

Le Secrétariat a rencontré Henk Dejonckhee, Directeur de l'IFP (Initiatives de Formation Professionnelle) depuis 2000 et Laurent Gall, coordinateur de formation pour la Wallonie et Bruxelles afin qu'ils nous éclairent sur le mode de fonctionnement concret du fonds de formation du secteur de l'alimentation et qu'ils nous fassent profiter de leur expertise relative au monde concret de la formation continue en entreprise aujourd'hui.

Qu'est ce que l'IFP ?

L'IFP est une ASBL fondée en 1989 par les partenaires sociaux de l'industrie alimentaire dont la gestion est paritaire. Nous sommes au service de près de 6.000 entreprises alimentaires et de leurs 90.000 travailleurs actuels, futurs (demandeurs d'emploi, élèves ou étudiants) ou anciens (suite réorganisation). Notre mission est de contribuer à la création d'équilibres sur le marché belge de l'emploi et à la réalisation des objectifs interprofessionnels en matière de formation et d'apprentissage via la croissance et le partage des compétences - connaissances, aptitudes et attitudes - de et pour l'industrie alimentaire. Nous travaillons donc exclusivement pour les entreprises dont les salariés relèvent des commissions paritaires 118 (ouvriers) et 220 (employés)¹.

Notre ASBL organise et soutient financièrement des formations pour les travailleurs, les demandeurs d'emploi, les élèves et les enseignants. Nous développons, de manière permanente, notre offre de formations, d'outils et de services aux entreprises et aux salariés. Nous informons, sensibilisons et stimulons les entreprises à investir dans le développement des compétences de leurs travailleurs et les soutenons tout au long de leur démarche de gestion et développement de compétences. Nous nous efforçons de créer des ponts entre l'enseignement et l'industrie alimentaire afin de favoriser l'afflux de futurs travailleurs qualifiés dans le secteur. Nous participons également à la validation et la certification des compétences des travailleurs actuels et futurs en contribuant aux dispositifs publics belges de validation des compétences².

UN PEU D'HISTOIRE

L'IFP va bientôt fêter ses vingt ans. Quelles ont été les grandes lignes de développement depuis sa création ?

On peut identifier trois périodes charnières distinctes pour tracer l'évolution de l'IFP depuis sa création. Au début, on parlait uniquement d'initiatives pour la formation et l'emploi des groupes à risques. L'accent portait alors sur le paiement de primes. Celles-ci pouvaient être octroyées aux entreprises alimentaires pour rembourser une partie des frais du formateur externe qu'elles avaient choisi pour assurer la formation permanente des travailleurs appartenant aux groupes cibles. Des primes d'embauche pouvaient aussi être versées aux entreprises alimentaires qui engageaient certains types de demandeurs d'emploi. A cette époque, l'IFP était réactif et traitait des dossiers de primes.

1 Cela ne comprend pas l'agriculture, ni le commerce alimentaire, ni la distribution de denrées alimentaire, ni l'horeca.

2 L'IFP élabore des référentiels de compétence pour les métiers spécifiques du secteur en participant aux travaux des commissions de référentiels en présidant les travaux des commissions, en assurant la documentation des travaux et en mobilisant des représentants des entreprises. L'IFP participe également au testing, au monitoring et à l'actualisation des référentiels, sensibilise les opérateurs publics à déposer la candidature d'au moins un centre de validation

Un fonds pour l'alimentation

La signature de la convention collective de travail (CCT) pour les années 1999-2000 a marqué une percée importante vers une pro-activité de l'IFP. Cette CCT témoigne du volontarisme des partenaires sociaux du secteur à prendre des initiatives à long terme et plus seulement pour les groupes à risques. Il fut décidé, à ce moment, d'investir également et massivement dans la formation permanente de tous les travailleurs. Depuis lors, les moyens financiers de l'IFP doivent être équitablement répartis (50/50) entre la formation des groupes à risques (demandeurs d'emploi, apprentis, travailleurs âgés et peu qualifiés, moins valides) et la formation continue des autres travailleurs.

