RAPPORT ANNUEL 2006

CENTRE DE FORMATION DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE

RUE DE BIRMINGHAM 225

1070 ANDERLECHT

TEL.: (02) 528 89 50 - FAX: (02) 528 89 55

info@ipv-ifp.be - http://www.ipv-ifp.be

RAPPORT ANNUEL 2006

Table des matières

Résultats de base P 2

Faits Marquants en 2006 P 3

Aperçu annuel détaillé P 6

1. Qui fait appel aux formations IFP ? P 6

2. Formations spécifiques au secteur : première priorité de l'IFP P 8

3. Gérer les compétences pour les développer de manière structurée P 9

4. Les moyens financiers de l'IFP P 12

5. L'équipe de l'IFP P 12

Annexe 1. L'industrie alimentaire en question P 14

Annexe 2. Tableau des activités de l'IFP en 2006 (selon la recommandation n°16 du C.N.T.) P 16

Annexe 3. L'IFP et les accords sectoriels en matière de formation P 17

Résultats de base

Plus de 10 500 travailleurs ont suivi une formation via l'IFP

Tout comme l'année passée, l'IFP a touché plus de 750 employeurs et plus de 10.500 travailleurs ont suivi une formation IFP. Cela représente près de 13% de tous les travailleurs du secteur.

Par ailleurs, plus de 350 demandeurs d'emploi ont suivi une formation de l'IFP et de ses partenaires. Près de 950 demandeurs d'emploi ont en outre été formés par FormAlim.

Tableau 1 : Evolution couverture IFP 2002-2006

	2002	2003	2004	2005	2006
Employeurs	631	743	770	746	784
Participants[1]	12.683	12.127	14.279	14.138	15.338
Travailleurs[2]	8.994	8.820	8.766	10.130	10.628
Demandeurs d'emploi	410	325 + 245*	476 + 717*	728 + 1.178*	367 + 932*
Elèves à temps partiel[3]	114	121	122	116	130
Elèves du plein exercice		91	133	151	163

* Via FormAlim

L'IFP accorde une grande importance aux PME. L'IFP a touché environ trois entreprises sur dix dont l'effectif oscille entre 10 et 50 travailleurs et neuf entreprises sur dix dont l'effectif est de 50 à 100 travailleurs. Presque toutes les grandes entreprises ont à nouveau fait appel à l'IFP. Les plus petites entreprises (moins de 10 travailleurs) restent particulièrement difficiles à atteindre.

Les formations dans le cadre de la sécurité alimentaire et de l'autocontrôle, organisées ou non sur mesure pour certains sous-secteurs, restent le principal segment en 2006. L'autocontrôle, les normes HACCP, l'hygiène, les standards BRC ou IFS et les bonnes pratiques de production (GMP) ont une nouvelle fois été au centre des préoccupations des entreprises en matière de formation. Le nombre de formations IFP concernant la sécurité au travail a également considérablement augmenté en 2006.

[1] Les chiffres de 2003 ne comprennent que les participants appartenant effectivement à la CP 118 ou à la CP 220.
[2] Les chiffres de 2003 ne comprennent que les participants appartenant effectivement à la CP 118 ou à la CP 220.
[3] Il s'agit uniquement d'élèves en contrat d'apprentissage industriel.

Faits marquants en 2006

Lancement des chèques-conseil IFP

Afin de stimuler encore davantage les entreprises dans le développement des compétences de leur personnel, un nouveau système de soutien a été lancé en 2006. Désormais, chaque entreprise alimentaire reçoit chaque année des chèques-conseils qui lui permettent de bénéficier d'un accompagnement professionnel dans :

- la gestion des compétences et l'élaboration de plans de formations,
- l'apprentissage sur le lieu de travail et l'accueil de nouveaux collaborateurs,
- L'évaluation et l'amélioration de l'apprentissage.

Le développement et la gestion des compétences occupant une place centrale, nous parlons aujourd'hui de plus en plus de 'chèques-compétences'.

Les entreprises qui font pour la première fois appel à ce conseil reçoivent la première année une intervention de 6.000 EUR. Elles reçoivent ensuite 3.000 EUR chaque année. Ces chèques-conseil permettent aux entreprises des commissions paritaires 118 et 220 d'obtenir une intervention dans les frais facturés par un partenaire-conseil externe agréé par l'IFP.

Phase de test du moniteur des compétences

En 2006, le moniteur des compétences a été développé et lancé dans une série d'entreprises pilotes. Il s'agit d'un outil informatique entièrement gratuit, disponible sur internet pour toutes les entreprises alimentaires.

Le système comprend des profils professionnels sectoriels qui peuvent être utilisés librement. L'objectif essentiel de ce moniteur des compétences est de soutenir les entreprises dans leur démarche de développement des compétences de leur personnel. Cet outil permet de dresser un tableau des profils de fonction et de compétence, des trajets de formation généraux ou individuels et des matrices de mobilité interne variées.

Ce système offre aux travailleurs une bonne transparence et une disponibilité plus large. Les employeurs peuvent également en tirer avantage au niveau de l'automatisation de leur gestion des compétences, la tenue à jour de données centrales et la réutilisation de certains contenus. Somme toute, le moniteur des compétences permet de réagir plus rapidement au facteur travail en production.

