

NOTE METHODOLOGIQUE

CODE NACE-BEL

ETABLISSEMENTS

EMPLOI SALARIE

INDICE DE SPECIALISATION

TRAVAILLEURS MANUELS - INTELLECTUELS

ENQUETES PRODCOM

ENQUETES PRODCOM

VALEUR DES LIVRAISONS

SAISONNALITE DE LA PRODUCTION

EXPORTATIONS

ETABLISSEMENT FAMILIAL

AGREATION

TECHNOLOGIE

SOUS-TRAITANCE

EXTERNALISATION

TRAVAILLEUR INTÉRIMAIRE

TRAVAILLEUR SAISONNIER

CODE NACE-BEL

La classification des branches d'activités se base sur la nomenclature Nace-Bel c'est-à-dire la version belge de la nomenclature NACE rev 1 de l'Union européenne.

Chaque établissement est rattaché à un branche d'activités déterminée en fonction de son activité économique propre.

Lorsqu'un établissement réalise plusieurs activités, on lui attribue le code Nace de l'activité qui génère le chiffre d'affaires le plus important. Par ailleurs, lorsqu'une entreprise détient plusieurs établissements, chacun de ceux-ci est identifié par un code Nace qui correspond à son activité principale.

Toutefois, l'attribution du code Nace dépend de l'activité « déclarée » par l'établissement. Ceci peut expliquer que, dans certains cas, le code Nace d'un établissement ne corresponde pas ou plus à l'activité réelle.

SOURCES	<p>ONSS, <i>Employeurs et travailleurs assujettis à la sécurité sociale au 30 juin 2000. Statistiques décentralisées.</i></p> <p>SES, <i>Cahier méthodologique in Indicateurs du marché de l'emploi en Wallonie</i>, OWE, 2001.</p>
---------	---

ETABLISSEMENTS

On entend par établissement l'unité statistique caractérisée par une activité, une localisation et une importance.

Dans le cas où l'employeur exerce une seule activité dans un seul siège d'exploitation et ne renvoie qu'une seule déclaration, les notions d'établissement et d'employeur sont identiques.

Si l'employeur possède au moins deux sièges d'exploitation (succursales ou divisions techniques) et (ou) exerce des activités différentes, chaque siège est considéré comme établissement et, pour un même siège à deux ou plusieurs activités, il y a autant d'établissements que d'activités distinctes. Toutefois, les différents sièges situés dans une même commune et ayant la même activité ne comptent au total que pour une seule unité statistique établissement.

Notons que dans les commentaires de l'étude, afin d'éviter trop de redondances, les termes « établissement » et « entreprise » sont parfois utilisés comme synonyme.

SOURCES	<p>ONSS, <i>Employeurs et travailleurs assujettis à la sécurité sociale au 30 juin 2000. Statistiques décentralisées.</i></p> <p>SES, <i>Cahier méthodologique in Indicateurs du marché de l'emploi en Wallonie</i>, OWE, 2001</p>
---------	--

EMPLOI SALARIE

Les statistiques de l'ONSS comptabilisent les emplois salariés en termes de postes de travail plutôt qu'en termes de travailleurs.

Un travailleur exerçant deux temps partiels sera comptabilisé deux fois. Dans ce cas, les chiffres de l'ONSS ont tendance à surestimer le nombre réel de travailleur.

Ces statistiques comprennent également les travailleurs dont le contrat de travail est suspendu mais non rompu (maladie, repos d'accouchement...).

SOURCES	<p>ONSS, <i>Employeurs et travailleurs assujettis à la sécurité sociale au 30 juin 2000. Statistiques décentralisées.</i></p> <p>SES, <i>Cahier méthodologique in Indicateurs du marché de l'emploi en Wallonie</i>, OWE, 2001</p>
---------	--

INDICE DE SPECIALISATION

L'indice de spécialisation de l'emploi d'une sous-région par rapport à un territoire plus large s'établit par le rapport entre le pourcentage de l'emploi que représente un secteur dans la sous-région et le pourcentage que ce même secteur détient dans l'emploi total du territoire de référence.

$$IS = \frac{(Cij / C_{tj})}{(Wi / Wt)} \quad \text{où} \quad \begin{array}{l} C_{ij} = \text{l'emploi du secteur } i \text{ dans la sous région } j \\ C_{ti} = \text{l'emploi total de la sous-région } j \\ W_i = \text{l'emploi du secteur } i \text{ dans le territoire plus large} \\ W_t = \text{l'emploi total dans le territoire plus large} \end{array}$$

SOURCE	<p>SES, <i>Cahier méthodologique in Indicateurs du marché de l'emploi en Wallonie</i>, OWE, 2001</p>
--------	--

TRAVAILLEURS MANUELS - INTELLECTUELS

La distinction entre « travailleurs manuels » et « travailleurs intellectuels » repose sur la nature des prestations fournies. Globalement, ces deux catégories correspondent respectivement à celle des « ouvriers » et à celle des « employés ». Toutefois, de nombreuses exceptions subsistent selon les secteurs d'activité et les conventions collectives en place.

SOURCE	ONSS
--------	------

ENQUETES PRODCOM

Les enquêtes PRODCOM (l'acronyme de « PRODUCTION COMMUNAUTAIRE ») sont réalisées dans les entreprises industrielles de plus de 10 travailleurs ou dont le chiffre d'affaires est supérieur à 2.478.935,25 euros.

