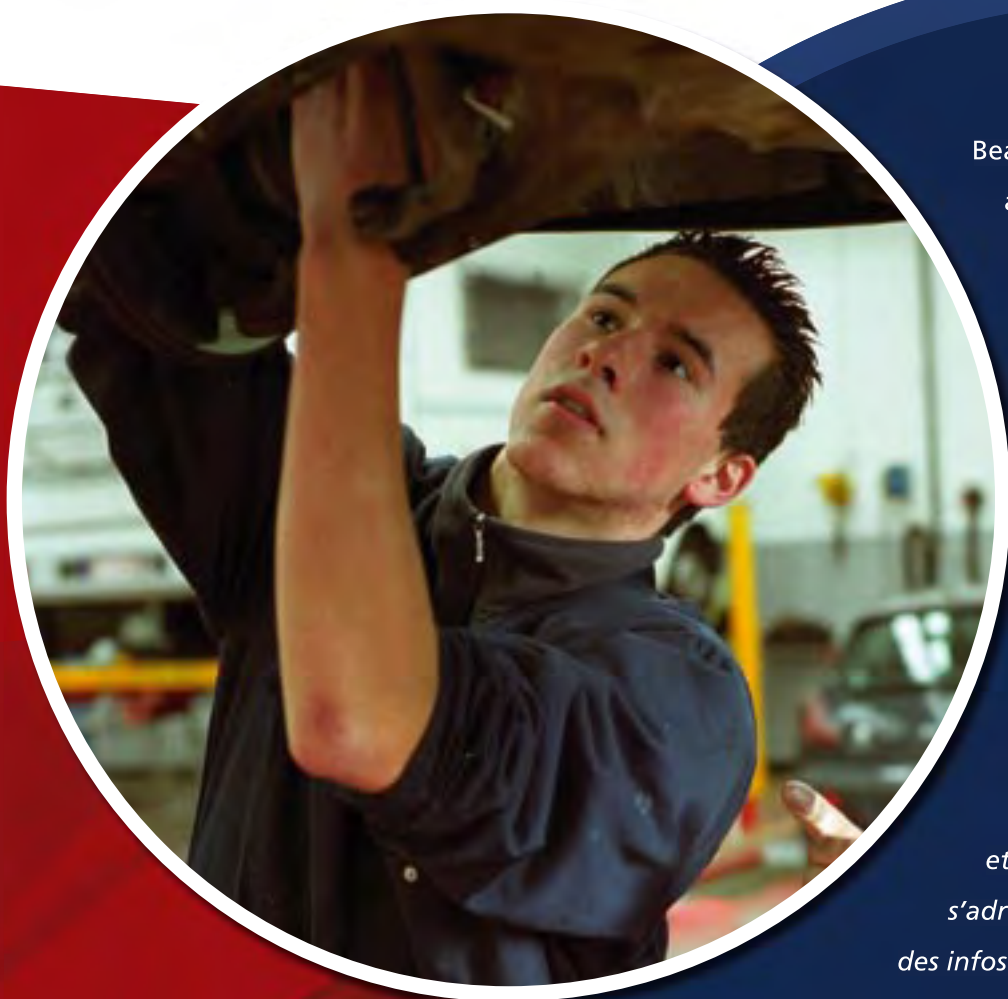


Comment trouver et garder la main-d'œuvre qu'il vous faut ?



Beaucoup d'employeurs du secteur automobile ne parviennent pas à trouver du **personnel qualifié et motivé**.

unavenirquiroule.be veut changer les choses. Entre autres en vous aidant, vous employeur, à trouver et garder la main-d'œuvre qu'il vous faut. Cette brochure se veut un instrument pour **l'embauche et**

l'accompagnement de jeunes travailleurs. *Comment trouver*

et garder un ouvrier motivé ? À qui

s'adresser pour recevoir de l'aide et

des infos ? Quelles sont les expériences des

autres employeurs ? Vous lirez tout cela dans

cette brochure.

unavenirquiroule.be

Comment trouver de jeunes travailleurs et les encadrer au mieux ?

TRUCS ET ASTUCES DES GRANDES ET PETITES ENTREPRISES.