Projets pilotes d'apprentissage sur le lieu de travail ou de transfert des compétences en interne

Une vingtaine de projets se penchent sur la professionnalisation de l'apprentissage sur le lieu de travail. Les projets ont été abordés suivant différents angles : Kraft Foods Belgium SA a élaboré un programme pour faire passer 18 opérateurs de son département emballage en opérateurs techniques. Milcobel a formé avec succès un groupe cible d'intérimaires peu scolarisé de son département emballage en responsables de ligne. Grâce à l'apprentissage sur le lieu de travail, Puratos SA a appliqué une formation sur le terrain à l'accueil de nouveaux engagés dans différentes fonctions de la production. Vaco a également mis un transfert de connaissances en place par les plus de 45 ans aux nouveaux engagés dans le département production, et ce à l'occasion d'une réorganisation au printemps 2006. Spoormans Poultry Products s'est attelée à la mise en place d'un politique d'accueil principalement pour les nouveaux collaborateurs peu qualifiés et allochtones dans l'abattoir et le département découpe. La chocolaterie Guylian, les firmes Vanelo, Primeur et Veurne Snackfoods ont mis l'accent sur la formation et l'introduction d'un 'système de parrainage', alors que Rabbit s'est concentrée sur l'évaluation des effets des formations sur le lieu de travail. Le fabricant de crème glacée Glacio a fait usage des possibilités financières de l'IFP dans le cadre de l'apprentissage sur le lieu de travail dans son projet global en tant qu'entreprise d'insertion. Les firmes All Crup et l'Abattoir Van Lommel ont joué un rôle de pionnier dans l'apprentissage sur le lieu de travail assisté par ICT. Scana Noliko, Boost et la firme Gold Meal ont investi dans la préservation et la formalisation des connaissances présentes et Looza (Pepsico International Borgloon) a mis en place un système dans le cadre d'une politique intégrale de formation afin de transférer rapidement d'une manière univoque et claire les connaissances indispensables aux nouveaux collaborateurs, intérimaires ou étudiants jobistes, système dans lequel l'auto-formation occupe une place importante. Come à Casa a, de son côté, élaboré un programme destiné à préparer l'intégration de nouveaux opérateurs de production.

Même la transposition des directives HACCP, IFS et BRC à l'usage des travailleurs a été concrétisée dans le cadre des interventions financières IFP pour l'apprentissage sur le lieu de travail en 2006.

De nouvelles plateformes dans un plus grand nombre de régions

Afin d'améliorer ses services, l'IFP a décidé de jouer à fond la carte des plateformes alimentaires régionales d'intervision (PARI) à partir de 2006. Toutes les entreprises alimentaires actives dans une même région sont invitées à y prendre part. L'objectif est de poursuivre le développement de la politique de formation dans les entreprises au moyen d'informations et d'échanges d'expérience. Durant de courtes sessions, différents sujets sont abordés qui se rapportent à la politique des compétences dans notre secteur. Les entreprises alimentaires choisissent elles-mêmes les sujets qui les intéressent le plus.

Voici quelques exemples de sujets qui ont été traités jusqu'à présent :

- aperçu des subsides de formation au niveau régional, fédéral et européen
- gestion des compétences
- collaboration avec l'enseignement
- nouvelle tendance dans la sécurité alimentaire
- ...

Ouverture du Centre de Compétence FormAlim : une véritable entreprise de formation à Verviers

Depuis quelques années s'est créée en Wallonie une synergie entre le Forem et l'IFP qui a débouché fin 2006 sur l'ouverture du centre de compétence de l'industrie alimentaire, FormAlim. Ce centre est aménagé tout spécialement pour former ou perfectionner des travailleurs, des demandeurs d'emploi, des élèves et des professeurs aux métiers suivants : assistant opérateur de production, opérateur de production, opérateur process, opérateur de conditionnement, préparateur de commandes ou technicien de maintenance dans l'industrie alimentaire.

FormAlim occupe une superficie de quelque 1500 m² et se compose de locaux de formation pour les cours théoriques et de 3 halls techniques (un laboratoire sera aménagé ultérieurement). Le hall 1 abrite une usine miniature dans laquelle des pralines sont produites, emballées et préparées à l'envoi. Ce hall se compose d'une zone de production et de conditionnement. Le hall 2 est destiné aux produits laitiers : lait stérilisé et concentré, poudre de lait et fromage. Une brasserie miniature semi-automatique est également installée dans ce hall. Le hall 3 est un atelier technique qui permet de s'exercer aux techniques de refroidissement et de mesurage & réglage. Il abrite également une machine à palettiser.

Apprentis : plus de portée pour l'industrie alimentaire dans l'enseignement de plein exercice que dans l'enseignement en alternance

En 2006, l'IFP a également continué à investir dans l'encadrement et le soutien de certaines orientations spécifiques alimentaires dans l'enseignement de plein exercice. C'est surtout l'orientation de « Technicien de l'industrie agro-alimentaire » qui demeure un pôle d'attraction avec 155 élèves dans 8 écoles. Pour cette seule orientation, la portée pour l'industrie alimentaire est déjà plus importante que pour l'enseignement en alternance (130 apprentis répartis dans 30 centres d'éducation et de formation en alternance).

Les enseignants qui assurent ces orientations spécifiques à l'industrie alimentaire se sont vus proposer davantage de modules de formation que précédemment, le tout complété par des visites thématiques en entreprise. En 2006, 66 enseignants ont opté pour une formation parmi 8 modules différents. En outre, des supports de cours ont été élaborés pour les enseignants du 3e degré de l'enseignement primaire et du 1er degré du secondaire afin de permettre aux élèves de découvrir de manière agréable et motivante les technologies de l'industrie alimentaire.

Aperçu annuel détaillé

1. Qui fait appel aux formations IFP ?

Formations en PME : une valeur sûre

En 2006, l'équipe IFP a atteint plus de 780 employeurs avec ses diverses initiatives de formation

Tableau 2 : couverture auprès des employeurs par le biais des initiatives de formation de l'IFP

Année	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Couverture (abs.)	332	437	548	631	743	770	746	784
Population[4]	6.776	6.601	6.509	6.334	6.222	6.239	6.036	5.944
Couverture (%)	4,9%	6,6%	8,4%	10,0%	11,9%	12,3%	12,3%	13,2 %

Une fois encore, l'IFP touche environ une PME sur trois ayant un effectif compris entre 10 et 49 travailleurs. Toutes les grandes entreprises ont à nouveau fait appel à l'IFP en 2006. Les entreprises de moins de 10 travailleurs restent difficiles à atteindre, même si nous avons enregistré une augmentation de 1% cette année.

