



Où trouver du personnel dans les 5 ans ?

L'industrie alimentaire belge

L'industrie alimentaire transforme des matières premières provenant de l'agriculture et de la pêche en produits alimentaires destinés à l'homme et à l'animal. Le secteur comprend une grande diversité de branches telles que les biscuiteries, les brasseries et les producteurs de boissons rafraîchissantes, le secteur des produits laitiers ou encore celui de la transformation de la viande. L'industrie alimentaire belge compte au total 4.300 entreprises qui emploient ensemble près de 90.000 travailleurs, dont environ deux tiers d'ouvriers et un tiers d'employés.

Pilier au sein de l'industrie

Avec un emploi relativement stable, l'industrie alimentaire est un pilier au sein de l'économie belge dans son ensemble. Les évolutions de la conjoncture ont peu d'incidence sur le niveau global d'emploi au sein du secteur. Malgré une automatisation et une informatisation poussée, la main d'œuvre et le savoir-faire restent un facteur essentiel dans le développement, la production et le marketing des produits.

Défis du marché du travail

Pourtant, quelques défis se posent en termes d'emploi. Suite au rétrécissement du marché de l'emploi, les entreprises alimentaires ont de plus en plus de difficultés à trouver des candidats adéquats pour leurs offres d'emploi. Attirer de nouveaux travailleurs et conserver les collaborateurs actuels le plus longtemps possible revêt une importance stratégique. Un autre défi consiste à garder les travailleurs plus âgés plus longtemps actifs. Tout comme dans d'autres secteurs, le processus de vieillissement s'accélère également dans l'industrie alimentaire. Une attention toute particulière pour la formation, la mobilité fonctionnelle, l'adaptation des emplois et la faculté de travail sera indispensable pour conserver

les travailleurs actifs pendant toute leur carrière.

L'IFP, de conseiller en formation à conseiller en personnel

Au fil des ans, le secteur, par l'intermédiaire de son centre sectoriel de formation l'IFP, a développé un levier important afin de relever les défis du marché de l'emploi. L'IFP démarrait ses initiatives de formation et d'emploi pour les groupes à risque il y a plus de vinat ans. Le concept a rapidement évolué vers des formations pour tous et, depuis environ dix ans, le fonctionnement s'est élargi au soutien des plans de formation et de la politique d'apprentissage. Afin de pouvoir relever pleinement les défis de demain, les partenaires sociaux ont confié une nouvelle mission à l'IFP. En quelques mots : l'IFP doit évoluer du statut de conseiller en formation à celui de conseiller en « ressources humaines ». L'IFP doit procurer un avantage aux entreprises alimentaires et à leurs travailleurs sur le marché du travail de demain, essentiellement en leur permettant d'acauérir et de développer les bonnes compétences. Et en soutenant les entreprises dans une vision à long terme en matière de planification du personnel, de fonctions et de besoins des travailleurs.

Renforcement de la concertation au niveau de l'entreprise

Dans l'accord sectoriel en cours, les partenaires sociaux ont conclu des accords visant à inciter les entreprises du secteur alimentaire à miser encore davantage sur une politique de formation dûment concertée, avec une attention particulière aux groupes à risque. Les entreprises et les représentants des travailleurs peuvent faire appel à un soutien de l'IFP pour des informations, un guide pratique, des conseils et du coaching.

Qui suit des **formations**?

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 leur organisation sectorielle. Le nombre de participants qui n'appartiennent pas aux CP 118 et 220 a augmenté ces dernières années.

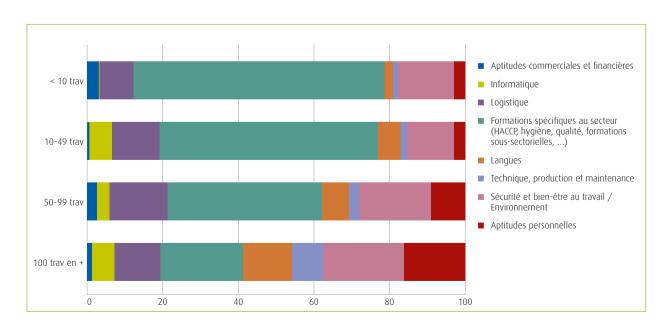
Près de 34.000 participants

Près de 34.000 participants ont suivi une formation

IFP en 2013. Environ 90 % d'entre eux font partie des CP 118 et 220. Les autres sont surtout des intérimaires, des patrons, des conjoints aidants et des employés de la commission paritaire nationale auxiliaire des employés.

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 30 %. Les formations relatives à la sécurité et au bien-être sur le lieu de travail sont également très prisées.





