

Commission Consultative Spéciale  
Alimentation

## Les efforts de formation dans l'industrie alimentaire

### Efforts de formation

**Tableaux 1 : Tableau de bord**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007*
<b>Efforts de formation en % de la masse salariale</b>									
Ensemble de l'économie	1,3%	1,3%	1,3%	1,2%	1,1%	1,1%	1,1%	1,1%	1,1%
Industries manufacturières	1,5%	1,6%	1,4%	1,3%	1,3%	1,3%	1,2%	1,3%	
Industrie alimentaire	0,8%	0,9%	0,9%	0,8%	0,9%	1,0%	0,8%	0,8%	
<b>Taux de participation</b>									
Ensemble de l'économie	30,4%	32,3%	31,7%	31,7%	31,8%	32,7%	32,7%	32,5%	32,6%
Industries manufacturières	40,3%	41,2%	38,1%	39,7%	40,2%	40,2%	42,2%	42,4%	
Industrie alimentaire	32,1%	33,5%	35,3%	37,3%	38,7%	39,2%	35,6%	39,5%	
<b>Heures de formation par participant</b>									
Ensemble de l'économie	34,1	36,2	34,2	31,8	31,4	29,5	29	29,6	31,7
Industries manufacturières	41,9	43,2	41,1	33,6	34,3	34,3	31,8	33,2	
Industrie alimentaire	23,9	27,1	26,2	21,1	21,5	24,7	25,5	23,2	

Source : Bilan social, Centrale des bilans

\* Données provisoires

Depuis 2000 les efforts de formation de l'ensemble des entreprises du secteur privé en faveur des travailleurs présentent une tendance baissière. En 2000 ils s'élevaient à 1,34% de la masse salariale et en 2006 à 1,08% soit un niveau inférieur à l'objectif de 1,9%. Notons que 2006 est la première année où ces efforts n'ont pas diminué et que les estimations pour 2007 confirment cette tendance à la stabilisation. Cette diminution des efforts financiers ne s'est pourtant pas accompagnée d'une diminution du taux de participation. Celui-ci s'élevait à 32,3% en 2000 et à 32,5% en 2006. Ce maintien du taux de participation n'est cependant pas suffisant pour prétendre atteindre l'objectif de 50% d'ici 2010. Cette situation où les entreprises parviennent à former une proportion identique de travailleurs alors que les efforts financiers, exprimés en pourcentage de la masse salariale diminuent, peut s'expliquer par deux facteurs. D'une part, la durée moyenne des formations est passée de 36,2 heures par participant à 29,6 heures. D'autre part, on assiste à une multiplication des projets de formation qui combinent financements public et privé.

L'enquête sur les forces de travail et l'enquête CVTS attestent de la persistance d'inégalités dans l'accès à la formation. Inégalités qui ont trait à des caractéristiques structurelles comme la région, la taille de l'entreprise ou le secteur d'activité ou individuelles comme l'âge, la qualification et l'origine du travailleur.

Pour les travailleurs, la probabilité de participer à une formation est plus forte à mesure que la taille de l'entreprise qui les emploie augmente. Par contre la taille des entreprises ne semble avoir aucune incidence sur la durée des formations suivies par les travailleurs. Cette information est capitale pour le secteur de l'alimentation belge où plus de 40% des entreprises comptent moins de 50 travailleurs.

Au niveau individuel il ne semble plus y avoir de différence de genre dans l'accès à la formation, cependant les hommes bénéficient de formations généralement plus longues que les femmes. L'analyse des données de l'enquête CVTS III montre néanmoins que dans le secteur de l'alimentation le taux de participation à la formation continue formelle des hommes s'élève à 46% contre 39% pour les femmes. La durée moyenne des formations par participant est de 21 heures pour les hommes et 19 heures pour les femmes.

Les formations restent plus facilement accessibles aux travailleurs de moins de 45 ans. L'enquête CVTS III montre que le taux de participation de l'ensemble des travailleurs est de 44%. Le groupe d'âge de moins de 25 ans présente un taux de participation de 32%, le groupe d'âge entre 25 et 54 ans de 46% et les travailleurs de plus de 55 ans de 38%.