Tableau 3 : couverture employeurs en % du nombre d'entreprises selon la taille de l'entreprise

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006	
									Couverture (abs.)	Population[4]
< 10 trav.	0,7 %	1,2 %	1,6 %	1,9 %	3,8 %	3,3 %	2,7 %	3,7 %	168	4.550
0-49 trav.	5,4 %	15,1%	20,1%	21,6%	27,1 %	32,3 %	29,0 %	27,8 %	296	1.066
50-99 trav	51 %	44 %	51,7%	%	58,7 %	66,5 %	90,0 %	69,1 %	103	149
100 et + trav	100 %	96 %	100%	100 %	100 %	98,3 %	99,4 %	100 %	217[5]	179
Total	5,0 %	6,6 %	8,4 %	10,0 %	11,9 %	12,3 %	12,3 %	13,2 %	784	5.944

La couverture de l'IFP varie fortement en fonction des sous-secteurs. La couverture générale est très fortement influencée par la faible portée auprès des boulangeries artisanales. En 2006, l'IFP a atteint 1,2% des artisans boulangers, contre 38,2% des boulangeries industrielles. La couverture pour l'ensemble de l'industrie alimentaire en 2006, à l'exception des artisans boulangers, s'élève à presque 37%.

Tableau 4 : couverture employeurs en % du sous-secteur

Sous-secteur (selon code NACE)		Couverture (%)	Couverture (abs.)	Population-travailleurs[4]
15.1	viande et produits de viande (abattoirs inclus)	28,7 %	155	541
15.2	poisson et produits à base de poisson	24,4 %	11	45
15.3	transformation et conservation des fruits et légumes	60,6 %	66	109
15.4	huiles et graisses végétales et animales	61,1 %	11	18
15.5	produits laitiers	39,2 %	60	153
15.6	amidon et produits amylacés	32,8 %	21	64
15.7	aliments pour animaux	28,4 %	55	194
15.8	autres produits alimentaires (entre autres : pain, pâtisserie, biscuits, céréales et pâtes alimentaires, cacao, sucre, ...)	7,4 %	344	4.660
15.9	boissons (brasseries, eau, limonades, ...)	38,1 %	61	160
Total		13,2 %	784	5.944
Total sans les boulangers		36,7 %	738	2.011

[4] Pour le calcul de la couverture en %, nous sommes contraints d'utiliser les chiffres de la population de l'année précédente.
[5] Le nombre d'entreprises atteintes est supérieur à la population. Il s'agit d'une conséquence de l'incompatibilité de la répartition sur la base des indices ONSS (couverture IFP) et le code NACE (chiffres de population ONSS).

Enseignement – industrie : une politique multidirectionnelle

Le nombre d'apprentis industriels sous contrat dans le secteur belge a poursuivi sa légère hausse à 130 unités. Du côté flamand, nous avons noté une poursuite de la baisse à 45 apprentis pendant l'année scolaire 2006-2007. Du côté francophone, le nombre d'apprentis pour les années scolaires précédentes a augmenté substantiellement pour atteindre aujourd'hui 85 jeunes. La formation de tous ces apprentis est réalisée en collaboration avec 30 écoles et 75 entreprises.

Tableau 5 : nombre d'élèves dans le secteur de l'industrie alimentaire

	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Alternance	96	110	115	114	121	122	116	130
Plein exercice					91	133	151	163

En 2006, l'IFP a également investi dans l'encadrement et le soutien de certaines orientations spécifiques alimentaires dans l'enseignement de plein exercice. C'est surtout l'orientation « Technicien de l'industrie agro-alimentaire » ou TIAA qui a connu une couverture importante. Durant l'année scolaire 2006-2007, 155 élèves issus de 8 écoles ont décroché des stages dans des laboratoires et dans 25 entreprises alimentaires. Entre-temps, les six premiers élèves en techniques alimentaires à Ter Groene Poorte (Bruges) sont passés en cinquième année avec des stages dans des entreprises alimentaires.

En 2006, des formations ont à nouveau été proposées à des professeurs de l'enseignement de plein exercice et en alternance qui donnent des cours dans des orientations spécifiques alimentaires. Au total, 66 enseignants ont suivi des sessions sur un ou plusieurs des sujets suivants : sécurité au travail dans l'industrie alimentaire, HACCP et qualité dans la pratique, ergonomie dans l'industrie alimentaire, matériaux d'emballage ...

Insertion par la formation

En 2006, 370 demandeurs d'emploi ont démarré une formation dans le cadre d'un projet pour demandeurs d'emploi mis en œuvre par l'IFP et ses partenaires. En 2006, 930 demandeurs d'emploi ont suivi une formation par le biais de FormAlim. Quelques grands projets francophones d'insertion d'intérimaires, consignés l'année passée sous les chiffres IFP, sont désormais repris dans les chiffres FormAlim.

Tableau 6 : nombre de demandeurs d'emploi participant à des projets de formation dans l'industrie alimentaire.

1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
174	200	352	410	325	476	728	367
				245 (FormAlim)	717 (FormAlim)	1.178 (FormAlim)	932 (FormAlim)

En Flandre, 205 demandeurs d'emploi et intérimaires ont été formés par l'IFP et ses partenaires. Des projets pour demandeurs d'emploi ont été organisés dans 5 régions afin de former des opérateurs de production et/ou des assistants-opérateurs de production. Ils ont réuni quelques 90 demandeurs d'emploi. Parallèlement, l'IFP a formé plus de 100 demandeurs d'emploi aux professions suivantes : aide-boulanger, assistant en boulangerie industrielle (25), opérateurs de transformation de viande (25) et magasinier (20). 15 et 20 personnes ont également été formées, respectivement via 3 PFI collectifs[6] et 3 projets de travail intérimaire.

Du côté wallon, l'IFP et ses partenaires ont formé 162 personnes à travers 36 projets différents pour demandeurs d'emploi. Tout comme en 2005, l'IFP a surtout collaboré à cet effet avec FormAlim, les centres IFAPME (formation des classes moyennes), des tiers comme les « Entreprises de formation par le travail » (EFT) et les « Missions régionales pour l'emploi ». 25 projets se sont déroulés dans la province de Liège. En outre, 3 projets ont été réalisés dans le Hainaut, 4 dans la province du Luxembourg, 2 à Namur et 1 en Brabant wallon. Dans le cadre de ces projets, l'IFP a principalement formé des opérateurs de conditionnement (12) et de production (62), en plus d'une trentaine de découpeurs-désosseurs et d'une dizaine de conducteurs de chariot élévateur. FormAlim a formé pour sa part 932 demandeurs d'emploi et intérimaires, principalement dans le domaine de la sécurité alimentaire.

