

État des lieux du secteur de la pierre en Belgique

pour l'Agence wallonne du Patrimoine – Direction de la Formation aux Métiers du Patrimoine

Octobre 2021



Mêmes constats en 2021 que ceux de l'étude menée en 2011 ¹

- Méconnaissance du secteur
- Secteur très vaste (de l'extraction à la commercialisation, en passant par la taille, la sculpture, la gravure, la restauration de patrimoine, etc.).
- Flou concernant les profils d'entreprises, les activités précises, les situations vécues, les difficultés rencontrées, ...
- Méconnaissance au sein du grand public
- Peu d'intérêt pour les formations dans ces domaines
- Difficulté à recruter du personnel disposant des compétences de base (quitte même à le former en interne) ainsi qu'à maintenir en fonction
- Or, ces métiers ne sont pas reconnus comme étant en pénurie

¹ Etude réalisée par Sonecom sur le secteur de la pierre, à l'initiative du Cefomepi, 2011

Connaître d'un point de vue quantitatif et qualitatif l'ensemble des activités socio-économiques du secteur de la pierre

- Réaliser un état des lieux du secteur de la pierre : les caractéristiques du personnel, les besoins en formation, les perspectives d'avenir, ...
- Établir un cadastre précis du secteur, offrant une vision quantifiée et détaillée de la réalité des entreprises qui le composent
- Réaliser une analyse des évolutions significatives et des tendances du secteur au cours des 10 dernières années
- Autre enjeu pour cette étude en 2021 : Réaliser une analyse des effets du développement des nouveaux processus et outils (dont les outils numériques) sur le secteur de la pierre

Ensemble des acteurs du secteur de la pierre pour l'ensemble de la Belgique :

- Négoce : distributeurs et négociants en pierres naturelles
- Transformation : tailleurs de pierre et marbriers (en ce compris sculpteurs et graveurs)
- Extraction : carrières (industries extractives)
- L'interlocuteur = le responsable du personnel
- L'échantillon des entreprises consultées a été confectionné en collaboration avec les membres du Comité d'accompagnement, à partir d'une base de données de 758 structures (349 francophones* et 409 néerlandophones)

*Régime linguistique francophone ou francophone et allemand également

- Comité d'accompagnement : Ariane Fradcourt et Sébastien Mainil (AWaP), Beatrix Liénard (CEFOMEPI), Dominique Fasbender (IWEPS)
- Le questionnaire a été approuvé par les membres du Comité d'accompagnement suite au prétest de celui-ci
- La récolte des données a essentiellement été réalisée par voie téléphonique de juin à septembre 2021
- Les horaires de prestation des enquêteurs ont été établis afin de couvrir au mieux l'ensemble des adresses disponibles en tenant compte des horaires du secteur

Du côté francophone :

Refus	90	25,8%
Absent	71	
Numéro de téléphone erroné	36	10,3%
Réalisé	142 ¹	40,7%
Pas de numéro de téléphone	0	
Non concerné : pas/plus dans la pierre	5	
Occupé	0	

¹ Dont 138 ont pu être validées après le nettoyage des données.

Du côté néerlandophone :

Refus	165	40,3%
Absent	87	
Numéro de téléphone erroné	37	9%
Réalisé	111	27,1%
Pas de numéro de téléphone	1	
Non concerné : pas/plus dans la pierre	4	
Occupé	2	

- Afin d'être représentatif du secteur tel que nous avons pu le circonscire, nous avons pondéré les résultats selon le type d'activité dans chacune des régions*

Type d'activité				
Région : Bruxelles				
	Nb	% cit.	Pop	
Extraction	0	0,0%	0,0%	0,0%
Transformation	6	85,7%	87,5%	-1,8%
Négoce	1	14,3%	12,5%	1,8%
Total	7	100,0%	100,0%	

Type d'activité				
Région : Flandre				
	Nb	% cit.	Pop	
Extraction	1	0,9%	1,5%	-0,6%
Transformation	87	78,4%	79,7%	-1,3%
Négoce	23	20,7%	18,8%	1,9%
Total	111	100,0%	100,0%	

Type d'activité				
Région : Wallonie				
	Nb	% cit.	Pop	
Extraction	26	19,8%	20,3%	-0,5%
Transformation	94	71,8%	70,5%	1,3%
Négoce	11	8,4%	9,2%	-0,8%
Total	131	100,0%	100,0%	

- Nous pourrions lire les résultats en fonction d'une marge d'erreur de 5,1%

* Cette pondération peut amener des petites erreurs de somme en nombre dans les tableaux car il y a des arrondis.

- Impossibilité de garantir l'exhaustivité de la population de référence



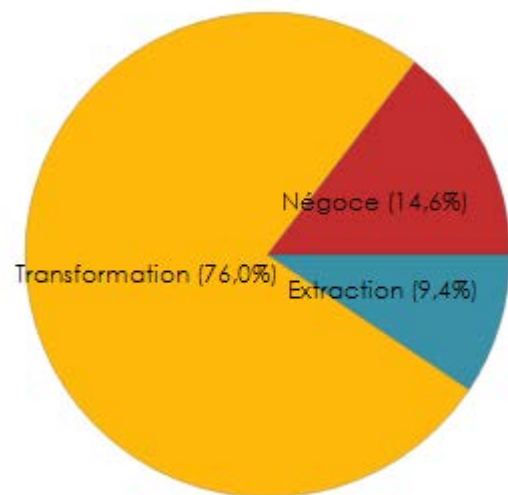
Extrapolation impossible : présentation des résultats en distribution de proportions plutôt qu'en chiffres absolus

- Effectif faible dans certains sous-échantillons (carrières)
- Mais bonne couverture de la population connue

ÉTAT DES LIEUX DU SECTEUR

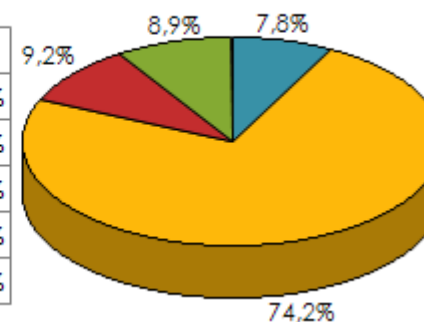
Profil de la structure

Type d'activité



1. Quelle est l'activité principale de votre entreprise ?

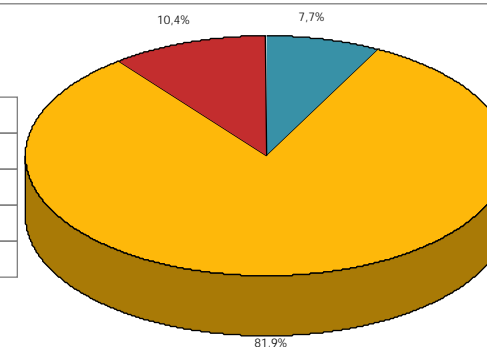
	Nb	% cit.
Carrière	19	7,8%
Transformation de la pierre	183	74,2%
Distribution/Négoce de pierre naturelle	23	9,2%
Autre	22	8,9%
Total	247	100,0%



En 2010 :
4,6%
42,7%
46,5%
6,2%

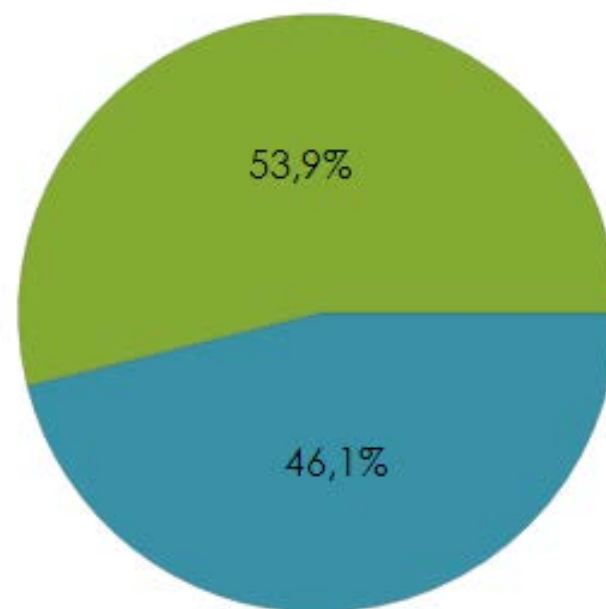
1. Quelle est l'activité principale de votre entreprise ?

	Nb	% cit.
Carrière	19	7,7%
Transformation de la pierre	204	81,9%
Distribution/Négoce de pierre naturelle	26	10,4%
Total	249	100,0%

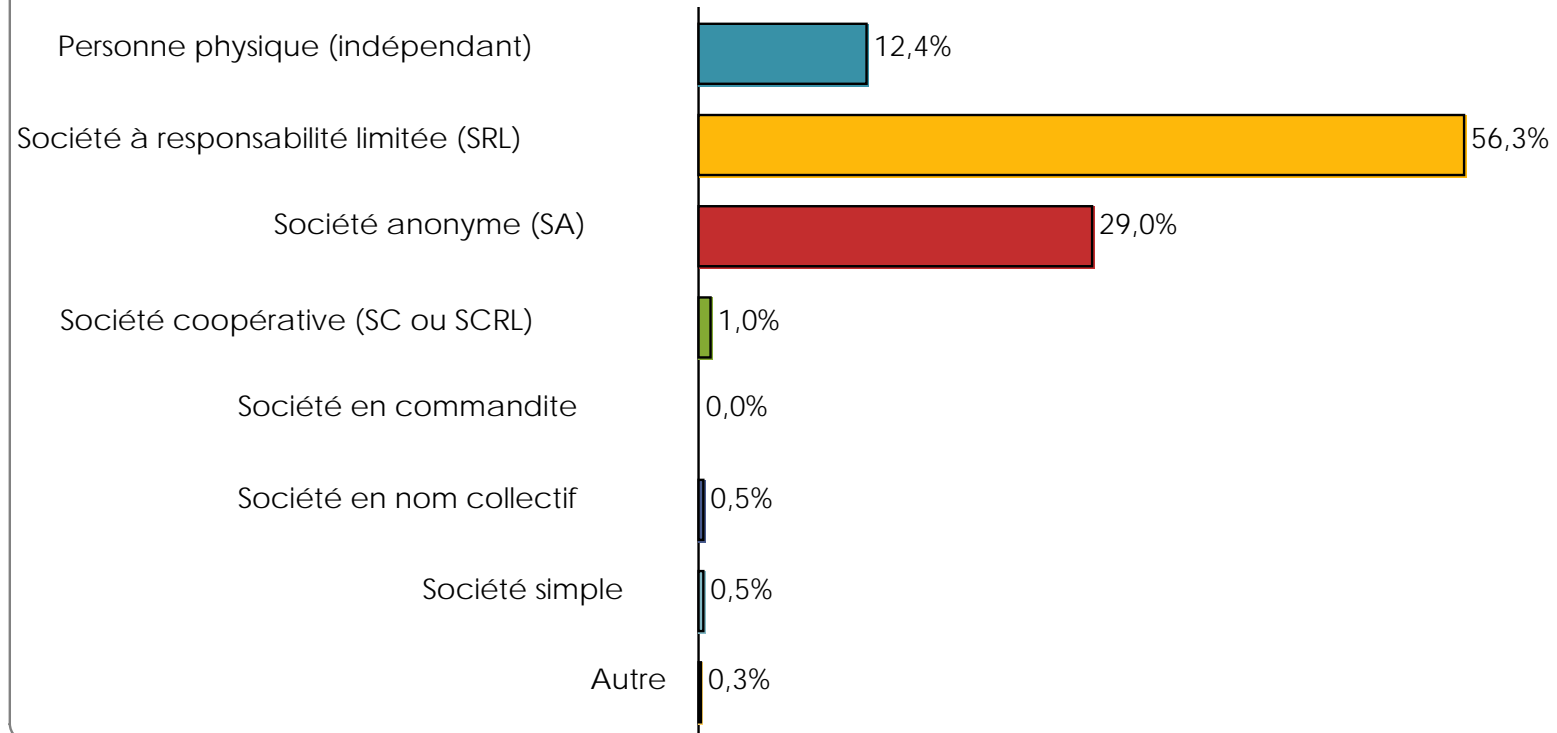


Régime linguistique de la structure

	Nb	% cit.
Fr	115	46,1%
NI	134	53,9%
Total	249	100,0%



2. Quelle est la forme juridique de votre entreprise ?



3. Quels types d'activités exercez-vous ?

	Nb	% obs.	
Importation	49	19,8%	
Production de Produits bruts	49	19,8%	
Production de Produits semi-finis	67	27,0%	
Production de Produits finis	164	66,2%	
Transformation: Pierre de bâtiment (construction/rénovation/restauration)	157	63,2%	
Transformation: Marbrerie de bâtiment (décoration)	166	67,0%	
Transformation: Marbrerie funéraire	124	50,2%	
Pose	97	39,2%	
Négoce (vente au détail)	113	45,6%	
Autres	48	19,5%	
Total	248		

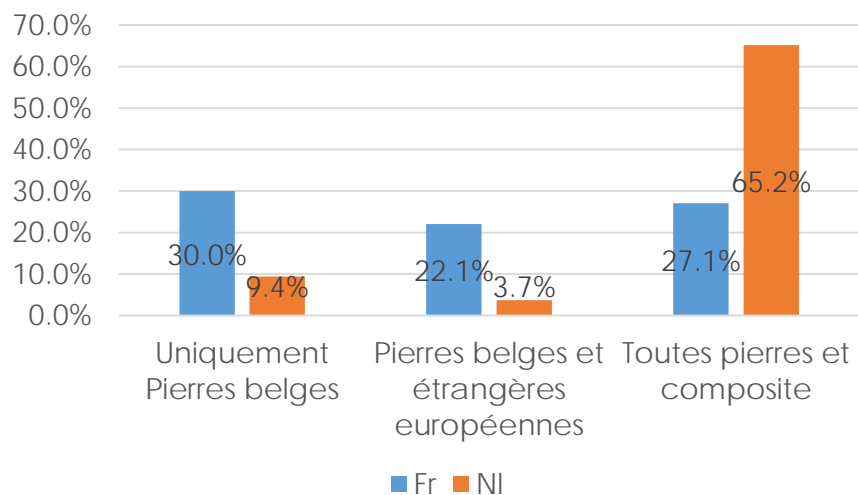
Somme des pourcentages différente de 100 du fait des réponses multiples et des suppressions.

Les structures ont en moyenne 4 types d'activités et la combinaison la plus fréquente se situe au niveau de la production de produits finis avec de la transformation.

4. Quels types de pierre travaillez-vous ?

	Nb	% obs.	
Pierres belges	233	94,1%	
Pierres étrangères européennes	195	78,7%	
Pierres étrangères extra-européennes	161	64,8%	
Composite et pierre reconstituée	124	50,1%	
Total	248		

Somme des pourcentages différente de 100 du fait des réponses multiples et des suppressions.



Les structures travaillent en moyenne avec 3 types de pierre différents ; la principale étant la pierre belge pour plus de 90% des structures. En 2010, 73% des structures travaillaient avec du petit granit.

Régime linguistique

4.1. Parmi les pierres travaillées citées, pouvez-vous me dire lesquelles vous travaillez principalement

	FR		NL	
	N	% cit.	N	% cit.
Pierres belges	90	79,4%	76	61,4%
Pierres étrangères européennes	20	18,1%	29	23,7%
Pierres étrangères extra-européennes	3	2,4%	11	9,0%
Composite et pierre reconstituée	0	0,0%	7	5,9%
Total	113	100,0%	123	100,0%

p = 0,002 ; Khi2 = 14,59 ; ddl = 3 (TS)

19% des structures ne travaillent qu'avec la pierre belge (davantage du côté francophone, 30%) ; à côté de cela près de la moitié des structures travaillent l'ensemble des types de pierre.

7. Quel a été le chiffre d'affaires de votre entreprise en 2020 ?

Régime linguistique

	7. Quel a été le chiffre d'affaires de votre entreprise en 2020 ?							
	Moyenne	Ecart-type	Min	Max	Somme	Médiane	Effectif	Tx de réponse
FR	1 700 452,66	2 964 886,70	70 000	15 649 039	64 462 879	769 427	38	33,0%
NL	3 009 877,95	9 602 616,77	15 000	80 000 000	252 466 013	800 000	84	62,5%
Total	2 602 291,30	8 144 136,19	15 000	80 000 000	316 928 893	800 000	122	48,9%

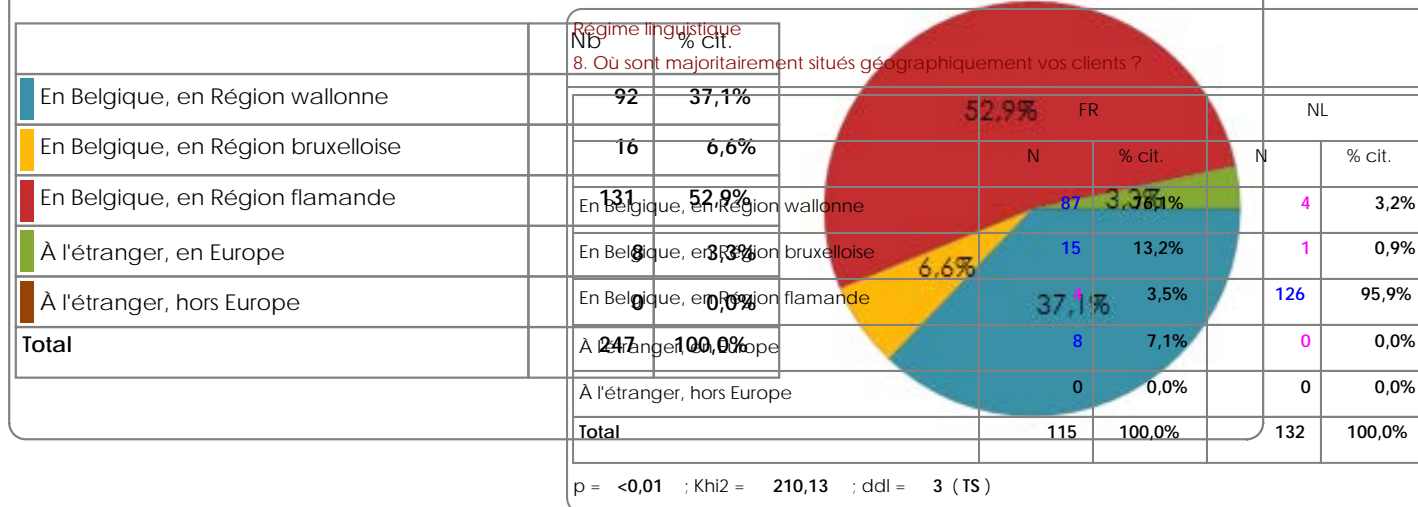
Le chiffre d'affaires de 2020 étant quasi semblable en moyenne à celui de l'année 2019.

7. Quel a été le chiffre d'affaires de votre entreprise en 2020 ?

1. Quelle est l'activité principale de votre entreprise ?

	7. Quel a été le chiffre d'affaires de votre entreprise en 2020 ?							
	Moyenne	Ecart-type	Min	Max	Somme	Médiane	Effectif	Tx de réponse
Carrière	2 576 384,75	3 096 830,75	120 000	10 439 786	28 017 931	1 533 647	11	56,7%
Transformation de la pierre	1 595 864,44	3 421 926,37	15 000	25 000 000	144 990 182	700 000	91	49,5%
Distribution/Négoce de pierre naturelle	2 898 955,59	3 056 851,09	380 000	8 000 000	21 988 784	1 500 000	8	33,2%
Autre	9 774 318,36	22 997 409,54	365 000	80 000 000	121 931 996	2 321 753	12	56,9%
Total	2 602 291,30	8 144 136,19	15 000	80 000 000	316 928 893	800 000	122	49,2%

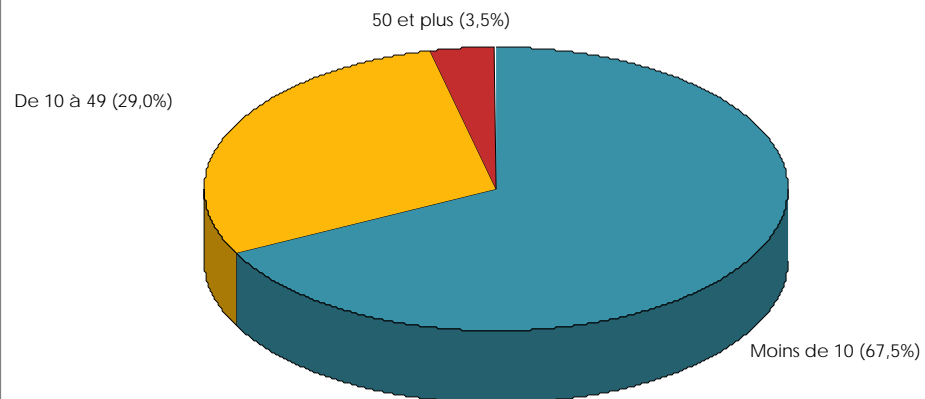
8. Où sont majoritairement situés géographiquement vos clients ?



Les clients sont majoritairement localisés dans la région linguistique d'implantation des structures.

5. Au 01/01/2010, combien de travailleur(s) y avait-il au total au sein de votre entreprise, tout statut confondu (salarié, indépendant, intérimaires, apprentis, stagiaires, aidants, ...) ?

Min = 1 Max = 454
Somme = 2 352



5. Au 31/12/2020, combien de travailleur(s) y avait-il au total au sein de votre entreprise, tout statut confondu (salarié, indépendant, intérimaires, apprentis, stagiaires, aidants, ...) ?

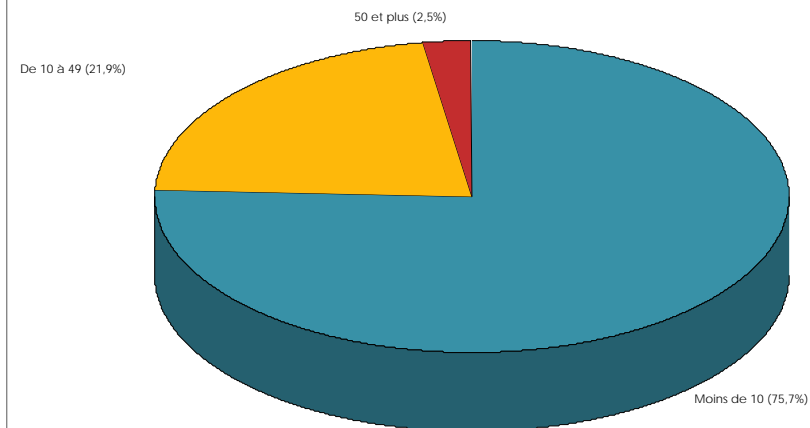
Hors Non réponses

'Moins de 10' (187 observations)

Moyenne = 10,68 Médiane = 4,00 Ecart-type = 22,62

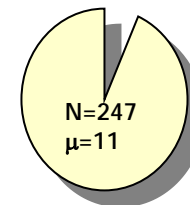
Min = 1 Max = 210

Somme = 2 634



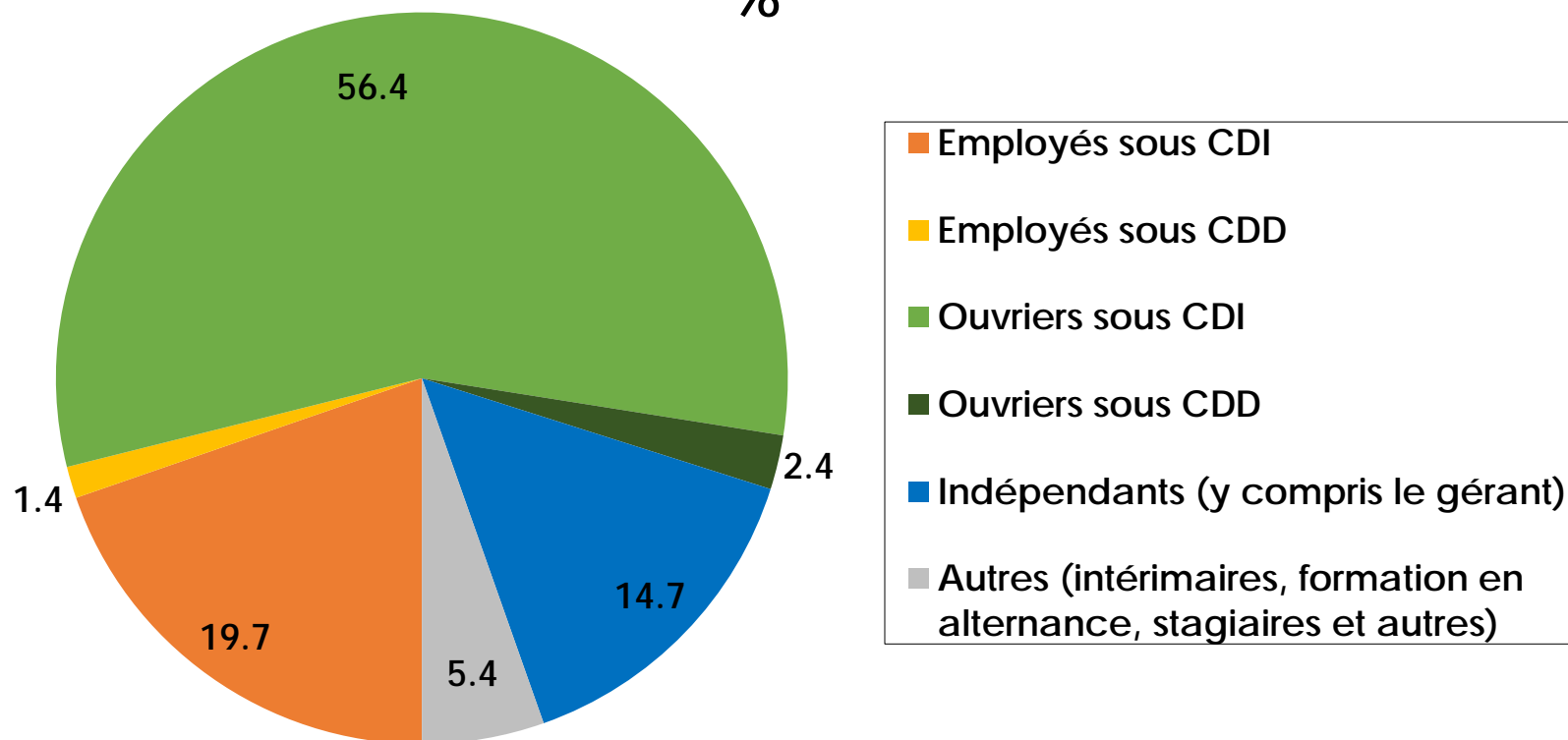
Dans l'échantillon observé, il y a au total (somme) :

- 701 travailleurs dans les structures de moins de 10 personnes
- 1134 travailleurs dans les structures de 10 à 49 personnes
- 800 travailleurs dans les structures de 50 personnes et plus



Une majorité de travailleurs en CDI et surtout constitués d'ouvriers

%



PROPORTION DE TRAVAILLEURS EN FONCTION
DU STATUT

	Ouvriers sous CDI	Employés sous CDI	Indépendants	Autres statuts
Carrières	66% 73%	15% 17%	15% 6%	4% 4%
Distributeur/Négoce de pierre naturelle	55% 37%	16% 39%	24% 10%	5% 14%
Transformation de la pierre	45% 57%	12% 17%	40% 17%	3% 9%
Global	51% 56%	14% 20%	30% 15%	5% 9%

% en 2010

Proportionnellement davantage d'ouvriers sous CDI dans le secteur des carrières et davantage d'indépendants dans le secteur de la transformation de la pierre.

