





La « biscotterie – biscuiterie », compte en Région wallonne 9 établissements soit 0,5% des établissements wallons de l'industrie alimentaire. 4 de ces 9 établissements comptent moins de 10 travailleurs. La branche d'activités emploie 610 travailleurs, soit 3,1% de l'emploi salarié de l'industrie alimentaire wallonne. La Région wallonne représente 15,36% de l'emploi salarié de la « biscotterie – biscuiterie ».

L'essentiel de l'emploi et de l'activité du secteur se retrouve au sein de grands groupes tels INTERWAFELS, GENERAL BISCUITS ou encore LOTUS BAKERIES. Régulièrement l'un ou l'autre établissement indépendant est racheté par un de ces groupes.

La branche est surtout le fait d'établissements industriels, de grande taille. Les deux établissements les plus importants en Wallonie concentrent, à eux deux, 91,8% de l'emploi wallon. La forme juridique privilégiée est celle de la Société Anonyme (88%) et une grande majorité des établissements est agréée soit HACCP, soit ISO 9000.

Tous les établissements rencontrés se limitent à une activité de production de biscuits. Ceux-ci sont vendus en grande majorité à des entreprises. Enfin, Tous les établissements travaillent tant pour l'importation que pour l'exportation.

D'une manière générale, la branche connaît un pic saisonnier durant les mois d'août, septembre, octobre et novembre. Lors des fluctuations saisonnières, les établissements recourent majoritairement à l'intérim et aux jobistes ainsi qu'à des mutations internes pour faire face au surcroît de travail. Cela amène une certaine polyvalence des travailleurs et permet à l'établissement de recruter de futurs travailleurs permanents.

Le recrutement et les profils-métiers sous tension

54% des établissements du secteur de la « biscuiterie » en Wallonie ont cherché à engager durant la période 2000-2001.

Les principaux critères de recrutement sont les qualités professionnelles ainsi que les aptitudes physiques suivies par le diplôme ou la formation, la connaissance des langues et enfin les qualités morales. Si les qualités professionnelles et les qualités morales sont exigées pour tous, les aptitudes physiques le sont surtout pour les ouvriers, alors que pour les employés et les cadres le diplôme reste un critère essentiel dans le recrutement.

Au niveau des canaux de recrutement, c'est le bouche à oreille suivi des agences d'intérim qui décrochent la palme. Toutefois, le bouche à oreille est le plus utilisé pour les ouvriers alors que pour les cadres, il s'agit de bureaux de recrutement. Enfin, dans certains établissements, un bureau est réservé à une agence d'intérim afin qu'elle soit sur place pour sélectionner le personnel dont l'établissement a besoin.

De manière générale, ce sont les curriculum vitae et les mises en situation qui sont utilisés pour la sélection de travailleurs. Le CV associé à un entretien pour les employés et les cadres, la mise en situation pour les ouvriers.

Ces dernières années, divers profils ont posé des problèmes aux établissements qui les recherchaient. Il s'agit d'ouvrier boulanger – pâtissier, d'électromécanicien, de responsable de production et de magasinier – manutentionnaire. Les difficultés les plus criantes concernent les deux premiers profils. Les premiers éléments d'explication sont qu'il n'y a presque pas de boulangers sur le marché de l'emploi et que les rémunérations proposées aux électromécaniciens ne soutiennent pas la comparaison avec ce qu'ils peuvent obtenir dans d'autres secteurs.

Evolution du secteur de la biscuiterie

54% des établissements de la biscuiterie, en Région wallonne, envisagent une évolution de leur activité pour l'année 2002.

Elle est envisagée généralement dans le cadre d'une diversification de la gamme ainsi que d'une augmentation du volume de production. La combinaison de ces deux causes amènent la majorité des établissements à envisager l'investissement de nouvelles machines ou l'automatisation de ligne(s) de production. La diversification tend à une augmentation des effectifs, alors que l'automatisation pourrait avoir comme conséquence la disparition de certains profils peu qualifiés et peut-être la diminution du nombre de travailleurs.

En général, les établissements envisagent un glissement de leur personnel vers de nouvelles tâches sans pour autant être en mesure d'en évaluer toutes les conséquences. Toutefois, il est fort probable que les profils les moins qualifiés seront sacrifiés au profit d'autres spécifiques à l'automatisation du processus de production.





La formation professionnelle continue des travailleurs

67% des établissements de la branche en Région wallonne ont organisé de la formation professionnelle continue en 2001. Ce pourcentage monte à 88% pour l'année 2002.

La raison principale évoquée par les établissements n'ayant pas fait de formation est le manque de temps.

Le domaine de formation prioritaire, tant pour 2001 que pour 2002 est celui de l'hygiène – qualité – sécurité et HACCP. Ensuite, viennent les formations techniques ainsi que les langues.

L'opérateur de formation privilégié est le fonds sectoriel (IFP) suivi de près par les fournisseurs et les sociétés privées de formation. La formation interne est également présente mais dans une moindre mesure. Mais aucun établissement de la branche ne fait appel aux organismes de formation « classiques » (Forem, promotion sociale, classes moyennes...)

Toutes formations confondues, les établissements veulent qu'elles soient délocalisées et peu importe qu'elles soient inter-entreprises ou pas, en journée, en matinée ou en après-midi.

COORDONNEES

CSEF de Verviers
Rue de la Cité, 2
4800 VERVIERS
Tél.: 087/35.15.50
Fax : 087/35.15.51
Mail : csef.verviers@skynet.be

Président du CSEF (au 31/12/2002)
Nicolas STASSART

Secrétaire du CSEF
Thérèse VAN RUYMBEKE

Auteur des commentaires
Thérèse VAN RUYMBEKE, Secrétaire