2016 - 2017

RAPPORT ANNUEL

01.

L'IFP et SynerSec lancent Alimento

Lancement du nouveau site internet et utilisation des médias sociaux

P 06 - 07

02.

Notre activité principale ? Former les travailleurs !

Plus de 33.000 participants

Les formations sectorielles sont les plus populaires

P 08 - 09

Alimento dispense des formations dans 3 entreprises alimentaires sur 4 employant plus de 20 travailleurs

Dans l'industrie alimentaire, un cinquième des travailleurs suit chaque année une formation d'Alimento

Augmentation des formations chez les employés

P 10 - 11

Un cinquième des travailleurs de plus de 45 ans suit une formation

Les femmes suivent moins souvent des formations

Un travailleur sur cinq est faiblement scolarisé

P 12- 13

Projet : Vinto, un succès qui ne se dément pas

P 14- 15

03.

Formation : les nouveaux développements

Moviemento : outil d'e-apprentissage sur la sécurité alimentaire

P 16

Unité mobile de formation

P 17

04.

Conseil en matière de personnel et d'organisation

Scan HR et organisation

P 19

Scan ergonomie

P 19

Projet : WIFI2020

P 20 - 21

05.

Trois publications sur le « travail faisable »

Solutions pour le travail de cycle court

P 22

ErgoScan: rapport de synthèse

P 23

Travail en équipes : avantages et inconvénients de différents systèmes de grilles horaires

P 24

06.

Investir dans l'avenir

Food@work: projet pilote en Wallonie picarde

P 26

Nouvelles formes d'apprentissage en alternance

P 28

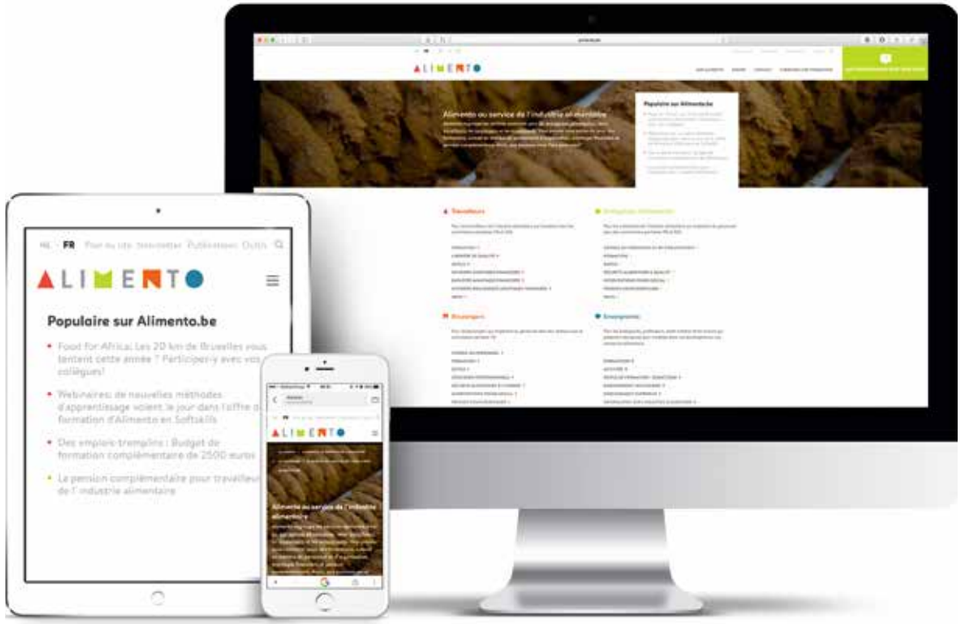
Budget de formations supplémentaire pour les jeunes débutants

P 29

01.

