# CCT 104

## - soutien par l’intermédiaire de l’IFP -

L'employeur établit chaque année un plan pour l'emploi ou il établit un plan pour l'emploi comportant des mesures pluriannuelles. Ce plan donne une vue d’ensemble des mesures spécifiques à l’entreprise visant à augmenter ou à maintenir l’emploi des travailleurs âgés de 45 ans et plus.

L’employeur peut faire un choix parmi la liste (non-limitative) des domaines d’action reprise dans la CCT n° 104 ; à savoir :

1. La sélection et l’engagement de nouveaux travailleurs ;
2. Le développement des compétences et des qualifications des travailleurs, y compris l’accès aux formations ;
3. Le développement de carrière et l’accompagnement de carrière au sein de l’entreprise ;
4. Les possibilités d’obtenir via mutation interne une fonction adaptée à l’évolution des facultés et des compétences du travailleur ;
5. Les possibilités d’adapter le temps de travail et les conditions de travail ;
6. La santé du travailleur, la prévention et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psycho-sociaux entravant le maintien au travail ;
7. Les systèmes de reconnaissance des compétences acquises.

L’IFP soutient les entreprises alimentaires afin de réaliser des actions dans le cadre de la CCT 104. Dans les fiches suivantes, vous trouverez un aperçu des possibilités par domaine d'action que l’IFP peut vous apporter comme solution.

# CCT 104

## - La sélection et l’engagement de nouveaux travailleurs -

(1)

Des profils de fonction et de compétence équilibrés afin d’établir de bonnes offres d’emploi et d’attirer de nouveaux collaborateurs de manière objective. L’IFP accompagne les entreprises alimentaires qui souhaitent établir ou actualiser **des profils de fonction et de compétence**.

*Pour plus d’informations :* prenez contact avec le conseiller IFP de votre zone géographique (voir [*www.ipv-ifp.be/contact*](http://www.ipv-ifp.be/contact) )

(2)

Pas de candidats adéquats pour vos offres d’emploi ? En collaboration avec Actiris et le Forem, l’IFP accompagne **l’orientation des demandeurs d’emploi vers les métiers en pénurie ou sous tension** dans les entreprises alimentaires :

* Opérateurs de production, conducteurs de ligne de production, découpeurs - désosseurs, ouvriers boulanger - pâtissier, magasiniers, etc.
* Pour plusieurs entreprises, mais également sur mesure pour une seule entreprise

Comment se déroulent ces projets de formation pour demandeurs d'emploi ? En voici les différentes phases.

|  |  |
| --- | --- |
| **PHASE 0** | Analyse des besoins et cartographie du profil demandé en concertation avec l’entreprise |
| **PHASE 1** | Recrutement des candidats demandeurs d'emploi via Actiris, Bruxelles Formation ou le Forem, via des agences d'intérim, des dépliants, des affiches, des annonces dans les journaux régionaux, des publications sur [www.foodatwork.info](http://www.foodatwork.info), etc. |
| **PHASE 2** | Première rencontre dans le cadre de sessions d'informations pour les demandeurs d'emploi intéressés + bref entretien individuel |
| **PHASE 3** | Screening des demandeurs d'emploi par Bruxelles Formation ou le FOREM et l'IFP : entretien de sélection/motivation avec test, examen médical, le cas échéant une préformation |
| **PHASE 4** | Formation (théorie + pratique) en collaboration avec Bruxelles Formation, le Forem, l’IFAPME mais aussi les centres de compétence comme Epicuris et FormAlim |
| **PHASE 5** | Stage dans une entreprise alimentaire  |
| **PHASE 6** | Mise à l'emploi / Insertion des demandeurs d’emploiAvec accompagnement de l’entreprise afin de bien accueillir les nouveaux engagés |

*Pour plus d’informations :* prenez contact avec le conseiller IFP de votre zone géographique (voir [*www.ipv-ifp.be/contact*](http://www.ipv-ifp.be/contact))

# CCT 104

## - La sélection et l’engagement de nouveaux travailleurs -

 (3)

Avez-vous déjà pensé à l’apprentissage industriel et donc à faire appel à des **élèves de l'enseignement secondaire en alternance ?** Pendant 1 à 2 ans, ils suivent des cours à l’école 2 jours par semaine et, 3 jours par semaine, ils sont formés en entreprise dans le cadre d’un contrat d’apprentissage industriel (CAI). Ils sont ainsi formés à devenir de futurs travailleurs potentiels. L’avantage est que l’apprenti connaît déjà entièrement l’entreprise et sa méthode de travail. Le contrat d’apprentissage industriel est en outre un statut très avantageux.

