

LA CHOCOLATERIE-CONFISERIE EN RÉGION WALLONNE



SYNTHESE



La « chocolaterie-confiserie » compte au 30 juin 2000 en Région wallonne 43 établissements – soit 2,4% de l'industrie alimentaire wallonne – dont plus de la moitié occupe moins de 5 salariés. La branche d'activités emploie 1 483 salariés, soit 7,5% de l'emploi salarié de l'industrie alimentaire wallonne.

La répartition par genre est presque égale et 80% des postes de travail sont occupés par des ouvriers. Notons que 85% de l'emploi salarié est tributaire d'une poignée d'établissements de + de 50 salariés, ce qui le fragilise considérablement, en cas de délocalisation notamment. L'emploi salarié a progressé de + de 10% depuis 1993¹ et ce malgré les situations difficiles que l'industrie alimentaire belge a dû affronter ces derniers temps.

Sur base des résultats de l'enquête, une typologie de la « chocolaterie-confiserie » peut être dressée : établissements à caractère familial pour la majorité, appartenant à des multinationales pour ceux dont la taille est supérieure à 50 salariés. Presque tous les établissements ont une agrégation de type HACCP. Tous les niveaux de technologie se répertorient, avec une nette prédominance de la fabrication artisanale, et une haute technologie limitée aux établissements de grande taille.

Les établissements de la « chocolaterie-confiserie » ne se limitent pas à la fabrication de chocolat et confiserie, mais étendent leurs activités à la vente, à la restauration, entre autres. Une gamme très étendue de produits et une grande souplesse caractérisent la branche ; c'est d'ailleurs dans la recherche de nouveaux produits que s'y développe surtout la R&D.

La production s'écoule tant sur les marchés intérieurs qu'extérieurs, mais dans de rares cas directement à des particuliers.

Les fluctuations de la production suivent la saisonnalité de la consommation. L'emploi s'en ressent : recours à l'intérim, à la sous-traitance, ou a contrario au chômage économique. La diversification des carnets de commandes et l'étalement des plannings de production permettent de lisser les extrêmes.

Le recrutement et les profils-métiers sous tension

Tous les établissements interrogés ont procédé à des recrutements en 2000-2001. La « chocolaterie-confiserie » ne semble pas particulièrement confrontée à des difficultés car moins d'un tiers des établissements en attestent.

La recherche de travailleurs se fait principalement par bouche-à-oreille ou via les sociétés d'intérim. Les critères prioritaires d'engagement sont les qualités professionnelles et morales, et la mise en situation professionnelle est la formule préférée par les employeurs pour sélectionner le candidat idoine.

^{1/} ONSS, 30 juin 1993-2000.



La majorité des établissements (80%) sont concernés par le recrutement de profils professionnels non spécifiques à la branche « chocolaterie-confiserie ». Il s'agit surtout de personnel en lien avec la production et la maintenance (ouvrier à la production) et le transport (chauffeur-livreur).

Les profils « ouvriers » de conditionneur sur machine, d'aide-mécanicien, d'électromécanicien, d'ouvrier de production, d'ouvrier de maintenance, d'ouvrier polyvalent ont posé problème lors des recrutements tout comme les profils « employés » d'informaticien, d'assistant de direction, de responsable de planning, d'assistant en logistique et de responsable des achats restent délicats à trouver.

Pénurie de main-d'oeuvre, manque de polyvalence, formation scolaire trop théorique, mauvaise image de marque de l'industrie lourde, conditions de travail pénibles, motivation déficiente des candidats sont les principales raisons des difficultés rencontrées. La formation continue des travailleurs en place et la formation de jeunes en réinsertion socio-professionnelle sont les alternatives utilisées.

Seuls 20% des établissements recherchent des profils spécifiques à la branche « chocolaterie-confiserie », tels des ouvriers-confiseurs, des préparateurs et cuiseurs de pâte, des chocolatiers et des préparateurs d'intérieur. Ces deux derniers profils suscitent du souci. En cause, le niveau trop faible de la formation scolaire et la pénurie de main-d'œuvre pour ces profils spécifiques au domaine de la chocolaterie, surtout. L'engagement d'un profil proche, la formation des travailleurs de l'entreprise, voire même le débauchage à la concurrence sont les solutions pratiquées.

La formation continue des travailleurs, le développement de l'image de marque de l'entreprise et plus globalement de l'industrie alimentaire, ainsi que la valorisation des métiers techniques sont les planches de salut envisagées.

L'évolution des activités : impact sur l'emploi

La chocolaterie-confiserie est une des branches qui envisagent le plus des produits en évolution (rationalisation de certaines gammes et développement d'autres) et une croissance des volumes de production, avec des répercussions très limitées sur la main-d'œuvre. La formation du personnel en place, des mutations internes, quelques engagements, une augmentation des heures à prester, un meilleur échelonnement des plannings de production sont les pistes envisagées pour aborder ces changements qui concernent notamment les chocolatiers, les chefs d'atelier, les responsables de production. Le responsable « contrôle-qualité » apparaît comme un profil récent.



La formation professionnelle continue des travailleurs

Moins d'un tiers des établissements interrogés ont organisé de la formation pour leur personnel en 2000-2001. L'HACCP, la qualité, la sécurité, l'hygiène et les matières techniques en lien avec la production ont été les domaines privilégiés.

La FPC semble toucher ni les établissements de moins de 10 salariés de la branche, ni les établissements aux procédés de fabrication artisanale, ni les établissements de type familial. En cause : le manque d'intérêt car formation jugée non nécessaire, le manque de temps, et enfin, le manque de moyen financier.

Pour 2002, plus de 80% des établissements se déclarent intéressés par des formations délocalisées, de préférence dispensées par demi-journée, en après-midi, lors des périodes creuses de production.

COORDONNEES

CSEF du Luxembourg belge
Rue des Déportés, 79 Bte A3
6700 ARLON
Tél.: 063/24.25.35
Fax : 063/24.25.36
Mail : info@csef-lux.be
Site internet : <http://www.csef-lux.be>

Président du CSEF
Victor BILLION

Secrétaire du CSEF
Catherine DATH

Auteur des commentaires
Bénédicte DESSAINT-LEMAIRE, Chargée de mission

A. PRESENTATION DE LA BRANCHE D'ACTIVITES

1. DESCRIPTION

- 1.1. Les activités
- 1.2. L'amont-l'aval
- 1.3. Les facteurs qui ont eu un impact sur la branche d'activités

2. LES ETABLISSEMENTS ET L'EMPLOI

- 2.1. Les établissements
- 2.2. L'emploi salarié
- 2.3. L'emploi indépendant

3. LES PRODUITS

- 3.1. La gamme de produits
- 3.2. La production industrielle
- 3.3. La saisonnalité de la production industrielle

4. DONNEES ECONOMIQUES

- 4.1. Les exportations belges
- 4.2. Les importations belges
- 4.3. La consommation en Belgique
- 4.4. Les dépenses moyennes par ménage et par an
- 4.5. Les investissements en Belgique
- 4.6. Le chiffre d'affaires en Belgique

5. ANNEXE

Liste des tableaux et graphiques





A. PRESENTATION DE LA BRANCHE D'ACTIVITES

► 1. DESCRIPTION

1.1. Les activités

La branche d'activités « chocolaterie-confiserie » (code Nace-bel 15.84) relève des industries dites de la seconde transformation. A l'exception de quelques établissements ou « artisans » qui traitent directement la fève de cacao (Barry Callebaut, Belcolade, Kraft, Marcolini, ...), c'est à partir de produits (semi)-bruts que la branche développe des activités très diversifiées.

