



Comment attirer les food heroes de demain ?

Rapport d'une table ronde sur les carrières porteuses d'avenir

Octobre 2022

Fevia

Cher lecteur,

Avec plus de 98 000 emplois directs et plusieurs centaines de milliers d'emplois indirects, l'industrie alimentaire est le premier employeur industriel de Belgique. Depuis 2015, l'emploi dans notre secteur a augmenté de 10 %. Nos entreprises alimentaires proposent des emplois diversifiés, pour des talents aux profils, formations et compétences variés.

En outre, les chiffres montrent clairement qu'année après année, l'arrivée de talents dépasse de plus en plus les départs. Par conséquent, le secteur compte de plus en plus de carrières durables. Pourtant, nous sommes toujours confrontés à un problème de postes vacants et la pénurie de main-d'œuvre, notamment en ce qui concerne les talents techniques, entrave également la production dans notre secteur.

Dans le cadre de la roadmap de développement durable de l'industrie alimentaire belge, nous ambitionnons des carrières durables. À cet égard, nous accompagnons nos food heroes et nous nous concentrons sur l'amélioration du travail faisable, sur la sécurité et la santé au travail et sur l'apprentissage, le coaching et le développement tout au long de la carrière.



Nous sommes également prêts à attirer de nouveaux talents dans notre secteur délicieux et passionnant. Nous leur proposons de devenir les food heroes de demain pour contribuer aux produits alimentaires et boissons que nous apprécions chaque jour. Nouveaux talents : jeunes et moins jeunes, issus des écoles et d'ailleurs.

Le dialogue est au cœur de notre roadmap de développement durable à l'horizon 2025, comme nous l'avons démontré le 19 octobre, lors de notre deuxième Table Ronde organisée à la Raffinerie Tirlemontoise. Plus de quarante représentants parmi lesquels des entreprises alimentaires, des responsables politiques, des centres de compétence, des fonds de carrière, des établissements d'enseignement, des universitaires et des étudiants se sont penchés sur le thème « attirer des talents ».

À l'issue de tables rondes captivantes, nous avons découvert l'atelier de production et de conditionnement de la Raffinerie Tirlemontoise. Cette entreprise, dans son atelier de formation et en cocreation avec des écoles et le VDAB, passionne chaque jour des enfants, des jeunes et des demandeurs d'emploi et dispense des formations débouchant sur un emploi.

Ces tables rondes, la visite guidée et les discussions nous ont inspirés et nous ont permis de formuler des idées et des points d'action. Vous en découvrirez le résultat dans cette brochure. Nous remercions les participants pour leurs idées et nous sommes intimement convaincus qu'elles nous permettront de mieux réaliser nos ambitions en matière de carrières durables.

Anke Grooten
Director Social Affairs

Table des matières

Avant-propos	2
Que mangerons-nous demain ?	4
Roadmap de développement durable de l'industrie alimentaire belge : aperçu des 4 piliers et des 15 thématiques	5
Nos objectifs pour attirer les food heroes de demain	6
Ouvrer ensemble à des carrières durables : 10 idées issues de la Table Ronde « attirer des talents »	8
La durabilité en pratique : les exemples de nos membres	14
Les jeunes découvrent les entreprises alimentaires	15

Que mangerons-nous demain ?

1 Nous continuons à préparer les aliments les plus délicieux, avec la garantie de sécurité alimentaire et dans le cadre d'un mode de vie sain. Nous voulons prendre soin des personnes et des animaux. Nous voulons ainsi continuer à **gagner chaque jour la confiance de chaque consommateur.**

2 Nous prenons la transition **écologique à bras le corps en vue de l'accélérer.** Nous utilisons l'eau, l'énergie et les emballages de plus en plus intelligemment. En pensant de manière circulaire et en luttant contre les pertes alimentaires, nous voulons contribuer davantage aux objectifs climatiques et à la protection de notre planète.