Les dix dernières années témoignent d'un élargissement de la mission de l'IFP qui ne doit plus seulement organiser des formations mais doit aussi penser à développer les compétences. C'est ainsi que le service conseils a été développé et que les chèques-conseils ont vu le jour pour permettre aux entreprises alimentaires, et notamment les petites et moyennes, d'investir dans la gestion des compétences. A titre d'exemple, en 2008, ca 100 entreprises ont fait appel aux services conseils de l'IFP pour une analyse de besoins et une élaboration de plan de formation ou bien pour le transfert des compétences en interne.

Avec ces chèques conseil l'IFP propose un service qui se situe en amont de la formation, quel en est le principe ?

Afin de stimuler encore davantage les entreprises dans le développement des compétences de leur personnel, un nouveau système de soutien a été lancé en 2006. Désormais, chaque entreprise alimentaire reçoit chaque année des chèques-conseils qui lui permettent de bénéficier d'un accompagnement professionnel dans l'analyse des besoins en formation et l'élaboration de plans de formations, dans l'apprentissage sur le lieu de travail et l'accueil de nouveaux collaborateurs et pour l'évaluation et l'amélioration de l'apprentissage.

Les entreprises qui font appel à ce conseil pour la première fois reçoivent une intervention de 6.000 EUR. Pour ne pas les abandonner à leur sort mais, au contraire, leur permettre de poursuivre leurs efforts, elles reçoivent ensuite 3.000 EUR les années suivantes. Ces chèques-conseil permettent aux entreprises d'obtenir une intervention dans les frais facturés par un partenaire-conseil externe agréé par l'IFP. En effet, nous avons remarqué que les entreprises ne disposent souvent pas du temps et des ressources humaines suffisantes ou compétentes pour le faire elles-mêmes. Voilà pourquoi cette aide financière et cette expertise externe sont les bienvenues.

Sur quelles ressources l'IFP se base-t-il pour développer toutes ses activités et sur quels principes ces ressources financière sont-elles gérées ?

La source la plus importante provient d'une cotisation obligatoire équivalente actuellement à 0,20% de la masse salariale brute, prélevée auprès des entreprises alimentaires des commissions paritaires 118 et 220, comme convenu au travers de la convention collective de travail sectorielle, conclue tous les deux ans entre les partenaires sociaux. Dans le cadre d'une collaboration de type privé – publique, des moyens publics régionaux et européens s'ajoutent à cette cotisation afin d'atteindre des objectifs spécifiques définis par des accords de collaboration.

L'IFP n'est pas un centre de formation traditionnel qui dispose de formateurs, de locaux de cours et d'équipements pédagogiques sur lesquels les formations se donnent. Nous sommes

donc un intermédiaire entre la demande (les besoins des entreprises) et l'offre (les opérateurs de formation ou les établissements scolaires qui peuvent répondre aux besoins identifiés). Avec nos propres ressources sectorielles (humaines et financières), nous mobilisons d'autres ressources (publiques ou privées) pour créer un effet de levier et ainsi réaliser nos objectifs de base en matière de formation continue de travailleurs, de formation et d'insertion de demandeurs d'emploi ou bien d'éducation d'élèves. Il est donc important pour l'IFP de chercher la collaboration avec d'autres organismes et créer ainsi des synergies et des économies d'échelle, qui permettent d'augmenter les compétences des travailleurs actuels et futurs du secteur. A titre d'exemple, nous pouvons citer les collaborations avec les opérateurs publics wallon et flamand de l'emploi et la formation, les centres de compétences en Wallonie (FormAlim et Epicuris en particulier), l'IFAPME, les fonds sectoriels du textile, de la confection, de la construction, des électriciens, des garages, de l'industrie technologique, de la transformation du bois, des employés auxiliaires (CP 218), des intérimaires, l'enseignement secondaire (en alternance et de plein exercice) et ses écoles, l'enseignement de promotion sociale et ses établissements, le consortium de validation des compétences, le gouvernement flamand, les gouvernements de la Région wallonne et de la Communauté Française ainsi qu'une centaine d'opérateurs de formation privés.

