



## **Le secteur alimentaire dans les arrondissements de Namur et Dinant**

### **Les besoins en main-d'œuvre et en formation**

Comité subrégional de l'Emploi et de la Formation de Namur

Boulevard Cauchy, 21

5000 Namur

Tél. : 081/23.13.38

E-mail : [info@csefnamur.be](mailto:info@csefnamur.be)

Site internet : [www.dinamemploi.be](http://www.dinamemploi.be)

Rédaction : Laurence Lefèvre

---

## Table des matières

---

<b>Introduction.....</b>	<b>2</b>
<b>1. L'emploi dans l'industrie alimentaire des arrondissements de Namur et Dinant.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Les besoins en main-d'œuvre et en formation des entreprises alimentaires du territoire de Namur-Dinant.....</b>	<b>6</b>
2.1. Les perspectives d'évolution des entreprises alimentaires.....	6
2.2. Les formations dispensées, en 2001, par les entreprises alimentaires.....	7
2.3. Les besoins en main-d'œuvre et en formation dans les principaux sous-secteurs de l'industrie alimentaire de la sous-région.....	7
3.3.1. <i>Le secteur des boulangeries-pâtisseries (code NACE 15.81).....</i>	<i>7</i>
3.3.2. <i>Le secteur des produits laitiers (code NACE 15.5).....</i>	<i>8</i>
3.3.3. <i>Le secteur de la transformation et conservation de fruits et légumes (code NACE 15.3).....</i>	<i>10</i>
3.3.4. <i>Le secteur des boissons (code NACE 15.9).....</i>	<i>11</i>
3.3.5. <i>Le secteur de la viande (code NACE 15.1).....</i>	<i>12</i>
3.3.6. <i>Le secteur des aliments pour animaux (code NACE 15.7).....</i>	<i>13</i>
<b>3. Conclusion.....</b>	<b>14</b>

---

## Introduction

---

Pour mieux cerner les besoins en main-d'œuvre et en formation des entreprises alimentaires implantées en Wallonie, l'Institut de formation professionnelle de l'Industrie Alimentaire (IFP) a fait appel aux 9 Comités Subrégionaux de l'Emploi et de la Formation de la Région wallonne. En effet, ceux-ci ont développé des méthodologies adaptées à l'analyse du marché du travail et bénéficient d'une bonne connaissance du tissu des entreprises situées sur leur territoire.

12 branches d'activités de l'industrie alimentaire ont donc été étudiées par les CSEF. Il s'agit de l'industrie des viandes (Verviers), la transformation et conservation de fruits et légumes (Huy-Waremme), l'industrie laitière et l'industrie des corps gras (Namur), la fabrication d'aliments pour animaux (Huy-Waremme), la fabrication de pain et de pâtisserie fraîche (Mons-La Louvière), la biscotterie-biscuiterie (Verviers), la fabrication de sucre (Hainaut occidental), la chocolaterie-confiserie (Luxembourg belge), la fabrication de pâtes alimentaires (Brabant wallon), la transformation du thé et du café (Liège), l'industrie des boissons (Charleroi) et les autres industries alimentaires (Hainaut occidental).

Les CSEF ont d'abord réalisé une exploration des 12 branches d'activité afin d'avoir une bonne perception de chacune des branches (analyse de données socio-économiques, entretiens exploratoires auprès de personnes ressources, etc.). Ils ont ensuite mené des enquêtes auprès des établissements situés sur leur territoire, toutes branches d'activité confondues et indépendamment de la branche d'activité qu'ils allaient analyser par la suite, de manière à bénéficier de la connaissance qu'a chaque CSEF de son tissu d'entreprises. Ces établissements ont été sélectionnés sur base d'un échantillon représentatif à l'échelle de la Wallonie. Les données ont enfin fait l'objet d'un traitement informatique et d'une analyse à la fois quantitative et qualitative de la part des CSEF.

Les détails concernant la mise en œuvre du projet et les résultats de l'enquête font l'objet d'une publication disponible sur le site internet de l'IFP : [http://www.ipv-ifp.be/csef\\_fr0.html](http://www.ipv-ifp.be/csef_fr0.html).

Etant donné l'importance du secteur alimentaire dans les arrondissements de Namur et Dinant, le CSEF de Namur a tenté de tirer des conclusions sous-régionales à partir des 26 enquêtes qui ont été réalisées sur son territoire. Etant donné que l'échantillon est représentatif à l'échelle de la Wallonie mais non représentatif au niveau sous-régional, seuls des éléments qualitatifs ont pu être mis en avant au niveau des deux arrondissements.

Remarquons enfin que c'est le point de vue de l'employeur qui est mis en avant dans le cadre de cette étude.

---

## 1. L'emploi dans l'industrie alimentaire des arrondissements de namur et Dinant

---

	<b>Etablissements</b>	<b>Travailleurs</b>
<b>Sous-région</b>	<b>223</b>	<b>2.296</b>
- Namur	150	1.905
- Dinant	73	391
<b>Région Wallonne</b>	<b>1.746</b>	<b>19.772</b>
<b>Belgique</b>	<b>6.334</b>	<b>86.955</b>

Source : ONSS 2001, calculs : OSEC

Bien que le secteur de l'industrie alimentaire soit moins important qu'en Flandre, il représente, avec ses 19.772 travailleurs, le deuxième secteur industriel de la Région wallonne.

Quant aux arrondissements de Namur et Dinant, ils comptent, en 2001, 223 établissements alimentaires qui occupent 2.296 travailleurs, soit 11,6% des travailleurs wallons du secteur.

La proportion d'emplois masculins (66%) est nettement plus importante que celle d'emplois féminins et la part de postes de travail manuels atteint 70% dans la sous-région.