L'IFP et SynerSec lancent Alimento

Par le choix d'un nouveau nom de marque en 2016, l'IFP asbl a résolument opté pour un nouvel avenir. Dorénavant, l'IFP asbl et Synersec asbl font valoir leurs services auprès des entreprises alimentaires sous la marque **Alimento**. Ce nouveau nom va bien sûr de pair avec un tout **nouveau site internet** : **www.alimento.be**. En réunissant les services de l'IFP, des fonds sociaux et des fonds deuxième pilier sur ce nouveau site, nous pouvons communiquer plus clairement et plus efficacement avec notre public. Le rafraîchissement du contenu permet également de mieux mettre en valeur le soutien du secteur en matière de **ressources humaines** et d'**organisation**. D'autres thèmes, tels que **le travail faisable**, **la qualité du travail** et l'importance d'**une politique du personnel durable** sont eux aussi mis plus clairement en lumière.



« Le lancement du nouveau site internet a également été l'occasion idéale pour utiliser davantage les médias sociaux. »

Bien entendu, notre nouveau site internet et notre présence sur les divers canaux de médias sociaux ne suffisent pas pour accomplir notre mission. La principale tâche des collaborateurs d'Alimento consiste à établir **de nombreux contacts personnels et réguliers avec les entreprises alimentaires**.

Ils parviennent ainsi à bien évaluer les demandes du secteur, à motiver des entreprises à prendre des mesures, à donner des conseils de première ligne à cet effet et/ou à les renvoyer vers un expert en seconde ligne.

En 2016, les conseillers d'Alimento ont effectué 471 visites en entreprise auprès de 262 sociétés. Par ailleurs, ils ont organisé 40 rencontres de réseautage avec des entreprises alimentaires, auxquelles ont participé 192 personnes au total.

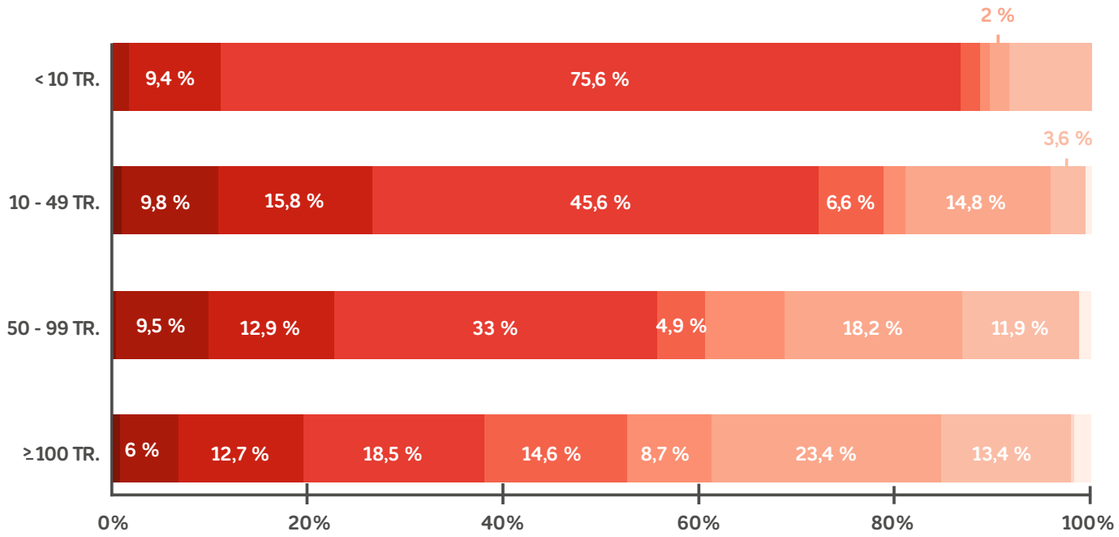
find us!

Alimento Groupe // Alimento Groep
Alimento pour boulangers // Alimento voor bakkers
Alimento voor leerkrachten

Alimento Group (page bilingue)
IPV-IFP (page bilingue)

Alimento Groupe // Alimento Groep
Food At Work FR // Food At Work NL
BeFoodTech (compte bilingue)

- Aptitudes commerciales
- Informatique
- Logistique
- Formations spécifiques au secteur alimentaire (HACCP, hygiène, qualité, technologie alimentaire ...)
- Langues
- Technique, production et maintenance
- Sécurité au travail & ergonomie
- Aptitudes personnelles
- Environnement
- Bien-être au travail



02.