Tous ces moyens financiers sont consacrés à des initiatives de formation qui permettent de rencontrer les objectifs quantitatifs convenus à long terme avec les administrateurs. Il s'agit notamment de toucher un certain nombre d'entreprises et de travailleurs ou bien d'élaborer un certain nombre de plans de formation. Pour la période 2007–2010, notre slogan est le suivant : réaliser + 25%. D'ici 2010, nous voulons permettre chaque année, à une entreprise alimentaire sur deux d'investir dans la formation continue de ses travailleurs et en même temps à un travailleur sur deux d'accéder à une action de formation. Aujourd'hui, environ 40% des travailleurs sont formés.

UNE STRATÉGIE POUR LES PME

Avec cette volonté de toucher une entreprise sur deux et un travailleur sur deux vous avez du vous pencher sur la spécificité des petites entreprises. Les acteurs de terrain rapportent souvent qu'il est plus difficile de toucher les plus petites entreprises. L'IFP a-t-il développé une stratégie propre pour les atteindre ?

Comme les autres acteurs de terrain, nous confirmons également la plus grande difficulté à mobiliser les (très) petites et moyennes entreprises. L'IFP touche environ une PME sur trois ayant un effectif compris entre 10 et 49 travailleurs. Toutes les grandes entreprises font appel aux formations de l'IFP en 2007. Les entreprises de moins de 10 travailleurs restent difficiles à atteindre, puisque notre portée n'est que de 4% même si nous avons enregistré une augmentation de 0,5 % en 2007. Pour tenter de mobiliser encore plus les PME, l'IFP mène une stratégie active qui consiste, entres autres, à élaborer des formations spécifiques au secteur (ex. formation de base en industrie laitière, travail du chocolat, ...), que nous organisons dans différentes régions pour différentes entreprises, que nous adaptons aux besoins spécifiques d'une seule entreprise si nécessaire. Nous prospectons, de manière intensive, les entreprises pour identifier de manière concrète leurs besoins et tenter d'y répondre. Nous avons élargi notre réseau de partenaires pour disposer d'une offre de formation étendue et de proximité.

Nous renforçons, chaque année, la collaboration avec l'IFAPME et son réseau de centres de formation et enfin nous favorisons la formation à distance comme alternative.

Qu'est-ce qu'une entreprise et/ou un travailleur du secteur peut attendre concrètement de l'IFP ?

Sans pouvoir être exhaustif l'IFP propose aux entreprises et à leurs travailleurs un riche éventail de formations à des tarifs attractifs et parfois gratuites. Nous mettons à leur disposition des conseillers en formation pour les aider à détecter leurs besoins de formation et à traduire ceux-ci en des plans de formation cohérents. Nous organisons des formations pour les demandeurs d'emploi ou intérimaires en fonction des besoins concrets en main-d'œuvre des entreprises. Nous soutenons des formations destinées aux jeunes souhaitant travailler dans le secteur, d'une part, en créant des sections spécifiques à l'industrie alimentaire dans l'enseignement secondaire comme, par exemple, « Voedingstechnieken » ou « Technicien des industries agro-alimentaires ». D'autre part, nous soutenons l'apprentissage industriel qui permet aux jeunes d'apprendre un métier en alternant cours théoriques et stages en entreprise.

Quelles sont les attentes les plus courantes des entreprises et des travailleurs qui s'adressent à vous ?

Au niveau de la formation continue des travailleurs, les formations les plus demandées concernent les formations spécifiques au secteur, la sécurité et le bien-être au travail, la communication, gestion d'équipe et aptitudes commerciales, la logistique et les techniques de maintenance. De plus en plus d'entreprises font appel au service conseils de l'IFP pour analyser les besoins de formation des travailleurs et élaborer un plan de formation, pour développer une politique d'accueil structurée des nouveaux travailleurs (stagiaires, intérimaires, apprentis, PFI, ...) et optimiser le transfert des compétences en interne en développant par exemples des fiches d'instruction ou du matériel didactique. Nous organisons aussi des Plateformes Alimentaires Régionales pour l'Intervision (PARI). Un conseiller IFP ou un expert externe y commente un ou plusieurs thèmes, qui débouchent ensuite sur des échanges d'expériences entre les entreprises présentes.