**Tableau 2. Nombre de postes de travail salarié, par sous-secteurs de l'industrie alimentaire, en 2001**

Sous-secteurs	Sous-région		Wallonie	Belgique
	Etablissements	Emplois	Emplois	Emplois
<b>Viande</b>	10	105	2.176	13.916
<b>Poissons</b>	1	16	145	989
<b>Fruits et légumes</b>	1	384	1.363	7.187
<b>Produits laitiers</b>	8	640	2.017	7.195
<b>Corps gras</b>	0	0	77	1.111
<b>Aliments pour animaux</b>	4	73	296	2.886
<b>Meunerie, produits amylacés</b>	1	1	99	2.027
<b>Boulangeries-pâtisseries</b>	182	807	6.569	21.552
<b>Biscottes et biscuits</b>	2	20	616	4.379
<b>Sucre</b>	0	0	868	1.625
<b>Chocolat, confiserie</b>	1	2	1.445	7.045
<b>Pâtes</b>	1	2	309	1.144
<b>Thé et café</b>	0	0	311	1.316
<b>Condiments, assaisonnements et sauces</b>	1	13	122	1.166
<b>Préparations homogénéisées et aliments diététiques</b>	0	0	210	1.115
<b>Industries alim. n.d.a.</b>	4	64	257	2.159
<b>Boissons</b>	7	169	2.892	10.143

Source : ONSS 2001, calculs : OSEC

Les deux arrondissements comptent trois branches alimentaires importantes, en termes d'emplois salariés. Il s'agit de la Fabrication de pain et de pâtisserie fraîche, la Fabrication de produits laitiers et la Transformation et conservation de fruits et légumes.

Remarquons que les sous-secteurs des corps gras, du sucre et du thé et café sont absents du territoire de Namur-Dinant.

Sur les 223 établissements localisés dans la sous-région, près de 65% comptent moins de 5 travailleurs.

La grande majorité (82%) sont des boulangeries-pâtisseries.

Le secteur laitier qui constitue une spécialisation de la sous-région en termes d'emplois, compte 8 établissements dont un très important : Kraft Namur. 4 établissements fabriquent des produits laitiers et 4 produisent des glaces de consommation.

Le secteur des fruits et légumes compte une seule entreprise très importante en termes d'emplois, à savoir Materne.

Le secteur des boissons enregistre 7 établissements (essentiellement des brasseries). Ce secteur compte un établissement de plus de 50 travailleurs qui fabrique des eaux minérales et des boissons rafraîchissantes.

La secteur de la viande comptabilise, quant à lui, une dizaine d'établissements.

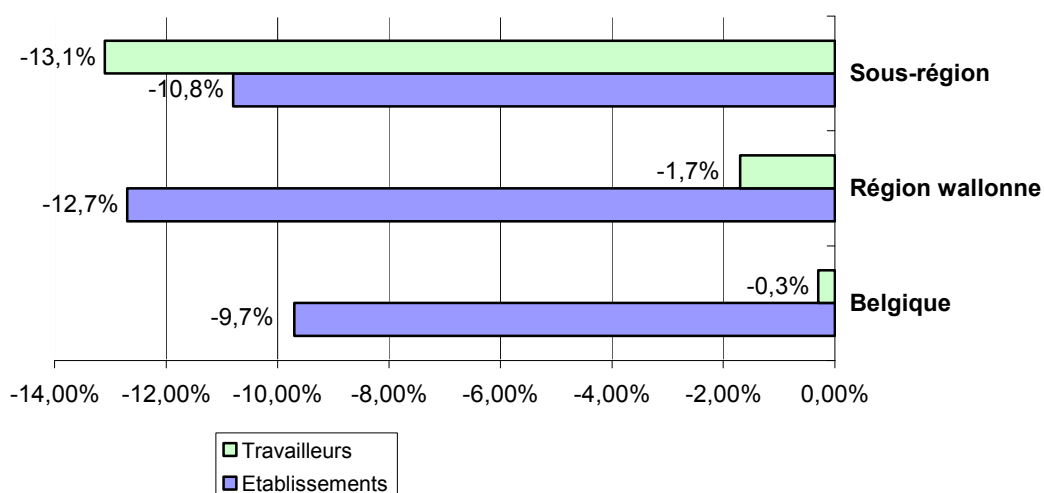
**Tableau 3. Evolution 1993/2001 du nombre d'établissements et du nombre de travailleurs dans le secteur alimentaire**

	Etablissements			Travailleurs		
	1993	2000	2001	1993	2000	2001
<b>Sous-région</b>	<b>250</b>	<b>231</b>	<b>223</b>	<b>2.642</b>	<b>2.312</b>	<b>2.296</b>
- Namur	171	157	150	2.183	1.915	1.905
- Dinant	79	74	73	459	397	391
<b>Région Wallonne</b>	<b>1.999</b>	<b>1.806</b>	<b>1.746</b>	<b>20.118</b>	<b>19.684</b>	<b>19.772</b>
<b>Belgique</b>	<b>7.011</b>	<b>6.509</b>	<b>6.334</b>	<b>87.252</b>	<b>86.477</b>	<b>86.955</b>

Source : ONSS, 1993, 2000 et 2001, calculs OSEC

De 1993 à 2001, tant le nombre d'établissements que le nombre de travailleurs ont diminué dans la branche alimentaire et ce, aussi bien au niveau de la sous-région que de la Région wallonne ou encore de la Belgique.

**Graphique 1. Evolution du nombre d'établissements et de travailleurs dans le secteur alimentaire entre 1993 et 2001**



Source : ONSS, 1993 et 2001, calculs OSEC

Avec une baisse de l'emploi salarié de l'ordre de 13%, la sous-région enregistre une diminution nettement plus élevée qu'à l'échelle wallonne (-1,7%) ou encore belge (-0,3%). Au cours de la dernière année étudiée, l'emploi a encore continué à se dégrader à l'échelle sous-régionale alors qu'il a augmenté en Wallonie et en Belgique.