PROFIL DES STRUCTURES – ÉCHANTILLON OBSERVÉ

CE QUE L'ON EN RETIENT

- Davantage de structures qui font de la Transformation de la pierre et effectifs plus faibles pour les deux autres types d'activités (Extraction et Distribution)
- Secteur observé mi-francophone mi-néerlandophone
- Structures essentiellement organisées en SPRL ou en SA
- Activités surtout orientées vers la Transformation ou la production de produits finis et paysage assez différent selon le régime linguistique
- Plus de 90% des structures travaillent avec de la pierre bleue belge et près de 20% avec uniquement celle-ci
- On dénombre 2634 travailleurs dans l'échantillon observé, une majorité en CDI et essentiellement avec un statut « Ouvrier »

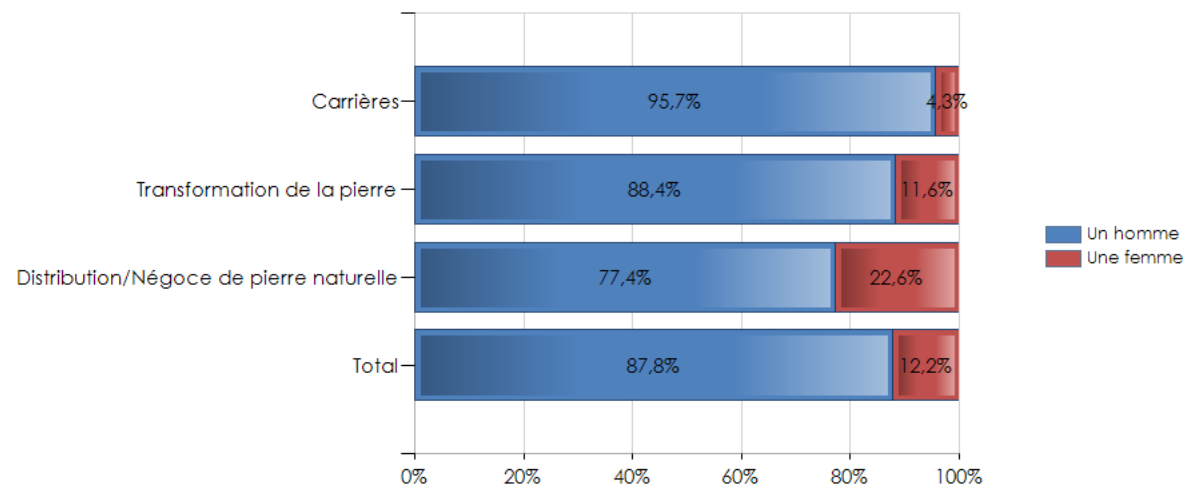
Profil du responsable de la structure

1. Quelle est l'activité principale de votre entreprise ?

9. Le responsable est ...

	Carrières		Transformation de la pierre		Distribution/Négoce de pierre naturelle		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Un homme	18	95,7%	179	88,4%	20	77,4%	218	87,8%
Une femme	1	4,3%	23	11,6%	6	22,6%	30	12,2%
Total	19	100,0%	203	100,0%	26	100,0%	248	

La relation est peu significative.



Dans le secteur de la Distribution et du Négoce, la proportion de femmes responsables semble augmenter légèrement en 2021 (17% en 2010).

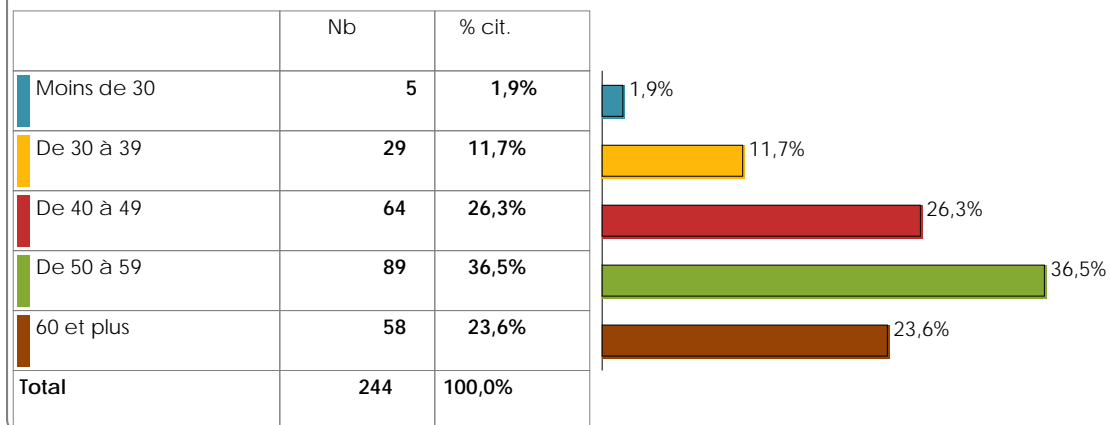
10. Quel est son âge ?

Taux de réponse : **97,9%**

Moyenne = **52,21** Médiane = **52,00** Ecart-type = **11,78**

Min = **25** Max = **86**

Percentiles = **44,00** (25,0%) - **59,00** (75,0%)



L'âge moyen du responsable en 2010 était de 47,2 ans → vieillissement en 2021 (52,2ans).

10. Quel est son âge ?

1. Quelle est l'activité principale de votre entreprise ?

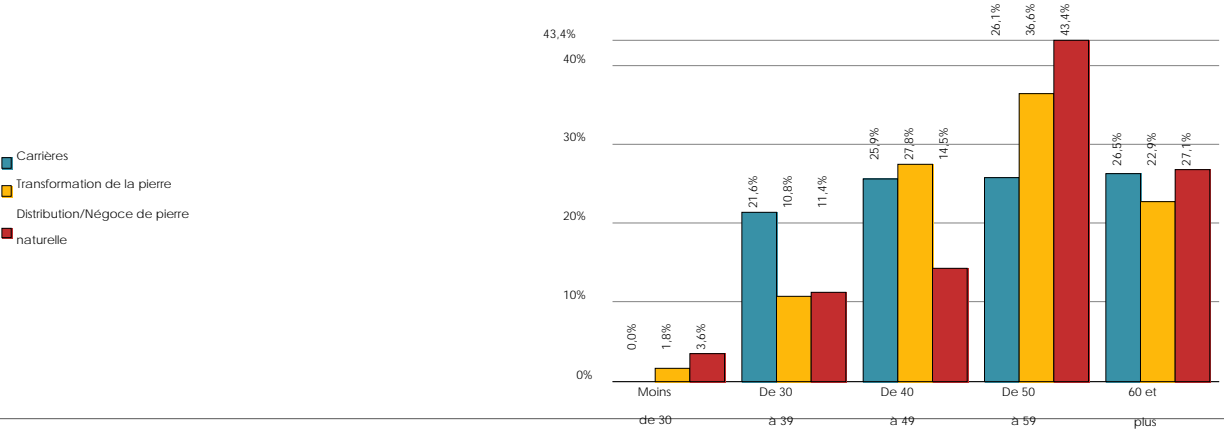
10. Quel est son âge ?						
	Moyenne	Ecart-type	Min	Max	Médiane	Effectif
Carrières	50,28	11,75	31	67	50	19
Transformation de la pierre	52,31	11,76	25	86	52	200
Distribution/Négoce de pierre naturelle	52,84	12,28	27	76	53	25
Total	52,21	11,78	25	86	52	244

La relation n'est pas significative.

1. Quelle est l'activité principale de votre entreprise ?

10. Quel est son âge ?

La relation n'est pas significative.

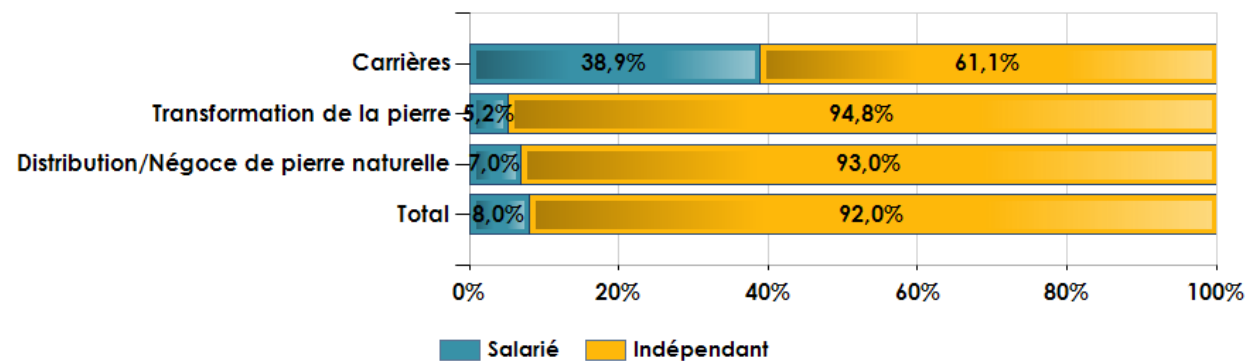


1. Quelle est l'activité principale de votre entreprise ?

11. Quel est son statut ?

	Carrières	Transformation de la pierre	Distribution/Négoce de pierre naturelle	Total
Salarié	38,9%	5,2%	7,0%	8,0%
Indépendant	61,1%	94,8%	93,0%	92,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

p = <0,01 ; Khi2 = 27,10 ; ddl = 2 (TS)



Dans le secteur de l'Extraction, la tendance à un responsable sous statut salarié (38,9%) est proportionnellement plus élevée que parmi les autres types d'activité et encore davantage qu'en 2010 (17%).

1. Quelle est l'activité principale de votre entreprise ?

12. Quelle est sa formation scolaire initiale (le dernier diplôme obtenu) ?

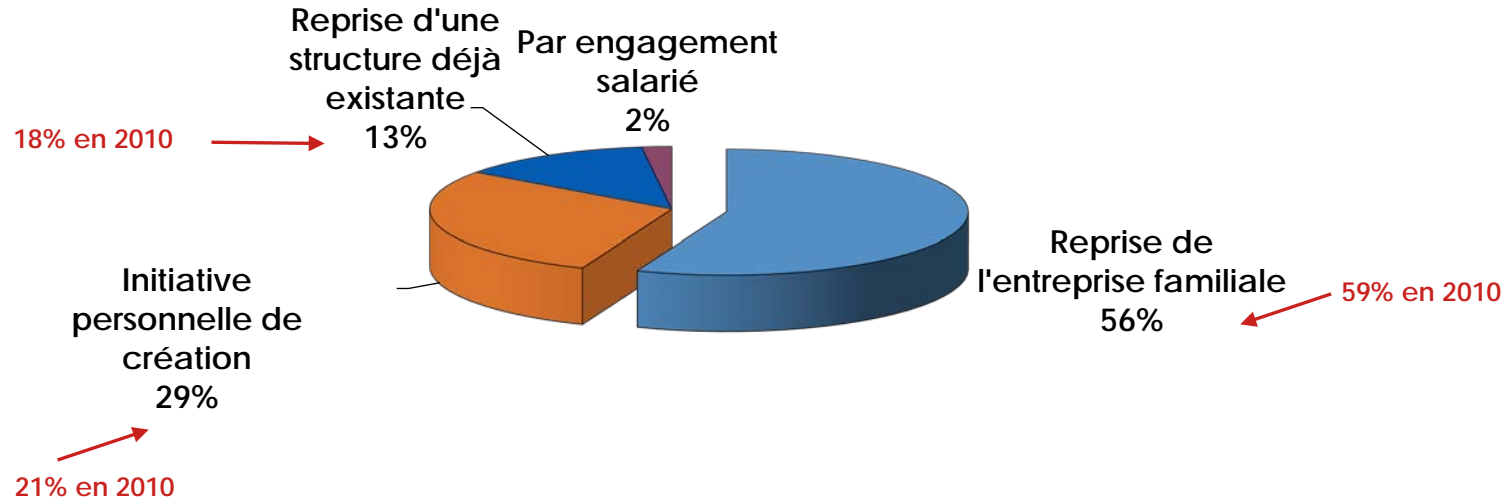
	Carrières		Transformation de la pierre		Distribution/Négoce de pierre naturelle		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Aucun ou primaire	1	4,3%	1	0,4%	1	5,5%	3	1,2%
Secondaire inférieur	1	4,3%	13	6,5%	0	0,0%	14	5,7%
Secondaire supérieur général	2	8,7%	25	12,6%	7	30,3%	33	13,9%
Apprentissage et/ou patronat (IFAPME, ...)	2	12,9%	38	19,0%	1	3,6%	41	17,0%
Secondaire supérieur technique	1	4,3%	27	13,5%	4	17,0%	31	13,1%
Secondaire supérieur professionnel	1	4,3%	15	7,6%	0	0,0%	16	6,7%
Supérieur court (3 ans max)	5	25,9%	50	25,1%	2	9,1%	57	23,6%
Supérieur long (5 ans min)	7	35,2%	30	15,3%	8	34,6%	45	18,7%
Total	19	100,0%	198	100,0%	22	100,0%	240	

La relation est significative.

Les éléments sur (sous) représentés sont colorisés.

En 2010, une majorité de responsables avait un diplôme de l'Enseignement secondaire supérieur technique (29%). → diplôme plus élevé en 2021 (13%) qu'en 2010 avec près d'un quart qui ont un diplôme de l'Enseignement supérieur de type court.

Il y a aussi davantage de diplômes Apprentissage/patronat en 2021 (17% contre 5,5% en 2010) et surtout dans la Transformation de la pierre (12% en 2010).



1. Quelle est l'activité principale de votre entreprise ?

13. Comment est-il / elle devenu(e) responsable de l'entreprise ?

	Carrières		Transformation de la pierre		Distribution/Négoce de pierre naturelle		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Reprise de l'entreprise familiale	11	56,3%	113	56,0%	13	53,8%	138	55,8%
Initiative personnelle de création de la structure	3	17,6%	58	28,8%	10	38,9%	71	29,0%
Reprise d'une structure déjà existante	2	13,0%	27	13,4%	2	7,3%	31	12,8%
Par engagement salarié	2	13,0%	4	1,8%	0	0,0%	6	2,5%
Total	19	100,0%	203	100,0%	25	100,0%	247	

La relation est peu significative.

PROFIL DU RESPONSABLE DE LA STRUCTURE – ÉCHANTILLON OBSERVÉ

CE QUE L'ON EN RETIENT

- Le responsable est un homme dans plus de 95% des cas mais légère augmentation de la proportion de femmes depuis 2010 et ceci davantage dans le secteur de la Distribution/Négoce
- L'âge moyen du responsable a augmenté ces 10 dernières années, il passe de 47,5 ans en 2010 à 52 ans en 2021 → vieillissement
- Le responsable est en grande majorité sous statut « indépendant » (92%) mais dans le secteur de l'Extraction, 39% de responsables sont salariés
- Près d'un quart ont un diplôme de l'enseignement supérieur de type court
- Le mode de transmission de la structure reste assez semblable depuis 2010 : une majorité de reprises de l'entreprise familiale et près de 30% de nouvelles créations

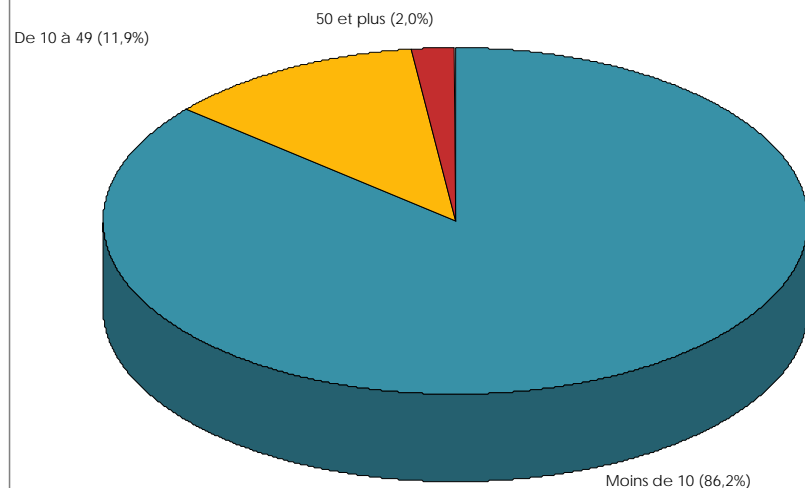
Profil du personnel salarié

Au niveau des ouvriers

14. Combien d'ouvrier(s) y avait-il au sein de votre entreprise au 31/12/2020 ?

Hors Non réponses

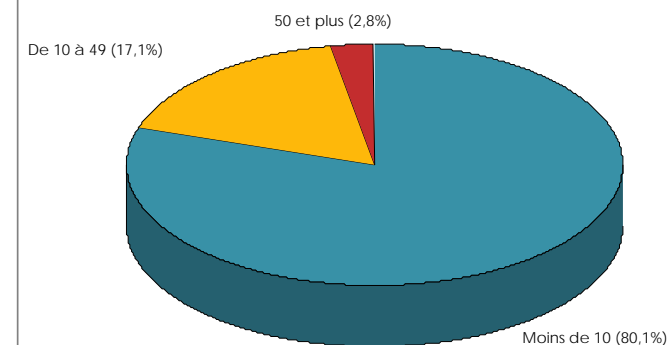
Moyenne = 6,33
Min = 0 Max = 158
Somme = 1 560



Très peu de femmes parmi les ouvriers dans ce secteur mais en augmentation depuis 2010 ; seules 23 structures comptent des ouvrières (le double de 2010) et en général une seule. Davantage de structures avec au minimum une femme ouvrière du côté néerlandophone (13% contre 5% du côté francophone).

13. Combien d'ouvrier(s) y avait-il au sein de votre entreprise au 01/01/2010 ?

Min = 0 Max = 373
Somme = 1 615



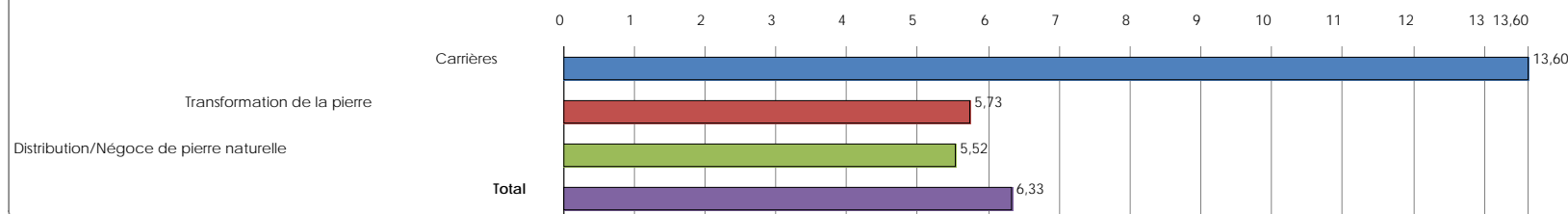
14. Combien d'ouvrier(s) y avait-il au sein de votre entreprise au 31/12/2020 ?

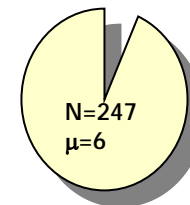
1. Quelle est l'activité principale de votre entreprise ?

Hors non réponses

	14. Combien d'ouvrier(s) y avait-il au sein de votre entreprise au 31/12/2020 ?							
	Moyenne	Ecart-type	Min	Max	Somme	Part	Médiane	Effectif
Carrières	13,60	16,07	0	62	261	16,7%	7	19
Transformation de la pierre	5,73	15,28	0	158	1 169	74,9%	2	204
Distribution/Négoce de pierre naturelle	5,52	13,67	0	62	131	8,4%	2	24
Total	6,33	15,29	0	158	1 560	100,0%	2	247

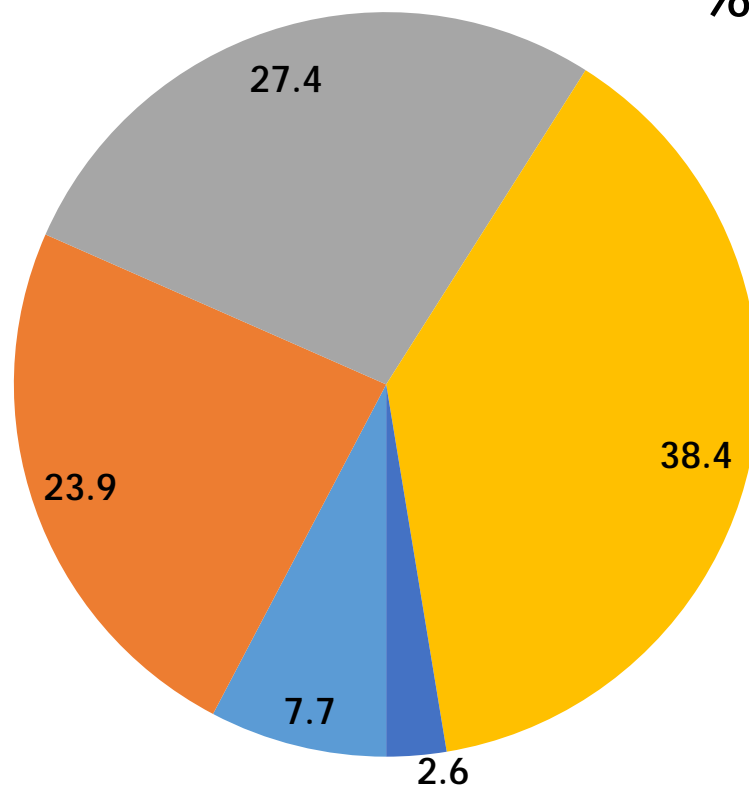
La relation est peu significative.





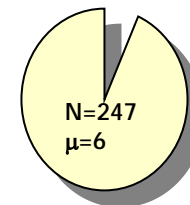
Majorité d'ouvriers âgés de plus de 45 ans dans le secteur

%



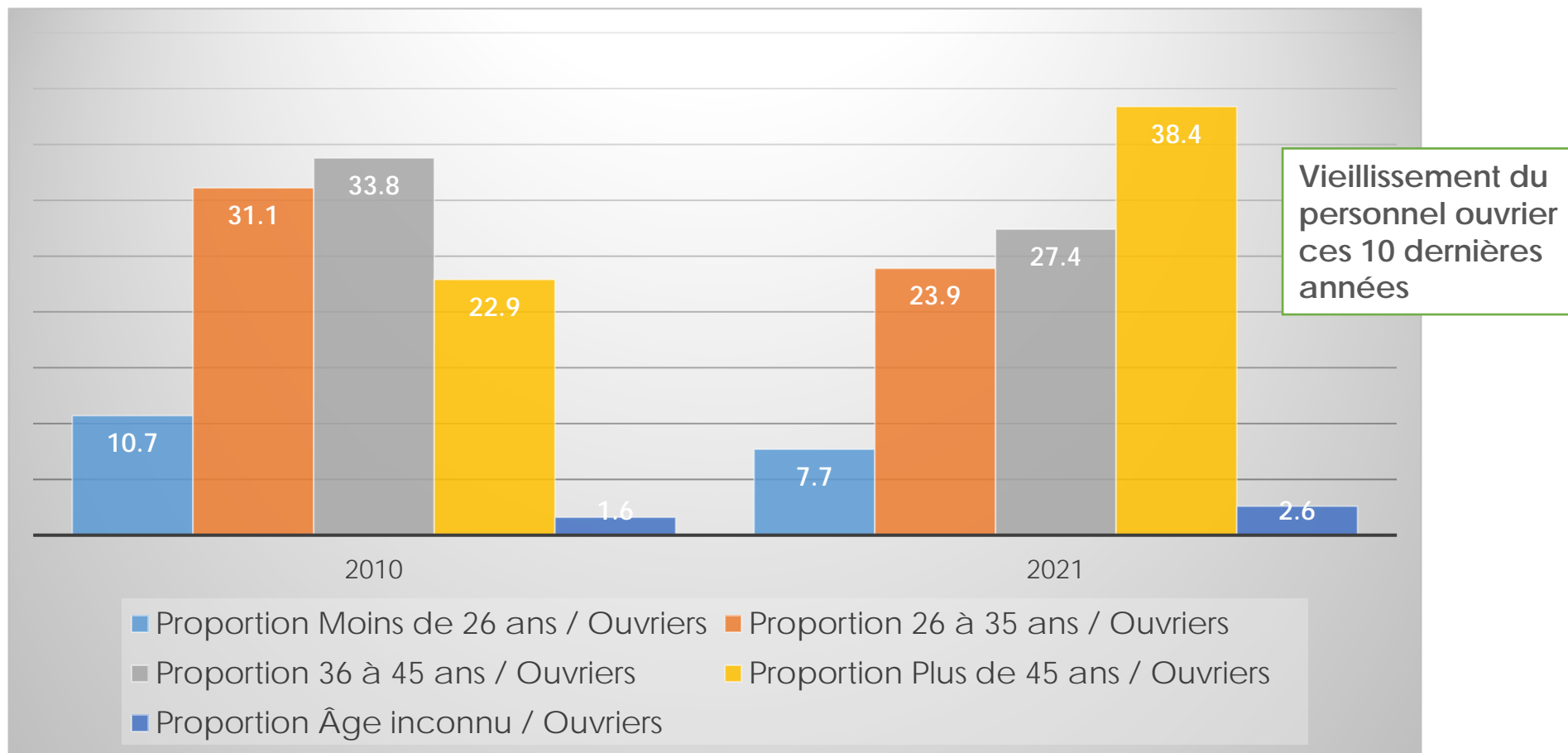
- Proportion Moins de 26 ans / Ouvriers
- Proportion 26 à 35 ans / Ouvriers
- Proportion 36 à 45 ans / Ouvriers
- Proportion Plus de 45 ans / Ouvriers
- Proportion Âge inconnu / Ouvriers

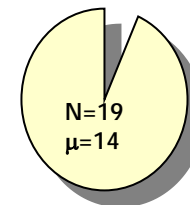
PROPORTION DES OUVRIERS EN FONCTION
DE L'ÂGE



