



Comment l'**industrie
alimentaire** doit-elle,
dès aujourd'hui,
se préparer au
marché du travail
de demain ?

IFP

Le conseiller formation
de l'industrie alimentaire

2012 | 2013



*“Avec un emploi
relativement stable,
l’industrie alimentaire
est LE pilier au sein de
l’économie belge
dans son ensemble.”*

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 4.500 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 du travail. L'IFP démarrait ses initiatives de formation et d'emploi pour les groupes à risque il y a plus de vingt 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 personnel. 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'acquérir 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.

Qui suit les 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 leurs organisations sectorielles. Le nombre de participants qui n'appartiennent pas aux CP 118 et 220 a augmenté ces dernières années.

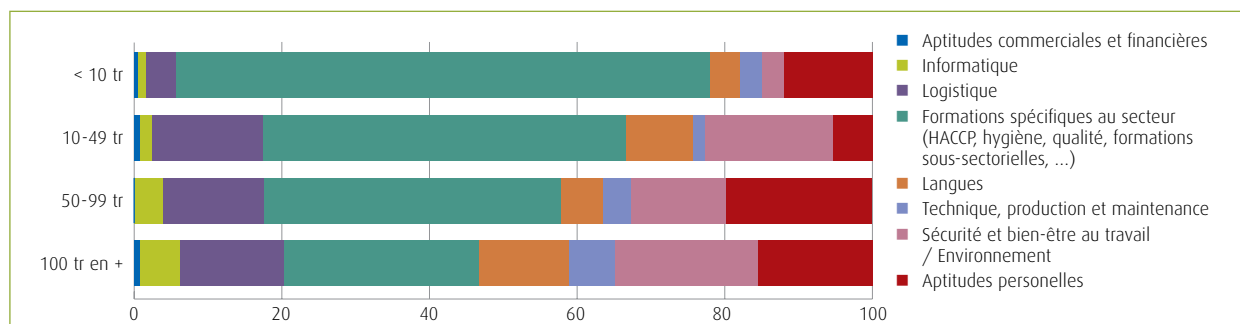
Plus de 30.000 participants

En 2012, plus de 30.000 participants ont suivi une formation IFP. Environ 90% d'entre eux font partie

des CP 118 et 220. La participation des travailleurs de la CP 119 (commerce alimentaire) a démarré en 2012, avec plus de 1.100 participants. Plus de 1.000 intérimaires d'entreprises alimentaires et d'employés de la commission paritaire nationale auxiliaire des employés (CP 218) 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 sur le lieu de travail, ainsi qu'à l'environnement sont également très prisées.





À partir de 20 travailleurs, 2 entreprises alimentaires sur 3 participent aux formations 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 2012, 11% des entreprises de moins de 20 travailleurs ont profité de l'offre de formations.

	% d'employeurs atteints	% d'employeurs atteints
<10		8,3%
10 - 19	10,8%	21,1%
20 - 49		53,0%
50 - 99	64,6%	78,1%
>100		97,3%
Total	19,7%	19,7%

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 17.000 travailleurs, soit un sur cinq, ont suivi une formation IFP en 2012. En 2006, cette proportion s'élevait encore à 12%.

Participation égale ouvriers - employés

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

Statut	2006	2009	2012
Ouvrier	11,3 %	17,0%	19,6%
Employé	13,1 %	18,0%	20,4%
Total	11,9 %	17,4%	19,9%

Répartition de la portée en % des travailleurs selon le statut

Les hommes accèdent plus aux formations que les femmes

La participation des femmes est étonnamment moins importante que celle des hommes. Tout comme les années précédentes, ce fut également le cas en 2012. Seuls 14% des travailleuses ont suivi une formation IFP, contre pas moins de 23% pour leurs collègues masculins.

Genre	2006	2009	2012
Femme	8,9 %	13,4%	14,4%
Homme	13,6 %	19,4%	23,0%
Total	11,9 %	17,4%	19,9%

Répartition en % des travailleurs touchés en fonction du sexe

“L’automatisation des lignes de production rend la formation de plus en plus importante.”



Un travailleur sur cinq atteint par l’IFP est peu scolarisé

Outre environ un tiers de travailleurs hautement qualifiés (bachelor + master) et environ un cinquième de travailleurs moyennement qualifiés (enseignement secondaire supérieur), 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.

	2006	2009	2012
Enseignement primaire	4,4%	9,5%	11,0%
Enseignement secondaire inférieur	11,3%	14,2%	13,1%
Enseignement secondaire supérieur	11,9%	18,0%	19,6%
Bachelier	15,1%	21,1%	32,8%
Master	21,1%	25,4%	37,3%
Total	11,9%	17,4%	19,9%

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 2012, l’IFP a atteint plus d’un cinquième de tous les travailleurs de plus de 45 ans.

Âge	2006	2009	2012
< 30 ans	10,0 %	12,5%	15,1%
30 – 44 ans	13,4 %	18,8%	20,7%
45 ans et +	11,2 %	19,2%	21,9%
Total	11,9 %	17,4%	19,9%

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

La formation peut-elle être **professionnalisée** plus avant ?

Investir dans la structure de formation

Formation d'opérateur de conditionnement

En juin 2012, la Maison de l'Alimentation en Flandre (Het Huis van de Voeding) a ouvert ses portes dans l'ancienne bouteille 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 font former leurs travailleurs peuvent faire appel à l'IFP afin de bénéficier d'une intervention financière. Au cours de la première année qui a suivi l'inauguration, 180 personnes y ont été formées.



