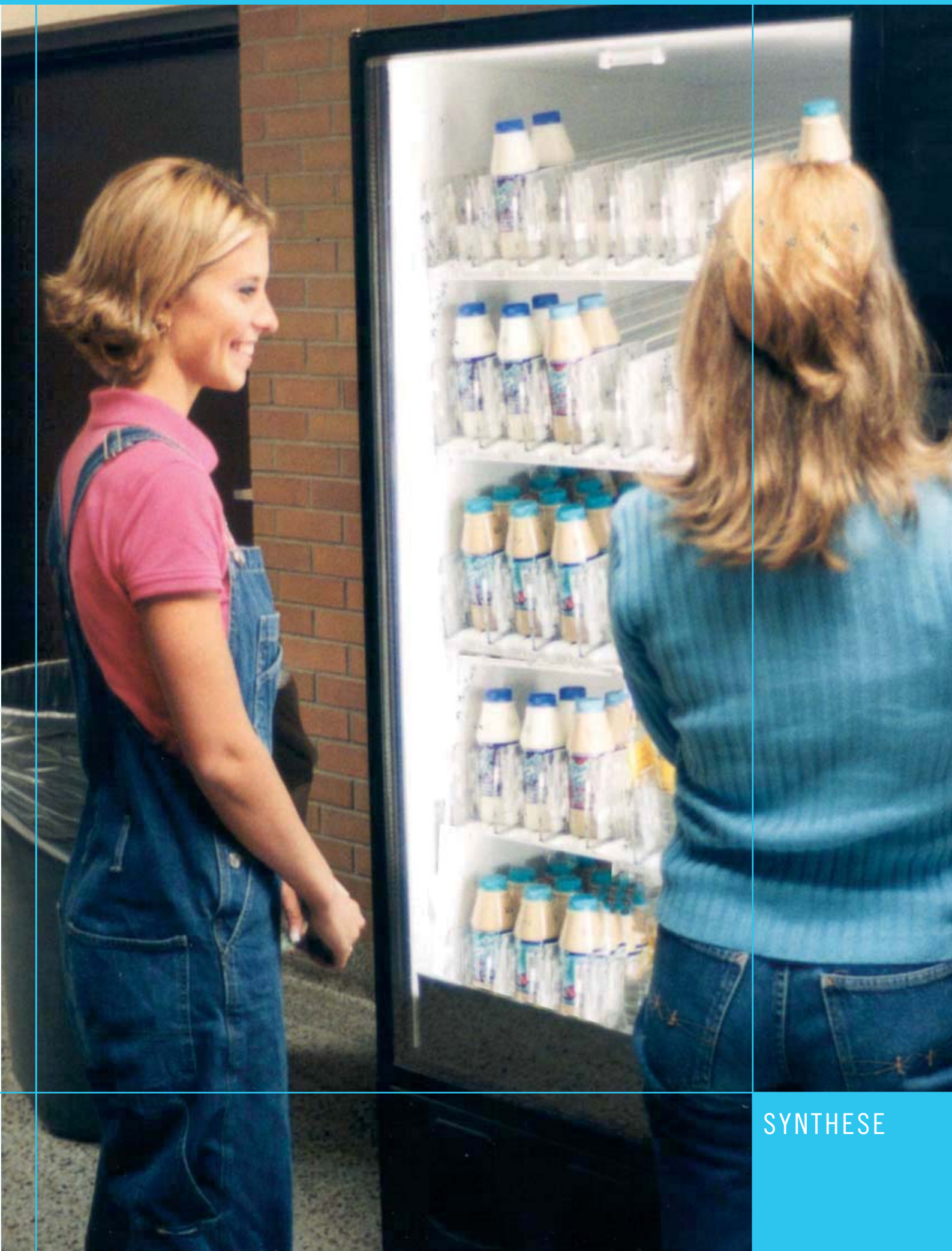


L'INDUSTRIE DES BOISSONS EN RÉGION WALLONNE



SYNTHESE



Les professionnels du secteur des "eaux et boissons rafraîchissantes" sont regroupés au sein d'une association professionnelle officielle appelée la FIEB : Fédération royale de l'Industrie des Eaux et Boissons rafraîchissantes.

Le secteur est en expansion. Néanmoins, celle-ci est freinée par la taxation indirecte, un lourd handicap. Les boissons belges sont, en effet, frappées d'une TVA de 21% et d'accises égales à 0,0495 €/l. pour les eaux et 0,0474 €/l. pour les limonades. Le secteur doit donc faire face à une concurrence des pays limitrophes où la TVA est nettement inférieure à la nôtre.

L'environnement, la prévention et le recyclage des déchets sont trois des préoccupations majeures du secteur et d'importants investissements y sont consacrés. La qualité est omniprésente afin d'offrir un produit irréprochable.

Les brasseries belges, quant à elles, sont regroupées au sein de la Confédération des Brasseries de Belgique, l'une des plus anciennes unions professionnelles. Elle défend les intérêts généraux du secteur brassicole sur les plans économique, social et moral. Elle est le porte-parole officiel des brasseries auprès des instances régionales, communautaires, fédérales, européennes et internationales. Elle intervient surtout dans les réglementations économiques, sociales, nationales et internationales, ainsi que dans les problèmes fiscaux et juridiques et également dans les activités de promotion de la bière.