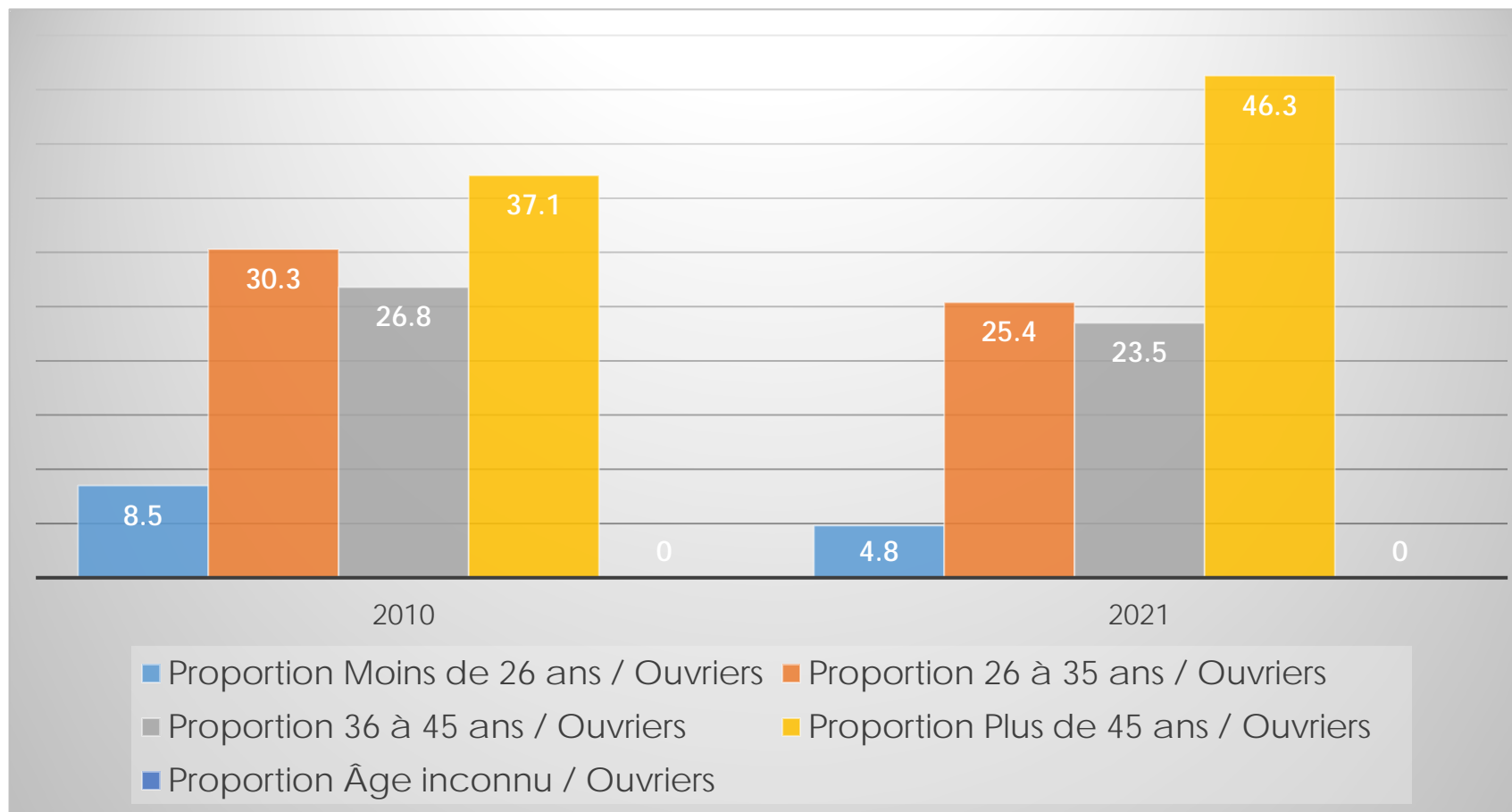
Échantillon total

PROPORTION DES OUVRIERS EN FONCTION
DE L'ÂGE – COMPARAISON 2010-2021

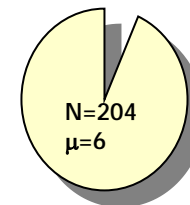




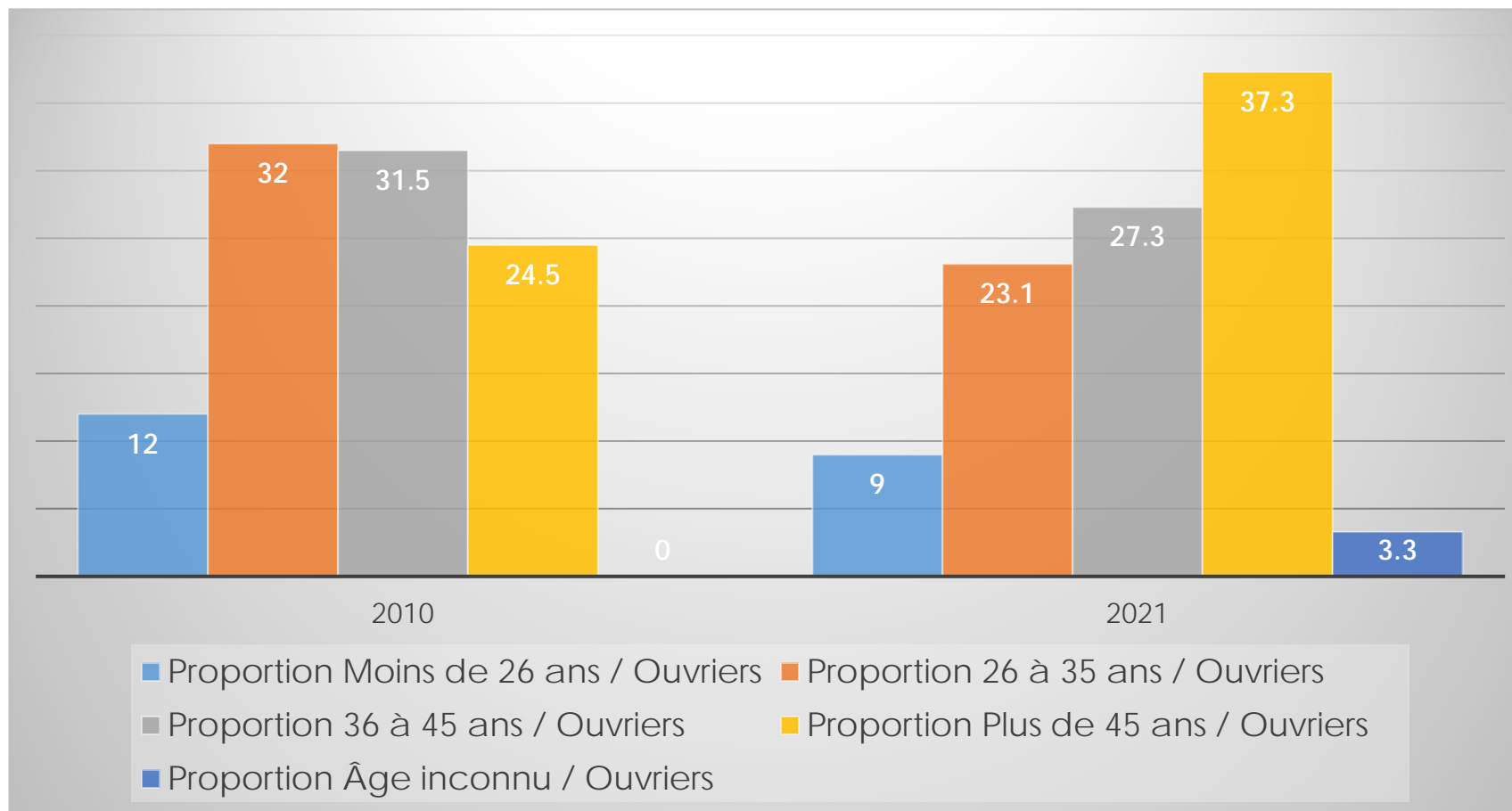
PROPORTION DES OUVRIERS EN FONCTION
DE L'ÂGE – COMPARAISON 2010-2021



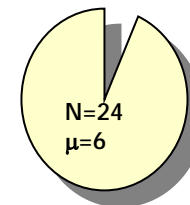
Transformation de la pierre



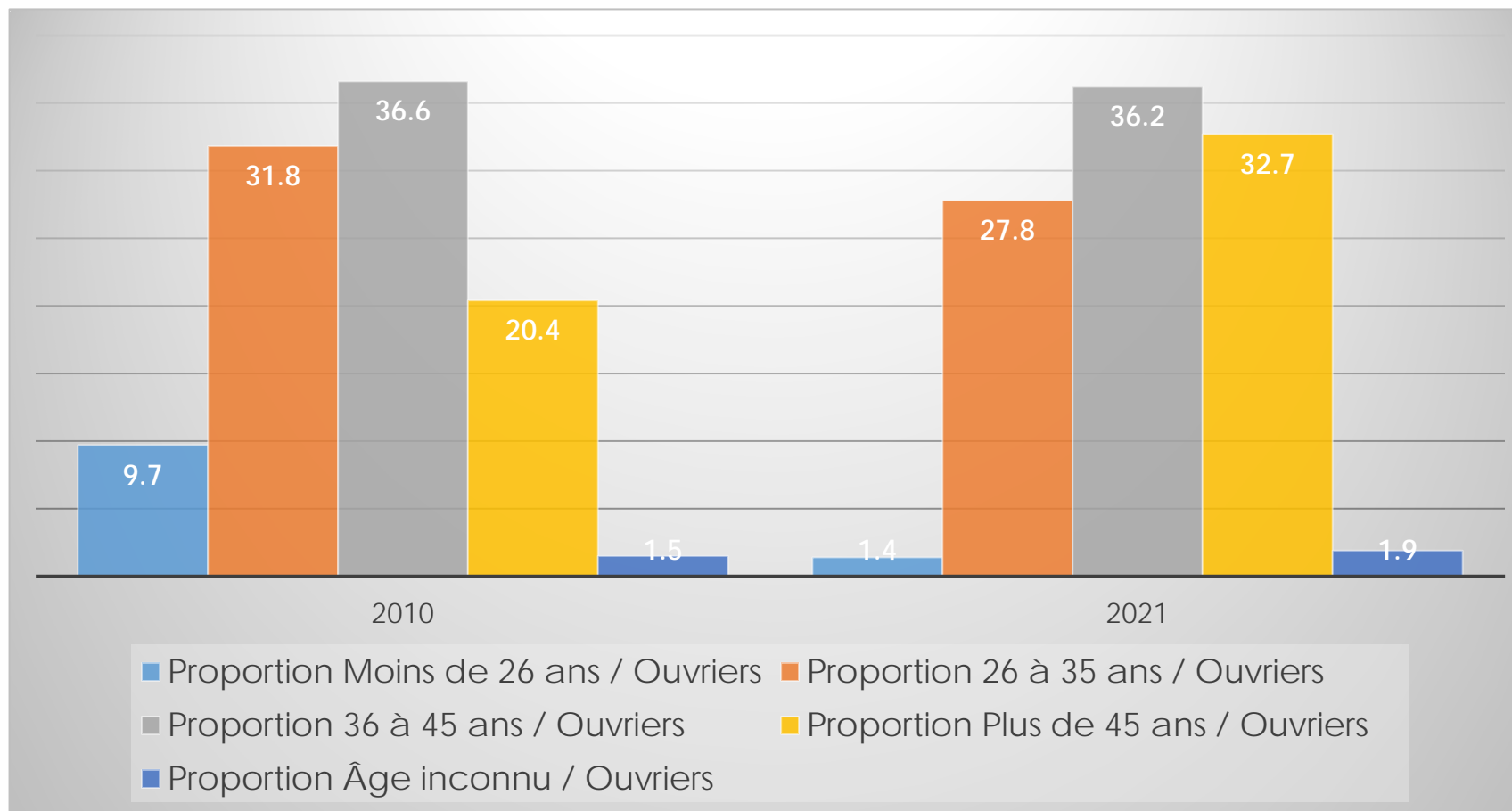
PROPORTION DES OUVRIERS EN FONCTION
DE L'ÂGE – COMPARAISON 2010-2021

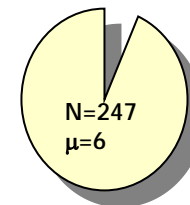


Distribution/Négoce de pierre naturelle



PROPORTION DES OUVRIERS EN FONCTION
DE L'ÂGE – COMPARAISON 2010-2021





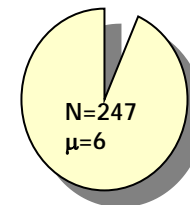
Échantillon total

PROPORTION DES OUVRIERS EN FONCTION DE
L'ÂGE – COMPARAISON SELON LE TYPE D'ACTIVITÉ

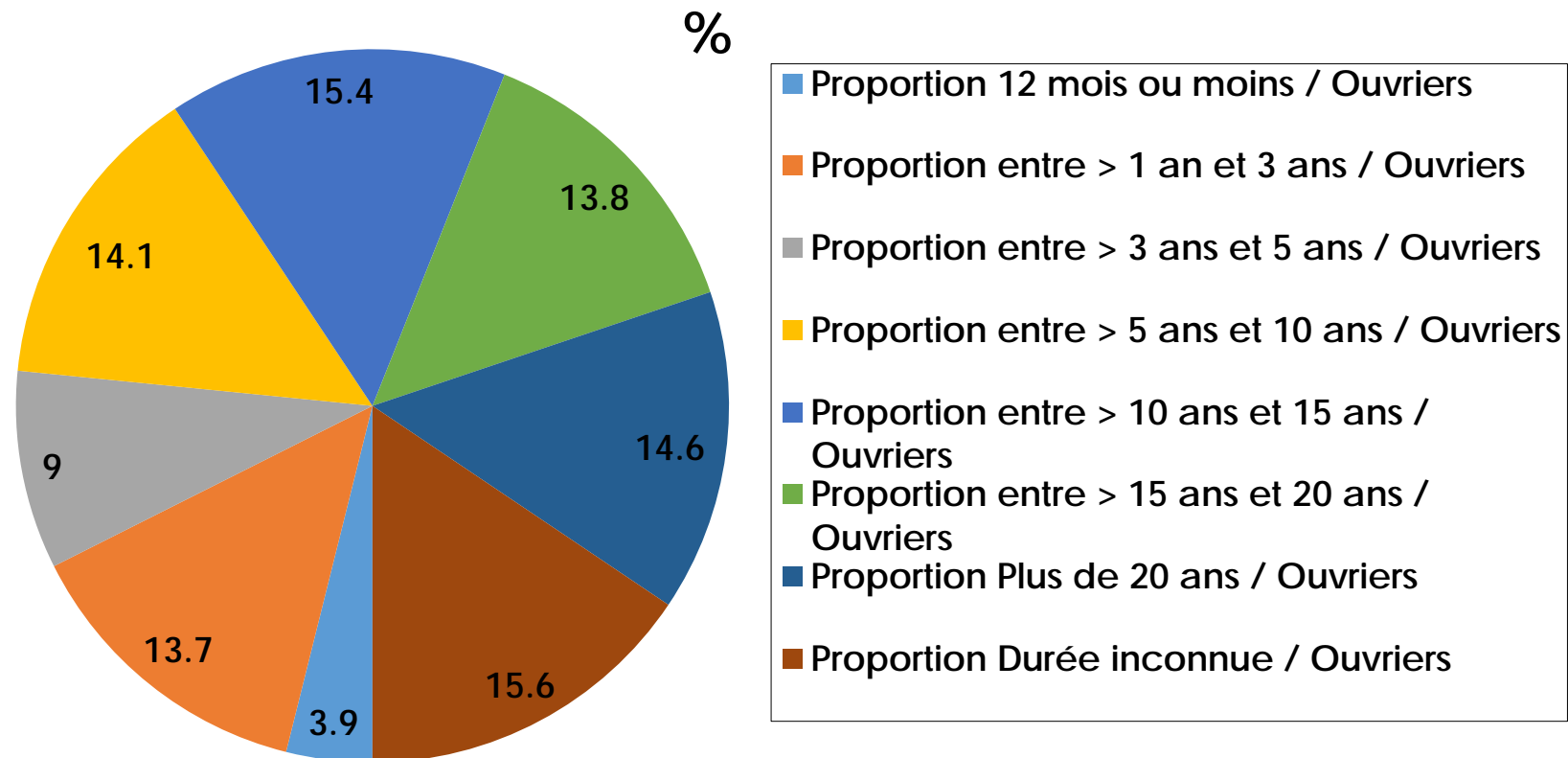
	Moins de 26 ans	26-35 ans	36-45 ans	Plus de 45 ans
Carrières	8% 5%	30% 25%	27% 24%	37% 46%
Distribution/Négoce de pierre naturelle	10% 1%	32% 28%	37% 36%	20% 33%
Transformation de la pierre	12% 9%	32% 23%	32% 27%	25% 37%
Global	11% 8%	31% 24%	34% 27%	23% 38%

% en 2010

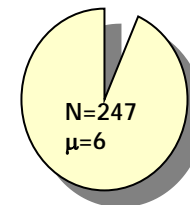
Proportionnellement davantage d'ouvriers âgés de plus de 45 ans dans le secteur des Carrières et davantage d'ouvriers âgés entre 25 et 49 ans dans le secteur de la Distribution et du Négoce.



Plus d'un quart des ouvriers ont une ancienneté de plus de 15 ans

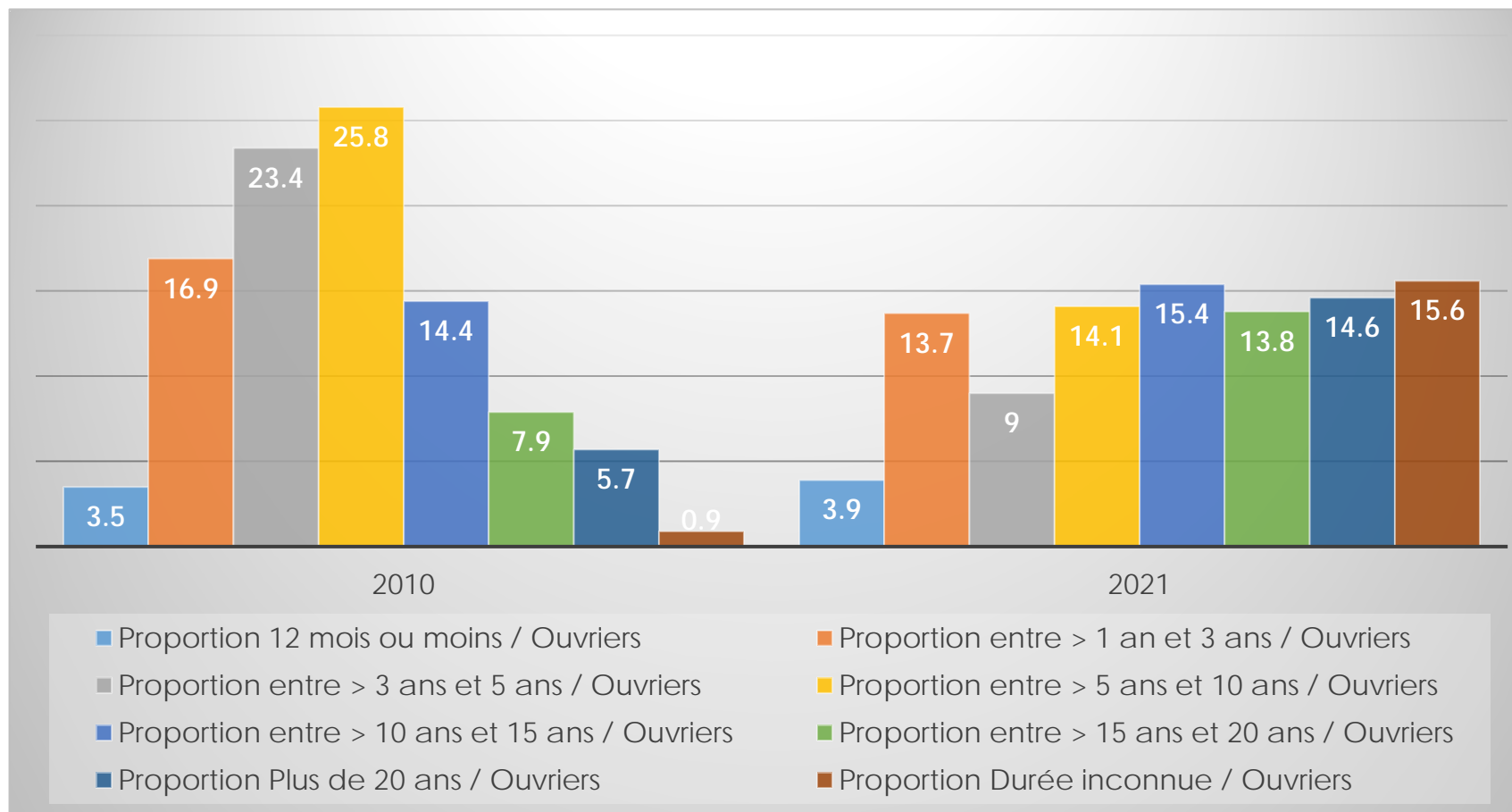


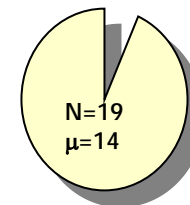
PROPORTION DES OUVRIERS EN FONCTION
DE L'ANCIENNETÉ



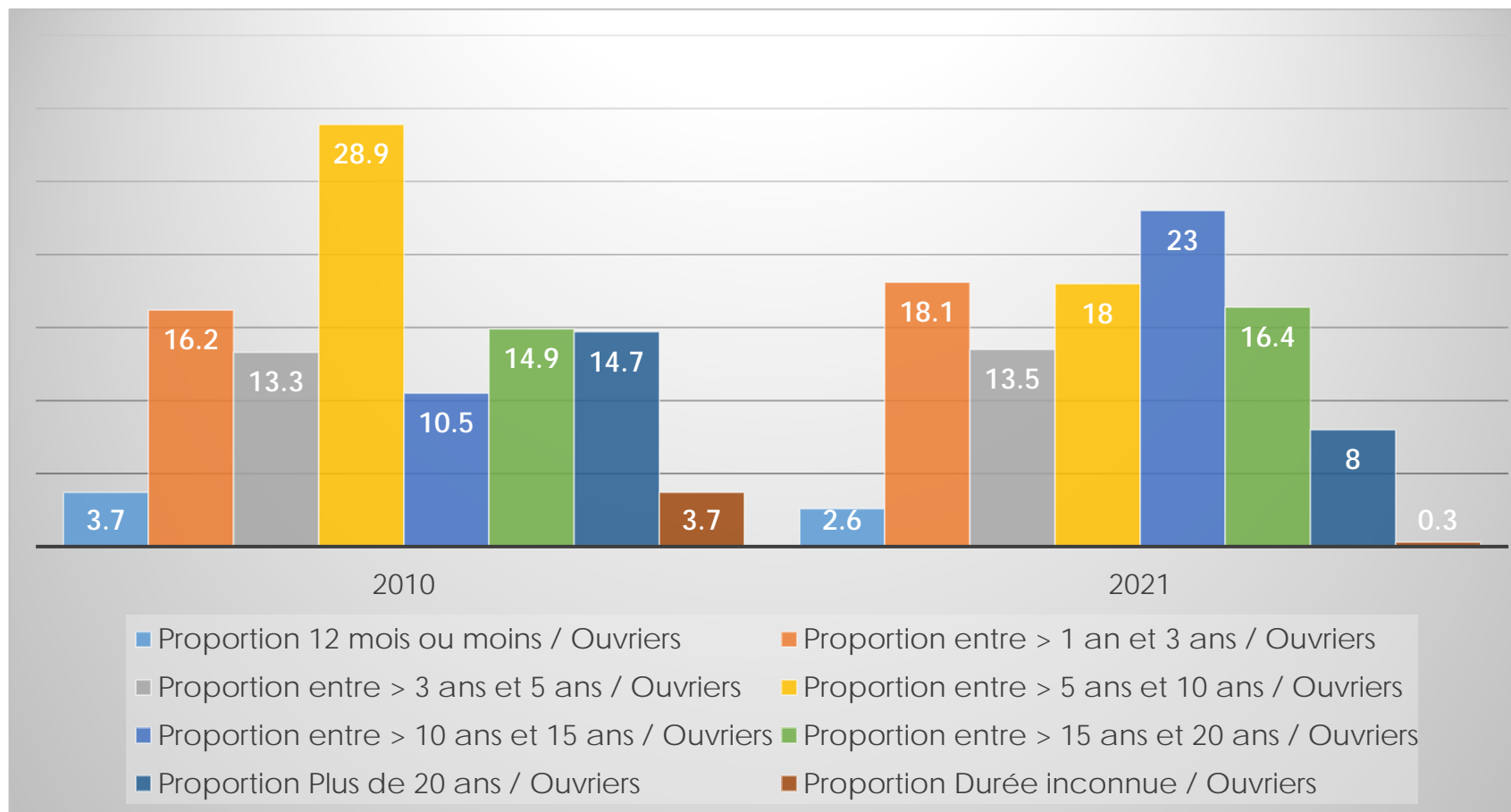
Échantillon total

PROPORTION DES OUVRIERS EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ – COMPARAISON 2010-2021

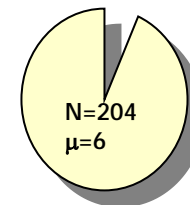




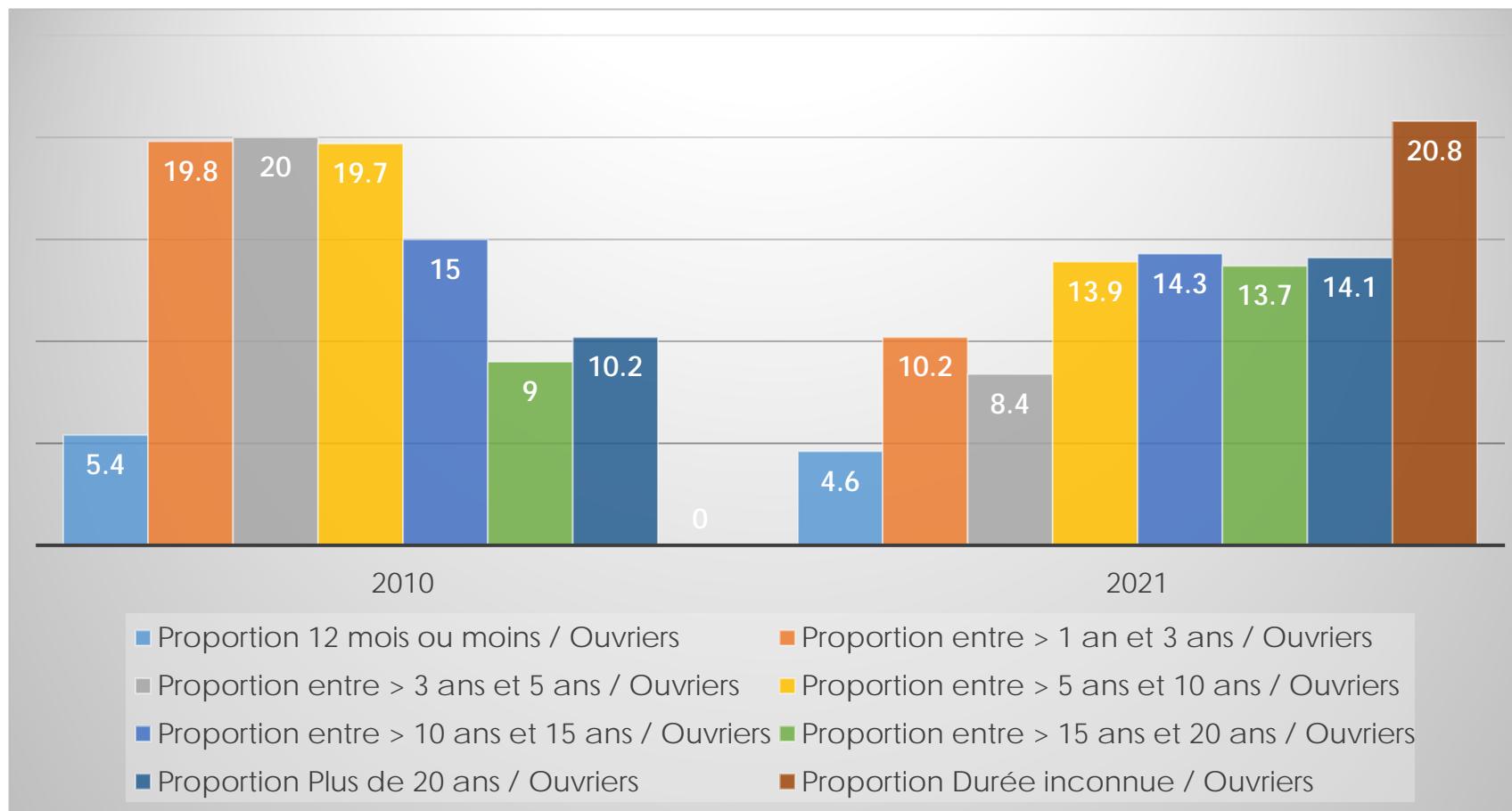
PROPORTION DES OUVRIERS EN FONCTION DE
L'ANCIENNETÉ – COMPARAISON 2010-2021



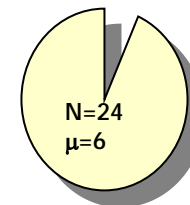
Transformation de la pierre



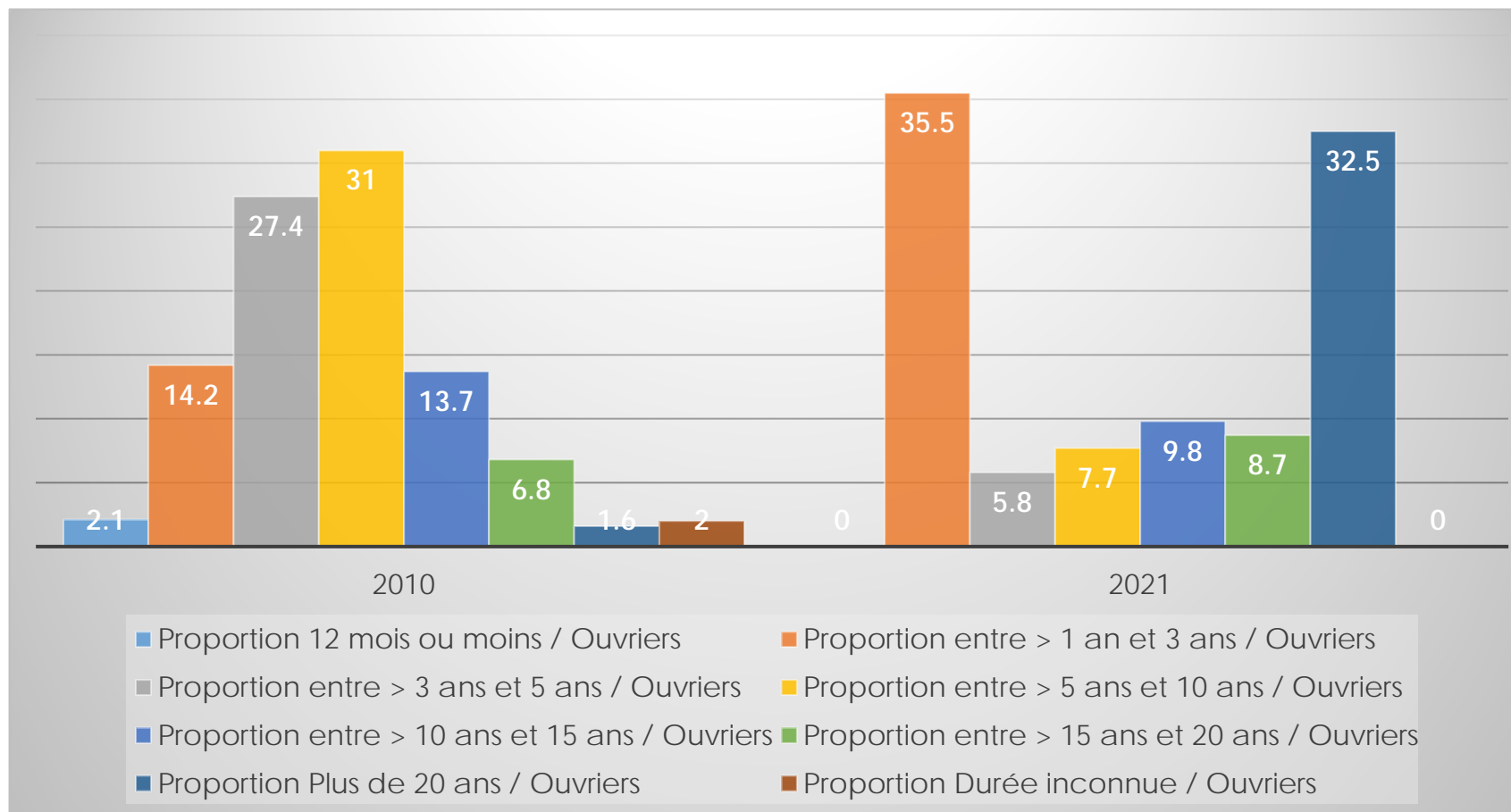
PROPORTION DES OUVRIERS EN FONCTION DE
L'ANCIENNETÉ – COMPARAISON 2010-2021

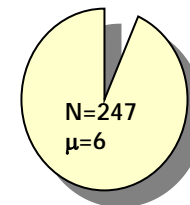


Distribution/Négoce de pierre naturelle



PROPORTION DES OUVRIERS EN FONCTION DE
L'ANCIENNETÉ – COMPARAISON 2010-2021





Échantillon total

PROPORTION DES OUVRIERS EN FONCTION DE
L'ANCIENNETÉ – COMPARAISON SELON LE TYPE
D'ACTIVITÉ

	Moins de 4 ans	Entre >3 et 5 ans	Entre >5 et 10 ans	Entre >10 et 15 ans	Plus de 15 ans
Carrières	20% 21%	13% 14%	29% 18%	11% 23%	30% 24%
Distribution/Négoce de pierre naturelle	16% 36%	27% 6%	31% 8%	14% 10%	8% 41%
Transformation de la pierre	25% 15%	20% 8%	20% 14%	15% 14%	19% 28%
Global	20% 18%	23% 9%	26% 14%	14% 15%	14% 28%

% en 2010

Globalement, une majorité d'ouvriers avec une ancienneté de plus de 15 ans, mais un renouvellement dans le secteur de la Distribution/Négoce avec plus d'un tiers d'ouvriers avec moins de 4 ans d'ancienneté.

