

LA FABRICATION DES PATES ALIMENTAIRES



SYNTHESE



Un échantillon d'entreprises a été constitué au niveau wallon. Les résultats obtenus auprès des entreprises interrogées sont représentatifs des établissements de 5 salariés et plus. Il est intéressant de noter que 66,7% des établissements occupent plus de 20 salariés.

Concernant la typologie des entreprises constituant le secteur,

- 60% des établissements sont de type familial,
- 55% appartiennent à un groupe national,
- 88% sont des sociétés anonymes,
- 100% sont agréées HACCP,
- 83% réalisent de la R&D essentiellement sur les produits,
- 78% travaillent selon des processus industriels,
- 83% travaillent pour le marché intérieur et pour le marché extérieur
- 100% recourent à la sous-traitance de certaines activités,
- 78% des salariés sont des hommes,
- 84% des salariés sont des ouvriers,
- 53% connaissent des variations saisonnières au niveau de leur activité,
- 90% estiment que des éléments extérieurs ont eu un effet sur la productivité et sur l'emploi,
- 86% citent comme élément extérieur les crises alimentaires,
- dans 58% des cas, le patron prend, en interne seul, les décisions relatives à l'emploi
- 100% ont cherché à engager en 2001,
- 55% ont connu des difficultés de recrutement,
- 95% ont prévu des évolutions au niveau de leur activité principale d'ici la fin 2002,
- pour 85% des établissements, les demandes en matière de formation professionnelle émanent de l'intérieur,
- 83% ont eu recours à la formation pour leur personnel au cours de l'année 2001,
- 78% ont l'intention de faire de la formation professionnelle en 2002,

Le recrutement et les profils-métiers sous tension

100% des entreprises ont cherché à engager pendant la période concernée.

L'intérim est un des canaux de recrutement fréquemment utilisés pour recruter de la main-d'œuvre (88%). Les candidatures spontanées sont également fort prisées (78%). Les entreprises interrogées recourent également au « bouche-à-oreille » (73%) et aux services du FOREM (60%). La presse est un canal de recrutement utilisé par un peu plus de la moitié des établissements.

Concernant les critères prioritaires de recrutement, 95% des entreprises portent un intérêt particulier aux aptitudes physiques (force, résistance, présentation, hygiène, etc.). Viennent en second plan, dans 90% des cas, aussi bien les qualités morales (fiabilité, honnêteté, etc.) que les qualités professionnelles (adaptabilité, flexibilité, motivation, esprit d'équipe, etc.). L'expérience professionnelle (85%), le savoir-faire et le diplôme (73%) entrent en ligne de compte en troisième plan.

Concernant la base de sélection du personnel, le curriculum vitae et la lettre de candidature restent les principaux modes de recrutement pour 73% des entreprises. Suivent la mise en situation professionnelle (60%), l'entretien téléphonique (38%), les tests techniques (38%) et le recrutement extérieur (35%).

75% des entreprises ont cherché à recruter des ouvriers de production. Ce recrutement n'a posé aucune difficulté pour 93% des entreprises.

43% des entreprises ont cherché à recruter des électro-mécaniciens. Ce recrutement pose des difficultés à 88% des établissements et la recherche n'a pas abouti dans 12% des cas.

Les deux autres profils cités dont l'engagement a suscité des difficultés sont le manutentionnaire et le technicien de maintenance.

L'évolution des activités : impact sur l'emploi

95% des entreprises ont prévu des évolutions au niveau de leur activité principale d'ici la fin de l'année 2002.

Tous les établissements utilisant des procédés de fabrication artisanaux se déclarent concernés, caractéristique que partagent également la branche d'activités « boissons » et presque totalement la branche d'activités « chocolaterie-confiserie » (93%)

Tous les établissements concernés par une prévision d'évolution la situent au niveau des volumes de production et des volumes de main-d'œuvre, et 87% des établissements l'envisagent au niveau des produits.

76% des établissements concernés par une évolution ont programmé des FPC pour 2002 (part proportionnellement plus élevée que dans l'industrie alimentaire en général (38%).)

La « fabrication de pâtes alimentaires » et la « chocolaterie-confiserie » sont les branches où les établissements envisagent le plus d'évolution de produits. Il s'agit de modification de produits existants (45%) et dans une moindre mesure de l'apparition de nouveaux produits (37%).

Tous les établissements concernés par une prévision d'évolution d'activités envisagent une augmentation du volume de production. Situation similaire (100%) dans d'autres branches (biscuits, chocolaterie-confiserie et café).

Certaines entreprises vont recourir à l'engagement d'effectifs supplémentaires. D'autres modifieront les heures prestées par travailleur.

Pour certaines entreprises, l'augmentation du volume de production se réalisera via l'achat de nouvelles machines automatisées, ce qui impliquera de former une partie du personnel en place et principalement les ouvriers de production.





Les modifications apparaîtront au niveau du savoir-faire : apprentissage des manipulations et tâches relatives aux procédés de fabrication de nouveaux produits. Les ouvriers de production devraient à terme devenir "opérateurs en ligne" et un nouveau poste de travail pourrait être créé : "opérateur contrôle au niveau de l'emballage".

La formation professionnelle continue des travailleurs

83% des entreprises interrogées ont eu recours à la formation pour leur personnel en place au cours de l'année 2001.

Les raisons invoquées pour le non recours à la formation sont les suivantes (100% des entreprises de 5 à 9 salariés et 20 % des entreprises de 20 à 49 salariés):

- *Le personnel est formé sur le tas*
- *Les compétences internes sont suffisantes*

85% des entreprises ont eu recours à un programme de formation concernant les matières « HACCP, hygiène, qualité, sécurité ». 73% des entreprises ont réalisé des formations dans le domaine technique et 67% dans le domaine de l'administration, comptabilité, micro-informatique.

Parmi les entreprises ayant eu recours à la formation en 2001, 79% ont organisé des formations en interne, 67% ont fait appel aux fournisseurs, 45 % aux formations organisées par le Forem, 45% aux « autres » organismes proches des entreprises et 12% au Fonds sectoriel.

COORDONNEES

CSEF du Brabant wallon
FOREM/CSEF Brabant wallon
Rue de Soignies, 7 - 1400 NIVELLES
Tél.: 067/28.08.08-067/28.08.18/28/48
Fax :067/34.79.58
Mail : info@csefbw.be
Site internet : <http://www.csefbw.be>

Président(e) du CSEF
Mady DEJASSE : jusqu'au 31/12/2002
André SIMON : dès 2003

Secrétaire du CSEF
Catherine RAES

Auteurs des commentaires
Michelle MARCHAND, Chargée de mission
Catherine RAES, Secrétaire (suite/relecture)