

APEF
Charleroi
28 février 2019

PRÉSENTATION LENONMARCHAND.BE

D'où je parle: l'APEF

L'APEF est une structure faitière pour aider les Fonds dans leur mission de favoriser un emploi durable via

- l'apport d'emploi
 - L'aménagement des fins de carrière
 - L'acquisition / la remise à niveau de compétences
- Attribution de postes de travail, de soutien au crédit temps et de politiques de formations (outils de gestion de la formation et des compétences, financement de formation, d'accompagnement et d'actions au développement individuel des travailleurs)

De quoi je parle : lenonmarchand.be

Site d'information sur le secteur non marchand francophone repris au sein de l'APEF

Analyse la plus neutre possible des données ONSS

Pour les secteurs suivants : accueil de l'enfance, socioculturel, aide familiale et seniors, aide à la jeunesse et à la personne handicapée, soins de santé

A quoi cela sert?

permettre aux lecteurs d'identifier des pistes d'évolutions du secteurs

→ Prévoir / gérer des compétences

Documenter et tisser des liens (validation des compétences; métiers pénibles et /ou en pénurie)

Mobiliser les pouvoirs publics (négociation de conventions; intégration FEDER/FSE...)

Le cadre

◎ Poser l'objet analysé : une réalité mouvante

La définition opérationnelle du secteur non marchand utilisée par l'ONSS

CP	Champ de compétences
152	Institutions subventionnées de l'enseignement libre
225	Employés des institutions de l'enseignement libre subventionné
304	Arts du spectacle
318	Services des aides familiales et des aides seniors
319	Établissements et services d'éducation et d'hébergement
327	Entreprises de travail adapté et ateliers sociaux
329	Secteur socioculturel
330	Établissements et services de santé
331	Secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé
332	Secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé
337	Auxiliaire pour le secteur non marchand

Le cadre de l'étude

- ◎ La méthodologie
 - Une approche statistique
 - Des spécificités sectorielles
 - Un comparatif avec l'emploi total privé
 - Mise en perspective
 - Pour aller plus loin

Le cadre

- Des périmètres variables
- Un secteur jeune et structuré tardivement (CP autour de 2000)
- Des acteurs variées aux publics et aux modes de fonctionnement multiples (public ou privé ou hybride; subventionnés ou non ou partiellement)
- Très peu de R&D
- Un secteur innovant dans ces fonctionnements
→ peu lisible

Les contenus : évolution globale

Quelques constats : emploi

- ◎ Croissance plus rapide que dans l'emploi global, surtout pendant la crise
 - Croissance cumulée entre 2000 et 2008 (+38%)
 - Croissance même pendant la crise (3,7 > <0)
 - 431 7000 en 2008 dans 17 800 institution
 - 446 000 emplois en 2011, soit 11,6 % de l'emploi total et 9,6% des rémunérations des salariés
 - 531 875 en 2017, soit 17,8% de l'emploi salarié privé
- ◎ Croissance de l'emploi salarié, même si statut unique, le CDD et le travail à la prestation devient plus fréquent. Apparition de l'intérim

Les contenus : évolution globale

Quelques constats : les travailleurs

- ⊙ Une augmentation constante du nombre de travailleurs et de structures, mais avec un tassement depuis 2011
- ⊙ De très grandes différences entre secteurs
 - Grande croissance dans les soins et le social
 - Croissance dans socio-culturel
 → L'influence des politiques publiques sur l'évolution sous-sectorielle

Les contenus : évolution globale

Quelques constats : les secteurs

- ⊙ Difficulté dans l'identification
- ⊙ Selon analyse des comptes satellites BNB: emploi
 - 25 % action sociale (avec ou sans hébergement) ISAJH et MR-MRS
 - 15 % arts du spectacle
 - 13 % service (horeca transport commerce)
 - 4 % santé humaine
 - 37 % autres
- BNB Valeur ajoutée produite
 - 36 % santé humaine
 - 33 % action sociale (avec ou sans hébergement) ISAJH et MR-MRS
 - 4 % arts du spectacle
 - 13 % service (horeca transport commerce)
 - 4 % autres

Les contenus : évolution globale

Quelques constats : la production

- ⊙ En croissance forte. Atteint 5,1% du PIB
- ⊙ 28,5 milliards et 3,8 % de la prod total belge
- ⊙ 17,6 milliards de la valeur ajoutée, soit 5,1% du PIB
- ⊙ 2,8 milliards d'invest (3,6%)
 - fort pourvoyeur d'emploi mais moindre contribution au PIB

Les contenus : évolution globale

Quelques constats : les coûts

- ⊙ 54% du salaire (jusqu'à 70% dans action sociale ; 22% dans autres secteurs)
- ⊙ 43 % dans produits intermédiaires (73% dans autres secteurs)
- ⊙ 5% dans amortissement