Codes Nomenclature NACE-BEL ¹

15.84 Chocolaterie, confiserie

15.84.001 Fabrication de cacao, de beurre de cacao, de graisse de cacao et d'huile de cacao

15.84.002 Fabrication de chocolat et de confiseries au chocolat

15.84.003 Fabrication de confiseries

15.84.004 Fabrication de confiseries médicinales

15.84.005 Fabrication de pâtes à mâcher

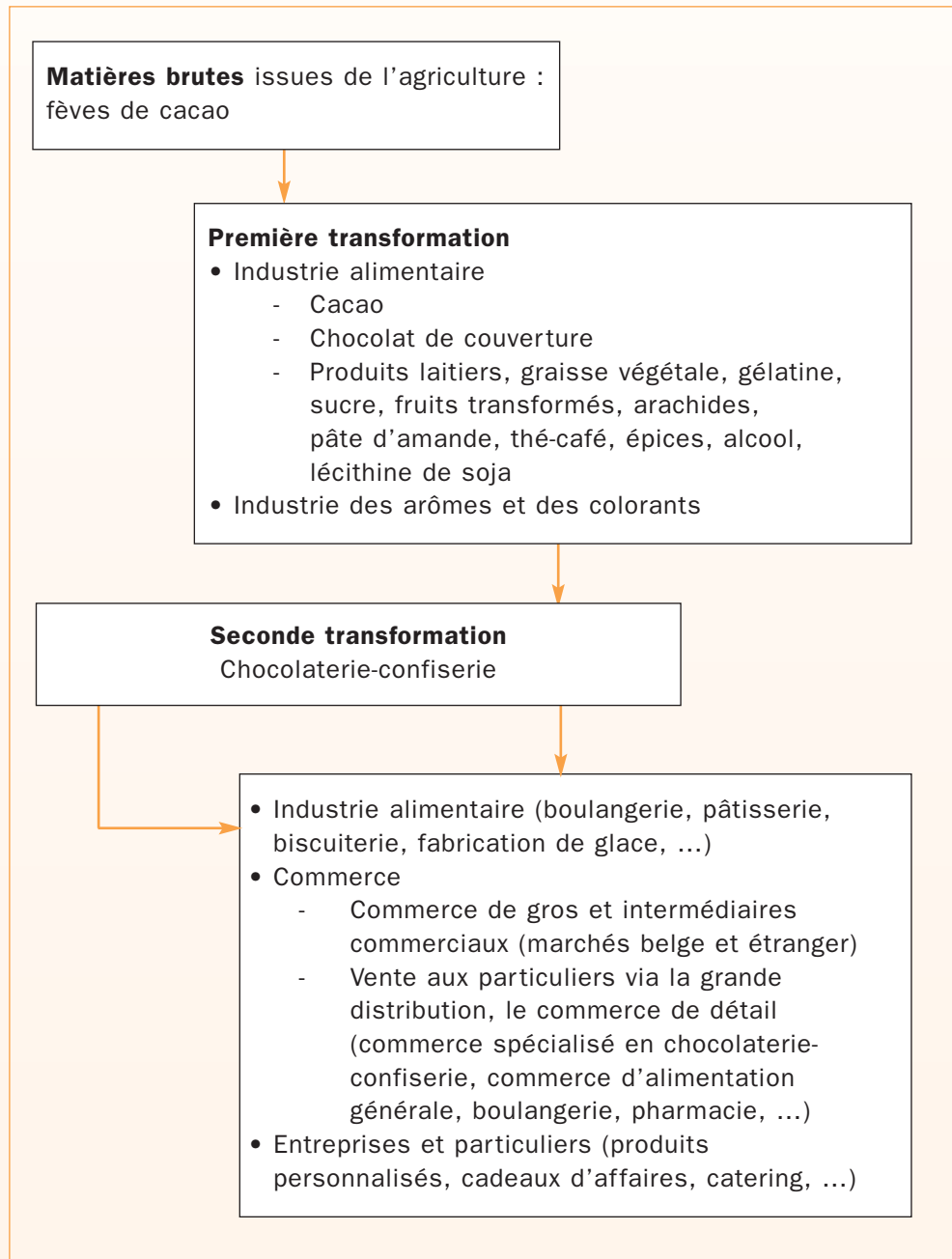
15.84.006 Fabrication de fruits confits

Comme nous le verrons, la branche développe en Belgique des activités tant dans le domaine de la chocolaterie que dans celui de la confiserie, avec une prédominance des activités dans le nord du Pays.

Il existe en Belgique une association royale belge des industries du biscuit, du chocolat, de la praline, et de la confiserie. Il s'agit de l'ASBL CHOPRABISCO qui œuvre notamment en termes de défense des intérêts communs, de conseil et de promotion du secteur. Au niveau européen, les intérêts du secteur sont défendus par COABISCO (promotion de l'emploi, stimulation de la production agricole européenne, encouragement des échanges internationaux). Par ailleurs, il existe aussi des fédérations professionnelles au niveau régional, tel FENACO en Flandre, qui soutient le développement des artisans chocolatiers.

^{1/} Se référer à la note méthodologique en annexe.

1.2. L'amont-l'aval





Les secteurs de l'agriculture et de l'industrie alimentaire fournissent les principales matières premières à la branche d'activités. Ces matières brutes ou semi-brutes (cacao, chocolat de couverture, thé, café, sucre, alcool, pectine, céréales, amandes, noisettes, arachides, produits laitiers, fruits frais, cuits, confits ou secs, épices, lécithine de soja, ...) sont alors intégrées et/ou transformées lors de la fabrication des produits.

L'aval du secteur est principalement composé de l'industrie alimentaire (boulangerie, pâtisserie, biscuiterie, fabrication de glace, ...), de grossistes ou centrales d'achat (intermédiaires pour grandes, moyennes et petites surfaces), d'intermédiaires commerciaux notamment pour l'exportation. La vente aux particuliers s'opère via la grande distribution, le commerce de détail organisé parfois en franchise ou encore via des clients revendeurs. Un contact direct entre le fabricant et le consommateur (entreprise ou particulier) peut avoir lieu pour des productions personnalisées (cadeaux d'affaires, catering, ...).

1.3. Les facteurs qui ont eu un impact sur la branche d'activités

Deux « événements » ont tout particulièrement marqué la branche d'activités :

La crise de la dioxine (juin 1999) n'a pas épargné la branche d'activités « chocolaterie-confiserie » qui a connu des difficultés d'approvisionnement en matières premières, telles la gélatine de porc, les œufs, les produits laitiers, ... et qui a subi les répercussions de l'embargo généralisé sur les produits alimentaires belges.

Sur base d'une évaluation encore approximative de l'impact de la crise de la dioxine sur la production belge², la diminution de la production de l'industrie alimentaire, par rapport à l'année 1998, peut être estimée à environ 14,3% en juin 1999, à 3% en juillet, à 4,3% en août et à 5,7% en septembre 1999. La chocolaterie-confiserie, quant à elle, a connu une chute manifeste de sa production en juin 1999 (-9,3% par rapport à juin 1998), déjà plus limitée en juillet (-6,9%) pour n'être en août plus que de -1,1%, et retrouve une croissance de +0,8% en septembre 1999.

Selon des témoignages, il aura fallu plus d'un an pour que la « frilosité » douanière concernant la production belge de chocolat s'estompe. Par ailleurs, cette crise, témoin de la fragilité de la filière alimentaire, a incité bon nombre de fabricants à développer des moyens de contrôle-qualité afin d'apporter sur le champ des preuves de traçabilité concernant la provenance des matières premières et leur transformation.

^{2/} INS, Indices de production par jour ouvrable, 1998/1999.

*Les nouvelles dispositions légales européennes*³, à savoir la tolérance de 5% de graisses végétales dans la composition du chocolat. Peu de modifications sont attendues dans les recettes à la base de la fabrication des produits. Seul le consommateur sera systématiquement averti dès 2003 de la provenance exacte de la matière grasse composant le chocolat.

D'autres facteurs dans l'air du temps ont une incidence sur la branche d'activités. Le « bio », par exemple, qui actuellement connaît un impact limité vu la faible production de fève biologique. Quant aux OGM, Green Peace a réalisé un gros travail de mobilisation concernant la production de soja non-transgénique. Grâce au développement du commerce « équitable » sur le marché belge, l'introduction du chocolat Max Havelar permettra dorénavant de classer le chocolat aux rayons des produits réputés « éthiques ». Enfin, les modes et habitudes de consommation influencent les choix : fini le bâton de chocolat dans la boîte à tartine! Engouement relatif pour les produits « allégés », recherche de saveurs exotiques, ... soit, nécessité de produire de façon innovante et créatrice.



^{3/} Directive européenne 2000/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 juin 2000.



