

Trop peu de mobilité dans le non-marchand

- La journée du profit social s'est tenue à Louvain-la-Neuve récemment.
- Seuls 24 % des travailleurs estiment que leur employeur entreprend suffisamment d'actions pour augmenter leur employabilité.
- Un collaborateur sur 4 estime qu'il sera lassé de son travail dans 3 à 5 ans.

L'accès à la profession reste un frein

Comment l'employabilité durable se porte-t-elle dans le secteur du profit social, du non-marchand ? A l'occasion de la journée du profit social qui s'est tenue à Louvain-la-Neuve à l'initiative d'Acerta, le groupe de ressources humaines a dévoilé les résultats d'une étude menée auprès de 400 travailleurs et 52 employeurs du secteur en Belgique.

L'idée de l'étude, déjà menée dans le secteur marchand, est de comparer les perceptions des travailleurs et des employeurs. Avec une conclusion prin-

cipale : les points de vue sont très différents !

Pas facile de changer

Premier constat : un peu moins d'un travailleur sur deux (40 %, contre 50 % dans le marchand) estime qu'il pourrait trouver rapidement un autre emploi. Une opinion partagée par 49 % des employeurs (69 % dans le marchand). Quant à changer de fonction au sein de l'organisation, 38,4 % des collaborateurs estiment pouvoir facilement le faire (46 % dans le marchand).

Mais un collaborateur sur 4 (un sur 3 dans le marchand) estime qu'il sera lassé de son travail dans 3 à 5 ans.

Seul 1 employeur sur

10 partage cette opinion. "Dans le secteur du profit social, la mobilité est plus difficile, du fait que pour bon nombre de fonctions, il faut un accès à la profession (instituteur, infirmer...)", constate Anne-Françoise

Bettens, directeur régional Bruxelles-Wallonie d'Acerta.

Pas assez d'évaluation ?

Seuls 24 % des collaborateurs pensent que leur employeur entreprend suffisamment d'actions pour augmenter leur employabilité. Un sur 3 déclare que ses compétences ne sont jamais évaluées. Et près d'un sur 2 qu'il n'a jamais d'entretien relatif à sa carrière.

En revanche, seuls 10 % des employeurs partagent ce point de vue. "Les travailleurs sont demandeurs d'une formalisation plus importante de leur évaluation", constate Philippe Depaepe, directeur général d'Acerta Bruxelles-Wallonie. "Mais les employeurs ont l'impression d'en faire assez."

"Travailleurs et employeurs n'ont pas la même perception. Or, ils doivent essayer de mieux se comprendre", estime Anne-Françoise Bettens. "Il faut oser parler des problèmes de mobilité, de flexibilité, d'employabilité durable qui profite tant au travailleur qu'à l'organisation... C'est d'autant plus important dans le secteur du profit social qui est confronté à de nombreux défis. Qu'on soit dans le marchand ou non, la notion d'efficacité reste importante."

Des talents sous-utilisés

Les talents sont souvent sous-utilisés, estime encore Anne-Françoise Bettens. "Miser sur les talents des collaborateurs est essentiel pour favoriser leur employabilité, augmenter leur motivation, renforcer leur alliance avec les objectifs de l'entreprise et obtenir une meilleure productivité. Il n'y

a pas d'innovation sociale sans une bonne gestion de l'employabilité des travailleurs."

Solange Berger

40 %

CHANGEMENT

Seuls 40 % des travailleurs du non-marchand estiment qu'ils pourraient trouver rapidement un autre emploi.

Les Petits Riens

Etre efficient

Fonction. "Quand je suis arrivé à la tête de l'ASBL il y a 13 ans et que j'ai dit qu'il fallait voir notre public comme des clients et répondre au mieux à leurs besoins, on m'a regardé avec des yeux ronds", raconte Julien Coppens, directeur des Petits Riens. "Et quand j'ai parlé d'un entretien d'évaluation, il y a eu une levée de boucliers. Dans le non-marchand, on n'aime pas trop cette idée d'évaluer la performance, de mettre une cote. Il faut expliquer aux collaborateurs qu'il s'agit d'un entretien de fonctionnement", précise le patron, qui préfère parler d'efficience. "Nous recevons des dons et des subsides. Nous avons la responsabilité de les utiliser au mieux. Cela implique notamment de mettre la bonne personne à la bonne place. On ne fait rien sans les hommes, surtout chez nous. La gestion des compétences est importante. Nous l'avons toujours fait de manière intuitive, mais nous travaillons à la formaliser. Cela se met en place petit à petit."