Les contenus : évolution globale

Quelques constats : ressources =
financement public partiellement

- ◎ 78% dans la santé
- ◎ 55% dans l'action sociale
- ◎ 30% dans le spectacle

- ◎ En diminution et démarche qualité
- ◎ Fin de l'état providence vers état social actif

Les contenus : évolution globale

Mises en perspective

- ◎ Une confiance en baisse (60% pensent que la situation éco s'est détériorée)
- ◎ 18% ont des soucis de trésorerie et ont du recourir au licenciement
- ◎ Baisse des moyens publics et besoin de mobiliser d'autres ressources
 - 33% disent avoir des recettes commerciales
 - 34% pensent que ces recettes font augmenter
 - Crowdfunding
 - Appel à philanthropie et lotto
 - concentration
- ◎ Financement par projet

- Démarche qualité/rationalisation
 - Mise en concurrence et commercialisation de pans d'activités traditionnellement ASBL
 - Mise en concurrence en interne GRH et service

- Lien à la mission

Les contenus : à vous de jouer

- ◎ Activités type-conférence : préparation
 - 10' pour prendre connaissance des matériaux
 - 5' pour préparer les 4 données clés (mind map)
 - 5' pour se poser 3 questions en termes de perspective
- ◎ Activités type-conférence : présentation
 - 3' Présentation du mindmap
 - Des pistes autour de la question challenge
 - La chose qui me surprend
 - 5' échanges

Les contenus : à vous de jouer

- ◎ Les questions challenge
 - Le travail à temps partiel : un choix de la travailleuse? Un réalité structurel du marché du travail?
 - Genre : De quoi la féminisation d'un secteur est-elle le signe?
 - Taille : implication pour travailleurs d'être dans une petite ou une grande organisation (hormis le salaire)?
 - Âge : quels facteurs pour expliquer le vieillissement global dans le secteur?
 - Rémunération : pourquoi les salaires bas ont-ils tendances à diminuer?
 - Répartition géographique : quels facteurs pour expliquer des différences entre provinces?

Les contenus : le temps de travail

Quelques constats

- ⊙ Des réalités contrastées selon des activités professionnelles spécifiques
- ⊙ Évolution modérée, à la hausse ou à la baisse selon les secteurs
- ⊙ Le partiel plus répandu que dans d'autres secteurs privés
- ⊙ A croiser avec : âge (début et fin de carrière); genre
- ⊙ Choisi ou subi?
 - Modalité organisationnelle?
 - précarité >< multiplicité d'employeurs
 - Vie pro >< vie perso
 - Évolution du rapport au job
 - Phase de vie

Les contenus : genre

- ⊙ 67% de femmes
- ⊙ Forte différences selon secteurs
- ⊙ Stabilisation après forte féminisation globale
- ⊙ Différence de salaire moins marquée que dans privé global
- ⊙ TP descend à 50 ans chez Hommes et 35 chez femmes (avec remontée vers 40-45 ans courbe en M)
- ⊙ Des compétences féminines?

Les contenus : taille

- ◉ Beaucoup de TPE mais l'emploi à 47,1 dans des PME
- ◉ stable
- ◉ Temps partiel dans les PME. Temps pleins dans les petites
- ◉ Rémunération plus élevée dans les grandes
- ◉ Différent du privé?

Les contenus : âge

- ◉ Vieillesse globale de la population
- ◉ Difficile insertion des jeunes
- ◉ Âge augmente avec la taille
- ◉ Temps plein en milieu de carrière
- ◉ Des rémunérations bases à l'entrée

Les contenus : rémunération

- ⊙ Baisse des bas salaire (concentré dans ETA)
- ⊙ Salaire médian en hausse et féminin
- ⊙ Salaire haut (lié à fonction et bas (ETA) masculin)
- ⊙ Moins genré que dans autres secteurs privés
- ⊙ Différence importante entre secteurs mais hausse dans l'ensemble des secteurs
- ⊙ Bas salaire chez les plus de 45 ans

Les contenus : répartition géographique

- ⊙ Bruxelles surreprésenté
- ⊙ Dans autres lieux, variable
- ⊙ Hausse plus importante de travailleurs non marchand que de la population
- ⊙ Croissance de l'emploi étendu et décentralisé
- ⊙ Logique de rattrapage et de relocalisation

Les défis

- ⦿ Faire mouvement et valoriser la plus-value apportée par ses actions
- ⦿ Intégrer la baisse de moyens en termes d'emplois (transfert de compétences, de responsabilité; fonds européens)
- ⦿ Professionnaliser les métiers et le développement des compétences
- ⦿ Renforcer les filières d'enseignement et de formations professionnelles qui débouchent dans le secteur
- ⦿ Question de la validation et de la valorisation
- ⦿ Le vieillissement et l'apparition d'une nouvelle génération

Information complémentaire ?

- ⦿ François Xavier LEFEBVRE
- ⦿ 02/ 227 62 03
- ⦿ fxl@apef-febi.org

- ⦿ Matériel produit en licence libre reproductible avec mention de la source.