► 2. LES ÉTABLISSEMENTS ET L'EMPLOI

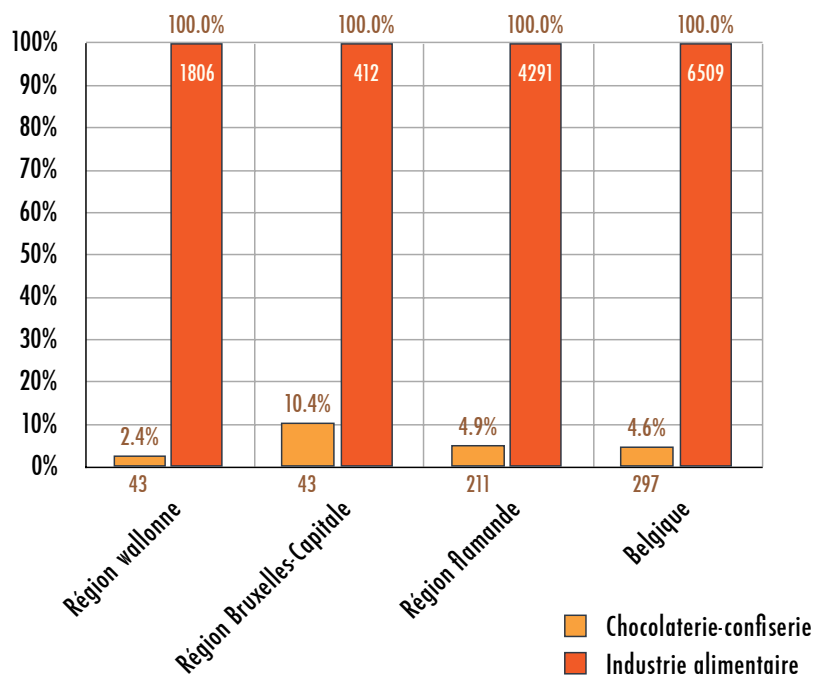
2.1. Les établissements ⁴

Situation au 30 juin 2000

	Région wallonne	Région de Bruxelles-capitale	Région flamande	Belgique
Chocolaterie-confiserie	43	43	211	297
Industrie alimentaire	1 806	412	4 291	6 509
Part relative de la chocolaterie-confiserie / ind. alimentaire	2,4%	10,4%	4,9%	4,6%

Source : ONSS, 30 juin 2000

GRAPH. 1 : PART DES ÉTABLISSEMENTS DE LA CHOCOLATERIE-CONFISERIE DANS L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE



Source : ONSS, 30 juin 2000

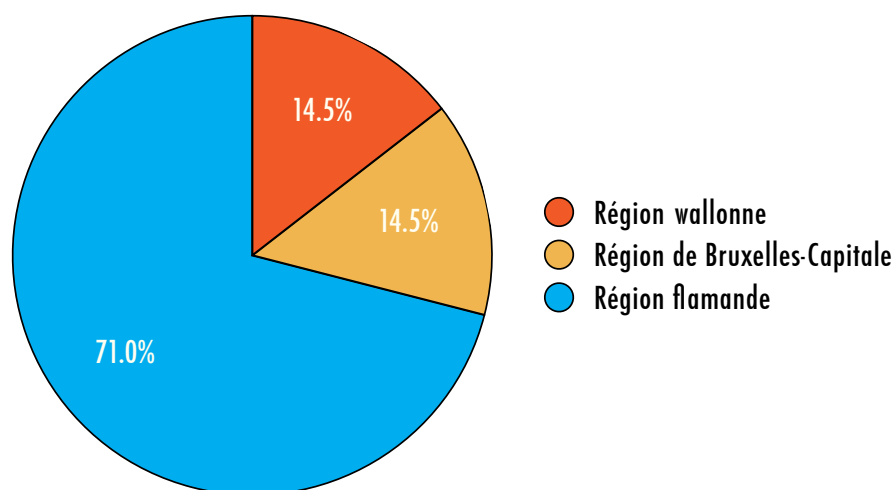
^{4/} Se référer à la note méthodologique en annexe.



La Belgique dénombrait au 30 juin 2000 dans l'industrie alimentaire 6 509 établissements dont 297 (soit 4,6%) dans la branche « chocolaterie-confiserie ».

Dans chacune des régions du pays, voici la place qu'occupe la chocolaterie-confiserie dans l'industrie alimentaire : en Région wallonne, les 43 établissements de la branche représentent 2,4% des établissements de l'industrie alimentaire (1 806 établissements) ; en Flandre, ils représentent 4,9% (211 sur 4 291) et c'est à Bruxelles-Capitale que la proportion est la plus importante avec 10,4% (43 sur 412 établissements).

GRAPH. 2 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR RÉGION



Source : ONSS, 30 juin 2000

Sur les 297 établissements de la branche identifiés en Belgique, 71% sont localisés en Flandre, 14,5% en Wallonie et 14,5% dans la région de Bruxelles-Capitale. Il apparaît donc clairement sur base du nombre d'établissements et de l'emploi salarié généré (voir infra) que la branche d'activités est nettement plus implantée en Région flamande.

Si l'on considère globalement la taille des établissements pour la Belgique, 90,6% des établissements de la chocolaterie-confiserie sont des PME (- de 50 salariés).

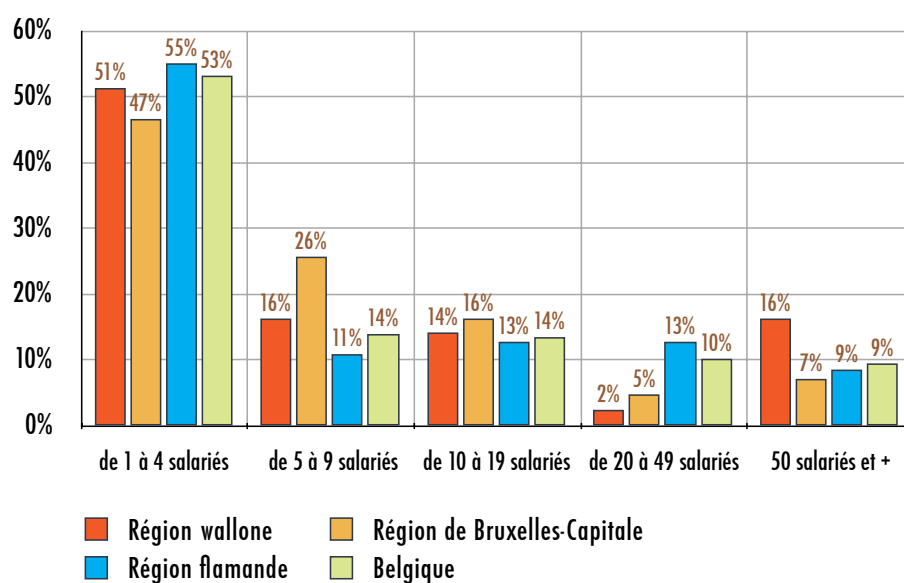


Tab. 2 : Répartition des établissements par région et par classe de taille (en VA)

	ETS de 1 à 4 salariés	ETS de 5 à 9 salariés	ETS de 10 à 19 salariés	ETS de 20 à 49 salariés	ETS 50 salariés et +	Total
Région wallonne	22	7	6	1	7	43
Région de Bruxelles-Capitale	20	11	7	2	3	43
Région flamande	116	23	27	27	18	211
Belgique	158	41	40	30	28	297

Source : ONSS, 30 juin 2000

GRAPH. 3 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR CLASSE DE TAILLE ET PAR RÉGION

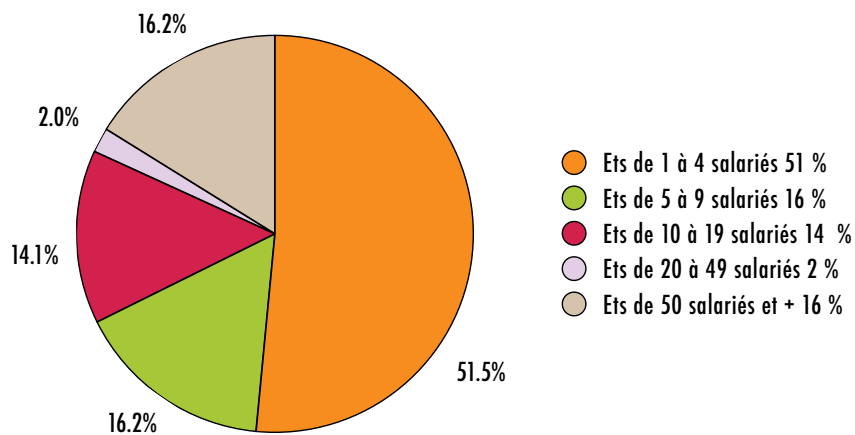


Source : ONSS, 30 juin 2000

Plus de la moitié des établissements du secteur (53,2%) emploient moins de 5 salariés. La proportion d'établissements de cette classe de taille est plus importante en Flandre (55%) qu'en Wallonie (51,2%) et qu'à Bruxelles-Capitale (46,5%).



