

# LES FRUITS ET LÉGUMES EN RÉGION WALLONNE



SYNTHESE



La transformation et conservation de fruits et légumes est une branche d'activités extrêmement hétérogène tant du point de vue de la gamme de produits offerts que des divers conditionnements sous lesquels ils sont proposés et de la clientèle à laquelle ils sont destinés. Cela va de l'industrie de seconde transformation aux particuliers en passant par l'horéca, le catering ou la distribution.

#### **Les données clés sur l'emploi**

En 2000, la branche occupait 4,8% des salariés de l'industrie alimentaire wallonne au sein de 24 établissements, soit 928 emplois. C'est la 6ème branche d'activités de l'industrie alimentaire wallonne, en terme de volume d'emplois offerts.

De 1993 à 2000, l'emploi dans la branche a crû de 260 unités, soit + 39% alors que dans l'industrie alimentaire wallonne, il augmentait de 0,9%.

#### *Remarque:*

Les résultats d'enquête sont uniquement représentatifs du comportement des établissements occupant plus de 5 salariés<sup>1/</sup>. Ces derniers occupent 95% des salariés de la branche, mais ne représentent que 50% des établissements. Il ne faut pas nécessairement minimiser la portée des informations récoltées, mais tenir compte du fait que ce ne sont pas des données pour l'ensemble de la branche.

#### **Profil de ces entreprises**

Le caractère « familial » des entreprises est un des moins marqués de l'industrie alimentaire wallonne, avec 45,8%. Par contre, 54,2% des établissements font partie d'un groupe. L'ensemble de ces établissements a un agrément HACCP et 25% ISO.

La majorité de ces entreprises (67%) ont une transformation industrielle de leur production. 71% font de la recherche et développement, essentiellement sur les produits.

La plupart des établissements interrogés ne s'occupent pas directement de la commercialisation de leurs produits. Ils passent par des intermédiaires (grossistes, importateurs,..) ou des sociétés-sœurs.

Tous sont orientés vers l'exportation. Ainsi, quatre des neuf établissements interrogés écoulent entre 80 et 90% de leur production sur les marchés extérieurs.

Environ deux établissements sur trois (63%) recourent à de la sous-traitance, essentiellement pour les tâches de secrétariat social, de logistique et de nettoyage.

#### **Le recrutement et les profils-métiers sous tension**

Au cours de la période 2000-2001, 42% des entreprises de 5 salariés et plus ont cherché à recruter. 70% d'entre - elles ont éprouvé des difficultés de recrutement.

<sup>1/</sup> Aucun des 12 établissements ayant moins de 5 salariés n'a participé à l'enquête.

L'intérim semble être le canal de recrutement privilégié par la branche. Car, selon ces entreprises, il permet de tester les compétences et la motivation de leurs collaborateurs, surtout les moins qualifiés.

Les trois critères de recrutement prépondérants sont les qualités professionnelles du candidat, son aptitude physique et enfin son diplôme ou sa formation scolaire.

La base de sélection de ces établissements est la mise en situation professionnelle (87%). Certaines entreprises recourent à l'intérim pour effectuer cette mise en situation.

Au cours de cette période, la branche a procédé uniquement à des engagements de personnel de production/maintenance ainsi que de conditionnement/manutention. Sur les sept principaux profils recherchés, cinq ont suscité des difficultés variables à être pourvus et deux recherches n'ont pas abouti. Il s'agit des profils suivants : ouvrier de production, technicien de maintenance, électromécanicien, responsable de production, responsable technique, ouvrier de conditionnement et cariste.

Parmi les causes évoquées pour expliquer ces problèmes<sup>2</sup> : nous avons le manque d'attractivité des salaires proposés aux techniciens et ouvriers qualifiés au regard d'autres secteurs industriels. Les horaires de travail (pauses, gardes, ...) semblent également être à l'origine d'un phénomène de rotation du personnel qualifié. Les rares candidats à certains postes ont souvent des lacunes dans leur formation de base et manquent en général d'expérience professionnelle.

Les solutions mises en place par les entreprises sont la formation interne de travailleurs et la mutation. Plus marginalement, certaines entreprises débauchent ou sous-traitent l'activité. Dans le Hainaut occidental, les entreprises recrutent des travailleurs français.

### L'évolution des activités : impact sur l'emploi

63 % de ces entreprises prévoient une évolution de leur activité d'ici fin 2002. C'est 5 points de pourcentage de plus que la moyenne de l'industrie alimentaire wallonne. 47% prévoient l'apparition de nouveaux produits et 93% une augmentation de leur volume de production. Elles estiment que ces évolutions auront des conséquences positives sur l'emploi affecté aux activités en évolution. Mais, les établissements de plus de 50 salariés comptent recourir à la mutation interne de travailleurs et/ou à la réorganisation du travail pour faire face à ces besoins de main-d'œuvre, peu d'engagement en perspective.

Très peu de ces entreprises (16,7%) estiment qu'il y aura des changements dans les profils professionnels. Pour ceux qui en font état, nous avons des changements causés par l'automatisation de certaines activités (nettoyage, tri, manutention).



<sup>2/</sup> Vous trouverez une présentation détaillée des difficultés rencontrées dans la rubrique causes des tensions.



Ces entreprises s'inquiètent quant aux possibilités de maintenir l'effectif. La solution envisagée est de former le personnel en place. Au vu des informations récoltées dans d'autres rubriques du questionnaire, il nous semble que ce phénomène soit sous-estimé.

### La formation professionnelle continue des travailleurs

71% des entreprises de plus de 5 salariés ont formé du personnel. Ce résultat se situe bien au-dessus de la moyenne de l'industrie alimentaire (40,5%). Nous serions tentés d'en déduire que la branche a une forte culture de formation. Mais, les données sur les intentions de formation en 2002 (17%) nous invitent à la prudence et à ne pas formuler de conclusions hâtives. Nous notons une corrélation entre la pratique de formation et le fait que l'entreprise éprouve des difficultés de recrutement.

Les entreprises qui n'ont pas formé en 2001 sont des établissements qui occupent moins de 20 salariés. Elles déclarent ne pas avoir besoin de former leur personnel car les compétences internes sont suffisantes.

En 2001, les formations les plus dispensées dans la branche sont : l'HACCP/sécurité/ qualité ; les formations techniques (formation aux nouvelles machines avec les fournisseurs) et en langues.

En 2002, les intentions de formation porteraient sur le management/gestion des Ressources humaines, les techniques, l'HACCP/qualité/sécurité, les langues, la micro-informatique et la logistique.

### COORDONNEES

CSEF de Huy-Waremme

Rue des Coucous, 3

4500 HUY

Tél.: 085/27.08.00 - Fax : 085/27.08.09

Mail : csefhw@skynet.be - Site internet : <http://www.csefhw.be>

Président du CSEF

Guy FRYNS

Secrétaire du CSEF

Laurette WIJNANDTS

Auteur des commentaires

Laurette WIJNANDTS, Coordinatrice du CSEF, Gestionnaire du projet "Trends emploi" à Huy-Waremme

## B. ANALYSE DES RESULTATS DE L'ENQUETE

### 1. INTRODUCTION

### 2. CONSTRUCTION DE L'ECHANTILLON

### 3. LES ETABLISSEMENTS

- 3.1. Taille des établissements
- 3.2. Type d'établissement
- 3.3. Localisation des établissements
- 3.4. Personnalité juridique
- 3.5. Agréation à des normes de qualité

### 4. LES ACTIVITES ET LES PRODUITS

- 4.1. Description des activités
- 4.2. Produits
- 4.3. R&D
- 4.4. Marques déposées
- 4.5. Technologie
- 4.6. Clients
- 4.7. Sous-traitance

### 5. LES TRAVAILLEURS

- 5.1. Profils-métiers dans les établissements
- 5.2. Total des effectifs
  - 5.2.1. Répartition par genre
  - 5.2.2. Répartition par catégorie socio-professionnelle
  - 5.2.3. Travailleurs frontaliers

### 6. IMPACTS DES FLUCTUATIONS SAISONNIERES SUR L'EMPLOI

### 7. IMPACTS D'ELEMENTS EXTERIEURS SUR LA PRODUCTIVITE ET L'EMPLOI

### 8. LE RECRUTEMENT DU PERSONNEL

- 8.1. Localisation des centres de décision concernant l'engagement du personnel
- 8.2. Modes et critères de recrutement
- 8.3. Recrutements en 2000-2001
- 8.4. Identification des profils recherchés et des profils sous tension en 2000-2001
- 8.5. Causes des tensions évoquées par les interlocuteurs
- 8.6. Vision prospective des activités : impact sur la main-d'œuvre

## **9. LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES TRAVAILLEURS (FPC)**

- 9.1. Localisation de la demande de formation et des centres de décision
- 9.2. Formation professionnelle continue des travailleurs en 2001
- 9.3. Intentions de formation en 2002
- 9.4. Domaines de formation
- 9.5. Opérateurs de formation
- 9.6. Modalités organisationnelles de formation

## **10. ANNEXE**

Liste des tableaux

## B. ANALYSE DES RESULTATS DE L'ENQUETE

### ► 1. INTRODUCTION

Les résultats des enquêtes menées dans la branche d'activités ont fait l'objet d'une pondération de manière à ce qu'ils puissent être extrapolés à l'ensemble des établissements de la branche d'activités en Région wallonne. Excepté pour quelques points particuliers où la référence à l'échantillon est explicitement faite, les résultats de la présente enquête concernent donc la situation de l'emploi salarié en Région wallonne.

### ► 2. CONSTRUCTION DE L'ECHANTILLON

NACE 15.3	Population ONSS 30/06/1999	Echantillon initial	Phase intermédiaire	Echantillon effectif
ETABLISSEMENTS	25	10	10	9

Source : ONSS, 30/06/1999 - Calculs SES/OSEC

Population : l'échantillon a été élaboré par le Service des Etudes et de la Statistique du Ministère de la Région wallonne sur la base de la statistique décentralisée et du répertoire ONSS établis au 30 juin 1999 (voir méthodologie). A cette époque, l'ONSS répertoriait 25 établissements occupant des travailleurs salariés dans la transformation de fruits et légumes en Région wallonne.

ETS de 1 à 4 salariés	ETS de 5 à 9 salariés	ETS de 10 à 19 salariés	ETS de 20 à 49 salariés	ETS de 50 salariés et +	Total
13	3	2	5	2	25

Source : ONSS, 30/06/1999

Au 30 juin 2000, ils n'étaient plus que 24 établissements répertoriés dans ce domaine d'activités.

*Echantillon initial* réalisé pour l'enquête : 10 établissements sur 25, soit 40 % de l'existant en Région wallonne (= l'ensemble des établissements de 20 travailleurs et plus couplé à l'élaboration d'un échantillon stratifié représentatif de l'industrie alimentaire wallonne pour les établissements de – de 20 travailleurs).

<sup>1/</sup> L'échantillon initial a été tiré sur base des établissements répertoriés à l'ONSS 1999. Lors de la phase intermédiaire, les établissements inéligibles ont été retirés et différents reclassements de code Nace ou de classe de taille ont été opérés. L'échantillon effectif tient compte quant à lui des refus et est dès lors composé des établissements effectivement interrogés.