La différence la plus forte se situe au niveau des qualifications des travailleurs. Plus les travailleurs sont formés plus ils auront de chance de se former.

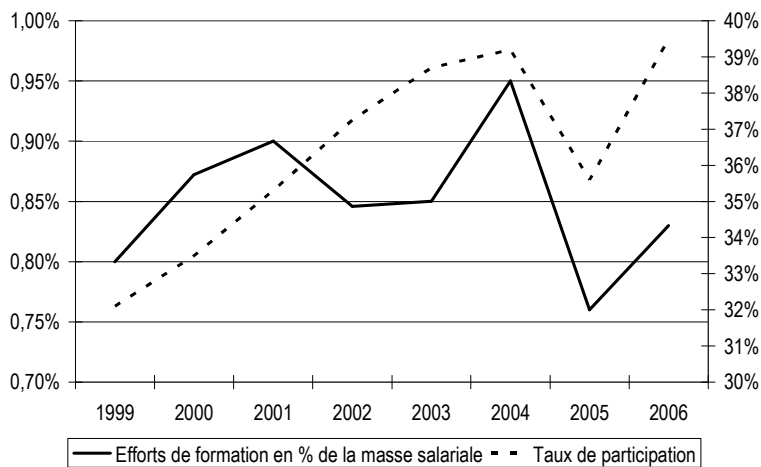
L'hétérogénéité sectorielle est également très importante. L'objectif financiers et de taux de participation sont d'ailleurs des objectifs globaux qui ne doivent pas être réalisés uniformément secteur par secteur, ni dans les montants, ni dans les modalités. Cette hétérogénéité sectorielle se retrouve également au niveau européen et ne constitue en aucun cas une particularité belge. Même dans les pays où, globalement, l'investissement des entreprises du secteur privé dans des politiques de formation continue formelle et le taux de participation sont les plus élevés les différences entre les branches sont aussi marquées que chez nous. Effectivement, partout en Europe les branches des activités financières et auxiliaires, de la distribution du gaz, de l'immobilier et des services aux entreprises et des postes et télécommunication réalisent des investissements importants pour former les travailleurs et parviennent à toucher une proportion importante de l'ensemble de leur personnel. Par contre, les branches de l'Horeca, de la construction, du textile et du bois les indicateurs sont toujours relativement plus faibles dans tous les pays européens.

L'hétérogénéité des résultats au niveau des branches est influencée notamment par :

- la différenciation des besoins
- La structure de qualification du secteur
- L'importance des nouvelles technologies pour le secteur
- La taille moyenne des entreprises dans les secteurs
- La structure d'âge du secteur
- La présence plus ou moins importante de fonctions critiques au sein des secteurs
- La stratégie de formation du secteur
- La structuration des activités de formation au sein des branches
- La nature des opérateurs sollicités.

L'hétérogénéité des résultats peut provenir de plusieurs facteurs concernant le niveau d'investissement, du taux de participation et de la durée moyenne des formations. Chaque secteur a un profil bien précis (Graphique 1) au niveau de la combinaison des trois indicateurs et au niveau de l'évolution de la politique de formation menée dans le secteur.

**Graphique 1 : Efforts financiers en % de la masse salariale en faveur de la formation continue et taux de participation dans l'industrie alimentaire (1999-2006)**