GRAPH. 4 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR CLASSE DE TAILLE EN RÉGION WALLONNE



Source : ONSS, 30 juin 2000

Par ailleurs, les établissements de 5 à 20 travailleurs sont en proportion plus importante à Bruxelles-Capitale (41,9%) et en Région wallonne (30,2%) qu'en Flandre (23,7%), où la proportion d'établissements de 20 à 49 salariés est nettement plus importante (12,8%) qu'à Bruxelles-Capitale (4,7%) et qu'en Région wallonne (2,3%).

Enfin, les établissements de 50 salariés et plus équivalent en Région wallonne à 16,3% des établissements de la branche, proportion importante si l'on considère les ratios enregistrés pour la Flandre et Bruxelles-Capitale : 8,5% et 7%.

Tant du point de vue des établissements que de celui des travailleurs, la part relative en Wallonie de la branche d'activités par rapport à l'industrie alimentaire est moins importante qu'en Flandre et surtout qu'à Bruxelles-Capitale.

Par ailleurs, la proportion d'établissements de 50 salariés et plus et la part de salariés y travaillant sont plus élevées en Région wallonne qu'en Flandre et à Bruxelles-Capitale. C'est donc, en Wallonie, un emploi salarié plus fragile, tributaire d'un nombre limité d'établissements.



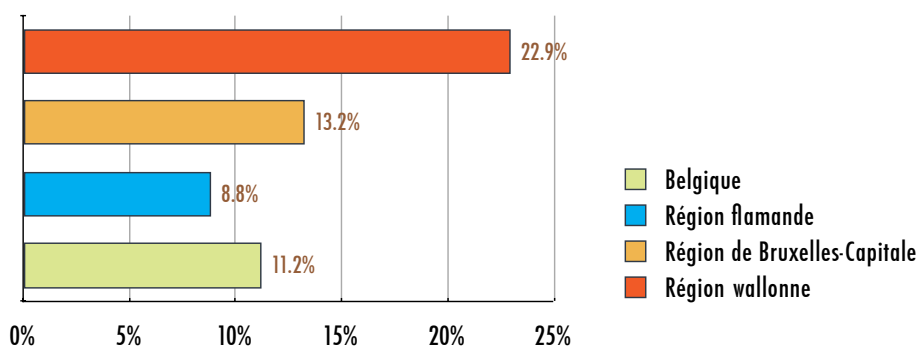
Evolution de 1993 à 2000

Tab. 3 : Evolution du nombre d'établissements par région (1993-2000) (en VA)

	Région wallonne		Région de Bruxelles-Capitale		Région flamande		Belgique	
	1993	2000	1993	2000	1993	2000	1993	2000
Chocolaterie-confiserie	35	43	38	43	194	211	267	297
Evolution 1993-2000	+8		+5		+17		+30	

Source : ONSS, 30 juin 1993-2000

GRAPH. 5 : EVOLUTION RELATIVE DU NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS PAR RÉGION, DE 1993 À 2000



Source : ONSS, 30 juin 1993-2000

Globalement, en Belgique, le nombre d'établissements dans l'industrie alimentaire a régressé de 1993 à 2000 (-7,2%). La chocolaterie-confiserie a quant à elle connu en Belgique une progression de +11,2% qui se répartit régionalement comme suit : +22,9% en Région wallonne, +8,8% en Flandre, et +13,2% à Bruxelles-Capitale.

Les établissements belges de + de 100 salariés

CHOCOLATERIE	CONFISERIE
Kraft-Jacobs-Suchard ⁵ (Halle - 1 363 salariés)	WARNER-LAMBERT (Bernem - 462 salariés)
FERRERO ARDENNES SA (Arlon - 777 salariés)	LAMY LUTTI SA (Manage - 184 salariés)
Barry Collebaut Belgium GOEMAERE (Wizee - 729 salariés)	ASTRA SWEETS (Turnhout - 176 salariés)
LEONIDAS CONFISERIE SA (Bruxelles - 473 salariés)	BBV LEAF BELGIUM (Turnhout - 142 salariés)
NEUHAUS (Vlezenbeek - 311 salariés)	
GODIVA BELGIUM (Bruxelles - 287 salariés)	
JACQUES CHOCOLATERIE SA (Eupen - 180 salariés)	
BARONIE CHOCOLATES BELGIUM (Furnes - 125 salariés)	
GUYLIAN CHOCOLATERIE (Sint-Niklaas - 125 salariés)	
KATHY CHOCOLATERIE (Brugge - 116 salariés)	

Source : ONSS, 30 juin 2000

Les établissements de 50 à 100 salariés en Région wallonne

CHOCOLATERIE	CONFISERIE
ITALO SUISSE SA (Comines - 91 salariés)	FRUYBEL Industry (Manage - 62 salariés)
GALLER CHOCOLATIERS SA (Chaudfontaine - 61 salariés)	
VANPARYS CHOCOLATIER SA (Wavre - 51 salariés)	

Sources : ONSS, 1999-2000-2001 – BNB, 1999 et 2000
CD ROM MASTER, oct. 2000 - FEVIA⁶



^{5/} Les grandes marques belges telles que Côte d'Or et Meurisse appartiennent au groupe Kraft-Jacobs-Suchard, lequel dépend à son tour du groupe Philip Morris.

^{6/} Nous avons essayé d'établir une liste d'établissements qui soit la plus proche possible de la réalité du terrain.



2.2. L'emploi salarié ⁷

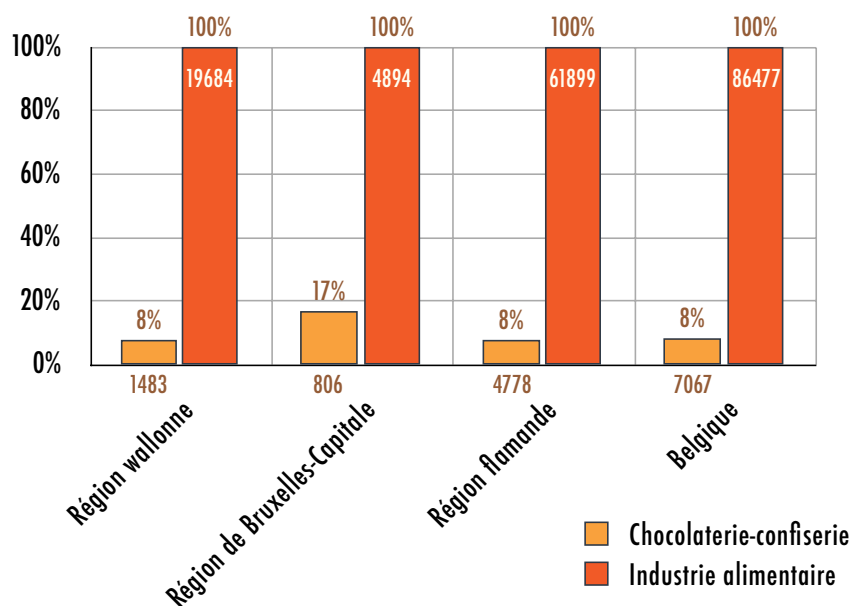
Situation au 30 juin 2000

Tab. 4 : Répartition de l'emploi salarié par région (en VA et %)

	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Région flamande	Belgique
Chocolaterie-confiserie	1 483	806	4 778	7 067
Industrie alimentaire	19 684	4 894	61 899	86 477
Part relative de la chocolaterie-confiserie / ind. alimentaire	7,5%	16%	7,7%	8,2%

Source : ONSS, 30 juin 2000

GRAPH. 6 : PART DE L'EMPLOI SALARIÉ DE LA CHOCOLATERIE-CONFISERIE DANS L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE



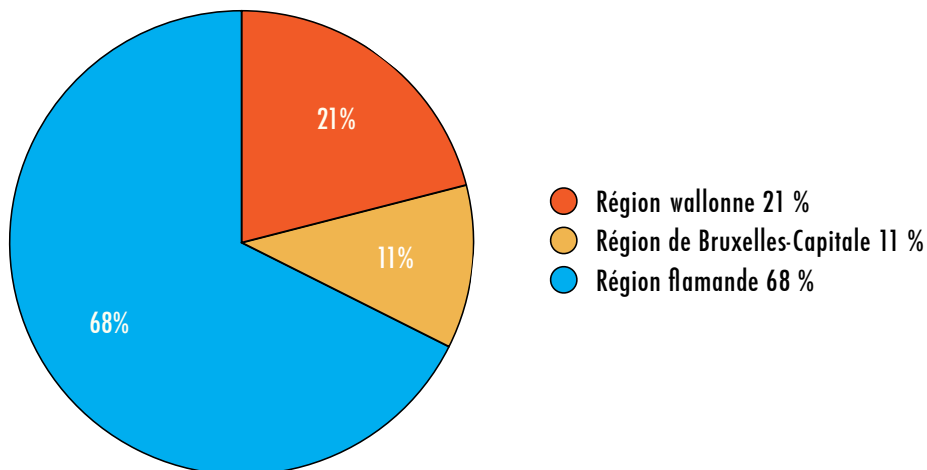
Source : ONSS, 30 juin 2000

^{7/} Se référer à la note méthodologique en annexe.