L'objectif de ces enquêtes est de pouvoir comparer les données relatives à la production à celles du commerce extérieur.

SOURCE	INS
--------	-----

NOMENCLATURE

La nomenclature PRODCOM se base sur un code à huit chiffres et permet une comparaison de la production sur le plan international. Les quatre premiers chiffres correspondent à une classe de la NACE-rév.1 (il y a dès lors une cohérence entre produits et activités). Le code attribué correspond à l'activité principale de l'entreprise.

SOURCE	INS
--------	-----

VALEUR DES LIVRAISONS

Les établissements doivent compléter une enquête PRODCOM par produit. Ceci permet de connaître, pour chaque produit, la quantité et la « valeur des livraisons ».

La valeur de la production fait quant à elle référence à la valeur de la production de l'activité principale à laquelle on associe la valeur de la production des autres activités.

SOURCE	INS
--------	-----

SAISONNALITE DE LA PRODUCTION

La comparaison entre les chiffres de 1998 et ceux de 1999 et 2000 est délicate car les méthodes de calculs ont changé après 1998.

SOURCE	<i>Commission Consultative Spéciale de l'Alimentation</i>
--------	---

EXPORTATIONS

Les chiffres des exportations publiés et calculés par la Commission Consultative Spéciale de l'Alimentation sur base des exportations publiées par la BNB (système harmonisé) ne tiennent pas compte des produits qui ne subissent aucune transformation et donc qui relèvent plus de l'agriculture (ou horticulture) que de l'industrie.

SOURCE	<i>Commission Consultative Spéciale de l'Alimentation</i>
--------	---

ETABLISSEMENT FAMILIAL

Dans le cadre de l'étude, on considère qu'un établissement est familial lorsque le majorité du capital est détenu par une famille.

AGREATION

Dans le cadre de l'étude, on entend par agréation le fait d'être certifié HACCP ou ISO.

Toutefois, en ce qui concerne l'HACCP, il y a lieu de distinguer l'obligation de répondre à des normes de sécurité alimentaire et d'hygiène imposées légalement d'une part, et la certification HACCP d'autre part. Dans les faits (et à fortiori dans l'enquête réalisée), on constate cependant une confusion entre ces deux éléments.

TECHNOLOGIE

Pour distinguer les différents types de technologie utilisées par les établissements, nous avons repris les critères définis par l'IFP :

« Une production est artisanale lorsqu'elle se rapproche fortement de ce que pourrait faire un particulier pour réaliser le même produit. Le process est généralement réalisé de A à Z dans une seule entreprise ; l'automatisation est rarement présente (il s'agit plus souvent d'une rationalisation de fabrication). On touche, on goûte, on sent.

Une production est industrielle lorsque la technologie prédomine le savoir-faire des individus. Cela signifie entre autre, une spécialisation de la main-d'œuvre qui devient attachée à un poste et non plus à un produit ; une modification ou une création de recettes permettant la production du produit à grande échelle. On lit, on paramètre.

Une entreprise est dite de haute technologie dans l'industrie alimentaire lorsque l'essentiel de son processus de production est contrôlé par des moyens automatisés (capteurs, automates, robots de palettisation, clark filo-guidé,...) ».

SOURCE	<i>Institut de Formation Professionnelle de l'Industrie alimentaire.</i>
--------	--

SOUS-TRAITANCE

Une relation de sous-traitance existe quand une entreprise (...) agit pour le compte d'une autre entreprise (...) dans l'élaboration et la fabrication d'un produit spécifique suivant les plans et les spécifications techniques fournis par le donneur d'ordres, qui a la responsabilité économique finale (définition adoptée par la Commission des Communautés européennes – COM 89, 402, p.2).

De manière plus simple, la sous-traitance se rapporte à des activités faisant partie du métier de l'entreprise. Surcharge de travail, compétence et coûts sont les raisons majeures du recours à la sous-traitance.

SOURCE	<i>A.TIBESAR, La diffusion des NTIC dans les entreprises industrielles luxembourgeoises, CEPS/INSTEAD, Differdange, 1999</i>
--------	--

EXTERNALISATION

On entend par externalisation un contrat de services qui consiste à confier pour une longue durée (supérieure à 1 an) à un prestataire de service externe la totalité d'une fonction ou d'un service avec un engagement de performance.

SOURCE

FAIRWELL SA, Externaliser 99. Communiqué de presse. Site internet www.externaliser.com.