## **2. Les besoins en main-d'oeuvre et en formation des entreprises alimentaires du territoire de Namur-Dinant**

Les éléments qualitatifs contenus dans cette partie sont issus des enquêtes qui ont été réalisées dans 26 établissements alimentaires de la sous-région.

<b>Sous-secteurs</b>	<b>Sous-région</b>
<b>Viande</b>	2
<b>Fruits et légumes</b>	1
<b>Produits laitiers</b>	4
<b>Aliments pour animaux</b>	2
<b>Boulangeries-pâtisseries</b>	8
<b>Biscottes et biscuits</b>	1
<b>Pâtes</b>	1
<b>Industries alim. n.d.a.</b>	1
<b>Boissons</b>	6

Ces enquêtes se sont déroulées entre septembre 2001 et janvier 2002.

### **2.1. Les perspectives d'évolution des entreprises du secteur alimentaire**

Au moment de l'enquête, de nombreux établissements prévoyaient une évolution de leur entreprise.

Le secteur des aliments pour bétail met en place des règles très strictes d'hygiène et de traçabilité des produits utilisés, de manière à renforcer la confiance des clients suite aux conséquences encourues des crises animales.

Dans le secteur des produits laitiers, c'est au niveau des produits fabriqués qu'une évolution est constatée. De nombreux produits sont mis au point, en vue d'une plus grande diversification et afin de répondre aux nouvelles attentes des consommateurs (lunchables, fromages fruités, nouvelles saveurs pour les yaourts et glaces, etc).

Au sein de l'entreprise Materné, une nouvelle gamme de produits bio était sur le point d'être lancée pour répondre à la demande de certains clients.

Le secteur de la boulangerie est celui qui présente le moins de perspectives d'évolution, notamment au niveau de l'emploi. Répondre aux nouvelles normes d'hygiène représente un coût supplémentaire et entrave la rentabilité déjà faible des boulangeries, qui disposent difficilement de moyens suffisants que pour engager une personne supplémentaire. Certaines boulangeries souhaiteraient toutefois augmenter leur capacité de production mais doivent renoncer à leur projet faute de trouver des boulangers sur le marché du travail.

## **2.2. Les formations dispensées en 2001 par les entreprises alimentaires**

De nombreuses formations organisées en 2001 pour le personnel concernent l'HACCP. Beaucoup d'entreprises sont en train de mettre ce système au point, que ce soit de manière certifiée ou non.

Les entreprises ont également été demandeuses de formations en management, communication, gestion des ressources humaines et coaching. Les employeurs prennent de plus en plus conscience de l'importance du management dans la bonne marche d'une équipe et de l'importance de la communication pour gérer les conflits au sein d'un groupe.

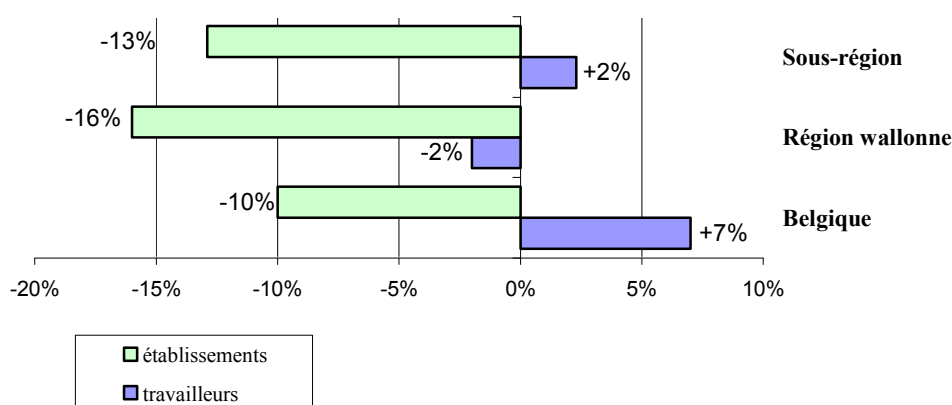
Les formations en micro-informatique (WORD, EXCELL, ACCESS) ont également intéressé les établissements rencontrés.

Concernant plus particulièrement les fonctions commerciales, les formations en langues (anglais, néerlandais) ont également été sollicitées par les entreprises.

## **2.3. Les besoins en main-d'œuvre et en formation dans les principaux sous-secteurs de l'industrie alimentaire de la sous-région**

### **2.3.1. Le secteur des boulangeries-pâtisseries (code NACE 15.81)**

**Graphique 2. Evolution 93-2001 de l'emploi salarié et du nombre d'établissements**



Source : ONSS 1993 et 2001, calculs : OSEC et CSEF

En 2001, 807 emplois salariés sont répertoriés sur le territoire de Namur-Dinant, soit 12% des emplois wallons de la branche. Le secteur emploie 47% de femmes et 63% de travailleurs manuels.

De 1993 à 2001, le nombre de travailleurs a augmenté de 2% dans la sous-région alors qu'il a baissé de 2% en Wallonie. Quant au nombre d'établissements, il a diminué tant à l'échelle de la sous-région (-27) qu'à l'échelle wallonne (-250). Les boulangeries ont donc tendance à avoir une taille plus importante, bien que 90% d'entre elles occupent moins de 10 travailleurs.

De nombreuses petites boulangeries artisanales ne parviennent pas à recruter des boulangers et/ou pâtisseries (ouvriers, apprentis, aides).

- Dans les écoles, très peu d'élèves s'inscrivent dans ces sections. Et ceux qui vont jusqu'au bout de la formation se dirigent parfois vers un tout autre métier. Les horaires de travail (soir, week-end) expliquent essentiellement cette situation. Les boulangeries artisanales ont davantage de difficultés à recruter que les boulangeries industrielles qui travaillent avec des horaires plus réguliers. De plus, étant donné que la production est davantage industrialisée dans ce type d'établissements, une moindre qualification est recherchée. Des ouvriers de production peuvent convenir, ce qui permet d'étendre le champ de la recherche de candidats.