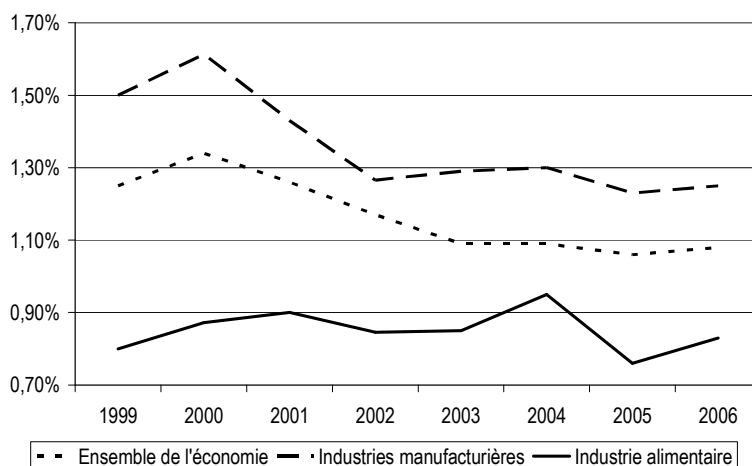


Source : Bilan social, Centrale des bilans

Si les efforts financiers ont fluctué dans la période présentée le niveau atteint en 2006 est très proche de celui en vigueur en 1999. Par contre le taux de participation est passé de 32% à près de 40%. La durée moyenne des formations a très légèrement diminué passant de 23,9 heures en 1999 à 23,2 en 2006. Cette diminution légère de la durée moyenne des formations ne peut expliquer à elle un tel accroissement du taux de participation eu égard aux moyens investis. D'autres facteurs pourraient théoriquement expliquer cette évolution. Citons-les en rappelant qu'il faudrait réaliser une étude approfondie afin de déterminer s'ils s'appliquent et dans quelles mesures à l'industrie alimentaire : multiplication des projets dont le financement est mixte, recours à des opérateurs de formation gratuits, diversification de l'offre de formation qui permet aux employeurs de réorienter leur demande vers l'offre la plus avantageuse. Notons également que le graphique témoigne d'un creux important en 2005 qui a déjà partiellement été récupéré en 2006.

Il est également intéressant de comparer l'effort financier, le taux de participation et la durée moyenne des formations en vigueur dans l'industrie alimentaire, dans les industries manufacturières et dans l'ensemble de l'économie (Graphique 2-4).

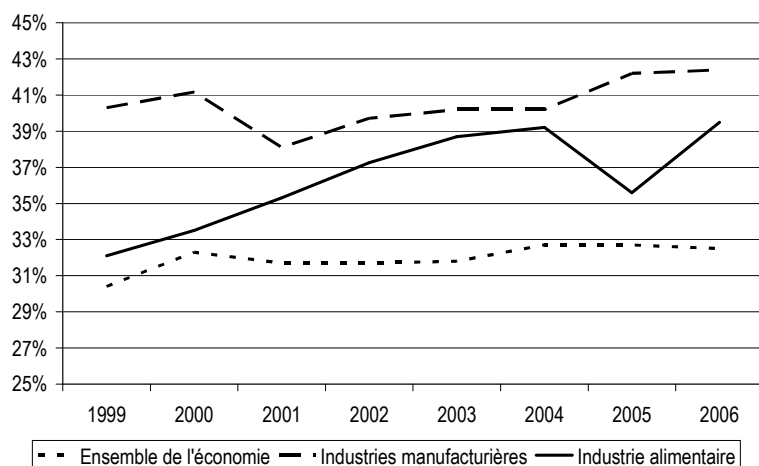
**Graphique 2 : Efforts financiers des entreprises du secteur privé en faveur de la formation continue formelle des travailleurs (1999-2006)**



Source : Bilan social, Centrale des bilans

Le niveau de l'effort financier en faveur de la formation continue formelle est inférieur à la moyenne dans l'industrie alimentaire alors qu'il est supérieur à la moyenne pour l'ensemble des industries manufacturières. Cependant si cet effort financier est inférieur en niveau dans l'industrie alimentaire, son évolution a été plus favorable puisque l'effort réalisé en 2006 est supérieur à celui de 1999.