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

L'IFP atteint deux tiers des entreprises alimentaires de plus de 20 travailleurs. Et même les petites entreprises, généralement des boulangeries, suivent de plus en plus souvent des formations IFP. En 2013, 10 % des entreprises de moins de 20 travailleurs ont profité de l'offre de formations.

| | % d'employeurs atteints | % d'employeurs atteints |
|---------|-------------------------|-------------------------|
| <10 | 10 40% | 7,4% |
| 10 - 19 | 10,4% | 28,0% |
| 20 - 49 | | 55,5% |
| 50 - 99 | 50 - 99 71,1% >100 | 81,8% |
| | | 97,3% |
| Total | 20.5% | 20.5% |

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 chaque année : plus de 17.000 travailleurs, soit un sur cinq, ont suivi une formation IFP en 2013. En 2007, cette proportion n'était encore que de 14 %.

Participation égale ouvriers - employés

Les ouvriers et les employés sont atteints dans une mesure égale (20 %).

| Statut | 2007 | 2010 | 2013 |
|---------|--------|-------|-------|
| Ouvrier | 13,3% | 17,1% | 19,5% |
| Employé | 14,3 % | 17,0% | 21,5% |
| Total | 13,6% | 17,1% | 20,1% |

Répartition de la portée en % des travailleurs selon le statut

Les femmes accèdent moins aux formations

La participation des femmes est étonnamment moins importante que celle des hommes. Tout comme les années précédentes, ce fut également le cas en 2013. Seuls 13 % des travailleuses ont suivi une formation IFP, contre pas moins de 24 % pour leurs collègues masculins.

| Sexe | 2007 | 2010 | 2013 |
|-------|-------|-------|-------|
| Femme | 10,0% | 11,5% | 13,5% |
| Homme | 15,7% | 20,3% | 24,4% |
| Total | 13,6% | 17,1% | 20,1% |

Répartition en % des travailleurs touchés en fonction du sexe



Plus d'un travailleur sur cinq atteint par l'IFP est peu scolarisé

De tous les travailleurs atteints par l'IFP en 2013, plus d'un cinquième étaient peu scolarisés (enseignement primaire + enseignement secondaire inférieur) et près de la moitié étaient moyennement qualifiés (enseignement secondaire supérieur). Environ 30 % étaient hautement qualifiés (bachelor + master).

| Total | 100,0% |
|-----------------------------------|--------|
| Master | 14,6% |
| Bachelor | 16,2% |
| Enseignement secondaire supérieur | 46,3% |
| Enseignement secondaire inférieur | 16,9% |
| Enseignement primaire | 6,0% |
| | |

Autrement dit, outre environ un tiers de travailleurs hautement qualifiés et environ un cinquième de travailleurs moyennement qualifiés, l'IFP forme généralement plus d'un travailleur sur dix disposant d'un diplôme de l'enseignement primaire ou d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur.

| Enseignement primaire | 9,9% |
|--------------------------------------|-------|
| Enseignement secondaire inférieur | 15,8% |
| Enseignement secondaire supérieur | 19,7% |
| Bachelor | 38,5% |
| Master | 28,5% |
| Total | 20,1% |

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 2013, l'IFP a atteint plus d'un cinquième de tous les travailleurs de plus de 45 ans.

| Âge | 2007 | 2010 | 2013 |
|-------------|-------|-------|-------|
| < 30 ans | 12,7% | 12,0% | 14,1% |
| 30 – 44 ans | 14,4% | 17,9% | 21,4% |
| 45 ans et + | 13,1% | 20,1% | 22,6% |
| Total | 13,6% | 17,1% | 20,1% |

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

Améliorer les pratiques de formation

Investir dans l'infrastructure de formation

Formation d'opérateur de conditionnement

En juin 2012, la « Maison de l'Alimentation » (« Het Huis van de Voeding ») a ouvert ses portes dans l'ancienne bouteillerie Rodenbach à Roulers. Sur le même site, « l'Atelier de formation de l'alimentation » (« Het Opleidingsatelier van de Voeding ») a également vu le jour. Des demandeurs d'emploi, des intérimaires, des travailleurs et des écoles peuvent y suivre une formation pratique « opérateur de conditionnement ». Les entreprises alimentaires qui forment leurs travailleurs peuvent faire appel à l'IFP afin de bénéficier d'une intervention financière. Depuis son lancement, 296 personnes y ont été formées.



Des travailleurs formés : un « must » pour gérer des processus de production toujours plus automatisés

Les processus de production dans les entreprises alimentaires sont de plus en plus automatisés. Les travailleurs ont besoin d'une base solide pour conduire et superviser ces lignes de production. Ils doivent disposer d'une faculté de raisonnement logique et d'une capacité à résoudre les problèmes suffisante afin de pouvoir, par exemple, diagnostiquer une panne et la résoudre.

Le projet KeyProcess doit permettre aux (futurs) travailleurs d'acquérir les compétences nécessaires afin de pouvoir fonctionner dans les entreprises alimentaires du futur.