- Des employeurs mettent également en avant le manque de professionnalisme et d'expérience de certains candidats. "Ils sont incapables de faire deux fois la même recette pour autant qu'ils la connaissent et ils manquent de dextérité".



• Enfin, étant donné leur faible rentabilité, les petites boulangeries sont davantage intéressées par l'engagement de personnes sous contrat d'apprentissage, car cette manière de procéder représente un coût moins important pendant la période de formation. Cette formule ne convient cependant pas aux jeunes qui jugent le salaire insuffisant.

Trouver du personnel de vente au comptoir est également très difficile. Quitte à choisir, les jeunes préfèrent exercer une fonction de vente dans le secteur textile plutôt que dans le secteur alimentaire qui véhicule une image moins valorisante. Les employeurs remarquent enfin que, étant donné les rapports avec la clientèle, il est important d'avoir une présentation correcte, de même qu'un certain niveau d'éducation et que de nombreux candidats font malheureusement défaut dans ce domaine (ils ne savent pas dire bonjour, ils ont des piercing, etc.). Le fait qu'il ne savent pas compter est également parfois évoqué.

Selon les employeurs rencontrés, les critères de recrutement les plus importants sont les qualités professionnelles (adaptabilité, flexibilité, motivation, esprit d'équipe, etc.), les qualités morales (fiabilité, honnêteté, etc.), l'expérience et les aptitudes physiques (force, résistance, présentation, hygiène, etc.). La sélection des candidats se fait essentiellement sur base de la mise en situation professionnelle et du CV qui semble être davantage pris en compte dans la sous-région.

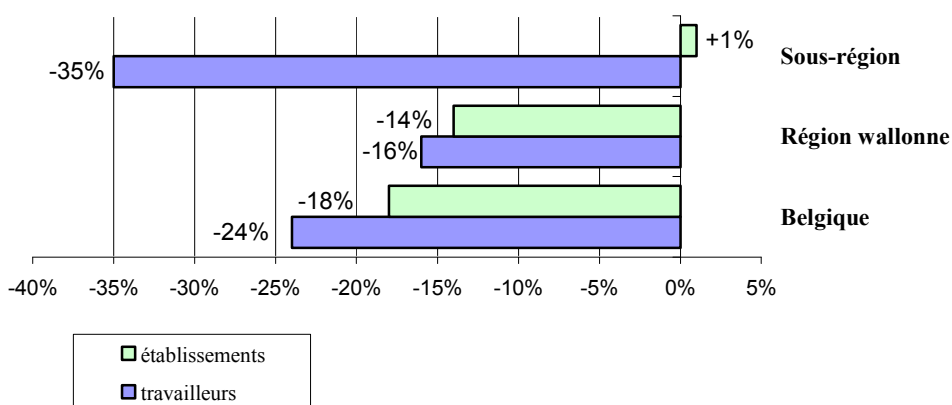
Deux canaux de recrutement sont particulièrement utilisés : le bouche à oreille et la presse. Plus occasionnellement, il est également fait appel aux agences d'intérim. Très peu d'employeurs contactent directement les écoles.

Lors des pics saisonniers, les boulangeries artisanales utilisent des solutions internes (aide de la famille, changement dans la répartition des fonctions, augmentation de la productivité, augmentation des heures prestées), tandis que les entreprises industrielles ont recours à du personnel saisonnier, à des jobistes ou encore à des intérimaires.

Le secteur est peu demandeur de formations professionnelles continuées, car les compétences internes sont suffisantes. Un employeur serait toutefois intéressé par des formations très pointues telles que le travail de la glace. Il note que ce type de formations n'existe pas en Belgique, mais en France où elles sont très coûteuses. Une boulangerie, qui occupe une vingtaine de travailleurs, souhaiterait également que son personnel suive une formation relative à l'HACCP.

### **2.3.2. Le secteur des produits laitiers (code NACE 15.5)**

**Graphique 4. Evolution 1993-2001 de l'emploi salarié et du nombre d'établissements**



Source : ONSS 1993 et 2001, calculs : OSEC et CSEF

En 2001, 8 établissements laitiers sont répertoriés. Ils comptent 640 postes de travail salarié, soit près de 32% des postes salariés wallons de la branche. Les femmes y sont représentées à concurrence de 23% et la part des travailleurs manuels s'élève à 83%.

Le secteur laitier est très diversifié dans la sous-région. Il comprend des glaciers et des fromagers (fromages à pâtes dures, fromages destinés aux plats préparés de l'industrie alimentaire). Le nombre

important d'emplois sur notre territoire s'explique par l'implantation de l'entreprise Kraft Namur (production de lunchables, fromage fondu, etc.). Entre 1993 et 2001, l'emploi dans le secteur laitier a diminué partout dans le pays et particulièrement à Namur-Dinant où cette diminution a atteint 35%.

Les employeurs ne rencontrent pas de difficultés à recruter le personnel non qualifié très important dans le secteur (ouvriers de production, manutentionnaires). Ils ont recours aux agences d'intérim, ce qui permet de tester les personnes nouvellement engagées et également une plus grande flexibilité. Suite aux conséquences de la crise de la dioxine (produits bloqués aux frontières, etc.), les employeurs hésitent davantage à engager du personnel sous contrat à durée indéterminée.

Le secteur éprouve des difficultés à trouver du personnel de maintenance (électromécaniciens, mécaniciens). Les candidats éventuels manquent d'expérience et de motivation. Travailler dans une entreprise alimentaire est moins valorisant que de travailler dans des secteurs tels que la chimie ou le domaine pharmaceutique, qui offrent en outre des salaires plus élevés. Un employeur pointe également la distance entre la réalité du monde du travail et le monde de l'école qui ne joue plus suffisamment son rôle éducatif. Les élèves n'apprennent plus suffisamment à respecter des règles. *"Les jeunes ne savent plus dire bonjour, ni répondre au téléphone"*.

