L'industrie alimentaire
et le travail faisable

IFP
Formations et
conseils en personnel

2015 | 2016

80
81
82
NEDCON

L'industrie alimentaire joue la carte du **« travail faisable »**

Le marché du travail dans l'industrie alimentaire est confronté à deux grands défis. Il importera tout d'abord de continuer à trouver et à conserver du personnel. Aussi l'IFP mise-t-il depuis quelques années sur le développement d'une « marque employeur » (*employers branding*) et d'une « marque sectorielle » (*sectoral branding*), via *www.foodatwork.info*.

Ensuite, le relèvement de l'âge de la pension contraint le secteur à s'engager proactivement sur la voie du « travail faisable ». Car qui doit travailler plus longtemps doit également être en mesure de le faire.

En ce qui concerne le « travail faisable », les partenaires sociaux se sont penchés sur les points suivants dans l'accord sectoriel le plus récent :

Les partenaires sociaux sont d'accord d'étudier plus avant la problématique durant la période 2015-2016 et de recueillir des informations scientifiques objectives, notamment :

- En tenant compte des besoins au niveau de la production pour les entreprises;
- Par des situations pratiques à l'intérieur du pays et à l'étranger ;
- En organisant une étude sur l'impact des conditions de travail spécifiques (chaleur/froid) et des horaires ;
- Sur base de l'ergoscan de l'IFP, formuler des recommandations pour des fonctions spécifiques dans les entreprises ;
- Par une recommandation de prêter attention, lors des négociations au niveau de l'entreprise dans le cadre du présent accord, à la problématique du travail acceptable et du travail qualitatif. Les partenaires sociaux renvoient à cet effet à la prestation de services de l'IFP (ergoscan, formation pour les dirigeants, site web, développer un outil pour l'intégration des malades de longue durée et des travailleurs souffrant de problèmes de santé graves, tout cela au sein du Conseil d'Administration de l'IFP) ;
- Au sein du Fonds Social, suivre le nombre de dossiers relatifs à la maladie de longue durée ;
- Au sein du Fonds Social, suivre les travailleurs plus âgés dans le secteur ;
- Outplacement : examiner comment augmenter l'efficacité ;
- Constituer un groupe de travail au sein de l'IFP avec tous les acteurs compétents, ce groupe de travail prête une attention particulière au recrutement et au maintien de travailleurs des environs, avec une évaluation endéans les 2 ans.

« L'IFP a pour objectif de contribuer à un emploi plus efficace et de bien meilleure qualité dans l'industrie alimentaire par des actions de formation, des conseils et d'autres initiatives. »

À l'approche du nouvel accord sectoriel, les partenaires sociaux ont par ailleurs déjà modifié la mission de l'IFP, par un élargissement de son champ d'action vers le travail faisable :

Concrètement, l'IFP souhaite :

renforcer les compétences des travailleurs

- actuels, de sorte qu'ils puissent exercer leur travail plus efficacement et qu'ils conservent ainsi un avantage permanent sur le marché du travail ;
- futurs (jeunes, demandeurs d'emploi et intérimaires) tout en les accompagnant vers un emploi dans le secteur ;
- anciens en les soutenant dans leur recherche d'un autre emploi dans ou en dehors du secteur ;
- avec une attention particulière pour les **groupes à risques** ;

renforcer la croissance des entreprises alimentaires en les soutenant lors

- du recrutement de travailleurs compétents ;
- de la mise en place d'initiatives d'apprentissage pour leurs travailleurs ;
- du développement d'une politique du personnel durable ;
- de l'amélioration de l'organisation du travail ;
- avec une attention particulière pour la **faculté de travail** et la **qualité du travail**.