Le projet a démarré en 2013, avec, comme premières réalisations : la construction d'une infrastructure de formation spécifique pour l'alimentation dans un centre de formation du Forem à Mouscron, le développement d'une offre de formation pour différents sous-secteurs et la préparation de l'actualisation de matériel didactique pour le centre de formation FormAlim à Verviers.



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'apprentis et de demandeurs d'emploi dans cette filière a toujours représenté un défi pratique. Un dossier visant à l'acquisition d'une infrastructure mobile a été préparé en 2013. Il doit permettre la formation aux métiers d'abatteur, de découpeur, de désosseur et de portionneur/trancheur sur site, et ce dans les conditions les plus modernes.

FormaBière : un outil de formation à distance pour les brasseries afin d'améliorer la qualité de la bière

Le brassage de la bière s'est fortement professionnalisé au fil des ans. Cette évolution est notamment due à l'intérêt croissant pour les bières spéciales, à l'attention pour la sécurité alimentaire, à de nouvelles techniques de production et à des emballages innovants. En 2013, l'IFP a lancé le développement d'un site internet didactique : FormaBière sera un instrument d'apprentissage qui permettra aux brasseries de former leurs opérateurs.

Canal Youtube IFP : matériel vidéo didactique pour les boulangeries

En 2013, l'IFP a ouvert un canal Youtube qui compte d'ores et déjà 55 vidéos didactiques, principalement pour les boulangers : travail du chocolat (formation Stéphane Leroux), essais évaluation des farines, processus de cuisson et préparations boulangerie/ pâtisserie,...

www.youtube.com/user/ipvifp

Maîtriser les enjeux de la concertation sociale autour de la formation

Les partenaires sociaux de l'industrie alimentaire estiment qu'il est important que la formation soit davantage abordée lors de la concertation sociale au sein de l'entreprise. L'accord sectoriel 2013-2014 impose au niveau de l'entreprise un modèle sectoriel pour le plan de formation et confère un rôle central à la concertation avec la délégation syndicale. La concertation relative à ce plan de formation ainsi qu'à la politique d'accueil est d'ailleurs une condition pour bénéficier d'interventions de l'IFP. Afin de soutenir les responsables RH et les délégués

syndicaux dans cette concertation, l'IFP a rédigé un quide pratique, qui comprend deux parties :

- Guide des obligations et des outils sectoriels, avec des informations sur : le nombre minimum obligatoire d'heures de formation, le modèle sectoriel du plan de formation, l'entretien de formation, le bilan de formation de l'IFP, la politique d'accueil, l'IFP et le congé éducation payé
- Concertation sur le plan de formation, avec des conseils et des recommandations pratiques: la préparation pour le responsable RH, la préparation pour le délégué syndical, les points d'attention lors de la concertation, les solutions aux obstacles, l'implication des supérieurs hiérarchiques, l'évaluation.

Les informations générales relatives à l'accord sectoriel sont disponibles sur www.ipv-ifp.be/ cctsectorielle. Les entreprises et les délégués syndicaux peuvent s'adresser à l'IFP pour des informations, des conseils ou un coaching. Plus de 500 délégués syndicaux ont déjà été formés en 2013-2014 sur la base de ce guide pratique. Pour des informations complémentaires, ils peuvent également se rendre sur syndicats.ipv-ifp.be.

Soutien par le biais de sites internet thématiques

Gestion des compétences

Avec le site internet www.capfoodcompetences.be, l'IFP entend soutenir les entreprises alimentaires en matière de développement des compétences en offrant des instruments et des méthodes qui ont été testés et adaptés au secteur.

Politique d'accueil des nouveaux engagés

Une bonne politique d'accueil réduit le départ trop rapide de collaborateurs fraîchement engagés. Elle permet de ne pas perdre les efforts en recrutement qui coûtent de plus en plus d'argent et de temps. Le site internet *www.accueilefficace.be* propose des informations légales, des informations pratiques, des checklists, des instruments et des conseils utiles.



Sécurité alimentaire et qualité

Il est essentiel pour l'industrie alimentaire de consacrer une attention permanente à l'amélioration de la qualité et de la sécurité des denrées alimentaires et des processus de production. L'intérêt important pour les formations en sécurité alimentaire le démontre. Outre des formations, l'IFP propose des instruments permettant de faciliter et d'améliorer la formation interne :



www.mouchedanslepotage.be est un outil de formation gratuit qui passe en revue les règles de bases en matière d'hygiène. Un bon outil pour rafraîchir la mémoire de vos collaborateurs ou pour rendre vos nouveaux engagés rapidement opérationnels.

www.securalimastuces.be est un site internet qui vous donne des conseils pour renforcer les effets de vos formations internes en matière d'hygiène et de sécurité alimentaire, et ce à la fois pour les formations en groupe classiques, l'apprentissage sur le tas, l'auto-formation ou d'autres formes d'apprentissage.