Le secteur a également des difficultés à recruter des chefs de produits (ou ingénieurs de production). Le côté moins valorisant de la branche alimentaire, et même de l'industrie par rapport au secteur des services, est mis en avant pour expliquer cette situation. Le manque d'expérience, d'autonomie, de charisme et le manque de connaissances en management et en gestion des ressources humaines (gestion des conflits, intérêt pour son personnel) constituent d'autres éléments d'explication. Pour ce qui est des lacunes en management, l'inadéquation de la formation scolaire est mentionnée par les employeurs contactés. Pour remédier à cette situation, il est fait de plus en plus appel au coaching.

Quant aux fromagers ou ingénieurs en fromagerie, il est impossible d'en trouver sur le marché. Quitte à se spécialiser dans une branche, l'ingénieur ne choisit pas la fromagerie qui véhicule une image moins noble que d'autres domaines de spécialisation.

Une entreprise évoque également la difficulté de trouver des personnes bilingues français-néerlandais dans la sous-région.

Les qualités professionnelles et morales sont très importantes dans le secteur, davantage que l'expérience. Le diplôme est également pris en compte pour les postes de haut niveau.

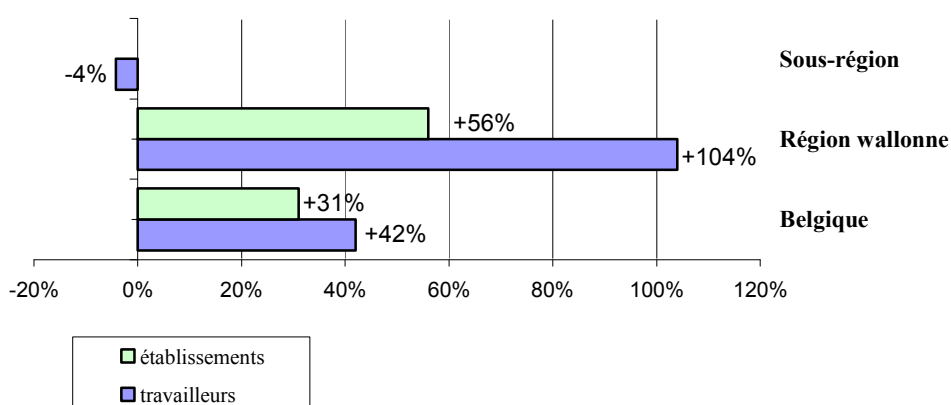
Pour des fonctions de haut niveau, les entreprises ont recours à des cabinets de recrutement, lorsqu'elles ne trouvent pas d'emblée de candidats.

En 2001, les formations dans le secteur ont principalement eu trait à l'HACCP, au management et au coaching et à la micro-informatique.

Pour ce qui est des besoins de formation en 2002, le management et le coaching sont toujours d'actualité pour le personnel de direction et les cadres. Des besoins de formation en micro-informatique et en anglais ont également été mentionnés.

### 2.3.3. Le secteur de la transformation et conservation de fruits et légumes (code NACE 15.3)

**Graphique 5. Evolution 1993-2001 de l'emploi salarié et du nombre d'établissements**



Source : ONSS 1993 et 2001, calculs : OSEC et CSEF

Une seule entreprise de transformation de fruits et légumes est localisée dans la sous-région. Il s'agit de Materne qui compte, en 2001, 384 postes de travail salarié, soit 4% de moins qu'en 1993. Contrairement à ce qui est observé au niveau de la sous-région, l'emploi a connu une augmentation au niveau de la Région wallonne et de la Belgique (principalement dans le secteur de la transformation et conservation de pommes de terre).

Pour ce qui est du recrutement, des difficultés sont rencontrées pour plusieurs catégories de fonctions :

- Les opérateurs techniques (électromécaniciens, mécaniciens, électroniciens industriels, électriciens, etc.). Les salaires proposés sont moins attractifs que dans d'autres secteurs d'activité tels que les secteurs chimique et pharmaceutique. Et les pressions engendrées par les normes environnementales réduisent encore davantage la marge bénéficiaire du secteur. L'entreprise est donc amenée à engager des personnes qui n'ont pas tout à fait la formation souhaitée au départ, mais qui ont des affinités techniques (formation en mécanique garage, etc.). Le manque de connaissances, de compétences et d'expérience est par conséquent relevé par l'employeur, de même qu'un manque de dynamisme, de motivation et du sens des responsabilités. L'entreprise note également une inadéquation de la formation scolaire aux exigences des postes de travail concernés. Les techniciens n'ont pas suffisamment l'esprit analytique ; ils sont très spécialisés dans un domaine mais n'ont pas la structure de raisonnement suffisante que pour décomposer un problème et trouver une solution. La motivation et le sens des responsabilités pourraient également être renforcés au niveau de l'école.

Pour combler ces lacunes, une formation est donnée aux travailleurs dès leur entrée en fonction.

- Les opérateurs de production (cuisson des produits), qui doivent respecter des normes très pointues. L'entreprise remarque qu'il n'existe pas de formation spécifique à des métiers industriels alimentaires. Les seules formations existantes sont données, à posteriori, par l'Institut de formation professionnelle de l'Industrie Alimentaire. L'entreprise se tourne donc vers des boulangers-pâtisseries ou éventuellement des gradués en chimie, avec le manque de connaissances, de compétences et d'expérience que cela entraîne.

- Les fonctions d'encadrement. Etant donné que les salaires proposés sont moins élevés dans le secteur alimentaire, ce sont principalement les jeunes qui répondent aux annonces. Les compétences et l'expérience liées au management (manière d'aborder les travailleurs, de communiquer, de former ou de valoriser le personnel) font défaut, et ce, à tous les niveaux d'encadrement. L'entreprise remarque qu'aucune école ne donne des cours spécifiques en management, en communication ou en gestion du personnel. Dans l'entreprise, le personnel d'encadrement est amené à participer à des séminaires de formation, soit d'ordre technique, soit d'ordre managérial.