[6] *IPFI : Plan Formation Insertion*

A nouveau plus de 10.000 travailleurs dans des formations IFP

Pour la deuxième année consécutive, plus de 10.000 travailleurs ont suivi une formation IFP. Cela représente près de 12% de tous les travailleurs du secteur. Au total, ce sont plus de 15 000 participants qui ont été enregistrés à un ou plusieurs modules de formations.

Tableau 7 : nombre de participants et de travailleurs atteints dans le cadre des initiatives de formation de l'IFP

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
participants	6.266	7.042	10.802	12.693	13.164	14.279	14.138	15.338
population	86.797	86.849	86.477	86.955	87.585	90.662	90.540	89.518
couverture (%)	7,2 %	8,1 %	12,5 %	13,6 %	14,5 %	15,8 %	15,6 %	17,1 %
travailleurs			8.502	8.994	9.488	8.766	10.130	10.628
population			86.477	86.955	87.585	90.662	90.540	89.518
couverture (%)			9,8 %	10,3 %	10,8 %	9,7 %	11,2 %	11,9 %

En 2006, l'IFP a touché proportionnellement plus d'employés que d'ouvriers.

Tableau 8 : répartition de la portée en % des travailleurs selon le statut

Statut	Portée de l'IFP en 2002	Portée de l'IFP en 2003	Portée de l'IFP en 2004	Portée de l'IFP en 2005	Portée de l'IFP en 2006	Travailleurs	Population
Ouvrier	8,1 %	10,2 %	8,5 %	11,6 %	11,3 %	6.612	58.758
Employé	12,8 %	9,9 %	13,1 %	11,5 %	13,1 %	4.016	30.760
Total	10,3 %	10,8 %	9,7 %	11,2 %	11,9 %	10.628	89.518

La portée des formations IFP a augmenté tant chez les hommes que chez les femmes. On constate toutefois encore qu'il est plus facile d'atteindre les hommes que les femmes du secteur.

Tableau 9 : répartition en % des travailleurs touchés en fonction du genre

Sexe	Portée de l'IFP en 2002	Portée de l'IFP en 2003	Portée de l'IFP en 2004	Portée de l'IFP en 2005	Portée de l'IFP en 2006	Travailleurs	Population
Femme	6,5 %	7,9 %	7,4 %	8,2 %	8,9 %	2.932	32.835
Homme	12,4 %	12,4 %	11,4 %	13,4 %	13,6 %	7.696	56.683
Total	10,3 %	10,8 %	10,0 %	11,6 %	11,9 %	10.628	89.518

La couverture continue à différer considérablement selon le niveau de formation. Pour tous les niveaux de formation à partir de l'enseignement secondaire inférieur, la portée se situe désormais au-dessus des 11%.

Tableau 10 : répartition de la portée en % des travailleurs selon le dernier diplôme obtenu

Dernier diplôme obtenu	Portée de l'IFP en 2002	Portée de l'IFP en 2003	Portée de l'IFP en 2004	Portée de l'IFP en 2005	Portée de l'IFP en 2006	Travailleurs	Population
Enseignement primaire	3,1 %	3,6 %	3,0 %	6,7 %	4,4 %	547	12.533
Enseignement secondaire inférieur	7,7 %	9,2 %	9,7 %	10,8 %	11,3 %	2.223	19.604
Enseignement secondaire supérieur	8,6 %	8,6 %	9,3 %	11,0 %	11,9 %	4.722	39.656
Enseignement supérieur de type court	20,6 %	12,7 %	15,7 %	14,5 %	15,1 %	1.515	10.026
Enseignement de niveau universitaire	9,5 %	18,6 %	24,1 %	26,4 %	21,1 %	1.622	7.699
Total	10,3 %	10,8 %	10,0 %	11,6 %	11,9 %	10.628	89.518

Les travailleurs dans la tranche d'âge de 30 à 44 ans ont suivi proportionnellement le plus grand nombre de formations.

Tableau 11 : répartition de la portée en % des travailleurs en fonction de l'âge

Age	Portée de l'IFP in 2002	IPortée de l'IFP in 2003	Portée de l'IFP in 2004	Portée de l'IFP in 2005	Portée de l'IFP in 2006	Travailleurs	population
< 30 ans	9,8 %	9,2 %	8,6 %	9,4 %	10,0 %	2.445	24.528
30 – 44 ans	9,2 %	10,5 %	10,7 %	12,0 %	13,4 %	5.501	41.089
45 et + ans	10,1 %	10,4 %	10,2 %	13,4 %	11,2 %	2.682	23.901
Total	10,3 %	10,8 %	10,0 %	11,6 %	11,9 %	10.628	89.518