**Graphique 3 : Taux de participation à la formation formelle des travailleurs du secteur privé (1999-2006)**

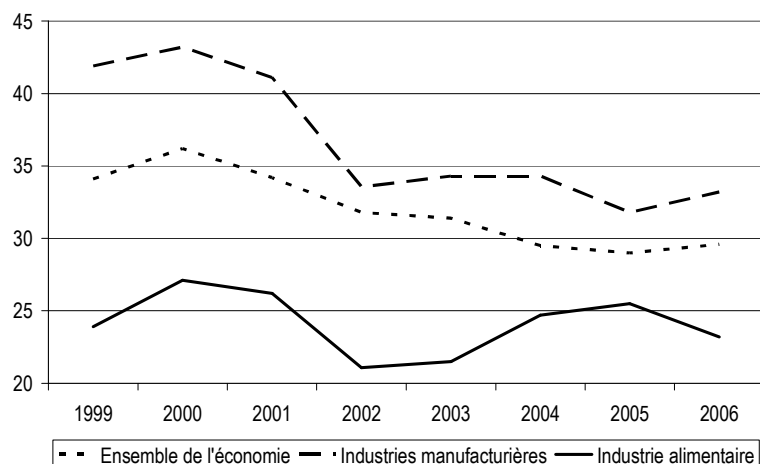


Source : Bilan social, Centrale des bilans

Le taux de participation à la formation continue formelle est passé de 32% en 1999 à près de 40% en 2006. Cette augmentation (23%) est largement supérieure à l'augmentation observée au niveau de l'ensemble des industries manufacturière (5,2%) et de l'ensemble de l'économie (6,9%).

La durée moyenne des formations continue formelles dans l'industrie alimentaire (23,2) comptait, en 2006, 10 heures de moins que dans l'ensemble des industries manufacturière et 6,4 heures de moins que dans l'ensemble de l'économie. Cependant sur l'ensemble de la période la durée moyenne a diminué de 2,9% dans l'industrie alimentaire, de 13,2% dans l'ensemble de l'économie et de près de 21% dans l'ensemble des industries manufacturières.

La différence qui est faite ici entre le niveau et l'évolution des indicateurs est fondamentale compte tenu du mécanisme de sanction contenu dans le Pacte de solidarité entre les générations. Ce mécanisme de sanction prévoit que, dans le cas où l'effort financier global n'atteindrait pas 1,9%, les entreprises des secteurs qui ne réalisent pas d'efforts supplémentaires suffisants, devraient verser une cotisation supplémentaire (0,05%) au fonds du congé éducation payé. Ce qui sera évalué ne concerne donc pas le niveau des efforts financiers mais bien leurs évolutions.

**Graphique 4 : Durée moyenne des formations formelles des travailleurs du secteur privé (1999-2006)**

Source : Bilan social, Centrale des bilans

L'enquête CVTS permet de comparer les principaux indicateurs relatifs à la formation continue au niveau européen. De l'enquête de 1999 on pouvait conclure que le secteur de l'alimentation belge investissait financièrement moins mais parvenait à toucher beaucoup plus de travailleur que la moyenne européenne en dispensant des formations plus courtes que la moyenne. Cette comparaison internationale, qui se base sur les résultats des entreprises de plus de 10 travailleurs, montre également que lorsque les plus petites entreprises ne sont pas prises en compte, le différentiel entre l'effort financier du secteur de l'alimentation (1,5%) et de l'ensemble de l'économie (1,6%) était minime.

La dernière enquête CVTS datant de 2005 ne permet plus de faire une comparaison avec une moyenne réalisée pour l'Europe des 15. L'analyse des chiffres montre que le secteur alimentaire belge investit 1,2% de sa masse salariale dans la formation continue formelle (versus 1,6% pour l'ensemble de l'économie). Ce chiffre place le secteur belge juste derrière le trio de tête constitué par le France (2,1%), les Pays-bas (1,4%) et le Danemark (1,9%). Ces moyens permettent de former 44% des travailleurs du secteur ce qui constitue le deuxième plus important taux de participation en comparaison européenne (France 47%). Cette possibilité de former plus de travailleur en mobilisant une part de la masse salariale moins importante que certains pays (Pays-bas et Danemark) s'explique entre autre par le fait que la durée des formations par participant est relativement limitée (20 heures en moyenne).