Sur les 86 477 salariés que compte l'industrie alimentaire en Belgique (juin 2000), 7 067 (8,2%) exercent leurs activités dans la chocolaterie-confiserie. En Belgique, c'est le 3e secteur le plus important après les boulangeries artisanales et l'industrie des viandes.

En Région wallonne, la chocolaterie-confiserie occupe 1 483 salariés soit 7,5% des salariés de l'industrie alimentaire wallonne (19 684 salariés) et se positionne à la cinquième place dans l'industrie alimentaire wallonne. La part de cette branche d'activités est à peu près similaire en Flandre (7,7%) où elle se positionne en troisième place. En Région de Bruxelles-Capitale, elle équivaut à 16% des effectifs de l'industrie alimentaire et se situe en deuxième position après la fabrication de pain et de pâtisserie fraîche.

GRAPH. 7 : RÉPARTITION DE L'EMPLOI SALARIÉ PAR RÉGION



Source : ONSS, 30 juin 2000

C'est dans le nord du pays que le volume d'emploi est le plus important (4 778, soit 67,6% des salariés de la branche « chocolaterie-confiserie » du pays), à Bruxelles 806 salariés sont répertoriés (11,4% des salariés de la branche d'activités en Belgique) et en Région wallonne, la branche d'activités, avec ses 1 483 salariés, occupe 21% des salariés de la branche « chocolaterie-confiserie » belge.

En volume d'emploi salarié, la branche d'activités concerne donc davantage les travailleurs du nord du pays (68%), mais c'est en Région de Bruxelles-Capitale que la part relative de la branche d'activités par rapport à l'industrie alimentaire est la plus importante (Léonidas, Godiva, Nihoul, ...).



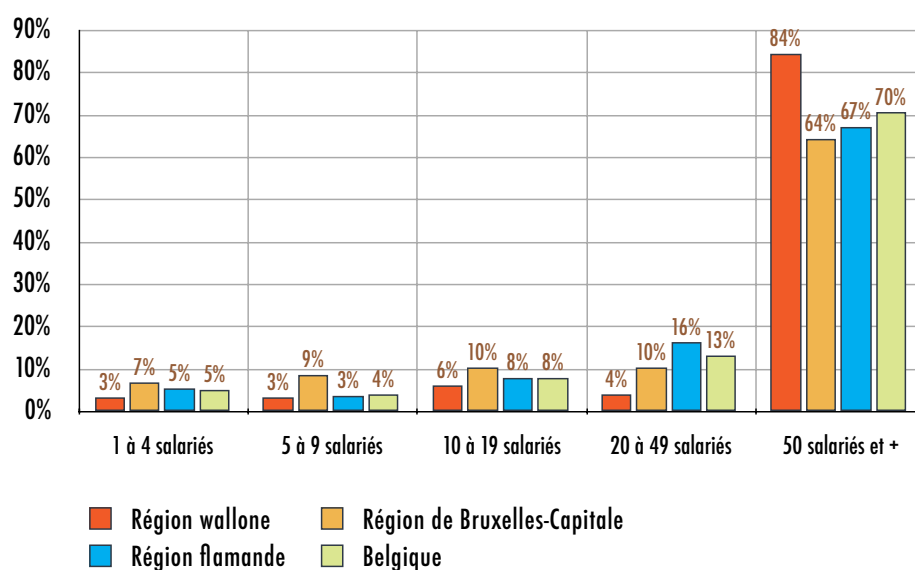


Tab. 5 : Répartition de l'emploi salarié par région et par classe de taille (en VA)

	ETS de 1 à 4 salariés	ETS de 5 à 9 salariés	ETS 10 à 19 salariés	ETS 20 à 49 salariés	ETS de 50 salariés et +	Total
Région wallonne	45	44	85	56	1 253	1 483
Région de Bruxelles-Capitale	53	69	83	83	518	806
Région flamande	260	164	378	772	3 204	4 778
Belgique	358	277	546	911	4 975	7 067

Source : ONSS, 30 juin 2000

GRAPH. 8 : RÉPARTITION DE L'EMPLOI SALARIÉ PAR CLASSE DE TAILLE ET PAR RÉGION



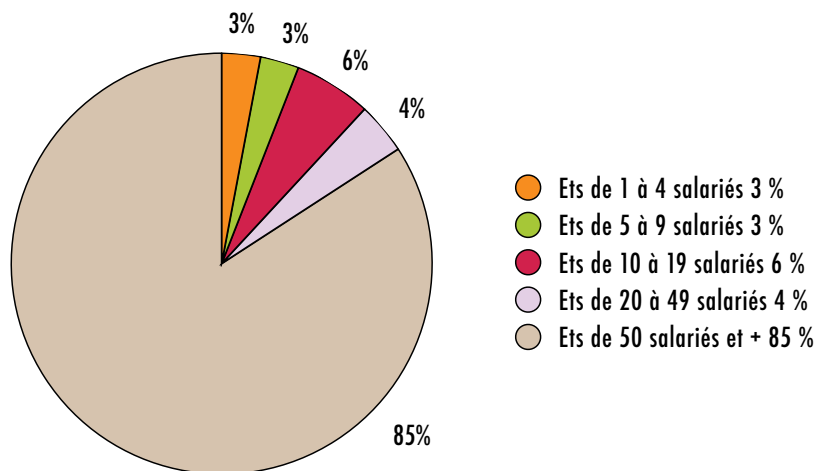
Source : ONSS, 30 juin 2000

37% des salariés de la branche d'activités sont issus des 10 établissements flamands de + de 100 salariés. Les quatre établissements wallons de + de 100 salariés fournissent 16% de l'emploi belge de la branche et les 3/4 de l'emploi de la branche en Wallonie. Remarquons qu'un seul établissement, à savoir la multinationale Ferrero en emploie près de la moitié. A Bruxelles, deux établissements de + de 100 salariés occupent 57% des salariés de la branche d'activités ^{8/}.

^{8/} Le nombre d'établissements fluctue selon les sources (cfr la liste des établissements établie dans le point II.1).



GRAPH. 9 : RÉPARTITION DE L'EMPLOI SALARIÉ PAR CLASSE DE TAILLE EN RÉGION WALLONNE



Source : ONSS, 30 juin 2000

Force est de constater que l'emploi salarié de la branche d'activités en Région wallonne et à Bruxelles-capitale est tributaire d'un nombre extrêmement limité d'établissements.

Tab. 6 : Répartition de l'emploi salarié par région, par genre et par catégorie socio-professionnelle (en VA) ⁹

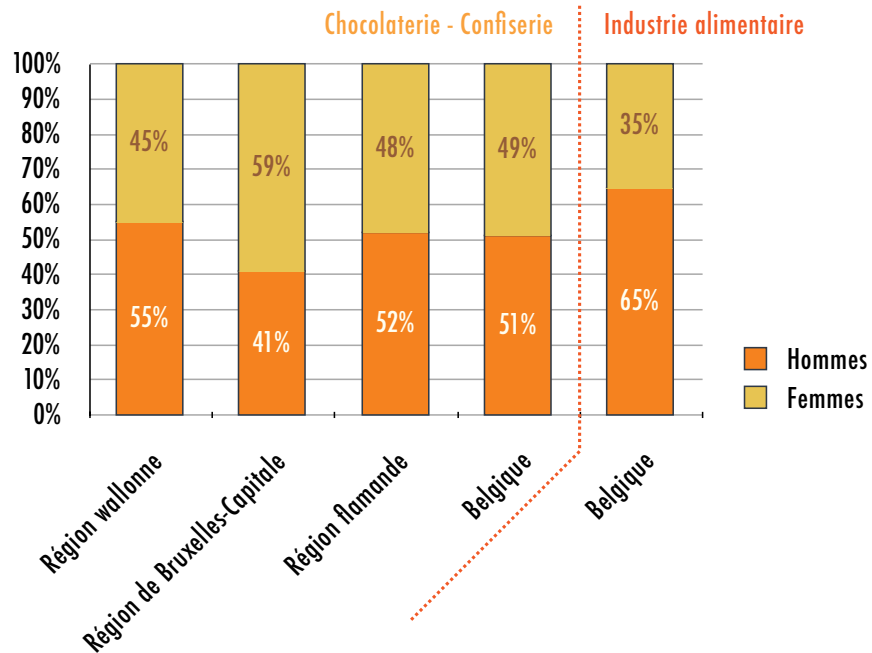
	Hommes	Femmes	Intellectuels	Manuels
Région wallonne	811	672	304	1 179
Région de Bruxelles-Capitale	331	475	328	478
Région flamande	2 481	2 297	1 215	3 563
Belgique	3 623	3 444	1 847	5 220

Source : ONSS, 30 juin 2000

^{9/} Se référer à la note méthodologique en annexe.