Les qualités professionnelles et morales sont importantes lors de l'engagement. La connaissance de l'écrit/lecture devient également indispensable, car le personnel doit être capable de lire des modes

opérateurs de procédures et de remplir des documents. Le diplôme est également important pour les fonctions de haut niveau.

Le CV et la lettre de candidature constituent les bases de sélection du personnel. Des tests psychotechniques sont également organisés pour les postes de haut niveau.

Les canaux de recrutement sont les candidatures spontanées, le recrutement interne, la presse et les agences d'intérim. L'entreprise recrute également via son site internet.

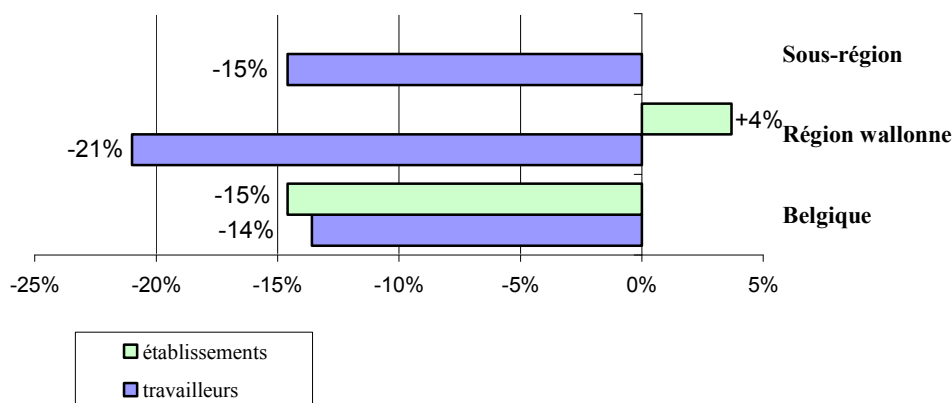
Concernant l'évolution de l'entreprise, de nouveaux produits vont être lancés (produits aseptiques et desserts fruitiers). De nouveaux investissements concernant certaines machines vont également avoir lieu afin d'automatiser certaines tâches (trilage automatique des fruits). Il est difficile de savoir quel sera l'impact réel sur l'emploi, mais l'entreprise aura probablement recours à une mutation interne, au non remplacement des départs naturels, à une mise à la pré-retraite, à une augmentation du nombre de personnes travaillant à mi-temps, à des solutions de fin de carrière, etc.

L'entreprise a une politique de formation du personnel très développée. Les formations suivies en 2001 concernent la mise en place de l'HACCP et de l'ISO 9000, la logistique (gestion informatique de stockage des matières premières et des produits finis), la micro-informatique, les techniques de production, les langues (anglais, néerlandais, allemand), la programmation, les caristes et secouristes.

Le responsable des ressources humaines constate que le secteur alimentaire a davantage de difficultés à recruter et à assurer la continuité du métier. Il faudrait redorer l'image du secteur, revaloriser les métiers du secteur alimentaire et créer des formations en phase avec ce que recherche l'entreprise alimentaire (par exemple en insérant des notions liées aux normes qualité, sécurité et hygiène). Il trouverait intéressant qu'une instance publique et régionale s'intéresse à cette problématique. Modifier les programmes de formation et augmenter les stages représenteraient une grande avancée.

#### **2.3.4. Le secteur des boissons (code NACE 15.9)**

**Graphique 7. Evolution 1993-2001 de l'emploi salarié et du nombre d'établissements**



Source : ONSS 1993 et 2001, calculs : OSEC et CSEF

En 2001, 7 établissements sont localisés sur notre territoire (5 brasseries, 1 malterie et 1 entreprise productrice d'eaux minérales et de boissons rafraîchissantes). Ils occupent 169 travailleurs salariés, soit environ 6% des travailleurs wallons de la branche. L'emploi féminin représente seulement 17% et l'emploi manuel s'élève à 69%.

De 1993 à 2001, l'emploi a connu une diminution de 15% dans la sous-région, de 21% en Wallonie et de 14% à l'échelle du pays.

Le secteur a largement recours aux intérimaires et aux jobistes. Le volume de production est largement tributaire des conditions climatiques et l'intérim permet une gestion plus flexible du personnel de production. Pour ce type de fonctions, le personnel est généralement peu qualifié.

Pour ce qui est du recrutement, les principales difficultés ont été rencontrées pour l'engagement d'électromécaniciens et d'ingénieurs en électromécanique. Peu de candidats sont sur le marché. Les jeunes manquent d'expérience et ils veulent dès le départ des salaires plus élevés que ceux proposés. Deux entreprises remarquent une inadéquation de la formation technique. Les connaissances techniques sont insuffisantes et l'école n'apprend plus suffisamment aux élèves à réfléchir. Pour contrer ces difficultés, certaines entreprises évoquent le débauchage.

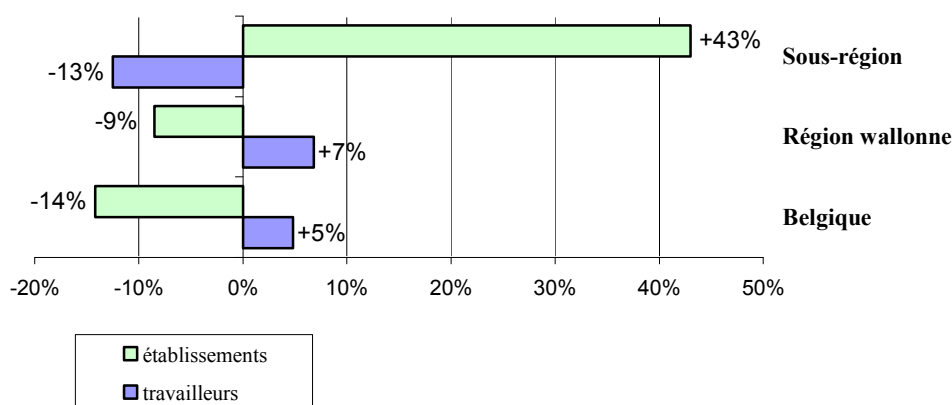
Une entreprise signale également qu'elle n'est pas parvenue à trouver des délégués commerciaux (graduat en marketing). Les candidats viennent de tous les horizons (maçons, etc.) et manquent de connaissances. Les compétences, de même que l'expérience dans la vente sont insuffisantes ; ils n'ont pas la fibre commerciale. Des lacunes en langues sont également observées. L'entreprise remarque enfin qu'aucune école ne forme véritablement des délégués commerciaux.