La **formation** des travailleurs reste **l'activité principale** de l'IFP

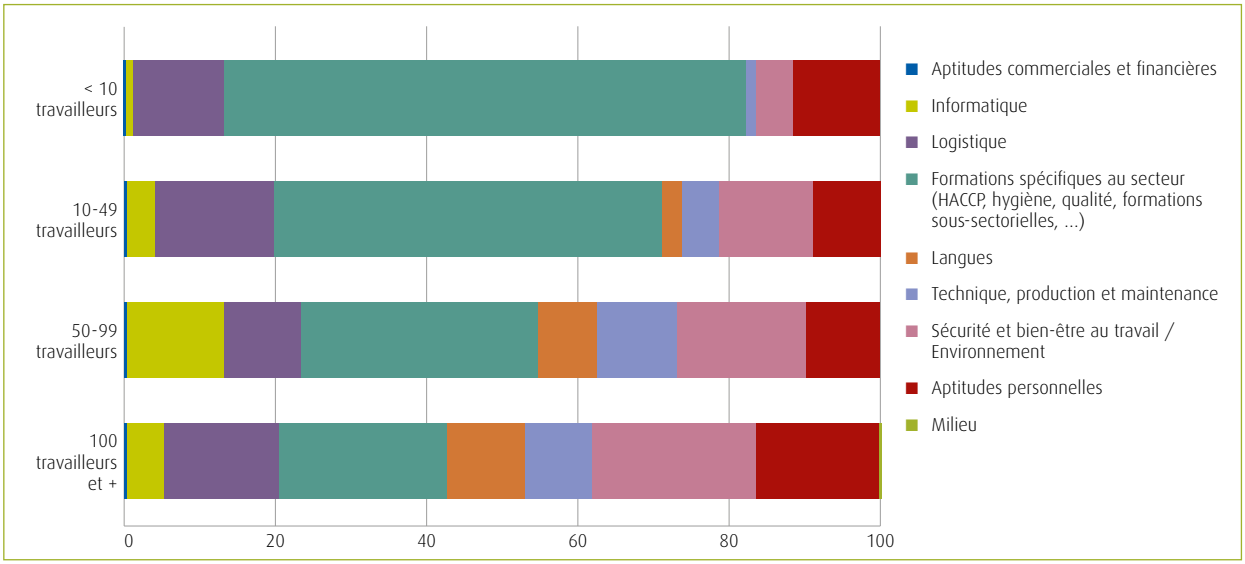
Les formations IFP affichent un bon résultat, également en dehors du secteur. L'IFP œuvre pour un large groupe de travailleurs. En premier lieu, pour les ouvriers et les employés de l'industrie alimentaire (commissions paritaires 118 et 220). Mais les travailleurs d'autres secteurs et commissions paritaires peuvent également suivre des formations IFP grâce à des conventions conclues avec leurs organisations sectorielles.

Près de 34.000 participants

En 2015, **près de 34.000 participants** ont suivi une formation IFP. Plus de 90 % d'entre eux font partie des CP 118 et 220. À côté de cela, ce sont surtout des intérimaires, des patrons et des conjoints aidants ainsi que des salariés des CP 143, 200 (ex-218) et 327 qui ont participé aux formations IFP.

Les formations sectorielles sont les plus populaires

Au sein de l'industrie alimentaire, les formations sectorielles, essentiellement dans le domaine de la qualité et de la sécurité alimentaire, sont les plus plébiscitées avec une proportion de 28 %. Les formations relatives à la sécurité au travail et à l'ergonomie sont également très prisées.



À partir de 20 travailleurs, plus de 2 entreprises alimentaires sur 3 participent à une formation IFP

L'IFP atteint un peu plus de deux tiers (68%) des entreprises alimentaires de plus de 20 travailleurs. Même les petites entreprises, généralement des boulangeries, suivent de plus en plus souvent des formations IFP. En 2015, 12 % des entreprises de moins de 20 travailleurs ont profité de l'offre de formations.

	% d'employeurs atteints	% d'employeurs atteints
<10	12,2%	9,4%
10 – 19		29,7%
20 – 49	68,8%	54,0%
50 – 99		80,1%
>100		92,3%
Total	**21,7%**	**21,7%**

Plus d'un travailleur sur cinq dans l'industrie alimentaire suit une formation IFP

L'impact de l'IFP au sein de l'industrie alimentaire se renforce année après année : 17.515 travailleurs, soit un sur cinq, ont suivi une formation IFP en 2015. En 2008, cette proportion s'élevait encore à 14 %.

Participation des ouvriers et des employés

Les ouvriers et les employés sont atteints dans une mesure quasiment égale, c'est-à-dire environ 20 %.

Statut	2009	2012	2015
Ouvrier	17,0%	19,6%	18,7%
Employé	18,0%	20,4%	22,1%
Total	**17,4%**	**19,9%**	**19,7%**

Répartition de la portée en % des travailleurs selon le statut

Les femmes accèdent moins aux formations

La participation des femmes est moins importante que celle des hommes. Tout comme les années précédentes, ce fut également le cas en 2015 même si l'écart s'est réduit. Seuls 17 % des travailleuses ont suivi une formation IFP, contre 21 % pour leurs collègues masculins.