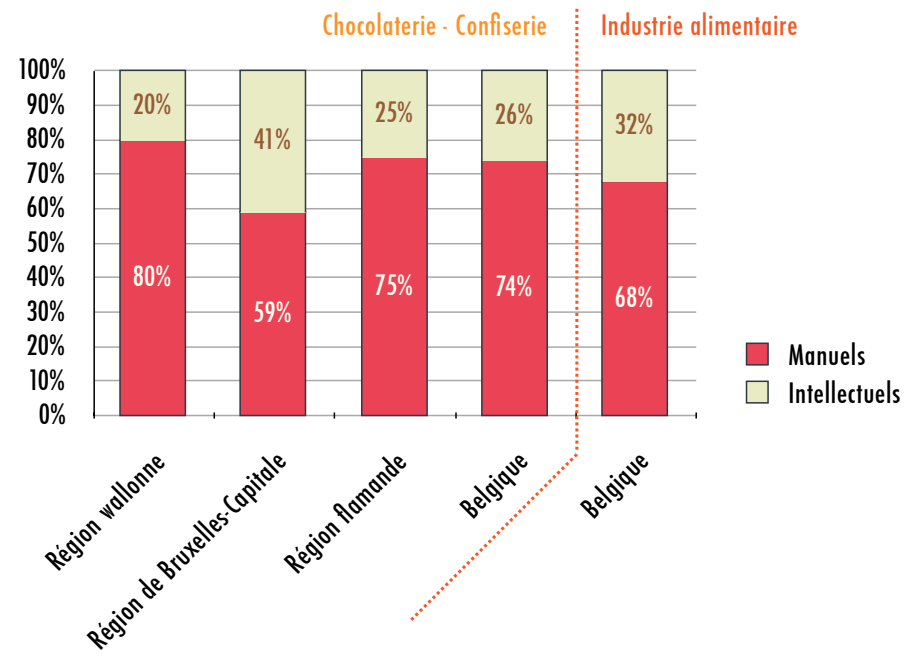


GRAPH. 10 : RÉPARTITION DE L'EMPLOI SALARIÉ PAR GENRE



Source : ONSS, 30 juin 2000

GRAPH. 11 : RÉPARTITION DE L'EMPLOI SALARIÉ PAR CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE



Source : ONSS, 30 juin 2000



L'industrie alimentaire belge compte globalement 65% d'hommes et 35% de femmes. Dans la chocolaterie-confiserie, ce sont 51% d'hommes et 49% de femmes qui se partagent le travail. En Région wallonne et en Flandre, on observe une petite majorité d'hommes (55% en RW et 52% en Flandre), par contre, à Bruxelles-Capitale, le rapport est inverse : 41% d'hommes pour 59% de femmes.

Quant à la répartition des travailleurs par *catégorie socio-professionnelle*, 32% des travailleurs de l'industrie alimentaire belge sont dans la catégorie des intellectuels (personnel administratif, d'encadrement, de direction, de vente, de recherche, ...) et 68% dans la catégorie des manuels (opérateur de production, manutentionnaire, chocolatier, confiseur, ...). Pour la branche « chocolaterie-confiserie », le rapport est de 26% d'intellectuels et de 74% de manuels. A nouveau, les répartitions flamande (25% / 75%) et wallonne (20% / 80%) s'inscrivent dans les tendances belges, alors qu'à Bruxelles-Capitale, la répartition s'équilibre davantage (41% d'intellectuels pour 59% de manuels).

L'*indice de spécialisation*¹⁰ de l'emploi salarié dans la branche « chocolaterie-confiserie » est le plus élevé en Flandre (1,119). En Région wallonne, il équivaut à 0,81 et à Bruxelles à 0,66.

En Région wallonne, c'est en province de Luxembourg¹¹ que la branche d'activités présente l'indice de spécialisation le plus élevé. En effet, sur les 2 082 salariés dénombrés dans l'industrie alimentaire luxembourgeoise au 30 juin 2000, 676 salariés sont comptabilisés dans la branche¹², soit 45,6% des salariés comptabilisés dans la branche d'activités en Wallonie. Notons que cet emploi salarié est essentiellement fourni par l'entreprise Ferrero située à Arlon.

Evolution de 1993 à 2000

	Région wallonne		Région de Bruxelles-Capitale		Région flamande		Belgique	
	1993	2000	1993	2000	1993	2000	1993	2000
Chocolaterie-confiserie	1 329	1 483	1 064	806	4 602	4 778	6 995	7 067
Evolution 1993-2000	+154		-258		+176		+72	

Source : ONSS, 30 juin 1993-2000

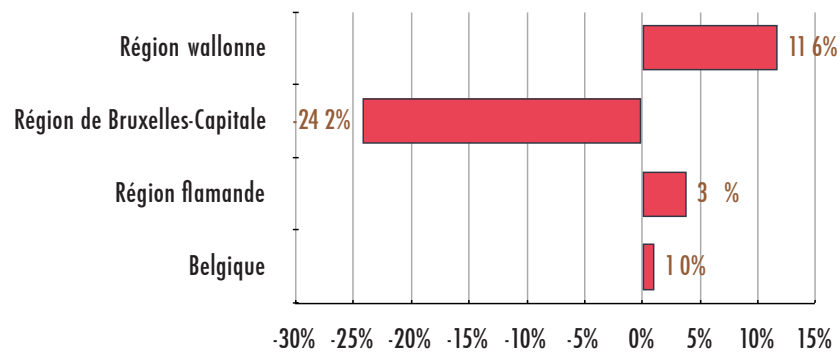
^{10/} Se référer à la note méthodologique en annexe.

^{11/} L'indice de spécialisation est calculé par rapport à la Région wallonne.

^{12/} Les données issues de l'ONSS ne correspondent pas aux données BNB pour la même période.



GRAPH. 12 : EVOLUTION RELATIVE DE L'EMPLOI SALARIÉ PAR RÉGION, DE 1993 À 2000



Source : ONSS, 30 juin 1993-2000

Globalement, l'emploi salarié dans l'industrie alimentaire belge a régressé de 0,9% de 1993 à 2000. Sur cette période, la chocolaterie-confiserie a connu en Belgique une progression de +1% - malgré des fluctuations annuelles en « yoyo » - qui se distribue régionalement comme suit : +11,6% en Région wallonne, +3,8% en Flandre, et -24,25% à Bruxelles-Capitale (alors qu'une croissance de 13,2% du nombre d'établissements est enregistrée).