TRAVAILLEUR INTÉRIMAIRE

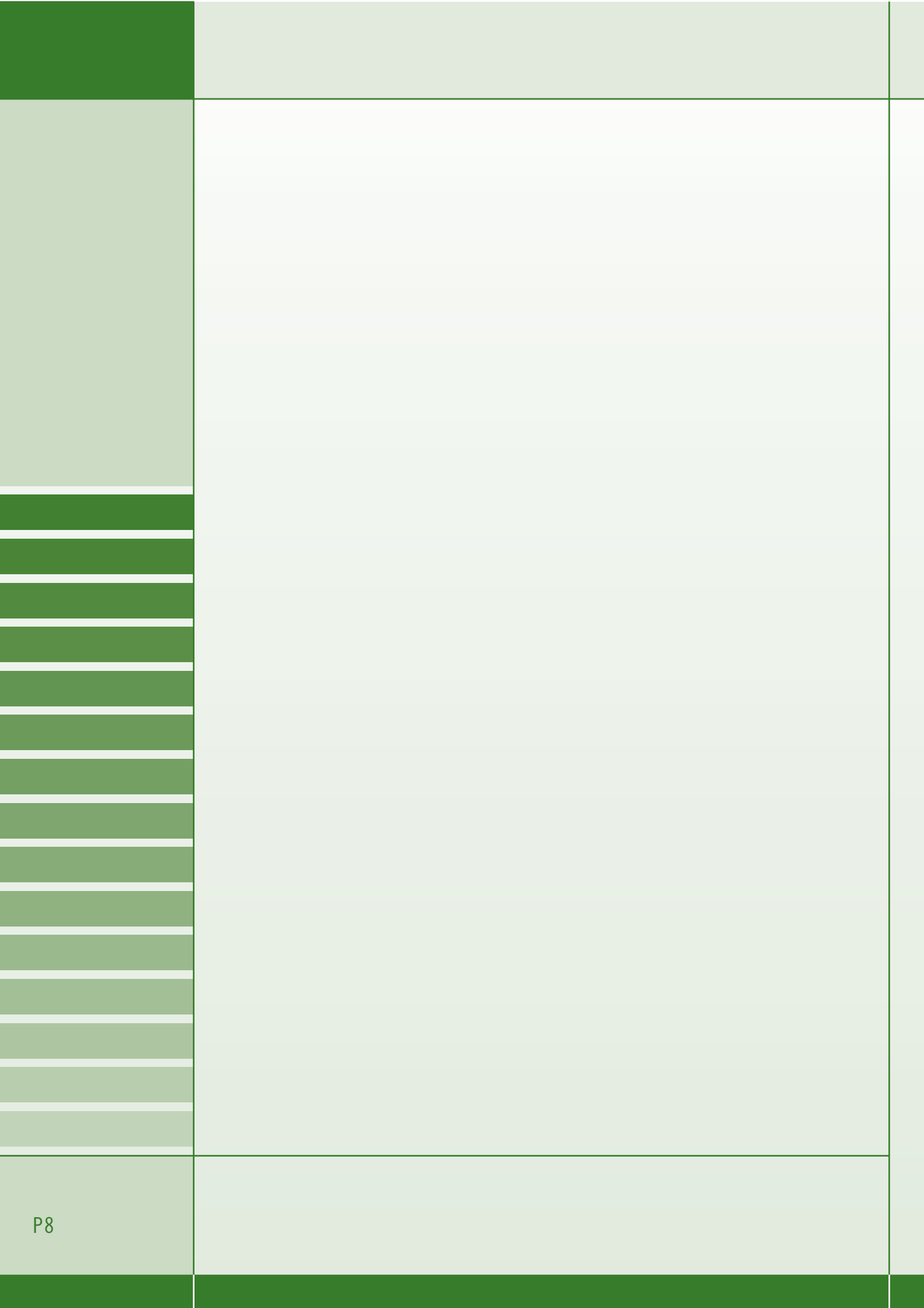
Le travailleur intérimaire (CP 322) est un travailleur mis à la disposition de l'utilisateur, client de l'entreprise de travail intérimaire, et travaillant pour le compte de celle-ci, son employeur (relation triangulaire). Le contrat de travail est à durée déterminée, hebdomadairement renouvelable. Les entreprises recourant au travail intérimaire ne peuvent le faire que pour des motifs bien précis, à savoir, le remplacement temporaire, le surcroît temporaire, les travaux exceptionnels, les nouvelles fonctions, ...

SOURCE

notes internes du T'Intérim.

TRAVAILLEUR SAISONNIER

Un travailleur saisonnier est un travailleur qui dispose d'un contrat à durée déterminée conclu entre lui et l'entreprise (relation bilatérale), pour une période bien déterminée dans le temps (et plus hebdomadairement renouvelable) et soumis aux règles d'application des contrats temporaires (nombre limité de renouvellements, préavis, ...). Le motif du travail doit être lié exclusivement à la saison de la production de l'employeur (saison des cultures, des sapins de Noël, produits liés aux fêtes tels le chocolat, les pralines, ...).



CLASSIFICATION DES PROFILS PROFESSIONNELS RENCONTRES

Branches d'activités	Métiers spécifiques cités lors des enquêtes	Intitulés des regroupements de métiers établis dans le rapport
VIANDE	abatteur travailleur chaîne d'abattage-responsable technique boyauteur désosseur-décapeur désosseur boucher-désosseur boucher-charcutier boucher boucher spécialisé préparateur de pâtes snack	abatteur désosseur - boyauteur boucher - charcutier
MARGARINE-LAIT	fromager ingénieur en fromagerie et laiterie opérateur poudrerie	fromager ingénieur en fromagerie et laiterie opérateur poudrerie
PAIN	boulanger ouvrier boulanger pâtissier pâtissier-briocher boulanger-pâtissier ouvrier boulanger-pâtissier apprenti boulanger stagiaire boulanger apprenti en pâtisserie aide boulanger	ouvrier boulanger-pâtissier apprenti boulanger-pâtissier aide boulanger-pâtissier
CHOCOLAT-CONFISERIE	chocolatier chocolatier sur machine préparateur d'intérieur ouvrier confiseur cuiseur de pâtes préparateur de pâtes	chocolatier confiseur
THE-CAFE	torréfacteur	torréfacteur
BOISSONS	ouvrier de production-brasseur	brasseur

