

LA CHOCOLATERIE-CONFISERIE EN RÉGION WALLONNE



SYNTHESE



La « chocolaterie-confiserie » compte au 30 juin 2000 en Région wallonne 43 établissements – soit 2,4% de l'industrie alimentaire wallonne – dont plus de la moitié occupe moins de 5 salariés. La branche d'activités emploie 1 483 salariés, soit 7,5% de l'emploi salarié de l'industrie alimentaire wallonne.

La répartition par genre est presque égale et 80% des postes de travail sont occupés par des ouvriers. Notons que 85% de l'emploi salarié est tributaire d'une poignée d'établissements de + de 50 salariés, ce qui le fragilise considérablement, en cas de délocalisation notamment. L'emploi salarié a progressé de + de 10% depuis 1993¹ et ce malgré les situations difficiles que l'industrie alimentaire belge a dû affronter ces derniers temps.

Sur base des résultats de l'enquête, une typologie de la « chocolaterie-confiserie » peut être dressée : établissements à caractère familial pour la majorité, appartenant à des multinationales pour ceux dont la taille est supérieure à 50 salariés. Presque tous les établissements ont une agrégation de type HACCP. Tous les niveaux de technologie se répertorient, avec une nette prédominance de la fabrication artisanale, et une haute technologie limitée aux établissements de grande taille.

Les établissements de la « chocolaterie-confiserie » ne se limitent pas à la fabrication de chocolat et confiserie, mais étendent leurs activités à la vente, à la restauration, entre autres. Une gamme très étendue de produits et une grande souplesse caractérisent la branche ; c'est d'ailleurs dans la recherche de nouveaux produits que s'y développe surtout la R&D.

La production s'écoule tant sur les marchés intérieurs qu'extérieurs, mais dans de rares cas directement à des particuliers.

Les fluctuations de la production suivent la saisonnalité de la consommation. L'emploi s'en ressent : recours à l'intérim, à la sous-traitance, ou a contrario au chômage économique. La diversification des carnets de commandes et l'étalement des plannings de production permettent de lisser les extrêmes.

Le recrutement et les profils-métiers sous tension

Tous les établissements interrogés ont procédé à des recrutements en 2000-2001. La « chocolaterie-confiserie » ne semble pas particulièrement confrontée à des difficultés car moins d'un tiers des établissements en attestent.

La recherche de travailleurs se fait principalement par bouche-à-oreille ou via les sociétés d'intérim. Les critères prioritaires d'engagement sont les qualités professionnelles et morales, et la mise en situation professionnelle est la formule préférée par les employeurs pour sélectionner le candidat idoine.

^{1/} ONSS, 30 juin 1993-2000.

La majorité des établissements (80%) sont concernés par le recrutement de profils professionnels non spécifiques à la branche « chocolaterie-confiserie ». Il s'agit surtout de personnel en lien avec la production et la maintenance (ouvrier à la production) et le transport (chauffeur-livreur).

Les profils « ouvriers » de conditionneur sur machine, d'aide-mécanicien, d'électromécanicien, d'ouvrier de production, d'ouvrier de maintenance, d'ouvrier polyvalent ont posé problème lors des recrutements tout comme les profils « employés » d'informaticien, d'assistant de direction, de responsable de planning, d'assistant en logistique et de responsable des achats restent délicats à trouver.

Pénurie de main-d'oeuvre, manque de polyvalence, formation scolaire trop théorique, mauvaise image de marque de l'industrie lourde, conditions de travail pénibles, motivation déficiente des candidats sont les principales raisons des difficultés rencontrées. La formation continue des travailleurs en place et la formation de jeunes en réinsertion socio-professionnelle sont les alternatives utilisées.

Seuls 20% des établissements recherchent des profils spécifiques à la branche « chocolaterie-confiserie », tels des ouvriers-confiseurs, des préparateurs et cuiseurs de pâte, des chocolatiers et des préparateurs d'intérieur. Ces deux derniers profils suscitent du souci. En cause, le niveau trop faible de la formation scolaire et la pénurie de main-d'œuvre pour ces profils spécifiques au domaine de la chocolaterie, surtout. L'engagement d'un profil proche, la formation des travailleurs de l'entreprise, voire même le débauchage à la concurrence sont les solutions pratiquées.

La formation continue des travailleurs, le développement de l'image de marque de l'entreprise et plus globalement de l'industrie alimentaire, ainsi que la valorisation des métiers techniques sont les leviers de salut envisagés.

L'évolution des activités : impact sur l'emploi

La chocolaterie-confiserie est une des branches qui envisagent le plus des produits en évolution (rationalisation de certaines gammes et développement d'autres) et une croissance des volumes de production, avec des répercussions très limitées sur la main-d'œuvre. La formation du personnel en place, des mutations internes, quelques engagements, une augmentation des heures à prester, un meilleur échelonnement des plannings de production sont les pistes envisagées pour aborder ces changements qui concernent notamment les chocolatiers, les chefs d'atelier, les responsables de production. Le responsable « contrôle-qualité » apparaît comme un profil récent.





La formation professionnelle continue des travailleurs

Moins d'un tiers des établissements interrogés ont organisé de la formation pour leur personnel en 2000-2001. L'HACCP, la qualité, la sécurité, l'hygiène et les matières techniques en lien avec la production ont été les domaines privilégiés.

La FPC semble toucher ni les établissements de moins de 10 salariés de la branche, ni les établissements aux procédés de fabrication artisanale, ni les établissements de type familial. En cause : le manque d'intérêt car formation jugée non nécessaire, le manque de temps, et enfin, le manque de moyen financier.

Pour 2002, plus de 80% des établissements se déclarent intéressés par des formations délocalisées, de préférence dispensées par demi-journée, en après-midi, lors des périodes creuses de production.

COORDONNEES

CSEF du Luxembourg belge
Rue des Déportés, 79 Bte A3
6700 ARLON
Tél.: 063/24.25.35
Fax : 063/24.25.36
Mail : info@csef-lux.be
Site internet : <http://www.csef-lux.be>

Président du CSEF
Victor BILLION

Secrétaire du CSEF
Catherine DATH

Auteur des commentaires
Bénédicte DESSAINT-LEMAIRE, Chargée de mission