3 Nous assurons également des **lieux de travail sûrs et motivants** où les collaborateurs aiment travailler et rester. En leur offrant des possibilités d'évolution, nous voulons garantir le bien-être, la motivation et la satisfaction professionnelle de chaque food hero, aujourd'hui et demain.

4 Nous co-investissons dans des **chaînes de production locales** et aidons nos entreprises alimentaires belges à rester compétitives dans un contexte international. De cette manière, nous voulons renforcer l'ensemble de la chaîne alimentaire et créer de la valeur ajoutée pour tous.

« Que mangerons-nous demain ? ». Oser poser cette question et bien d'autres est le premier pas vers un système alimentaire plus durable. En tant qu'industrie alimentaire belge, nous prenons les devants et formulons nos réponses dans une **roadmap de développement durable ambitieuse.**

Tous ensemble pour un avenir durable ? Pour nous, c'est un **'oui'** enthousiaste !

Roadmap de développement durable de l'industrie alimentaire belge : aperçu des 4 piliers et des 15 thématiques

En tant qu'industrie alimentaire, nous sommes déterminés à jouer un rôle de premier plan pour créer ensemble un système alimentaire durable, qui aide chacun à profiter de la vie de manière saine. Avec cette roadmap, nous concrétisons cette vision en tant que secteur. La mission de Fevia consiste à guider et soutenir l'industrie alimentaire belge dans la création d'une valeur durable. Cette roadmap a donc pour objectif d'aider nos membres à identifier leurs priorités et à poursuivre le développement de leur propre roadmap de développement durable en accord avec les objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies.



Gagner
la confiance des
consommateurs

1. Sécurité alimentaire
2. Une alimentation savoureuse pour un style de vie sain
3. Bien-être animal



Prendre à bras
le corps la transition
verte

4. Climat et énergie
5. Empreinte hydrique
6. Pertes alimentaires
7. Emballages
8. Circularité



Stimuler
les carrières
d'avenir

9. Travail faisable
10. Santé et sécurité au travail
11. Développement de carrière
12. Attractivité des employeurs



Créer
ensemble
de la valeur

13. Compétitivité pour la croissance
14. Chaîne d'approvisionnement durable
15. Approvisionnement local

Nos objectifs pour attirer les food heroes de demain

Nous souhaitons, aujourd'hui et demain, attirer les bons talents pour leur offrir une carrière passionnante dans le plus savoureux des secteurs. Voilà pourquoi nous mettons à l'honneur les atouts du secteur grâce à Food At Work.

Découvrez dans la roadmap de développement durable de l'industrie alimentaire belge où nous en sommes aujourd'hui, en tant que secteur, et quelles actions concrètes nous prenons pour atteindre cet objectif.



Attirer des talents dans notre secteur

Notre objectif à l'horizon 2025

Nous souhaitons accroître l'afflux de talents dans nos entreprises alimentaires.

Notre stratégie pour atteindre cet objectif

Nous ne cessons de renforcer l'attrait des entreprises alimentaires pour les futurs talents. Dans ce cadre, nous augmentons le nombre d'initiatives permettant aux entreprises d'attirer et de retenir des talents et nous continuons à miser sur un afflux qualitatif de talents.

- Nous investissons en permanence dans les actions mises en place, les récompenses et les événements grâce auxquels nous assurons la promotion du secteur auprès des futurs talents.
- Par ailleurs, nous nous concentrons toujours sur la formation en alternance : qualité, renforcement de l'afflux de talents et développement, aménagement de formations techniques, expansion de l'enseignement supérieur. D'ici 2025, nous souhaitons élargir le nombre de formations en alternance à 150 élèves de l'enseignement secondaire et étudiants de l'enseignement supérieur. Nous souhaitons également élargir les filières aux formations techniques.