Tab. 3 : Répartition des établissements de l'échantillon initial par classe de taille					
ETS de 1 à 4 salariés	ETS de 5 à 9 salariés	ETS de 10 à 19 salariés	ETS de 20 à 49 salariés	ETS de 50 salariés et +	Total
1	1	1	5	2	10

Source : Calculs SES/OSEC

*Phase intermédiaire* : 10 établissements à interroger.

Tab. 4 : Répartition des établissements par classe de taille lors de la phase intermédiaire					
ETS de 1 à 4 salariés	ETS de 5 à 9 salariés	ETS de 10 à 19 salariés	ETS de 20 à 49 salariés	ETS de 50 salariés et +	Total
-	2	1	3	4	10

Source : Calculs SES/OSEC

Après vérification auprès des entreprises, toutes les informations recueillies sur les établissements ne correspondaient pas à leur situation effective. Distorsion entre le code d'activités affecté par l'ONSS (code Nace-Bel) et l'activité réelle de l'entreprise. 3 établissements de la base de sondage étaient référencés sous un code inapproprié. Voici les modifications qui ont été apportées :

- Passage du code 15 331 au 15 130 ;
- Passage du code 15 890 au 15 333;
- Passage du code 15 890 au 15 311.

Les causes de cette situation peuvent être multiples : évolution de l'activité au cours du temps, choix de l'entreprise se voyant ainsi affectée à une autre sous-commission paritaire.

NB : Deux établissements ont changé de classe de taille. Ainsi, un établissement passe de la taille des 20 à 49 salariés à celle des 10 à 19 salariés. L'autre établissement évolue vers une la classe de taille supérieure, soit des 20 à 49 salariés à celle de 50 salariés et plus.

Echantillon effectif : 9 établissements interrogés.

ETS de 1 à 4 salariés	ETS de 5 à 9 salariés	ETS de 10 à 19 salariés	ETS de 20 à 49 salariés	ETS de 50 salariés et +	Total
-	2	1	2	4	9

Source : Calculs SES/OSEC

- *Taux de sondage* : 36 % ( 9 établissements interrogés sur les 25 recensés en Région wallonne par l'ONSS en 1999).
- *Taux de réponse* : 90 % ( 9 établissements sur 10). C'est le 4ème meilleur taux de réponse parmi les 11 branches investiguées, la moyenne pour l'industrie alimentaire wallonne se situant à 80% et le taux de réponse le plus bas étant de 61% (pour le secteur du chocolat et de la confiserie). Ces résultats sont à mettre en lien avec la période à laquelle ont eu lieu les enquêtes (dernier trimestre de l'année) et la saisonnalité de la production dans les branches investiguées.
- Modalités d'enquêtes : 6 enquêtes ont été réalisées en vis-à-vis, 2 enquêtes par téléphone et une par voie postale
- Typologie des refus : 1 établissement a refusé l'interview. Il s'agit d'un établissement occupant de 20 à 49 salariés.
- Généralement dans cette étude, nous avons enregistré le plus de refus à participer à l'enquête dans les établissements de petite taille. Ces entreprises se retranchent derrière le manque de temps ou elles se déclarent non intéressées par la démarche. Elles ne perçoivent pas d'intérêt à communiquer des informations sur leurs besoins de main-d'œuvre et de formation.

ETS de 1 à 4 salariés	ETS de 5 à 9 salariés	ETS de 10 à 19 salariés	ETS de 20 à 49 salariés	ETS de 50 salariés et +	Total
-	0	0	1/3	0	1/10
-	0%	0%	33%	0%	10%

Source : Calculs OSEC

Les entretiens s'étant pratiqués fin de l'année 2001, l'argument du manque de temps à consacrer à l'enquête peut se concevoir dans certains secteurs qui enregistrent des pointes de production à cette époque. Par contre, cette situation semble moins problématique dans le secteur des fruits et légumes qui se caractérise par une plus forte concentration de grandes entreprises (voir la saisonnalité des productions p. 16). De plus, il faut noter que les derniers rappels, effectués au début du mois de janvier, n'ont guère eu plus de succès dans les autres branches.

## Pondération de l'échantillon

Tab. 7 : Pondération de l'échantillon						
	ETS de 1 à 4 salariés	ETS de 5 à 9 salariés	ETS de 10 à 19 salariés	ETS de 20 à 49 salariés	ETS de 50 salariés et +	Total
<b>Population</b>						
Nombre d'étab.	13	3	2	5	2	24
Poids de chaque établissement	1	1	1	1	1	1
<b>Echantillon initial</b>						
Nombre d'étab.	1	1	1	5	2	10
Poids de chaque établissement	13	3	2	1	1	2,5
<b>Phase intermédiaire</b>						
Nombre d'étab.	.	2	1	3	4	10
Poids de chaque établissement	.	1,5	2	1,67	0,5	2,4
<b>Echantillon effectif</b>						
Nombre d'étab.	.	2	1	2	4	9
Poids de chaque établissement	.	1,5	2	2,5	0,5	2,67

Sources : ONSS, 30/06/2000 - Calculs SES/OSEC

Pour rappel, l'échantillon à interroger a été réalisé sur la base des fichiers ONSS 1999, car les données 2000 n'étaient pas encore disponibles. La passation des enquêtes ayant eu lieu fin 2001, nous avons pu disposer des données ONSS relatives à l'exercice 2000 et nous avons alors opté pour la pondération des résultats obtenus avec ces données, afin de tendre davantage vers la réalité du secteur.

Les extrapolations des résultats à l'échelle de la branche ont donc été établies à l'aide des pondérations obtenues sur la base du poids en 2000 de chaque classe de taille des établissements dans la branche et pour l'industrie alimentaire wallonne.

- Sur la base du rapport établi entre le poids des établissements lors de la phase intermédiaire et le poids des établissements de l'échantillon effectif, certaines classes de taille ne sont plus représentatives -> les extrapolations des résultats par classe de taille doivent donc être interprétées avec beaucoup de précaution et sont mentionnées dans le présents document à titre indicatif.

## ▶ 3. LES ETABLISSEMENTS

### 3.1. Taille des établissements

Tab. 8 : Répartition des établissements par classe de taille						
	ETS de 1 à 4 salariés	ETS de 5 à 9 salariés	ETS de 10 à 19 salariés	ETS de 20 à 49 salariés	ETS de 50 salariés et +	Total
Répartition des établissements interrogés par classe de taille						
Fruits et légumes	- 0%	2 22,2%	1 11,1%	2 22,2%	4 44,4%	9 100%
Répartition des établissements par classe de taille en Région wallonne au 30 juin 2000						
Fruits et légumes	12 50%	3 12,5%	2 8,3%	5 20,8%	2 8,3%	24 100%
Représentativité des établissements interrogés par rapport aux établissements wallons						
Fruits et légumes	-	66%	50%	40%	200%	37,5%
Poids des établissements interrogés par rapport aux établissements wallons						
Fruits et légumes	-	1,5	2	2,5	0,5	2,67

Sources : ONSS, juin 2000-CSEF-OSEC

44,4% des répondants occupent plus de 50 salariés. Moins d'un quart emploie moins de 10 salariés, les autres établissements (près de la moitié) se situent dans la fourchette de 10 à 49 salariés.

Comme mentionné précédemment, 2 établissements n'avaient plus la même classe de taille que lors de la constitution de l'échantillon. Les enquêtes ont été menées au cours du dernier trimestre 2001. Or, les données statistiques utilisées pour la constitution de l'échantillon portaient sur le deuxième trimestre 1999, pour cause de non disponibilité de données plus récentes à cette époque. Il est clair qu'entre-temps l'effectif des établissements a évolué, avec pour conséquence que 2 d'entre-eux ont basculé dans une nouvelle classe de taille. Un à la suite de pertes d'emploi et l'autre pour cause de création d'emploi.

En comparaison avec les données ONSS 2000 pour la branche des fruits et légumes (voir tableau de pondération), nous avons de fortes distorsions. Aucun des 12 établissements de la branche occupant moins de 5 salariés n'a participé à l'enquête (soit 50 % des établissements du secteur).

Cela a deux conséquences :

Les présents résultats sont uniquement représentatifs du comportement des établissements wallons occupant au moins 5 salariés. Et, ils n'intègrent pas de données relatives à la sous-branche « préparation de jus de fruits et de légumes ».

Par ailleurs, ils ne peuvent être comparés à l'ensemble de l'industrie alimentaire wallonne, mais uniquement aux données relatives à la situation des établissements occupant au moins 5 salariés.

Il faut tenir compte de ces remarques tout au long de la lecture du rapport, *qui est donc une extrapolation de la situation wallonne des établissements de la branche des fruits et légumes occupant plus de 5 salariés. Tout en ne minimisant pas la portée de ces résultats, cette partie de la branche occupe 95% des salariés en 2000.*

## 3.2. Type d'établissement

Etablissements de type familial <sup>2</sup>	Etablissements sans caractère familial	TOTAL
45,8%	44,4%	100%
Etablissements appartenant à un groupe national		Etablissements appartenant à un groupe multinational
25%		29,2%

Source : CSEF-OSEC - N = 9 établissements

Un peu moins d'un établissement sur deux (= 45,8% des établissements d'au moins 5 salariés) est un établissement de type familial, c'est-à-dire qu'au moins 50% du capital de l'entreprise appartient à une même famille. Ces établissements occupent plus de 10 travailleurs salariés.

Le caractère familial de la branche est moins marqué que dans la plupart des branches de l'industrie alimentaire wallonne, environ 33 points de pourcentage de moins que la moyenne de l'industries alimentaire wallonne occupant au moins 5 salariés. Ce résultat n'a rien d'étonnant. Dans l'industrie alimentaire en général, nous relevons que plus la classe de taille des établissements s'accroît plus leur caractère familial diminue.

Il est à noter que dans d'autres branches de l'industrie alimentaire wallonne, le caractère familial des établissements est encore plus faible. C'est le cas : de l'industrie du sucre (25%), des boissons (38,7%) et des pâtes (44,4%).

54,2% des établissements de la branche font partie de groupe, 29,2% appartiennent à un groupe multinational et 25% à un groupe national. Le secteur se caractérise par une présence marquée des groupes au regard de la moyenne régionale, soit 34,6 points de pourcentage de plus que la moyenne de l'industrie alimentaire wallonne occupant plus de 5 salariés.

De même que pour le caractère familial, nous trouvons également ce phénomène de forte concentration de groupes dans d'autres industries : le sucre (75%), le café (80%) et les boissons (67,8%). Mais, il est généralement couplé à une moindre prépondérance du caractère familial de l'entreprise (voir définition ci-dessus).

<sup>2/</sup> Se référer à la note méthodologique en annexe.

Inversement au caractère familial, dans l'industrie alimentaire wallonne, plus la classe de taille des établissements s'accroît, plus il y a d'établissements qui appartiennent à des groupes. Nous ne rencontrons pas ce phénomène dans la branche des fruits et légumes, où nous trouvons des établissements appartenant à des groupes dans toutes les classes de taille représentées, sauf pour la classe des 10 à 19 salariés, avec des degrés variables de concentration et ce sans lien avec la classe de taille.