Genre	2009	2012	2015
Femme	13,4%	14,4%	16,5%
Homme	19,4%	23,0%	21,1%
Total	**17,4%**	**19,9%**	**19,7%**

Répartition en % des travailleurs touchés en fonction du genre

Un travailleur sur quatre atteint par l'IFP est peu scolarisé

De tous les travailleurs atteints par l'IFP en 2015, près de un sur quatre était peu scolarisé (enseignement primaire + enseignement secondaire inférieur) et près de la moitié étaient moyennement qualifiés (enseignement secondaire supérieur). Plus d'un quart était hautement qualifié (bachelier + master).

Répartition des travailleurs selon les différents niveaux d'enseignement :

Enseignement primaire	7,7%
Enseignement secondaire inférieur	17,7%
Enseignement secondaire supérieur	47,5%
Bachelor	13,0%
Master	14,2%
Total	**100,0%**

Autrement dit, outre environ un quart des travailleurs hautement qualifiés et un cinquième des travailleurs moyennement qualifiés, l'IFP a malgré tout formé plus de 16 % des travailleurs disposant d'un diplôme inférieur (enseignement primaire 12 %, enseignement secondaire inférieur 19 %).

Portée travailleurs par niveau d'enseignement :

Enseignement primaire	11,7%
Enseignement secondaire inférieur	19,0%
Enseignement secondaire supérieur	19,7%
Bachelor	27,0%
Master	24,0%
Total	**19,7%**

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

Les travailleurs plus âgés entrent largement en ligne de compte dans les formations IFP. En 2015, l'IFP a atteint un travailleur de plus de 45 ans sur cinq.

Âge	2009	2012	2015
< 30 ans	12,5%	15,1%	15,5%
30 – 44 ans	18,8%	20,7%	22,0%
45 et+ ans	19,2%	21,9%	19,7%
Total	**17,4%**	**19,9%**	**19,7%**

Répartition de la portée en % des travailleurs en fonction de l'âge

Sous la loupe

Atelier de formation de la Maison de l'Alimentation

Des demandeurs d'emploi, des intérimaires, des travailleurs et des élèves peuvent depuis quelques années bénéficier d'une formation pratique d'opérateur d'emballage dans l'Atelier de Formation de la Maison de l'Alimentation installée dans l'ancienne bouteillerie Rodenbach à Roulers. Des constructeurs de machines ont mis du matériel à disposition à cet effet. De nouvelles impulsions ont été données en 2015 :

- Lancement de la transformation de l'ensemble du site en vue d'une cohésion encore plus grande entre les diverses activités, notamment la formation, un musée d'expérience interactive, un atelier de cuisine et de dégustation, des ateliers découvertes du secteur avec des jeunes en âge de scolarité, des informations sur le marché du travail et des offres d'emploi du VDAB, des salles de réunion et un centre d'accueil pour les entreprises débutantes ayant un lien avec l'alimentation.
- Tout a été préparé pour élargir les formations techniques vers plus de mécanique et d'électricité : apprendre à travailler sur les machines, démonter-monter, régler, comprendre les systèmes de chaînes et de roulements, travailler en sécurité sur des installations électriques, recherche analytique de panne.
- La création d'un atelier de dégustation, un aspect important dans le secteur alimentaire afin d'interpréter correctement les goûts. Les collaborateurs sont ici eux-mêmes l'instrument de mesure et peuvent apprendre et entretenir ce talent dans l'atelier.

KeyProcess – mise à niveau de conducteurs de ligne de production et de pilotes d'installations

Le projet **KeyProcess**, porté par l'IFP dans le cadre de Wagralim, doit permettre aux (futurs) travailleurs d'acquérir les compétences nécessaires afin de pouvoir fonctionner dans les entreprises alimentaires de demain. En 2015, une toute nouvelle infrastructure de formation a été mise en service dans le centre de formation du Forem à Mouscron. 42 demandeurs

d'emploi ont déjà été formés avec fruit à piloter, conduire et à entretenir les lignes de production ! 91 % des demandeurs d'emploi qui ont réussi la formation ont trouvé du travail.

Le centre de compétence FormAlim à Verviers a par ailleurs été modernisé. Il dispose à présent d'une salle de contrôle qui permet de piloter à distance quatre installations.

Enfin, le centre de compétence Technifutur a développé une ligne d'emballage virtuelle pour les produits alimentaires liquides, avec salle de contrôle.

WalMeat2U: une infrastructure de formation mobile pour le secteur de la viande

La transformation de la viande représente une part importante de l'industrie alimentaire et la formation de travailleurs, d'élèves et de demandeurs d'emploi dans cette filière a toujours demandé une grande attention des pouvoirs publics wallons. C'est pourquoi, Epicuris, le centre de compétences des métiers de bouche à Villers-le-Bouillet, en consortium avec des entreprises wallonnes de transformation de la viande et l'IFP, a déposé le projet « WalMeat2U » auprès du pôle de compétitivité Wagralim. En 2014, le feu vert a été donné pour l'achat et la construction d'une infrastructure mobile, à savoir une semi-remorque aménagée en un atelier. La formation de boucher, découpeur, désosseur et trancheur devient ainsi possible sur site, et ce dans des conditions de travail les plus modernes, dans le respect des normes de l'AFSCA.