L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE EN RÉGION WALLONNE

Départements	Métiers transversaux cités lors des enquêtes	Intitulés des regroupements
Production et maintenance	cuisinier-bouanger cuisinier ouvrier technicien ouvrier qualifié manœuvre ouvrier non qualifié ouvrier de production ouvrier opérateur de production conducteur de chaudière conducteur de process conducteur de ligne opérateur technique de production	ouvrier à la production
	ouvrier de maintenance technicien de maintenance technicien maintenance électricien technicien plomberie soudeur	technicien de maintenance
	mécanicien mécanicien poids lourd aide mécanicien	mécanicien
	automaticien électro-mécanicien	électro-mécanicien
	ingénieur de production ingénieur agronome production ingénieur industriel chimiste directeur de production chef de production chef d'équipe ou de service chef d'équipe responsable d'équipes de production responsable de production chef de produit contremaître	responsable de production
	ingénieur industriel ingénieur industriel mécanicien ingénieur industriel en électro-mécanique frigoriste opérateur énergie	responsable technique

Laboratoire - contrôle qualité - R&D	responsable qualité responsable qualité et R&D ingénieur agronome qualité gradué agro-alimentaire chef de service R&D ingénieur chimiste pharmacien biochimiste laborantin	responsable qualité technicien de laboratoire
Conditionnement et manutention	conditionneur sur machine conditionneur opérateur conditionnement ouvrier emballeur emballeur sur chaîne manutentionnaire-emballeur emballeur ouvrier emballage-expédition merchandiser-résaartisseur préposé aux quais de chargement des camions ouvrier de manutention caviste préparateur de commande manutentionnaire cariste clerkiste-manutentionnaire	ouvrier de conditionnement magasinier-manutentionnaire cariste
Transport	chauffeur avec remorque chauffeur mécanicien chauffeur poids lourd chauffeur-collecte chauffeur-collecteur-livreur chauffeur-livreur chauffeur	chauffeur
Personnel d'entretien	nettoyeur technicien de surface ouvrier d'entretien	personnel d'entretien
Personnel polyvalent	polyvalent ouvrier polyvalent éleveur, concierge	ouvrier/employé polyvalent

L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE EN RÉGION WALLONNE

Gestion et back office	<p>informaticien juriste personnel administratif commerce extérieur secrétaire de direction employé trilingue employé comptable cadre assistante de direction adjoint à la direction standardiste secrétaire employé administratif responsable financier responsable du personnel réceptionniste</p> <p>employé logistique logisticien responsable de planing responsable achat</p> <p>export manager responsable des ventes directeur commercial secrétaire commerciale responsable commercial cadre commercial</p> <p>directeur du site gérante indépendante gérante salariée</p>	<p>personnel administratif et financier</p> <p>logisticien</p> <p>personnel du service commercial</p> <p>directeur</p>
Vente	<p>commercial représentant commercial délégué commercial télévendeur représentant vente vendeur au comptoir, de gaufres, fille de salle vendeur promoteur commercial apprenti vendeur</p>	vendeur - délégué commercial

PROJET « Trends Emploi »

GUIDE D'ENTRETIEN

PROJET « Trends Emploi » L'industrie alimentaire en Région wallonne	
Guide d'entretien	

GUIDE D'ENTRETIEN N° (NID)
CODE NACE (5 CHIFFRES) (NACETAB)	15
CLASSE DE TAILLE (IMPETAB)
INTITULÉ EXACT DE L'ACTIVITÉ (NOMENCLATURE NACE BEL)
CODE INS DE L'ETABLISSEMENT (INSETAB)
ETABLISSEMENT LOCALISÉ DANS L'ENTITÉ TERRITORIALE DU CSEF	<input type="checkbox"/> BW (1) <input type="checkbox"/> CHARLEROI (2) <input type="checkbox"/> HO (3) <input type="checkbox"/> HW (4) <input type="checkbox"/> LIÈGE (5) <input type="checkbox"/> LUXEMBOURG (6) <input type="checkbox"/> MONS-LA-LOUVIÈRE (7) <input type="checkbox"/> NAMUR (8) <input type="checkbox"/> SAINT-VITH (9) <input type="checkbox"/> VERVIERS (10)
MODALITÉS D'ENQUÊTE	<input type="checkbox"/> Enquête en vis-à-vis <input type="checkbox"/> Enquête téléphonique <input type="checkbox"/> ENQUÊTE PAR VOIE POSTALE / FAX
CODE DE L'ENQUÊTEUR

1. IDENTITE, ACTIVITES ET ORGANISATION DE L'ENTREPRISE

1. Fiche signalétique de l'entreprise

Visite effectuée le	Adresse postale
Nom de l'entreprise	Adresse du site Internet http://www.....
Nom du dirigeant de l'entreprise	Tél. : Fax : E-mail :
Nom de la personne rencontrée	Entreprise familiale <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Fonction de la personne dans l'entreprise	Appartenance à un groupe national <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non groupe multinational <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Commission paritaire - pour les employés : - pour les ouvriers :	

Personnalité juridique de l'entreprise					
Personne physique	SA	SPRL	SC	ASBL	AUTRE
				

cocher

Agréation				
	ISO 9000	ISO 14 000	HACCP	Autre :
Partielle				
Totale				
En cours				

cocher

2. Personnel « fixe » de l'entreprise au 30/06/2001

	Hommes	Femmes	Total
Cadres / personnel de direction (D&C)			
Employés (E)			
Ouvriers (O)			
Total (T)			
<i>Dont travailleurs frontaliers</i>			

3. Description des activités, des produits réalisés et identification des marques déposées, du type de technologie utilisée et de la clientèle.