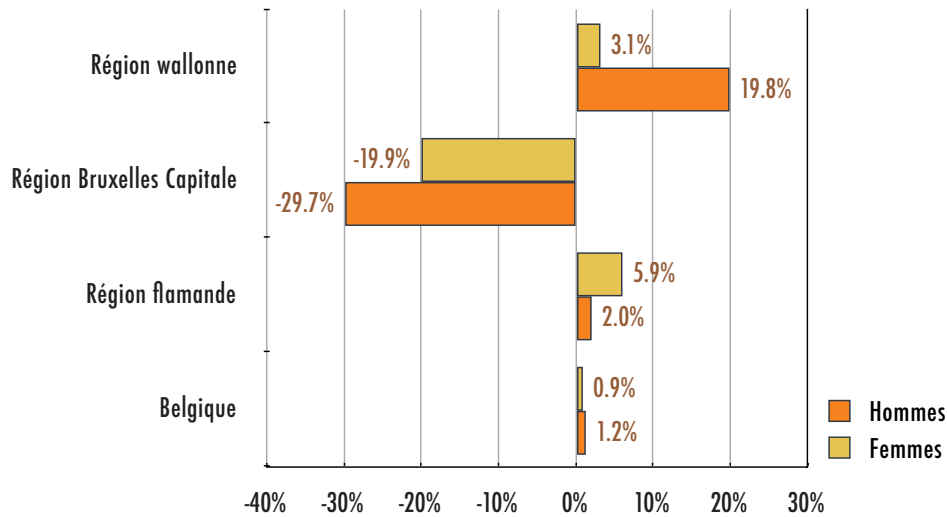
Tab. 8 : Evolution de l'emploi salarié par région, par genre et par catégorie socio-professionnelle (1993-2000) (en VA)

	Région wallonne		Région de Bruxelles-Capitale		Région flamande		Belgique	
	1993	2000	1993	2000	1993	2000	1993	2000
Hommes	677	811	471	331	2 433	2 481	3 581	3 623
Evolution 1993-2000	+134		-140		+48		+42	
Femmes	652	672	593	475	2 169	2 297	3 414	3 444
Evolution 1993-2000	+20		-118		+128		+30	
Intellectuels	244	304	367	328	1 045	1 215	1 656	1 847
Evolution 1993-2000	+60		-39		+170		+191	
Manuels	1 085	1 179	697	478	3 557	3 563	5 339	5 220
Evolution 1993-2000	+94		-219		+6		-119	

Source : ONSS, 30 juin 1993-2000



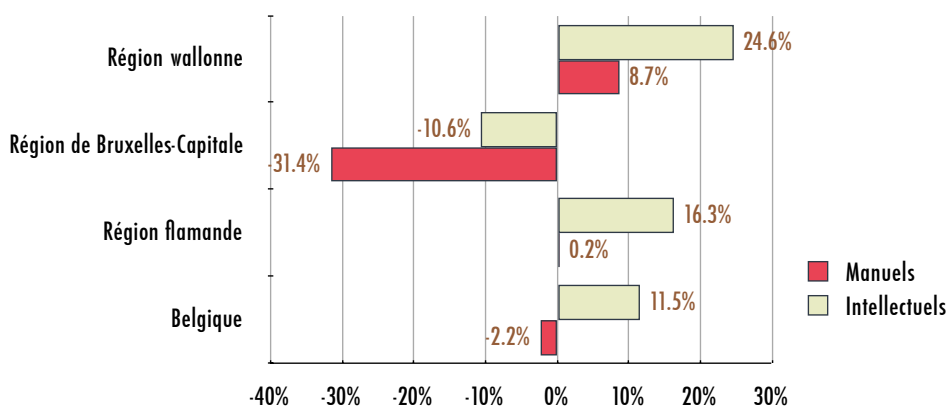
GRAPH. 13 : EVOLUTION RELATIVE DE L'EMPLOI SALARIÉ PAR GENRE, DE 1993 À 2000



Source : ONSS, 30 juin 1993-2000

Cette progression du nombre de salariés entre 1993 et 2000 se marque tant chez les *hommes* (+1,2%), surtout en Wallonie (+19,8%), que chez les *femmes* (+0,9%), surtout en Flandre (+5,9%), femmes qui à Bruxelles-Capitale régressent proportionnellement moins que les hommes (-19,9% contre -29,8%).

GRAPH. 14 : EVOLUTION RELATIVE DE L'EMPLOI SALARIÉ PAR CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE, DE 1993 À 2000



Source : ONSS, 30 juin 1993-2000



Globalement pour la Belgique, les travailleurs *manuels* régressent (-2,2%) alors que les travailleurs *intellectuels* progressent (+11,5%). En Flandre et en Région wallonne, les deux catégories de travailleurs progressent, avec également un net avantage pour les intellectuels. En région de Bruxelles-Capitale, les intellectuels « limitent les dégâts » (-10,6%) par rapport aux pertes encourues par les travailleurs manuels (-31,4%).

L'avancée du personnel féminin pourrait s'expliquer notamment comme suit :

- d'une part, l'industrialisation croissante et l'évolution des technologies permettent d'automatiser les processus de fabrication et allègent de ce fait les tâches qui peuvent davantage être confiées à des femmes ;
- d'autre part, la branche d'activités se spécialise dans la fabrication de produits à forte valeur ajoutée car en réponse à une demande personnalisée de la clientèle. Une intervention manuelle et minutieuse serait-elle nécessaire et davantage assumée par du personnel féminin ?

2.3. L'emploi indépendant

Les statistiques officielles de l'INASTI ne nous fournissent aucune information relative à l'emploi indépendant dans la branche de la chocolaterie-confiserie. Seules sont disponibles les statistiques relatives à l'industrie alimentaire en général.



► 3. LES PRODUITS

3.1. La gamme de produits

La gamme de produits issus de la branche d'activités « chocolaterie-confiserie » et associée aux activités de la branche est très étendue et extrêmement diversifiée.

Tab. 9 : Produits sur base de la nomenclature PRODCOM¹³

Codes	Nomenclature PRODCOM (valeur de livraison)
15.84.1	Cacao manufacturé
15.84.2	Chocolats et confiseries dont
15.84.21.90	Autres préparations en blocs ou emballages > 2 kg, à l'exception des glaçages au cacao
15.84.22	Chocolat préparé pour la consommation dont
15.84.22.33	Tablettes, barres, bâtons de chocolat fourrés
15.84.22.35	Tablettes, barres, bâtons non fourrés, additionnés de céréales, de noix ou d'autres fruits
15.8422.39	Autres tablettes, barres, bâtons non fourrés
15.8422.43	Bombons au chocolat contenant de l'alcool
15.8422.45	Autres bombons au chocolat
15.8422.53	Autres articles en chocolat fourrés
15.8422.55	Autres articles en chocolat non fourrés
15.8422.60	Sucreries et leurs succédanés contenant du cacao
15.8422.70	Pâtes à tartiner contenant du cacao
15.8422.90	Autres préparations contenant du cacao
15.84.23	Sucreries sans cacao ¹⁴ dont
15.84.23.30	Préparation dite « chocolat blanc »
15.84.23.63	Dragées et sucreries similaires dragéifiées
15.84.23.65	Gammes et autres confiseries à base de gélifiants, pâtes de fruits sous forme de sucreries incluses
15.84.23.73	Bombons de sucre cuit, même fourrés
15.84.23.75	Caramels et autres
15.84.23.83	Sucreries obtenues par compression
15.84.23.90	Autres sucreries sans cacao

Source : INS

^{13/} Se référer à la note méthodologique en annexe.

^{14/} Nomenclature 1704 de la BNB.



La branche fait preuve d'une très grande créativité et offre des gammes de produits très étendues.

Souplesse et flexibilité sont nécessaires pour satisfaire la demande des clients et répondre aux exigences et goûts des consommateurs (effets de mode, évolution des goûts, personnalisation des produits finis, adaptation aux concepts étrangers...). La R&D en matière de produits, de procédés de fabrication et de marketing est un pan des activités non négligeable développé dans les établissements de la chocolaterie-confiserie.

3.2. La production industrielle

La production industrielle de la branche d'activités (sur base de la valeur des livraisons) contribue, en valeur pour l'année 2000, à concurrence de 9,9% aux productions industrielles issues de l'industrie alimentaire. Elle équivaut à 1.585.890 € (X 1000). En 1999, 99,14% de la valeur de la production industrielle étaient issus des chocolats et confiseries et 0,86% du cacao manufacturé.

Durant la période 1994-2000, la valeur des livraisons de la production industrielle de la branche a augmenté de 41% alors que celle de l'industrie alimentaire en général a progressé de 27%.

Le volume de production équivaut en 2000 à 531 778 058 Kg. A nouveau, en 1999, les chocolats et confiseries représentaient 98,84% du poids total des productions et le cacao manufacturé seulement 1,16%. L'évolution des productions industrielles de la branche est tout aussi nette entre 1994 et 2000 : c'est une progression de 33,8% qui est enregistrée.

^{19/} Se référer à la note méthodologique en annexe.