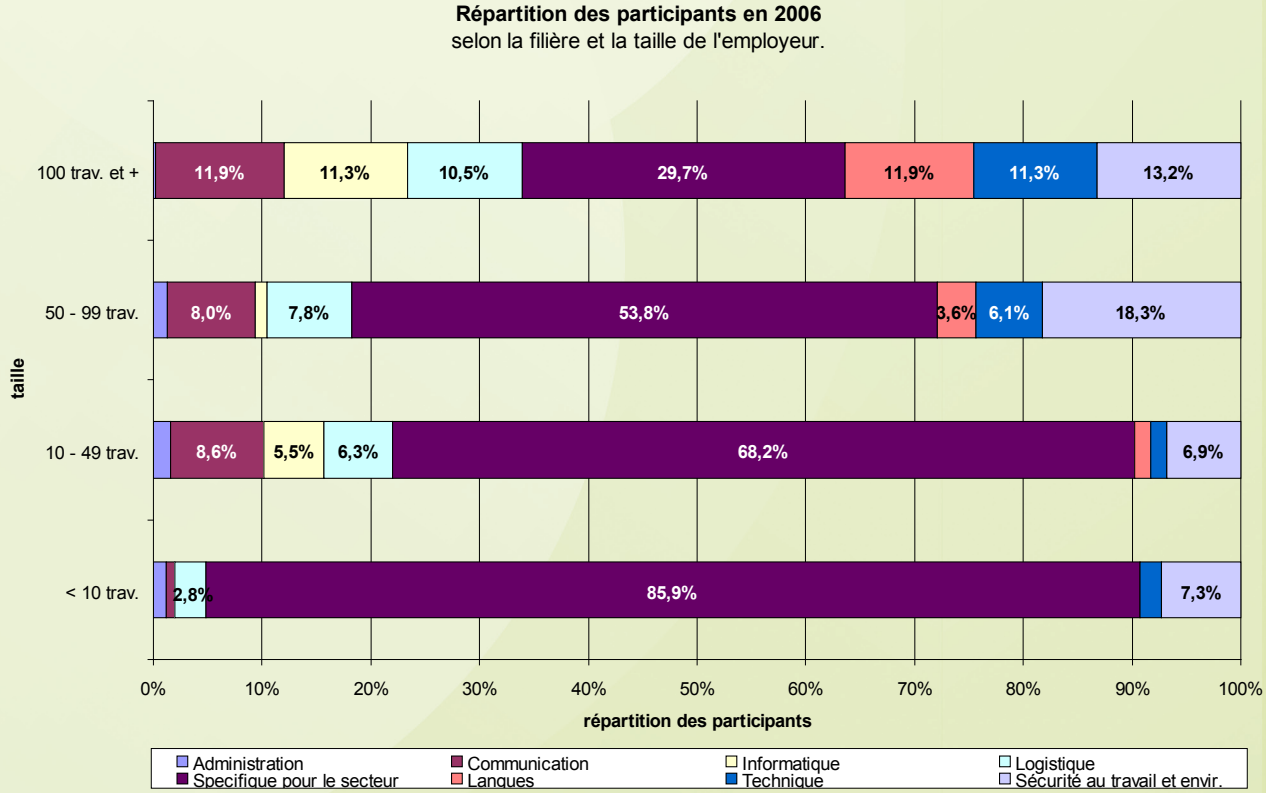
2. Formations spécifiques au secteur : première priorité de l'IFP

Pour ce qui est du contenu des formations, la qualité et la sécurité alimentaires sont encore les thèmes les plus plébiscités. Les formations spécifiques au secteur représentaient en 2006 plus d'un tiers de la couverture. Le nombre de formations sur la sécurité au travail est bien supérieur aux années précédentes

Tableau 12 : nombre de participants en fonction de la rubrique de formation

Rubrique formation	2006	2006
Administration, ventes et achats, export, finances et comptabilité	84	0,5%
Communication, ingénierie de la formation, gestion d'équipe	1.637	10,7%
Informatique	1.347	8,8%
Logistique	1.439	9,4%
Formations spécifiques au secteur (HACCP, hygiène, qualité, formations sous-sectorielles, ...)	6.108	39,8%
Langues	1.372	8,9%
Formations techniques	1.371	8,9%
Sécurité et environnement	1.980	12,9%
Total	15.338	100 %

Notre analyse montre qu'année après année, nous parvenons à toucher davantage de PME par nos formations spécifiques au secteur.



3. Gérer les compétences pour les développer de manière structurée

L'organisation et le soutien financier aux formations sont restés les principales missions de l'IFP en 2006. Mais apprendre, c'est plus que simplement former. C'est la raison pour laquelle l'IFP stimule également le développement des compétences dans les entreprises du secteur alimentaire par toutes sortes d'actions.

Informer, sensibiliser, stimuler

En 2006, environ 550 visites en entreprise auprès de quelque 300 entreprises ont été assurées par des conseillers IFP.

En outre, un accent particulier a été mis sur le réseautage régional. Différentes nouvelles plateformes alimentaires régionales d'intervision (PARI) ont été mises en place. Des patrons d'entreprise, des managers RH ou des responsables de formation issus de 88 entreprises alimentaires différentes se réunissent désormais 2 à 3 fois par an pour échanger des informations et partager leurs expériences. A la demande des participants, différents thèmes sont abordés tels que les projets d'insertion, le soutien de l'IFP dans des plans de diversité, les formations sur mesure dans le cadre de projets de mobilité interne, les tendances dans la sécurité alimentaire et le rôle ou les implications des responsables de formation ou HR, les interventions financières au sein du secteur alimentaire ou une introduction au moniteur des compétences.

Lancement des chèques-conseil

En collaboration avec divers partenaires, l'IFP soutient les entreprises alimentaires lors de la mise au point de profils de fonctions et de compétences et de l'élaboration de leurs plans de formation. Les entreprises alimentaires flamandes sont en outre assistées dans la mise en place de projets d'insertion ou de plans de diversité. En outre, la professionnalisation de l'apprentissage sur le lieu de travail est devenue un thème de conseil à part entière en 2006. Enfin, l'IFP offre son assistance afin de former les travailleurs concernés en fonction d'un nouvel emploi lorsqu'une entreprise alimentaire connaît une restructuration.

Pour toutes ces actions et ces plans, l'IFP fournit même une aide financière et prodigue en outre des conseils sur toutes les mesures de soutien financier complémentaires qui peuvent renforcer davantage les actions.

En 2006, près de 30 entreprises ont fait appel aux services de l'IFP pour l'élaboration de plans de formation et 25 autres pour le transfert des compétences en interne. Un nombre à peu près égal d'entreprises alimentaires ont élaboré des plans diversité.

