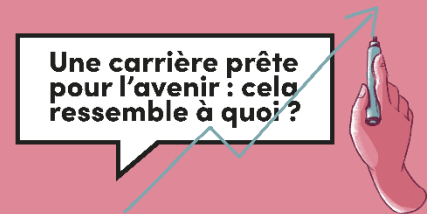


Investir davantage dans les carrières durables et la formation continue

Grâce à la digitalisation et la robotisation, notre secteur devient un secteur de haute technologie, armé pour le futur. Dans ce contexte, il est non seulement essentiel de dénicher des talents mais également d'intégrer les food heroes déjà actifs dans notre secteur et les préparer à cette transition.



Quel est notre objectif à l'horizon 2025 ?

Afin d'amener les travailleurs actuels et futurs à relever les défis de l'industrie alimentaire, nous devons œuvrer au développement de carrières durables. Par ailleurs, la carrière d'un travailleur ne s'arrête pas lorsqu'il quitte une entreprise alimentaire. Nous souhaitons aider nos food heroes, ceux qui travaillent déjà dans le secteur aujourd'hui, à poursuivre leur carrière dans l'industrie alimentaire.

Comment entendons-nous réaliser cet objectif ?

- Nous développons des carrières durables en misant, du début à la fin de l'emploi, sur la formation continue, le soutien des cadres, les conseils en matière de RH et d'organisation : les entreprises et les travailleurs se tournent de plus en plus vers l'offre de soutien du Fonds de carrière pour l'Industrie alimentaire. De plus, cette offre est constamment mise à jour.
- Dans ce cadre, le perfectionnement (reskilling) et l'évolution des compétences (upskilling) sont essentiels car ils permettent à nos travailleurs de participer à la transition de notre secteur. Les entreprises et les travailleurs font appel au Fonds de carrière pour l'Industrie alimentaire afin de répondre aux défis qui caractérisent les différentes étapes d'une carrière dans l'industrie alimentaire. Plus précisément au début (insertion), lors de changements (transition) et en fin de carrière. Ces défis sont étroitement liés à la digitalisation et la robotisation du secteur.
- Nous ne cessons d'investir dans des initiatives et dans l'expertise dans le domaine de l'évolution de carrière dans l'industrie alimentaire.
- Nous travaillons en partenariat avec Flanders' FOOD, Wagralim et Alimento à la digitalisation sur le lieu de travail, avec Workitects sur les organisations du travail innovantes et avec HIVA KULeuven dans le cadre de la Chaire Travail dans l'industrie alimentaire 4.0, ce qui nous permet d'acquérir de plus en plus d'expertise.
- Fevia, Flanders' FOOD et Wagralim encouragent les entreprises alimentaires à participer à Factory of the Future, une initiative lancée dans le cadre du plan d'action [Made Different](#) des

Gouvernements flamand et wallon en partenariat avec Agoria et Sirris. Sept transformations indispensables permettent aux entreprises de se préparer pour l'avenir.

Où en sommes-nous aujourd'hui ?

Depuis plusieurs années, nous développons, au sein d'Alimento, un soutien en matière d'accueil, de formation, de charge de travail et de conditions de travail. En 2019, nous avons convenu, dans le cadre de l'accord sectoriel, de développer ce soutien, de l'adapter davantage aux besoins mais aussi de le faire connaître plus largement. Voilà pourquoi nous avons créé, au sein d'Alimento, le Fonds de carrière pour l'Industrie alimentaire.

Depuis quelques années, Fevia soutient également l'initiative Factory of the Future, un titre que portent déjà avec fierté plusieurs entreprises alimentaires.

Formations dans le cadre de la transition	2020	2021	2022
Arrivées	533	507	855
Départs	25	76	70
Reprise du travail	-	-	2
Budget de formation personnel	-	-	12
Travailleurs	590	611	994
Orientation professionnelle	2020	2021	2022
Personnes	32	28	48

Chiffres Alimento

Quelles sont les actions concrètes de notre secteur ?