La bière est indissociable de la culture belge, c'est un patrimoine qui doit être sauvegardé. Aussi, la bière se brasse, elle ne se fabrique pas et même si, l'apport technologique est considérable, l'être humain, c.à.d. le brasseur, joue un rôle très important : c'est lui qui va décider, avec son goût et son odorat, si la qualité est atteinte ; c'est lui également qui va superviser la réaction chimique des produits naturels. Le brasseur assure aussi des activités significatives d'achat, de maltage, de recherche et développement et de promotion des ventes.

Tout comme dans le secteur des eaux et boissons rafraîchissantes, produire une boisson de qualité est essentiel et c'est cela qui guide les décisions des brasseurs.

Le recrutement et les profils-métiers sous tension

Les perspectives d'embauche sont très maigres, la majorité des établissements interrogés n'ayant aucun engagement prévu au cours de l'année 2002.

Parmi les établissements ayant cherché à engager, 39% n'ont rencontré aucune difficulté pour trouver la personne recherchée, ce qui est bien supérieur au pourcentage relevé dans le secteur alimentaire où seulement 20% des établissements n'ont pas eu de difficulté à l'engagement.

Les classes de taille ne relèvent pas de disparités importantes en cette matière mais aucune n'est épargnée.

Par déduction, on comprend que 61% des établissements ayant cherché à engager ont rencontré des difficultés lors de l'engagement de personnel. Ce pourcentage atteint 80% pour l'ensemble du secteur alimentaire.

Aucun des deux établissements à la recherche d'un brasseur n'en a trouvé. A part pour ce profil spécifique, les recherches non abouties sont relativement rares. En fonction des différents profils recherchés, on a affaire soit à un engagement sans difficulté soit à un engagement avec difficulté et les pourcentages sont élevés dans un sens et dans l'autre. Ainsi, des difficultés de recrutement ont été rencontrées lorsqu'il s'agissait d'engager du personnel qualifié dans la production, la maintenance, l'analyse, le contrôle de qualité et la gestion. Par contre, il n'y avait aucune difficulté à trouver du personnel de conditionnement, de manutention, de transport ou de vente.

Quant aux types de difficultés rencontrées, l'inadéquation de la formation initiale n'est pas fréquemment citée par les employeurs interrogés. Sans doute a-t-on affaire à un milieu principalement constitué d'ouvriers non concernés par le critère "formation". L'enquête révèle en effet une inadéquation de la formation lors d'engagements de commerciaux, spécialement lorsque des connaissances approfondies en langues étrangères sont exigées. L'employeur se plaint alors du faible niveau en langues des candidats.

Les autres problèmes cités lors de l'engagement sont liés au travail lui-même. Pour les ouvriers, celui-ci est jugé trop ardu ou mal rémunéré en ce sens que les salaires proposés sont trop proches des allocations de chômage. Du côté des employés ou pour les postes à responsabilités, le travail est parfois jugé trop complexe.

L'évolution des activités : impact sur l'emploi

74% des établissements vont évoluer en 2002. Ces évolutions ne vont malheureusement pas engendrer une création d'emplois significative car elles sont dues à de nouveaux investissements immobilisés favorisant la productivité et à la mise sur le marché de nouveaux produits.

Le secteur des eaux et boissons rafraîchissantes suit de très près les modifications des habitudes de consommation et réagit très rapidement aux phénomènes de mode. C'est ainsi que le marché regorge de boissons "light" ou énergisantes.

Le secteur de la bière, s'adressant à un public de connaisseurs, est plus stable. Néanmoins, on relève une tendance à la diversification. De nouvelles bières sont élaborées, elles ont des goûts différents et sont souvent destinées à l'exportation.

L'enquête ne révèle ni disparitions, ni apparitions de profils de qualification; par contre, l'adaptation technique des ouvriers à de nouveaux procédés devient une exigence et des formations en ce sens sont d'ailleurs prévues.



La formation professionnelle continue des travailleurs

53% des établissements ont eu recours à la formation en 2001.

Les grands établissements sont sensibles à tous les domaines de formation réservant toutefois les formations techniques, les formations de clarkistes et les formations à la qualité aux ouvriers et les formations aux logiciels de bureautique, à l'Internet, en GRH ou en langues au personnel employé, commercial ou de direction. On relève donc une distinction entre les formations pour ouvriers et pour employés.

Il existe un parallèle entre les formations passées et futures. Cela traduit une volonté de continuité et de perfectionnement au sein des mêmes domaines. Parmi les formations à venir, celles qui sont liées aux nouveaux processus ainsi qu'à l'utilisation des nouveaux matériels prennent une place plus importante et sont surtout destinées aux ouvriers.

Les TPE ne forment pas ou très peu. Comme motif, elles évoquent le manque de temps et d'infrastructure. Il semble cependant que le véritable motif inavoué soit que le directeur de TPE ne voit pas en la formation l'investissement à long terme utile à l'augmentation de sa valeur ajoutée ou à son maintien sur le marché.

De manière générale, les établissements souhaiteraient que l'IFP rencontre plus souvent ses membres afin de mieux les informer, les comprendre et de répondre à leurs besoins.

COORDONNEES

CSEF de Charleroi
Rue de l'Ecluse, 16
6000 CHARLEROI
Tél.: 071/23.06.70
Fax : 071/23.06.69
Mail : secretariat@csefcharleroi.be
Site internet : <http://www.csefcharleroi.be>

Président du CSEF
Marc DEBOIS

Secrétaire du CSEF
Eric HELLIN

Auteur des commentaires
Daphné VAN ING, Chargée de mission à l'OSEC