Tableau 13 : Aperçu des activités de prestation de conseils

	2002	2003	2004	2005	2006
Visites d'entreprise	396	496	499	522	547
Entreprises individuelles	186	237	272	286	292
Plans de formation	19	19	25	26	29
Transfert des compétences en interne			1	8	25
Plans de diversité	8	13	15	19	27
Accompagnements restructurations		1	3	4	4

A la fin 2006, il a été décidé de renforcer les services de conseil par le biais du lancement des chèques-conseil IFP. A partir 2007, chaque entreprise alimentaire recevra chaque année des chèques-conseil de l'IFP qui lui permettront de bénéficier d'un accompagnement dans :

- la gestion des compétences et l'élaboration de plans de formation
- l'apprentissage sur le lieu de travail et l'accueil de nouveaux collaborateurs
- l'évaluation et l'amélioration de l'apprentissage.

Les entreprises qui font appel pour la première fois à ce service reçoivent la première année une intervention de 6.000 EUR. Elles reçoivent ensuite 3.000 EUR chaque année. Ces chèques-conseil permettent aux entreprises des commissions paritaires 118 et 220 d'obtenir une intervention dans les frais facturés par un partenaire-conseil externe agréé par l'IFP.

Gestion des compétences par internet : le moniteur des compétences IFP

A travers les activités de conseil de l'IFP et de ses partenaires, les entreprises alimentaires sont stimulées à entreprendre les premiers pas en matière de gestion des compétences ou à affiner leur approche dans ce domaine. La gestion des compétences s'applique tant aux projets d'insertion qu'aux restructurations, aux plans de formation et au transfert des compétences en interne. Nous stimulons de la sorte une approche professionnelle pour tous ces parcours de formation par la gestion des compétences en tant que base pour toutes les actions d'apprentissage. La formation et l'apprentissage ne peuvent engendrer de bons résultats si on se demande au préalable ce que le travailleur doit connaître/pouvoir et s'assurer ensuite que chacun réponde à ces exigences.

Dans cette optique, l'équipe R&D s'est penchée en 2006 sur le développement d'un système de gestion par internet: le moniteur des compétences.

En 2001 déjà, l'IFP avait démarré un projet destiné à dresser le tableau des compétences des travailleurs dans l'industrie alimentaire. En fonction de l'objectif recherché, deux instruments ont même été conçus. En 2006, nous avons décidé d'intégrer et d'améliorer les fonctionnalités des deux systèmes. Nous avons opté pour un outil informatique qui est disponible pour toutes les entreprises alimentaires par le biais d'internet.

Les améliorations apportées ont été réalisées à 4 niveaux :

- la convivialité a été sensiblement augmentée
- la possibilité d'analyse des tâches a été ajoutée
- les méthodes de cotations ont été étendues
- les rapports disponibles sont axés sur des applications spécifiques

Désormais, chaque entreprise alimentaire peut bénéficier gratuitement d'un outil pour la gestion de ses compétences. La plus-value du moniteur est surtout visible lors de l'établissement des plans de formation.

Deux nouveaux guides pour la formation à distance

L'IFP avait déjà publié précédemment en collaboration avec de nombreux partenaires et experts le guide « E-Learning ! Comment commencer ? ». En 2006, nous avons réalisé ensemble deux nouveaux guides qui aident les entreprises à opter de manière réfléchie pour l'apprentissage à distance.

« De l'apprentissage à l'e-apprentissage ! Pour vous aussi ? »
Ce petit guide pratique s'adresse à tout le monde. Tout le monde apprend tous les jours et il est intéressant pour tout le monde de savoir comment apprendre de manière optimale. Voilà le principe de base de cette publication. Nous poursuivons ensuite en discutant toutes sortes d'apprentissages à distance qui se rapportent à 3 styles d'apprentissage différents. L'apprentissage fortuit en travaillant sur pc est également abordé.

« Du contenu didactique au contenu didactique électronique. Un guide pour les formateurs et enseignants »
Le groupe cible de ce guide est clairement défini : des formateurs et des enseignants qui souhaitent convertir leur matériel pédagogique en cours à distance. Des modules concis qui peuvent ensuite être placés sur le réseau de l'entreprise. La feuille de route pratique vous explique point par point comment obtenir un cours à distance présentable en partant de zéro.

Validation des acquis de l'expérience – Titres de compétences ou attestations d'expérience

En collaboration avec les autorités et les partenaires sociaux francophones, un référentiel de validation des compétences a été élaboré en vue de l'attribution de titres de compétence professionnelle pour les deux métiers suivants : préparateur – vendeur en boucherie et ouvrier boulanger - pâtissier. Du côté flamand, un standard pour les découpeurs-désosseurs a été mis au point en 2006.

Les compétences minimales – ainsi que les indicateurs concrets – que les travailleurs doivent posséder pour pouvoir exercer correctement une profession sont à chaque fois décrites sur la base des profils professionnels. Ceci permet d'élaborer une série de tests pratiques débouchant sur l'attribution de titres de compétences côté francophone ou d'attestations d'expérience côté flamand. D'autres fonctions critiques – comme celle d'opérateur de production - et des profils intersectoriels comme les magasiniers et les caristes – seront évoquées ultérieurement.

4. Les moyens financiers de l'IFP

Chaque année, après le contrôle des réviseurs, le rapport annuel financier est approuvé par l'assemblée générale qui se réunit en juin. Les résultats financiers pour 2006 se présentent comme suit :

I. Produits d'exploitation	5.174.257,12
II. Charges d'exploitation	5.487.204,09
III. Pertes d'exploitation	312.946,97
IV. Produits financiers	476.497,07
V. Charges financières	11.999,17
VI. Profits/pertes courants, avant impôts	+ 151.550,93
VII. Produits exceptionnels	2.681,96
VIII. Charges exceptionnelles	9.247,96
IX. Bénéfice/perte de l'exercice avant impôts	+ 144.984,93

5. L'équipe de l'IFP

Nos conseillers formation et nos gestionnaires de dossier sont quotidiennement en contact direct avec les entreprises de l'industrie alimentaire. Ceux-ci font équipe avec les conseillers en recherche et développement, le secrétariat et la comptabilité, ainsi que l'équipe de coordination pour donner corps à la politique de formation mise en œuvre dans les entreprises alimentaires.