**Tableau 2 : Comparaison internationale des efforts de formation continue formelle du secteur alimentaire**

Indicateurs	Be	D	F	NL	I	P	E	EL	A	DK	FIN	S
I. % MS pour la formation												
Alimentation, boisson, tabac	1,2%	0,6%	2,1%	1,4%	1,0%	1,0%	1,0%	0,5%	0,9%	1,9%	1,1%	1,1%
Ensemble de l'économie	1,6%	1,3%	2,3%	2,0%	1,2%	1,1%	1,2%	0,6%	1,4%	2,7%	1,5%	2,1%
II. Taux de participation												
Alimentation, boisson, tabac	44%	25%	47%	28%	27%	27%	40%	13%	26%	20%	34%	35%
Ensemble de l'économie	40%	30%	46%	34%	29%	28%	33%	14%	33%	35%	39%	46%
III. Heures de formation/participant												
Alimentation, boisson, tabac	20	19	20	36	16	23	14	25	20	45	23	19
Ensemble de l'économie	31	30	28	36	25	26	26	25	27	30	25	34

Source : CVTS III (2005)

Le secteur de l'alimentation s'est doté, depuis 1989, d'une asbl IFP (initiatives de formation professionnelle) dont la mission est de contribuer à la création d'équilibres sur le marché belge de l'emploi et à la réalisation des objectifs interprofessionnels en matière de formation et d'apprentissage via la croissance et le partage des compétences - connaissances, aptitudes et attitudes - de et pour l'industrie alimentaire (CP 118 et 220). Pour son étude sur les efforts de formation continue des branches et des secteurs le Secrétariat a réalisé des fiches sur les principaux fonds de formation du secteur marchand. Toutes les informations récoltées sur l'IFP sont présentées ci-dessous.

### ➤ Les Missions

Le secteur alimentaire est le second secteur industriel en Belgique et contient 27 sous secteurs qui ont leurs propres spécificités. Le fonds de formation professionnelle de l'industrie alimentaire se propose de remplir les missions suivantes :

- ❖ Soutenir la croissance de l'industrie alimentaire par le biais d'action de formation et d'encadrement appropriées afin d'augmenter les compétences des travailleurs du secteur
- ❖ Contribuer à la création d'un équilibre sur le marché belge de l'emploi.
- ❖ Contribuer à la réalisation des objectifs interprofessionnels en matière de formation et d'apprentissage par le biais de la croissance et du partage des compétences de et pour l'industrie alimentaire.

Les bénéficiaires des activités de l'IFP sont autant les travailleurs, les demandeurs d'emploi que les élèves qui suivent un apprentissage industriel. La définition des groupes à risque comprend les demandeurs d'emploi en général et les jeunes de moins de 30 en particulier, les travailleurs peu qualifiés, les travailleurs de plus de 50 ans, les travailleurs menacés par la restructuration, le licenciement collectif ou la fermeture d'entreprise, les travailleurs licenciés, les travailleurs handicapés, les allochtones et les élèves sous régime d'apprentissage industriel.

### ➤ Le Financement

Les activités de l'IFP sont principalement financées par les entreprises du secteur qui versent, chaque année, une cotisation à hauteur de 0,20% de la masse salariale. Trois-quarts de cette cotisation (0,15%) doit être investi dans les activités de formation destinées aux groupes à risque. Le reste du financement provient principalement des moyens propres du fonds, du fonds social européen et des pouvoirs publics.

**Tableau 3 : Sources de financement de l'IFP (2006)**

Source de financement	Montants	Part in total
Cotisations des entreprises	4.226.721,12 €	74,8%
Fonds social européen	190.547,20 €	3,4%
Fonds propres	476.497,07 €	8,4%
Pouvoirs publics	512.027,90 €	9,1%
Autres	247.642,86 €	4,4%
Total	5.653.436,15 €	100,0%

Sources : IFP

Ces fonds sont solidarisés et permettent au fond de proposer une série de services gratuits aux entreprises et aux travailleurs du secteur, de verser des primes aux entreprises et de financer partiellement une série d'activités de formation adressées aux travailleurs, aux entreprises, aux demandeurs d'emploi, aux écoles et aux apprentis.

## ➤ Les Activités

### *Conseil et échange de savoir*

l'IFP a développé de nombreuses activités en amont de la formation continue. Depuis 2006 les entreprises du secteur peuvent disposer de chèques conseil qui les soutiennent dans les domaines de la gestion des compétences et l'élaboration de plans de formation, dans l'apprentissage sur le lieu de travail et l'accueil des nouveaux collaborateurs et dans l'évaluation et l'amélioration de l'apprentissage. Chaque entreprise qui s'insère dans cette dynamique de gestion et de développement des compétences reçoit une aide de 6000 euros la première année et 3000 euros les années suivantes. Ces chèques permettent aux entreprises de régler une partie de leurs frais engagés auprès d'un partenaire conseil qui doit être agréé par l'IFP. Ces chèques soutiennent donc des initiatives d'analyse des besoins, de transfert des compétences, et de mobilité interne.