- Nous nous engageons à renforcer l'enseignement STEM et la culture STEM.
- Nous allons renforcer les partenariats avec le VDAB, le Forem, les centres de compétences, l'IFAPME et les intermédiaires privés du marché de l'emploi.
- Nous organiserons et développerons différentes visites d'entreprises et journées de l'emploi.
- Nous organiserons un nouvel événement pour les PME sur l'employer branding, lors duquel nous évoquerons les choses à faire et à ne pas faire en matière de recrutement et les moyens d'impliquer et de motiver les nouveaux collaborateurs.
- Nous assurerons la promotion du site Web FoodAtWork.be auprès d'entreprises et de jeunes lors des visites d'entreprises Food Tech Talent, dans les clubs RH et par le biais des médias sociaux.

Nos objectifs pour attirer les food heroes de demain

Nous souhaitons que l'industrie alimentaire devienne un employeur attrayant pour les talents (futurs). Nous examinons la politique relative aux salaires et aux conditions de travail dans les entreprises alimentaires et la comparons à celle d'autres secteurs industriels.

Découvrez dans la roadmap de développement durable de l'industrie alimentaire belge où nous en sommes aujourd'hui, en tant que secteur, et quelles actions concrètes nous prenons pour atteindre cet objectif.



Accroître l'attractivité des employeurs de notre secteur

Notre objectif à l'horizon 2025

Dans un contexte en évolution rapide, nous avons besoin des ressources humaines adéquates afin d'apporter des réponses innovantes à nos défis. Pour attirer et retenir les talents dont nous avons besoin, nous souhaitons renforcer l'attrait de notre industrie en tant qu'employeur.

Notre stratégie pour atteindre cet objectif

Nous réalisons un benchmarking avec un partenaire externe en ce qui concerne la politique relative au salaire et aux conditions de travail. Dans ce contexte, nous examinons non seulement le salaire brut et les primes correspondantes mais également les avantages financiers complémentaires ainsi que les nombreux avantages non financiers, tels que le soutien dans le domaine de la carrière, le travail faisable, la mobilité, le télétravail et l'équilibre vie professionnelle-vie privée. Nous tenons également compte des avantages offerts par le secteur, tels que la participation aux frais de garderie, l'indemnité complémentaire en cas de maladie de longue durée, ainsi qu'un budget formation supplémentaire.

Le benchmarking nous a permis de comprendre la politique en matière de salaire et de conditions de travail des entreprises relevant des commissions paritaires 118 et 220 (ouvriers et employés de l'industrie alimentaire). Nous la comparons à la politique en vigueur dans d'autres secteurs industriels qui sont nos concurrents sur le marché de l'emploi. Nous comparons les résultats par région et les partageons avec les entreprises alimentaires afin de les sensibiliser davantage à cette problématique. Nous répétons le benchmarking deux ans plus tard.

Par ailleurs, nous aiderons les entreprises à mieux faire valoir leurs atouts auprès des travailleurs (potentiels). Nous les aiderons également à gérer les points importants susceptibles d'améliorer leur attrait en tant qu'employeur. Dans le cadre de ses actions, Fevia fera également valoir les atouts des entreprises alimentaires afin d'attirer des talents et d'accroître l'afflux de main-d'œuvre dans le secteur.

Ouvrer ensemble à des carrières durables : 10 idées issues de la Table Ronde « attirer des talents »

Le dialogue est au cœur de notre roadmap de développement durable à l'horizon 2025. À cette fin, nous organisons deux fois par an une Table Ronde lors de laquelle nous tentons d'identifier, avec les parties prenantes, des moyens d'atteindre nos objectifs.

Le mercredi 19 octobre, la deuxième édition a eu lieu à la Raffinerie Tirlemontoise.

Les parties prenantes se sont penchées sur trois questions concrètes :

1. Comment orienter les jeunes vers des filières qui mènent à l'industrie alimentaire ?
2. Comment attirer les jeunes et d'autres demandeurs d'emploi vers l'industrie alimentaire ?
3. Comment renforcer l'image du secteur ?