DES FORMATIONS POUR DEMANDEURS D'EMPLOI

L'IFP a également développé des activités de formation en faveur des demandeurs d'emploi ?

Une des missions essentielles de l'IFP consiste à faire le lien entre l'offre et la demande de main d'œuvre. Après identification des besoins des entreprises (postes vacants à pourvoir), l'IFP met en place des actions de formation et d'encadrement pour les demandeurs d'emploi et les intérimaires, de sorte que ceux-ci soient en mesure de trouver du travail dans notre secteur et qu'ils contribuent ainsi à sa croissance. A travers des accords de collaboration, nous travaillons de manière intensive tant avec les services publics de l'emploi et de la formation (Actiris, Bruxelles Formation, Forem et VDAB), qu'avec l'IFAPME, les centres de Compétence en Wallonie (Epicuris et FormAlim) ou les sociétés d'intérim pour organiser des formations pour demandeurs d'emploi et les accompagner vers l'emploi dans le secteur. Les formations organisées peuvent être de type modulaire de courte durée (hygiène, normes en vigueur, sécurité, environnement) ou orientées sur les métiers du secteur (ouvrier boulanger-pâtissier,

découpeur désosseur, chauffeur cariste, magasinier). Toutes ces formations peuvent être organisées pour plusieurs entreprises ou sur mesure pour une seule entreprise, dans une région donnée, en fonction des besoins exprimés, elles sont toutes axées sur la pratique avec un stage.

Pour terminer pouvez-vous nous faire part des nouvelles pratiques, nouveaux besoins exprimés par les entreprises en matière de formation ?

De nouveau il est impossible d'être exhaustif mais nous pouvons pointer le désir des entreprises d'être accompagnées dans leur démarche d'apprentissage sur le lieu de travail, indépendamment des formations formelles. Autrement dit, elles veulent structurer le transfert des compétences interne. Notons également que depuis la conclusion du pacte des générations, le rôle de l'IFP dans les cellules de l'emploi s'est encore accru puisque nous sommes maintenant systématiquement interpellés. C'est donc l'occasion de faire profiter les entreprises alimentaires du service restructuration développé pour s'occuper de manière active des travailleurs qui doivent les quitter. Les ex-travailleurs peuvent bénéficier de formations gratuites leur permettant de concrétiser leur nouveau projet professionnel. Des passeports compétences peuvent également leur être remis afin de faciliter leur recherche active d'emploi et surtout mettre en évidence les compétences acquises en cours de carrière. Les entreprises alimentaires engagent beaucoup de travailleurs intérimaires, environ 10.000 équivalents temps plein par an. Ces travailleurs-là aussi ont besoin d'être formés et de voir leurs compétences développées. Depuis 2008 et la conclusion d'un accord de partenariat avec le fonds sectoriel des intérimaires (FFI), les travailleurs intérimaires occupés par nos entreprises peuvent accéder aux formations IFP, selon les mêmes conditions que les travailleurs fixes du secteur.

Les entreprises alimentaires attendent également de pouvoir disposer via l'IFP d'outils permettant de répondre à des besoins concrets. C'est pourquoi, nous avons élargi notre offre de service en développant et en mettant à disposition les outils pratiques suivants : le bilan formation.xls (pour permettre l'enregistrement correct et concret de toutes les actions de formation devant apparaître dans le bilan social), la formation à distance www.mouchedanspotage.be (un rappel pratique des 10 règles de base en matière d'hygiène dans le secteur), un site internet www.introtool.be pour mettre en place une politique d'accueil des nouveaux travailleurs dans l'entreprise, un logiciel accessible à distance www.moniteurdescompetences.be pour gérer les compétences des travailleurs du secteur.

Propos recueillis par Marie Monville (marie.monville@ccecrb.fgov.be)