Des travailleurs formés nécessaires pour gérer des processus de production 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 solutionner les problèmes suffisantes afin de pouvoir, par exemple, diagnostiquer une panne et la résoudre.

Le projet **Key Process** doit permettre aux (futurs) travailleurs d'acquérir les compétences nécessaires afin de pouvoir fonctionner dans les entreprises

alimentaires du futur. Le dossier du projet a été rédigé et déposé en 2012. De septembre 2013 à août 2017, ce sont pas moins de 700 personnes qui seront ainsi formées.

Dans le cadre de Key Process, une infrastructure de formation spécifique au secteur sera mise en place en Hainaut Occidental (ou Wallonie Picarde). Le centre de compétence FormAlim à Verviers adaptera lui 3 pilotes didactiques. La plateforme d'e-learning Media Eval sera elle enrichie d'un volet spécial relatif à l'industrie alimentaire et permettra ainsi de former des travailleurs de notre secteur. Du matériel didactique supplémentaire sera en outre élaboré sous forme de présentations PowerPoint, de films, de syllabus, etc.



Outil de formation à distance pour les brasseries : comment brasser et conditionner de la bière de manière qualitative ?

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 2012, l'IFP a déposé un projet auprès de WagrALIM afin de développer un site internet didactique. **FormaBière** sera un instrument d'apprentissage qui permettra aux brasseries de former leurs opérateurs de production.

La formation au menu de la concertation en conseil d'entreprise : en meilleure connaissance de cause

Les partenaires sociaux de l'industrie alimentaire estiment qu'il est important que la formation soit abordée dans la concertation sociale au sein de l'entreprise. Depuis 2011, la concertation relative au plan de formation (et à la politique d'accueil) est une obligation du plan sectoriel. Cette concertation est également une condition pour bénéficier d'interventions de l'IFP.

Pour soutenir les membres du conseil d'entreprise dans cette concertation, l'IFP a rédigé un guide pratique sur la formation. « Passons à l'action pour la formation » contient des questions et des conseils concrets :

- Où en est mon entreprise dans le domaine de la formation ?
- Comment convaincre mon employeur et mes collègues de l'importance de la formation ?
- Quelles sont les dispositions légales en matière de formation ?
- Qu'est-ce qu'un plan de formation et comment l'élaborer ?

Sur la base de ce guide, la formation des délégués syndicaux a démarré en 2012. Entre-temps, près de 500 d'entre eux ont suivi cette formation.

Soutien par le biais de sites internet thématiques

Gestion des compétences

Le site internet www.caffoodcompetences.be a été lancé en 2012. Ce site internet doit permettre à l'IFP de 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. Il permet de ne pas perdre les efforts de recrutement qui coûtent de plus en plus d'argent et de temps. En 2011, des informations légales, des informations pratiques, des checklists, des instruments et des conseils utiles ont été compilés sur un site internet www.accueillefficace.be. Ce site a été enrichi par des témoignages du secteur en 2012.





Sécurité alimentaire et qualité

Il est essentiel pour l'industrie alimentaire de consacrer une attention permanente à l'amélioration de la qualité, 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.mouchedanslepottage.be est un outil de formation gratuit qui, en environ un quart d'heure,

passé en revue les règles de bases en matière d'hygiène. Un bon outil pour rafraîchir la mémoire des collaborateurs ou pour disposer de nouveaux engagés rapidement opérationnels.

www.securalimentastuces.be est un site internet qui permet de 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.



MAURICET.BE

Conseils en **personnel élargis**

Le rôle de conseiller gagne en importance

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 : visites d'entreprises, réseautage, conseils sur mesure, soutien aux plans de diversité/dossiers Fonds de l'Expérience professionnelle et mise à disposition gratuites d'outils.

La voie vers le conseil en personnel est ouverte !

La voie vers le conseil en personnel est ouverte ! Les partenaires sociaux de l'IFP lui ont confié la mission de passer du statut de conseiller en formation à celui de conseiller en personnel. 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 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.

Ce nouveau service a été lancé lors de huit réunions régionales auprès de 100 responsables RH. Entre-temps, plus de 30 projets pilotes ont été démarrés.



Favoriser l'insertion, accompagner les départs

Technologie alimentaire, un domaine d'étude avec de l'avenir !

La collaboration avec l'enseignement est un pilier important dans le fonctionnement de l'IFP. Elle est nécessaire pour stimuler de bonnes qualifications initiales chez de futurs travailleurs et stimuler l'insertion dans le secteur. C'est essentiellement la collaboration avec l'enseignement secondaire qui s'inscrit dans une longue tradition, mais l'IFP développe également une collaboration avec l'enseignement supérieur depuis 2012.

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 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 filière d'étude axée sur l'alimentation en en faisant la promotion auprès des étudiants. C'est pourquoi l'IFP a mis en place la plateforme en ligne www.foodtechnologists.be. On y trouve des formations, des places de stage, des offres d'emploi, des séminaires et des actualités sur le thème de la technologie alimentaire.

Première ébauche du branding sectoriel

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. Les employeurs peuvent en outre trouver des conseils sur ce site internet afin de renforcer l'attractivité de leur entreprise pour les travailleurs potentiels.

Les travailleurs licenciés ont droit individuellement à 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 offre également, lors d'un 'licenciement individuel', des interventions pour la formation d'anciens travailleurs (jusqu'à 2.500 euros par personne).



A man in a red shirt is leaning over a desk, looking at a document. He is holding a blue pen. In the background, there are several computer monitors displaying various data and charts. The office environment is visible, with other people and equipment in the distance.

IFP asbl

Le conseiller formation
de l'industrie alimentaire

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

www.ipv-ifp.be