L’IFP est prête à orienter des apprentis et à soutenir des entreprises à fournir un accompagnement de qualité.

L’IFP verse une **prime d’encouragement** au jeune et à l’employeur.

Le parrain/la marraine de l’apprenti peut suivre une **formation gratuite ‘accueil et formation de nouveaux collaborateurs’** auprès de l’IFP.

Depuis le 01/09/15, un nouveau dispositif, supplémentaire au CAI, a vu le jour du côté francophone : le contrat unique d’alternance ! Ce contrat d'alternance remplace le contrat d'apprentissage classes moyennes et la convention d'insertion socioprofessionnelle.

*Pour plus d’informations :* Véronique D’Hert, *dhert.veronique@ipv-ifp.be*, IFP, 0473 65 42 48

(4)

Pour rester dans l’alternance, une voie royale vers un emploi durable dans le secteur, l’IFP soutient également les Masters en Alternance. Soit une fameuse innovation dans l’enseignement supérieur francophone et une réponse à la pénurie de compétences technologiques en industrie alimentaire aussi.

**Quatre masters en alternance ont été développés dont un fort demandé par l’industrie alimentaire :**

* Master en gestion de la production
* Master en facility management

Ces masters en alternance débouchent sur un diplôme de l’enseignement supérieur de type long. L’entreprise accueillante verse une indemnité au jeune via la convention d’immersion professionnelle (CIP).

Les compétences visées dans ces masters sont acquises tant au sein de la Haute École et qu’au sein de l’entreprise. L’étudiant passe 50% du temps en entreprise et 50% sur les bancs de la Haute École. En deux années du cursus, il aura donc passé 40 semaines en entreprise.

*Pour plus d’informations :* Véronique D’Hert, *dhert.veronique@ipv-ifp.be*, IFP, 0473 65 42 48

# CCT 104

## - La sélection et l’engagement de nouveaux travailleurs -

(5)

L’IFP accompagne des entreprises afin d’optimiser l’accueil de nouveaux collaborateurs en les soutenant dans :

* La rédaction d’une bonne **brochure d’accueil** (visualisation, langage simple, etc.)
* Le développement d’une **politique d’accueil** (moment d’accueil, manuel d’accueil, etc.)
* L’introduction d’un système de **parrainage**, comprenant la formation des parrains/marraines
* Le développement d’**instruments** tels que des fiches d’instructions pour des machines, des pictogrammes et des traductions, permettant aux travailleurs de mieux s’intégrer sur le lieu de travail
* L’amélioration de la **communication interne**

*Pour plus d’informations :* prenez contact avec le conseiller IFP de votre zone géographique (voir [*www.ipv-ifp.be/contact*](http://www.ipv-ifp.be/contact))

(6)

L’IFP donne la possibilité aux entreprises alimentaires de faire effectuer un **HR-scan**. Un HR-scan aide les entreprises à cartographier leur politique RH à l’aide d’un questionnaire qui aborde toutes les couches de l’organisation. Cela permet non seulement d’identifier les forces et les faiblesses d’un grand nombre de domaines RH, mais également de formuler des conseils précieux afin de professionnaliser davantage la politique RH. ‘La sélection et l'accueil' font partie du questionnaire et des conseils.

*Pour plus d’informations :* prenez contact avec le conseiller IFP de votre zone géographique (voir [*www.ipv-ifp.be/contact*](http://www.ipv-ifp.be/contact))

# CCT 104

## - développement des compétences -

(1)

L’IFP organise des **formations** gratuitement ou à un tarif fortement réduit. Les entreprises peuvent s’inscrire à l’offre interentreprises ou demander une formation sur mesure adaptée à leurs besoins ou à ceux de leurs travailleurs. Les formations abordent les domaines et les thèmes suivants :