MOTIVATION

La **motivation** est au moins aussi importante que les connaissances techniques. Un entretien d'embauche doit donc non seulement évaluer la formation et l'expérience du candidat, mais aussi son enthousiasme. M. Verduyssen, chef d'entreprise d'un garage-carrosserie à Bruxelles: « Il va de soi que j'aimerais avant tout du personnel qualifié. Et pourtant, je privilégie surtout la motivation, la rigueur et la volonté d'apprendre. **Il vaut mieux un ouvrier motivé, mais peu qualifié, qu'un ouvrier qualifié qui n'a pas la bonne attitude.** »

COMMUNICATION

Une bonne **communication** peut éviter de nombreux malentendus. Il est donc essentiel de donner des instructions claires à vos jeunes travailleurs et de discuter régulièrement avec eux. Une bonne communication vous assure la loyauté de vos salariés. Le responsable du personnel d'une grosse carrosserie liégeoise ne jure que par une communication transparente. Et cela commence dès le tout premier contact : « *Lorsqu'un candidat se présente pour une place de stage, j'ai toujours plusieurs entretiens avec lui. Cela me permet de voir s'il est motivé.* » Mais la communication reste aussi essentielle après l'entrée en service : « *Je demande régulièrement à mes jeunes travailleurs s'ils aiment leur travail et nous nous mettons clairement d'accord sur certaines choses. Du coup, ils sont ponctuels, respectueux et motivés.* »

STIMULEREN

Le jeune travailleur doit avoir la bonne attitude, mais l'employeur et les collègues doivent aussi le **stimuler** dans son job. De nombreux jeunes laissent tomber les bras lorsqu'ils se retrouvent toujours avec le sale boulot à faire et lorsqu'ils ne se sentent pas appréciés. Il est donc important de montrer au nouveau venu que vous l'estimez. C'est aussi l'expérience que l'on a chez Honda Belgium : « *Au début, les jeunes doivent souvent faire tout le sale boulot. Ce qui entraîne pas mal de déceptions. Il faut traiter les jeunes travailleurs comme nos égaux. Si on leur donne tout de suite l'opportunité de se retrousser les manches, ils apprennent vite.* »

DÉSIGNER UN MENTOR

Les jeunes qui travaillent pour la première fois n'ont souvent pas les compétences suffisantes ni l'attitude adéquate. Ils ne savent pas, par exemple, que la ponctualité est importante, qu'ils doivent prendre des initiatives et qu'ils doivent voir d'eux-mêmes le travail qu'il y a à faire. C'est la grande différence entre l'école et la vie en entreprise : les professeurs disent aux jeunes ce qu'ils doivent faire, mais une fois sur le terrain, ceux-ci doivent être beaucoup plus autonomes. C'est pourquoi il est important pour eux d'avoir un **mentor** qui les accompagne et les soutient. M. Hoeylaerts du Garage Hoeylaerts à Kraainem : « *Je travaille souvent avec des jeunes. Au début, je m'assure toujours qu'ils soient épaulés par un collègue expérimenté. Ensuite, une fois qu'ils en ont appris suffisamment, ils peuvent travailler en solo. Ce système les motive et leur donne envie d'apprendre.* » Il va de soi que tous les autres travailleurs expérimentés jouent aussi un peu au mentor avec les nouveaux venus.



Un salarié motivé en 6 étapes

Pour trouver et garder un travailleur motivé, il faut du temps et de l'énergie.

Le programme ci-dessous résume pour vous les étapes les plus importantes pour y parvenir.

1 Trouver le bon travailleur

L'**enseignement**, qu'il soit à temps partiel ou à temps plein, est une source importante de travailleurs. Vous pouvez vous adresser aux écoles pour trouver des stagiaires ou des apprentis. Vous pouvez également demander la liste des élèves diplômés aux services de placement des écoles de votre région.

Encore quelques conseils :

- **Adaptez vos exigences au diplôme** : normalement, un jeune qui a suivi une 7e année de spécialisation en Technicien en Automobile dans l'ETQ est plus à même de développer une pensée analytique et de travailler de manière autonome qu'un Aide-mécanicien issu du CEFA. Et, d'autre part, vous pouvez attendre une plus grande expérience pratique chez un diplômé de l'EP que chez un ancien élève de l'ETQ.
- **En outre, une école n'est pas l'autre** : ça ne peut pas vous faire de tort de demander aux collègues de la région leur avis sur les diplômés de telle ou telle école.
- **Et enfin** : le facteur le plus déterminant est la motivation du jeune. Discutez avec le chef d'atelier de l'école, le maître de stage, un collègue qui faisait partie du jury de son travail de fin d'étude ... cela vous permettra d'en savoir un peu plus sur la motivation et l'enthousiasme de votre jeune candidat-travailleur.

2 Créer les bonnes attentes

Beaucoup de jeunes n'ont pas une image réaliste du travail en général et du secteur automobile en particulier. Leur première confrontation avec la pratique les déçoit parfois. À l'inverse, l'employeur ne sait pas toujours bien ce qu'il doit attendre du jeune travailleur. Il est donc important de créer les **bonnes attentes** dès l'**entretien d'embauche**. Le **travailleur** doit avoir une idée précise de divers éléments :

- les **exigences du poste** : quelles compétences et connaissances techniques le travailleur doit-il avoir et quelle attitude attendez-vous de lui ?
- le **contenu du job**, les **possibilités d'évolution**, le **saire** et la **période d'essai** ;
- l'**environnement de travail** : qui sont les collègues, quelle est la charge de travail, quelle est la flexibilité demandée ?
- l'**accompagnement** et la **formation**.