L'IFP a également développé un outil informatique, disponible pour toutes les entreprises du secteur alimentaire, pour les accompagner dans le développement et la gestion des compétences de leur personnel. Ce moniteur des compétences présente des profils de fonctions et de compétences propres au secteur. Grâce à ce moniteur les entreprises peuvent développer une stratégie de formation individuelle à travers des trajets de formation généraux ou individuels (plans de formation) qui favorisent la mobilité interne et optimisent l'efficacité des formations.

L'IFP a également développé, depuis 2006, un système de plateformes régionales. Les entreprises alimentaires d'une région peuvent ainsi se regrouper afin de s'informer et d'échanger leurs savoirs et leurs expériences en matière de politique de formation.

### *Les formations pour les travailleurs*

L'IFP gère une offre de formation pour tous les travailleurs ressortissant des commissions paritaires 118 et 220. Ces formations peuvent s'adresser à plusieurs entreprises (interentreprises) ou à une seule entreprise (intra entreprise).

### Domaines de formation

- ❖ Formations techniques spécifiques au secteur
- ❖ Communication
- ❖ Logistique
- ❖ Langues
- ❖ Sécurité et environnement
- ❖ Informatique
- ❖ Formations techniques
- ❖ Administration

Ces formations, dont l'offre est gérée par l'IFP mais qui sont dispensées par des opérateurs multiples agréés sont entièrement ou partiellement financées par le fonds selon la nature même de la formation et les caractéristique du travailleur qui suit la formation.

**Tableau 4 : Intervention financière de L'IFP selon le type de formation et les caractéristiques du travailleur**

	Grande portée groupes à risque	Portée moyenne groupes à risque	Responsables qualité environnement....
<b>Propre au secteur :</b>	Interentreprises : Gratuite	Interentreprises : Gratuite	Interentreprises : Gratuite
<b>Sécurité alimentaire</b>	Sur mesure : 50%	Sur mesure : 50%	Sur mesure : 50%
<b>Propre au secteur: Autre</b>	Interentreprises : Gratuite	Interentreprises : 50%	Interentreprises : 50%
	Sur mesure : 50%	Sur mesure : 35%	Sur mesure : 35%
<b>Formations générales</b>	Interentreprises : Gratuite	Interentreprises : 50%	Pas de subside
	Sur mesure : 50%	Sur mesure : 35%	

Source : IFP

Toutes les formations standards de sécurité alimentaire sont entièrement financées par le fonds pour tous les types de publics. Si ces formations doivent être calibrées pour une entreprise ou une fonction spécifique elles sont prises en charge, à 50%, par l'IFP, quel que soit le type de public. Pour les autres formations spécifiques aux secteurs et les formations générales le soutien financier diminue selon que la formation est standard ou non et selon que le travailleurs est considéré comme faisant partie des groupes à risque ou non. Ce système d'intervention variable permet de stimuler la formation dans les petites et moyennes entreprises et la formation des groupes à risque (travailleurs peu qualifiés, les jeunes, les travailleurs âgés, les allochtones et les travailleurs handicapés).

#### *Les formations pour les demandeurs d'emploi*

Pour les demandeurs d'emploi l'IFP mène un programme d'insertion dans le secteur par le biais de la formation. Si une pénurie est constatée dans une fonction spécifique dans plusieurs entreprises un projet de formation pour demandeurs d'emploi ou pour intérimaires est mis sur pied. Une fois la formation terminée les entreprises peuvent engager le travailleur via un contrat PFI, un contrat d'intérimaire ou un contrat à durée indéterminée. Les coûts de ces formations pour les demandeurs d'emploi sont supportés par l'IFP et ses partenaires publics. Le suivi post-formation des demandeurs d'emploi est assuré par les organismes publics régionaux de placement sauf pour les formations les plus courtes.