18. Combien d'ouvriers votre entreprise
a-t-elle nouvellement engagés en 2020 ?

Hors non réponses

0,00 (180 observations)

Moyenne = 0,60 Médiane = 0,00 Ecart-type = 1,86

Min = 0 Max = 15

Somme = 147

19. Combien d'ouvriers ont quitté votre
entreprise en 2020 (sortie > 1 mois) ?

Hors non réponses

0,00 (197 observations)

Moyenne = 0,52 Médiane = 0,00 Ecart-type = 1,76

Min = 0 Max = 14

Somme = 127



Dans plus de trois quarts des
structures du secteur le solde
d'entrées et sorties est nul.

Flux d'entrées-sorties - Ouvriers - 2020

'Nul' (183 observations)

Moyenne = 0,08 Médiane = 0,00 Ecart-type = 0,96

Min = -5,00 Max = 4,00

Somme = 19,73

	Nb	% cit.
Négatif	21	8,6%
Nul	183	75,3%
Positif	39	16,1%
Total	243	100,0%

**Flux positif de
20 ouvriers sur
l'année 2020**
(somme sur l'échantillon
observé)

**Flux négatif de
50 ouvriers sur
l'année 2009**
(somme sur l'échantillon
observé)

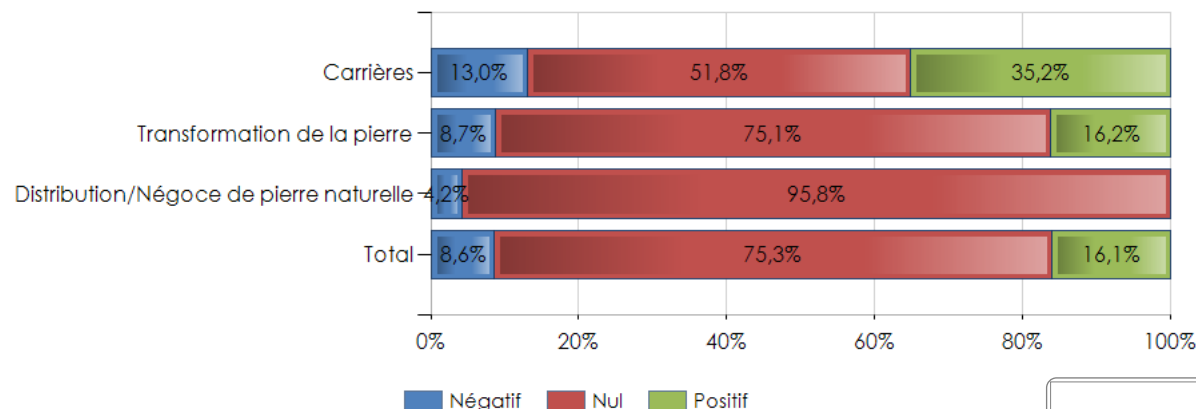
1. Quelle est l'activité principale de votre entreprise ?

Flux d'entrées-sorties - Ouvriers - 2020

	Carrières	Transformation de la pierre	Distribution/Négoce de pierre naturelle	Total
Négatif	13,0%	8,7%	4,2%	8,6%
Nul	51,8%	75,1%	95,8%	75,3%
Positif	35,2%	16,2%	0,0%	16,1%

La relation est significative.

Des modalités ont été regroupées. Les éléments sur (sous) représentés sont colorés.



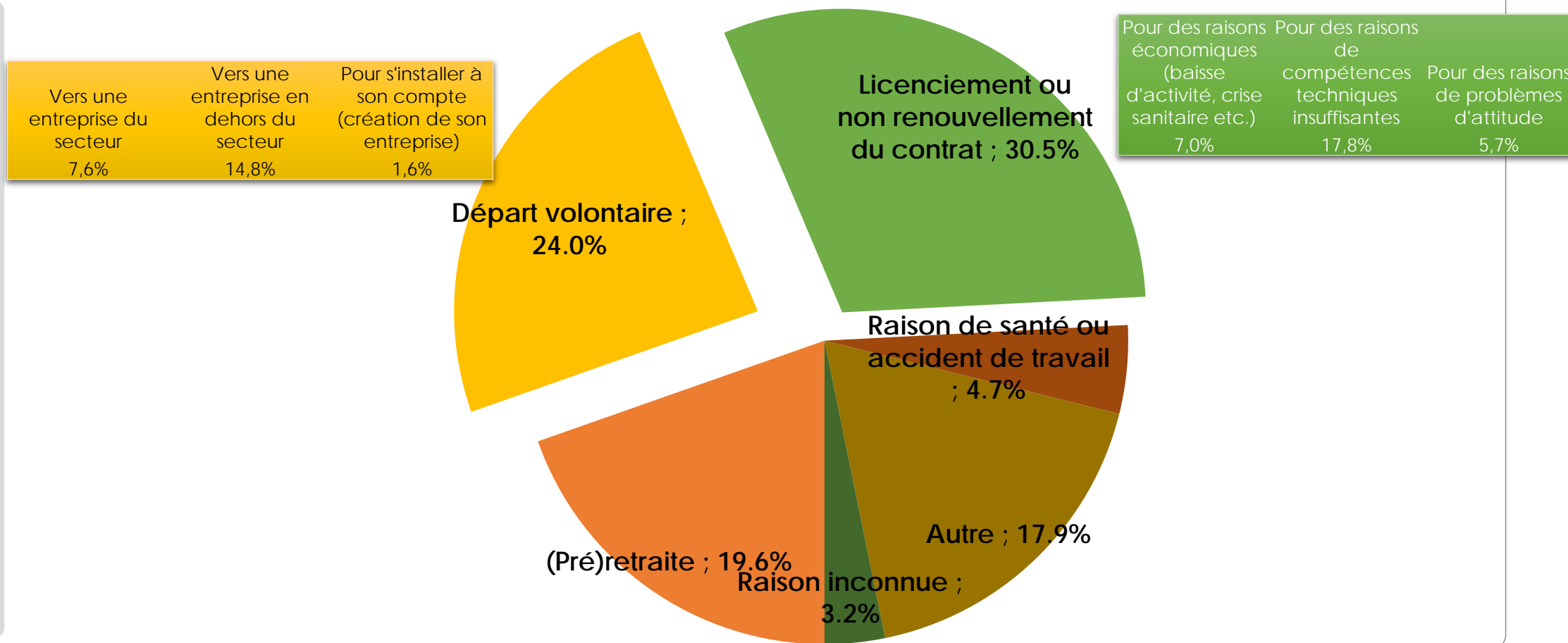
Dans le secteur de la Distribution/Négoce, une majorité de structures ont vécu un flux nul d'ouvriers en 2020, alors que l'on retrouve plus d'un tiers des structures dans le secteur de l'Extraction qui ont connu un flux positif d'ouvriers (plus d'entrées que de sorties).

	Flux d'entrées-sorties - Ouvriers - 2020			
	Moyenne	Min	Max	Somme
Carrières	0,40	-1,00	4,00	7,58
Transformation de la pierre	0,07	-5,00	4,00	13,15
Distribution/Négoce de pierre naturelle	-0,04	-1,00	0,00	-1,00



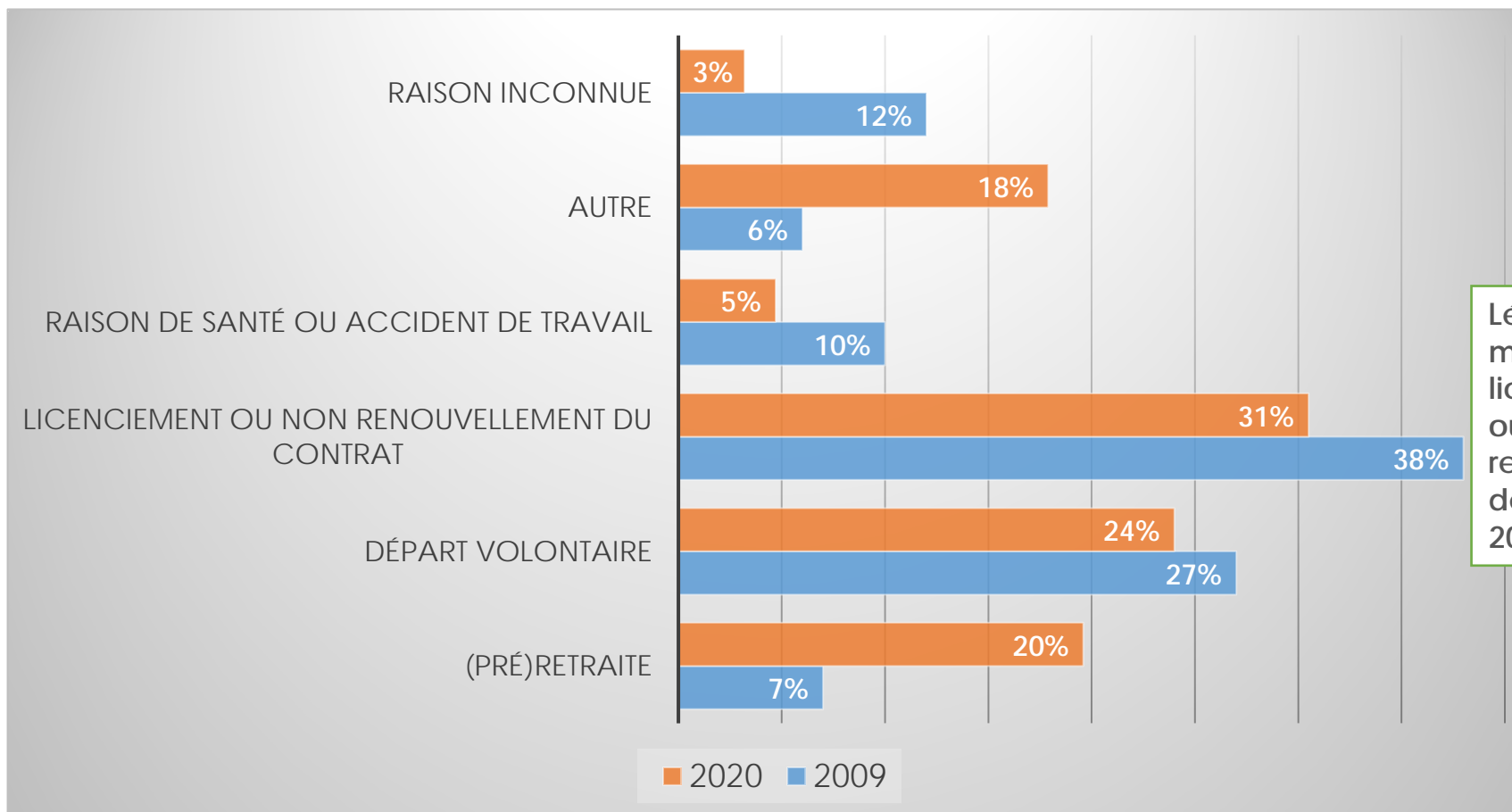
Échantillon total

PROPORTION DES OUVRIERS QUI ONT QUITTÉ
L'ENTREPRISE EN FONCTION DE LA RAISON DE
LEUR DÉPART



Échantillon total

PROPORTION DES OUVRIERS QUI ONT QUITTÉ
L'ENTREPRISE EN FONCTION DE LA RAISON DE
LEUR DÉPART – COMPARAISON 2010-2020



Légèrement
moins de
licenciements
ou de non
renouvellement
de contrats en
2020 qu'en 2009.

TYPOLOGIE DES STRUCTURES SELON LES
RAISONS DE SORTIE DES OUVRIERS PAR TYPE
D'ACTIVITÉS

	(Pré)Retraite	Départ volontaire	Licenciement ou non renouvellement	Autres raisons
Carrières	15% 26%	34% 16%	40% 37%	11% 21%
Distribution/Négoce	4% 0%	19% 54%	37% 0%	17% 46%
Transformation de la Pierre	8% 22%	34% 20%	38% 36%	18% 18%
Global	7% 20%	27% 24%	39% 31%	16% 23%

% en 2010

En 2020, il y a eu davantage de licenciements ou de non renouvellement de contrats parmi les ouvriers qui quittaient les structures dans le secteur de l'Extraction, alors que les départs volontaires étaient proportionnellement plus importants dans le secteur de la Distribution/Négoce.

PROFIL DU PERSONNEL SALARIÉ – OUVRIERS – ÉCHANTILLON OBSERVÉ

CE QUE L'ON EN RETIENT

- On dénombre 1560 ouvriers et parmi ceux-ci, très peu sont des femmes: mais davantage du côté néerlandophone et en légère augmentation depuis 2010
- Une majorité des ouvriers sont âgés de plus de 45 ans (38%) et on constate un vieillissement ces dix dernières années, quel que soit le type d'activités avec néanmoins davantage d'ouvriers de plus de 45 ans dans le secteur de l'Extraction (46%)
- Plus d'un quart des ouvriers ont une ancienneté de plus de 15 ans (28%), en augmentation également par rapport à 2010 (14%)
- On dénombre 147 ouvriers engagés en 2020 et 127 ayant quitté la structure → flux positif de 20 ouvriers en 2020 (flux négatif de 50 ouvriers en 2009)
- La raison principale du départ des ouvriers est un licenciement ou un non renouvellement de contrat (31%, surtout dû à des compétences techniques insuffisantes) ; cette proportion est malgré tout inférieure à 2009 (38%)

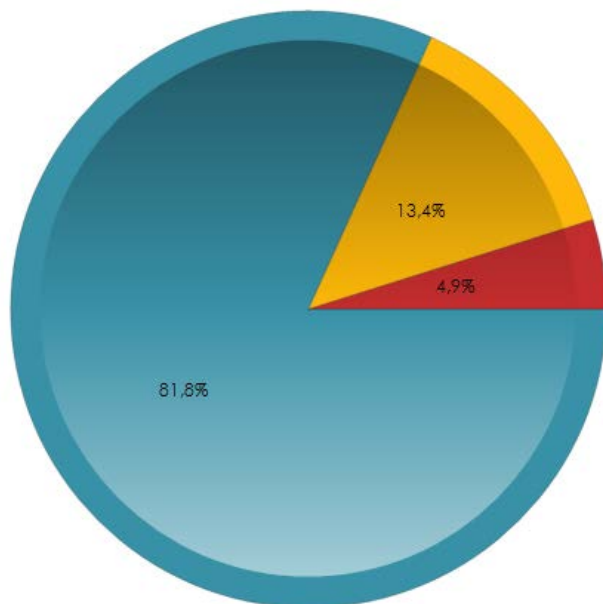
Profil du personnel salarié

Au niveau des employés

21. Combien d'employé(s) y avait-il au sein de votre entreprise au 31/12/2020 ?

Q21 < 9999

Moyenne = 2,25 Médiane = 0,00 Ecart-type = 6,62
Min = 0 Max = 62
Somme = 555



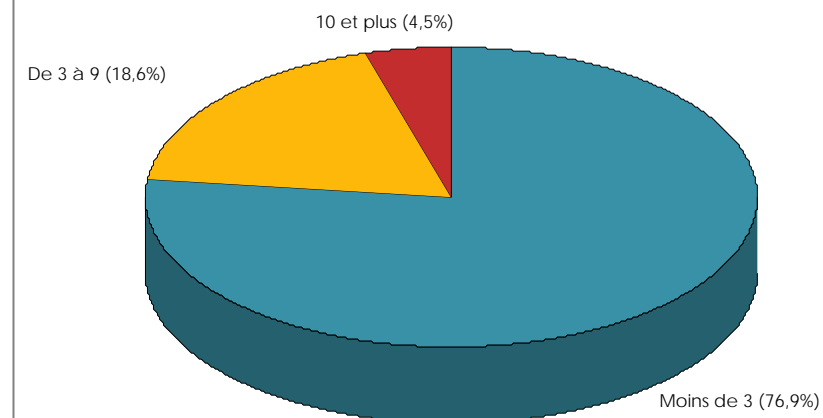
Plus de femmes parmi les employés : 57% des employés sont des femmes en moyenne (65% en 2010).

20. Combien d'employé(s) y avait-il au sein de votre entreprise au 01/01/2010 ?

Taux de réponse : 99,3%

Min = 0 Max = 81

Somme = 481



21. Combien d'employé(s) y avait-il au sein de votre entreprise au 31/12/2020 ?

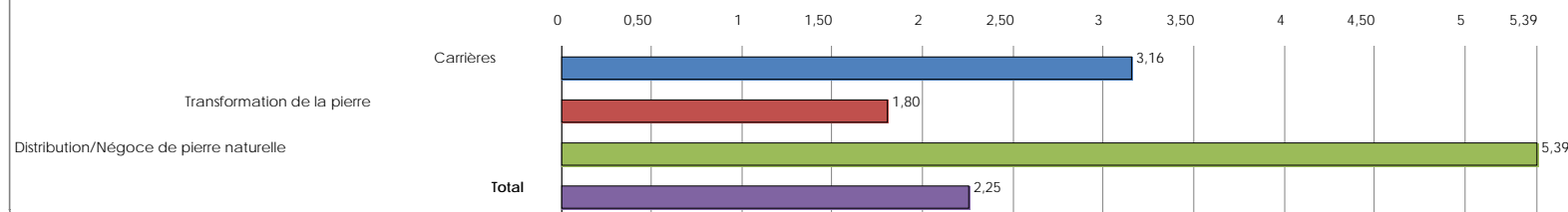
1. Quelle est l'activité principale de votre entreprise ?

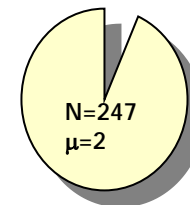
Hors non réponses

	21. Combien d'employé(s) y avait-il au sein de votre entreprise au 31/12/2020 ?							
	Moyenne	Ecart-type	Min	Max	Somme	Part	Médiane	Effectif
Carrières	3,16	3,41	0	10	60	10,9%	1	19
Transformation de la pierre	1,80	5,35	0	51	367	66,2%	0	204
Distribution/Négoce de pierre naturelle	5,39	14,04	0	62	127	23,0%	1	24
Total	2,25	6,62	0	62	555	100,0%	0	247

La relation est significative.

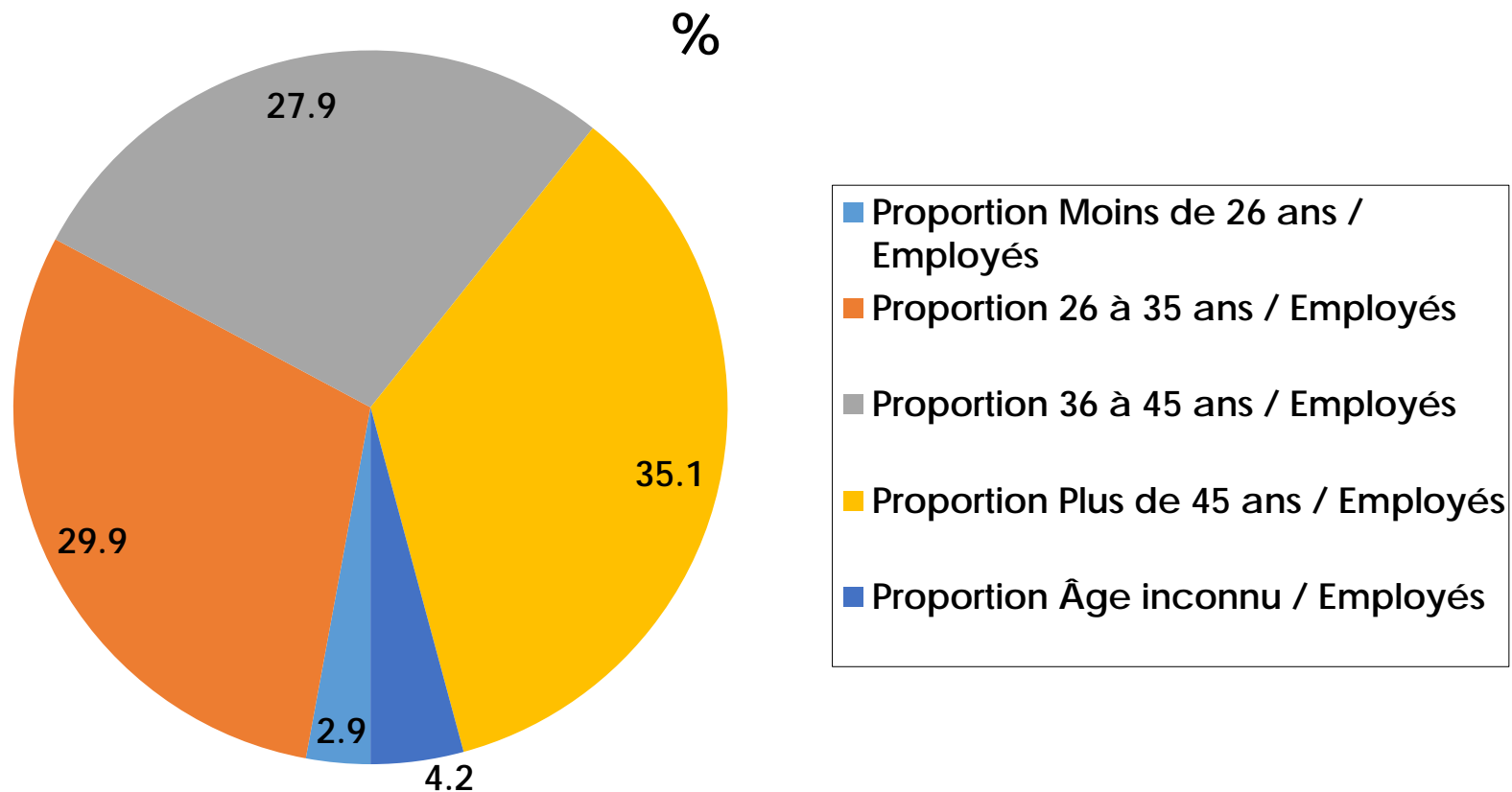
Les éléments sur (sous) représentés sont coloriés.

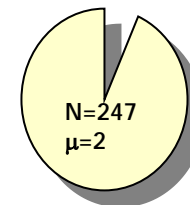




Petite majorité d'employés âgés de plus de 45 ans dans le secteur mais plus de la moitié ont entre 26 et 45 ans.