Notre activité principale ? Former les travailleurs !

Les formations d'Alimento ont une nouvelle fois été très populaires en 2016 et ont une fois encore dépassé les limites du secteur. Les **ouvriers et les employés de l'industrie alimentaire (commissions paritaires 118 et 220) jouent un rôle central**, mais les formations d'Alimento sont souvent accessibles également à des travailleurs d'autres secteurs, qui peuvent suivre ces formations grâce à des conventions avec leur organisation sectorielle.

Plus de 33.000 participants

En 2016, **plus de 33.000 participants** ont suivi une formation d'Alimento. Plus de 90 % d'entre eux appartenaient à la CP 118 ou 220. Les autres participants étaient principalement des intérimaires, des patrons, des conjoints aidants et des travailleurs des commissions paritaires 143 et 200.

Les formations sectorielles sont les plus populaires

Au sein de l'industrie alimentaire, ce sont les formations sectorielles qui ont une fois encore été les plus populaires avec une part de 24 %, principalement dans le domaine de la qualité et de la sécurité alimentaire. Les formations relatives à la sécurité au travail et à l'ergonomie ont elles aussi affiché de très beaux résultats.

Alimento dispense des formations dans 3 entreprises alimentaires sur 4 employant plus de 20 travailleurs.

Les petites entreprises, souvent des boulangeries, aiment elles aussi participer aux formations d'Alimento. En 2016, plus d'une entreprise sur dix employant moins de 20 travailleurs a fait usage de notre offre de formations.

Dans l'industrie alimentaire, près d'un cinquième des travailleurs suit chaque année une formation d'Alimento.

Près d'un travailleur sur cinq a suivi une formation d'Alimento en 2016. C'est une forte progression par rapport à dix ans plus tôt, époque à laquelle l'IFP n'en touchait que 11,9 % (2006).

Augmentation des formations chez les employés.

En 2016, les employés touchés ont été plus nombreux que les ouvriers. La portée s'est élevée à 17,8 % chez les ouvriers et à 23,5 % chez les employés.

« En 2016, Alimento a touché près de 3 entreprises alimentaires sur 4 employant plus de 20 travailleurs. »

PORTÉE AUPRÈS DES EMPLOYEURS, EN % DU NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES

	% employeurs touchés	% employeurs touchés
< 10	11,5 %	9,0 %
10 - 19		26,7 %
20 - 49	72,5 %	56,9 %
50 - 99		86,6 %
> 100		94,4 %
TOTAL	**21,5 %**	**21,5 %**

PORTÉE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS PAR STATUT, EN % DU NOMBRE TOTAL DE TRAVAILLEURS

STATUT	2010	2013	2016
Ouvrier	17,1 %	19,5 %	17,8 %
Employé	17,0 %	21,5 %	23,5 %
TOTAL	**17,1 %**	**20,1 %**	**19,5 %**

Un cinquième des travailleurs de plus de 45 ans suit une formation

Les travailleurs plus âgés sont largement représentés dans les formations d'Alimento. En 2016, Alimento a touché presque un cinquième de tous les travailleurs de plus de 45 ans.

Les femmes suivent moins souvent des formations

Les femmes entrent moins en ligne compte que les hommes. Ce fut le cas en 2016 comme durant les années précédentes.

16,7 % des travailleuses ont suivi une formation d'Alimento, alors que chez les travailleurs, cette part s'élève à 20,7 %. Cette différence diminue néanmoins progressivement.

Un travailleur sur cinq est faiblement scolarisé

Sur tous les travailleurs qu'Alimento a touchés en 2016, plus d'un sur cinq était faiblement scolarisé (EP ou CESI) et près de la moitié moyennement scolarisé (CESS). Environ un sur trois était hautement scolarisé (bachelor ou master).