Annick Lambert	Accueil et gestion de dossier
Carl Foulon	Conseiller Formation
Carl Van Mol	Conseiller Recherche & Développement
Catherine Vanderhasten	Gestionnaire de dossier
Daniëlle Verlaet	Conseillère Formation
Ellen Fels	Collaboratrice Communication et Promotion
Els Mertens	Conseillère Recherche et Développement
Els Van Dijck	Accueil et secrétariat
Frédéric Baugniet	Conseiller Pédagogique
Henk Dejonckheere	Directeur
Herbert Matthys	Conseiller Formation
Inge Treuttens	Gestionnaire de dossier
Ingrid Snel	Conseillère en formation
Jean-Denis Hennebert	Conseiller Formation
Karl Meuris	Conseillère formation
Laurent Gall	Coordinateur Formation
Michel Delveaux	Conseiller Formation
Mik Gadeyne	Coordinatrice administration
Nomiki Macrillo	Gestionnaire de dossier
Pascal Cools	Conseiller Formation
Robert Vanden Bossche	Comptabilité
Sara Borremans	Gestionnaire de dossier
Sofie Wydoodt	Gestionnaire base de données
Tom De Cock	Conseiller Formation
Véronique D'hert	Conseillère Formation
Véronique Vellemans	Gestionnaire de dossier

L'IFP est géré par les partenaires sociaux de l'industrie alimentaire.
La composition des organes de gestion en 2006 était la suivante :

Conseil d'administration			
IFP Ouvriers		**IFP Employés**	
Pour les employeurs	*Pour les travailleurs*	*Pour les employeurs*	*Pour les travailleurs*
Manou Doutrepont	Alfons De Mey	Manou Doutrepont	Piet Foulon
Regine Van Ackere	Alain Detemmerman	Pascale Hermans/ Greet Moerman/ Claire Bosch	Bruno Baudson
Roger Hennericy	Eric Delecluyse	Luc Biot	Ilse Galliaert
Bruno Kuylen	Philippe Yerna	Johan Maes	Gert Wenselaers/ Frank Lingier
Veronique Vandeleene	Jan Moens/Petra Fostier	Annie Vanhoutte	Eric Decoo

Assemblée générale 2006			
IFP Ouvriers		**IFP Employés**	
Pour les employeurs	*Pour les travailleurs*	*Pour les employeurs*	*Pour les travailleurs*
Manou Doutrepont	Alfons De Mey	Manou Doutrepont	Piet Foulon
Pascale Hermans/ Anne Reul	Alain Detemmerman	Pascale Hermans/ Greet Moerman	Karin Schaerlaekens
Roger Hennericy	Serge Demeuse	Luc Biot	Paul Heykants
Bruno Kuylen	Christian Bouchat	Johan Maes	Bruno Baudson
Veronique Vandeleene	Freddy Quackelbeen	Vera Van Lauwe / Annie Vanhoutte	Jean-Raymond Demptinne
Claire Bosch	Eric Delecluyse	Anne Reul	Ilse Galliaert
Regine Van Ackere	Vincent Ancora / Philippe Yerna	Alain Dedeyne	Jean-Claude Fagnant/Jean-Pierre Boninsegna
Olivier Limpens/ Marie-France Ansieaux	Frans Dirix	Henri Plessers	Gert Wenselaers/ Frank Lingier
Luc Lievens	Bart Vannetelbosch	Brigitte Bressart	Eric Van der Smissen
Gust Beirens	Chris Van Bever	Rodolf Roelant	Camille Delvaux
Roger Jappens/Greet Moerman	Jan Moens/Petra Fostier	Patrick Muylle	Eric Decoo

Annexe 1. L'industrie alimentaire en question

L'IFP est le centre de formation de l'industrie alimentaire, et plus particulièrement des commissions paritaires 118 (ouvriers) et 220 (employés). L'industrie alimentaire occupe au total plus de 90 000 travailleurs qui transforment et/ou conditionnent des matières premières provenant de l'agriculture et de la pêche, ou tout simplement de l'eau, en produits alimentaires destinés à l'homme et à l'animal. Le champ d'action de l'IFP comprend donc une grande diversité de sous-secteurs tels que les biscuiteries, les brasseries et les producteurs de boissons rafraîchissantes, le secteur des produits laitiers ou encore l'industrie de transformation de la viande. Les établissements de l'horeca, de même que ceux de la petite ou grande distribution, ne font donc pas partie du champ d'activité de l'IFP.

Attendu que l'industrie alimentaire représente des branches très diverses aux activités pour le moins hétérogènes, ce secteur est bien souvent dénué d'une identité claire et précise. L'importance du secteur est souvent sous-estimée dans l'industrie belge. Pourtant, l'industrie alimentaire est le deuxième employeur le plus important en Belgique. De plus, l'emploi y reste relativement stable, ce dont peu de secteurs industriels peuvent se prévaloir[7].

Tableau b1 : les différentes branches de l'industrie alimentaire classées en fonction du taux d'emploi.

Branche	Emploi 2006
Pain, pâtisseries, biscottes et biscuits	29,9%
Abattoirs et viandes	15,6%
Cacao, chocolat, confiserie	9,1%
Transformation et conservation des fruits et légumes	7,8%
Produits laitiers	7,8%
Brasseries et malteries	6,7%
Eaux et boissons rafraîchissantes	4,6%
Aliments pour bétail	3,7%
Industrie céréalière, pâtes alimentaires	3,6%
Industrie sucrière	1,6%
Huiles et graisses végétales et animales	1,2%
Autres	8,4%
Total	100% (89.518)

Un point important requérant une attention particulière de l'IFP concerne la forte présence de PME dans le secteur alimentaire.

Tableau b2 : l'industrie alimentaire en fonction de la taille de l'entreprise en 2006.