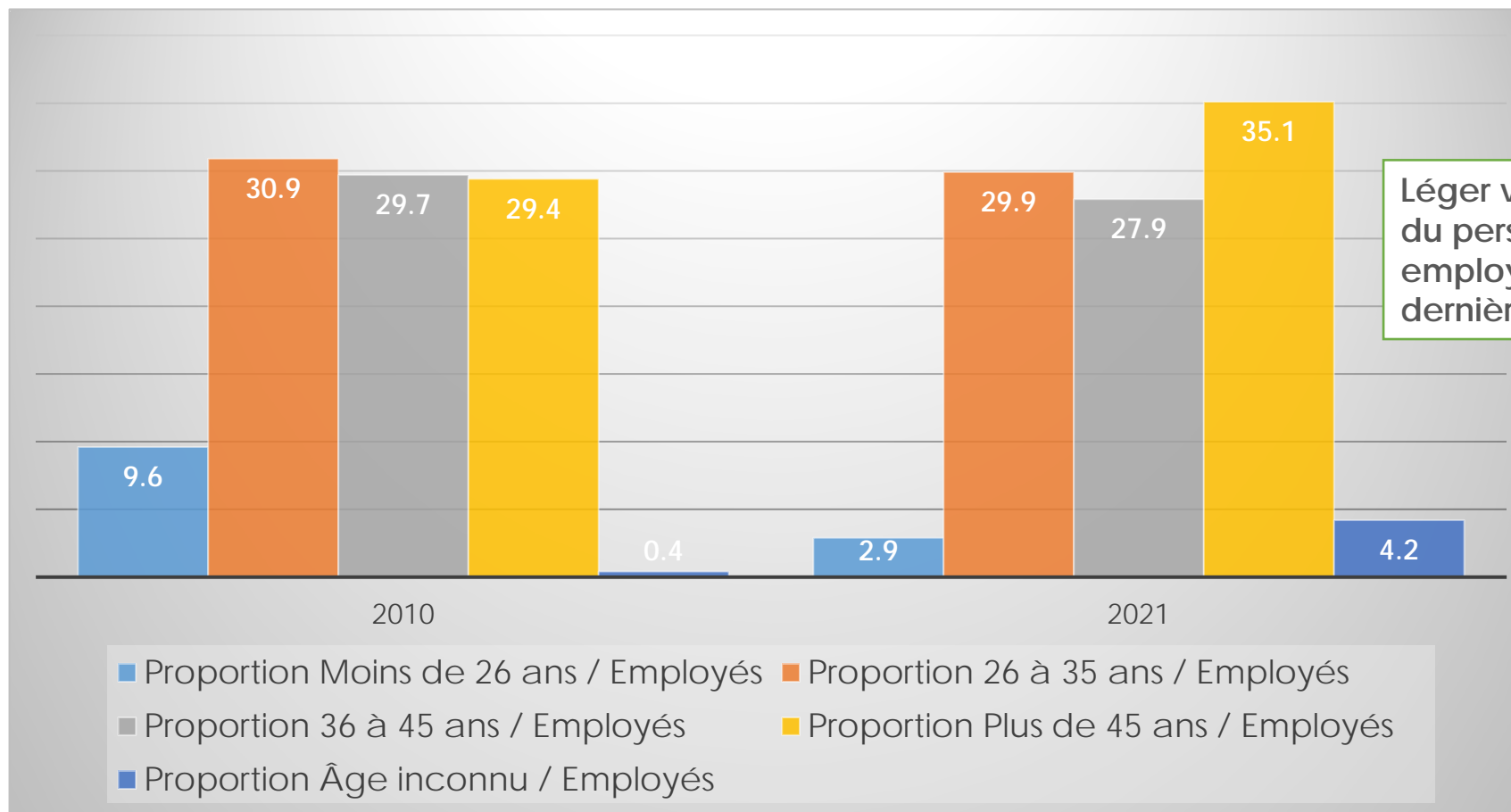
PROPORTION DES EMPLOYÉS EN FONCTION
DE L'ÂGE



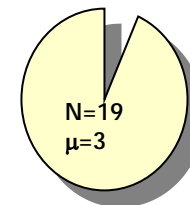


Échantillon total

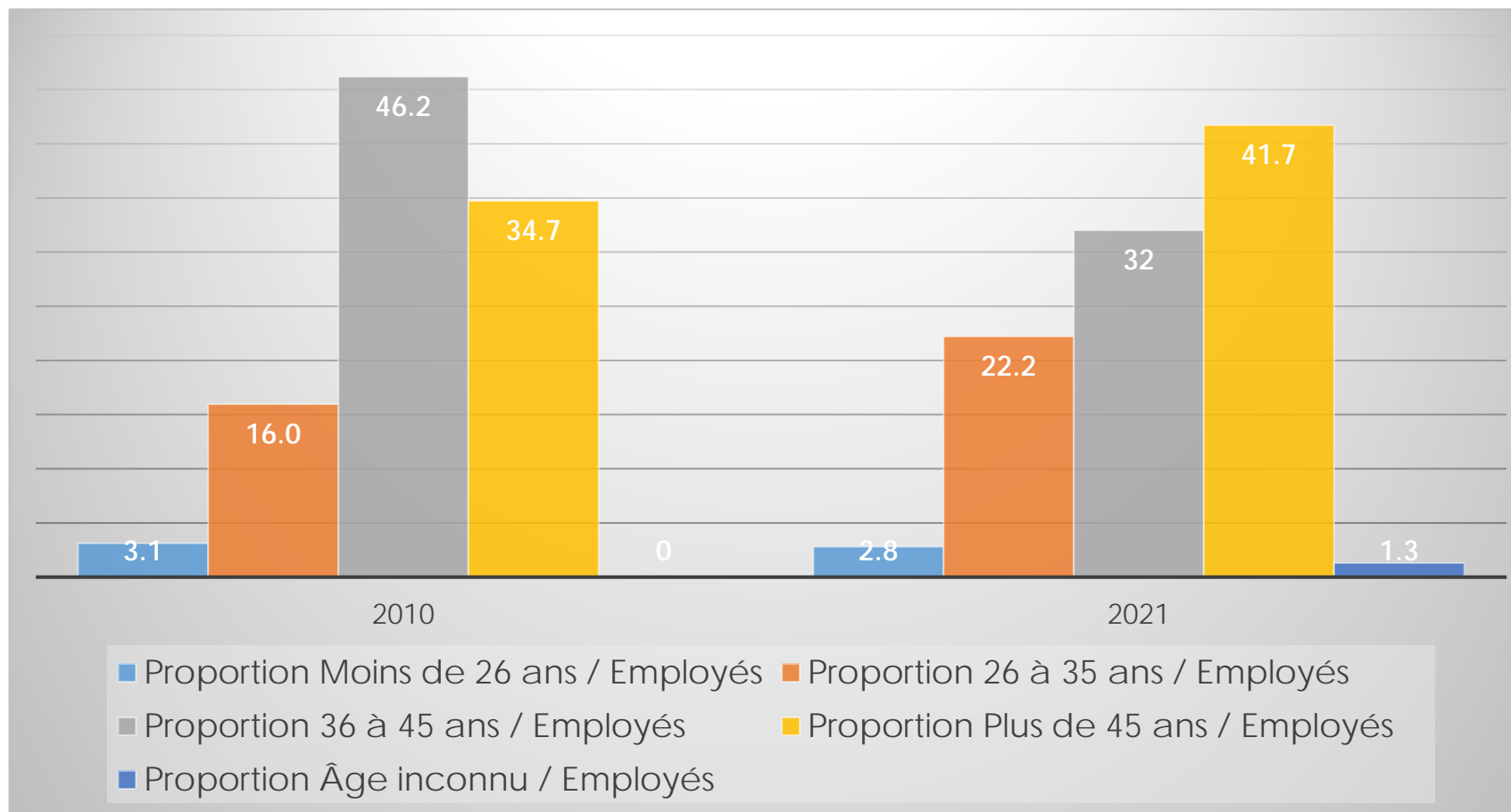
PROPORTION DES EMPLOYÉS EN FONCTION
DE L'ÂGE – COMPARAISON 2010-2021



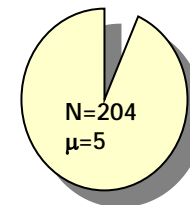
Léger vieillissement
du personnel
employé ces 10
dernières années



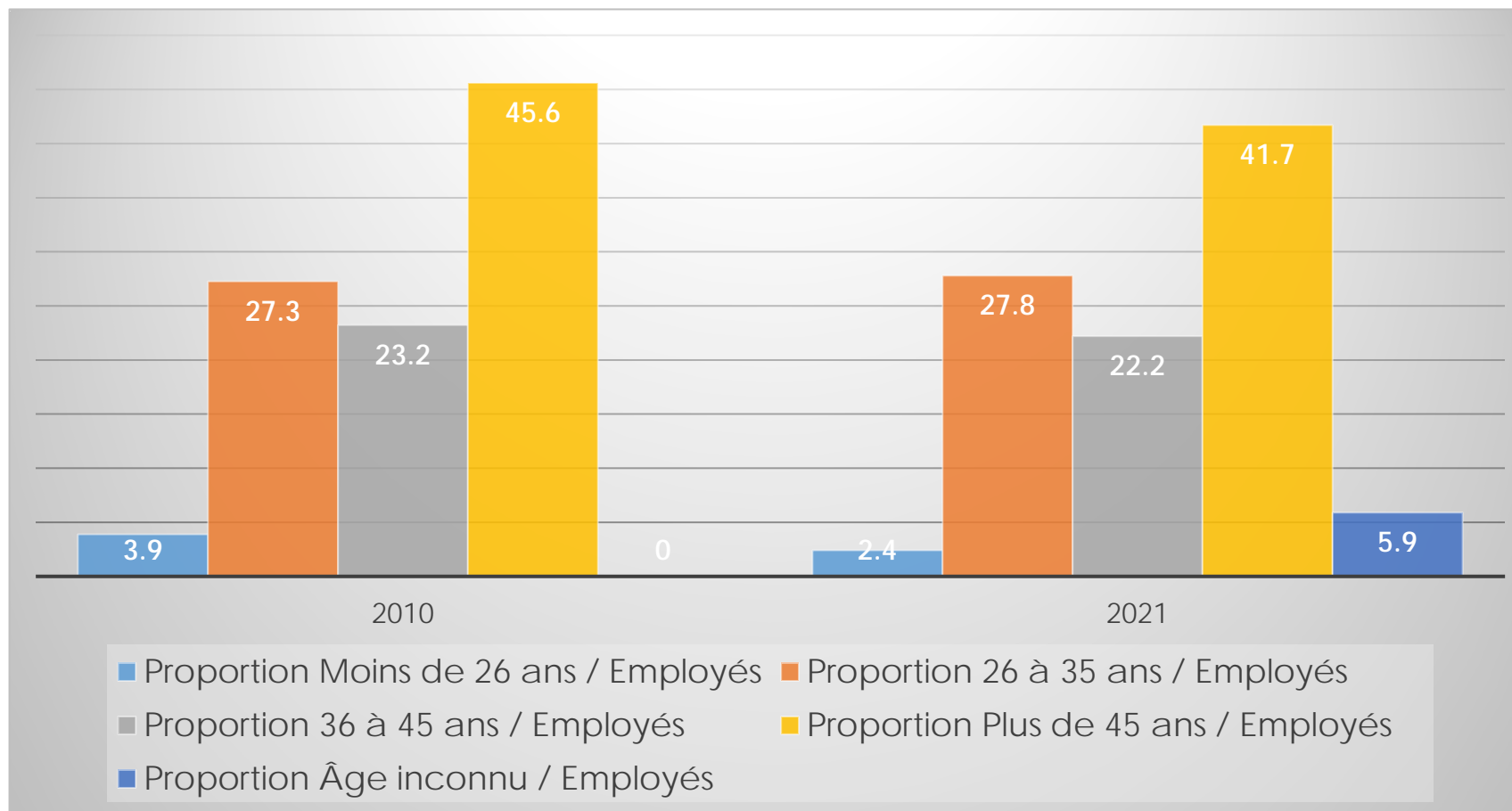
PROPORTION DES EMPLOYÉS EN FONCTION
DE L'ÂGE – COMPARAISON 2010-2021



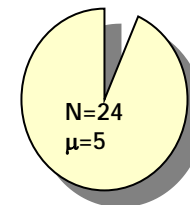
Transformation de la pierre



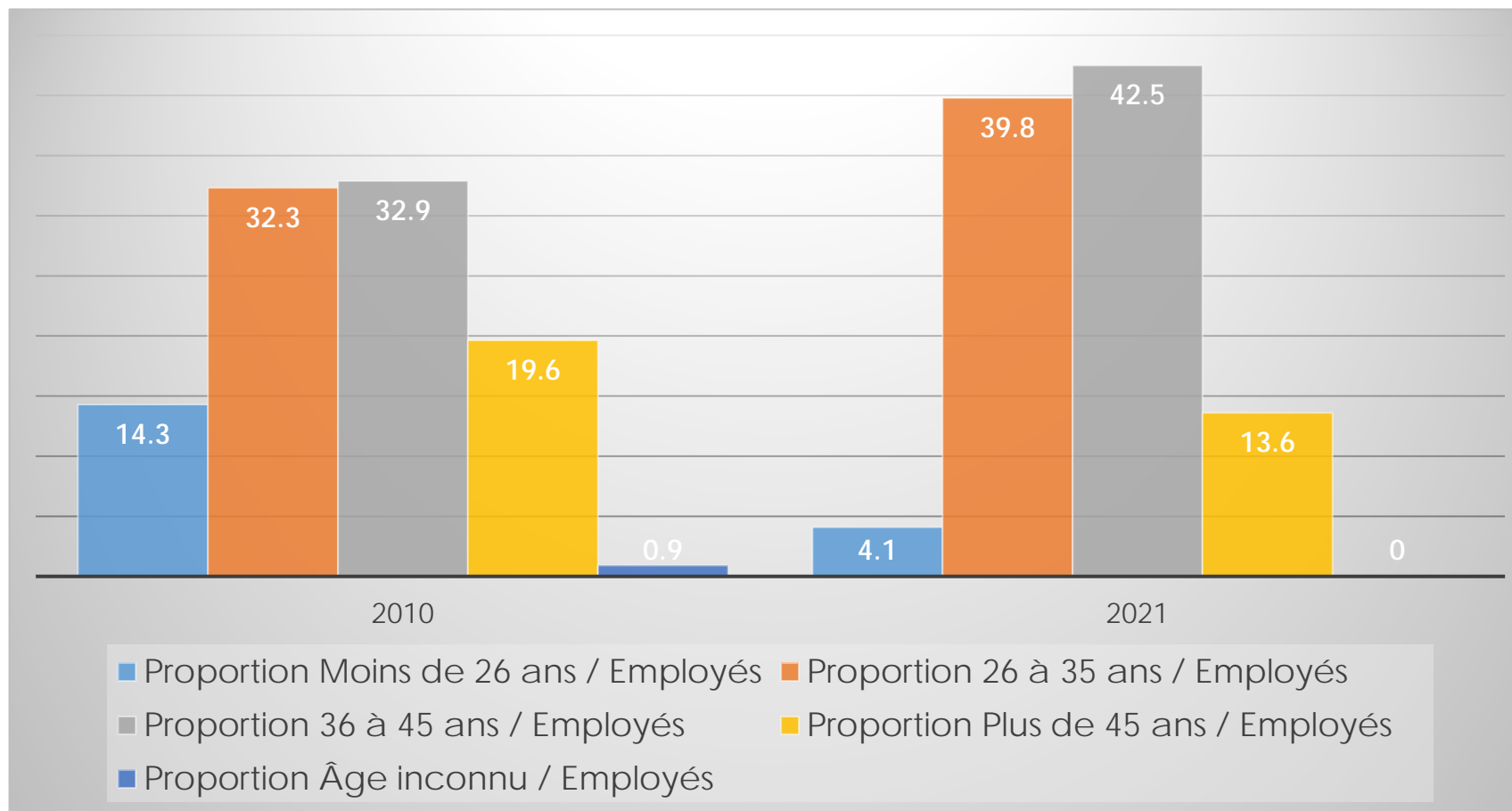
PROPORTION DES EMPLOYÉS EN FONCTION
DE L'ÂGE – COMPARAISON 2010-2021

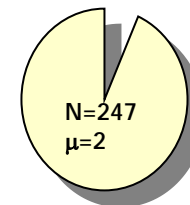


Distribution/Négoce de pierre naturelle



PROPORTION DES EMPLOYÉS EN FONCTION
DE L'ÂGE – COMPARAISON 2010-2021





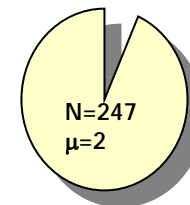
Échantillon total

PROPORTION DES EMPLOYÉS EN FONCTION DE
L'ÂGE – COMPARAISON SELON LE TYPE D'ACTIVITÉ

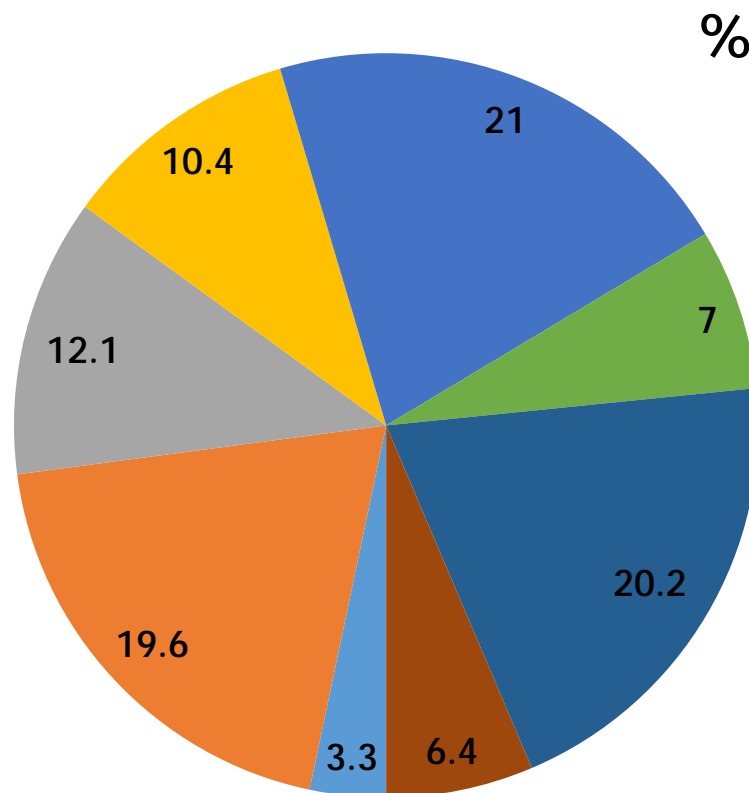
	Moins de 26 ans	26-35 ans	36-45 ans	Plus de 45 ans
Carrières	3% 3%	16% 22%	46% 32%	35% 42%
Distributeur/Négoce de pierre naturelle	14% 4%	32% 40%	33% 43%	20% 14%
Transformation de la pierre	4% 2%	27% 28%	23% 22%	46% 42%
Global	10% 3%	31% 30%	32% 28%	29% 35%

% en 2010

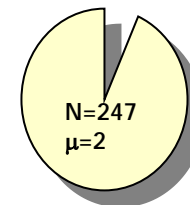
Proportionnellement davantage d'employés de plus de 45 ans dans les secteurs de l'Extraction et de la Transformation de la pierre que dans le secteur de la Distribution où une majorité d'employés sont âgés entre 26 et 45 ans.



PROPORTION DES EMPLOYÉS EN FONCTION
DE L'ANCIENNETÉ

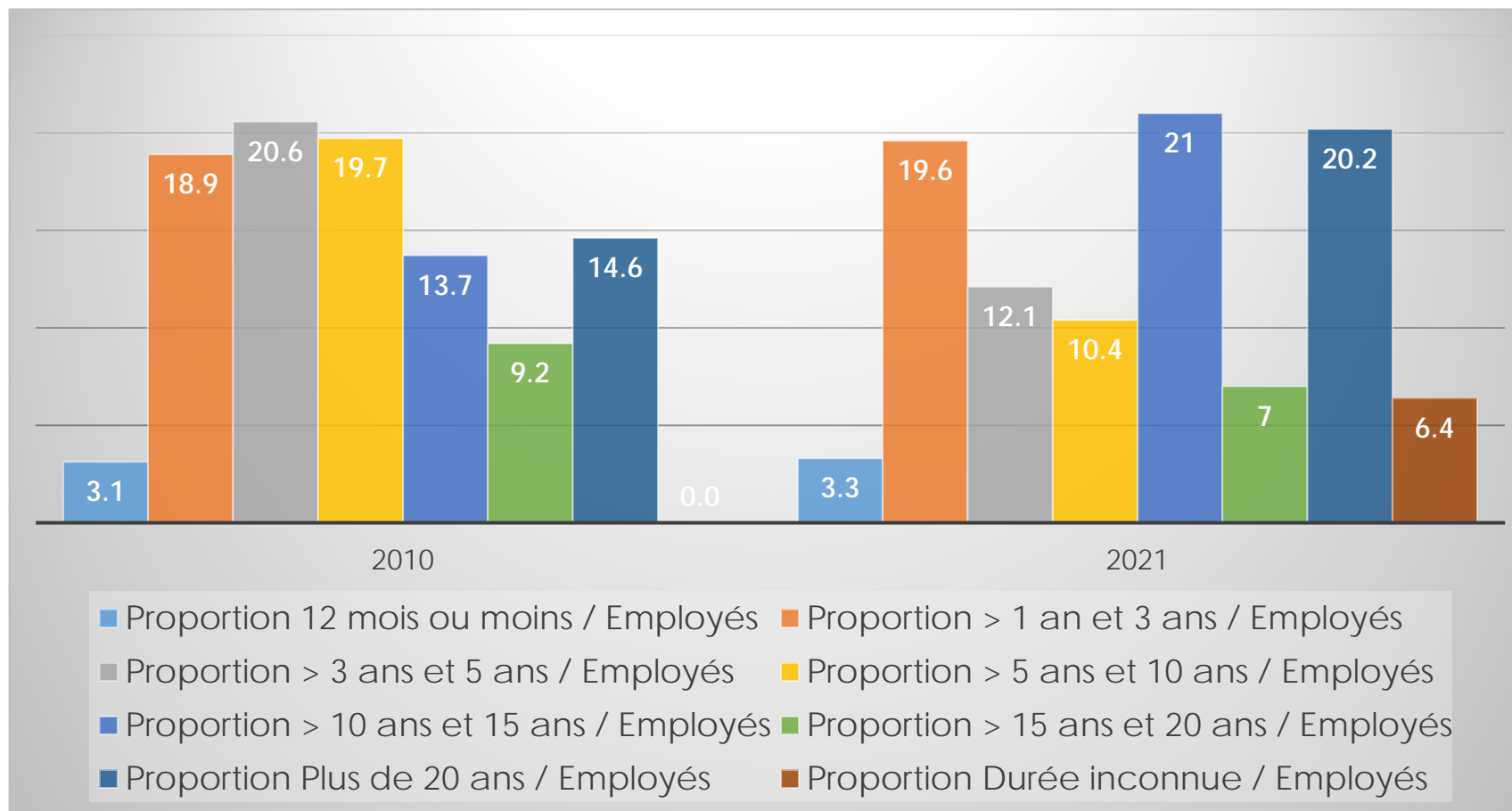


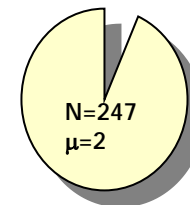
- Proportion 12 mois ou moins / Employés
- Proportion > 1 an et 3 ans / Employés
- Proportion > 3 ans et 5 ans / Employés
- Proportion > 5 ans et 10 ans / Employés
- Proportion > 10 ans et 15 ans / Employés
- Proportion > 15 ans et 20 ans / Employés
- Proportion Plus de 20 ans / Employés
- Proportion Durée inconnue / Employés



Échantillon total

PROPORTION DES EMPLOYÉS EN FONCTION DE
L'ANCIENNETÉ – COMPARAISON 2010-2021





Échantillon total

PROPORTION DES EMPLOYÉS EN FONCTION DE
L'ANCIENNETÉ – COMPARAISON SELON LE TYPE
D'ACTIVITÉ

	Moins de 4 ans	Entre >3 et 5 ans	Entre >5 et 10 ans	Entre >10 et 15 ans	Plus de 15 ans
Carrières	2% 15%	13% 21%	27% 24%	11% 15%	47% 24%
Distribution/Négoce de pierre naturelle	21% 41%	26% 6%	18% 3%	15% 15%	19% 35%
Transformation de la pierre	25% 18%	14% 13%	19% 11%	13% 24%	29% 25%
Global	22% 23%	21% 12%	20% 10%	14% 21%	24% 27%

% en 2010

Globalement une majorité d'employés avec une ancienneté de plus de 15 ans dans le secteur avec une particularité pour le secteur de la Distribution/Négoce avec plus de 40 % d'employés qui ont moins de 4 ans d'ancienneté.

25. Combien d'employé(e)s votre entreprise a-t-elle
nouvellement engagés en 2020 ?

Hors non réponses

0,00 (218 observations)

Moyenne = 0,24 Médiane = 0,00 Ecart-type = 1,56

Min = 0 Max = 21

Somme = 58

Percentiles = 0,00 (25,0%) - 0,00 (75,0%)

26. Combien d'employé(e)s ont quitté votre entreprise
en 2020 (sortie > 1 mois) ?

Hors non réponses

0,00 (232 observations)

Moyenne = 0,19 Médiane = 0,00 Ecart-type = 1,73

Min = 0 Max = 24

Somme = 47

Percentiles = 0,00 (25,0%) - 0,00 (75,0%)

Flux d'entrées-sorties employés 2020

'Nul' (224 observations)

Moyenne = 0,05 Médiane = 0,00 Ecart-type = 0,47

Min = -3,00 Max = 3,00

Somme = 11,11

	Nb	% cit.
Négatif	6	2,3%
Nul	224	91,3%
Positif	16	6,3%
Total	245	100,0%

Dans plus de 90% des structures
du secteur, le solde d'entrées
et de sorties Employés est nul.

**Flux positif de 11
employés sur
l'année 2020**
(somme sur l'échantillon
observé)

**Flux positif de 5
employés sur
l'année 2009**
(somme sur l'échantillon,
observé)



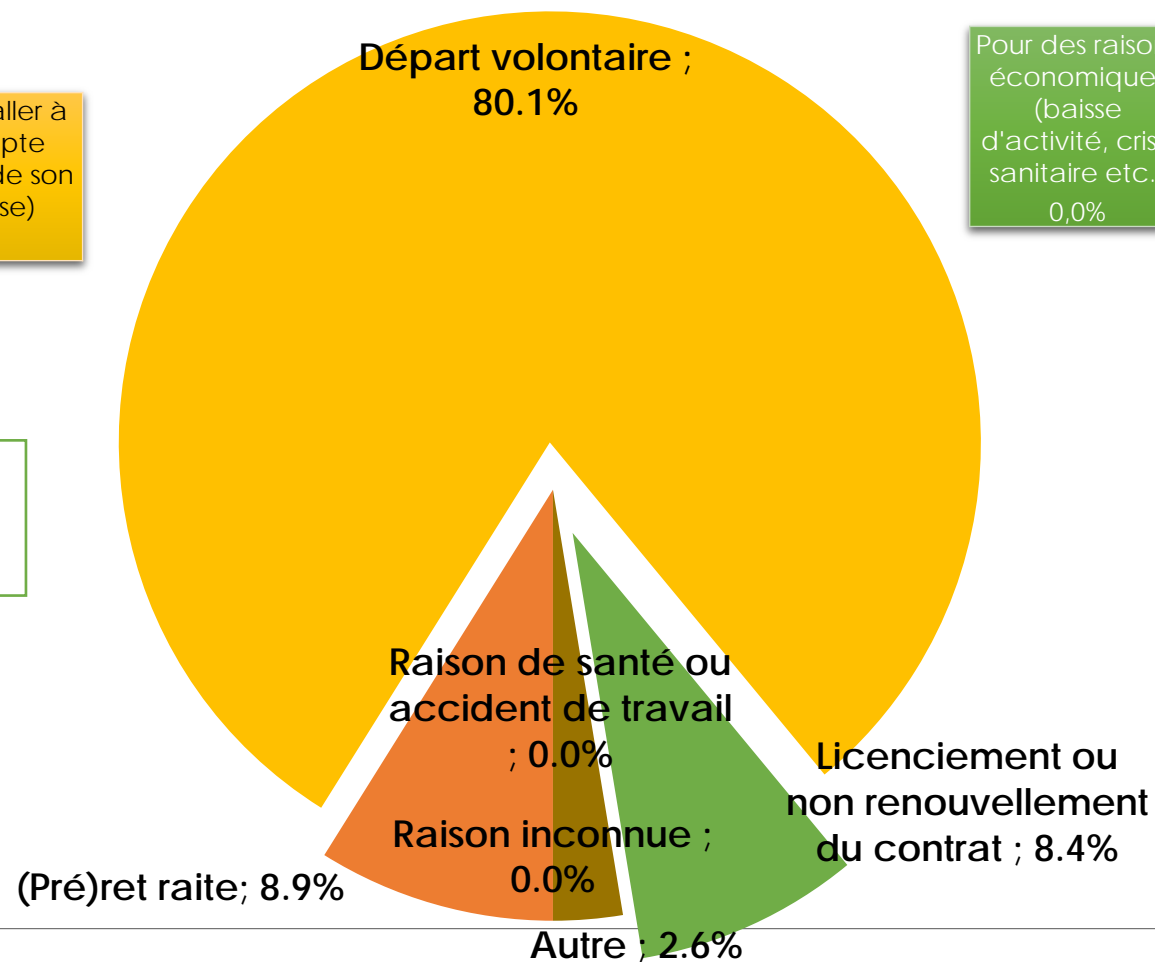
Échantillon total

PROPORTION DES EMPLOYÉS QUI ONT QUITTÉ
L'ENTREPRISE EN FONCTION DE LA RAISON DE
LEUR DÉPART

Vers une entreprise du secteur	Vers une entreprise en dehors du secteur	Pour s'installer à son compte (création de son entreprise)
5,8%	72,5%	1,8%

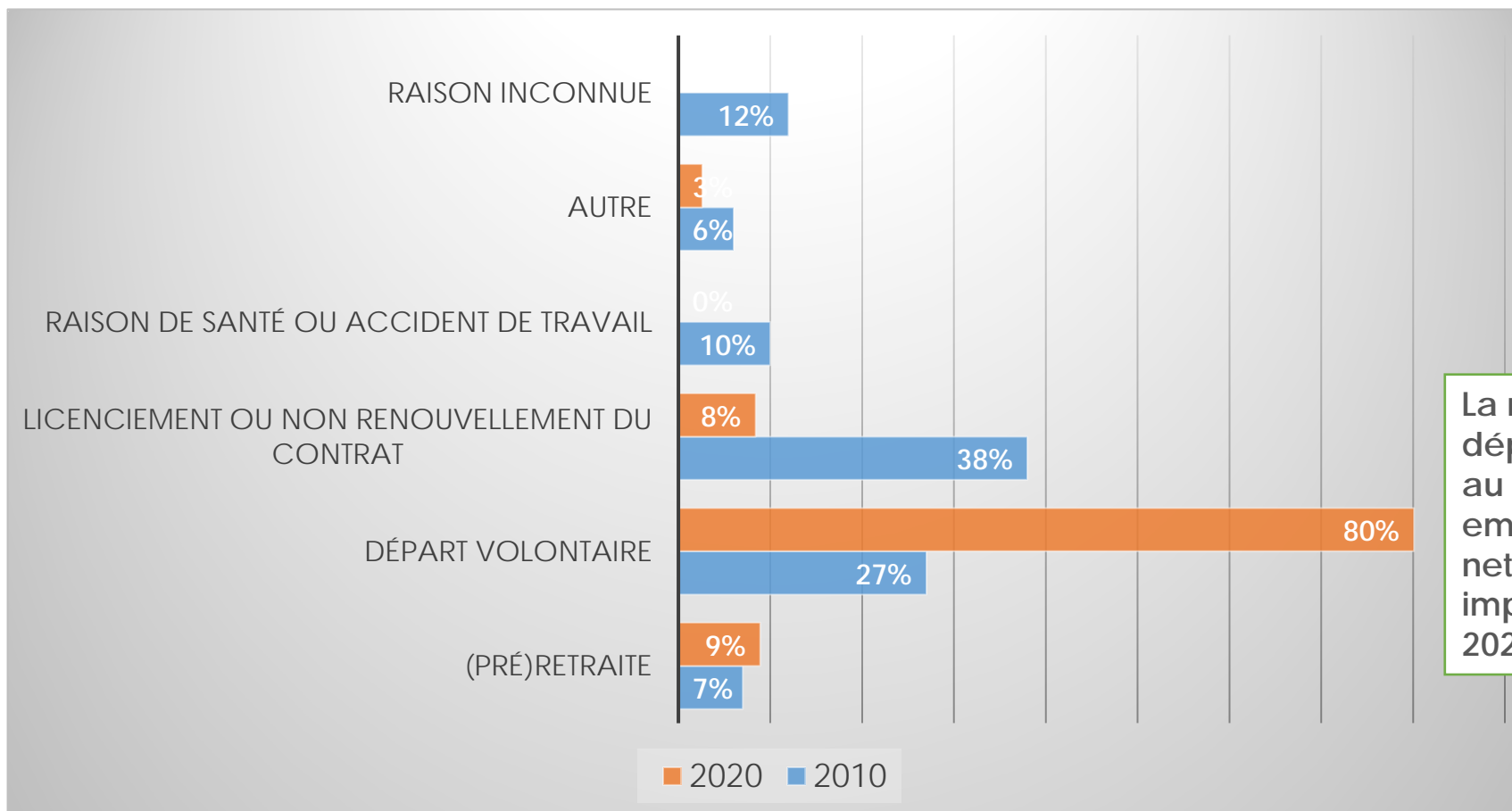
Une majorité de départs volontaires au niveau des employés

Pour des raisons économiques (baisse d'activité, crise sanitaire etc.)	Pour des raisons de compétences techniques insuffisantes	Pour des raisons de problèmes d'attitude
0,0%	3,7%	4,7%



Échantillon total

PROPORTION DES EMPLOYÉS QUI ONT QUITTÉ
L'ENTREPRISE EN FONCTION DE LA RAISON DE
LEUR DÉPART – COMPARAISON 2010-2020



La raison de
départ volontaire
au niveau des
employés est
nettement plus
importante en
2020 qu'en 2010

28. Outre les employés et les ouvriers, combien de personnes d'autres statuts votre entreprise a-t-elle nouvellement engagés en 2020 ? Nombre total d'autres statuts engagés en 2020 :

Hors non réponses

0,00 (207 observations)

Moyenne = 0,28 Médiane = 0,00 Ecart-type = 1,20

Min = 0 Max = 13

Somme = 64

Percentiles = 0,00 (25,0%) - 0,00 (75,0%)

29. Outre les employés et les ouvriers, combien de personnes d'autres statuts ont quitté votre entreprise en 2020 (sortie > 1 mois) ?