Lorsque nous étudions la portée, nous constatons que plus d'un travailleur hautement scolarisé sur quatre et près d'un travailleur moyennement scolarisé sur cinq ont trouvé le chemin d'Alimento. Alimento a permis à pas moins de 13,1 % des travailleurs titulaires d'un diplôme inférieur de suivre une formation (enseignement primaire 8,6 %, enseignement secondaire inférieur 16,3 %).

PORTÉE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS PAR CATÉGORIE D'ÂGE, EN % DU NOMBRE TOTAL DE TRAVAILLEURS

CATÉGORIE D'ÂGE	2010	2013	2016
< 30 ans	12,0 %	14,1 %	15,6 %
30 - 44 ans	17,9 %	21,4 %	21,2 %
> 45 ans	20,1 %	22,6 %	19,9 %
TOTAL	**17,1 %**	**20,1 %**	**19,5 %**

PORTÉE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS PAR SEXE, EN % DU NOMBRE TOTAL DE TRAVAILLEURS

SEXE	2010	2013	2016
Femme	11,5 %	13,5 %	16,7 %
Homme	20,3 %	24,4 %	20,7 %
TOTAL	**17,1 %**	**20,1 %**	**19,5 %**

RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS TOUCHÉS EN FONCTION DE LEUR DEGRÉ DE SCOLARISATION, EN % DU NOMBRE TOTAL DE TRAVAILLEURS

Enseignement primaire (EP)	5,7 %
Enseignement secondaire inférieur (CESI)	15,3 %
Enseignement secondaire supérieur (CESS)	47,1 %
Bachelor	17,3 %
Master	14,5 %
TOTAL	100 %

PORTÉE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS PAR DEGRÉ DE SCOLARISATION, EN % DU NOMBRE TOTAL DE TRAVAILLEURS

Enseignement primaire (EP)	8,6 %
Enseignement secondaire inférieur (CESI)	16,3 %
Enseignement secondaire supérieur (CESS)	19,3 %
Bachelor	35,5 %
Master	24,2 %
TOTAL	19,5 %

Projet

Vinto

un succès qui ne se dément pas

Trouver du personnel techniquement qualifié constitue un réel défi pour bon nombre d'entreprises alimentaires. De plus en plus d'entreprises procèdent donc à un perfectionnement de leurs collaborateurs actuels.

Depuis trois ans, Alimento investit, sous la dénomination VINTO, dans une collaboration avec d'autres secteurs industriels. Dans ce concept de formation inédit, des professeurs de l'enseignement technique, qui ont également de l'expérience avec la réalité du terrain, dispensent des formations à des travailleurs d'entreprises alimentaires et d'autres secteurs industriels. Les formations ont lieu dans les entreprises proprement dites ou dans les infrastructures des institutions d'enseignement technique.

En 2016, 35 professeurs VINTO ont donné formation à 1.000 travailleurs dans 131 entreprises.

Afin de maximiser l'impact des formations en 2016, Vinto a également misé fortement sur le passage de la formation sur le lieu de travail à l'aide de fiches d'instructions. Celles-ci aident les participants à appliquer leurs nouvelles compétences techniques sur le terrain.

VINTO
leren van elkaar

« En 2016,
35 professeurs VINTO
ont donné formation
à 1.000 travailleurs
dans 131 entreprises. »

03.

Formation : les nouveaux développements

Moviemento, un nouvel outil d'e-apprentissage professionnel sur la sécurité alimentaire avec des modules adaptables, a été lancé en 2016. Il permet aux entreprises alimentaires d'élaborer **un parcours de formation en fonction de leurs besoins propres**.
De nombreux sujets sont abordés : HACCP, obligations légales et normes commerciales, BPH, points de contrôle critiques (CCP), allergènes et Food Defense.
Le contenu de chaque thème est réparti en modules et illustré par des animations, de petits films et des photos. **Chaque module se conclut par un court test** qui est enregistré. Les entreprises satisfont ainsi aux exigences de formation d'un audit.