Formation : nouveaux développements

Modules d'e-apprentissage adaptables, webinaires, mini-games, applis

Les formes d'apprentissage traditionnelles sont en pleine évolution. L'IFP investit lui aussi dans ce domaine. Voilà un certain temps déjà que l'IFP surfe sur la vague de l'e-apprentissage, mais il franchit aujourd'hui un nouveau pas en développant des modules qui peuvent être adaptés aux besoins spécifiques d'une entreprise. Un outil d'e-apprentissage pour une formation modulaire en sécurité alimentaire a ainsi été développé en 2015, en ce compris tous les tests qui peuvent conduire à l'obtention d'un certificat. Dans le courant de 2016, les entreprises pourront composer elles-mêmes leur programme d'apprentissage et téléverser leur propre matériel.

Les webinaires sont une autre forme d'apprentissage à distance. Le participant suit, sur son propre ordinateur ou sa propre tablette, un exposé 'live' d'un formateur, à une date et à une heure convenues. L'écran du participant affiche plusieurs fenêtres. Dans une fenêtre, il voit et entend l'enseignant, dans une autre, il suit la présentation (PowerPoint) et dans une troisième, il peut introduire des questions (la possibilité de 'chat'). Voisi quelques sujets de webinaires qui seront organisés pour les supérieurs hiérarchiques en 2016 : coaching orienté résultat, réussir sa gestion d'équipe, réunions efficaces... Et pour les collaborateurs : gérer la pression de travail/le stress, conversations difficiles par téléphone, agir dans l'intérêt du client, gestion du temps, assertivité... OU encore, toute une série de webinaires sur l'utilisation optimale d'Excel.

Le *serious gaming* entre également dans les entreprises alimentaires par le biais de l'IFP. Dans le cadre d'un projet FSE, l'IFP a participé au développement d'une série de mini-games. Objectif : apporter des connaissances spécifiques relatives à la sécurité alimentaire et sensibiliser à la question. Ils peuvent servir de test à l'issue d'une formation, d'intermède ludique dans un parcours d'apprentissage, ou sim-

« J'ai trouvé la formation très intéressante. Le formateur a tout expliqué très clairement et il a répondu à toutes nos questions, y compris après le cours. J'avais déjà reçu quelques explications de notre technicien par le passé, mais je ne les ai pas retenues. Il nous avait expliqué les choses comme ça, en passant, et nous étions censés tout comprendre du premier coup. » (opérateur)

plement de rappels. Les entreprises peuvent également téléverser des situations, des questions ou des illustrations propres dans le cadre de ces mini-games et programmer ainsi des instructions spécifiques.

L'appli développée par le Beroepenhuis à l'intention des 11-13 ans est une autre application du serious gaming. Ce jeu mobile a été conçu dans le but d'apprendre aux enfants une série de compétences spécifiques aux opérateurs, axées sur la sécurité alimentaire et sur la conscience de la qualité, et avec toute l'attention nécessaire à la technique et à la collaboration. Le jeu est réalisé dans un style graphique moderne, apprécié des plus jeunes.

Lancement de Vinto en Flandre

En collaboration avec d'autres secteurs industriels en Flandre, l'IFP investit depuis deux ans dans un concept de formation inédit, baptisé VINTO. Des professeurs de l'enseignement technique néerlandophone, qui ont également une bonne expérience du terrain, dispensent des formations à des travailleurs d'entreprises alimentaires et d'autres secteurs industriels. Les formations ont lieu en entreprise ou utilisent les infrastructures des institutions d'enseignement technique. 25 professeurs VINTO ont formé 500 travailleurs dans 60 entreprises en 2015.

VINTO
leren van elkaar

Conseil en personnel et en organisation

L'apprentissage, c'est bien plus que de la formation. L'IFP stimule depuis de nombreuses années la gestion et le développement des compétences dans les entreprises alimentaires par toutes sortes d'actions : visites d'entreprise, réseautage, conseils sur mesure, mise à disposition d'outils, etc.

L'IFP élargit encore l'éventail des possibilités depuis quelque temps, dans le domaine du conseil en personnel et en organisation du travail, avec une attention toute particulière pour le travail faisable et de qualité. Grâce à une série de scans, les entreprises alimentaires peuvent bénéficier de conseils concrets et d'un coaching concernant les actions prioritaires.