### 3.3. Localisation des établissements

**Tab. 10 : Répartition des établissements wallons par CSEF**

CSEF	Etablissements en Région wallonne	Etablissements de l'échantillon
Charleroi	2	-
Hainaut occidental	6	3
Huy-Waremme	2	2
Liège	6	-
Mons-La Louvière	6	2
Namur	1	1
Verviers	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>9</b>

Source : ONSS, juin 2000 - Calculs OSEC

Dans le tableau ci-dessus, nous avons réparti les établissements de la branche, présents en Wallonie et interrogés, par ressorts territoriaux des CSEF. Mais, comme nous ne sommes pas sûrs que ces découpages territoriaux<sup>3</sup> soient connus de tous et que l'IFP et d'autres études effectuent leurs analyses sur la base d'une répartition par Province, nous avons décidé de commenter la « répartition provinciale » de la branche.

#### *Pôles d'activités wallons*

En Wallonie, l'emploi se répartit géographiquement comme suit dans la branche : 42,4% des salariés se trouvent en province de Namur, 33,9% en province de Liège, 23,7% en province de Hainaut (données ONSS au 30/06/00).

La province de Hainaut concentre l'ensemble de l'emploi salarié dans le domaine de la transformation et conservation de la pomme de terre.

<sup>3/</sup> En fait, le ressort territorial d'un CSEF équivaut au ressort d'une (ou plusieurs) Direction(s) régionale(s) du Forem.

Par contre, les établissements se répartissent comme suit : 58,3% des établissements sont situés en province de Hainaut, 37,5% en province de Liège et 4,2% en province de Namur.

Dans l'échantillon, nous avons une sur-représentation des établissements implantés en provinces de Hainaut et de Namur. Par ailleurs, aucun des établissements des sous-régions de Liège et de Charleroi n'ont été interrogés.

### 3.4. Personnalité juridique

Tab. 11 : Répartition des établissements selon leur personnalité juridique						
PP	SA	SPRL	SC	ASBL	SCRL	TOTAL
0 %	88 %	0 %	0 %	0 %	13 %	100 %

Source : CSEF-OSEC - N = 9 établissements

88% des entreprises ont un statut de société anonyme. Toutes les classes de taille et les types d'entreprise sont représentés.

13% des établissements ont un statut de SCRL.

### 3.5. Agréation à des normes de qualité <sup>4</sup>

Tab. 12 : Répartition des établissements par agréation		
ETS agréés	ETS non agréés	TOTAL
100 %	0 %	100 %

Source : CSEF-OSEC - N = 9 établissements

ISO 9000	ISO 14000	HACCP
25%	.	100 %

Source : CSEF-OSEC - N = 9 établissements

<sup>4/</sup> Se référer à la note méthodologique en annexe.

L'ensemble des établissements (d'au moins 5 salariés) de la branche déclare détenir des agréments spécifiques. Ils sont tous inscrits dans le système HACCP ( Hazard Analysis Critical Control Point ou en français analyse des risques, points critiques pour leur maîtrise). Cette norme est édictée par la directive 93/43/CEE du Conseil du 14 juin 1993 relative à l'hygiène des denrées alimentaires et a été rendue obligatoire pour tout transformateur de produits alimentaires par l'AR du 7/02/97.

Dans la branche, 25% des établissements d'au moins 5 salariés sont certifiés « ISO 9000 ». Alors qu'il n'y a que 18% des entreprises de l'extrapolation pour l'industrie alimentaire wallonne qui le soit.

Il s'agit d'établissements de plus de 50 travailleurs et d'un établissement de 5 à 9 salariés, mais ce dernier fait partie d'un groupe national.

Généralement, la démarche ISO est entamée et la certification obtenue pour répondre à une demande de la clientèle. La certification est un moyen de conquérir de nouveaux marchés voire plus simplement de répondre aux exigences de certains marchés étrangers où elle est impérative.

Ainsi, toutes les entreprises interrogées expliquent par ailleurs avoir une clientèle d'entreprises (grande distribution, transformation, Horéca, ..) et de gros volumes d'exportation (voir infra).

Dans la branche, 71% des établissements agréés ont formé en 2001 ou formeront en 2002 contre 62% pour les entreprises alimentaires wallonnes d'au moins 5 salariés.

Parmi les répondants, 3 établissements font part de la détention d'autres agréments : 1 le BRC, 1 la charte PERFECT et 1 le GMP. *L'agrément GMP est obtenu par cette entreprise car elle produit des additifs qui entrent notamment dans la composition de la nourriture pour bétail.*

## ► 4. LES ACTIVITES ET LES PRODUITS

### 4.1. Description des activités

Les établissements ayant participé à l'enquête développent des activités dans les domaines suivants :

Tab. 12a : Description des activités

NACE (validé)	Domaine d'activités	Nombre d'établissements
15 311	Transformation et conservation de pommes de terre	3
15 312	Production de préparations surgelées à base de pommes de terre	1
15 332	Production de légumes surgelés	1
15 333	Transformation et conservation de fruits	4

Parmi les répondants, 4 établissements (soit 44,4% des répondants) oeuvrent dans le domaine de la transformation des pommes de terre, sous les formes les plus diverses : du produit frais aux surgelés en passant par la préparation de plats à base de pommes de terre. Nous avons une unité de transformation des légumes qui produit des surgelés et 3 unités de transformation et conservation de fruits, il s'agit de siroperies et de confitureries.

Un des établissements interrogés développe une activité tout à fait spécifique d'extraction de protéases végétales destinées aux industries alimentaires, chimiques et pharmaceutiques. Il ne relève pas de la commission paritaire 118 mais de la chimie. La plupart des établissements interrogés ne s'occupent pas directement de la commercialisation de leurs produits. Ils passent par des intermédiaires (grossistes, importateurs, ...) ou par des sociétés-sœurs.

Tab. 12b : Liste des activités

Activités
Production de confitures, compotes, granes au vinaigre, desserts fruités, pdts isoptiques pour entreprises, ...
Production de sirops de fruits en mélange à tartiner. Concentrés de pruneaux, figues et dattes.
Production de frites fraîches, croquettes - pommes parisiennes - pommes noisettes- pommes duchesses
Production de pommes de terre fraîches et épluchées (coupées en lamelles, cubes, quartiers) et de plats préparés à base de pomme de terre
Production de flocons de pommes de terre, de produits pré-frits surgelés à base de pommes de terre et de produits déshydratés.
Production de protéases végétales (produit de synthèse utilisé comme additif dans l'alimentation, la pharmacie et l'industrie chimique).
Production de flocons de pommes de terre pour la transformation.
Production de légumes surgelés
Confiturerie

## ► 4. LES ACTIVITES ET LES PRODUITS

### 4.2. Produits

La gamme de produits offerts par les entreprises répondantes est très large et les procédés de production mis en œuvre par ces entreprises sont également très diversifiés (voir les technologies). Les produits sont différenciés et commercialisés dans différents segments de marché : produits destinés à la transformation, surgelés, plats préparés ou produits frais prêts à la consommation.

### 4.2. R&D <sup>5</sup>

71% des établissements d'au moins 5 salariés déclarent faire de la recherche et développement (R&D). Dans 83% des cas, il s'agit d'établissements de plus de 20 salariés. 59% de ces établissements font partie de groupe.

Seul 1 établissement de 5 à 9 salariés sur les 2 interrogés fait de la recherche et développement. Il détient cependant la double caractéristique d'œuvrer dans un créneau d'activités extrêmement pointu et de faire partie d'un groupe national.

La recherche et développement s'opère surtout sur les produits (71% des réponses), puis sur la qualité (29%, 2 établissements de 20 à 49 salariés) et enfin sur les procédés de fabrication (6%, 1 établissement de plus de 50 salariés).

La R&D sur le produit s'effectue dans 50% des établissements d'au moins 5 salariés. Ceux qui ne pratiquent pas de R&D sont de petites unités de moins de 30 salariés, dont 2 des 3 établissements ont une production semi-artisanale.

On ne peut pas établir de lien entre le fait d'être dans un processus d'agrégation et le fait de faire de la R&D : l'un peut se faire indépendamment de l'autre.

### 4.3. Marques déposées

5 des établissements interrogés commercialisent leur production sous leurs propres marques, 2 établissements, de grande taille, couplent la production sous marque déposée avec la production pour d'autres marques. Les 2 établissements ne mentionnant pas de marques déposées produisent pour la transformation.

<sup>5/</sup> Se référer à la note méthodologique en annexe.

## 4.3. Technologie <sup>6</sup>

**Tab. 13 : Répartition des établissements sur base des procédés de fabrication**

Fabrication de type artisanal	Fabrication de type semi-artisanal	Fabrication de type industriel	Fabrication de type haute technologie
	38%	67%	17%

Source : CSEF-OSEC - N = 9 établissements

NB : un établissement peut cumuler les modes de fabrication en fonction de l'étape du processus de production. Ce qui est le cas d'un des établissements interrogés.

Les technologies ne sont pas exclusives les unes par rapport aux autres. Cela peut dépendre du type de produit à fabriquer ou de l'étape dans le processus de fabrication.

38% des établissements ont un processus de production semi-artisanal. Il s'agit d'établissement à caractère familial qui développent leurs activités dans le domaine de la transformation des fruits et qui occupent moins de 30 salariés. L'un de ces établissements a cependant une partie de sa production industrialisée.

67% des établissements interrogés ont une transformation industrielle de leur production et 17% développent un process de production de haute technologie.

Il n'y a pas de lien entre la taille de l'établissement et les processus de production. Les établissements à haute technologie ne font pas partie de ceux qui occupent le plus de main-d'œuvre, vu l'extrême automatisation du process.

La taille de l'établissement n'a a priori pas d'incidence sur le niveau de technologie. Cependant, on peut constater que les établissements qui fabriquent une large gamme de produits recourent à des processus industriels ou à haute technologie. Les établissements ayant un processus industriel ou à haute technologie ont moins ressenti les effets de facteurs externes à l'entreprise. Mais une majorité d'entre-eux (69% de ceux qui ont un process industriel et 100 % de ceux ayant un process à haute technologie) prévoient par contre une évolution de leur activité et sous-traitent une partie de leurs activités annexes (voir ci-après).

<sup>6/</sup> Se référer à la note méthodologique en annexe.

## 4.6. Clients

Tab. 14 : Répartition des établissements sur base de leur clientèle			
Uniquement marché intérieur	uniquement marché extérieur	marchés intérieur et extérieur	TOTAL
	13 %	88 %	100 %

Source : CSEF-OSEC - N = 9 établissements

Tab. 15 : Répartition des établissements sur base de leur clientèle intérieure			
à destination de particuliers	à destination d'entreprises	à destination de particuliers et d'entrep.	TOTAL
	95%	5%	100 %

Source : CSEF - OSEC - N = 9 établissements

Tous les établissements (d'au moins 5 salariés) sont tournés vers l'exportation. Un des établissements interrogés déclare ne pas avoir de client sur le marché intérieur.

4 établissements interrogés expliquent que leurs activités sont fortement orientées à l'exportation. Ils écoulent entre 80 et 90% de leur production sur les marchés extérieurs.

La taille de l'établissement et le niveau de technologie semblent ne pas avoir d'incidence sur le fait d'exporter, ni sur le degré d'éloignement des marchés extérieurs.

Pour les établissements qui ont fourni des précisions sur cette variable, soit 6 établissements. Les marchés d'exportation sont très diversifiés. Un établissement exporte dans 45 pays différents !