Nombre de travailleurs par employeur	Nombre d'entreprises	% entreprises	Nombre de travailleurs	% travailleurs
< 10	4.550	76,5 %	15.325	17,1 %
10 – 49	1.066	17,9 %	21.738	24,3 %
50 – 99	149	2,5 %	10.476	11,7 %
100 et +	179	3,0 %	41.979	46,9 %
Total	5.944	100 %	89.518	100 %

La proportion ouvriers/employés au sein du secteur correspond à environ deux tiers/un tiers. Il en va de même pour le rapport hommes/femmes.

[7] Toutes les données chiffrées de ce chapitre ont été fournies par le Conseil Central de l'Economie (CCE), avec nos remerciements à M. J.-P. Tillieux.

Tableau b3 : les travailleurs de l'industrie alimentaire en fonction du statut et du sexe.

	Ouvrier	Employé	TOTAL	
Homme	43.464	13.219	56.683	63,32%
Femme	15.294	17.541	32.835	36,68%
Total	58.758	30.760	89.518	
	65,64%	34,36%		100%

L'industrie alimentaire procure du travail à près de 32 000 personnes peu qualifiées (jusqu'au niveau secondaire inférieur inclus). Ce chiffre représente 36 % des travailleurs du secteur. Ce pourcentage est légèrement plus élevé que dans d'autres secteurs industriels.

Tableau b4 : répartition des travailleurs de l'industrie alimentaire (2006) selon le niveau d'études.

Niveau d'études	Nombre de travailleurs	Pourcentage
Enseignement primaire	12.533	14,0 %
Enseignement secondaire inférieur	19.604	21,9 %
Enseignement secondaire supérieur	39.656	44,3 %
Enseignement supérieur de type court	10.026	11,2 %
Enseignement supérieur de type long	2.954	3,3 %
Enseignement de niveau universitaire	4.744	5,3 %
Total	89.518	100%

Près des trois quarts des travailleurs de l'industrie alimentaire sont âgés de moins de 45 ans.

Tableau b5 : répartition des travailleurs de l'industrie alimentaire selon l'âge.

Age	Nombre de travailleurs	Pourcentage
< 30 ans	24.528	27,4 %
30 – 44 ans	41.089	45,9 %
>= 45 ans	23.901	26,7 %
Total	89.518	100%

Annexe 2. Tableau des activités de l'IFP en 2006 (selon la recommandation n°16 du C.N.T.)

Activités de formation		Travailleurs[2]	Demandeurs d'emploi[3]	Formation en alternance	Stagiaires de l'enseignement secondaire de plein exercice	Nbre total de travailleurs de la commission paritaire
Nombre de personnes formées	Fonctions critiques[1] autres	10.628	367 [3]	130		89.518
Sexe	nombre de femmes	27,6 %				32.835
Niveau d'études	< AESS	26,1 %		130		
	AESS	44,4 %		Ne s'applique pas	Ne s'applique pas	
	> AESS	29,5 %		Ne s'applique pas	Ne s'applique pas	
Nationalité	Belge européenne autre					
Age	< ou = 24 ans	6,8 %		130		
	25 à 44 ans	67,9 %		Ne s'applique pas	Ne s'applique pas	
	45 ans et >	25,2 %		Ne s'applique pas	Ne s'applique pas	
Nombre d'heures de formation		123.618		1 ou 2 année(s) scolaire(s)		0,69 %[4]

Annexe 3. L'IFP et les accords sectoriels en matière de formation.

Les partenaires sociaux du secteur alimentaire ont conclu les **accords généraux** suivants concernant la **formation** des travailleurs salariés pendant les années **2005-2006** :

L'employeur est tenu d'organiser un volume de formations professionnelles pour les ouvriers et les employés équivalant sur une base annuelle à 0,70% du volume total du temps de travail presté de l'ensemble des ouvriers et des employés de l'entreprise.

L'IFP affectera 0,20% des salaires bruts à la formation des travailleurs, demandeurs d'emploi ou apprentis industriels. Trois quarts, à savoir 0,15%, des salaires bruts, seront consacrés par le secteur aux groupes à risques.

Sont considérés comme groupes à risques :

- Les chômeurs en général et les chômeurs de moins de 30 ans en particulier
- Les travailleurs peu qualifiés
- Les travailleurs de plus de 50 ans
- Les travailleurs menacés par une restructuration, un licenciement collectif ou une fermeture de l'entreprise qui les occupe
- Les travailleurs licenciés
- Les handicapés
- Les allochtones
- Les élèves sous régime d'apprentissage industriel

Etalé sur deux ans, le nombre d'élèves sous régime d'apprentissage industriel s'élèvera à au moins 200. Le nombre de demandeurs d'emploi et de travailleurs issus de groupes à risques et bénéficiant d'une formation IFP sera égal à minimum 3.000 sur une base annuelle.

Les données disponibles indiquent une forte augmentation du temps consacré à la formation pour chaque travailleur du secteur alimentaire. Le nombre d'heures de formation en rapport avec le nombre d'heures de travail est passé de 0,45% en 1998 à 0,69 % en 2004. Nous ne disposons pas à ce jour de données plus récentes.

En 2006, le secteur a **affecté** presque **0,16 %** de la masse salariale à des initiatives de formation pour groupes à risques.

Le nombre d'élèves sous régime d'apprentissage industriel s'élevait en 2006 à exactement 130.

Le nombre de demandeurs d'emploi formés par l'IFP en collaboration avec ses partenaires se monte à 1 299. Le nombre de travailleurs peu qualifiés et/ou âgés formés par l'IFP en collaboration avec ses partenaires était de 3.320. Toutes catégories confondues (demandeurs d'emploi, travailleurs peu qualifiés et/ou âgés), on obtient donc un total de minimum 4.619 personnes pour l'année 2006.

Ce total ne prend pas en compte les chiffres relatifs aux allochtones. Bien que l'expérience nous montre que la quote-part des allochtones dans les projets de formation IFP soit substantielle, aucune donnée exacte n'est disponible à ce sujet.

Contact

IFP asbl
Initiatives de Formation Professionnelle
de l'industrie alimentaire

Rue Birmingham 225 - 1070 Anderlecht
Tel. 02/52 88 950 - Fax 02/52 88 955
info@ipv-ifp.be - www.ipv-ifp.be