



Des emplois plus efficaces et
de bien meilleure qualité dans
l'industrie alimentaire

IFP
Formations et
conseils en personnel

2014 | 2015



L'IFP, désormais votre partenaire **pour la formation et pour l'emploi**

Fin 2014, les partenaires sociaux de l'industrie alimentaire ont confié une nouvelle mission à l'IFP. L'IFP œuvre depuis longtemps déjà au développement des compétences, mais en définissant la nouvelle mission, on a résolument opté pour **un élargissement de son champ d'action** :

La nouvelle mission de l'IFP

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 formations, de conseils et d'autres initiatives.



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 nouvelle mission génère de nouveaux services IFP pour les entreprises alimentaires. Nous abordons certains d'entre eux, les scans IFP, ci-dessous.

« En 2014, plus d'un travailleur sur cinq dans l'industrie alimentaire a suivi une formation IFP »

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. Les participants qui n'appartiennent pas aux CP 118 et 220 ont augmenté ces dernières années.

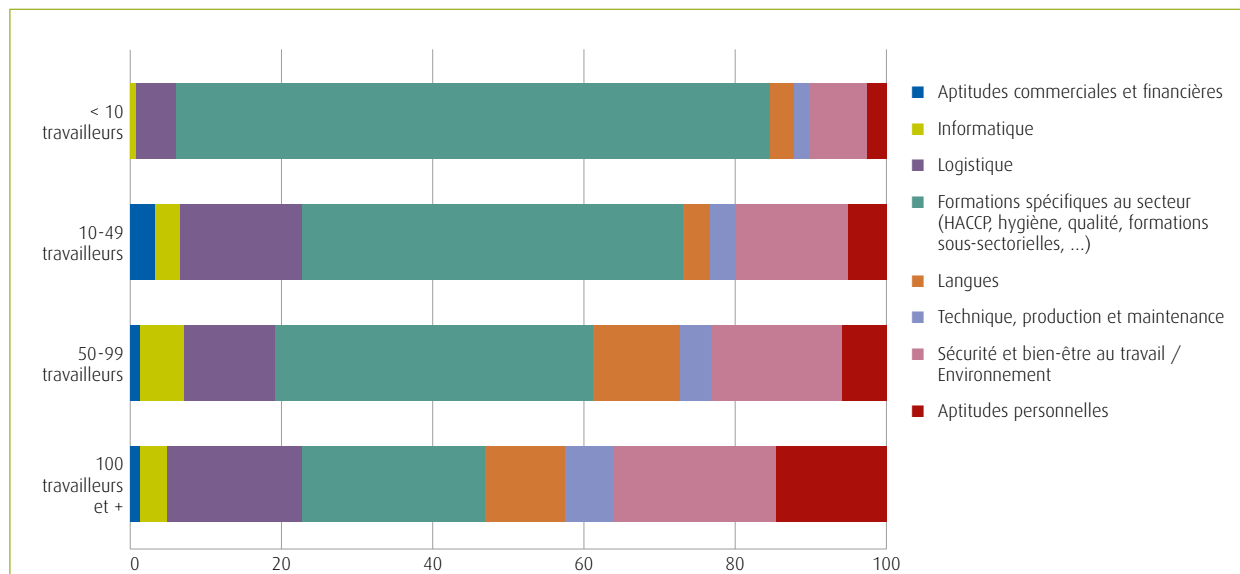
Plus de 34.000 participants

En 2014, **plus de 34.000 travailleurs** ont suivi une formation IFP. Environ 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 employés de la commission paritaire nationale auxiliaire des employés (CP 200, ex-218) 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 30 %. Les formations relatives à la sécurité et au bien-être au 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. Même les petites entreprises, généralement des boulangeries, suivent de plus en plus souvent des formations IFP. En 2014, 12% des entreprises de moins de 20 travailleurs ont profité de l'offre de formations.

	% d'employeurs atteints	% d'employeurs atteints
<10		9,0%
10 - 19	11,7%	28,5%
20 - 49		55,3%
50 - 99	69,2%	74,3%
>100		95,6%
Total	21,3%	21,3%

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 : plus de 18.000 travailleurs, soit un sur cinq, ont suivi une formation IFP en 2014. En 2008, cette proportion s'élevait encore à 14 %.

Participation égale ouvriers - employés

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

Statut	2008	2011	2014
Ouvrier	14,2 %	17,1%	20,3%
Employé	15,0 %	17,0%	21,7%
Total	14,5%	17,1%	20,7%

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 2014. Seuls 17% des travailleuses ont suivi une formation IFP, contre pas moins de 22% pour leurs collègues masculins.