Après des tables rondes animées et une visite de l'atelier de production, du service emballage et de l'atelier de formation de la Raffinerie Tirlemontoise, les participants ont discuté ensemble des principales conclusions et des éventuelles pistes à suivre. Voici les dix points clés.



1. Impliquer l'entourage

Les jeunes ne choisissent pas seuls une filière d'études. De nombreuses autres parties influencent leur choix d'études : les parents, l'école et, en particulier, les enseignants, les conseillers d'orientation professionnelle, le centre d'orientation scolaire...

L'essentiel est d'impliquer non seulement les élèves, mais aussi leur entourage, dans notre histoire et de les informer et les sensibiliser aux opportunités de carrière dans le secteur alimentaire. Nos entreprises alimentaires doivent également avoir conscience de la nécessité d'une vision et de compétences pédagogiques dans le cadre de l'accompagnement des jeunes.

« Nous constatons que, jusqu'à l'âge de 18 ans, les parents jouent un rôle majeur dans le choix des études de leurs enfants. Si nous voulons éveiller l'enthousiasme des jeunes pour l'alimentation, nous devons également faire campagne auprès des parents. »

– Giovanni Pauwels – VDAB

2. Susciter rapidement des vocations

Pour aider les jeunes dans leur choix d'études, nous pouvons intervenir à plusieurs moments de leur vie, l'un des moments clés étant la fin de l'enseignement secondaire. Toutefois, l'orientation peut commencer plus tôt.

En effet, tout au long de la scolarité des élèves, nous pouvons favoriser un contact répété et positif avec l'industrie alimentaire grâce à différentes initiatives. De multiples contacts adaptés à l'âge et au groupe cible nous permettent de réduire la distance entre l'enseignement et le marché de l'emploi.

« Aujourd'hui, de nombreux élèves se retrouvent dans une filière sans aucune motivation. Il convient de travailler sur la confiance de ces élèves dans leurs propres capacités et leur avenir, mais avant l'âge de 16-18 ans. L'orientation commence dès le début de l'enseignement secondaire. »

– Anne-Cécile Voisin – Jeunes Entreprises de Belgique

3. Formation en alternance et enseignement

La formation en alternance qui permet à un élève d'acquérir en alternance des connaissances et des compétences dans un établissement d'enseignement et sur le lieu de travail, n'est pas nouvelle. Pourtant, nous constatons que son déploiement dans de nouvelles filières, souvent technologiques, est extrêmement laborieux.

Il existe par ailleurs un potentiel considérable d'introduction non seulement de la formation en alternance mais aussi de l'enseignement en alternance dans le cadre duquel des professionnels viennent en classe à la rencontre des jeunes pour leur expliquer plus concrètement l'application, par exemple, de disciplines scientifique et donc donner également une

image plus juste du travail dans un contexte industriel. Ces professionnels sont également des modèles inspirants pour les jeunes.

Les réseaux locaux jouent un rôle essentiel dans ces deux domaines. Ils peuvent stimuler les différents acteurs locaux.

« Dans l'industrie alimentaire, il convient de mieux faire correspondre les nombreuses opportunités et les étudiants motivés. Le gouvernement encourage la formation en alternance et étudie les initiatives que nous pouvons soutenir. »

– Annelies Goethals – WSE

4. Des groupes cibles différents nécessitent une approche différente

Les Food heroes ne se trouvent pas seulement chez les jeunes, mais aussi chez d'autres demandeurs d'emploi. Ces divers groupes cibles ont des motivations différentes pour travailler. Alors que les jeunes cherchent avant tout un sens à leur futur emploi, les demandeurs d'emploi veulent trouver un travail techniquement accessible et qui va leur permettre de nourrir leur famille. Il convient d'adopter une approche différente pour chacun de ces deux groupes.

Nous pouvons attirer les jeunes en leur faisant découvrir le lieu de travail proprement dit par le biais de visites d'entreprises et de stages. Il importe de souligner l'importance sociale de notre travail. Nous nourrissons la population belge. Et nous prenons des mesures concrètes en matière de durabilité. Avec les demandeurs

d'emploi, nous mettons plutôt l'accent sur l'accessibilité du travail et les formations proposées par nos entreprises.