Les entreprises du secteur ont été demandeuses pour des formations en HACCP, en management, en communication, en micro-informatique et également en langues.

Pour ce qui est des besoins de formation en 2002, les entreprises ont mentionné la communication, le management et le coaching, la micro-informatique, l'anglais et le néerlandais, l'HACCP, mais également des formations relatives à la programmation d'automates programmables et aux techniques de vente pour les délégués commerciaux.

### **2.3.5. Le secteur de la viande (code NACE 15.1)**

**Graphique 6. Evolution 1993-2001 de l'emploi salarié et du nombre d'établissements**



Source : ONSS 1993 et 2001, calculs : OSEC et CSEF

Le secteur de la viande compte 10 établissements qui occupent 105 personnes, soit près de 5% des salariés wallons du secteur. L'emploi féminin représente 23% et la proportion des travailleurs manuels s'élève à 74%.

Contrairement à la Wallonie, l'emploi a, entre 1993 et 2001, diminué de 13% dans la sous-région.

Les fonctions d'abatteur et de désosseur sont très difficiles à pourvoir. Ces deux métiers ne véhiculent pas une image très valorisante (sang, etc.). De plus, les conditions de travail sont pénibles (charges lourdes à manipuler, milieu de travail froid, etc.). Les horaires varient en fonction de l'ampleur du travail. Les prestations peuvent commencer très tôt le matin et être longues.

Contrairement à la France, l'abattage n'est enseigné dans aucune école. C'est un métier qui s'apprend sur le tas. De plus, les abatteurs préfèrent généralement travailler en tant qu'indépendant, car ils sont beaucoup mieux payés et ils gèrent eux-mêmes leur horaire de travail.

Les employeurs ont également des difficultés à trouver des bouchers. Ils sont peu nombreux sur le marché. En outre, la formation de base en boucherie devrait être mieux adaptée au monde du travail. Les jeunes manquent de pratique. Augmenter les stages des jeunes en entreprises pourrait être une solution.

Dans ce secteur, la polyvalence et la flexibilité sont très importantes. Les ouvriers exercent à la fois des activités d'abattage et de désossage. La sélection des candidats se fait essentiellement sur base de la mise en situation professionnelle.

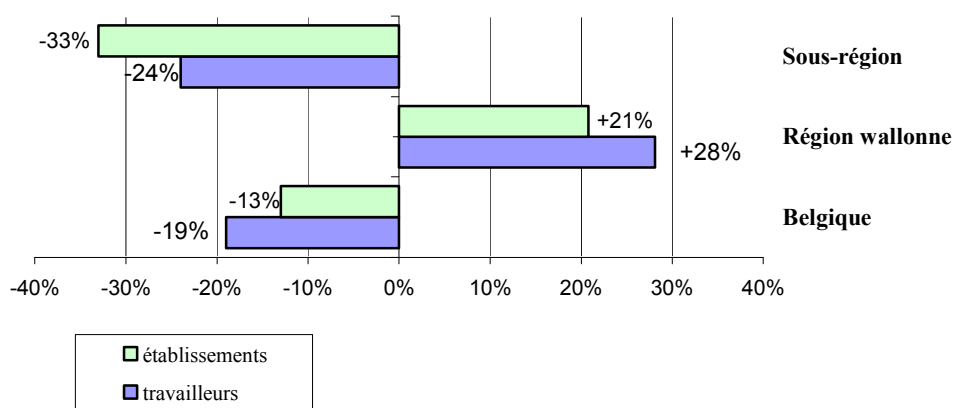
Pour ce qui est des désosseurs, les entreprises font appel à des sociétés de désossage situées au Luxembourg.

Les employeurs ont recours à l'intérim pour les fonctions de production et de manutention.

Le secteur ne prévoit pas d'organiser ou de suivre des formations en 2002.

### **2.3.6. Le secteur des aliments pour animaux (code NACE 15.7)**

**Graphique 3. Evolution 1993-2001 de l'emploi salarié et du nombre d'établissements**



Source : ONSS 1993 et 2001, calculs : OSEC et CSEF

En 2001, 4 établissements fabriquent des aliments pour le bétail. Ils comptent 73 postes de travail salarié, soit 25% de l'emploi wallon du secteur.

Contrairement à l'ensemble de la Région wallonne qui a connu une augmentation de 28% de l'emploi salarié, notre sous-région a enregistré une diminution de 24% de l'emploi dans le secteur des aliments pour bétail.

En conséquence des crises alimentaires, ce secteur est en pleine restructuration. Les entreprises sont agréées GMP (Good Manufacturing Process) et sont en train de mettre en place l'HACCP. Le personnel est très fort conscientisé à l'importance de l'application des normes HACCP et à l'importance de la communication. La formation se développe donc fortement au sein des entreprises du secteur. Les formations suivies en 2001 concernent l'HACCP et la sécurité, le management, l'informatique (programmation) et les langues pour les technico-commerciaux. Pour 2002, des formations ont été planifiées dans les domaines suivants : HACCP et sécurité, micro-informatique, communication et management, langues, programmation et robotique.

L'imposition de normes de sécurité et d'hygiène ont occasionné un surcroît de travail administratif (rédaction de procédures de bonne conduite, établissement de chartes) et, de manière générale, les exigences à l'égard du personnel ont augmenté. On leur demande une plus grande responsabilisation, de même que davantage d'autonomie et d'efficacité.