* **Sécurité alimentaire & autocontrôle :** HACCP, hygiène, nettoyage et désinfection, étiquetage, autocontrôle, Fedis Food pour les PME, BRC, IFS, ISO 22000, auditeur interne, formation GMP-HACCP, politique en matière d’hygiène, etc.
* **Formations spécifiques au secteur alimentaire – technologie alimentaire :** diverses formations en technologie de production (distillation, lyophilisation, atomisation, pasteurisation, filtration, etc.), des formations pour le secteur de la viande, des formations pour boulangers, nutrition, production et transformation du chocolat, des formations en produits laitiers (lait, yaourt, fromage, etc.), explosion de poussière pour les meuneries, brassage de la bière, production d'aliments pour bétail, etc.
* **Logistique :** élévateur à fourche, chariot élévateur à mât rétractable, magasinier, électrotranspalette, chariot préparateur de commandes, gerbeur, permis C, permis CE, organisation de magasins et d’entrepôts, organisation du transport, etc.
* **Technique, entretien et production :** électricité et techniques de régulation, mécanique d’entretien, BA4/BA5, recherche analytique de pannes, SMED (réduction du temps d’arrêt des machines), pneumatique, hydraulique, autocad, réglage de la fréquence, technique des roulements, automatisation, etc.
* **Environnement :** sensibilisation aux bonnes pratiques environnementales, épuration des eaux usées, auditeur interne environnement selon ISO 14001, etc.
* **Sécurité et bien-être au travail :** sensibilisation à la sécurité au travail, premiers soins, ergonomie, prévention et lutte contre l’incendie, conseiller en prévention, protection technique & contrôle de machine, politique alimentaire, politique en matière de tabagisme, etc.
* **Aptitudes commerciales et financières :** négociation, finances et comptabilité, traitement des plaintes, vendre efficacement, prospection, gestion des exportations, etc.
* **Langues :** néerlandais, français ou allemand sur le lieu de travail pour allochtones ou personnes peu scolarisées, nouvelle orthographe, anglais, polonais, etc.
* **Informatique :** Word, Excel, Access, Visual Basic, SAP, suites comptables, banques de données, compétences ICT pour personnes peu scolarisées, etc.
* **Communication et leadership :** coaching d’une équipe, communication assertive, mener des entretiens d’évaluation, techniques de négociation, faire des présentations, gestion de projet, gestion du temps et organisation personnelle, etc.

*Pour plus d’informations :* consultez [*www.ipv-ifp.be/Chercher*](http://www.ipv-ifp.be/Chercher) ou prenez contact avec le conseiller IFP de votre zone géographique (voir [*www.ipv-ifp.be/contact*](http://www.ipv-ifp.be/contact))

# CCT 104

## - développement des compétences -

(2)

L’IFP aide les entreprises alimentaires à donner une place à part entière à la formation et à l’évolution des travailleurs au sein de leur politique du personnel en les conseillant en matière de :

* **Planification des formations :** un bon plan de formation est la base d’une politique de formation à part entière. De manière très structurée, il est déterminé quelles formations et quelles actions sont nécessaires, comment l’entreprise les aborde et les implémente au mieux et, au final, comment elle en assure le suivi et les concrétise.
* **Organisation de l’apprentissage sur le lieu de travail :** la formation sur le tas ou sur le poste n’est rentable que si elle est bien organisée. L’entreprise a-t-elle choisi des formateurs experts ou des parrains et marraines ? Fait-on appel à des manuels ou à de brèves instructions de travail ? Comment assure-t-on le suivi de l’apprentissage des travailleurs ? Et la matière apprise est-elle également appliquée dans la pratique ?
* **Gestion des compétences :** la gestion des compétences permet aux entreprises d’engager, d’employer, d’évaluer et de faire évoluer les travailleurs de manière structurée et objective sur la base de leur talent et de leurs possibilités.
* **Mesure et amélioration de l'apprentissage :** un enregistrement simple et rationnel permet aux entreprises de rendre leurs efforts d’apprentissage visibles, par exemple pour l’aperçu dans le bilan social ou pour des audits, mais également pour assurer un meilleur suivi et corriger les évolutions d'apprentissage des collaborateurs.

Les conseillers IFP dispensent gratuitement des conseils de première ligne sur ces thèmes ou renvoient vers un expert externe disposant d’une expérience dans l’industrie alimentaire pour un conseil plus approfondi. Dans le même temps, les différentes possibilités de soutien financier sont également communiquées dans le cadre de ce type de conseil externe.