En Europe, ce sont les marchés allemands, français, du Royaume-Uni et dans une moindre mesure les Pays-Bas et l'Italie qui sont cités.

Pour les pays hors Union européenne, ces entreprises exportent vers les Etats-Unis, le Canada, la Russie, les Pays arabes, Israël, le Japon, l'Ukraine, l'Argentine, le Chili, le Brésil...

## 4.7. Sous-traitance <sup>7</sup>

63 % des établissements recourent à de la sous-traitance. Il s'agit d'entreprise à caractère industriel ou de haute technologie.

Les établissements ne recourant à aucune sous-traitance sont des entreprises à capitaux familiaux de taille moyenne. Ils occupent de 15 à 30 salariés et ont un processus de production semi-artisanal.

*Pour les établissements concernés par la sous-traitance*

Ce sont essentiellement les tâches de secrétariat social, de logistique, de nettoyage, de maintenance et de comptabilité qui sont le plus souvent sous-traitées. Celles relatives à la sécurité, les matières environnementales, la qualité-hygiène le sont moins.

Tab. 16 : Domaines dans lesquels des tâches sont sous-traitées

Secrétariat social	93,3%
Maintenance	26,7%
Logistique (dont le transport)	66,7%
Nettoyage	66,7%
Recrutement	20%
Comptabilité	26,7%
Sécurité	13,3%
Matières environnementales	13,3%
Qualité-hygiène	6,7%

Source : CSEF - OSEC – N = 9 établissements

*Profil des établissements qui sous-traitent :*

- 100% des +de 50 salariés : ces entreprises sous-traitent de multiples activités ;
- 50% des 20 à 49 salariés ;
- 100% des 5 à 9 salariés ;
- 100% des groupes nationaux ou multinationaux ;
- Seuls 18% des entreprises familiales.

<sup>7/</sup> Se référer à la note méthodologique en annexe.

## ► 5. LES TRAVAILLEURS

### 5.1. Profils-métiers dans les établissements

Lors des entretiens, nous n'avons pas identifié de profils-métiers spécifiques à la branche. En tous cas, aucune des entreprises interrogées n'a abordé ce thème.

Par contre, elles ont fait référence à des profils dits « transversaux » de l'industrie : ouvriers de production, techniciens de maintenance, électromécaniciens, responsables de production, responsables techniques, ouvriers de conditionnement et caristes.

### 5.2. Total des effectifs

Tab. 17 : Répartition des salariés de la branche d'activités par classe de taille						
	ETS de 1 à 4 salariés	ETS de 5 à 9 salariés	ETS de 10 à 19 salariés	ETS de 20 à 49 salariés	ETS de 50 salariés et +	Total
Répartition des salariés de l'échantillon par classe de taille						
Fruits et légumes	0 0%	21 2,9%	32 4,4%	153 21,2%	515 71,4%	721 100%
Répartition des salariés par classe de taille en Région wallonne selon l'ONSS (juin 2000)						
Fruits et légumes	45 4,8%	20 2,1%	24 2,5%	208 22,4%	631 67,9%	928 100%
Représentativité des salariés de l'échantillon par rapport aux salariés de la Région wallonne						
Fruits et légumes	0%	105%	133,3%	73,6%	81,6%	77,7%

Sources : ONSS, juin 2000 – CSEF - OSEC – N = 24 établissements

Nous notons une sous-évaluation des effectifs de l'échantillon par rapport à la situation de la branche au 30 juin 2000.

Cela s'explique notamment par les modalités d'extrapolation appliquées à la base de sondage.

Si l'on considère la répartition des établissements par classe de taille, on observe une sous-représentation des effectifs occupés dans les établissements de + de 20 salariés au profit de ceux occupés dans des entreprises de plus petites tailles, excepté les moins de 5 salariés. Cela trouve son origine dans les modalités d'élaboration de l'échantillon<sup>8/</sup>.

<sup>8/</sup> Pour l'enquête, nous avons décidé d'interroger tous les établissements occupant 20 salariés et +.

## **5.2.1. Répartition par genre**

L'extrapolation pour la branche enregistre une légère sous-représentation des travailleurs masculins au regard des données ONSS (66% dans l'extrapolation contre 70% dans les statistiques ONSS 2000). Il est à noter que pour 10% des effectifs extrapolés, nous ne disposons pas de précisions sur le genre.

## **5.2.2. Répartition par catégorie socio-professionnelle**

Dans l'introduction, nous avons vu que l'emploi manuel (ouvriers) était prépondérant. Il représente 77% de l'emploi salarié dans la branche. Nous obtenons la même répartition entre catégorie socioprofessionnelle pour nos résultats extrapolés.

## **5.2.3. Travailleurs frontaliers**

Dans la branche, les travailleurs frontaliers représentent 8% des salariés. Ils sont tous occupés dans le Hainaut Occidental, où ils représentent 1 travailleur sur 5 dans les entreprises implantées dans cette zone.

Nous verrons par la suite que les entreprises du Hainaut occidental recourent souvent à de la main-d'œuvre française pour faire face aux difficultés de recrutement de certains profils.

## **▶ 6. IMPACTS DES FLUCTUATIONS SAISONNIÈRES SUR L'EMPLOI**

54 % des établissements de 5 salariés et + connaissent des fluctuations saisonnières (voir périodes de pics, dans le graphe ci-dessous).

Ce résultat est très nettement inférieur à la moyenne de l'industrie alimentaire wallonne, où 78% des établissements de 5 salariés et + rencontrent des variations saisonnières.

Tous les établissements qui déclarent des pics d'activités ont formé leur personnel en 2001.

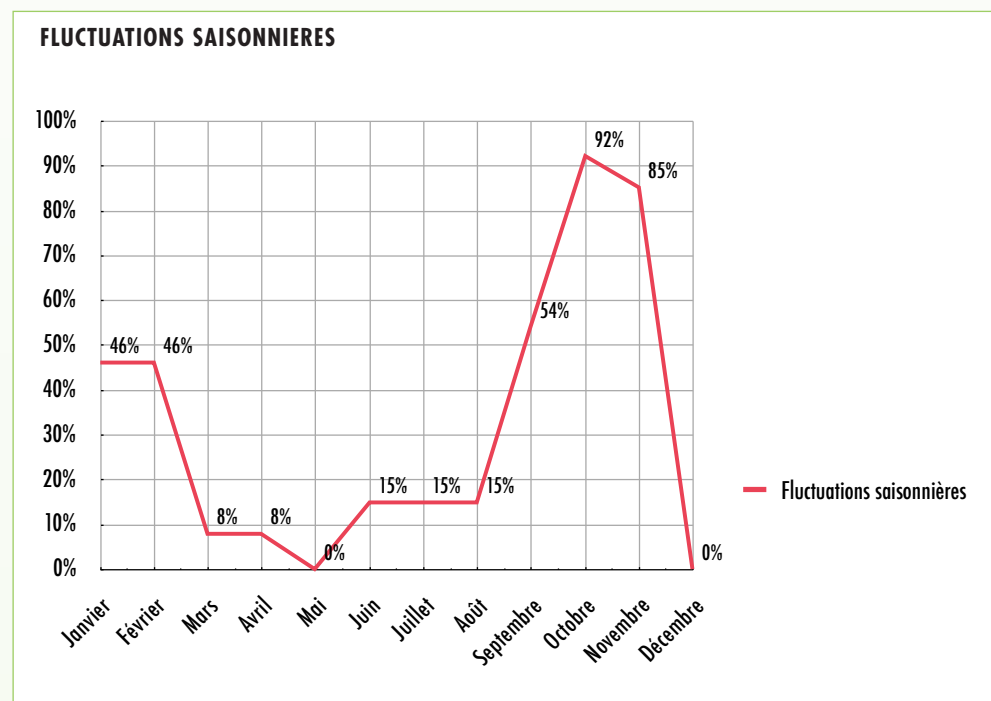
Sur les établissements qui connaissent des fluctuations saisonnières (= 54 %),

# LES FRUITS ET LÉGUMES EN RÉGION WALLONNE

- 54% recourent à des solutions internes (mutation interne momentanée de travailleurs, augmentation du volume de prestation par travailleurs).
- 62% recourent à des solutions externes (personnel saisonnier, intérimaires, jobistes).

Les établissements de plus de 50 salariés privilégient surtout les solutions externes (personnel saisonnier) et la moitié d'entre-elles couplent cette solution avec la mutation interne de travailleurs et l'augmentation du volume de prestation par travailleur.

Les pics saisonniers varient suivants les périodes de récolte des matières premières (légumes, fruits, pommes de terre).



## ► 7. IMPACTS D'ÉLÉMENTS EXTERIEURS SUR LA PRODUCTIVITE ET L'EMPLOI

Partant de l'hypothèse qu'une série de facteurs externes avaient eu des répercussions sur la branche d'activités, au cours des deux dernières années. Nous avons interrogé les établissements sur l'impact de ces événements sur leurs besoins de main-d'œuvre, que ce soit d'un point de vue quantitatif (variation des effectifs ou des heures prestées) ou qualitatif (effets sur les savoirs, savoir-faire ou savoir-être du personnel).

Dans la branche, 46% des établissements déclarent avoir enregistré des effets sur l'emploi dû à un phénomène externe à l'entreprise. Tous les établissements relevant de groupes nationaux se trouvent dans cette situation.

*Parmi les facteurs proposés, ce sont les modifications des habitudes de consommation qui ont été le plus citées (64%). Ensuite, viennent les crises alimentaires (55%) et enfin l'augmentation des prix de production (36%).*

*Crises alimentaires (dans 55% des établissements ayant enregistré des effets)*

Les établissements qui ont enregistré des effets des crises alimentaires sont tous des groupes multinationaux. Dans 2 cas sur 3, il s'agit d'établissement de plus de 50 travailleurs qui après réflexion, ont admis ne pas avoir ou avoir très peu enregistré d'effets (légères diminutions de la demande suite à la baisse de consommation de viande). Dans le dernier cas de figure, il s'agit d'un établissement qui utilise des bouillons dans la composition de ses recettes. Elle a donc été touchée par les crises de la vache folle et de la dioxine. Les effets de ces crises ont entraîné une diminution du volume de production et une modification du produit (modification des recettes pour la préparation des plats). L'effectif est resté statu quo. L'établissement a eu recours au chômage économique.

*Modification des habitudes de consommation (64% des établissements ayant enregistré des effets)*

Les établissements concernés sont tous des groupes multinationaux. Ces entreprises ont enregistré les effets de l'essor des produits bio et de la demande pour ceux-ci. Elles ont donc adapté leurs gammes de produits à ce nouveau phénomène : compotes, confitures et légumes bio. Parallèlement, certaines entreprises employant des arômes artificiels dans leurs préparations ont modifié leurs recettes pour privilégier des goûts plus naturels et mieux répondre à la demande des consommateurs. Les OGM ont été proscrits de l'entreprise.

Les effets sur les entreprises sont variables. Pour une entreprise qui privilégie la culture intégrée, elle a intensifié la surveillance de l'amont, par la mise en œuvre d'un cahier des charges strict pour les agriculteurs. Mais également, par la fourniture d'un monitoring des cultures et de conseils. L'impact fut l'augmentation du volume de production de légumes bio et des effectifs, sans conséquence sur les lignes de production suite à une réorganisation de celles-ci.