Les adaptations possibles sont les suivantes :

- Choix du nombre de modules que les collaborateurs doivent suivre
- Offre différenciée pour les départements, fonctions ou groupes cibles spécifiques
- Ajout de matériel iconographique propre (films, photos, instructions, présentations, test...)
- Adaptation à l'identité visuelle de l'entreprise

« Moviemento : outil d'e-apprentissage sur la sécurité alimentaire »

moviemento
e-learning tools

Unité mobile de formation

Après la réalisation de l'**unité mobile de formation** pour le secteur de la viande (WalMeat2u !), une deuxième unité mobile avec **un atelier équipé pour la boulangerie a été achetée** en 2016 : BoulPatMobile. Ceci a été possible grâce à la collaboration avec Epicuris, la fédération francophone des boulangers, et un consortium d'entreprises wallonnes. Le projet a été financé par le Plan Marchal 4.0. à travers le pôle de compétitivité wallon Wagralim.

Les formations de boulanger, pâtissier, chocolatier et confiseur peuvent donc désormais se donner sur place dans les conditions les plus modernes.

BoulPatMobile est opérationnelle depuis mai 2016. 100 personnes ont été formées au total : une soixantaine de demandeurs d'emploi et une quarantaine de travailleurs.

BOULPAT
mobile

04.

Conseil en matière de personnel et d'organisation

Grâce à une série de scans, les entreprises alimentaires peuvent bénéficier de conseils concrets et d'un coaching d'actions

Apprendre, c'est plus que simplement former. Pour stimuler la gestion et le développement des compétences dans les entreprises alimentaires, Alimento déploie toute une série d'actions depuis plusieurs années : visites en entreprise, moments de réseautage, conseils sur mesure, diffusion d'outils...

Depuis quelques années, Alimento élargit encore le spectre de **conseils en matière de personnel et d'organisation avec une attention particulière pour le travail faisable et la qualité du travail**. Grâce à une série de scans, les entreprises alimentaires peuvent bénéficier de conseils concrets et d'un coaching d'actions prioritaires.

Scan HR et organisation

Les entreprises alimentaires ont la possibilité de faire analyser leur politique du personnel ou leur organisation du travail par un expert. Cette analyse donne lieu à une photographie de l'entreprise, reprenant tant **les points forts que les points à améliorer.** À l'issue de l'analyse, le partenaire externe coache l'entreprise afin de lui permettre de s'attaquer aux points à améliorer.

Le HR Scan s'attache plus particulièrement à des thèmes tels que la planification du personnel, le recrutement, l'accueil de nouveaux collaborateurs, la formation, la communication interne... Cela permet ainsi aux entreprises de mettre en œuvre notamment une politique du personnel de qualité, tenant compte de l'âge (CCT 104), une planification de carrière, ou de mettre l'accent sur le travail faisable, etc.

Le ScanOrg, de son côté, permet aux entreprises de découvrir **des formes d'organisation qui apportent plus d'autonomie et de variation dans le travail de base, ainsi qu'une meilleure collaboration.** Objectif : des résultats (encore) meilleurs, une plus grande agilité et en même temps une meilleure qualité du travail.

En 2016, 25 entreprises, presque toutes des PME (<100 trav.), ont fait réaliser un scan.

Scan ergonomie

Un ErgoScan permet à des entreprises alimentaires de faire réaliser en une journée une analyse des postes de travail dans le département production, plus particulièrement de l'interaction entre l'homme et la machine. Alimento fait appel à cet effet à un partenaire spécialisé.

En 2016, 18 entreprises ont fait usage de ce service.