Les nommer ou cocher	Les décrire ou préciser
3.1. Activités de production ou de services (valider le code NACE repris à la page 1 et si nécessaire réattribuer le bon code) NACE (5 chiffres) =	
3.2. Activités de recherche et de développement	
3.3. Autres activités	
3.4. Produits	

<p>3.5. Marques déposées</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p>3.6. Type de technologie utilisée pour la production</p> <p><input type="checkbox"/> artisanale</p> <p><input type="checkbox"/> semi-artisanale</p> <p><input type="checkbox"/> industrielle</p> <p><input type="checkbox"/> haute technologie</p> <p><input type="checkbox"/> autre :</p>	
<p>3.7. Clients /destinataires</p> <p><input type="checkbox"/> marché intérieur (belge)</p> <p><input type="checkbox"/> particuliers</p> <p><input type="checkbox"/> entreprises</p> <p><input type="checkbox"/> marché extérieur (étranger)</p>	

4. Votre activité connaît-elle des variations saisonnières ?

oui non

Si non, passez à la question 7.

5. Si oui, à quelle(s) période(s) de l'année se situent les principaux pics d'activités ?

Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.

7. Indépendamment des pics d'activités saisonniers, avez-vous recours à d'autres entreprises (sous-traitance ou externalisation) pour effectuer des tâches que vous n'assurez pas vous-même ?

oui non

Si oui, pour quels services ?

	Toujours	Parfois	Jamais
Administration/Secrétariat			
Secrétariat social			
Recrutement			
Maintenance			
Logistique dont transport			
Nettoyage			
Comptabilité			
Sécurité (gardiennage, surveillance)			
Autre :			
Autre :			

Commentaires :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. Ces deux dernières années (1999-2001), quels ont été les *facteurs externes* (positifs ou négatifs) à l'entreprise qui ont eu *un réel impact* sur l'emploi ?

- | | | | | |
|---|--------------------------|-----|--------------------------|-----|
| 1. Crises alimentaires (vache folle, dioxine, fièvre aphteuse, ...) | <input type="checkbox"/> | oui | <input type="checkbox"/> | non |
| 2. Imposition de normes de sécurité et d'hygiène (traçabilité, HACCP) | <input type="checkbox"/> | oui | <input type="checkbox"/> | non |
| 3. Imposition de normes environnementales | <input type="checkbox"/> | oui | <input type="checkbox"/> | non |
| 4. Acquisition de certifications Qualité | <input type="checkbox"/> | oui | <input type="checkbox"/> | non |
| 5. Modifications des habitudes de consommation (bio, DGM, ...) | <input type="checkbox"/> | oui | <input type="checkbox"/> | non |
| 6. Autre : | | | | |
| 7. Autre : | | | | |

Commentaires :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Par facteur externe, complétez le tableau ci-dessous.

N° du facteur externe ou autre intitulé :	
Description du facteur externe :	
Conséquences sur le volume de production	
<input type="radio"/> Diminution <input type="radio"/> Augmentation <input type="radio"/> Statu quo	
Conséquences sur le produit en lui-même	
<input type="radio"/> Suppression du produit <input type="radio"/> Modification du produit <input type="radio"/> Création de nouveaux produits <input type="radio"/> Aucune conséquence	
Conséquences sur le volume des effectifs	
<input type="radio"/> Diminution <input type="radio"/> Augmentation <input type="radio"/> Statu quo <input type="radio"/> Aucune conséquence	Identification du ou des profils-métiers concernés
Conséquences sur les savoirs, savoir-faire et savoir-être du personnel	
<input type="radio"/> Savoir :	
<input type="radio"/> Savoir-faire :	
<input type="radio"/> Savoir-être :	
<input type="radio"/> Aucune conséquence	
Description des solutions mises en place concernant la main-d'œuvre	
.....	
.....	
.....	

2. ANALYSE DES PROFILS-METIERS ET DES QUALIFICATIONS FAISANT DEFAUT

10. *Durant la période 2000-2001, avez-vous cherché à engager ?*

O oui O non

Si non, passez à la question 11.

Si oui,

10.1. **Quels étaient (sont) les profils-métiers concernés ? Indiquez pour chacun d'entre eux si vous avez trouvé les candidats adéquats sans difficulté majeure, avec difficulté ou si vos recherches n'ont pas été concluantes.**

Profils-métiers concernés	Recherche aboutie sans difficulté majeure (2)	Recherche aboutie avec difficulté (3)	Recherche non aboutie (4)

Noter les profils-métiers

Cocher

Pour chacun des profils-métiers qui ont suscité des difficultés (3) ou qui n'ont pu être trouvés (4)

10.2. **A l'aide des propositions en page 9 et en complétant le(s) tableau(x) des pages 10 à 12, identifiez les types de difficultés auxquels vous êtes (avez été) confrontés (reprendre les Nos des difficultés et les expliquer) et les solutions mises en place pour les résoudre.**