Dans le secteur de la transformation de fruits, l'extension de la gamme de produits au bio, se traduit par l'obtention d'une nouvelle clientèle, la réalisation d'investissements dans de nouvelles machines. Le personnel a dû apprendre à les utiliser car la production « bio » exige un traitement particulier des matières premières. Les exigences sont plus importantes que pour la production classique, notamment afin de respecter les normes imposées dans ce domaine.

*Modification des coûts de production (36% des établissements ayant enregistré des effets)*

La hausse des coûts salariaux a contraint l'entreprise à diminuer l'effectif en effectuant des investissements de rationalisation (acquisition de machines mieux adaptées et plus rapides). Il s'agit d'une entreprise familiale de moins de 20 salariés avec un processus de production semi-artisanal.

## ► 8. LE RECRUTEMENT DU PERSONNEL

### 8.1. Localisation des centres de décision concernant l'engagement du personnel

Dans la branche, les décisions en matière d'emploi se prennent exclusivement au sein-même de l'établissement, quel que soit sa taille ou le type d'établissement.

*Quelques précisions sur le(s) décideur(s)*

En général, ce sont les chefs d'entreprise ou le Directeur des Ressources humaines, en concertation avec le patron, qui prennent les décisions de recrutement. Mais, dans les groupes occupant un nombre important de travailleurs, un troisième interlocuteur est systématiquement associé à la décision : le chef de service, en tous cas pour les fonctions d'ouvrier et d'employé.

## 8.2. Modes et critères de recrutement

Des établissements n'ont pas répondu aux questions relatives aux modes et critères de recrutement. Il s'agit d'établissements familiaux avec un processus de production semi-artisanal occupant de 10 à 49 salariés. Cela signifie que nous ne disposons pas d'informations sur les modalités et critères de recrutement des établissements semi-artisanaux qui, par ailleurs, n'ont pas procédé à des engagements au cours de la période 2000-2001.

*Les canaux de recrutement*

Tab. 18 : Canaux de recrutement			
	Sans tension	Moyenne branche	Avec tension
Candidature spontanée	–	28%	43%
Recrutement interne	–	28%	43%
Presse	–	27%	57%
Bouche à oreille	–	13%	29%
SPE / FOREM	100%	73%	43%
Agence d'intérim	100%	100%	100%
Bureaux privés de recrutement	–	13%	29%
Débouchage	–	–	–
Ecoles, organismes de formation	–	13%	29%
Site internet	–	7%	14%
Sites Internet spécialisés	–	–	–
Affichage	–	–	–
Réserve de recrutement	–	–	–

Source : CSEF - OSEC – N = 7 établissements

Ces données nous indiquent les critères de recrutement des établissements de plus de 5 salariés de la branche ayant un processus de production industriel ou à haute technologie. Nous avons dissocié les critères privilégiés suivant la situation des établissements concernés en matière de difficulté de recrutement au cours de la période 2000-2001 .

Sans conteste, c'est le passage par l'intérim qui est la porte d'entrée dans ces établissements. Ils utilisent le travail intérimaire pour tester les compétences et motivations des candidats, surtout les moins qualifiés.

Pour les profils pour lesquels il n'y a pas de difficulté de recrutement, le Forem et les agences d'intérim sont les seuls canaux de recrutement.

La situation pour les profils techniques qualifiés diffère quelque peu. Car avec les tensions rencontrées pour recruter ces profils, les entreprises multiplient les canaux de recrutement et proposent généralement plus de contrats à durée indéterminée.

Pour les profils en tension, les canaux de recrutement sont dans l'ordre :

- l'agence d'intérim (100%, idem pour les profils sans tension) ;
- la presse (57%, non utilisée pour les profils sans tension) ;
- le Forem, le recrutement interne et les candidatures spontanées (43%) ;
- le bouche à oreille, les écoles et organismes de formation (29%).

### Critères de recrutement

	Sans tension	Moyenne branche	Avec tension
Diplôme, formation	–	47%	100%
Expérience	38%	33%	29%
Qualités professionnelles	63%	80%	100%
Qualités morales	–	33%	71%
Aptitudes physiques	63	67%	71%
Connaissance de l'écrit/lecture	–	13%	29%
Connaissance des langues	–	–	–
Références	–	7%	14%
Mobilité	–	7%	14%
Autres critères prioritaires	38%	20%	–

Source : CSEF - OSEC – N = 7 établissements

Les remarques sur le profil des répondants sont également valables.

Les trois critères de recrutement prépondérants pour ces établissements sont (en moyenne) par ordre de préférence :

Les qualités professionnelles (80% des établissements), c'est-à-dire : adaptabilité, flexibilité, motivation et esprit d'équipe,.. Certains résument ces qualités en la capacité de prendre en charge son métier et de pouvoir collaborer avec d'autres personnes ;

67% les aptitudes physiques ;

et 47% le diplôme et la formation scolaire. Ce dernier critère est privilégié pour effectuer un premier « tri » dans les entreprises de + de 50 salariés et bien entendu pour les fonctions de hauts niveaux.

Dans certaines entreprises, la connaissance de l'écrit/lecture (13% des établissements en moyenne et 29% des établissements rencontrant des tensions dans le recrutement) est indispensable car elles ont de plus en plus une culture écrite. Il faut savoir lire les modes opératoires et procédures, remplir des documents.

Le nombre de critères de recrutement augmente dans les entreprises qui éprouvent des difficultés d'engagement. Dans ce cas de figure, le diplôme et/ou la formation du candidat apparaît comme « le » critère clé, suivi des qualités professionnelles (100%) et morales (71%), puis de l'aptitude physique (63%, cela concerne la présentation et la résistance des candidats).

### *Les bases de sélection*

Tab. 20 : Base de la sélection des candidats

	Sans tension	Moyenne branche	Avec tension
CV	38%	40%	43%
Lettre de candidature	38%	33%	29%
Entretien téléphonique	–	7%	14%
Tests psychotechniques	–	20%	43%
Mise en situation	100%	87%	71%
En dehors de l'entreprise	–	7%	14%
Entretien individuel	–	7%	14%
autres bases de sélection	–	–	–

Source : CSEF - OSEC – N = 7 établissements

Les remarques sur le profil des répondants sont également valables pour la base de sélection.

La base de sélection de ces établissements est la mise en situation professionnelle (87%). Un certain nombre de ces établissements recourt à l'intérim pour effectuer cette mise en situation.

Les autres moyens de sélections sont : le CV (40%), la lettre de candidature (33%), les tests psychotechniques (pour certains postes),...

Dans le cas des établissements qui ont éprouvé des difficultés de recrutement, ils privilégient dans une moindre mesure la mise en situation (71%) mais légèrement plus les tests psychotechniques.

Ces résultats sont bien entendus à mettre en lien avec les profils qui posent des difficultés de recrutement dans la branche.

### **8.3. Recrutements en 2000-2001**

42% des entreprises de 5 salariés et plus ont cherché à recruter en 2000- 2001. 70% de celles-ci ont éprouvé des difficultés (= tensions).

Si on compare ces données à celles relatives à l'industrie alimentaire wallonne, pour le même type d'entreprise (soit celles qui occupent 5 salariés et +), nous constatons que 71% d'entre-elles ont cherché à engager au cours de cette période et parmi elles, 78% ont éprouvé des difficultés.

Cette situation est à mettre en lien avec l'évolution de l'activité du secteur et son impact sur l'emploi (voir IV.6.6 ).

En effet, de nombreuses entreprises ont signalé des effets contradictoires de l'évolution de l'activité sur l'emploi. Elles manifestaient très clairement leurs difficultés à maintenir l'emploi avec l'automatisation croissante de leurs process ( nettoyage, tri, manutention).

Ce phénomène concerne les travailleurs peu qualifiés qui ont de faibles capacités d'évoluer par le biais de la formation. Pour eux, il serait plus difficile de les affecter aux nouvelles fonctions. D'autre part, ces entreprises éprouvent un besoin de profils qualifiés pour la supervision, le réglage et la maintenance des infrastructures.

Les établissements familiaux avec un processus de production semi-artisanal n'ont pas procédé à des engagements au cours de la période 2000-2001. Ils oeuvrent tous dans le domaine de la transformation de fruits.

Parmi les établissements faisant partie de groupe, 21% n'ont pas engagé de personnel (soit 1 répondant occupant moins de 50 salariés).

En conséquence, ce sont essentiellement les établissements de + de 50 salariés qui ont éprouvé des difficultés de recrutement. Ils ont tous eu recours à la formation en 2001.

L'exception est une entreprise d'origine néerlandophone de moins de 10 salariés, implantée dans le Hainaut grâce à l'objectif 1. Celle-ci éprouve de grandes difficultés à travailler avec de la main-d'œuvre wallonne.

## 8.4. Identification des profils recherchés et des profils sous tension en 2000-2001

Tab. 21 : Profils recherchés en 2000-2001

Profils recherchés en 2000-2001	% d'étab. concernés par la recherche de profils	% de mentions de profils <sup>9</sup> (N = 13 mentions de profils)	SANS difficulté (N = 13 mentions de profils)	AVEC difficulté ou recherche non aboutie (N = 13 mentions de profils)
Profils spécifiques	Aucun			
Profils transversaux				
Production et maintenance				
Ouvrier à la production	90%	37%	X	X
Technicien de maintenance	20%	10%	-	X
Electromécanicien	10%	10%	-	X
Responsable production	30%	16%	X	X
Responsable technique	20%	10%	-	X
Conditionnement et manutention				
Ouvrier conditionnement	40%	10%	X	X
Cariste	10%	10%	-	X
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>	<b>35%</b>	<b>65%</b>

Source : CSEF - OSEC – N = 6 établissements

Au cours de la période 2000-2001, la branche a procédé uniquement à des engagements de personnel de production et maintenance (84,2% des mentions) ainsi que de conditionnement et de manutention (15,8% des mentions).

Sur les sept profils recherchés<sup>10</sup>, cinq ont suscité des difficultés, à des degrés variables, pour être pourvus et dans deux cas, les entreprises n'ont pas trouvé de candidats adéquats.

<sup>9/</sup> Comptage du nombre de fois qu'a été faite mention d'un profil indépendamment du nombre d'établissement concerné (un établissement pouvant mentionner plusieurs profils).

<sup>10/</sup> Il s'agit de regroupements de différents métiers, dont vous trouverez le détail ci-après.

Afin de vous aider à mieux cerner les difficultés de recrutement de la branche, nous avons établi un relevé des causes évoquées par nos interlocuteurs pour expliquer ces tensions.

## 8.5. Causes des tensions évoquées par les interlocuteurs

Cette rubrique fournit pour chaque profil sous tension : une brève description de la fonction (niveau minimal de formation, contenu de la fonction, conditions de travail, aptitudes et traits de personnalité requis), les difficultés rencontrées et les solutions mises en place. Il s'agit d'une retranscription des principaux éléments récoltés lors des entretiens.

*Commençons par les profils pour lesquels l'engagement n'a pas abouti :*

### **Frigoriste** (responsable technique)

*Description* : étude supérieure de type court, travail en journée, de garde.

*Difficultés* : pas de candidat, ni de formation dans la région (Province de Liège) pour alimenter une réserve de main-d'œuvre.

*Solutions mises en œuvre* : mutations internes de travailleurs, formation interne de travailleurs.