Hors non réponses

0,00 (229 observations)

Moyenne = 0,12 Médiane = 0,00 Ecart-type = 0,72

Min = 0 Max = 10

Somme = 28

Percentiles = 0,00 (25,0%) - 0,00 (75,0%)



Dans près de 90% des structures du secteur, le solde d'entrées et de sorties d'autres statuts est nul.

Flux d'entrées-sorties autre

'Nul' (211 observations)

Moyenne = 0,15 Médiane = 0,00 Ecart-type = 1,29

Min = -10,00 Max = 13,00

Somme = 36,02

	Nb	% cit.
Négatif	8	3,1%
Nul	211	87,4%
Positif	23	9,5%
Total	242	100,0%

Flux positif de 36 autres statuts sur l'année 2020

(Somme sur l'échantillon observé)

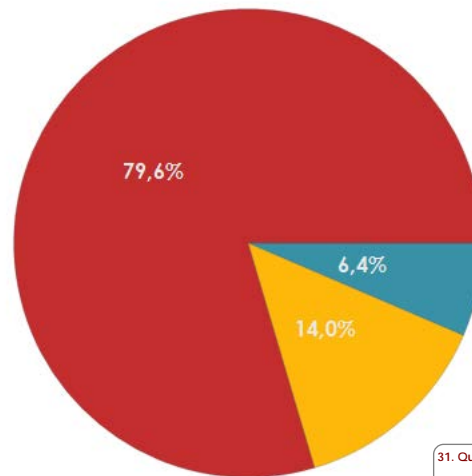
Flux positif de 6 autres statuts sur l'année 2009

(somme sur l'échantillon observé)

30. Éprouvez-vous des difficultés à maintenir votre personnel à l'emploi ?

	Nb	% cit.
Oui, pour l'ensemble des catégories de personnel	13	6,4%
Oui, pour certaines catégories de personnel	27	14,0%
Non	156	79,6%
Total	197	100,0%

Les catégories de personnel difficiles à maintenir sont essentiellement les ouvriers et les qualifiés.



En 2010, 84% des structures n'éprouvaient pas de difficultés à maintenir le personnel à l'emploi.

En 2010, seules 22% des structures pointaient la pénibilité du métier.

Les réponses « Autres » sont très diverses : motivation, mentalité des jeunes, courage, mobilité professionnelle accrue.

31. Quelles sont, à votre avis, les raisons de ces difficultés à maintenir votre personnel à l'emploi ?

	Nb	% obs.
La pénibilité du métier	18	47,0%
Les salaires	10	26,0%
Les conditions de travail	9	22,4%
Les horaires	2	5,2%
Les déplacements	1	3,2%
Les incertitudes quant au contexte économique, sanitaire	0	0,0%
Autres	20	52,3%
Total	39	

Somme des pourcentages différente de 100 du fait des réponses multiples et des suppressions.

Pas de différence majeure selon le type d'activités.

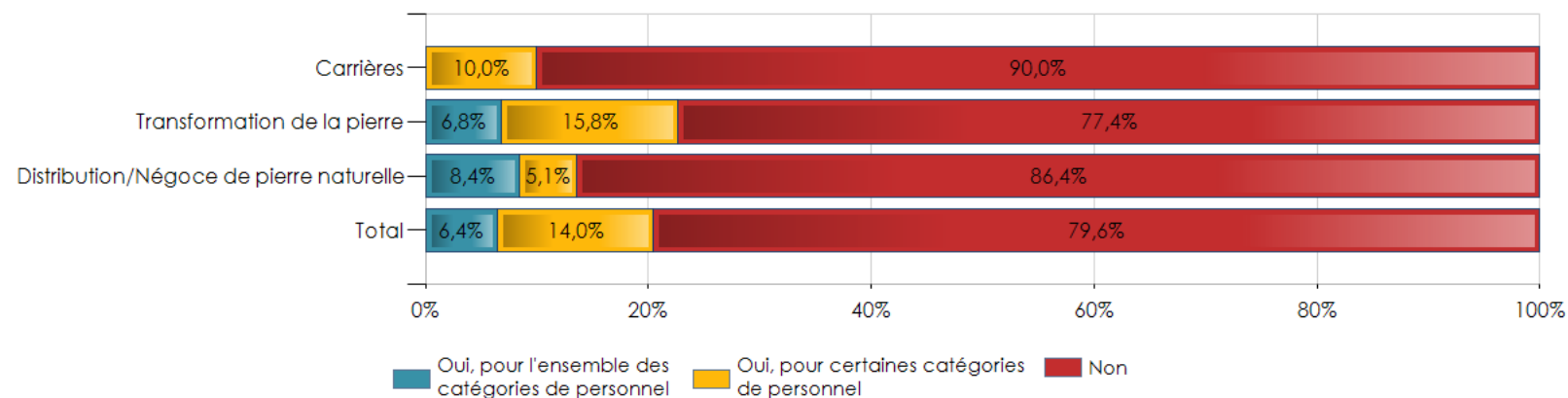
1. Quelle est l'activité principale de votre entreprise ?

30. Éprouvez-vous des difficultés à maintenir votre personnel à l'emploi ?

	Carrières		Transformation de la pierre		Distribution/Négoce de pierre naturelle		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Oui, pour l'ensemble des catégories de personnel	0	0,0%	11	6,8%	2	8,4%	13	6,4%
Oui, pour certaines catégories de personnel	2	10,0%	25	15,8%	1	5,1%	27	14,0%
Non	15	90,0%	121	77,4%	21	86,4%	156	79,6%
Total	17	100,0%	156	100,0%	24	100,0%	197	

La relation n'est pas significative.

Des modalités ont été regroupées



PROFIL DU PERSONNEL SALARIÉ – EMPLOYÉS ET AUTRES STATUTS – ÉCHANTILLON OBSERVÉ

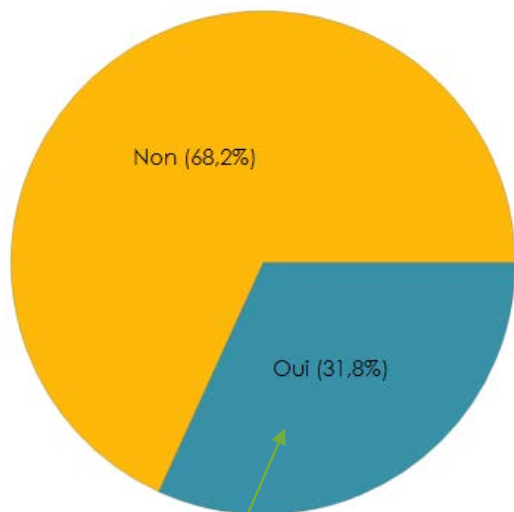
CE QUE L'ON EN RETIENT

- On dénombre 555 employés et parmi ceux-ci, plus de la moitié sont des femmes (57%) ; proportion en légère diminution depuis 2010 (65%)
- Une petite majorité des employés sont âgés de plus de 45 ans (35%) et on constate un léger vieillissement ces dix dernières années, plus particulièrement dans les activités d'Extraction et de Transformation
- Plus d'un quart des employés ont une ancienneté de plus de 15 ans (27%), en légère augmentation également par rapport à 2010 (22%)
- On dénombre 58 employés engagés en 2020 et 47 ayant quitté la structure → flux positif de 11 employés en 2020 (flux positif de 5 employés en 2009)
- La raison principale du départ des employés est un départ volontaire (80%), essentiellement vers une entreprise en dehors du secteur (72,5%) ; cette proportion est nettement supérieure à 2009 (27%)
- Outre les ouvriers et employés, on dénombre 64 travailleurs engagés en 2020 et 28 ayant quitté la structure → flux positif de 36 travailleurs en 2020 (flux positif de 6 en 2009)
- 20% de structures éprouvent des difficultés à maintenir le personnel à l'emploi ; les raisons pointées sont essentiellement la pénibilité du métier, les salaires et conditions de travail

Besoins en main d'œuvre (postes vacants)

POSTES VACANTS

32. Dans votre entreprise, y a-t-il
actuellement des postes vacants ?



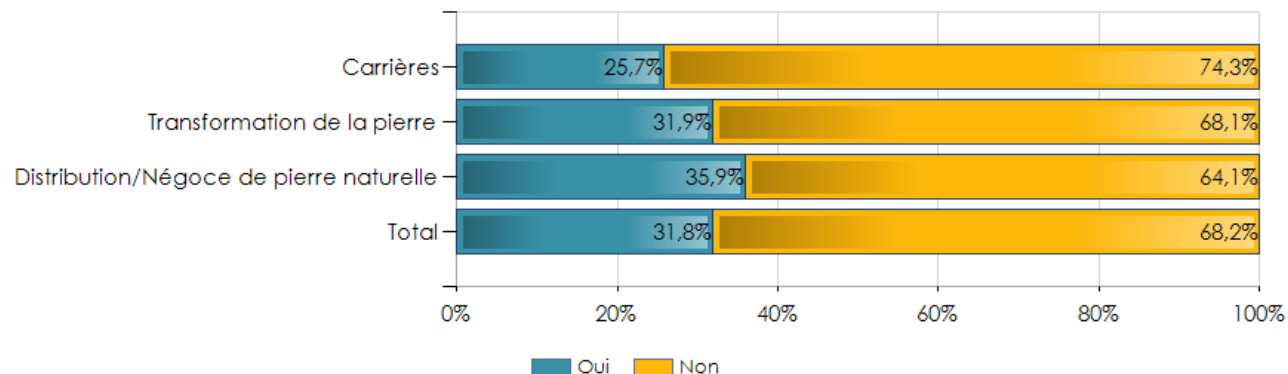
En 2021, légèrement plus de structures sont en demande (31,8%) par rapport à 2010 (28,5%).

1. Quelle est l'activité principale de votre entreprise ?

32. Dans votre entreprise, y a-t-il

actuellement

des postes vacants ?



Demande actuelle plus importante dans le secteur de la Transformation qu'en 2010,

Demande actuelle plus importante du côté néerlandophone (38,5%).

33.1. Combien y a-t-il actuellement de postes ouvriers vacants ?

Hors non réponses

Moyenne = **0,48** Médiane = **0,00** Ecart-type = **1,00**
Min = **0** Max = **8**
Somme = **116**

	Nb	% cit.
0	172	71,3%
1	41	17,2%
2	19	7,9%
3	5	1,9%
4	2	1,0%
5	1	0,3%
8	1	0,5%
Total	241	100,0%

Somme minimum assez équivalente à 2010 (112)

Détail par type d'activités :

Carrières : 9

Transformation : 92

Distribution/Négoce : 15

33.2. Combien y a-t-il actuellement de postes employés vacants ?

Hors non réponses

Moyenne = **0,10** Médiane = **0,00** Ecart-type = **0,59**
Min = **0** Max = **7**
Somme = **25**

	Nb	% cit.
0	228	94,8%
1	7	2,9%
2	4	1,9%
7	1	0,5%
Total	241	100,0%

Somme minimum assez équivalente à 2010 (20)

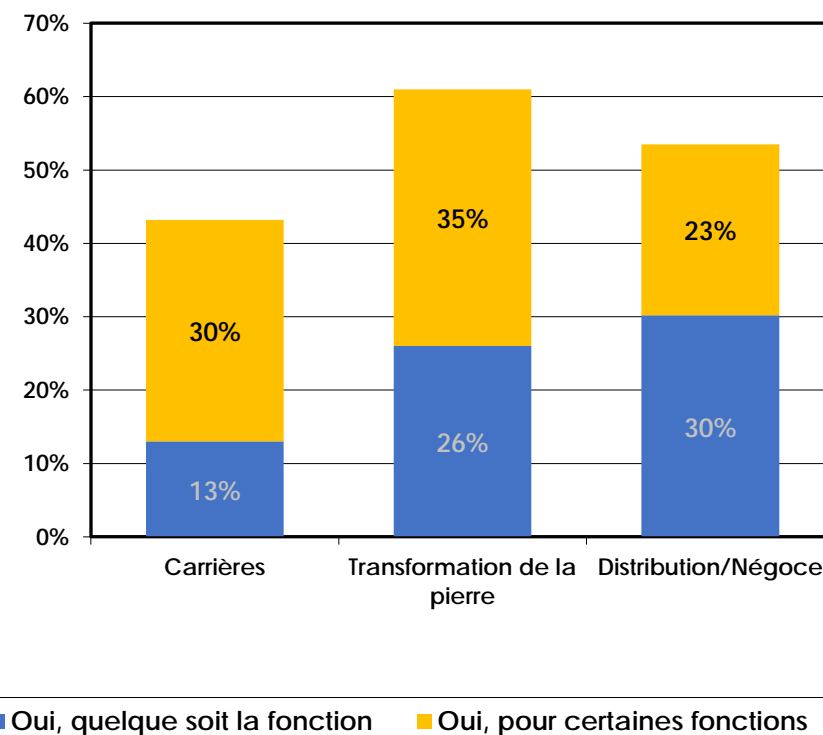
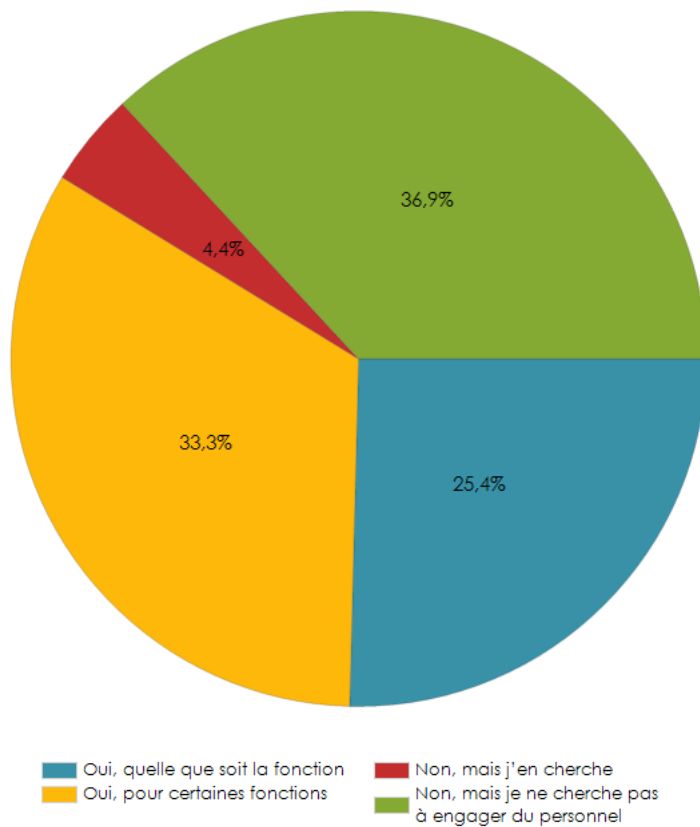
Détail par type d'activités :

Carrières : 0

Transformation : 16

Distribution/Négoce : 9

34. De manière générale, éprouvez-vous des difficultés pour trouver du personnel ?

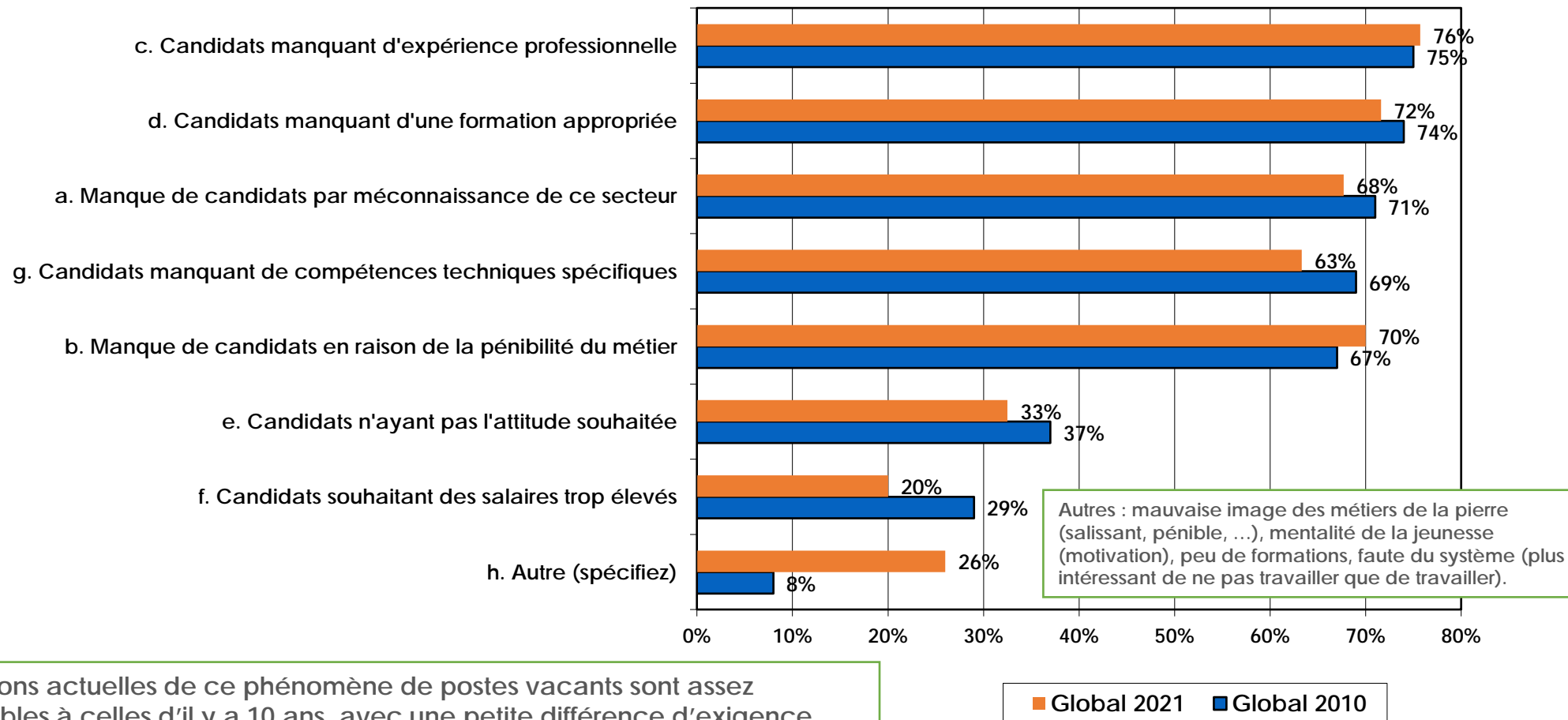


Les ouvriers de manière générale

Les ouvriers spécialisés, polyvalents

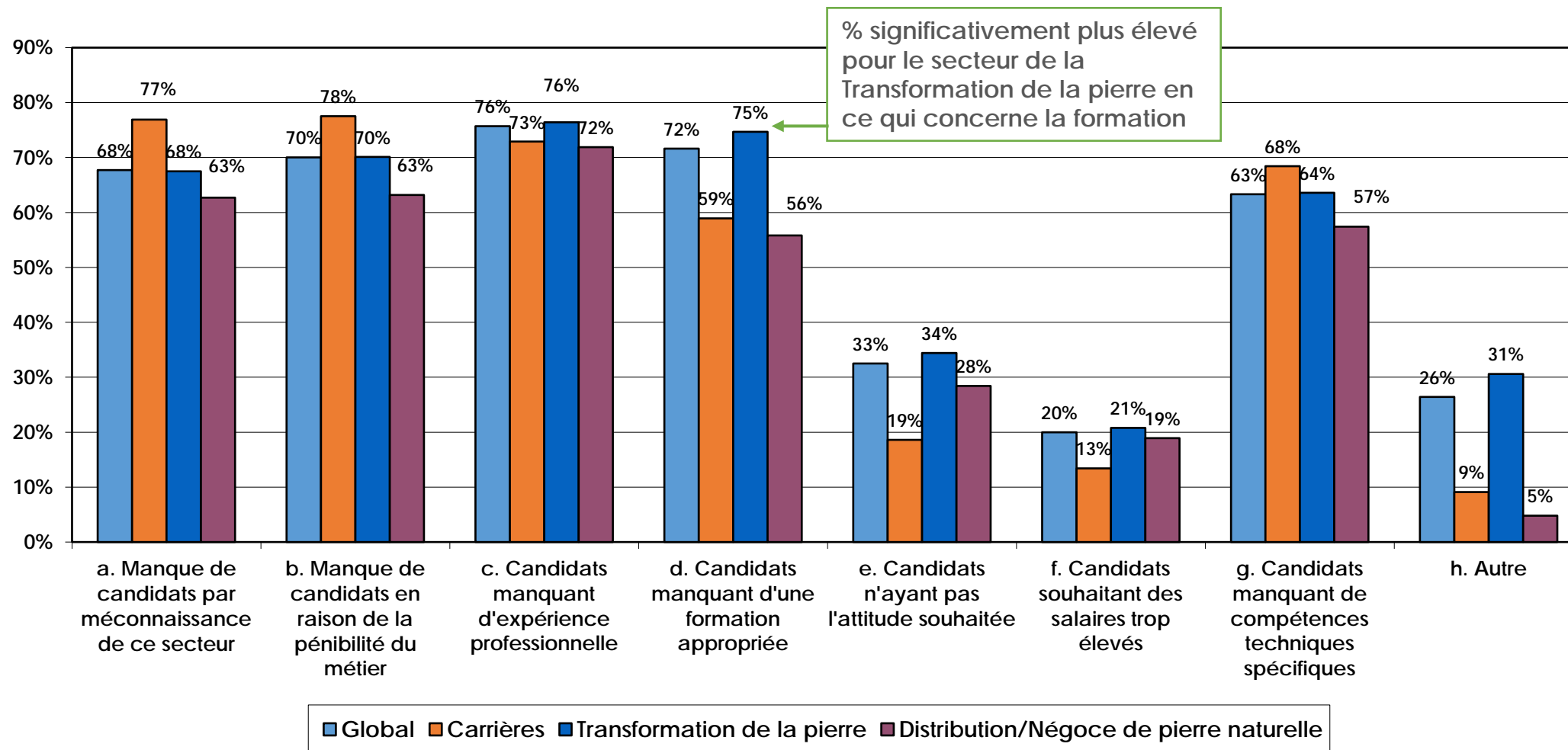
Les tailleurs de pierre ou ceux qui font de la transformation de pierre naturelle

Opérateurs CNC (machines à commande numérique)

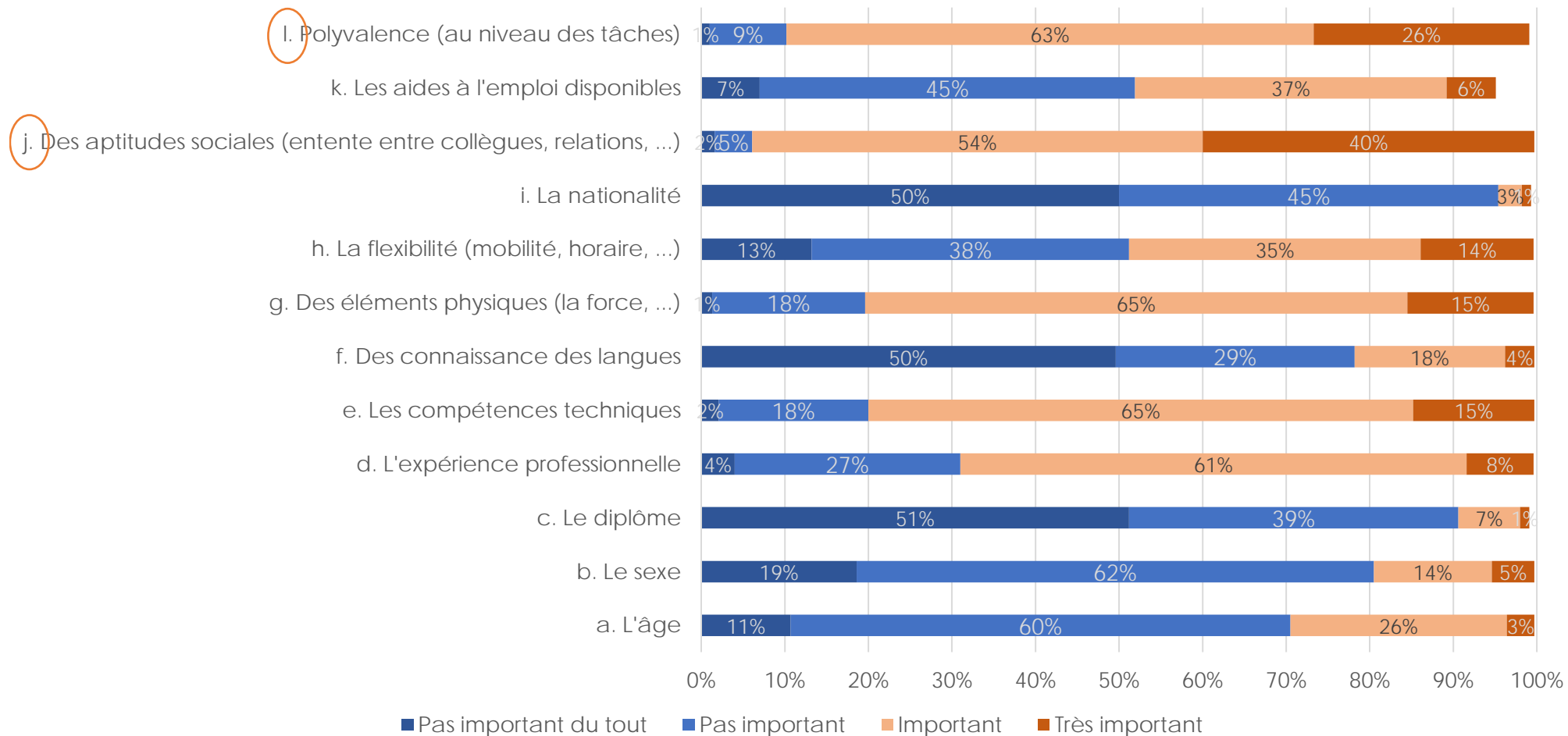


Les raisons actuelles de ce phénomène de postes vacants sont assez semblables à celles d'il y a 10 ans, avec une petite différence d'exigence moindre perçue par les employeurs en ce qui concerne les salaires.