Ne rien cocher sur cette feuille

Reporter les N° des propositions ci-dessous dans les tableaux des pages 10 à 12

Type de difficulté	
1	< Manque > de main-d'œuvre (« Tension ») : pas de candidat disponible sur le marché de l'emploi, pas de formation dans la région pour alimenter une réserve de main-d'œuvre, proximité d'une région / d'un pays qui attire la main-d'œuvre, ...
2	Causes liées aux postes de travail : travail ardu, peu valorisant, complexe, horaires difficiles, contrats précaires, salaires peu attractifs, ...
3	Causes liées aux candidats : manque de connaissances, de compétences, d'expérience, aptitudes physiques ou qualités professionnelles non adaptées, problème de personnalité (manque de motivation, de flexibilité, d'autonomie, ...), ...
4	Inadéquation de la formation scolaire aux exigences des postes de travail
5	Autre :

Niveaux scolaires	
1	Certificat d'études primaires
2	Etudes secondaires inférieures
3	Etudes secondaires supérieures générales
4	Etudes secondaires supérieures professionnelles
5	Etudes secondaires supérieures techniques
6	Apprentissage classes moyennes
7	Etudes supérieures de type court
8	Etudes universitaires / sup. de type long
9	Autre :

3.4. Aptitudes physiques attendues			
1	Port de charges lourdes	5	Précision / dextérité
2	Résistance à des différences de températures / humidité / vibrations	6	Présentation / propreté / hygiène
3	Résistance au stress	7	Autre :
4	Rapidité	8	Autre :

3.5. Qualités professionnelles et morales attendues			
1	Motivation	7	Sociabilité / esprit d'équipe
2	Adaptabilité	8	Honnêteté
3	Sens des responsabilités	9	Fidélité
4	Autonomie	10	Autre :
5	Dynamisme	11	Autre :
6	Flexibilité		

Intitulé du profil-métier :		
Description du profil-métier, des conditions de travail (pénibilité, horaires, salaires, ...) :		
Niveau scolaire minimal requis (N°) =		
Types de difficulté		Solutions mises en place pour résoudre la difficulté
1. « Manque » de main-d'œuvre (« tension »)		
0 pas de candidat disponible sur le marché de l'emploi		<input type="checkbox"/> mutations internes de travailleurs <input type="checkbox"/> engagement de travailleurs provenant d'autres « territoires » <input type="checkbox"/> formation de travailleurs "internes" à l'entreprise <input type="checkbox"/> débouchage de personnel à la concurrence <input type="checkbox"/> pas de solution trouvée <input type="checkbox"/> Autre :
0 pas de formation dans la région pour alimenter une réserve de main-d'œuvre		
0 proximité d'une région ou d'un pays limitrophe qui attire la main-d'œuvre		
0 Autre :		
2. Causes liées aux postes de travail		
0 travail ardu		<input type="checkbox"/> revalorisation des salaires <input type="checkbox"/> revalorisation des tâches (image de marque du métier) <input type="checkbox"/> modification du rythme de travail <input type="checkbox"/> pas de solution trouvée <input type="checkbox"/> autre :
0 travail peu valorisant		
0 travail complexe		
0 horaires difficiles		
0 Autre :		

Types de difficulté		Solutions mises en place pour résoudre la difficulté
3. Causes liées aux candidats		
0 manque de connaissances (savoir)		0 FPC des travailleurs à leur engagement (compagnonnage)
0 manque de compétences (savoir-faire)	quelles sont celles qui font défaut ? sont-elles plutôt spécifiques ou transversales ?	0 FPC des travailleurs en place 0 Pas de solution trouvée
0 manque d'expérience		0 autre :
0 aptitudes physiques non adaptées	quelles sont celles qui posent problème ? (Nos=)	
0 manque de qualités professionnelles et morales	quelles sont celles qui font défaut ? (Nos=)	
0 autre :		

3. ANALYSE DES MODES ET CRITERES DE RECRUTEMENT

11. De manière générale, indépendamment de la période concernée (2000-2001),

11.1 Quels sont les critères de recrutement auxquels vous accordez prioritairement de l'importance lors de l'engagement de votre personnel ?

11.2 Sur quelle base sélectionnez-vous votre personnel ?

11.3 Par quels canaux de recrutement faites-vous connaître votre recherche de personnel ?

- Je ne sais pas car je ne mène jamais des procédures de recrutement
- Je réponds aux trois questions

11.1. Critères prioritaires de recrutement et commentaires			
<input type="checkbox"/>	Diplôme, formation scolaire, capacités intellectuelles de base		
<input type="checkbox"/>	Expérience professionnelle, savoir-faire, compétences		
<input type="checkbox"/>	Qualités professionnelles : adaptabilité, flexibilité, motivation, esprit d'équipe, ...		
<input type="checkbox"/>	Qualités morales : fiabilité, honnêteté, ...		
<input type="checkbox"/>	Aptitudes physiques : force, résistance, présentation, hygiène, ...		
<input type="checkbox"/>	Connaissance de l'écrit / lecture		
<input type="checkbox"/>	Connaissance des langues		
<input type="checkbox"/>	Références		
<input type="checkbox"/>	Mobilité		
<input type="checkbox"/>	Autre :		
11.2. Base de sélection de personnel			
<input type="checkbox"/>	CV	<input type="checkbox"/>	Mise en situation professionnelle
<input type="checkbox"/>	Lettre de candidature	<input type="checkbox"/>	La sélection se fait en dehors de l'entreprise
<input type="checkbox"/>	Entretien téléphonique	<input type="checkbox"/>	Autre :
<input type="checkbox"/>	Tests psychotechniques	<input type="checkbox"/>	Autre :

11.3. Canaux de recrutement			
0	Candidature spontanée (réserve de recrutement)	0	Agences d'intérim
0	Recrutement interne	0	Bureaux privés de recrutement
0	Presse	0	« Débauchage » à la concurrence
0	Bouche à oreille, relations	0	Ecoles, organismes de formation
0	SPE / FOREM	0	Site Internet de l'entreprise
0	Autre :	0	Sites Internet spécialisés dans le recrutement

4. ANALYSE PROSPECTIVE DES PROFILS-METIERS ET DES QUALIFICATIONS DANS L'ENTREPRISE

12. Votre activité principale va-t-elle évoluer d'ici la fin 2002 ?

oui non

Si non, passez à la question 14.