L'ErgoScan se déroule en 3 phases

1. Un contact préparatoire afin de collecter les informations pertinentes au sujet des postes de travail et des tâches.
2. Une visite en fonction de l'analyse des tâches exécutées, de l'équipement et de l'outillage du lieu de travail, des produits, des méthodes de travail, de l'organisation du travail et de l'environnement de production. Un débriefing est organisé en fin de journée afin de parcourir les constats et de faire les premières recommandations.
3. Un rapport offrant un aperçu des principaux risques ergonomiques et un plan d'approche par le biais de 'quick wins' (gains rapides). Au besoin, une ébauche d'approche à plus long terme est également donnée.

Projet

WIFI2020

Workplace Innovation in the Food Industry

Les entreprises, y compris dans l'industrie alimentaire, sont souvent organisées de manière traditionnelle, avec des départements spécialisés dans une seule activité, par exemple le planning, la production, la qualité, la maintenance, ... Au sein de chaque département, les activités sont réalisées par des spécialistes et dans la production, les emplois sont majoritairement exécutants, avec moins de responsabilités et de possibilités d'adaptation. Seuls les responsables ou quelques personnes clés constituent une exception à cette règle.

WIFI2020 doit permettre au secteur, ces quatre prochaines années, de montrer la plus-value d'une organisation du travail neuve et innovante. Elle part du processus de production et donne plus d'autonomie aux collaborateurs sur le lieu de travail. Les employeurs comme les travailleurs y trouvent leur intérêt :

- Rendement plus élevé, plus de qualité et capacité de réaction plus rapide.
- Qualité du travail, motivation et fierté du travail plus élevées.

Concrètement, dans le cadre de ce projet, Flanders Synergy, Alimento et Flanders' FOOD entendent :

- Soutenir les entreprises dans les 'bonnes pratiques', en guise d'inspiration pour le secteur.
- Développer une analyse de rentabilité des méthodes qui concrétise et établisse la plus-value.
- Développer un sondage des travailleurs, qui vérifie également les effets positifs chez ces derniers.

- une plus grande spécialisation professionnelle
- un développement rapide de la connaissance des processus
- une utilisation optimale de l'équipement/ des spécialistes
- une innovation par domaine professionnel...

- De telles organisations ont une capacité de réaction limitée pour réparer des erreurs, résoudre des problèmes, développer des méthodes de travail, introduire des nouveautés. Dans les organisations traditionnelles, cela dépend trop d'un nombre limité de personnes.
- Bon nombre de personnes menacent aussi de décrocher. Certaines parce qu'elles sont surchargées. D'autres parce que l'on attend trop peu d'elles : tâches limitées, manque d'autonomie et d'alternance des tâches et manque d'écoute en termes de connaissance des choses.

05.

Trois publications sur le « travail faisable »

Partant du constat qu'il faudra travailler plus longtemps et du souci que les travailleurs devront également en être capables, Alimento explore actuellement une série de nouveaux domaines. Trois publications sont parues dans ce cadre en 2016 : une brochure sur les solutions organisationnelles pour le travail de cycle court, un rapport de synthèse des premiers scans ergonomie et une brochure sur les effets des systèmes d'équipes sur la santé, avec des conseils pour organiser ceux-ci de la manière la plus respectueuse possible en termes de santé.

> **« De nombreuses améliorations sont encore possibles sur le plan de l'ergonomie. »**

01 Solutions pour le travail de cycle court

Une partie du travail dans l'industrie alimentaire se fait en cycles courts avec, à chaque fois, plus ou moins les mêmes tâches et manipulations. Lorsque des personnes doivent effectuer cette partie du travail toute la journée durant, cela donne lieu à **des emplois sans réel défi, qui comportent des risques pour la santé physique et psychique des collaborateurs** et qui s'accompagnent donc d'un taux élevé d'absentéisme et de rotation du personnel.

Les entreprises alimentaires sont conscientes de cette problématique et déploient quantité d'efforts pour y parer. Elles investissent par exemple de manière substantielle dans **des mesures d'ergonomie**. Elles instaurent des rotations entre les tâches et les postes de travail. Et une grande part du travail répétitif a **été automatisé**. Mais cette automatisation a des limites : pour conserver la flexibilité nécessaire, il faudra conserver une grande part de travail humain dans l'industrie alimentaire.