Sexe	2008	2011	2014
Femme	10,4%	13,2%	17,0%
Homme	16,8%	21,5%	22,3%
Total	14,5%	18,4%	20,7%

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 2014, 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).

Portée travailleurs par niveau d'enseignement :

Enseignement primaire	5,3%
Enseignement secondaire inférieur	18,0%
Enseignement secondaire supérieur	49,5%
Bachelor	14,1%
Master	13,1%
Total	100,0%

Autrement dit, outre plus d'un quart des travailleurs hautement qualifiés et plus d'un cinquième des travailleurs moyennement qualifiés, l'IFP a malgré tout formé plus de 15% des travailleurs disposant d'un faible diplôme de l'enseignement (enseignement primaire env. 9%, enseignement secondaire inférieur env. 20%).

Niveau d'enseignement participants formations IFP :

Enseignement primaire	8,6%
Enseignement secondaire inférieur	20,3%
Enseignement secondaire supérieur	21,6%
Bachelor	30,8%
Master	23,1%
Total	20,7%

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 2014, l'IFP a atteint plus d'un travailleur sur cinq de plus de 45 ans.

Âge	2008	2011	2014
< 30 ans	12,1%	13,2 %	16,4%
30 – 44 ans	15,7%	18,6 %	23,2%
45 et + ans	14,7%	22,7 %	20,6%
Totaal	14,5%	18,4 %	20,7%

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

Formation : Cela mérite une bonne concertation !

Les partenaires sociaux de l'industrie alimentaire estiment qu'il est important que la formation soit suffisamment abordée dans la concertation sociale au sein de l'entreprise et que les opportunités de formation pour les groupes à risques soient suffisantes.

Dès lors, l'accord sectoriel 2013-2014 impose au niveau de l'entreprise **un modèle sectoriel pour le plan de formation**, qui confère un rôle central à la concertation avec la délégation syndicale et à la participation des groupes à risques. La concertation relative à ce plan de formation ainsi qu'à la politique d'accueil est une condition pour bénéficier des interventions de l'IFP dans le cadre de la formation continue des travailleurs.

Les informations générales relatives à l'accord sectoriel sont disponibles sur www.ipv-ifp.be/cct-sectorielle. Les entreprises et les délégués syndicaux peuvent s'adresser à l'IFP pour des informations, des conseils ou un coaching en la matière. D'ailleurs, un guide présentant des conseils pour les responsables RH et les délégués syndicaux a été distribué en 2014 afin d'obtenir plus de résultats. L'IFP a organisé des sessions de formation spécialement destinées aux délégués syndicaux qui ont rassemblé près de 500 participants en 2014. Les délégués syndicaux peuvent toujours consulter le site syndicats.ipv-ifp.be pour obtenir des informations d'appui.





Formation : continuer à innover

Il est important de continuer à innover pour atteindre un nombre sans cesse croissant d'entreprises et de travailleurs : investir dans de nouvelles tendances, formules et thèmes afin de mieux répondre aux besoins des entreprises et de leurs travailleurs.

Infrastructure de formation pour les opérateurs

L'industrie, les fabricants de machines et le VDAB unissent leurs efforts pour la formation des opérateurs

Dans l'Atelier de Formation de l'Alimentation lié à l'Usine du Futur dans l'ancienne bouteilleuse Rodenbach à Roulers, les demandeurs d'emploi, les intérimaires, les travailleurs et les écoles peuvent suivre depuis trois ans une formation pratique

'opérateur d'emballage'. Quelques fabricants de machines mettent du matériel à disposition. L'offre de formation s'étend. Outre la formation 'opérateur d'emballage', des formations plus mécaniques sont en cours d'élaboration.

Les pouvoirs publics wallons investissent dans la mise à niveau des pilotes d'installations, des conducteurs de ligne et des opérateurs de production

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

« Des nouvelles opportunités d'apprentissage préparent les opérateurs aux entreprises alimentaires du futur »

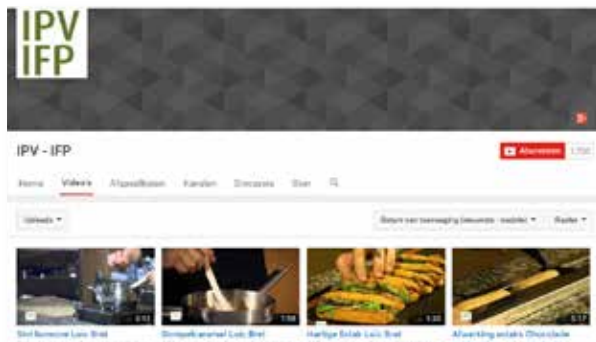
Le projet **KeyProcess**, porté par l'IFP dans le cadre de Wagralim, doit permettre aux actuels et futurs travailleurs d'acquérir les compétences nécessaires afin de pouvoir fonctionner dans les entreprises alimentaires d'aujourd'hui et du futur. En 2014, pas moins de 34 projets de formation ont été réalisés pour un total de 18 entreprises.



