

ALIMENTS POUR ANIMAUX EN RÉGION WALLONNE



SYNTHESE



La fabrication d'aliments pour animaux en Région wallonne offre une gamme de produits diversifiés pour une gamme de consommateurs finaux très différents. La branche est fortement réglementée et contrôlée.

Elle compte de nombreuses associations professionnelles et est bien structurée. A la source de la chaîne alimentaire, elle a été durement touchée par les récentes crises alimentaires. A priori, les entreprises wallonnes ont moins ressenti les effets de ces crises.

Les données clés sur l'emploi

En 2000, la branche occupait 1,4% des salariés de l'industrie alimentaire wallonne au sein de 30 établissements, soit 292 emplois. C'est la 10e branche d'activités de l'industrie alimentaire wallonne, en terme de volume d'emplois offerts.

De 1993 à 2000, l'emploi a crû de 61 unités dans la branche, soit +26,4% alors que dans l'industrie alimentaire wallonne, il augmentait de 0,9%.

Profil des entreprises

78,3% des établissements sont de type familial. 28,3% appartiennent à un groupe. 20% des entreprises de la branche sont agréées HACCP ou ISO. C'est légèrement moins que la moyenne de l'industrie alimentaire wallonne (26%).

L'essentiel de la branche a un processus de production industriel (90%) contre une majorité d'entreprises à caractère artisanal ou semi-artisanal dans l'industrie alimentaire wallonne.

15% de la branche pratiquent de la R&D, essentiellement sur les produits, les procédés de fabrication et sur la qualité.

L'ensemble des établissements exportent, mais en général les marchés extérieurs représentent une faible proportion du chiffre d'affaires.

90% des entreprises de la branche recourent à de la sous-traitance, essentiellement pour les tâches de maintenance, logistique et de comptabilité.

Le recrutement et les profils-métiers sous tension

Au cours de la période 2000-2001, 85% des établissements ont engagé du personnel. Parmi les branches étudiées, seule la fabrication de sucre, de chocolat-confiserie et de pâtes alimentaires font mieux.

L'utilisation du bouche à oreille précède largement tous les autres modes de recrutement. Il est également utilisé en cas de difficultés de recrutement avec le recours aux agences d'intérim.

Les trois critères de recrutement prépondérants sont les qualités professionnelles, morales et l'aptitude physique.

La base de sélection est l'entretien individuel puis, dans une moindre mesure, la mise en situation et le CV.

La branche éprouve peu de difficultés de recrutement. Seulement, 29% des entreprises ont rencontré des problèmes. Cette situation est évidemment à mettre en lien avec le type de profil recruté et encore plus avec la localisation des entreprises engageant.

En effet, dans la branche, les problèmes d'engagement se sont surtout manifestés dans la sous-région de Verviers. Deux raisons sont évoquées par ces entreprises : le besoin et la difficulté de recruter du personnel bilingue ou trilingue ainsi que l'absence de centre de formation pour le transport à proximité.

Les profils qui ont suscité des problèmes de recrutement sont : les chauffeurs, les ouvriers de production, les électromécaniciens, le personnel administratif et commercial.

Les causes évoquées pour expliquer ces problèmes sont multiples et variables suivant la zone dans laquelle est implantée l'entreprise ou/et le type de profil recruté. Les solutions mises en place sont rares. En général, les entreprises déclarent ne pas avoir trouvé de solution ou ont débauché du personnel expérimenté. Ils ont très peu recours à la formation interne de travailleurs et à la mutation contrairement à d'autres secteurs de l'alimentaire.

L'évolution des activités : impact sur l'emploi

Dans la branche, 32% des entreprises prévoient une évolution de leurs activités en 2002, soit 9 points de pourcentage de plus que la moyenne de l'industrie alimentaire wallonne.

53% de ces entreprises espèrent lancer de nouveaux produits (bio et/ou non OGM) afin de suivre l'évolution de la demande et de respecter les normes légales. 68% s'attendent à un accroissement de leur volume de production.

C'est la branche qui projette le moins d'évolution, après les « boulangeries-pâtisseries ».

Elle fait également partie des industries alimentaires qui envisagent le moins de mouvement au sein des effectifs en 2002 avec les « boulangeries-pâtisseries » et les « chocolateries-confiseries ».

Les fonctions de manutentionnaires et d'ouvriers de production sont touchées par des investissements de rationalisation (automatisation).

Les entreprises font également état d'une évolution de leurs attentes vis-à-vis du personnel. Elles demandent plus d'autonomie et de sens des responsabilités à ses derniers.





La formation professionnelle continue des travailleurs

En 2001, 27% des entreprises ont formé. C'est légèrement mieux que la moyenne de l'industrie alimentaire wallonne (22%). Mais, la branche se place en queue de peloton en matière de pratique de formation avec la transformation du thé et du café (17%), les « boulangeries-pâtisseries » (18%) et l'industrie des viandes (24%). Les entreprises relevant de groupe ont toutes formé en 2001 contre 11% des entreprises familiales. Visiblement, il faut accentuer les actions de sensibilisation envers ces entreprises qui semblent peu sensibles à l'intérêt d'intégrer la formation dans leur politique de gestion du personnel. Parmi les raisons évoquées pour expliquer le non recours à la formation, nous avons l'absence de besoin car les compétences internes sont suffisantes (92%), le manque d'argent (82%), le manque de temps (13%) et le manque de connaissance des programmes (8%).

En 2001, les formations les plus dispensées dans la branche portent sur : la technique, l'HACCP/sécurité/qualité, l'informatique et le management.

En 2002, les intentions de formations (20%) sont inférieures à la pratique effective de formation. Elles sont davantage orientées vers la logistique, l'HACCP/qualité/sécurité.

Au terme de cette exploration de la branche, nous sommes enclin à conclure qu'elle a une très faible culture de formation et que des efforts de sensibilisation en faveur de la formation continue doivent y être menés.

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