HR-scan

En collaboration avec un conseiller IFP ou un partenaire externe, les entreprises alimentaires ont la possibilité d'aborder des thèmes tels que la planification du personnel, l'engagement, l'accueil de nouveaux collaborateurs, la formation, la communication interne, etc. Le résultat est une photo de l'entreprise : un instantané de la situation actuelle qui dresse l'inventaire des points forts et des points à améliorer. À l'issue de l'analyse, le partenaire externe peut aussi coacher le responsable RH afin qu'il puisse prendre en charge concrètement les principaux éléments à améliorer. Cet exercice permet notamment de mettre en place une politique de gestion des âges efficace (CCT 104), un plan de carrière, une évaluation de la faculté de travail, etc. Près de 30 entreprises, presque toutes des PME, ont utilisé ce service en 2015.

Scan organisation

De plus en plus de chefs d'entreprise sont conscients que l'organisation du travail constitue un levier pour obtenir de meilleurs résultats et réagir plus rapidement au changement. L'entreprise agile est une entreprise gagnante. Cela est possible en utilisant judicieusement le travail d'équipe et en confiant plus de responsabilités aux travailleurs au sein des équipes. Ceci engendre par ailleurs un surcroît de motivation chez les travailleurs : leurs tâches sont généralement plus variées (et donc plus intéressantes) et ils se sentent plus concernés par les résultats à atteindre. La qualité du travail augmente.

Les entreprises alimentaires peuvent faire appel aux services d'un conseiller IFP et d'un partenaire externe afin de faire analyser leur organisation et de cartographier les possibilités d'amélioration, et ce à différents niveaux : la structure organisationnelle, les systèmes, la culture et les collaborateurs. Tout comme pour le HR scan, un temps est prévu à l'issue de cette analyse pour un coaching relatif aux mesures appropriées à prendre sur le terrain.

En 2015, le scan organisation a été mis en œuvre pour trouver une solution au problème 'stressant' du travail en cycles courts au sein du secteur.

ErgoScan

La qualité du travail se ressent également au niveau des postes de travail. Les améliorations possibles sont souvent encore très nombreuses, notamment dans les départements de la production et de la logistique.

Un ErgoScan permet aux entreprises alimentaires de faire analyser structurellement, en un seul jour, les postes de travail dans le département production, plus précisément, l'interaction entre l'homme et la machine. Pour ce faire, l'IFP fait appel à un partenaire certifié.

L'ErgoScan se déroule en 3 phases :

- un contact préparatoire afin de collecter des informations pertinentes sur les postes de travail et les tâches ;
- une visite en fonction de l'analyse des tâches effectuées, de l'équipement et des outils du lieu de travail, des produits, des méthodes de travail, de l'organisation du travail et de l'environnement de travail. À la fin de la journée, un débriefing est organisé afin de parcourir les constatations et de formuler les premières recommandations ;
- un rapport, très visuel, avec un aperçu des principaux risques ergonomiques et un plan d'approche par le biais de 'quick wins'. Si possible, une ébauche d'approche à plus long terme est donnée.

43 entreprises ont utilisé ce service en 2015.

Comment travailler **plus longtemps** ?

Partant de la constatation qu'il faudra travailler plus longtemps à l'avenir et soucieux du fait qu'il faudra par ailleurs que les travailleurs soient en mesure de le faire, l'IFP explore actuellement une série de nouveaux domaines : le bien-être au travail, le travail en cycles courts et le travail en équipes. Vous pouvez trouver toutes les informations et les nouveaux services sur le nouveau site internet *www.commenttravaillerpluslongtemps.be*.

Bien-être au travail

Le stress et l'épuisement professionnel (burn-out) occupent de plus en plus le devant de la scène ces dernières années. Les entreprises doivent maintenir leurs collaborateurs plus longtemps au travail et attendent de leur part engagement et motivation. Certains facteurs tels que des conditions de travail pénibles, la pression et la difficulté de régler les problèmes sur le terrain conduisent à une multiplication des plaintes liées au stress. L'industrie alimentaire doit elle aussi faire face à des problèmes de burn-out… au sujet duquel il reste encore beaucoup de zones d'ombre : qu'est-ce que le burn-out et qu'est-ce qu'il n'est pas ? Quelles sont les responsabilités imputables aux travailleurs et quelles sont celles des entreprises ? Quel est le rôle des ressources humaines, du conseiller en prévention, des managers de terrain ? Cela soulève de nombreuses questions qui – en raison notamment de la législation relative à la politique psychosociale – incitent les entreprises à prendre des mesures. Comme la prévention du stress au travail et de l'épuisement professionnel est étroitement liée au contexte dans lequel opèrent les entreprises, l'IFP offre la possibilité d'organiser des programmes sur mesure. Petit aperçu d'une offre sans cesse croissante :