En outre, une toute nouvelle infrastructure de formation a été installée dans le centre de formation du Forem à Mouscron. Et 4 pilotes didactiques de FormAlim à Verviers ont été mis à jour pour permettre leur supervision à distance.

Canal Youtube IFP

Il y a deux ans, l'IFP a ouvert un canal Youtube destiné essentiellement aux boulangers : www.youtube.com/user/ipvifp. Proposant désormais plus de 100 **vidéos didactiques**, le canal est devenu une référence pour la formation des boulangers.



WalMeat2U : Investir dans 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 demandé une grande attention des pouvoirs publics wallons. C'est pourquoi, Epicuris, le centre de compétences des métiers de bouche, en consortium avec des entreprises de transformation de la viande et l'IFP, a déposé le projet « **WalMeat2U** » auprès de Wagralim. En 2014, le feu vert a été donné pour l'achat d'une infrastructure mobile, à savoir un camion équipé d'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.

FormaBière : Apprentissage à distance pour les brasseurs

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 des nouvelles techniques de production et à des emballages innovants. La **plateforme web didactique FormaBière** a été développée en 2014 : fadepicuris.elmg.net. Désormais, les brasseries peuvent former leurs opérateurs de production (francophones) grâce à cet instrument d'apprentissage.

Nouveaux services : les scans IFP

L'apprentissage, c'est bien plus que 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, soutien plans de diversité/dossiers du Fonds de l'Expérience professionnelle et mise à disposition d'outils, etc.

Avec la nouvelle mission, l'industrie alimentaire va encore plus loin. Alors que l'IFP a évolué au fil des ans d'un organisateur de formation à un conseiller en formation.

Dans ce cadre, l'IFP a développé une première série de nouveaux services : les scans IFP. Le HR scan a déjà été lancé en 2013, suivi par le scan organisation (ScanOrg) en 2014 et l'ErgoScan en 2015.

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 de prendre en charge concrètement les principaux points 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.

Plus de 50 entreprises ont utilisé ce service en 2014.

Scan organisation (ScanOrg)

Les chefs d'entreprise sont de plus en plus 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 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 2014, le scan organisation a été testé dans huit entreprises pilotes et définitivement intégré dans les services IFP.

ErgoScan

La qualité du travail se ressent également au **niveau des postes de travail**. Les améliorations possibles sont souvent encore très nombreuses, notamment dans la production et 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 formuler les premières recommandations.
- un rapport 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.

Trois projets pilotes ont entre-temps été menés et le service sera proposé à plus grande échelle en 2015.

Continuer à miser sur le **branding sectoriel**

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, certainement pour des fonctions spécifiques telles que des techniciens et des opérateurs. Les candidats pour ces fonctions sont également très prisés dans d'autres secteurs. Afin de soutenir les entreprises alimentaires dans cette lutte sur le marché du travail, l'IFP investit depuis peu, en collaboration avec Fevia, dans le branding sectoriel sous l'enseigne 'Food@work'.

Le site internet www.foodatwork.info permet à l'IFP de fournir au grand public des informations sur l'industrie alimentaire et sur les emplois dans ce secteur. Des chiffres, des photos et des offres d'emploi concrètes offrent un aperçu des possibilités.

De nouvelles initiatives concrètes ont été menées en 2014. Un logo sectoriel que les employeurs peuvent ajouter gratuitement à leurs offres d'emploi a été lancé. Un présentoir et une affiche sont également disponibles. 'Food@work' se présente ainsi de plus en plus comme une marque et peut renforcer les événements sectoriels, notamment le Forum Emploi Eurométropole 2014 à Tournai ou bien le salon de la formation et de l'emploi Food@work LIVE au Miummm (Roulers) et le salon 'Journées de l'orientation' à Court-Saint-Étienne.

Dans l'intervalle, le site www.foodatwork.info a également été enrichi avec une série de conseils concrets pour le développement de la marque employeur : comment une entreprise alimentaire peut-elle se profiler plus efficacement comme employeur auprès de ses travailleurs actuels et futurs.





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