Dans la brochure[1] '*Kortcyclische arbeid, kan het ook anders? Zoektocht naar organisatorische oplossingen voor kortcyclische arbeid*', Flanders Synergy permet d'appréhender les possibilités à partir de cinq exemples concrets tirés de la pratique dans le secteur.

02 ErgoScan : rapport de synthèse

Un rapport de synthèse basé sur près de 50 ErgoScans dans diverses entreprises met en lumière les problèmes d'ergonomie les plus courants et les solutions réalisables. Le rapport les illustre à l'aide de photos et d'exemples concrets.

Le rapport offre un aperçu des mesures concrètes possibles. De **simples** (acquisition d'un petit marchepied pour amener un plan de travail à la bonne hauteur) à **plus complexes** (adaptation/redistribution des tâches). Tout en faisant remarquer au passage que les bonnes solutions nécessitent la plupart du temps **une combinaison de diverses mesures** et sont donc du travail sur mesure.

Les problèmes d'ergonomie les plus fréquents et leurs facteurs de risques sont les suivants :

- Le manque de connaissances et de compétences pour travailler de manière ergonomique.
- L'équipement et sa bonne utilisation.
- Les facteurs environnementaux typiques tels que le bruit, les sols glissants, les situations dangereuses avec les moyens de transport (circulation, utilisation inappropriée).
- La fréquence et le poids des produits manipulés pendant le travail. Des attitudes ou des mouvements corporels erronés et des mouvements répétitifs et extrêmement rapides peuvent provoquer une fatigue musculo-squelettique, des douleurs ou des affections diverses.

[1] Uniquement disponible en néerlandais

03 Travail en équipes : avantages et inconvénients de différents systèmes de grilles horaires

Le travail en équipes est omniprésent dans l'industrie alimentaire. Plus d'un ouvrier sur quatre travaille dans un système d'équipes. Le choix d'un système en particulier est principalement dicté par le contexte spécifique de l'entreprise : nature de la production, fraîcheur des produits, demande du client... Mais il est de plus en plus tenu compte des effets sur la santé des travailleurs et de leur bien-être. Car, bien que les études divergent à ce sujet, **bon nombre de systèmes d'équipe sont perçus comme pénibles**, et ceci peut avoir des conséquences plus lourdes à mesure que les travailleurs vieillissent.

Dans la brochure *« Un travail faisable, même en équipes ? Comment organiser le travail en équipes dans l'industrie alimentaire en Belgique »*, Miet Lamberts de l'Institut supérieur du Travail donne un aperçu de l'organisation du travail en équipes, des **risques potentiels** et de la manière de **les prévenir ou de les résoudre**, en tenant compte du contexte de l'entreprise. La brochure propose une liste des options possibles, avec leurs avantages et leurs inconvénients.

Elle décrit également **l'approche plus innovante de « l'auto-planification »** horaire chez Milcobel. Enfin, elle énumère **quelques règles de base pour l'établissement d'une grille d'équipes de qualité**. C'est pratique pour tester la validité des systèmes d'équipes ou pour y puiser l'inspiration pour les améliorer.

www.commenttravaillerpluslongtemps.be

Toutes les informations et les nouveaux services qui ont trait au travail faisable figurent sur le site internet www.commenttravaillerpluslongtemps.be.

Grâce à des conseils pratiques et à des outils, Alimento entend, à l'aide de ce site internet aider les entreprises alimentaires à mettre en place concrètement la CCT 104.

Elle veut également contribuer à l'élaboration de la disposition de l'accord sectoriel visant à reprendre le « travail faisable » dans les négociations d'entreprise (2015-2016) ou à conclure une CCT spécifique au niveau de l'entreprise (2017-2018).

06.