#### *Les activités dirigées vers l'enseignement initial*

Au niveau de la formation initiale, l'IFP a mis sur pied des conventions enseignement qui s'adressent, grâce aux partenariats engagés avec certaines écoles, aux élèves qui suivent la filière alimentaire dans le cadre de l'enseignement en alternance. Le but est d'offrir des stages aux élèves pour qu'ils soient formés à des métiers porteurs de l'industrie alimentaire et qu'ils s'insèrent dans le secteur grâce au contrat d'apprentissage industriel. L'IFP accorde des primes aux entreprises qui encadrent les stagiaires et aux stagiaires qui réussissent leur formation.

Au niveau de l'enseignement de plein exercice technique et professionnel l'IFP a développé un programme de formation continue pour les enseignants qui peuvent saisir l'opportunité de faire des stages en entreprises. L'IFP met également à disposition du matériel pédagogique pour permettre aux élèves de la fin du cycle primaire et du début du cycle secondaire de découvrir les technologies de l'industrie alimentaire. Enfin certains projets adressés aux hautes écoles et aux universités sont en cours de développement.



*Un nouvel outil au service de la formation*

L'IFP a collaboré étroitement avec le Forem pour ouvrir un centre de compétences en Wallonie. Depuis 2006 FormAlim, basé à Verviers, accueille des travailleurs, des demandeurs d'emploi, des élèves et des professeurs qui peuvent se perfectionner ou se former aux métiers de l'alimentaire sur du matériel performant, adapté aux nouvelles technologies.

*La validation des compétences*

L'IFP est associé à la procédure de validation des acquis de l'expérience en collaboration avec les autorités publiques et les interlocuteurs sociaux. En 2006, deux métiers ont été validés du côté francophones : préparateur vendeur en boucherie et ouvrier boulanger-pâtissier et un en Flandre : découpeurs-désosseurs.

➤ **Les Collaborations**

L'IFP a développé de nombreuses collaborations, plus ou moins formalisées avec les pouvoirs publics, les opérateurs publics de placements régionaux, avec des centres de compétences, avec l'enseignement et les autres fonds de formation.

**Tableau 5 : Coopérations de l'IFP avec d'autres organisations**

Types de collaboration	Organismes	Nature de collaboration (montants)
I. Conventions cadres	Gouvernement flamand	
	Gouvernement wallon	
	Communauté française	
II. Accords formalisés	VDAB	
	Forem	
	FormAlim (centres de compétences)	
	Epicuris (centre de compétences)	
	IFAPME	
	Enseignement secondaire et promotion sociale	
	Fonds social européen	
III. Accords informels	Fonds sectoriels	
	Centres de compétences	
	Mission régionale pour l'emploi (wallonie)	

Sources: IFP

➤ **Les Actions de formation en 2006**

En 2006 l'IFP a touché un peu plus de 780 entreprises du secteur (13,2%) et 10.000 travailleurs, ce qui correspond à près de 12% des travailleurs du secteur. Ces travailleurs ont suivi près de 124.000 heures de formation au total dont près de 70% en formation interne. Les formations les plus suivies concernent l'autocontrôle, les normes HACCP, l'hygiène, les standards BRC ou IFS et les bonnes pratiques de production.

**Tableau 6 : les domaines de formations**

Formation spécifique au secteur (HACCP, hygiène, Qualité)	39,8%
Sécurité et environnement	12,9%
Communication, ingénierie de la formation	10,7%
Logistique	9,4%
Langues	8,9%
Formations techniques	8,9%
Informatique	8,8%
Administration, ventes et achats, finances et comptabilité	0,5%

Sources : IFP

L'IFP porte une attention particulière au PME et TPE qui sont plus difficilement touchées par les activités de formation. Une attention particulière qui est d'autant plus justifiée étant donné la forte présence de PME dans le secteur alimentaire belge. Grâce à cet effort, L'IFP est parvenu à toucher, en 2006, une entreprise sur trois de moins de 50 travailleurs, sept entreprises sur dix de 50 à 100 travailleurs et toutes les entreprises de plus de 100 travailleurs. Les entreprises de moins de 10 travailleurs, quant à elles, restent difficilement atteignables.