La fonction d'électromécanicien est très difficile à pourvoir, car "tout le monde se les arrache". En outre, beaucoup de jeunes répondent aux annonces alors que les entreprises du secteur semblent rechercher davantage des personnes expérimentées. Afin de pallier ce problème, les entreprises du secteur recourent à la sous-traitance pour effectuer l'entretien des machines. Une entreprise souhaiterait que des formations en électromécanique soient organisées par le secteur lui-même.

Les postes d'opérateurs de production, pour lesquels un diplôme du secondaire supérieur technique est demandé, sont également difficiles à pourvoir. Les employeurs reprochent aux candidats de ne pas savoir utiliser l'informatique de base. Les jeunes manquent d'expérience et de motivation à

travailler. Pour pallier cette difficulté, l'entreprise recourt au débauchage de personnes et a également recours aux PFI.

Pour ce qui est des critères de recrutement, tous les employeurs accordent de l'importance à l'expérience, aux qualités professionnelles et aux qualités morales. Le diplôme et les aptitudes physiques (pour les chargements, etc.) sont également importants pour certains.

L'entretien et la mise en situation professionnelle constituent des bases de sélection pour tous les employeurs rencontrés. Les tests psychotechniques sont également mis en place par certains d'entre eux.

Les canaux de recrutement les plus utilisés dans la sous-région sont les candidatures spontanées et la presse. Dans une moindre mesure, les employeurs ont également recours aux bureaux privés de recrutement et aux agences intérimaires.

Pour faire face aux pics d'activité saisonniers, la branche fait appel à des intérimaires ou jobistes, à une mutation momentanée des travailleurs ou à une augmentation du volume de prestation par travailleur. La polyvalence du personnel est très importante dans le secteur.

La branche envisage une évolution de l'activité. Celle-ci concerne principalement l'arrivée de nouveaux produits tels que les produits bio ou certifiés non OGM, de manière à satisfaire les nouvelles demandes de clients et à respecter les normes légales. Être à l'écoute de l'information est capital dans ce secteur.

Une entreprise signale qu'il serait intéressant de mettre sur pied un groupe de travail avec des personnes issues d'entreprises agroalimentaires, afin d'échanger les différents points de vue et afin de valoriser le métier dans son ensemble.

---

### **3. Conclusion**

---

Avec ses 2.296 postes de travail salarié en 2001, le secteur alimentaire constitue un secteur industriel important pour notre sous-région.

Il représente en outre une source non négligeable de travail pour des personnes peu qualifiées. Le secteur emploie davantage de travailleurs manuels qu'intellectuels. De nombreux postes de travail ne nécessitent pas de diplômes élevés (manutention, ouvriers de production, chauffeurs, etc.).

En 2001, les entreprises qui ont participé à l'enquête ont été nombreuses à avoir cherché à engager du personnel. Pour ce qui est du recrutement des ouvriers de production, ouvriers de conditionnement, magasiniers et manutentionnaires, peu de difficultés ont été rencontrées. Le secteur recourt principalement à l'intérim pour ce type de fonction. Par contre, certaines fonctions n'ont pas été faciles à pourvoir. Il est même apparu que, pour certains postes, il a été impossible de trouver des candidats.

- Les électromécaniciens sont difficiles à trouver. Toutes les entreprises à caractère industriel ont besoin de ce type de main-d'œuvre. La recherche d'électromécaniciens est d'autant plus difficile dans la branche alimentaire qui a une rentabilité moins importante que dans d'autres secteurs (chimique, pharmaceutique, etc.) et qui propose par conséquent des salaires moins élevés.

- Les métiers liés à la boulangerie (apprentis boulangers, boulangers, boulangers-pâtisseries, ouvriers-boulangers, stagiaires-boulangers, etc.) sont de plus en plus difficiles à pourvoir. C'est dans cette branche d'activité que les difficultés de recrutement sont les plus préoccupantes. Dans les écoles, très peu d'élèves s'inscrivent dans cette section. La principale cause invoquée par les entreprises concerne les horaires décalés (travail de nuit, le week-end et les jours fériés) qui rebutent les personnes à exercer ce métier.

☛ Dans le secteur de la viande, les bouchers et les métiers liés à l'abattage et au désossage sont source de difficultés lors de recrutements. Ils ne véhiculent pas une image très valorisante. Très peu de candidats sont disponibles sur le marché. En Belgique, le métier d'abatteur n'est enseigné dans aucune école.

☛ Des fromagers et des ingénieurs en fromagerie sont impossibles à trouver.

☛ Il ressort également des entretiens que les fonctions de vente sont difficiles à pourvoir. La principale cause citée est le manque de motivation à travailler avec des horaires irréguliers. De nombreux employeurs mettent également en avant le manque de présentation, voir d'hygiène de certains candidats.

☛ Les fonctions liées au management et à la gestion d'une équipe sont très difficiles à pourvoir. Les employeurs se plaignent de rencontrer de plus en plus rarement des personnes naturellement douées dans ce domaine. Ils dénoncent également le manque de formations relatives au management, à la gestion des conflits et à la communication.

De manière plus générale, de nombreux employeurs se sont plaints du manque de motivation à travailler. Ils évoquent un décalage entre le milieu scolaire et le monde de l'entreprise. Les élèves n'apprennent plus le sens de l'effort et du devoir. Ils n'ont plus la notion du travail bien fait, ni le sens des responsabilités. Un problème d'éducation a également été à plusieurs reprises mentionné ; les jeunes ne savent plus dire bonjour, ni même répondre au téléphone.

En 2002, des formations ont été planifiées par de nombreuses entreprises. Elles concernent principalement le management, la communication et le coaching, la micro-informatique (Word, Excell, Access), l'HACCP, de même que l'apprentissage des langues.