

Le Travail 4.0 dans l'industrie alimentaire

Résultats de l'enquête auprès des travailleurs

En 2021, HIVA - KU Leuven a mené une enquête sur l'évolution des conditions de travail dans l'industrie alimentaire dans le cadre de la [chaire Travail 4.0](#).

608 collaborateurs de 44 petites et moyennes entreprises et de 14 grandes entreprises ont répondu à l'enquête. Les questions centrales étaient les suivantes : Comment le travail dans l'industrie alimentaire a-t-il changé ces dernières années ? Et comment les entreprises et les collaborateurs en ont-ils été affectés ?

Un résumé des principales conclusions de cette étude:

L'industrie alimentaire et ses employés face à une vague de changements

L'industrie alimentaire belge est en plein essor. Nous constatons ce phénomène dans les grandes et les petites entreprises. Les collaborateurs indiquent qu'il y a beaucoup de changements au sein de leur entreprise en termes de :

- Conservation numérique des données
- Contrôle de la qualité
- Réglementations environnementales

Les collaborateurs ressentent l'impact des changements

Les collaborateurs ressentent l'impact de ces changements dans leur propre travail. Ils doivent travailler davantage avec des outils numériques et apprendre de nouvelles choses plus souvent. En outre, ils indiquent qu'ils assument plus souvent des tâches différentes, que les compétences linguistiques deviennent plus importantes et que la possibilité de consulter leur responsable augmente.

Le travail faisable et la charge de travail restent des défis majeurs dans le secteur.

Près de 30 % des collaborateurs indiquent qu'ils doivent souvent ou très souvent reprendre les tâches d'un collègue, principalement pour cause de maladie, de rotation du personnel ou de changements dans l'organisation.

Le soutien social, l'autonomie dans les tâches et la participation augmentent la faisabilité du travail

L'enquête donne un aperçu des facteurs qui augmentent le bien-être et donc la faisabilité du travail. Le travail est vécu comme plus durable (il est possible de le poursuivre pendant une longue période) et le collaborateur a le sentiment de pouvoir mettre à profit ses compétences.

D'autres facteurs réduisent par contre le bien-être et la faisabilité du travail. Cela augmente le sentiment d'épuisement et renforce l'intention de départ du collaborateur.

Les facteurs qui **accroissent** le bien-être des collaborateurs sont les suivants :

- L'autonomie dans les tâches
- Le soutien social
- La participation

L'absence des facteurs ci-dessus exerce une **pression sur la faisabilité du travail**. De plus, cela diminue encore en cas de :

- charge de travail élevée
- charge physique

Cela augmente l'épuisement et renforce l'intention de départ. Le soutien social et la participation, en particulier, peuvent constituer un frein important à l'épuisement et aider à faire face à des exigences de travail élevées. L'attrition est principalement dictée par l'absence de soutien social et de possibilités de participation dans l'organisation.

Les collaborateurs apprennent principalement sur le terrain

Il y a beaucoup d'apprentissage dans l'industrie alimentaire :

- L'apprentissage se fait principalement sur le lieu de travail. Les collaborateurs y parviennent en faisant eux-mêmes de nouvelles choses et en apprenant par eux-mêmes, ou en apprenant de leurs collègues et de leurs supérieurs.
- L'apprentissage plus formel (avec un programme de formation convenu et un formateur officiel) est plus courant dans les grandes entreprises que dans les petites.

L'un des principaux défis de la formation est de s'assurer que les collaborateurs en **perçoivent l'utilité**. Environ 50% des collaborateurs indiquent que leur dernière formation n'a pas été utile pour les 3 aspects étudiés : amélioration des méthodes de travail, augmentation des chances de rester dans l'entreprise, augmentation des chances de trouver un emploi ailleurs.

Selon les collaborateurs, le point d'amélioration le plus important pour les formations consiste à **mieux adapter** la formation à leurs besoins. Ensuite, ils demandent que des **formations supplémentaires** soient organisées.

Le travail à domicile suscite des sentiments mitigés

L'enquête a eu lieu à une période où de nombreux employés étaient souvent contraints de travailler à la maison en raison des mesures COVID-19, et où leurs enfants étaient parfois obligés de rester à la maison en raison de la fermeture des écoles et des garderies. C'est pourquoi une partie supplémentaire a été ajoutée à l'enquête sur les employés, plus spécifiquement sur le travail à domicile. Les conclusions sur le travail à domicile doivent toujours être considérées en tenant compte de ces mesures. Par exemple, ils ont indiqué qu'il existe de grandes différences dans l'expérience du travail à domicile avec ou sans enfants.

Nous voyons principalement le télétravail dans les grandes entreprises. C'est là aussi que les employés déclarent le plus souvent que le travail à domicile perturbe l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. En outre, ils indiquent également plus souvent que le travail à domicile a un impact négatif sur l'engagement envers l'entreprise et les collègues, etc. D'un autre côté, ils sont également plus enthousiastes quant à **l'impact positif du travail à domicile** : travail plus productif, possibilité de faire de temps à autre des tâches ménagères. Enfin, plus de la moitié des employés qui travaillent régulièrement à domicile indiquent que le lieu de travail privé est bien équipé.

L'étude s'est également penchée sur la relation entre le travail à domicile et le travail faisable. Elle a révélé que les employés qui travaillent fréquemment à domicile :

- Bénéficient d'un soutien social plus important
- Ressentent une pression plus élevée, mais une charge physique moindre
- Il n'y a pas de différence pour l'autonomie dans les tâches et la participation entre les employés qui travaillent souvent à domicile et ceux qui ne le font pas.

Le travail à domicile n'a aucune influence sur la durabilité du travail et le sentiment d'épuisement. Dans les petites entreprises, le sentiment de mettre à profit les compétences augmente avec le travail à domicile fréquent. Dans les grandes entreprises, il convient d'être attentif au fait que l'intention de départ augmente avec le travail à domicile fréquent.

Quelles sont les étapes suivantes ?

Dans une prochaine phase, nous nous appuierons sur ces résultats au sein de la chaire et les approfondirons.

Nous ferons à cette occasion un zoom sur trois thèmes :

- Transitions sur le marché du travail
- Formation et apprentissage tout au long de la vie
- Travail faisable / charge de travail

Nous examinerons par ailleurs les réponses, le soutien et les services que le secteur, le Fonds de carrière de l'industrie alimentaire et, plus largement, Alimento peuvent apporter aux collaborateurs et aux entreprises du secteur.