### **Cariste**

*Description* : niveau de formation sans importance, travail classique de conduite de Clarck, horaires normaux.

*Difficultés* : attrait d'autres secteurs qui paient mieux les caristes (problème de la commission paritaire). Absence de formation dans la région (Hainaut occidental) pour alimenter une réserve de main-d'œuvre (le centre de formation du Forem ne dispose pas de matériel adéquat). L'entreprise concernée n'a pas trouvé de solution.

*Les profils qui ont systématiquement posé des problèmes en terme de recrutement sont :*

**Les techniciens de maintenance** (mécaniciens, électromécaniciens, électroniciens industriels, électriciens) :

les difficultés portent sur le manque de candidats, les salaires du secteur étant peu attractifs. Pour faire face à cette situation, les entreprises recourent à la formation interne de travailleurs.

Les rares candidats manquent généralement de compétences, de connaissances, de qualités professionnelles et morales ainsi que d'expériences. En général, après l'engagement, les entreprises les forment. De manière précise, les carences des candidats sont le manque d'esprit analytique, l'absence de structure de raisonnement pour décomposer le problème et rechercher des solutions.

## **Les électromécaniciens**

*Description* : enseignement secondaire supérieur technique, travail varié sur une chaîne de production au process automatisé. Travail complexe, salissant et ardu : analyse et détection de pannes sur la chaîne de production. Horaires difficiles : pauses, le week-end et les jours fériés. Les contrats sont à durée indéterminée.

*Difficultés* : certains candidats à l'embauche avaient de sérieuses lacunes dans leur formation de base (celle-ci est très variable d'une école à l'autre). Pour ce profil, une entreprise nous signale avoir éliminé 15 des 35 candidatures reçues pour ce poste sur la base du CV pour cause de compétences inadéquates. Cette entreprise recherche des candidats avec de bonnes connaissances de base (raccordement d'un moteur haute/basse tension, identification des bons diamètres de fils de raccordement,...) et des capacités d'apprendre ainsi que la motivation d'évoluer.

Une cause majeure des problèmes de recrutement, et par la suite du maintien du personnel en place, est le travail en pauses et le week-end. Ainsi, de nombreux jeunes travailleurs engagés à la sortie de l'école quittent l'entreprise dans les 2 ans pour des horaires plus « faciles ».

*Solutions mises en place* : mutations internes de travailleurs, formation interne de travailleurs, contacts avec des écoles de plein exercice. La formation des travailleurs à leur engagement (compagnonnage).

## **Ouvriers de production** (ouvrier à la production)

*Description* : enseignement secondaire supérieur (ESS), technique ou professionnel. Pour les opérateurs chargés de la cuisson dans la transformation de fruits : enseignement secondaire inférieur.

Travail en pauses, salaires variables, respect de normes très pointues.

*Difficultés* : pas de candidat disponible sur le marché de l'emploi, ni de formation spécifique en Belgique à ce type de métier. Une des entreprises concernées regrette qu'aucune école ne forme aux métiers industriels de l'alimentaire. Il n'existe que l'IFP, mais celle-ci forme le travailleur a posteriori. Cette entreprise engage des personnes qui ont une formation de boulanger-pâtissier ou des diplômés en chimie.

*Solutions mises en œuvre* : mutations internes de travailleurs, formation interne de travailleurs, engagement de personnes qui n'ont pas le profil requis.

L'entreprise en question a déjà fait part de ce problème aux écoles, mais elle n'a pas la possibilité de consacrer du temps au développement de solutions. L'idéal serait qu'une instance publique prenne le relais dans ce domaine (Forem/CSEF ou organisation patronale,...). La modification des programmes de formation et l'augmentation des stages pourraient apporter une solution.

## **Opérateur d'énergie** (responsable technique)

*Description* : gradué en énergie thermique. Production et maintenance chaud et froid.

*Difficultés* : pas de candidat disponible sur le marché de l'emploi : 3/4 de promotions internes pour résoudre le problème (les opérateurs de conditionnement sont formés et promus) et 1/4 d'engagements de travailleurs français, on trouve encore cette compétence en France.

*Solutions mises en place* : mutations internes de travailleurs et engagement de travailleurs provenant d'autres « territoires ».

## **Maintenance** (différents profils)

*Description* : ESS/Technique (minimum A2 en mécanique) et ensuite selon le profil hydraulique, électrotechnique, ... Pas de précision sur la fonction et les conditions de travail.

*Difficultés* : causes liées aux postes de travail : Travail complexe. Inadéquation de la formation scolaire aux exigences des postes de travail. Il n'existe pas d'orientation hydraulique, pneumatique pour l'industrie.

*Solutions mises en place* : l'entreprise a recours à la sous-traitance.

## **Contremaître** (Responsable de production)

*Description* : ESS/technique, (niveau A2 minimum) mais idéalement gradué avec expérience. Profils différents selon les ateliers.

## **Ouvriers qualifiés** (ouvrier de production)

*Description* : ESS / professionnel ou ESS / technique. Travail correct au point de vue de la pénibilité, horaires coupés, salaire au barème.

*Difficultés* : lacunes liées aux candidats. Manque de compétences (savoir faire) : compétences transversales de compréhension du processus mis en route au niveau de la production. Aptitudes physiques non adaptées : La présentation / propreté / hygiène posent problèmes. La présentation des ouvriers est importante car l'entreprise accueille de nombreux visiteurs (clients, auditeurs...). Manque de qualités professionnelles et morales : la motivation.

*Solution mise en place* : l'entreprise n'a pas trouvé de solution.

## **Emballeur** (ouvrier de conditionnement)

*Description* : enseignement secondaire inférieur (ESI). Contrôle et commande de la machine, alimentation en produits. Conditions de travail : port de charges et différences de températures.

*Difficultés* : pas de candidat disponible sur le marché de l'emploi. Solutions mises en place : engagement de travailleurs provenant d'autres « territoires », formation interne de travailleurs. Causes liées aux postes de travail : travail peu valorisant, complexe et horaires difficiles (pas trouvé de solution). Causes liées aux candidats : manque de connaissances générales (compréhension, mémoire), manque de compétences : connaissances générales des normes d'hygiène basiques, manque de qualités professionnelles et morales : motivation, sens des responsabilités et honnêteté.

*Solutions mises en place* : contrôle continu, composition d'équipes complémentaires.

## **Opérateur de production**

*Description* : ESI. Contrôle et commande de machines. Conditions de travail : vapeurs d'eau, bruit, différences de température.

*Difficultés* : pas de candidat disponible sur le marché de l'emploi.

Causes liées au travail : peu valorisant, complexe et horaires difficiles (pas trouvé de solution).

*Causes liées aux candidats* : idem que pour emballeur.

*Solutions mises en place* : engagement de travailleurs provenant d'autres « territoires », formation interne de travailleurs.

Il nous semblait opportun de conserver les remarques formulées par les entreprises et les solutions trouvées dans chaque cas de figure afin de vous aider à mieux cerner la complexité du problème. Ainsi, derrière un même intitulé de métier, nous trouvons des exigences très différentes d'une entreprise à l'autre.

## **8.6. Vision prospective des activités : impact sur la main-d'œuvre**

63% des établissements d'au moins 5 salariés prévoient une évolution de leurs activités d'ici fin 2002.

Si on compare ce résultat à la situation des entreprises de l'industrie alimentaire, qui occupent au moins 5 salariés, la différence n'est que de 5 points de pourcentage. 58% d'entre-elles déclarent prévoir une évolution de leurs activités d'ici 2002.

## *Profil des établissements prévoyant une évolution d'activités en 2002*

- L'ensemble des entreprises appartenant à des groupes (nationaux ou multinationaux) prévoit une évolution de leurs activités en 2002.
- Par contre, un peu moins d'un établissement familial sur cinq (18%) prévoit une telle évolution, ce qui est légèrement inférieur à la moyenne de l'industrie wallonne qui est de 21% pour ce type d'entreprise.
- L'ensemble des établissements à haute technologie et 69 % des établissements industriels prévoient une évolution de leurs activités en 2002.
- Le fait de prévoir des évolutions n'incite pas nécessairement ces entreprises à planifier de la formation en 2002.

NB : Sur les neuf questionnaires, une entreprise n'a pas répondu à ces questions (enquête par courrier) et une a déclaré ne pas prévoir d'évolution d'activités en 2002 (excepté évolution du marché). Il s'agit d'entreprises familiales de petite taille oeuvrant dans le domaine de la transformation de fruits et ayant un processus de production semi-artisanal <sup>11</sup>.

## *Evolution au niveau des produits*

Dans la branche, 29 % des entreprises de 5 salariés et + prévoient l'apparition de nouveaux produits, contre 47 % pour celles qui prévoient une évolution de leur activité.

Evolution des produits	Lesquel(s)	Cause(s)
Apparition de nouveaux produits	Produits aseptiques, desserts fruités, produits aromatisés, produits à base d'autres légumes	Élargissement de la gamme de produits en vue d'ouvrir des segments de marché plus rentables.
Suppression de produits	Aucune	
Modifications de produits existants	Aucune	

Source : CSEF - OSEC - N = 8 établissements

Il est à noter que ces entreprises ne projettent aucune modification, ni de suppression de produits.

<sup>11/</sup> Ce sont des données de dépouillement.

## Evolution au niveau du volume de production

Tab. 23 : Evolution des volumes de production		
Evolution du volume de production	Lesquelle(s)	Cause(s)
Augmentation du volume de production	+ 93 % des entreprises prévoyant une évolution de leurs activités en 2002.	
Diminution du volume de production	Aucune prévision de diminution	

Source : CSEF - OSEC – N = 8 établissements

58 % des entreprises prévoient une augmentation de leur volume de production, contre 93% des entreprises qui envisagent une évolution de leurs activités en 2002. D'un point de vue qualitatif, nous disposons de peu de précisions sur l'évolution attendue du volume de production.

## Evolution au niveau du volume de main-d'œuvre

Tab. 24 : Evolution du volume de main-d'œuvre		
Cause(s)	Solution(s)	Augmentation des volumes de production.
Augmentation du nombre des effectifs	L'augmentation concerne le personnel affecté à l'activité en évolution.	Mutation interne, réorganisation de travail et nouvel engagement.
Diminution du nombre des effectifs	Pas de diminution.	
Modification des heures prestées par travailleurs	Pas de modification de l'horaire de prestation.	

Source : CSEF - OSEC – N = 8 établissements

L'ensemble des entreprises prévoyant une évolution de leurs activités en 2002 estime que celle-ci aura des conséquences positives sur l'effectif affecté à cette activité.

Il faut cependant nuancer ce résultat par le fait que les grandes entreprises (+ 50 salariés) privilégient pour ce faire : la mutation interne de travailleurs et/ou la réorganisation du travail (modification du nombre d'équipes ou de travailleurs par équipe, réaffectation du personnel vers les activités porteuses, ...).

Aucune entreprise n'envisage de modification des heures prestées par travailleur.