Si oui, quels seront les impacts de ces évolutions (mutations) sur les produits et le volume de main-d'œuvre ?

Au niveau :	Types d'évolution	Description et commentaires
des produits	<input type="radio"/> Apparition de nouveaux produits <input type="radio"/> Suppression de produits <input type="radio"/> Modification de produits existants <input type="radio"/> Pas de modification	Lesquels ?
du volume de production	<input type="radio"/> > du volume de production <input type="radio"/> < du volume de production <input type="radio"/> Volume identique de production	Quantification (en %)
du volume de main-d'œuvre	L'évolution de votre activité va-t-elle entraîner - des modifications au niveau des effectifs directement affectés à cette activité en évolution ? <input type="radio"/> oui <input type="radio"/> non (effectifs identiques) Si oui, <input type="radio"/> > nombre des effectifs <input type="radio"/> par engagement supplémentaire <input type="radio"/> par mutation interne <input type="radio"/> autre : <input type="radio"/> < du nombre des effectifs <input type="radio"/> par licenciement <input type="radio"/> par mutation interne <input type="radio"/> par non remplacement des départs naturels <input type="radio"/> par mise à la pré-retraite <input type="radio"/> autre : - des modifications au niveau des heures prestées par travailleur ? <input type="radio"/> oui <input type="radio"/> non (prestations identiques) Si oui, <input type="radio"/> > du volume des heures prestées / trav. <input type="radio"/> < du volume des heures prestées / trav.	

autres :		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		

13. L'évolution de l'activité de votre entreprise aura-t-elle un impact sur les postes de travail actuels et les profils-métiers y afférents?

oui non

Si oui,

13.1. Quels sont postes de travail et les profils-métiers susceptibles d'être modifiés ?

Postes de travail	Profils-métiers
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Nature des modifications au niveau

- des postes de travail dans le travail quotidien oui non

Commentaires :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- des profils-métiers concernant les

savoirs	<input type="radio"/> oui	<input type="radio"/> non
savoir-faire	<input type="radio"/> oui	<input type="radio"/> non
savoir-être	<input type="radio"/> oui	<input type="radio"/> non

Commentaires :

.....
.....
.....
.....
.....
.....

13.2. Quels sont les postes de travail et les profils-métiers y afférents susceptibles de disparaître (identification et description) ?

Postes de travail	Profils-métiers
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

13.3. 13.3. Quels sont les postes de travail et les profils-métiers susceptibles d'être créés (identification et description) ?

Postes de travail	Profils-métiers
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

13.4. Comment procéder pour intégrer ces nouveaux profils-métiers dans l'entreprise ?

- Nouveaux engagements
- Adaptation « naturelle » du personnel en place
- Formation interne
- Formation externe
- Sous-traitance / Externalisation
- Sans avis
- Autre :
- Autre :

Commentaires :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ANALYSE DES BESOINS EN FORMATION CONTINUE DES TRAVAILLEURS

14. **Durant cette année 2001 (depuis janvier), le personnel de votre entreprise (ou vous-même) a-t-il suivi des formations professionnelles (c'est-à-dire un processus structuré de formations devant aboutir au développement des compétences) organisées dans le cadre du travail ?**

oui non

15. **Si non, veuillez préciser le ou les motif(s).**

- Formation spécifique non nécessaire car compétences internes suffisantes
- Pas d'analyse des besoins réalisée au sein de l'entreprise
- Manque de temps
- Manque d'argent
- Manque d'infrastructure
- Pas d'opérateur adéquat
- Lieu de formation trop éloigné de l'entreprise
- Manque de connaissance des programmes de formation existants
- Autre:

- Autre:

Passez à la question 20.

16. **Si oui, d'où émane la demande et où se situent les centres de décisions en matière de formation ?**

Demande concernant la FPC	Centres de décisions concernant la FPC
<input type="radio"/> A l'extérieur de l'entreprise <input type="radio"/> multinationale ou maison-mère <input type="radio"/> siège social (si bien distinct du siège d'exploitation) <input type="radio"/> fournisseur <input type="radio"/> autre :	<input type="radio"/> A l'extérieur de l'entreprise <input type="radio"/> multinationale ou maison-mère <input type="radio"/> siège social (si bien distinct du siège d'exploitation) <input type="radio"/> fournisseur <input type="radio"/> autre :

<input type="checkbox"/> A l'intérieur de l'entreprise (siège d'exploitation) <input type="checkbox"/> le chef d'entreprise, le « patron » <input type="checkbox"/> le DRH <input type="checkbox"/> le chef de production ou de service <input type="checkbox"/> le travailleur <input type="checkbox"/> autre :	<input type="checkbox"/> A l'intérieur de l'entreprise (siège d'exploitation) <input type="checkbox"/> le chef d'entreprise, le « patron » <input type="checkbox"/> le DRH <input type="checkbox"/> le chef de production ou de service <input type="checkbox"/> le travailleur <input type="checkbox"/> autre :
---	---