« Il existe deux approches du recrutement en fonction de deux groupes cibles : ceux qui, chaque jour, doivent réfléchir à la façon de nourrir leur famille et les jeunes qui veulent donner un sens à leur travail. »

– Noémie Henry – Epicuris

5. La parole aux jeunes travailleurs

Les participants à la table ronde ont examiné en détail ce que les entreprises alimentaires peuvent faire pour accroître la notoriété et l'attractivité du secteur et encourager ainsi les jeunes à choisir une filière d'études pertinente. Plusieurs pistes ont été évoquées.

Les jeunes employés de nos entreprises sont les plus à même de convaincre les jeunes. En parlant de leurs expériences personnelles en termes d'études et de premiers emplois, ils donnent un sens concret à ce que les jeunes diplômés peuvent faire et à la façon dont ils doivent évaluer le secteur alimentaire en tant qu'employeur.

« Les entreprises sont les mieux placées pour revaloriser notre industrie. Nous avons besoin de témoignages. Les jeunes qui viennent d'être embauchés dans des entreprises sont les mieux placés pour parler à d'autres jeunes. »

– Véronique Gely – Alimento

6. Regrouper les initiatives pour davantage d'impact

À l'heure actuelle, un grand nombre d'initiatives intéressantes sont mises en place pour susciter l'enthousiasme des jeunes pour une carrière dans l'industrie alimentaire : visites d'entreprises, salons de l'emploi, conférences, Technopolis, etc. En regroupant ces initiatives, nous pouvons en améliorer l'impact.

Si nous regroupions les différentes initiatives, par exemple par le biais d'une plateforme numérique, nous donnerions aux enseignants la possibilité de faire leur choix parmi une offre variée et d'associer eux-mêmes théorie et pratique. La collaboration et une approche structurée peuvent accroître la portée de toutes les initiatives.

« Je retiens essentiellement le terme 'synergie' : créer une alchimie entre les partenaires et expérimenter différentes solutions. »

– Koen Prosmans – Raffinerie Tirlémontoise

7. Train the trainer

Les tables rondes ont également porté sur les enseignants, un maillon essentiel entre l'enseignement et le marché de l'emploi. Plus précisément, les participants ont avancé l'idée de l'apprentissage tout au long de la vie. Des exercices, des journées de formation et d'autres initiatives nous permettent d'informer les enseignants et de susciter leur enthousiasme pour notre secteur.

En leur donnant accès à l'industrie alimentaire et à un aperçu des dernières évolutions, ils ont l'opportunité d'apprendre par eux-mêmes et sont ainsi mieux armés pour assumer leur rôle de soutien et guider les jeunes dans leur choix d'études.

« Par le passé, nous avons lancé une initiative similaire avec le commerce de détail. Après deux journées de théorie et trois journées sur le lieu de travail, les enseignants sont rentrés chez eux avec un véritable sentiment d'émerveillement. L'industrie alimentaire peut elle aussi permettre aux enseignants d'acquérir et de transférer des connaissances. Une situation gagnant-gagnant pour chacun. »

– Annick Haesaerts – GO!

8. Le savoir-faire à grande échelle

Le grand public a une perception erronée de l'industrie alimentaire. Certains pensent encore trop à la laitière qui remue la marmite... ou simplement à la monotonie du travail à la chaîne. Les participants à la Table Ronde 'Attirer des Talents' suggèrent donc de donner une nouvelle image à l'industrie alimentaire.

Plus précisément, nous voulons montrer que la production alimentaire nécessite toujours un savoir-faire, mais à plus grande échelle, automatisé et plus hygiénique. Alors que les Français mettent l'accent sur la technologie et l'artisanat, nous voulons également souligner avec fierté les qualités du secteur.