- séances d'information et de sensibilisation (et sur mesure) pour la direction, le RH, les supérieurs hiérarchiques et/ou les travailleurs afin d'apprendre à reconnaître les signaux de stress et de burn-out ;
- formations modulaires (complétées par un coaching) pour les supérieurs hiérarchiques, avec une attention particulière à la reconnaissance et à la gestion du stress ;
- formation et accompagnement sur le thème du job crafting et du team crafting ;
- formation de coaching sur le thème du burn-out pour personnes de confiance internes.

Solutions pour le travail en cycles courts

Contrairement au reste de l'industrie, l'emploi dans le secteur alimentaire est stable. Notre secteur est ainsi devenu le principal employeur industriel du pays, offrant des chances tant aux travailleurs hautement qualifiés qu'aux techniciens ou aux travailleurs moins qualifiés. Le phénomène trouve sa source dans la croissance des exportations et l'innovation incessante. Les produits et les processus se renouvellent en permanence. Le secteur se caractérise par une diversité toujours plus grande de produits et par un mix persistant de processus de production artisanaux, semi-industriels et hautement automatisés.

Une partie du travail se déroule en cycles courts et se caractérise par des tâches et des actions plus ou moins répétitives. Lorsque les gens doivent effectuer cette partie du travail pendant toute une journée, cela crée des emplois peu motivants, qui comportent des risques pour la santé physique et psychique des collaborateurs, qui s'accompagnent donc aussi d'absences pour cause de maladie et de fluctuations de la main-d'oeuvre.

Les entreprises alimentaires sont conscientes de la problématique et consentent déjà de nombreux efforts pour y trouver des solutions. Elles investissent par exemple substantiellement dans des mesures d'ergonomie. Des rotations sont opérées entre divers postes de travail, permettant ainsi une diversité de tâches et fonctions. Et une bonne part du travail répétitif a été automatisée. Mais cette automatisation connaît des limites : l'industrie alimentaire devra conserver une part importante de travail manuel pour maintenir la flexibilité nécessaire.

Cinq entreprises alimentaires ont ouvert leurs portes en 2015 pour rechercher, en collaboration avec Flanders Synergy , des solutions au travail en cycles courts au sein de leur organisation. Le résultat de cette étude peut être consulté dans la brochure *'Kortcyclisch, kan het ook anders? Zoektocht naar organisatorische oplossingen voor kortcyclische arbeid'*.

Travail en équipes : avantages et inconvénients des différents systèmes horaires

Le travail en équipes permet à des entreprises alimentaires de produire de grandes quantités en peu de temps et de traiter rapidement des produits frais. Il est pratiqué surtout par les ouvriers. D'après les chiffres les plus récents, plus de 1 ouvrier sur 4 travaille dans un système d'équipes (travail en deux, trois ou quatre pauses, horaires variables volontaires ou imposés, horaires coupés...).

Le choix de certains systèmes d'horaires dans lesquels le travail se fait à des moments inhabituels a toujours des conséquences pour toutes les parties concernées : pour le travailleur en tant qu'individu, pour le travailleur en tant que travailleur et pour l'organisation. Toutefois, l'horaire idéal valable pour chaque entreprise n'existe pas. Les avantages et les inconvénients doivent être soigneusement soupesés et doivent tenir compte du contexte et de la spécificité de l'entreprise.

Les risques pour la santé des travailleurs sont encore trop souvent sous-estimés dans toutes les évaluations. Ils sont pourtant réels : stress, troubles du sommeil et épuisement, problèmes digestifs, maladies cardiovasculaires...

Pour assister les entreprises alimentaires dans le choix des « meilleurs systèmes d'horaires possibles », l'IFP a commandé auprès de l'Institut supérieur du Travail une étude sur les avantages et les inconvénients des systèmes les plus courants dans le secteur et aussi sur des approches plus innovantes et « plus saines ». Les résultats de cette étude seront communiqués par le biais d'un webinaire dans la deuxième moitié de 2016.

Www.commenttravaillerpluslongtemps.be

Les sujets ci-dessus et d'autres encore abordés dans le cadre de l'allongement du travail et du travail faisable sont rassemblés sur le site internet *www.commenttravaillerpluslongtemps.be*.