De son côté, l'**employeur** doit savoir à quoi s'attendre avec le travailleur :

- quelles sont les **capacités** du jeune ?
- quelle est son **attitude** et quelle est sa **motivation** ?
- quelles sont ses **ambitions** ?

Voici un aperçu des différentes filières d'études qui mènent à un métier dans le secteur automobile :

Enseignement à temps plein :

Enseignement technique de qualification (ETQ) :

- Troisième degré : Technicien en Automobile
- Septième année de spécialisation : Technicien en Automobile, Électricité et électronique de l'automobile, Technicien moteurs diesel et injection

Enseignement professionnel (EP) :

- Troisième degré : Mécanicien garagiste, Carrosserie
- Septième année de spécialisation : Mécanicien Automobile, Électricité et Électronique de l'automobile, Mécanicien des moteurs diesel et des engins hydrauliques, Mécanicien des moteurs et des engins horticoles, Techniques spécialisées de carrosserie, ...

Apprentissage IFAPME :

- Garagiste (-réparateur), Carrossier (-réparateur), Mécanicien de tracteurs et machines agricoles et horticoles, Constructeur-installateur-réparateur de machines diverses, Rectifieur de moteurs, accessoiriste d'automobiles, ...

- Pour en savoir plus, lisez la suite de cette brochure ou rendez-vous sur www.ifapme.be

Enseignement professionnel à temps partiel (CEFA) :

- Mécanicien Automobile, Carrossier, Mécanicien cycles et petits moteurs, Aide-mécanicien, Peintre, Tôlier, Monteur de pneus, ...
- Pour plus d'infos : voir www.sysfal.be

Le **FOREM** ou l'**ORBEM** peuvent aussi vous aider à trouver la main-d'œuvre qu'il vous faut. Lisez la suite de cette brochure ou rendez-vous sur www.leforem.be ou www.orbem.be

Bon à savoir :

- Le métier de mécanicien automobile est reconnu comme « métier en pénurie ». Le FOREM dispose de consultants spécialisés pour vous aider à trouver un salarié adéquat.
- Vous pouvez également vous adresser au Forem pour publier une offre de stage. Or, le stage est une excellente manière de voir le jeune au travail avant d'éventuellement l'embaucher !

LES JEUNES DES « GROUPES À POTENTIEL » MÉRITENT UNE CHANCE

*Vous ne trouvez pas la main-d'œuvre qu'il vous faut ? Et si vous vous y preniez autrement ? Pour pallier à la pénurie de travailleurs, vous pouvez vous tourner vers deux groupes que l'on néglige souvent à tort : les **femmes** et les **travailleurs d'origine étrangère**. Il s'agit souvent de travailleurs hyper-motivés.*

Il existe une multitude d'initiatives locales et régionales qui transforment les jeunes des groupes à risque en main-d'œuvre spécialisée et motivée pour le



secteur automobile. Celui que vous cherchez se trouve sans doute parmi eux.

Quelques exemples :

- **L'Atelier de Formation par le Travail Bonnevie** à Bruxelles propose aux jeunes des groupes à risques une formation de 12 mois en mécanique automobile (infos : cf@bonnevie.be, tél. 02/411.01.11)
- **L'Entreprise de Formation par le Travail**, Escale du Nord asbl à Tilff forme des mécaniciens automobiles et des carrossiers (infos : nicolas.poncin@rapapse.org, tél. 04 380 05 85)

Pour en savoir plus sur les organismes d'insertion socioprofessionnelle, rendez-vous sur www.emploi-wallonie.be.

3 Assurer un bon accueil

Il est essentiel de bien accueillir le nouveau salarié pour son premier jour de travail. Expliquez-lui encore clairement quelles sont ses **tâches**, ses **perspectives d'évolution** et ses possibilités d'**accompagnement** et de **formation**. Donnez-lui également des instructions claires en ce qui concerne la ponctualité, la propreté, l'ordre, le contact avec la clientèle, etc. **Tous les collègues** doivent faire la connaissance du nouveau venu, c'est important. Il doit pouvoir se situer dans l'entreprise et savoir à qui poser ses questions éventuelles.

5 Prévoir une formation

L'école donne une bonne base aux jeunes, mais les ficelles du métier doivent s'apprendre sur le tas. Pour se transformer en main-d'œuvre de qualité, votre jeune travailleur a besoin de formation. Prévoyez donc un **itinéraire de formation** interne et externe. EDUCAM propose un large éventail de formations techniques et autres. Et si vous introduisez un plan de formation, les frais de formation vous seront en outre remboursés en grande partie. Pour tout complément d'information, rendez-vous sur www.educam.be.

