

# 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