L'IFP entend aider, par des conseils et des outils pratiques, les entreprises alimentaires à donner corps à la CCT 104 et à mettre en œuvre la disposition de l'accord sectoriel prévoyant l'inclusion du « travail faisable » dans les négociations d'entreprise.

Aperçu du site internet :

- « Suivre les collaborateurs » et « Gérer les compétences » : plus d'informations au sujet d'une **politique du personnel tenant compte de l'âge**.
- « Organisation intelligente » : comment parvenir à des **emplois « faisables »** ?
- « Conditions de travail satisfaisantes » : conseils en matière d'**ergonomie**, de **stress**, de **travail en équipe**.
- **« Intégrité et transparence »** : comment cela peut faire la différence
- **« CCT 104 »** : résumé d'informations au sujet de l'obligation, pour toutes les entreprises de plus de 20 travailleurs, d'établir un plan pour l'emploi des travailleurs de plus de 45 ans

Il est important **de continuer à embaucher de nouveaux travailleurs**

Les entreprises sont encore toujours confrontées à la pénurie sur le marché de l'emploi et continuent à éprouver des difficultés à recruter des collaborateurs dûment qualifiés. Le secteur apporte son aide de diverses manières : via la campagne *Food@Work*, en jetant des passerelles avec l'enseignement, en investissant dans les jeunes travailleurs débutants dans le secteur.

Food@work

L'IFP investit depuis quelques années déjà, en collaboration avec la Fevia, dans le branding sectoriel. Diverses initiatives visant à aider des entreprises alimentaires à se profiler sur le marché de l'emploi sont proposées sous l'appellation *Food@work* :

- Sur le site internet *www.foodatwork.info*, l'IFP informe le grand public au sujet de l'industrie alimentaire et de l'emploi au sein de celle-ci. Chiffres, photos et offres d'emploi concrètes donnent un aperçu des possibilités.
- Les employeurs peuvent également trouver sur ce site une série de conseils concrets en matière d'*employer branding* : comment une entreprise peut mieux se profiler en tant qu'employeur auprès de ses travailleurs actuels et futurs.
- Un logo sectoriel a été lancé, que les employeurs peuvent placer gratuitement sur leurs offres d'emploi.
- Des événements sectoriels sont également lancés sous la bannière *Food@work*, par exemple Food@work Live, un salon de l'emploi et de la formation pour les élèves du troisième degré de l'enseignement secondaire et les demandeurs d'emploi à Roulers.

Contribuer à façonner les évolutions en matière d'alternance

La régionalisation de l'apprentissage industriel apporte des innovations. L'industrie alimentaire suit de très près les développements et les soutient chaque fois qu'elle le peut :

- En Communauté flamande, les partenaires sociaux nourrissent de grandes attentes concernant les nouvelles pistes proposées sur le plan du régime d'alternance (*duaal leren*). Ils souhaitent en particulier participer à l'exploration de l'intégration du régime d'alternance dans les formations de l'enseignement technique secondaire et y apporter leur contribution dans le futur. C'est la raison pour laquelle l'IFP est partie prenante dans une série de projets préparatoires en collaboration avec le département de l'Enseignemnet néerlandophone et avec d'autres secteurs.
- En Fédération Wallonie – Bruxelles, le contrat commun d'alternance a déjà été lancé depuis le 1er septembre 2015. Les partenaires sociaux souhaitent toutefois poursuivre le contrat d'apprentissage industriel (CAI) et être impliqués dans la gestion du contrat commun d'alternance. Ils suivent donc le développement politique de très près.
- La Communauté germanophone a décidé de maintenir le système de l'apprentissage industriel. Ici aussi, le secteur fait preuve de la vigilance nécessaire.

Budget de formation complémentaire pour jeunes travailleurs débutants

Depuis peu, les jeunes travailleurs de moins de 26 ans ont droit à un budget de formation complémentaire de 2500 euros pendant les 12 premiers mois de leur entrée en activité dans le secteur. L'industrie alimentaire s'efforce de stimuler ainsi l'accès, l'emploi et le développement des jeunes dans les entreprises alimentaires. Les jeunes doivent en effet se forger une expérience considérable et la formation peut les aider à s'intégrer et à évoluer dans leur carrière. Cette mesure s'inscrit dans le cadre des efforts consentis pour les emplois-tremplins en vue de garantir des emplois durables dans l'industrie alimentaire.