RAISONS DU PHÉNOMÈNE DE POSTES VACANTS
DÉTAIL PAR TYPE DE STRUCTURE

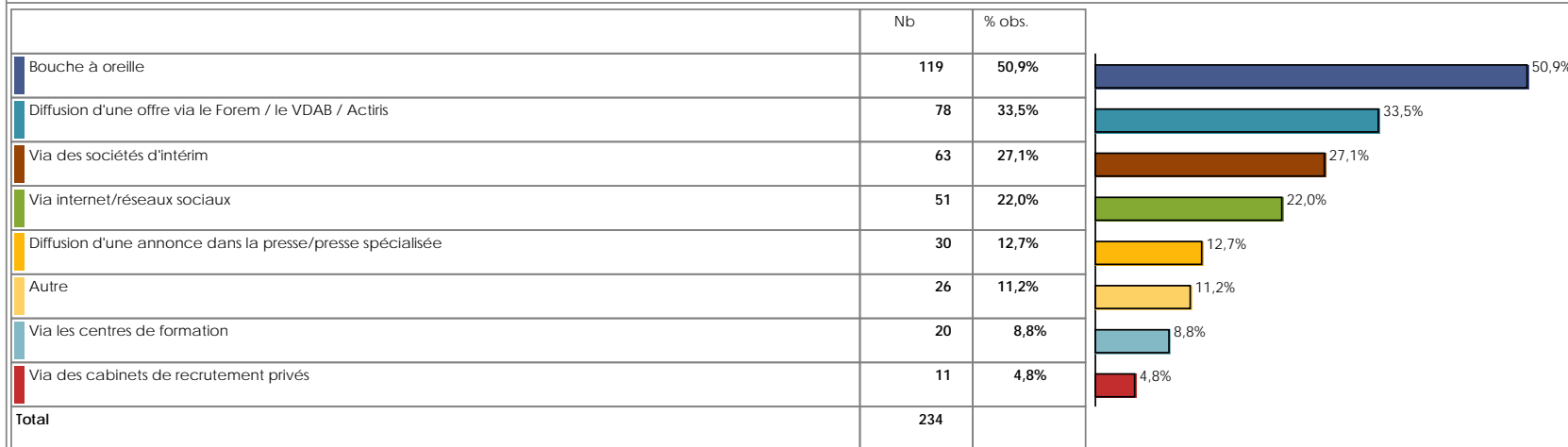


IMPORTANCE DE CERTAINS CRITÈRES POUR
ENGAGER DU PERSONNEL



11,5% de structures se disent non concernées car elles n'ont pas encore eu à chercher de candidats.

38. Comment procédez-vous en général pour trouver les candidats recherchés ?



Des modalités ont été regroupées. Somme des pourcentages différente de 100 du fait des réponses multiples et des suppressions.

% en 2010

60%
49%
28%
12%
33%

Mêmes canaux principaux qu'en 2010 : le bouche à oreille et la diffusion d'une offre via le Forem/le VDAB/Actiris !

Augmentation en 2021 de la recherche de nouveaux candidats via internet et les réseaux sociaux et nette baisse en dix ans en ce qui concerne l'utilisation d'une annonce dans la presse.

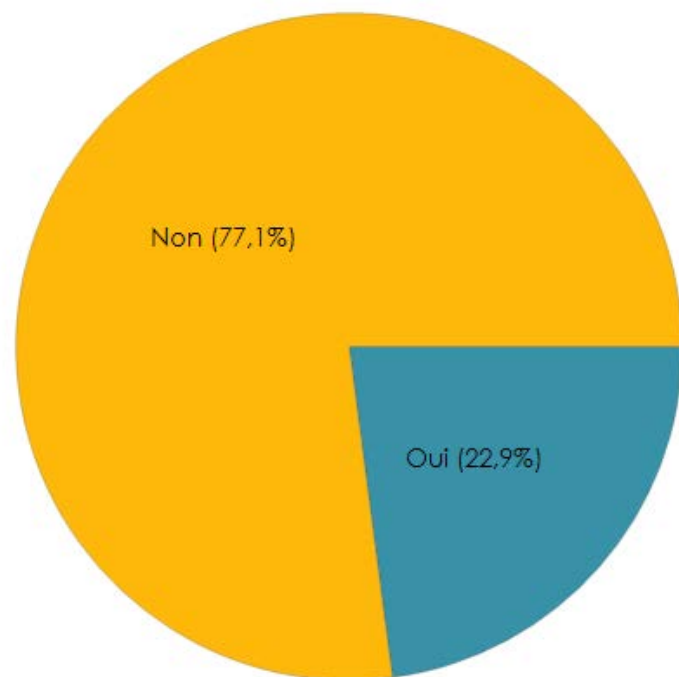
BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE – ÉCHANTILLON OBSERVÉ

CE QUE L'ON EN RETIENT

- Près d'un tiers des structures expriment un besoin de main d'œuvre ; et ceci proportionnellement davantage dans les activités de Distribution ; demande actuelle plus importante dans les activités de Transformation qu'en 2010 et avec une demande plus importante du côté néerlandophone
- On dénombre 116 postes ouvriers et 25 postes employés vacants ; quantité assez semblable à 2010
- Plus de la moitié des structures expriment des difficultés pour trouver du personnel et ce proportionnellement davantage dans les activités de la Transformation de la pierre notamment pour les ouvriers spécialisés, polyvalents ou les tailleurs de pierre
- Les raisons principales du manque de candidats sont, d'après le secteur, un déficit d'expérience professionnelle, de formation (davantage exprimé dans les activités de Transformation) et la pénibilité du métier. La méconnaissance du secteur et le déficit de compétences techniques spécifiques sont pointés également
- Des critères comme la polyvalence et les aptitudes sociales s'avèrent proportionnellement plus importants pour engager du personnel
- Les canaux les plus utilisés pour rechercher des candidats sont le bouche-à-oreille et la diffusion d'une offre via le Forem/Actiris/VDAB ; augmentation en 10 ans de la recherche via Internet et les réseaux sociaux au détriment d'une annonce dans la presse

La formation du personnel

39. Au cours de l'année 2019, un ou plusieurs
membres de votre personnel a-t-il suivi une
activité de formation professionnelle continue ?



1. Quelle est l'activité principale de votre entreprise ?

39. Au cours de l'année 2019, un ou plusieurs membres de votre personnel a-t-il suivi une activité de
formation professionnelle continue ?

	Carrières		Transformation de la pierre		Distribution/Négoce de pierre naturelle		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Oui	4	21,7%	46	23,6%	4	18,2%	54	22,9%
Non	15	78,3%	150	76,4%	18	81,8%	183	77,1%
Total	19	100,0%	197	100,0%	22	100,0%	238	

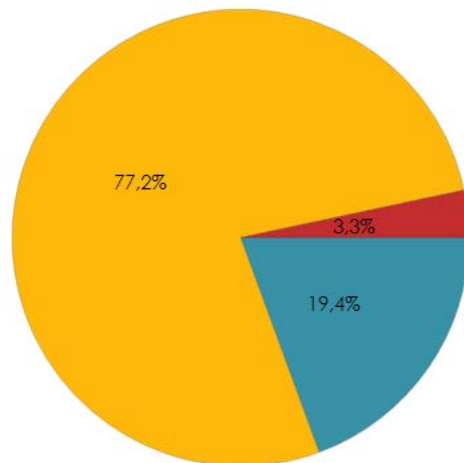
Le taux de formation continue en 2019 (22,9%) est similaire à celui de 2009 (22,3%).

La formation continue a été plus importante parmi les structures néerlandophones : 32% (13% chez les francophones).

Celle-ci est également plus courante parmi les structures de plus grande taille : 39,4% parmi les structures de 6 à 10 personnes et 48,7% parmi les structures comptant plus de 10 personnes.

41. Existe-t-il un plan de formation au sein de votre entreprise ?

	Nb	% cit.
Oui	46	19,4%
Non	182	77,2%
Ne sait pas	8	3,3%
Total	235	100,0%



Pas de différences majeures entre les structures de type « Carrières » (22%), et « Transformation de la pierre » (21%) mais nettement moins de présence d'un plan de formation dans les structures de « Distribution/Négoce » (3,7%).

Régime linguistique de la structure

41. Existe-t-il un plan de formation au sein de votre entreprise ?

	FR		NL		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Oui	16	14,7%	29	23,7%	46	19,4%
Non	93	83,8%	88	71,3%	182	77,2%
Ne sait pas	2	1,5%	6	5,0%	8	3,3%
Total	111	100,0%	124	100,0%	235	

Taille de la structure

41. Existe-t-il un plan de formation au sein de votre entreprise ?

	Une seule personne		Entre 2 et 5 personnes		Entre 6 et 10 personnes		Plus de 10 personnes		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Oui	1	1,9%	7	7,0%	18	34,5%	20	43,0%	46	19,4%
Non	42	98,1%	81	86,8%	33	63,1%	26	55,1%	182	77,2%
Ne sait pas	0	0,0%	6	6,2%	1	2,4%	1	1,9%	8	3,3%
Total	43	100,0%	93	100,0%	52	100,0%	48	100,0%	235	

42. Quels types de pratique de formation continue spécifique à la pierre existent au sein de votre entreprise ?

*

	Oui		Non		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
a. Pratiques formelles en interne (Cours ou stages de formation conçus et gérés par l'entreprise)	109	50,0%	109	50,0%	219	100,0%
b. Pratiques formelles en externe (Cours ou stages de formation conçus et gérés par des organismes extérieurs à l'entreprise)	51	23,1%	168	76,9%	219	100,0%
c. Pratiques informelles (Formation en situation de travail/ « sur le tas », mobilité du personnel, cercles d'apprentissage ou cercles de qualité, ...)	128	58,3%	91	41,7%	219	100,0%
d. Autre	11	5,3%	207	94,7%	219	100,0%

Les 2 types de pratiques les plus importants restent identiques à 2009 mais de manière encore plus prégnante à l'heure actuelle.

% en 2009

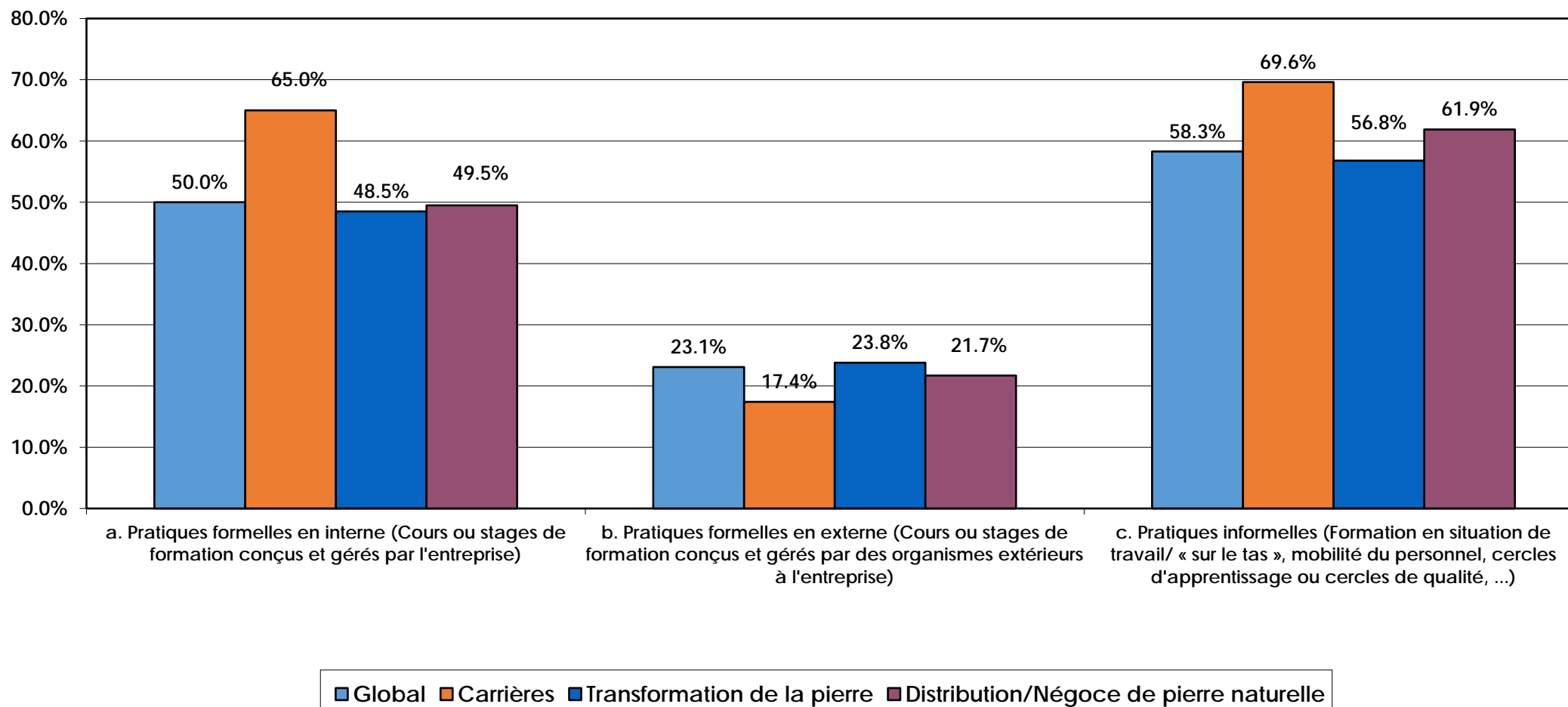
Pratiques formelles en interne : 28%

Pratiques formelles en externe : 18%

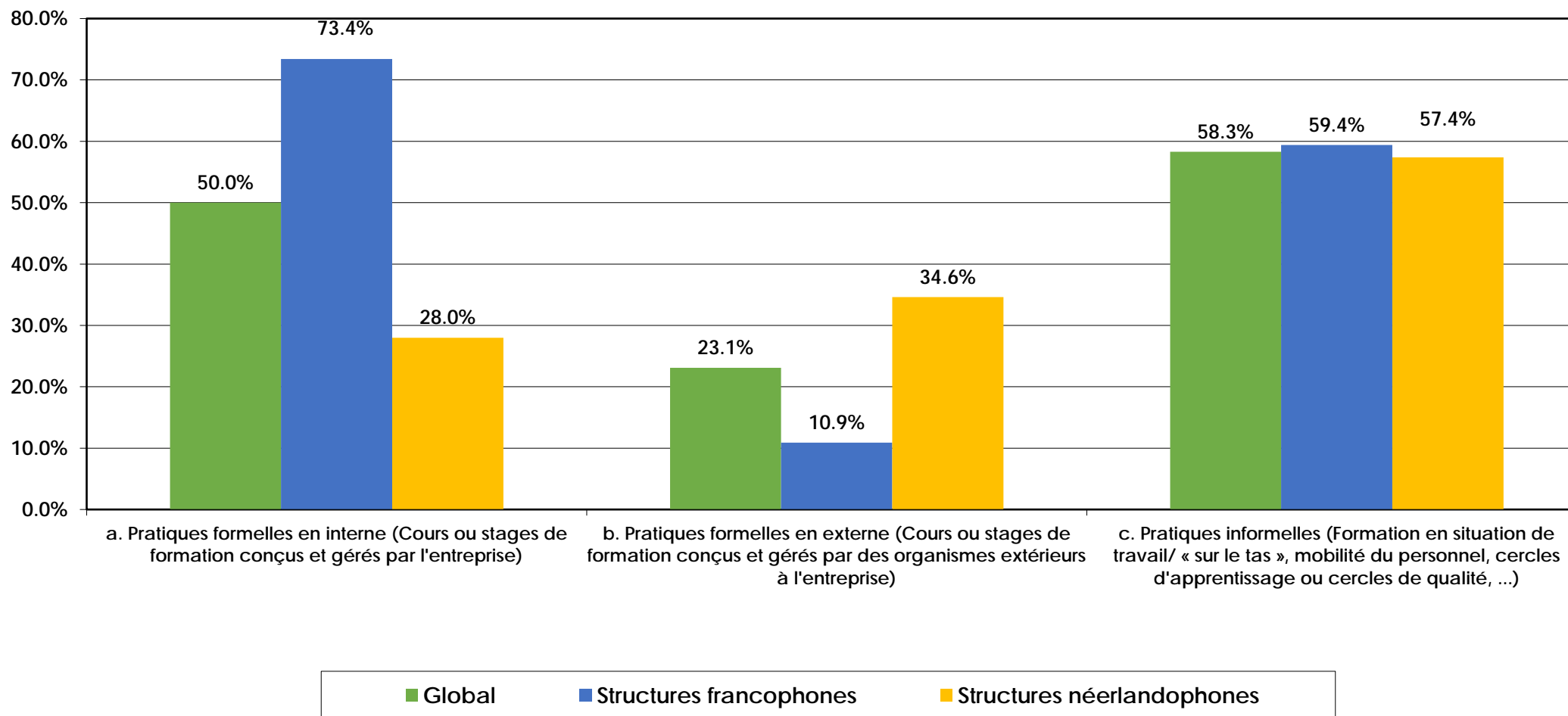
Pratiques informelles : 34%

* La pondération peut amener des petites erreurs de somme en nombre dues aux arrondis dans les tableaux.

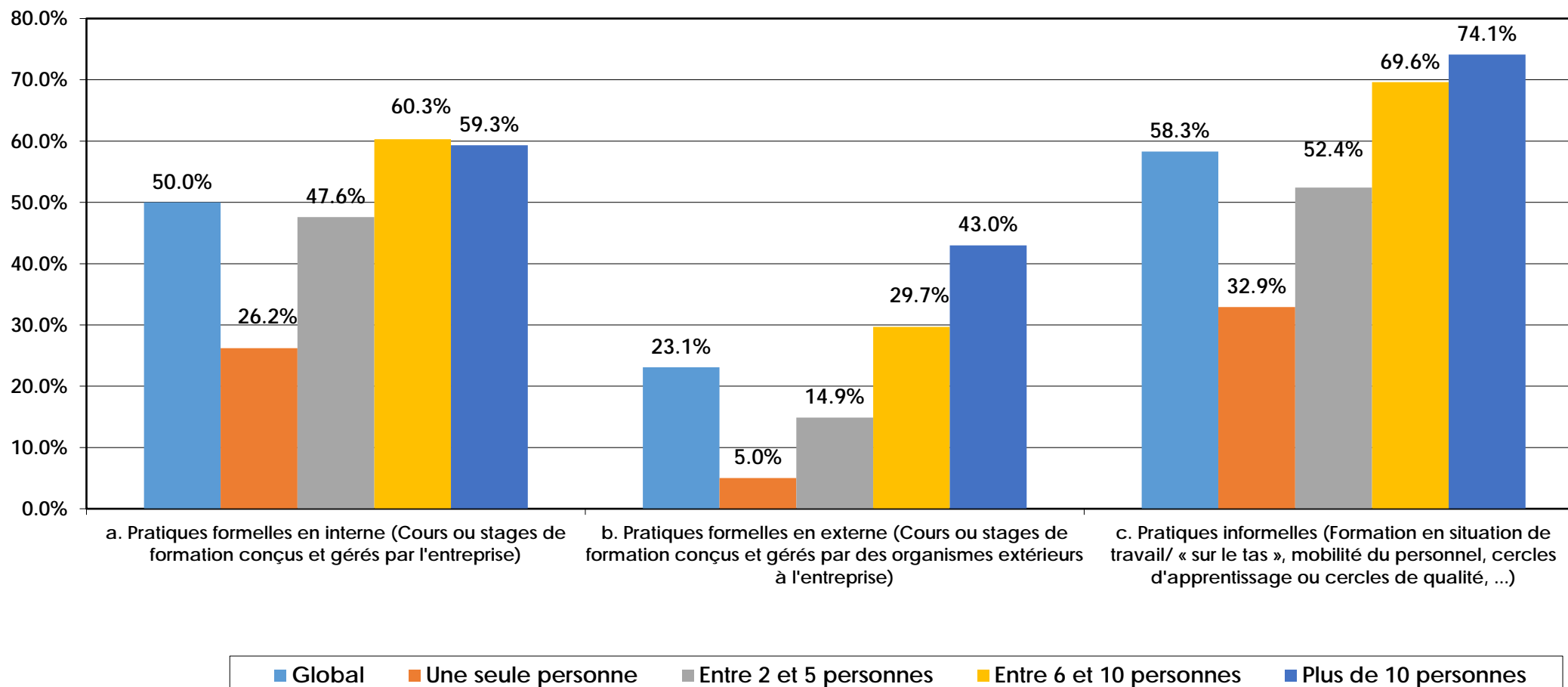
TYPES DE PRATIQUES DE FORMATION CONTINUE
DÉTAIL PAR TYPE DE STRUCTURE



TYPES DE PRATIQUES DE FORMATION CONTINUE
DÉTAIL SELON LE RÉGIME LINGUISTIQUE



TYPES DE PRATIQUES DE FORMATION CONTINUE
DÉTAIL SELON LA TAILLE DE LA STRUCTURE



40. Si aucun membre de votre personnel n'a suivi de formation continue en 2019 quelles en sont les deux raisons principales ?

	Nb	% obs.	
Les qualifications et compétences détenues par le personnel correspondent aux besoins de l'entreprise	105	57,5%	57,5%
Le personnel est trop occupé (pas le temps de suivre une formation)	92	50,3%	50,3%
Les coûts de la formation sont trop importants pour l'entreprise	9	4,7%	4,7%
L'entreprise n'a pas connaissance de l'offre de formation existante adaptée à ses besoins	6	3,4%	3,4%
Il est difficile d'évaluer les besoins de l'entreprise en formation continue	5	2,7%	2,7%
Autres	58	32,1%	32,1%
Total	182		

Somme des pourcentages différente de 100 du fait des réponses multiples et des suppressions.

% en 2009

52%

12%

3%

/

4%

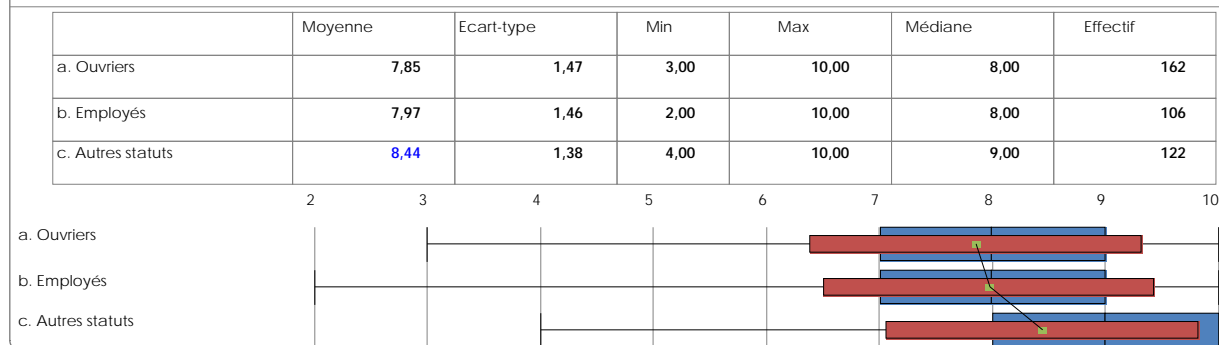
Les autres étant principalement : pas de personnel, formations organisées sur le tas, pas de formations

Les 2 raisons principalement évoquées pour l'absence de formation continue sont identiques à 2009 avec une nette augmentation de la raison qui concerne le manque de temps en 2019.

43. Comment qualifieriez-vous la formation de votre personnel actuel ?

Positionnez-vous sur l'échelle suivante où :

0 = Tout à fait insuffisante et 10 = Tout à fait suffisante



45. Si vous estimez la formation de votre personnel actuel insuffisante, quels dispositifs

conviendraient particulièrement dans votre entreprise pour accroître les compétences spécifiques

à la pierre ?

	Oui		Non		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
a. Pratiques formelles en interne (Cours ou stages de formation conçus et gérés par l'entreprise)	3	46,7%	4	53,3%	7	100,0%
b. Pratiques formelles en externe (Cours ou stages de formation conçus et gérés par des organismes extérieurs à l'entreprise)	5	69,2%	2	30,8%	7	100,0%
c. Pratiques informelles (Formation en situation de travail/ « sur le tas », mobilité du personnel, cercles d'apprentissage ou cercles de qualité, ...)	2	33,7%	5	66,3%	7	100,0%

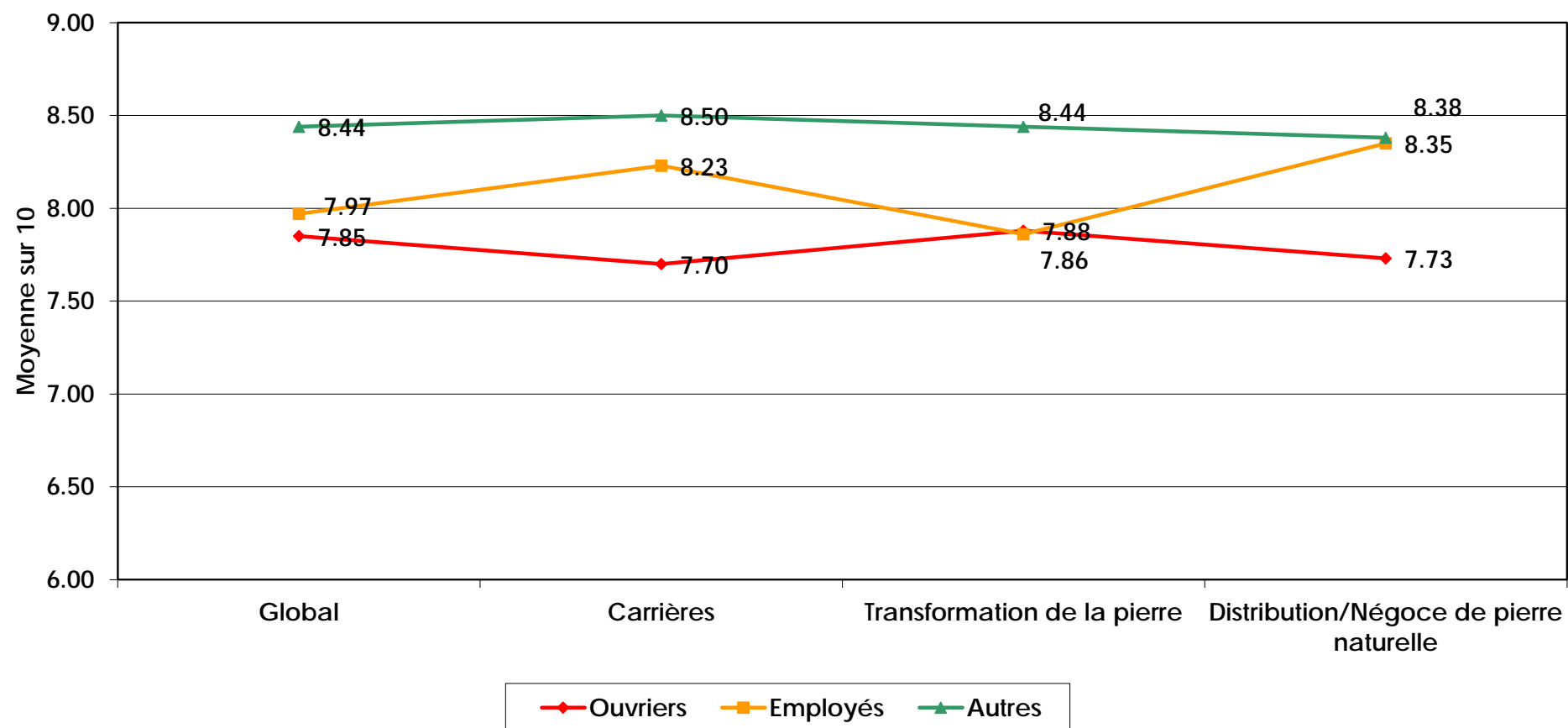
Aucun consensus n'existe sur ce qui fait le plus défaut parmi les structures qui signalent une formation insuffisante :

La formation de base (n=4)

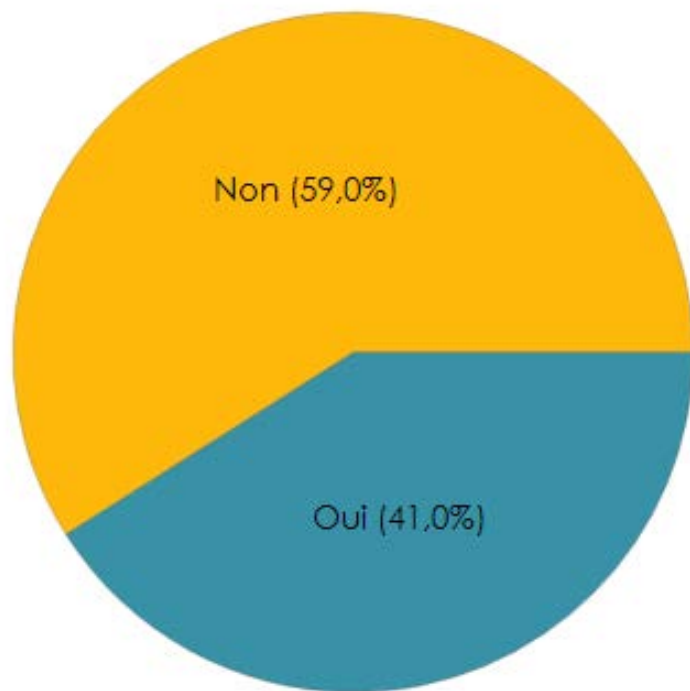
La formation continue (n=4)

La qualification des formateurs (n=5)

SATISFACTION QUANT À LA FORMATION DU
PERSONNEL ACTUEL SELON LE TYPE DE STRUCTURE



46. Connaissez-vous les aides
financières à la formation ?

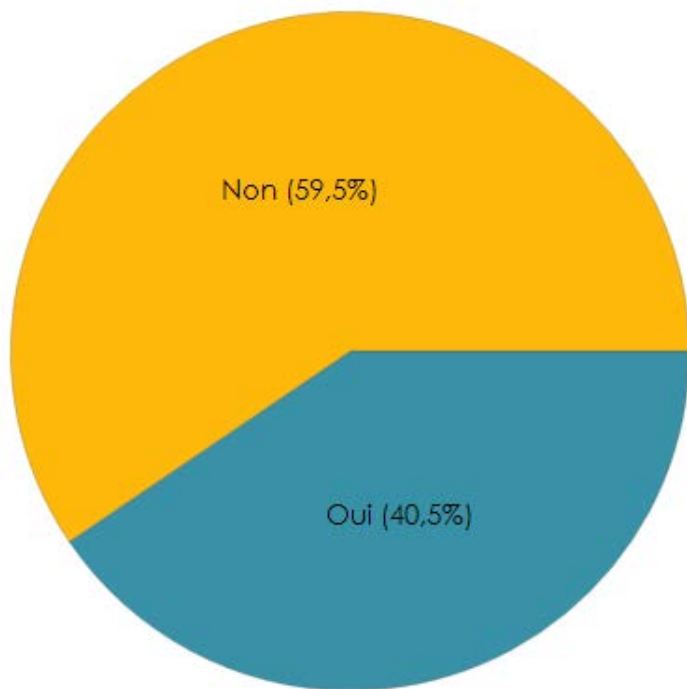


Connaissance un peu moins élevée :

- parmi les structures dans la Distribution/Négoce (29,6%),
- chez les francophones (27,2% contre 54% chez les néerlandophones)
- Dans les petites structures (18% parmi les structures d'une seule personne et 71% parmi les structures de plus de 10 personnes)

47. Connaissez-vous le Pôle de la Pierre à

Soignies et ses missions dont son offre de
formation ?