*Pour plus d’informations :* prenez contact avec le conseiller IFP de votre zone géographique (voir [*www.ipv-ifp.be/contact*](http://www.ipv-ifp.be/contact))

(3)

L’IFP donne la possibilité aux entreprises alimentaires de faire effectuer un **HR-scan**. Un HR-scan aide les entreprises à cartographier leur politique RH à l’aide d’un questionnaire qui aborde toutes les couches de l’organisation. Cela permet non seulement d’identifier les forces et les faiblesses d’un grand nombre de domaines RH, mais également de formuler des conseils précieux afin de professionnaliser davantage la politique RH. Différents aspects du ‘développement des compétences' font partie du questionnaire et des conseils.

*Pour plus d’informations :* prenez contact avec le conseiller IFP de votre zone géographique (voir [*www.ipv-ifp.be/contact*](http://www.ipv-ifp.be/contact))

# CCT 104

## - développement et accompagnement de carrière -

(1)

L’IFP donne la possibilité aux entreprises alimentaires de faire effectuer un **HR-scan**. Un HR-scan aide les entreprises à cartographier leur politique RH à l’aide d’un questionnaire qui aborde toutes les couches de l’organisation. Cela permet non seulement d’identifier les forces et les faiblesses d’un grand nombre de domaines RH, mais également de formuler des conseils précieux afin de professionnaliser davantage la politique RH. ‘Le développement et l’accompagnement de carrière’ font partie du questionnaire et des conseils.

*Pour plus d’informations :* prenez contact avec le conseiller IFP de votre zone géographique (voir [*www.ipv-ifp.be/contact*](http://www.ipv-ifp.be/contact))

# CCT 104

## - vers une fonction adaptée suite à une mutation interne -

(1)

Si vous souhaitez examiner les possibilités de mutation interne, il peut être utile de faire effectuer un **Scan Organisation du Travail** IFP (ScanOrg). Celui-ci offre un aperçu intégral de votre organisation en partant des processus et du mode d'organisation. Il se conclut par un rapport avec des propositions d’amélioration et des points d’attention en vue de leur mise en œuvre. Un accompagnement dans les premières étapes vers le changement est également prévu.

*Pour plus d’informations :* Pascal Cools, pascal.cools@ipv-ifp.be, IFP, 0473 65 33 62

# CCT 104

## - adaptation du temps de travail et des conditions de travail -

(1)

L’IFP donne la possibilité aux entreprises alimentaires de faire effectuer un **HR-scan** ou un **Scan Organisation du Travail**. Les scans offrent un aperçu intégral de la politique RH et de l’organisation. Le temps de travail et les conditions de travail sont également abordés dans ces scans.

*Pour plus d’informations :* prenez contact avec le conseiller IFP de votre zone géographique (voir [*www.ipv-ifp.be/contact*](http://www.ipv-ifp.be/contact))

# CCT 104

## - la prévention et la remédiation aux obstacles physiques et psycho-sociaux entravant le maintien au travail -

(1)

Vous pouvez demander la réalisation d’un **ErgoScan** par l’intermédiaire de l’IFP. Il vous donne une estimation du risque de surcharge physique au sein de la production et fournit des conseils.

*Pour plus d’informations :* *Frédéric Baugniet,* *frederic.baugniet@ipv-ifp.be**, IFP, 0476 90 18 25*

(2)

L’IFP donne la possibilité aux entreprises alimentaires de faire effectuer un **HR-scan** ou un **Scan Organisation du Travail**. Les scans offrent un aperçu intégral de la politique RH et de l’organisation. Le temps de travail et les conditions de travail sont également abordés dans ces scans.

*Pour plus d’informations :* prenez contact avec le conseiller IFP de votre zone géographique (voir [*www.ipv-ifp.be/contact*](http://www.ipv-ifp.be/contact))

(3)

Pour un tarif fortement réduit, l’IFP organise des **formations** sur cette thématique : ergonomie, sécurité sur le lieu de travail, psychosocial et santé, conseiller en prévention, etc.