*Profils-métiers concernés par les changements et solutions envisagées.*

**Tab. 25 : Profils professionnels pour lesquels des changements sont attendus**

Evolution des profils	Cause(s) de changement	Description qualitative du changement	Solutions envisagées
Engagement et/ou apparition de nouveaux profils			
Automaticien	Automation		Formation interne et externe
Electromécanicien	Automation		Formation interne et externe
Responsable qualité	Automation		Nouvel engagement
Désengagement et/ou disparition de profils	Substitution par des machines	Remplacement partiel par des machines pour effectuer le nettoyage et le tri	
Nettoyeur			Formation interne et externe de ces travailleurs pour les affecter à de nouvelles fonctions
Balayeux			
Manœuvre		Modification de profils	
Modification de profils			
Conducteur de ligne	Automation		Formation de manœuvres
Manœuvre			
Nettoyeur/balayeux			

Source : CSEF - OSEC – N = 2 établissements

Peu d'entreprises ont répondu aux questions relatives à l'évolution des profils-métiers (16,7%).

83,3% des entreprises estiment que l'évolution de leurs activités n'aura pas d'impact sur les postes de travail et les profils-métiers y afférents.

Or, certaines de ces entreprises signalent par ailleurs avoir effectué des investissements en vue d'automatiser davantage la production ou signalent la création ou la modification de certains postes dans la suite du questionnaire.

Ces éléments traduiraient-ils une sous-estimation des effets des investissements de rationalisation sur la gestion des Ressources humaines (besoins d'engagement et de formation) ?

Car, les entreprises qui ont répondu à ces questions manifestent très clairement leurs inquiétudes quant à la possibilité de maintenir tous les emplois avec l'automatisation de certaines activités (nettoyage, tri, manutention).

La seule solution entrevue par ces employeurs est de former le personnel en place. Mais, comme le souligne ces employeurs, encore faut-il que ce personnel ait les capacités (polyvalence, connaissances suffisantes de la langue, de la lecture et de l'écriture) de recevoir cette formation.

Les nouvelles fonctions portent davantage sur la supervision, le réglage et la maintenance des équipements.

## ► 9. LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES TRAVAILLEURS (FPC)

### 9.1. Localisation de la demande de formation et des centres de décision

Dans l'ensemble des établissements, la demande de formation est interne. En général, les demandeurs sont les travailleurs (66,6%) et/ou le patron (55,5%). Viennent ensuite : le chef de production ou de service (44,4%), l'ingénieur (33,3%) et le DRH (22,2%).

Dans les établissements de 5 à 9 salariés, c'est le patron qui serait demandeur. Alors que dans les établissements de 20 à 49 salariés, ce serait le travailleur, le principal demandeur et dans une moindre mesure le patron ou le chef de production.

Dans les entreprises familiales, les « demandeurs » de formation se répartissent comme suit : 86% le chef de production ou de service, 71% le travailleur et l'ingénieur, 29% le DRH et 14% le patron.

Dans les établissements faisant partie de groupes nationaux, les demandeurs sont les patrons. Alors que dans les groupes multinationaux, ce serait les travailleurs (86%) et le patron (86%) puis le DRH et le chef de production (29%).

*La décision* en matière de formation est prise exclusivement au sein même de l'établissement.

Dans 94% des cas, le décideur est le patron, puis le DRH (53%) et enfin le chef de production (18%).

## 9.2. Formation professionnelle continue des travailleurs en 2001

Dans la transformation et conservation de fruits et légumes, **71% des entreprises de plus de 5 salariés ont formé leur personnel** (c-à-d que le personnel a suivi un processus structuré de formations qui devait aboutir au développement de compétences dans le cadre de leur travail).

Tous les établissements de plus de 20 salariés ont formé leurs travailleurs, contre aucun chez les 10 à 19 salariés et 50% parmi les 5 à 9 salariés.

Ce résultat se situe bien au-dessus de la moyenne de l'industrie alimentaire, où 40,5% des entreprises de plus de 5 travailleurs ont formé leur personnel, soit une différence de 30 points de pourcentages. Nous serions tentés d'en déduire que la branche a une forte culture de formation. Mais, les données relatives aux intentions de formation en 2002 (17% des établissements), nous invitent à la prudence et à ne pas formuler de conclusions hâtives.

Seules les industries sucrières (100% des établissements ont formé) et le secteur de la fabrication de pâtes alimentaires et de plats préparés (83%) font mieux en 2001.

Cette situation est à mettre en lien avec les facteurs suivants :

- A) Ces 3 branches, sont également celles où 100% des établissements déclarent détenir un ou plusieurs agréments (ISO, HACCP ou autres)
- B) Il semble exister une certaine corrélation entre les difficultés de recrutement et la pratique de la formation au sein de l'entreprise.

Moins d'un établissement de + de 5 salariés sur 2 a engagé du personnel (42%) et 70% d'entre eux ont rencontré des difficultés. C'est bien entendu à mettre en relation avec le type de profils recrutés (davantage de techniciens qualifiés) et les solutions mises en œuvre pour pallier aux difficultés de recrutement (recours à la formation interne de travailleurs, notamment dans les cas où l'engagement n'a pas abouti).

Ainsi, parmi les entreprises qui ont éprouvé le plus de difficultés de recrutement, nous trouvons 100% des + de 50 salariés qui tous font de la FPC en 2001.

- C) Un dernier facteur doit également être pris en compte le recours accru de ces entreprises à l'automatisation pour le nettoyage, le tri et le conditionnement. Des investissements récents ont été faits en la matière et ont généré des besoins de formation des travailleurs afin qu'ils s'adaptent à ces nouvelles techniques (formation pratiquée par le fournisseur).

## *Raisons évoquées par rapport à la non-organisation de formation en 2001*

29% des établissements n'ont pas formé en 2001. Parmi eux, nous avons 50% des établissements de 5 à 9 salariés et 100% de 10 à 19 salariés. 36% d'établissements familiaux et 50% dépendant de groupes nationaux.

La plupart de ces entreprises (57%) estiment qu'elles n'ont pas besoin de formation car les compétences internes sont suffisantes. Nous trouvons cet argument dans toutes les branches d'activités de l'industrie alimentaire wallonne.

Parmi les autres arguments avancés dans la branche, nous avons le manque de temps (43%) et l'absence d'opérateur adéquat (43%, il s'agit d'une entreprise de haute technologie qui se situe dans un créneau d'activités hyper-spécifique. Elle ne trouve pas d'offre de formation pertinente.

### **9.3. Intentions de formation en 2002**

17 % des établissements de la branche nous font part de souhaits de formation pour fin 2001-2002 (contre 71 % qui ont pratiqué la FPC en 2001). Il s'agit d'un spectaculaire revirement de situation.

Nous remarquons également ce recul des intentions de formation en 2002 dans l'ensemble des entreprises de plus de 5 salariés de l'industrie alimentaire (24,8 % des établissements émettent des souhaits de FPC 2002, contre 40,5 % qui ont pratiqué de la FPC en 2001). Mais, il est moins important que dans la branche.

#### *Facteurs explicatifs*

Certaines entreprises ont signalé au moment de l'enquête (octobre à décembre 2001), que leur plan de formation 2002 n'était pas encore terminé. Leurs données étaient donc approximatives. D'autres n'ont pas répondu aux questions sur la FPC 2002.

En valeur absolue (sans pondération), sur les sept établissements qui ont fait de la FPC en 2001 : Un n'a pas répondu à cette partie du questionnaire. Deux n'ont pas de souhait de FPC en 2002.

Leurs motifs : Pour l'une, le lieu de formation est trop éloigné de l'entreprise (Hainaut Occidental). Pour l'autre, les formations recherchées n'existent pas. L'entreprise doit faire appel aux fournisseurs (fournisseurs qu'elle a utilisés pour faire de la FPC en 2001 !!). De plus, elle estime détenir des compétences internes suffisantes en 2002 (entreprise de 8 salariés appartenant à un groupe).

## 9.4. Domaines de formation

Tab. 26 : Domaines de formation

Domaines de formation	2001 (%)	2002 (%)
HACCP, hygiène, qualité, sécurité	100	75
Environnement	12	-
Logistique	18	50
Exportation	-	-
Communication, management, GRH	12	100
Administration, comptabilité, micro-informatique	12	50
Technique	47	100
Langues	47	75
Informatique	18	25

Source : CSEF-OSEC - N = 9 établissements (2001) – 2 établissements (2002)

Nous ne pouvons pas comparer ces données à celles relatives à l'industrie alimentaire dans son ensemble. Car ici, nous ne pouvons pas neutraliser le comportement des moins de 5 salariés faute de données.

En 2001, les formations les plus dispensées dans la branche portent sur les domaines : *HACCP/qualité/sécurité* : Ce n'est pas étonnant dans un secteur où 100% des établissements détiennent un agrément. De plus, dans certains questionnaires nous voyons apparaître comme facteur explicatif à la pratique de formation dans ce domaine, le respect de normes légales en matière de prévention et sécurité (formation secouriste, prévention et incendie). Des entreprises nous signalent également que le processus de certification implique la formation du personnel afin de le conscientiser et de le responsabiliser dans ces domaines.

Les *techniques* (beaucoup de formation aux nouvelles machines, avec les fournisseurs) et les langues (anglais, néerlandais, allemand).

La *communication/management/GRH* : Ce sont essentiellement des formations relative à la gestion et à l'animation des équipes. Certaines entreprises constatent des lacunes conséquentes en la matière, dans la formation initiale du personnel d'encadrement. Elles rencontrent parfois de grosses difficultés avec leurs encadrants, qui ont d'excellentes compétences professionnelles, mais de sérieux problèmes de communications et de relations avec leurs équipes. Ces entreprises envisagent d'investir davantage dans la gestion des ressources humaines (voir impact sur FPC 2002).

En 2002, les *formations dans les domaines du management/GRH* (100% des souhaits FPC 2002) et *techniques* (100% des souhaits) devancent les formations relatives à *l'HACCP/qualité/sécurité* (75%), en *langues* (75%), en *administration* (50%, essentiellement la micro-informatique) et *logistique* (50%).

Pour les formations en management/GRH (voir le commentaire établi pour 2001 et le lien avec 2002).

## 9.5. Opérateurs de formation

Tab. 27 : Les opérateurs de formation en 2001 et en 2002

			2001 %	2002 %	
Interne		1 interne	47	75	
	Externe	Sociétés privées	2 fournisseurs	53	50
3 sociétés privées de formation			12	50	
4 consultants			6	25	
5 autres			-	25	
Organismes de formation		6 Forem	12	50	
		7 promotion sociale	-	25	
		8 classes moyennes	-	-	
		9 établissements scolaires publics	6	-	
		10 centres universitaires	-	-	
Associations proches des entreprises		11 autres	-	-	
		12 fonds sectoriel	18	75	
		13 associations professionnelles	-	-	
		14 fédérations d'entreprises	18	-	
Autres		15 autres org. proches des entreprises	6	-	
		16 inclassables	-	-	
		17 ne sait plus	-	-	
			18 indifférent	-	-
Indéterminé				-	-

Source: CSEF-OSEC - N = 9 établissements (2001) – 2 établissements (2002)

Dans la branche, les deux premiers opérateurs de formation ont été en 2001 :

1. *Les fournisseurs* (53%): à mettre en lien avec les investissements réalisés en faveur de l'automatisation des lignes de production (voir ci-dessus).
2. La *formation interne à l'entreprise* (47%): compagnonnage, coaching par l'encadrant, formation par un cadre ou un autre poste d'encadrement ayant lui même suivi une formation en externe (effet de cascade).

En 2002, ce sont les formations en interne (75%), l'IFP (75%) et le Forem (50%) qui sont les principaux opérateurs pressentis pour effectuer la formation.