Connaissance un peu moins élevée :

- parmi les structures dans la Distribution/Négoce (23,7%),
- chez les néerlandophones (13% contre 70% chez les francophones)
- Pas de réelle différence selon la taille de la structure

LA FORMATION DU PERSONNEL – ÉCHANTILLON OBSERVÉ

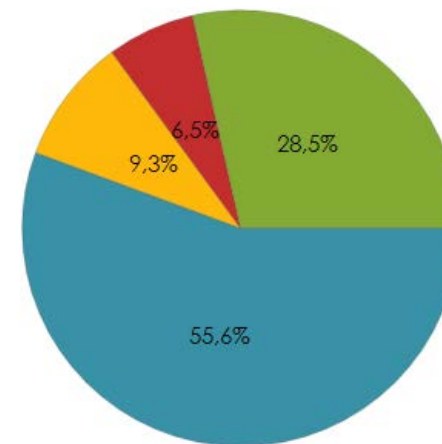
CE QUE L'ON EN RETIENT

- Dans près d'un quart des structures, un ou plusieurs membres de personnel ont suivi une formation professionnelle continue en 2019 ; proportion semblable en 2009 et ce, davantage du côté néerlandophone (32% des structures) et dans les structures de plus grande taille
- Il existe un plan de formation dans près de 20% des structures ; proportionnellement davantage du côté néerlandophone et relativement moins dans les activités de Distribution/Négoce
- Majorité de pratiques formelles en interne et de pratiques informelles ; pratiques légèrement différentes selon la région linguistique : davantage de pratiques formelles en externe du côté néerlandophone et de pratiques formelles en interne du côté francophone. Les pratiques formelles en externe sont également proportionnellement plus importantes dans les structures de plus de 10 personnes
- Les 2 raisons principales pour lesquelles aucun membre n'a suivi de formation sont : une correspondance entre les qualifications/compétences du personnel et les besoins de l'entreprise et le manque de temps
- Relative satisfaction quant à la formation du personnel : plus de 7,8/10 de taux de satisfaction
- Près de 60% des structures ne connaissent pas les aides financières à la formation. Il y a davantage de méconnaissance du côté francophone, dans les plus petites structures et dans les activités de Distribution
- 40% des structures connaissent le Pôle de la Pierre à Soignies ; connaissance nettement plus élevée du côté francophone (70%)

L'automation et le développement numérique

48. Votre entreprise est-elle équipée de nouvelles technologies (numérique, robotique, automatisation) ?

	Nb	% cit.
Oui, depuis longtemps	132	55,6%
Oui, depuis peu	22	9,3%
Non, l'entreprise est en prospection/questionnement	15	6,5%
Non, nous n'y avons jamais songé	68	28,5%
Total	238	100,0%



L'équipement en nouvelles technologies se trouve un peu moins développé :

- parmi les structures dans le secteur de l'extraction (26,1% depuis longtemps),
- chez les francophones (43% depuis longtemps contre 67% chez les néerlandophones)

Ces technologies sont également proportionnellement plus présentes à mesure que la taille de la structure augmente.

Parmi les structures encore non équipées, l'intérêt est très modeste. Seules 15% se disent plutôt ou tout à fait intéressées par les nouvelles technologies ; un peu plus du côté néerlandophone (25%).

50. Quels sont les obstacles à l'automation ou au développement numérique dans votre entreprise ?

	Nb	% obs.
Un investissement trop important	28	39,1%
Une volonté de finition impeccable du produit (par un artisan)	24	33,7%
Une réorganisation trop importante des tâches	8	11,5%
Un manque de qualification du personnel	6	9,2%
Autre	31	44,0%
Total	70	

Somme des pourcentages différente de 100 du fait des réponses multiples et des suppressions.

Les autres raisons sont principalement l'âge du gérant, l'arrêt imminent de l'activité ou le fait que le travail (manuel, artisanal) ne peut être automatisé.

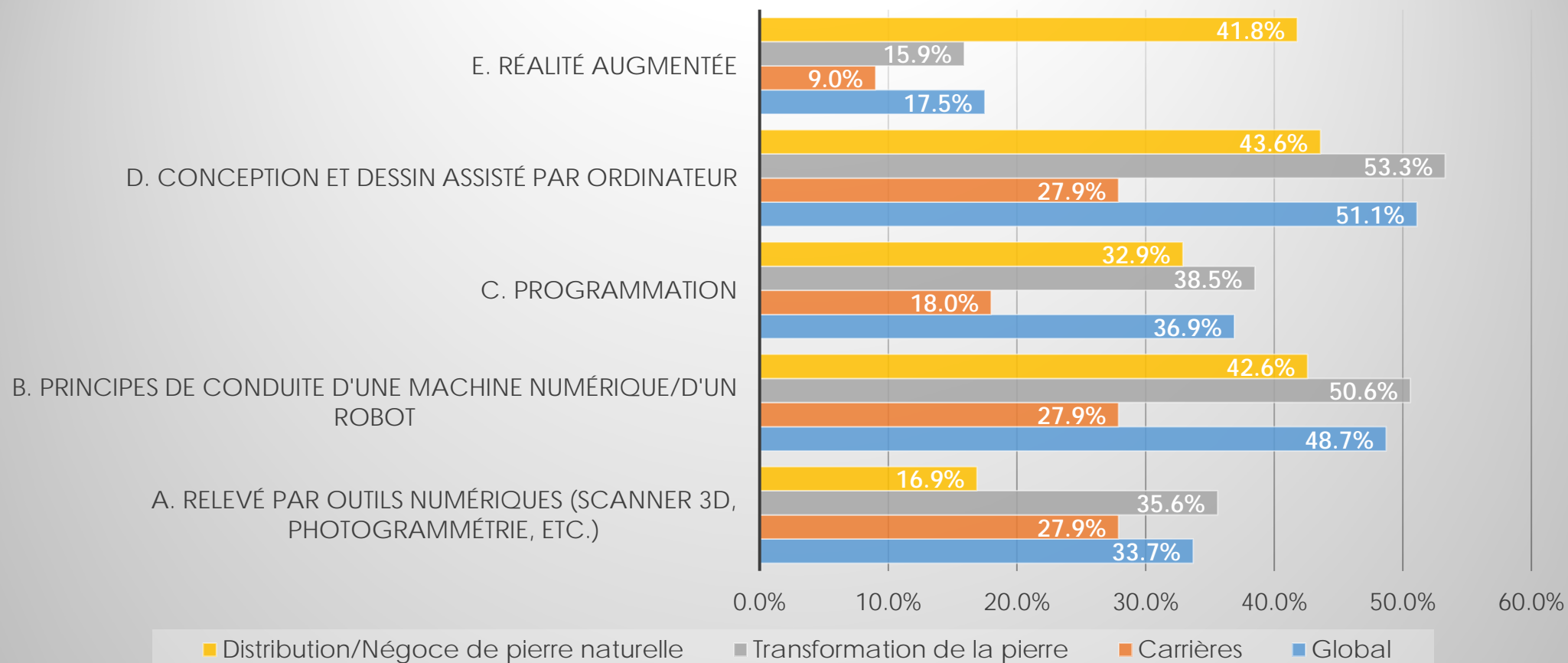
L'obstacle mis davantage en avant parmi les structures francophones est :

- Une volonté de finition impeccable du produit (49%)

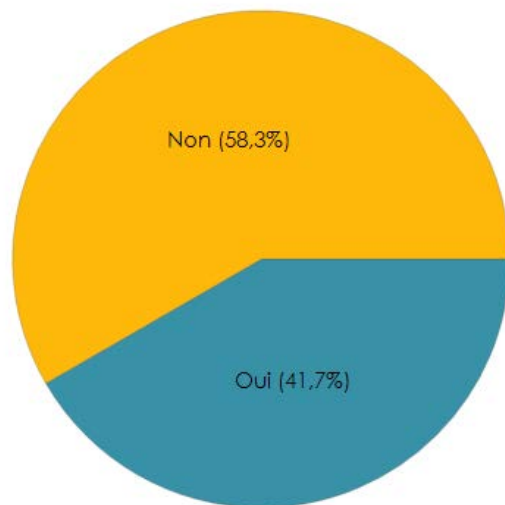
Et celui qui ressort parmi les plus petites structures est :

- La lourdeur de l'investissement

Intérêt pour les formations (% de « Oui »)



52. Envisagez-vous de recruter du personnel dans les trois prochaines années pour répondre aux enjeux de l'automatisation et du développement numérique de l'entreprise ?



Davantage de recrutement dans les structures du secteur de l'Extraction (61%) et légèrement plus dans les structures francophones (45% contre 38% parmi les structures néerlandophones).

La volonté d'engagement grandit avec la taille de la structure.

Taille de la structure

52. Envisagez-vous de recruter du personnel dans les trois prochaines années pour répondre aux enjeux de l'automatisation et du développement numérique de l'entreprise ?

	Une seule personne		Entre 2 et 5 personnes		Entre 6 et 10 personnes		Plus de 10 personnes		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Oui	6	12,6%	39	41,3%	23	45,9%	31	65,6%	99	41,7%
Non	39	87,4%	56	58,7%	27	54,1%	16	34,4%	139	58,3%
Total	45	100,0%	95	100,0%	51	100,0%	47	100,0%	238	

L' AUTOMATION ET LE DÉVELOPPEMENT NUMÉRIQUE – ÉCHANTILLON OBSERVÉ

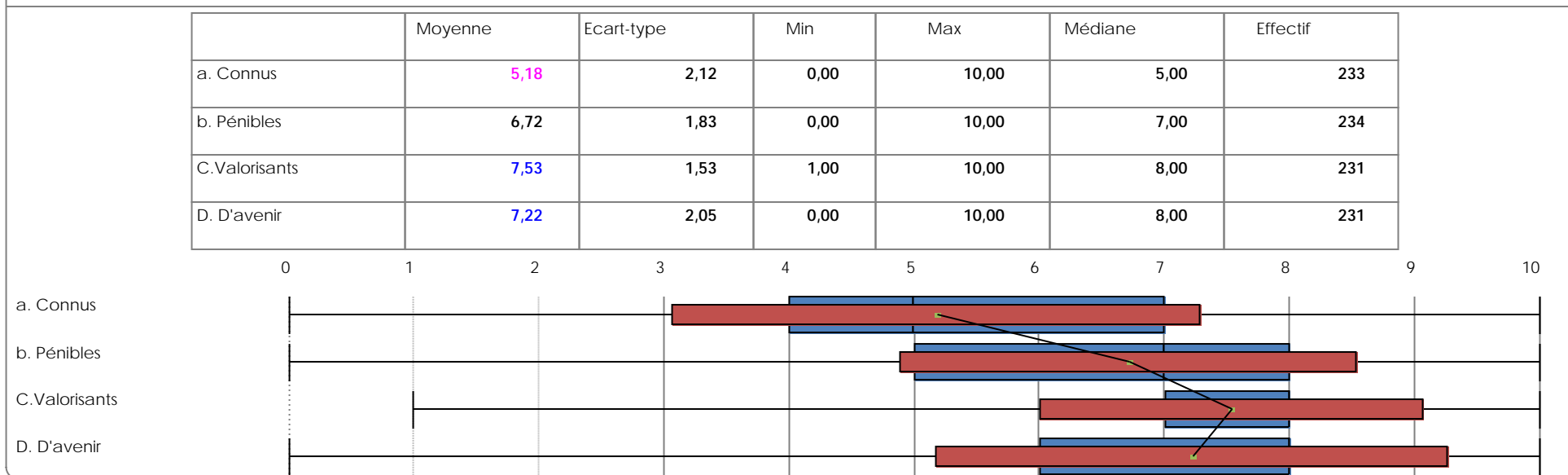
CE QUE L'ON EN RETIENT

- Plus de la moitié des structures disent être équipées de nouvelles technologies ; cet équipement est proportionnellement moins présent dans les structures ayant des activités d'Extraction ou du côté francophone ou proportionnellement davantage présent à mesure que la taille de la structure augmente
- Cependant, parmi les structures non équipées, l'intérêt est modeste mais néanmoins davantage présent du côté néerlandophone
- Les obstacles principaux sont l'investissement trop important et une volonté de finition impeccable du produit (artisanat). Les aspects relatifs au vieillissement du gérant ou à un arrêt imminent de l'activité sont également cités
- Demande plus importante pour des formations telles la conception, le dessin assisté par les ordinateurs et les principes de conduite d'une machine numérique/robot
- 42% des structures envisagent de recruter dans les 3 prochaines années pour répondre aux enjeux d'automation/développement numérique

L'image du métier

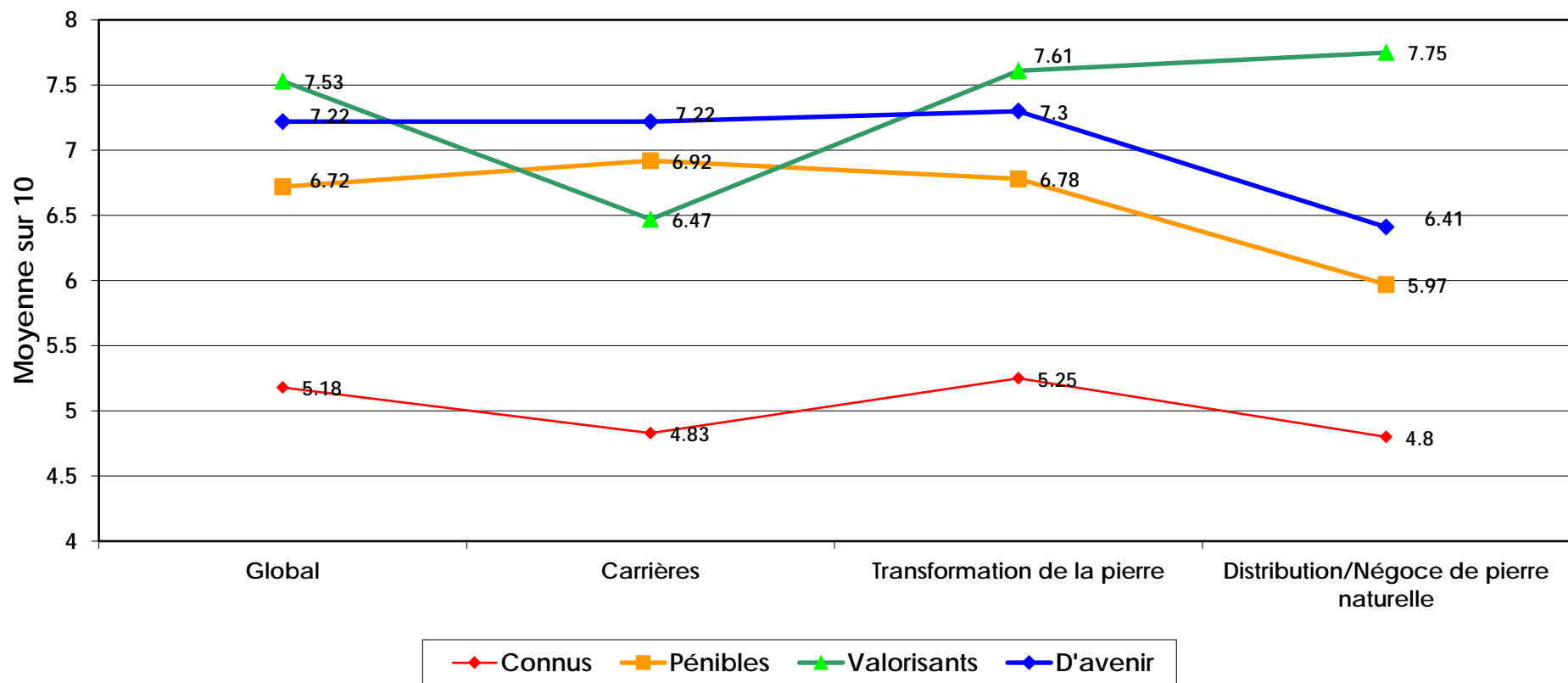
53. A votre avis, si on tient compte de tous les aspects des métiers de la pierre, ces métiers sont...

--Positionnez-vous sur les échelles suivantes : 0 = Pas du tout d'accord à 10 = "Tout-à-fait d'accord"



Métiers davantage reconnus valorisants en 2021 qu'en 2010 (moyenne de 6,75)

IMAGE DU MÉTIER
DÉTAIL PAR TYPE DE STRUCTURE



Promotion et sensibilisation : faire connaître les métiers de la pierre : publicité, visites d'entreprises (carrières), salons, ateliers ouverts, en parler dans les écoles professionnelles

Formations :

- Les spécialiser davantage
- Les dispenser plus tôt (dès le secondaire),
- Les rendre plus pratiques (stages en entreprise),
- En proposer plus (accessibilité, mobilité).

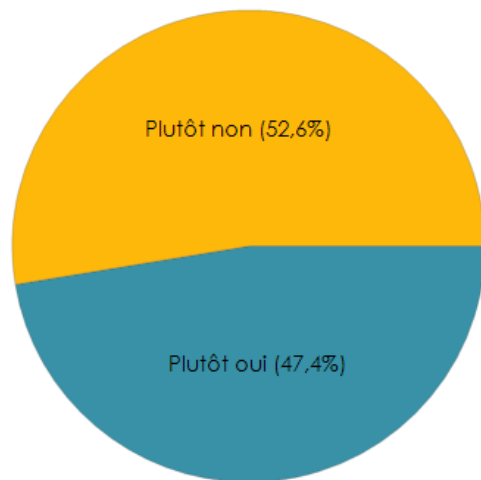
Image du métier : insister sur les aspect créatifs et artisanaux du métier plutôt que sur la pénibilité de son exercice. **Valoriser** le savoir-faire, la matière première et le produit belge

Meilleures conditions de travail : offrir un salaire plus attractif, plus de sécurité d'emploi

Représentations : rendre meilleures les représentations qu'ont certains travailleurs vis-à-vis des « jeunes ». Beaucoup de répondants (35) indiquent que les jeunes ne veulent plus faire de travail manuel, physique et lourd

Volonté politique – soutien au secteur

55. Seriez-vous prêt à participer à
des campagnes de valorisation
des métiers ?



1. Quelle est l'activité principale de votre entreprise ?

55. Seriez-vous prêt à participer à des campagnes de valorisation des métiers ?

	Carrière		Transformation de la pierre		Distributi on/Négoce de pierre naturelle		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Plutôt oui	11	56,9%	92	47,6%	8	37,4%	111	47,4%
Plutôt non	8	43,1%	101	52,4%	14	62,6%	123	52,6%
Total	19	100,0%	194	100,0%	22	100,0%	234	

55.1. Si oui, sous quelles formes ?

	Nb	% obs.
Accueil pour des visites d'entreprise	89	82,4%
Participation à des productions audio-visuelles (capsules vidéo, interviews, campagne photo, émission radiophonique)	76	69,9%
Participation à des salons et événements relatifs au secteur	65	59,4%
Autre	15	13,7%
Total	109	

Somme des pourcentages différente de 100 du fait des réponses multiples et des suppressions.

La participation à des salons est moins plébiscitée du côté néerlandophone et parmi le secteur de la Transformation de la pierre.

Taille de la structure

55. Seriez-vous prêt à participer à des campagnes de valorisation des métiers ?

	Une seule personne		Entre 2 et 5 personnes		Entre 6 et 10 personnes		Plus de 10 personnes		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Plutôt oui	10	23,0%	36	37,9%	30	62,6%	35	73,9%	111	47,4%
Plutôt non	34	77,0%	59	62,1%	18	37,4%	12	26,1%	123	52,6%
Total	44	100,0%	95	100,0%	48	100,0%	47	100,0%	234	

L'IMAGE DU MÉTIER – ÉCHANTILLON OBSERVÉ

CE QUE L'ON EN RETIENT

- Les métiers de la pierre sont davantage ressentis comme étant valorisants ou d'avenir ; le secteur pense qu'ils sont moins connus
- L'image de valorisation est moins présente parmi les activités d'Extraction. L'image d'un métier d'avenir est moins présente parmi les activités de Distribution/Négoce
- Pour attirer les jeunes, il faudrait de la promotion, de la sensibilisation, des formations, véhiculer une image positive et valorisante du métier, de meilleures conditions de travail et changer les représentations vis-à-vis des jeunes
- Un peu moins de la moitié des structures seraient prêtes à participer à des campagnes de valorisation des métiers ; davantage via l'accueil de visites d'entreprises

Impact de la crise et perspectives d'avenir

56. Pensez-vous devoir arrêter l'activité de votre entreprise

prochainement ?

	Nb	% cit.
Oui, sans doute dans moins de 6 mois	7	2,7%
Oui, sans doute dans 6 mois à 2 ans	15	6,4%
Oui, sans doute dans 2 à 5 ans	13	5,4%
Oui, à plus lointaine échéance	16	6,9%
Non	180	75,9%
Ne sait pas	6	2,7%
Total	238	100,0%

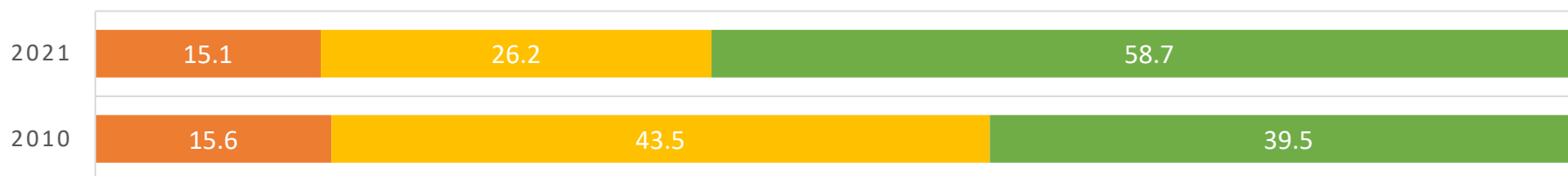
57. Si oui, pour quelles raisons ?

	Nb	% obs.
Raisons d'âge (pension) et manque de candidat repreneur	38	77,5%
Concurrence trop importante dans le secteur	6	11,7%
Raisons de personnel (manque de candidats)	4	8,3%
Raisons environnementales (permis d'exploitation, ...)	2	5,1%
Raisons économiques (manque de contrats)	2	4,2%
Évolution technologique ne permettant plus d'être concurrentiel	1	2,5%
Autre	11	21,8%
Total	49	

Somme des pourcentages différente de 100 du fait des réponses multiples et des suppressions.

RESSENTEZ-VOUS LES EFFETS DE LA CRISE SANITAIRE ET ÉCONOMIQUE ACTUELLE ?

■ Oui très fort ■ Oui, moyennement ■ Non, je ne pense pas



Reprise - Davantage de travail : explosion des demandes de clients, donc la situation restera très positive les prochains mois et même les prochaines années, pour ensuite, probablement, finalement se stabiliser. D'autres entreprises sont moins certaines : même s'il y a plus de travail en ce moment, les clients ont repris une vie sans restriction relative à la crise sanitaire (confinement), et ne choisiront peut-être plus de prioriser la rénovation de leur maison.

Moins de travail : Par contre, certains répondants disent avoir moins de travail. Certains disent ne pas savoir comment cette situation évoluera, d'autres pensent qu'ils auront plus de travail dès que le marché se stabilisera.

Hausse des prix et difficultés de transport : dus à la crise. Les temps de livraison allongés apportent beaucoup de difficultés aux entreprises. Les prix plus élevés des matières premières pourraient faire baisser la demande.

Clients se comportent différemment : ils sont plus difficiles et impatients, prudents ou reportent les commandes. Une personne indique aussi que les factures ne se payent plus aussi facilement.

IMPACT DE LA CRISE ET PERSPECTIVES D'AVENIR – ÉCHANTILLON OBSERVÉ

CE QUE L'ON EN RETIENT

- Un peu plus d'une structure sur cinq pense devoir arrêter ses activités prochainement et ceci essentiellement pour des raisons d'âge (pension) et par manque de candidat repreneur
- 15% ressentent très fort les effets de la crise sanitaire et économique et 26% moyennement ; la proportion des ressentis moyens est nettement en diminution depuis 2010 (43,5%) → ressentis finalement moindres en 2021
- La crise semble davantage être ressentie par les structures néerlandophones et les plus grosses structures
- Perspectives : pour certains, reprise de l'activité et davantage de travail. Pour d'autres, moins de travail, hausse des prix et difficultés de transport et modification du comportement/exigences des clients

Conclusions générales

Mêmes constats qu'en 2010 et qui se renforcent :

Vieillessement du personnel et non renouvellement

Méconnaissance du secteur et images fausses véhiculées (pénibilité, conditions de travail, ...)

Or, on constate :

Disponibilité d'emplois (des postes restent vacants)

Avec toutefois des difficultés de trouver parfois du personnel qualifié

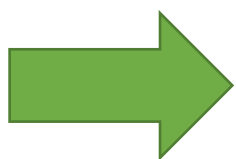
Actions
préconisées

- Promouvoir les métiers de la pierre – son aspect noble
- Accentuer la formation de base et continue
- Informer (sur les aides financières, ...)

Un potentiel sous-exploité des formations (surtout dans les petites entreprises) → manque de temps, de ressources, de connaissance des offres de formation ou des aides financières

Des structures assez bien avancées (surtout du côté néerlandophone) dans le domaine de l'automatisation et des nouvelles technologies et demande présente au niveau de certaines formations mais des obstacles à lever ou des préoccupations : investissement, aspect artisanal versus processus industriel

L'impact de la crise : reprise économique, augmentation de la demande mais difficultés d'approvisionnement et de livraison (matières premières).



Les actions visant à améliorer l'attractivité du secteur de la pierre apparaissent essentielles pour accompagner la reprise