- En 2020, nous avons lancé le site Web <https://loopbaanfonds.be/fr/>.
 - Une première offre destinée aux employeurs porte sur la politique des RH, la politique de carrière, la diversité, la digitalisation et l'automatisation.
 - Les travailleurs peuvent y trouver un encadrement de carrière, des formations et un soutien afin de concilier vie professionnelle et vie privée.
- Une étude financée par le Gouvernement flamand et commandée par Flanders' FOOD, Fevia Flanders et Alimento a permis d'identifier les besoins futurs en compétences.
- Nous lançons une chaire Travail 4.0 avec la KU Leuven et l'institut de recherche HIVA. Nous étudions l'évolution du travail dans les différents secteurs, groupes professionnels et emplois dans l'industrie alimentaire en Belgique sous l'influence de la digitalisation, de la mondialisation, des changements démographiques et du marché de l'emploi en mutation. Forts de cette expertise, nous actualisons l'offre de soutien du Fonds de carrière pour l'Industrie alimentaire.
- Nous développons des partenariats stratégiques avec le VDAB, le Forem et les centres de compétence Formalim et Epicuris afin de dispenser des formations aux travailleurs du secteur.
- Nous encourageons les entreprises alimentaires à participer à Factory of the Future, une initiative dans le cadre du plan d'action [Made Different](#) des Gouvernements flamands et wallons en

collaboration avec Agoria et Sirris. Sept transformations indispensables permettent aux entreprises de se préparer pour l'avenir.

- Nous encourageons l'échange de connaissances entre entreprises au sein des clubs RH de Fevia et au sein de la plateforme RH d'Alimento.

Qu'avons-nous fait depuis le lancement de la roadmap ?

- Nous passons à une politique de carrière dans laquelle les entreprises stimulent de plus en plus leurs travailleurs tout au long de leur carrière grâce à l'apprentissage tout au long de la vie, la gestion de la digitalisation, la nouvelle organisation du travail. À cet effet, elles font appel à des conseils en matière de RH et d'organisation, en accordant une attention particulière à une organisation du travail innovante. Fevia et Alimento mettent cet aspect en avant dans leurs lettres d'information et leurs articles. Nous partageons nos expériences lors de Clubs RH, dans le cadre de Food.be Snacks et lors d'événements. Nous en parlons également lors d'événements de nos partenaires tels que Flanders' FOOD.

Voici quelques événements importants qui couvrent ces thématiques :

- Food Connections septembre 2023
- Food Forward event avril 2023
- Événement Flanders' FOOD "Samen digitaliseren: hoe neem je je mensen mee?", novembre 2022
- De plus en plus d'entreprises se lancent dans des projets d'organisation du travail innovante afin d'adopter une autre approche de l'organisation du travail dans leur entreprise. En outre, l'étude réalisée dans le cadre de la Chaire Travail 4.0 KU Leuven – HIVA montre que cette organisation innovante du travail contribue à des carrières plus durables et à une augmentation du travail faisable. En outre, un projet a été lancé en 2023, dans le giron d'Alimento, sur l'organisation innovante du travail, plus précisément dans les PME.
- Nous avons participé à la première phase de la Chaire Travail 4.0 KU Leuven - HIVA sous la forme d'une enquête auprès des employés du secteur. Ces résultats ont été annoncés, entre autres, lors de la Food Future Academy en septembre 2022.
- Dans le cadre de partenariats stratégiques avec le VDAB, le Forem, Formalim et Epicuris, nous misons sur l'apprentissage tout au long de la vie et le développement des collaborateurs. Le secteur a soutenu Formalim Verviers lors de son redémarrage après les inondations.
- Le partage des bonnes pratiques et des innovations est essentiel. Voilà pourquoi nous avons collaboré à la lettre d'information de Flanders' FOOD et à la série Z-Food sur Kanaal Z concernant la digitalisation sur le lieu de travail ([regardez l'épisode ici](#))
- Plusieurs entreprises ont une fois de plus participé à l'initiative Factory of the Future
- En 2019, lors des négociations sectorielles, nous avons jeté les bases de la création d'un fonds de carrière au sein d'Alimento. Depuis lors, nous avons poursuivi sur cette voie avec pour résultat en 2023 : la transformation du Fonds de formation Alimento en Fonds de carrière Alimento. De cette manière, nous soulignons l'importance de soutenir les plus de 100 000 Food Heroes dans toutes les phases de leur carrière et d'accompagner les entreprises alimentaires dans ces différentes phases et dans la politique de carrière par le biais de conseils en matière de RH et d'organisation.