17. Dans quels domaines ? Précisez les matières et le nombre de travailleurs concernés.

	Domaines	Matières à préciser	D&C	E	O	Total
<input type="checkbox"/>	HACCP, hygiène, qualité, sécurité					
<input type="checkbox"/>	Environnement					
<input type="checkbox"/>	Logistique					
<input type="checkbox"/>	Exportation					
<input type="checkbox"/>	Communication, management, GRH					
<input type="checkbox"/>	Administration, comptabilité, micro-informatique					
<input type="checkbox"/>	Technique (production, maintenance, ...)					
<input type="checkbox"/>	Langues					
<input type="checkbox"/>	Informatique (programmation, robotique, ...)					
<input type="checkbox"/>	Autre					
Total (T)						

18. A quels opérateurs de formation avez-vous fait appel ?

- Formateurs internes à l'entreprise (« groupe », maison mère, siège de prod., siège social)
- Formations externes à l'entreprise
 - Sociétés privées :
 - Fournisseurs
 - Sociétés privées de formation
 - Opérateurs publics :
 - Forem
 - Promotion sociale
 - Autres
 - Fonds sectoriel (IFP)
 - Associations professionnelles (chambre des métiers et négoce, chambre de commerce), intercommunale de développement
 - Consultants
 - Classes moyennes
 - Fédérations d'entreprises
- Autre :
- Indifférent
- Ne sait plus

19. De manière générale, quelles sont vos attentes en matière de FPC ?

- Acquisition de nouvelles connaissances (savoir)
- Acquisition de nouvelles compétences (savoir-faire)
- Remise à niveau
- Rencontre avec d'autres « acteurs » de votre secteur
- Aucune attente particulière
- Autre :

20. En plus des 0,2% versés annuellement au fonds sectoriel (cotisation « groupe à risque »), l'entreprise dispose-t-elle d'un budget annuel pour l'organisation de FPC (indépendamment du fait qu'elles aient été organisées ou non) ?

- oui non

21. Pour la fin 2001 et l'année 2002, avez-vous des souhaits en matière d'organisation de formation continue pour votre personnel ?

oui non

Si oui, passez à la question 23.

22. Si non, précisez le ou les motif(s).

- Formation spécifique non nécessaire car compétences internes suffisantes
- Pas d'analyse des besoins réalisée au sein de l'entreprise
- Manque de temps
- Manque d'argent
- Manque d'infrastructures
- Pas d'opérateur adéquat
- Lieu de formation trop éloigné de l'entreprise
- Manque de connaissance des programmes de formation existants
- Autre :

23. Si oui, dans quels domaines ? Précisez les matières et le nombre de travailleurs concernés.

	Domaines	Matières à préciser	D&C	E	O	Total
<input type="radio"/>	HACCP, hygiène, qualité, sécurité					
<input type="radio"/>	Environnement					
<input type="radio"/>	Logistique					
<input type="radio"/>	Exportation					
<input type="radio"/>	Communication, management, GRH					
<input type="radio"/>	Administration, comptabilité, micro-informatique					
<input type="radio"/>	Technique (production, maintenance, ...)					
<input type="radio"/>	Langues					
<input type="radio"/>	Informatique (programmation, robotique, ...)					
<input type="radio"/>	Autre					
Total (T)						

24. A quels opérateurs de formation feriez-vous appel ?

- Formateurs internes à l'entreprise (« groupe », maison mère, siège de prod., siège social)
- Formations externes à l'entreprise
 - Sociétés privées :
 - Fournisseurs
 - Sociétés privées de formation
 - Opérateurs publics :
 - Forem
 - Promotion sociale
 - Autres
 - Fonds sectoriel (IFP)
 - Associations professionnelles (chambre des métiers et négoce, chambre de commerce), intercommunale de développement
- Autre :
- Indifférent
- Ne sait plus

25. Quelles seraient les modalités idéales d'organisation?

- Formation organisée spécifiquement pour l'entreprise, dans l'entreprise
- Formation organisée spécifiquement pour l'entreprise, à l'extérieur de l'entreprise
- Formation inter-entreprise
- Indifférent
- Autre :

26. A quelle période de l'année ?

Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Indifférent

27. A quel moment de la journée ?

- | | | | |
|-----------------------|-------------|-----------------------|--------|
| <input type="radio"/> | Matinée | <input type="radio"/> | Soirée |
| <input type="radio"/> | Après-midi | <input type="radio"/> | Samedi |
| <input type="radio"/> | Indifférent | | |
| <input type="radio"/> | Autre : | | |

28. Quelle durée (le maximum)?

Maximum jours **par an** , soit heures.

Autre :

29. A quel rythme ?

- | | | | |
|-----------------------|---------------------|-----------------------|-------------|
| <input type="radio"/> | Par demi-jour | <input type="radio"/> | Par semaine |
| <input type="radio"/> | Par journée entière | <input type="radio"/> | Par mois |
| <input type="radio"/> | Indifférent | | |
| <input type="radio"/> | Autre : | | |

30. Souhaitez-vous être en contact avec votre fonds sectoriel (ou tout autre organisme de formation) pour obtenir des informations complémentaires sur les formations et leurs modes de financement ?

- oui non

Commentaires :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....