Les résultats les plus frappants sont les redressements des intentions de recourir aux services des opérateurs « IFP » et « Forem » pour la formation 2002.

N'y a-t-il pas eu un « effet d'induction » de ces réponses chez certains interviewés ? Les enquêteurs étant des agents CSEF (ou Forem, les entreprises ne font pas vraiment la différence) travaillant pour l'IFP, cela a peut-être éveillé chez nos interlocuteurs un nouvel intérêt pour ces opérateurs, qui viennent à leur rencontre et s'intéressent à leurs besoins.

De manière générale, les écarts se rétrécissent entre opérateurs, le nombre de répondant étant moindre. Cependant, les établissements qui ont répondu, sont en général de gros consommateurs de formations et sont bien structurés.

## **9.6. Modalités organisationnelles de formation**

Afin d'apporter des précisions aux opérateurs de formation sur le comportement de la branche, nous avons également interrogé les entreprises sur les modalités d'organisation des formations qu'elles privilégient.

75% des établissements de 5 salariés et plus souhaitent des formations spécifiquement conçues pour l'entreprise et que la formation soit dispensée en entreprise. 25% préfèrent utiliser des formations inter-entreprises ou l'organisation de formation spécifique pour l'entreprise en externe ou encore se déclarent indifférents.

Périodes privilégiées : Les mois particulièrement propice au développement de formation dans la branche sont ceux de mars et d'avril.

Rythme de formation : 50% des établissements optent pour la demi-journée ou la journée de formation. 25% sont indifférents et 25% proposent la semaine ou le mois.

Moment de formation : 50% suggèrent l'après-midi ou n'ont pas de préférence particulière. 25% estiment que la matinée, la soirée ou le samedi sont des moments propices.

### *Remarques et commentaires*

Vous trouverez ci-dessous les différentes remarques portant sur la thématique du recrutement, de la qualification des travailleurs, de la formation que nous avons récoltées lors des entretiens.

### *Redorer l'image du secteur et revaloriser les métiers*

Cette suggestion est faite par un employeur au départ du constat que le secteur alimentaire (en général) éprouve des difficultés à trouver du personnel et à assurer la continuité du métier. Il manque de personnel et de travailleurs motivés.

### *Créer des formations initiales en phase avec ce que cherche l'entreprise alimentaire*

Un employeur remarque que les formations de l'IFP sont intéressantes, mais elles sont dispensées après l'engagement du travailleur. Il suggère la création de filières de formation initiale (enseignement secondaire) qui porteraient sur des métiers ou profils spécifiques au secteur (Ex : conducteur de lignes avec une formation aux normes de qualité, sécurité et hygiène).

### *Pas assez de contact avec l'IFP / Manque d'informations sur l'offre de formation locale*

Une des entreprises pense qu'elle a trop peu de contact avec l'IFP et les opérateurs locaux de formation, en général. Elle désire mieux connaître l'offre de formation locale et recourir davantage à la formation en alternance, notamment dans le cadre de son obligation CPE/Rosetta pour former du personnel qualifié.

## ► 10. ANNEXE

### ***\_ Liste des tableaux***

- Tab. 1 : Construction de l'échantillon
- Tab. 2 : Répartition des établissements répertoriés à l'ONSS au 30 juin 1999 par classe de taille
- Tab. 3 : Répartition des établissements de l'échantillon initial par classe de taille
- Tab. 4 : Répartition des établissements par classe de taille lors de la phase intermédiaire
- Tab. 5 : Répartition des établissements de l'échantillon effectif par classe de taille
- Tab. 6 : Répartition des refus par classe de taille
- Tab. 7 : Pondération de l'échantillon
- Tab. 8 : Répartition des établissements par classe de taille
- Tab. 9 : Répartition des établissements par type
- Tab. 10 : Répartition des établissements wallons par CSEF
- Tab. 11 : Répartition des établissements selon leur personnalité juridique
- Tab. 12 : Répartition des établissements par agrégation
- Tab. 12a : Description des activités
- Tab. 12b : Liste des activités
- Tab. 13 : Répartition des établissements sur base des procédés de fabrication
- Tab. 14 : Répartition des établissements sur base de leur clientèle
- Tab. 15 : Répartition des établissements sur base de leur clientèle intérieure
- Tab. 16 : Domaines dans lesquels des tâches sont sous-traitées

Tab. 17 : Répartition des salariés de la branche d'activités par classe de taille

Tab. 18 : Canaux de recrutement

Tab. 19 : Critères prioritaires de recrutement

Tab. 20 : Base de la sélection des candidats

Tab. 21 : Profils recherchés en 2000-2001

Tab. 22 : Evolution des produits

Tab. 23 : Evolution des volumes de production

Tab. 24 : Evolution du volume de main-d'œuvre

Tab. 25 : Profils professionnels pour lesquels des changements sont attendus

Tab. 26 : Domaines de formation

Tab. 27 : Opérateurs de formation



## BIBLIOGRAPHIE

### SOURCES

- BNB, *Statistiques du Commerce extérieur*, Bulletin trimestriel, Belgique, 2001 - III, Institut des Comptes Nationaux, Service Statistique du Commerce extérieur, Bruxelles.
- *Chiffres d'affaires par sous-secteur suivant les déclarations mensuelles et trimestrielles à la TVA*, Commission consultative spéciale de l'Alimentation (Conseil central de l'Economie), sur base des déclarations à la TVA.
- INASTI, *Statistique des personnes assujetties au statut social des travailleurs indépendants*, 2000.
- *Index des prix à la production*, Commission consultative spéciale de l'Alimentation (Conseil central de l'Economie), sur base INS.
- INS, *Enquête sur le budget des ménages - dépenses des ménages*, 1996/1997 et 1997/1998.
- INS, *Enquête sur le budget des ménages - dépenses et revenus*, 1999 et 2000.
- INS, *Indices de production par jour ouvrable*, 1998/1999.
- *Investissements par sous-secteur suivant les déclarations mensuelles et trimestrielles à la TVA*, Commission consultative spéciale de l'Alimentation (Conseil central de l'Economie), sur base des déclarations à la TVA.
- ONSS, *Statistique décentralisée*, 30 juin 1993, 1999 et 2000.
- *Statistiques mensuelles de la production industrielle - Prodcop*, Commission consultative spéciale de l'Alimentation (Conseil central de l'Economie) sur base INS.

## TRAVAUX

- *Classification de fonction dans l'industrie alimentaire*, Berenschot, 1995.
- *Classification systématique et liste alphabétique des professions*, FOREM, juin 1994.  
  
Fiche observatoire emploi.
- *Employer le changement : conditions et politique pour la croissance et l'emploi dans l'industrie alimentaire*, IDEA Consult et Conseil central de l'économie, juillet 2000.
- *Indicateurs du marché de l'emploi en Wallonie par comité subrégional de l'emploi et de la formation*, CSEF - Observatoire wallon de l'emploi, 2001.
- *L'emploi dans l'industrie alimentaire en 2000*, Commission consultative spéciale de l'Alimentation (Conseil central de l'Economie), CCE 2001/790, VAL 01/E/26, JPT/NB, Bruxelles, le 12 novembre 2001.
- *Profils de qualification*, CCPQ, Commission consultative des professions et qualifications, Communauté Française de Belgique.
- *Rapport sur l'évolution économique dans l'industrie alimentaire au cours de l'année 2000 et du premier trimestre 2001*, Commission consultative spéciale de l'Alimentation (Conseil central de l'Economie), CCE 2001/505, VAL 01/RC/19, JPT/NB, Bruxelles, le 25 juin 2001.
- *Rapport sur l'évolution économique dans l'industrie alimentaire au cours de l'année 2001*, Commission consultative spéciale de l'Alimentation (Conseil central de l'Economie), CCE 2002/175, VAL 02/RC/4, JPT/NB, 22 janvier 2002.
- ROME, *Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois*, ANPE, Agence Nationale Pour l'Emploi, France.
- *L'industrie agroalimentaire : impopulaire parce que méconnue*, dans BBL *Entreprendre*, N°104, septembre 1998.

## CD ROM

- CD ROM Industries, MRW / DPE / DIA, 15/10/2000.
- CD ROM MASTER, *La banque de données des entreprises en Belgique*, Euro DB Belgium, mise à jour octobre 2000.

## SITES INTERNET

- [www.nbb.be](http://www.nbb.be) - BNB, Banque Nationale de Belgique.
- [www.ins.be](http://www.ins.be) - INS, Institut national de statistique.
- [www.obcebdbh.be](http://www.obcebdbh.be) - OBCE, Office belge du commerce extérieur, Etudes statistiques CE Belgique, 2000 / 2è partie.
- [www.fevia.be](http://www.fevia.be) - FEVIA, Federatie Voedingsindustrie, Fédération de l'Industrie Alimentaire.
- [awex.wallonie.be](http://awex.wallonie.be) - AWEX, Agence Wallonne à l'Exportation.
- [www.ipv-ifp.be](http://www.ipv-ifp.be) - IFP, Institut de Formation Professionnelle de l'Industrie Alimentaire.
- [www.plustardjeserai.com](http://www.plustardjeserai.com) - Site d'information sur les métiers, Groupe Sud-Presse.
- [www.siep.be](http://www.siep.be) - SIEP, Service d'information sur les études et les professions.

## RÉFÉRENCES SPÉCIFIQUES AU SECTEUR

- *HACCP, Lois et Décrets*, CSP, août 2001
- *Le marché de l'agroalimentaire en Belgique*, Jonathan POIRIER, Export Consult, août 1999
- *Fruits et légumes*, NACE-Bel : 153, Idéa Consult, juillet 2000
- *La qualité de A à Z*, site : <http://qualityfood.be/fr/pages/fiche/fgmp.htm>
- *Estimation du revenu agricole en 1998*, R. DE BECKER, décembre 1998
- *Horticulture : cultures de légumes, cultures fruitières (1997-2001)*, INS

- *Légumes en plein air pour l'industrie de la transformation (1997-2001), agriculture biologique (1987-2001), INS*
- *L'impact de la crise de la dioxine sur la production belge, Crise de la dioxine et indices de la production 7/1999, INS.*
- *Position de la CIAA, exigences réglementaires en matière de traçabilité, Confédération des industries Agroalimentaires de l'U.E.*
- *Loi relative à la création de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire de Belgique, Afsca, site : <http://www.afsca.be>.*
- *Les OGM : une clé pour l'avenir : site des professionnels des semences et de la protection des cultures, site : <http://ogm.org>.*
- *OGM et consommateurs, site : <http://ww2.creaweb.fr/bv/ogm/reglementation3.html>.*
- *Analyse du secteur des plats préparés et des surgelés, revue biec, site : <http://www.obcebdh.be>.*

## REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont, de près ou de loin, participé à l'analyse et à la rédaction du présent rapport.

Je ne les citerai pas afin d'éviter d'éventuels oublis.

Mais, j'espère qu'elles se reconnaîtront et sauront au combien je leur suis reconnaissante pour la pertinence des remarques et suggestions qu'elles m'ont fournies.

Je tiens également à m'associer aux remerciements généraux qui ont été dressés par la coordination des travaux.

Enfin, je remercie les membres des comités techniques et d'accompagnement ainsi que la coordination.