4 Encadrer le travailleur

À leurs débuts, les jeunes travailleurs n'en savent généralement pas assez pour travailler de manière autonome. Le jeune peut en apprendre beaucoup si on lui désigne un collègue expérimenté comme **mentor** ou **parrain**. Non seulement le jeune doit avoir quelqu'un à qui poser toutes ses questions, mais il doit aussi oser les poser. Encouragez-le donc à le faire.

6 Assurer un suivi du travailleur

Une fois que le jeune est au travail, il est important de suivre son intégration et son évolution dans l'entreprise. L'employeur et le travailleur doivent se retrouver régulièrement (tous les deux mois, par exemple), surtout au cours de la première année, pour une **évaluation** : l'employeur est-il satisfait, le travailleur est-il satisfait, quelles sont les attentes des deux, le travailleur a-t-il besoin d'une formation, y a-t-il des difficultés, ... ? Le travailleur se sentira davantage **concerné** grâce à ces discussions régulières. Et c'est le meilleur moyen de le lier à l'entreprise.



L'embauche de jeunes :

la législation sociale vous donne un coup de pouce

Parce qu'il souhaite rendre la formation et l'embauche des jeunes travailleurs plus attrayantes, le gouvernement a créé une série de statuts spécifiques aux jeunes. Voici un récapitulatif des principaux statuts en question :

Alternance

Deux systèmes coexistent actuellement : l'apprentissage (IFAPME) et le CEFA (Centre d'Éducation et de Formation en Alternance) :

1. Apprentissage (IFAPME)

- 1 jour de cours, 4 jours de travail (avant ses 16 ans, l'apprenti suit 1,5 jour de cours et travaille 3,5 jours)
- Type de contrat : contrat d'apprentissage
- Le secrétaire d'apprentissage se charge des démarches administratives et répond à vos questions.
- Pour tout complément d'information, rendez-vous sur www.unavenirquiroule.be ou www.ifapme.be

2. CEFA

- 15 heures de cours par semaine, travail le reste du temps
- Type de contrat : contrat de travail à temps partiel, contrat de stage, contrat d'apprentissage industriel ou contrat d'intérimaire (via une agence d'intérim)
- Pour tout complément d'information, rendez-vous sur www.unavenirquiroule.be ou www.sysfal.be

La Convention de Premier Emploi (Plan Rosetta)

Le premier emploi vise à donner un emploi aux jeunes diplômés et aux jeunes travailleurs.

- Pour les jeunes demandeurs d'emploi de moins de 26 ans
- L'employeur bénéficie d'une **réduction forfaitaire des cotisations patronales**.
- Toutes les entreprises qui comptent au moins 50 travailleurs doivent occuper des jeunes aux termes d'une convention de premier emploi. Mais les autres entreprises peuvent aussi profiter de cette mesure.
- Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.leforem.be

Plan Formation-Insertion (PFI)

Le Plan Formation-Insertion (PFI) vous permet de former un **demandeur d'emploi** au sein de votre entreprise.

- Vous ne payez **ni salaire ni cotisations sociales (ONSS)**. Vous versez **seulement une prime d'encouragement**. Vous devez en outre payer une indemnité de déplacement et assurer le stagiaire contre les accidents du travail.
- Si le candidat est **peu qualifié** – c'est-à-dire s'il n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur – vous bénéficiez en outre d'une **réduction supplémentaire** de € 1 par heure, soit environ € 170 par mois.
- Le programme de formation est établi en collaboration avec le consultant du FOREM. Le PFI peut durer entre 1 et 6 mois.
- Le PFI fait l'objet d'un contrat en bonne et due forme.
- Le FOREM surveille le déroulement de la formation.
- Après une formation réussie, vous embauchez le stagiaire aux termes d'un contrat d'une durée au moins égale à celle du contrat PFI.
- Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.leforem.be.



Besoin d'aide ?

Pour toutes vos questions sur l'emploi des jeunes, vous pouvez vous adresser à :

- www.leforem.be ou www.orbem.be
- votre **secrétariat social** : ils peuvent vous conseiller sur les différents statuts possibles
- le **département juridique des associations professionnelles** : Federauto, ...
Voir www.federauto.be

Pour tout complément d'information sur les possibilités de formation pour les jeunes, n'hésitez pas à vous adresser à **EDUCAM** : www.educam.be

unavenirquiroule.be

unavenirquiroule.be est une initiative de la Febiac, Federauto, FGTB-Métal et CSC-Métal.

Sous la coordination d'EDUCAM. **unavenirquiroule.be** vous propose une foule de renseignements sur les formations et les métiers du secteur automobile, ainsi qu'un espace pour poser vos questions ou partager vos expériences avec vos collègues, etc.

unavenirquiroule.be

Avenue Jules Bordet 164 - 1140 BRUXELLES

tél 02 778 63 30

fax 02 779 11 32

info@unavenirquiroule.be