Conseils en personnel et en organisation élargis

Le rôle de conseiller toujours plus important

L'apprentissage, c'est bien plus que la formation. C'est la raison pour laquelle l'IFP stimule depuis de nombreuses années la gestion et le développement des compétences dans les entreprises alimentaires par toutes sortes d'actions, pas uniquement via la formation : visites d'entreprises, réseautage, conseils sur mesure, soutien aux plans de diversité/dossiers Fonds de l'Expérience professionnelle et mise à disposition gratuite d'outils.

Des conseils IFP en gestion de ressources humaines : c'est dorénavant possible !

Les partenaires sociaux de l'IFP lui ont confié la mission de passer du statut de « conseiller en formation » à celui de « conseiller en ressources humaines ». Un nouveau service lancé en 2012 est une première étape dans cette direction : le **HR scan**.

En collaboration avec un conseiller IFP ou un partenaire externe, les entreprises alimentaires peuvent faire un bilan de leur politique RH en abordant 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 sur les principaux points d'action prioritaires.

Cet exercice permet par exemple, de mettre en place ou d'améliorer la politique de gestion des âges (cf. CCT 104), de proposer des plans de carrière et d' évaluation, « la faculté de travail », etc. Près de 50 entreprises ont utilisé ce service en 2013.

Un nouveau service : des conseils en organisation du travail

En 2013, les bases ont été jetées pour un nouveau service : **le 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. Cela est possible en utilisant judicieusement le travail d'équipe et en confiant plus de responsabilités aux travailleurs au sein des équipes. Ceci produit 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 ou 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.

Le scan organisation a été testé dans quelques entreprises pilotes en 2014.

Favoriser l'insertion et la progression, **accompagner** les départs



La technologie alimentaire, un domaine d'étude avec de l'avenir

C'est essentiellement la collaboration avec l'enseignement secondaire qui s'inscrit dans une longue tradition, mais l'IFP a également lancé une collaboration avec l'enseignement supérieur en 2013. Certains bacheliers et masters peuvent opter pour une orientation dans l'industrie alimentaire. la technologie alimentaire ou l'agro-industrie. Au vu de l'emploi stable dans le secteur, ces orientations d'études garantissent un emploi rapide à la fin des études. L'IFP souhaite favoriser le dialogue entre les entreprises alimentaires, les professionnels de l'alimentation, l'enseignement supérieur et les étudiants. Elle souhaite en outre stimuler l'insertion dans cette orientation d'études axée sur l'alimentation en en faisant la promotion auprès des étudiants. C'est pourquoi l'IFP a mis en ligne la plateforme www.foodtechnologists.be sur laquelle se trouvent des formations, des places de stage, des offres d'emploi, des séminaires et des actualités sur le thème de la technologie alimentaire.

Continuer à développer la marque employeur du secteur

Le site internet www.foodatwork.info donne au grand public des informations sur l'industrie alimentaire et sur les emplois du secteur sous la forme entre autres de chiffres, de photos et d'offres d'emploi concrètes. Les employeurs peuvent y trouver des conseils sur la manière de renforcer l'attractivité de leur entreprise pour les talents potentiels. En outre, un canal twitter a été ouvert en 2013, et il existe depuis peu un logo

sectoriel que les employeurs peuvent placer gratuitement dans leurs annonces. Les organisateurs d'événements relatifs au secteur commencent eux aussi à découvrir la marque 'Food@work', avec durant l'automne 2014, le salon de la formation et de l'emploi Food@ work LIVE au Miummm (Roulers).

Chaque travailleur a droit à un bilan formation IFP

L'accord sectoriel 2013-2014 prévoit que tous les travailleurs peuvent obtenir auprès de l'IFP une fiche de formation donnant un aperçu de toutes les formations qu'ils ont suivies via l'IFP. Concrètement, ce bilan formation comprendra les informations suivantes :

- Nom du travailleur
- · Titre de la formation suivie
- Moment où la formation a été suivie
- · Durée de la formation suivie
- Nom du formateur/instance de formation
 Les travailleurs peuvent demander leur bilan formation

via leur employeur ou directement via www.ipv-ifp.be/mesformations.

Les travailleurs licenciés ont droit à de la formation

Depuis de nombreuses années les travailleurs touchés par un licenciement collectif peuvent s'adresser à l'IFP pour suivre des formations qui augmentent leurs chances de trouver un nouvel emploi. Depuis 2012, l'IFP a étendu cette offre à tout travailleur licencié, même lors d'un 'licenciement individuel' (l'intervention de IFP est limitée à 2.500 euros par personne).