Investir dans l'avenir

Le secteur apporte son soutien là où la chose est possible : par la campagne Food@Work, en établissant des passerelles avec l'enseignement ou en investissant dans les jeunes débutants dans le secteur.

« Le recrutement d'un personnel (qualifié) suffisant constitue un défi important pour l'industrie alimentaire. »

01 Food@work : projet pilote en Wallonie picarde

Alimento investit depuis quelques années dans le sectoral branding. Différentes initiatives ont été prises sous l'appellation Food@work afin d'aider les entreprises alimentaires à se faire connaître sur le marché de l'emploi.

Un projet pilote a été mis en place en 2016 afin de **promouvoir l'emploi dans la région et d'aider les entreprises à recruter des travailleurs des environs.** Pas moins de 70 personnes ont ainsi été formées à diverses fonctions dans des entreprises alimentaires de Wallonie picarde. Après 6 mois, 75 % de ces personnes étaient au travail. Cette initiative sera reconduite en 2017 et étendue à la province de Liège.

www.foodatwork.info

Sur le site internet www.foodatwork.info, Alimento informe le grand public au sujet de l'industrie alimentaire et du travail au sein de celle-ci. Chiffres, photos et offres d'emploi concrètes offrent une bonne image des possibilités.

Les employeurs trouveront également sur ce site une série de conseils concrets en matière d'employer branding, c.-à-d. la manière dont une entreprise peut mieux se profiler comme employeur auprès de ses travailleurs présents et futurs.

Par ailleurs, les employeurs peuvent télécharger gratuitement un logo du secteur à apposer sur leurs offres d'emploi.

RÉPARTITION DU NOMBRE DE FORMATIONS POUR LES JEUNES DÉBUTANTS

Logistique	26,6 %
Langues	17,3 %
Aptitudes personnelles	13,1 %
Technique, production et maintenance	12,4 %
Sécurité au travail & ergonomie	12,4 %
Sécurité alimentaire & qualité	8,6 %
Informatique	3,4 %
Technologie alimentaire	3,2 %
Aptitudes commerciales	1,1 %
Formations sous-sectorielles : en collaboration avec les fédérations	0,8 %
Formations spécifiques au secteur alimentaire	0,8 %
Bien-être au travail	0,4 %
TOTAL	100,0 % (n=533)

02 Nouvelles formes d'apprentissage en alternance

La **régionalisation de l'alternance a insufflé une nouvelle dynamique**. L'industrie alimentaire suit de près les nouveaux développements et les soutient chaque fois que cela est possible. En Wallonie, le « contrat commun » d'alternance a été très rapidement intégré depuis septembre 2015 et en 2016, Alimento a pu engager un coach sectoriel pour suivre cela d'encore plus près. En Flandre, on attendait surtout les premières orientations techniques offertes en alternance. Les formations de boulanger-pâtissier et de chocolatier seront lancées pour le secteur le 1er septembre 2017. Le secteur aidera tant les écoles concernées que les employeurs à faire de ces formations un succès dès leur lancement.

03 Budget de formations supplémentaire pour les jeunes débutants

Depuis 2016, **les travailleurs ont droit, jusqu'à leurs 26 ans, à un budget de formation supplémentaire de 2500 euros** durant les 12 premiers mois de leur emploi dans le secteur. Le secteur fait ainsi **des efforts pour stimuler l'arrivée, l'emploi et le développement de jeunes dans les entreprises alimentaires**. Les jeunes gens doivent en effet acquérir une grande part d'expérience et la formation peut les aider à s'intégrer et évoluer plus rapidement. Cette mesure s'inscrit dans les efforts pour les emplois-tremplins visant à garantir un emploi durable dans l'industrie alimentaire. En 2016, 342 jeunes ont fait usage de cette prime. Ils ont suivi au total plus de 500 formations.

ALIMENTO

Alimento - IFP asbl
Rue de Birmingham 225
1070 Anderlecht
T 02 52 88 930
info@alimento.be

Nederlands versie beschikbaar
op aanvraag:
02 52 88 930