**Tableau 7 : Les caractéristiques des travailleurs participant aux formations de l'IFP**

Caractéristiques	Secteur	Groupe IFP	Proportion
<b>Genre</b>			
<i>Hommes</i>	32835	2932	8,9%
<i>Femmes</i>	56683	7696	13,6%
<i>Total</i>	89518	10628	11,9%
<b>Statut</b>			
<i>Ouvriers</i>	58758	6612	11,3%
<i>Employés</i>	30760	4016	13,1%
<i>Total</i>	89518	10628	11,9%
<b>Taille des entreprises</b>			
<i>&lt; 10 travailleurs</i>	4.550	168	3,7%
<i>10-49 travailleurs</i>	1.066	296	27,8%
<i>50-99 travailleurs</i>	149	103	69,1%
<i>&gt; 100 travailleurs</i>	179	217	100,0%
<i>Total</i>	5.944	784	13,2%
<b>Qualifications</b>			
<i>Bas</i>	32137	2770	8,6%
<i>Moyen</i>	39656	4722	11,9%
<i>Haut</i>	17725	3137	17,7%
<b>Age</b>			
<i>&lt; 25 ans</i>	?	728	?
<i>25-34 ans</i>	?	3458	?
<i>35-44 ans</i>	?	3760	?
<i>45-64 ans</i>	23901	2682	11,2%

Sources : IFP

En 2006 l'IFP a collaboré avec 30 écoles et 75 entreprises pour former 130 apprentis industriels et 163 élèves dans l'enseignement de plein exercice. D'autre part 66 enseignants ont pu suivre des formations en sécurité du travail, HACCP et qualité, ergonomie et matériaux d'emballage.

En 2006 l'IFP et ses partenaires ont formés 367 demandeurs d'emploi et intérimaires et FormAlim 932, principalement dans le domaine de la sécurité alimentaire. En Flandre plusieurs projets ont permis de former des opérateurs de production et/ou des assistants opérateurs de production, des aides boulangers, des assistants en boulangerie industrielle, des opérateurs de transformation de viande et des magasiniers. En Wallonie l'IFP, en partenariat avec les centres IFAPME, les entreprises de formation par le travail et les missions régionales pour l'emploi, a formé des opérateurs de production et de conditionnement, des découpeurs désosseurs et des conducteurs de chariot élévateur. Les formations pour demandeurs d'emploi et pour travailleurs intérimaires dispensées par FormAlim se sont principalement concentrées dans le domaine de la sécurité alimentaire.

**Tableau 8 : Formations pour les demandeurs d'emploi (2006)**

<b>I. Nombre de demandeurs d'emploi formés</b>	
IFP	367
Flandre	205
Wallonie	162
FormAlim	932
<b>II. Caractéristiques des demandeurs d'emploi (Flandre)</b>	
formation pour fonctions critiques	100,0%
Hommes	75,5%
Femmes	24,5%
Bas qualifiés	61,3%
Moyen qualifiés	34,2%
Hauts qualifiés	4,5%
< 25 ans	31,6%
25-50 ans	62,1%
> 50 ans	1,3%
<b>III. Mise à l'emploi</b>	
Directement après la formation	53,4%
Après 6 mois	n.d.
Après 12 mois	n.d.
Après 18 mois	n.d.

Sources : IFP

### ➤ La stratégie sectorielle

L'IFP a développé une stratégie sectorielle de la formation continue et a dressé un plan et des objectifs pour la période 2007-2010. L'objectif général est d'augmenter de 25% le taux de participation à la formation autant des entreprises, des travailleurs, des élèves, des demandeurs d'emploi et des intérimaires dans tous les domaines de formation. Grâce au développement des chèques conseils et à l'élargissement des activités de formation de l'IFP. L'IFP prévoit de signer un accord avec le secteur des travailleurs intérimaires, de développer un service pour les licenciements collectifs et individuels, d'ouvrir ces cessions de formation, moyennement paiements aux autres secteurs que la CP 118 et 220 et de stimuler les entreprises non formatrices à développer des activités de formation.