« L'image actuelle de l'industrie alimentaire ne reflète pas le travail dans les entreprises alimentaires. Il y a un décalage entre la notion 'd'industrie' et notre magnifique secteur qui alimente tout le monde. »

– Benoît Hubin – Materne

9. Miser sur l'innovation et la technologie

L'industrie alimentaire est le secteur le plus important et le plus innovant de Belgique. Toutefois, les innovations et les technologies sur lesquelles nous misons sont encore largement inconnues de la population belge. Notre communication doit les mettre davantage en évidence.

Des visites d'entreprises peuvent notamment permettre à notre secteur de montrer ce qu'il a à offrir et la façon dont il mise sur les innovations et les tendances alimentaires. Ces messages tournés vers l'avenir vont de pair avec la mise en évidence du rôle social de nos entreprises, qui dépasse largement le cadre du produit.

« Tout le monde doit manger et le secteur alimentaire doit donc poursuivre sa croissance et ses innovations. C'est déjà ce que nous faisons mais nous devons communiquer davantage avec les jeunes. Les entreprises alimentaires peuvent assurément montrer leurs compétences en matière d'innovation et de technologie. »

– Barbara Hendrickx – ancienne participante des Ecotrophelia Awards et professionnelle R&D dans l'industrie alimentaire.

10. Parler différemment de notre secteur ?

Aujourd'hui, le terme « industrie alimentaire » ne revêt pas une connotation positive pour tout le monde. Certains pensent spontanément à une industrie archaïque avec des emplois techniquement trop difficiles ou bruyants et sales. Cette image va à l'encontre du caractère innovant, du savoir-faire et des initiatives durables de notre secteur.

Nous devons donc redéfinir le terme « industrie alimentaire ». Ou peut-être même parler davantage, par exemple, de « technologie alimentaire » pour mettre en évidence la pérennité de notre secteur ? Nous pourrions également modifier nos offres d'emploi afin de promouvoir des rôles concrets dans un environnement de travail attrayant offrant de nombreuses possibilités d'avancement.

« Des termes tels que 'industrie alimentaire' et 'agro-industrie' ne sont pas très attrayants. En parlant davantage de l'innovation du secteur, par exemple en utilisant le terme « technologie alimentaire », le secteur peut se créer une image différente pour l'avenir. »

– Anouk Gulix – étudiante de Master en Génie des Biosciences KU Leuven.

La durabilité en pratique : les exemples de nos membres

Nous souhaitons, aujourd'hui et demain, attirer les bons talents pour leur offrir une carrière passionnante dans le plus savoureux des secteurs. À cette fin, nos entreprises alimentaires prennent diverses initiatives. Découvrez-les ainsi que d'autres food.be snacks regorgeant d'exemples inspirants dans la roadmap de développement durable en ligne de l'industrie alimentaire belge.

Coca-Cola Belgique soutient les jeunes talents féminins sur la voie du succès



Colac donne aux étudiants un avant-goût du monde de l'entreprise via la formation en alternance



Des demandeurs d'asile vont travailler chez Westvlees



Danone investit dans les food heroes de l'usine du futur



Découvrez les initiatives ci-dessus ainsi que d'autres **food.be snacks**, un large éventail d'exemples inspirants dans la **roadmap de développement durable** de l'industrie alimentaire belge.



Les jeunes découvrent les entreprises alimentaires

Grâce à la marque employeur Food At Work et au fonds sectoriel Alimento, nous améliorons la notoriété du secteur auprès des jeunes. À cette fin, nous organisons une série d'actions, dont les visites d'entreprises Food Tech Talent.





Découvrez la roadmap de développement durable de l'industrie alimentaire belge dans son intégralité, y compris des plans d'action concrets et des exemples pratiques de nos entreprises et secteurs, accessibles en ligne sur **www.quemangeronsnousdemain.be**

Fevia asbl
Rue de la Science 14 - 1040 Bruxelles
www.fevia.be

Suivez-nous sur LinkedIn et Twitter

Fevia