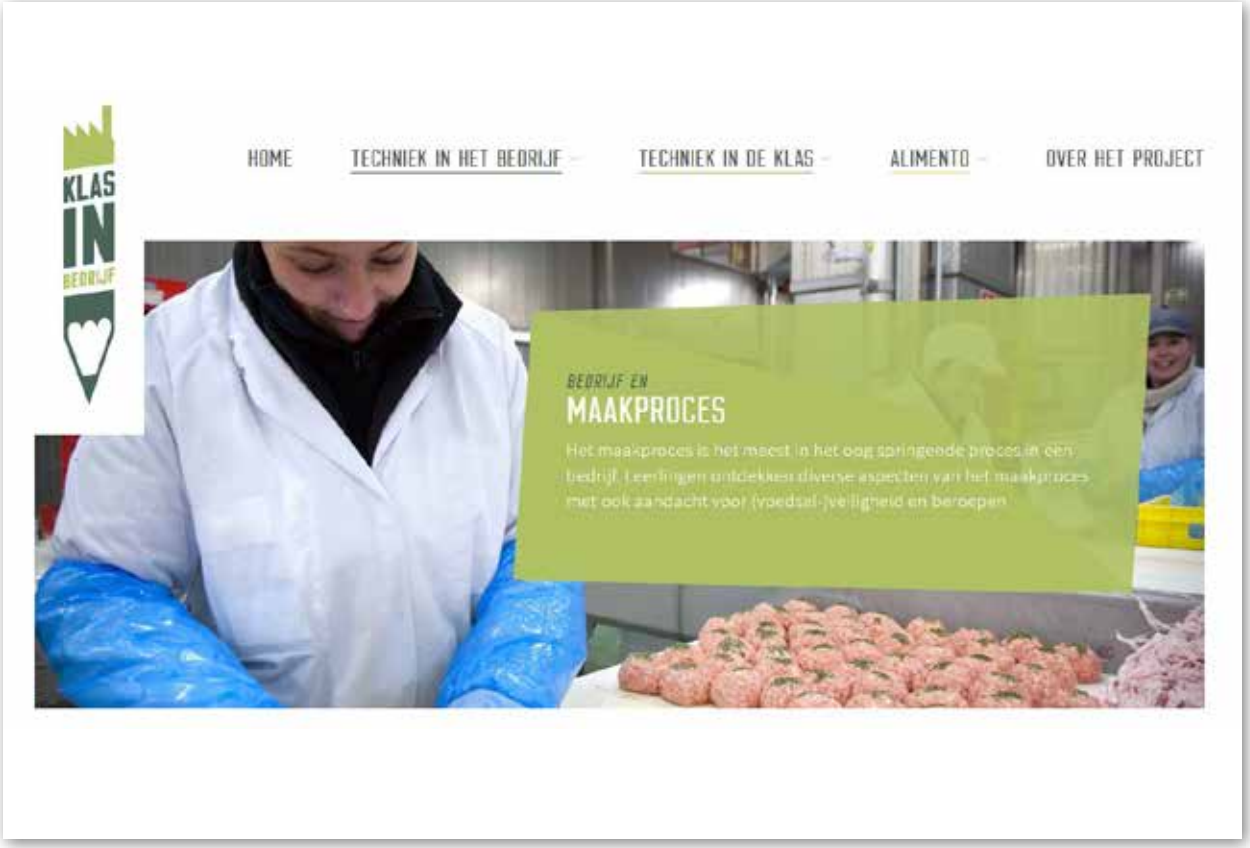
Klas in bedrijf (La classe dans l'entreprise)

Le secteur continue également à tendre la main à l'enseignement de plein exercice en misant sur les visites d'entreprise. Ces dernières restent la meilleure manière de permettre aux élèves de faire connaissance avec les réalités d'un environnement de production, moyennant un bon encadrement. En même temps, les visites d'entreprise ne sont pas toujours réalisables en raison de l'organisation logistique qu'elles nécessitent.

C'est la raison pour laquelle l'IFP a lancé en 2015 le site internet www.klasinbedrijf.be. Il a pour but de soutenir des visites d'entreprise réelles ou virtuelles pour les jeunes du 3e degré de l'enseignement primaire et du 1er degré de l'enseignement secondaire en Flandre :

- Technique en entreprise : soutien d'une visite d'entreprise réelle, avec préparation du travail et fiches de travail.
- Technique en classe : une visite virtuelle dans quelques entreprises alimentaires, au cours de laquelle les élèves bénéficient, au moyen d'une vidéo et de fiches de travail, d'un bon aperçu de l'environnement de production.

Tout est expliqué en détail dans le manuel mis à disposition sur le site internet.



IFP asbl

Formations et conseils en personnel

Rue de Birmingham 225
1070 Anderlecht
Tél. 02/52 88 950
Fax 02/52 88 940

www.ipv-ifp.be