*Pour plus d’informations :* *Frédéric Baugniet,* *frederic.baugniet@ipv-ifp.be**, IFP, 0476 90 18 25*

# CCT 104

## - la prévention et la remédiation aux obstacles physiques et psycho-sociaux entravant le maintien au travail -

(4)

***Améliorer la communication interne de l’entreprise***

De nombreux problèmes sur le lieu de travail sont dus à des difficultés en matière de **communication**. Dans certains cas, la structure de la communication est responsable : instructions de travail peu claires, peu de moments de concertation efficaces, etc. Dans d’autres cas, les problèmes de communication sont liés aux compétences des travailleurs et/ou des supérieurs en matière de communication. Les entreprises peuvent se tourner vers l’IFP en fonction de leurs besoins spécifiques.

* L’IFP conseille les entreprises dans la structuration de la politique de communication, par exemple en accompagnant des entreprises dans la **rédaction d’instructions de travail**.
* Les **collaborateurs** peuvent aiguiser leurs aptitudes communicationnelles auprès de l’IFP dans le cadre de **formations** telles que ‘communication assertive’, ‘collaboration entre générations’, ‘communication interculturelle’, etc.
* Les supérieurs hiérarchiques jouent un rôle important dans la communication sur le lieu de travail, mais n’y sont pas toujours préparés. Nombre d’entre eux ont évolué sur le lieu de travail sur la base de leurs connaissances techniques. L’IFP organise et soutient des **formations, notamment, pour des contremaîtres, des chefs d’équipe et des responsables de première ligne** qui souhaitent se former au côté ‘doux’ de leur fonction. Il s’agit de formations telles que 'gestion des conflits’, ‘apprendre à motiver’, 'donner du feed-back’, ‘donner des instructions claires’, ‘diriger des équipes ‘diversifiées' ou multiculturelles’, etc.
* Mieux vaut prévenir que guérir lorsque des problèmes se présentent sur le lieu de travail. Les supérieurs hiérarchiques peuvent faire la différence afin de garder des travailleurs à bord. Pour les soutenir en la matière, l’IFP organise pour eux des formations telles que ’organisation d’entretiens d’absentéisme’, ‘gestion des conflits’, ‘faire face aux changements’, etc.

*Pour plus d’informations :* *Benoît Dutat,* *benoit.dutat@ipv-ifp.be**, IFP, 0474 33 75 56*

# CCT 104

## - Les systèmes de reconnaissance des compétences acquises -

(1)

L’IFP donne la possibilité aux entreprises alimentaires de faire effectuer un **HR-scan**. Un HR-scan aide les entreprises à cartographier leur politique RH à l’aide d’un questionnaire qui aborde toutes les couches de l’organisation. Cela permet non seulement d’identifier les forces et les faiblesses d’un grand nombre de domaines RH, mais également de formuler des conseils précieux afin de professionnaliser davantage la politique RH. La reconnaissance des compétences acquises peut être intégrée dans l’analyse et les conseils sous la forme d’un point d’attention spécifique.

*Pour plus d’informations :* *Frédéric Baugniet,* *frederic.baugniet@ipv-ifp.be**, IFP, 0476 90 18 25*

(2)

L’IFP soutient le dispositif francophone de validation des compétences ([www.cvdc.be](http://www.cvdc.be)) en contribuant activement à l’élaboration de référentiels de compétences pour les métiers suivants :

* Opérateur de production en industrie alimentaire
* Conducteur de ligne de production en industrie alimentaire
* Ouvrier boulanger – pâtissier
* Découpeur – désosseur
* Préparateur – vendeur en boucherie
* Opérateur de production sur ligne industrielle
* Tuteur en entreprise
* Conducteur de chariot élévateur
* magasinier

**Reconnaître les compétences acquises en entreprises !**

Bien des compétences sont acquises au départ des activités et des formations réalisées en entreprise. La validation des compétences constitue donc une opportunité réelle pour leur reconnaissance au départ d’un dispositif neutre, fiable et construit sur une démarche qualité. Sachant que 30% des travailleurs du secteur sont peu qualifiés et que 40% le sont moyennement, le système de VdC représente donc une réelle opportunité dont il faut se saisir.

Dans ce cadre, l’IFP peut aider l’entreprise alimentaire à mettre en place le dispositif de VdC pour ses travailleurs qui le souhaitent, soit au sein même de l’entreprise, soit dans un centre agréé.

*Pour plus d’informations :* *Frédéric Baugniet,* *frederic.baugniet@ipv-ifp.be**, IFP, 0476 90 18 25*