Tab. 10 : Production industrielle : valeur des livraisons et poids ¹⁵

Codes	Nomenclature PRODCOM (valeur de livraison)	Valeur (x 1000 €)	Volume de production ¹⁶ (Kg) 1999
15.84.1	Cacao manufacturé dont la pâte de cacao	13 379 1%	5 890 1%
15.84.2	Chocolats et confiseries dont	1 535 205 99%	501 386 99%
15.84.21.90	Autres préparations en blocs ou emballages > 2 kg, à l'exception des glacages au cacao	26 075	9 775
15.84.22	Chocolat préparé pour la consommation dont	796 639	148 454 29,3%
15.84.22.33	Tablettes, barres, bâtons de chocolat fourrés	72 095	13 970
15.84.22.35	Tablettes, barres, bâtons non fourrés, additionnés de céréales, de noix ou d'autres fruits	62 350	14 923
15.84.22.39	Autres tablettes, barres, bâtons non fourrés	74 729	18 357
15.84.22.43	Bonbons au chocolat contenant de l'alcool	43 170	8 173
15.84.22.45	Autres bonbons au chocolat	233 224	30 826
15.84.22.53	Autres articles en chocolat fourrés	236 650	31 499
15.84.22.55	Autres articles en chocolat non fourrés	30 214	5 909
15.84.22.60	Sucreries et leurs succédanés contenant du cacao	4 779	1 183
15.84.22.70	Pâtes à tartiner contenant du cacao	27 836	16 344
15.84.22.90	Autres préparations contenant du cacao	11 591	7 271
15.84.23	Sucreries sans cacao ¹⁷ dont		
15.84.23.30	Préparation dite « chocolat blanc »	88 686	33 780
15.84.23.63	Dragées et sucreries similaires dragéifiées		
15.84.23.65	Gammes et autres confiseries à base de gélifiants, pâtes de fruits sous forme de sucreries incluses	86 395	43 466
15.84.23.73	Bonbons de sucre cuit, même fourrés	13 399	6 148
15.84.23.75	Caramels et autres	17 505	8 207
15.84.23.83	Sucreries obtenues par compression	42 595	2 892
15.84.23.90	Autres sucreries sans cacao		
15.84	TOTAL des produits de la « chocolaterie-confiserie » 1999	1 548 584	507 277 100%
15.84	TOTAL des produits de la « chocolaterie-confiserie » 2000	1 585 890 100%	531 778 100%
15.84	Evolution 1999/2000	+2,4%	+4,8%
15	Produits de l'industrie alimentaire 2000	15 965 458	
	Part des produits de la « chocolaterie-confiserie » en 2000	9,9%	

Source : INS, Statistique mensuelle de la production industrielle, 1999-2000

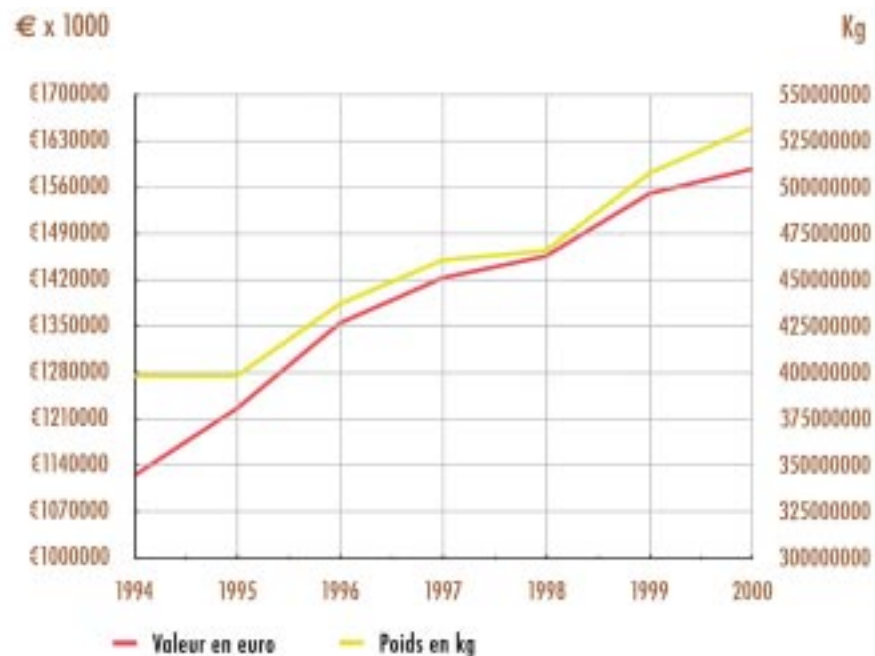
^{15/} Se référer à la note méthodologique en annexe.

^{16/} Les données relatives à certains produits étant manquantes pour 2000, nous reprenons les valeurs 1999 par produits. Les valeurs relatives à la globalisation des produits de la branche étant disponibles pour 2000, nous les reprenons également.

^{17/} Nomenclature 1704 de la BNB.



GRAPH. 15 : EVOLUTION DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE SUR BASE DE LA VALEUR DES LIVRAISONS (EN VALEUR ET EN POIDS)



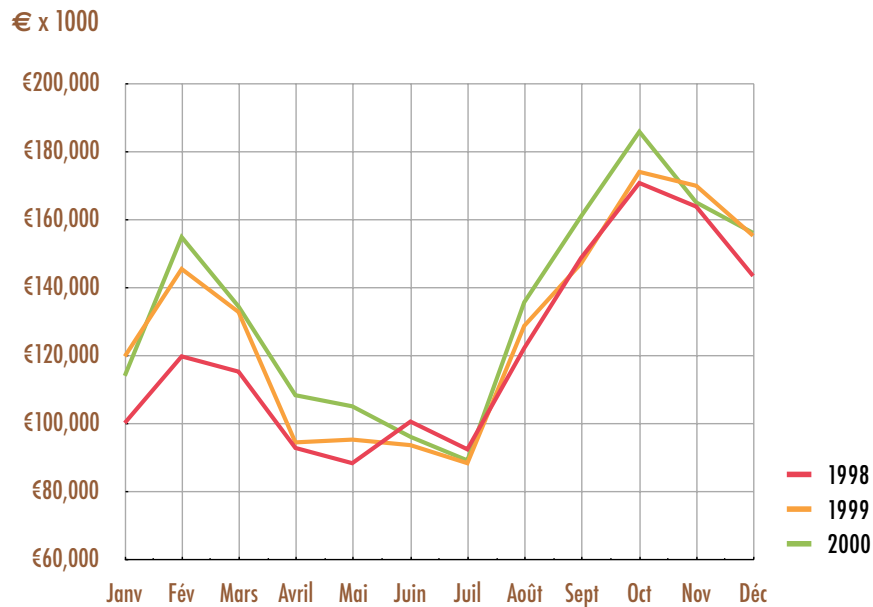
Source : INS, Statistique mensuelle de la production industrielle, 1994-2000

3.3. La saisonnalité de la production industrielle ¹⁸

La saisonnalité de la production industrielle (sur base de la *valeur des livraisons* en €) est une notion qui a sa raison d'être dans la branche d'activités « chocolaterie-confiserie ». Globalement, pour l'ensemble des produits de la branche, on peut noter pour l'année 2000 un fléchissement de l'activité d'avril à juillet (mois les plus creux) et un redémarrage de l'activité en août qui se maintient jusqu'au mois de décembre. Deux pics d'activités s'identifient aux mois de février et d'octobre.

^{18/} Se référer à la note méthodologique en annexe.

GRAPH. 16 : PRODUITS DE LA CHOCOLATERIE-CONFISERIE (NACE 15.84) : SAISONNALITÉ SUR BASE DE LA VALEUR DES LIVRAISONS (MONTANTS EN €)



Source : INS, Statistique mensuelle de la production industrielle, 1998-2000

La majorité des sous-produits suit ces fluctuations, quelques-uns s'en écartent tels les « autres bonbons au chocolat » (15% de la valeur des productions de la « chocolaterie-confiserie ») qui flambent au mois de décembre, les « bonbons de sucre cuit, même fourrés » (1%) qui connaissent des pics de production en mai-juin, ou encore les « autres préparations contenant du cacao » (1%) qui chutent de façon très marquée en janvier.





► 4. DONNEES ECONOMIQUES

4.1. Les exportations belges ^{19 20}

A l'exportation, les produits issus de la branche « chocolaterie-confiserie », à savoir la confiserie de sucre (y compris le chocolat blanc), le beurre et poudre de cacao et le chocolat, représentent une valeur pour 2000 de 1,434 milliard d'€, c'est-à-dire 10,6% de la valeur des exportations belges de l'industrie alimentaire (13,551 milliards d'€). La part du chocolat est de 8,1%, le beurre et poudre de cacao de 0,6% et la confiserie de sucre de 1,9%.

De 1998 à 1999, alors que les produits de l'industrie alimentaire enregistrent un recul de 3,3%, les exportations de la branche « chocolaterie-confiserie » progressaient de 3,2% (la confiserie +7,4%, le chocolat, +8,4%, mais le beurre et poudre de cacao de -48,2%). De 1999 à 2000, les exportations ont progressé globalement pour l'industrie alimentaire de 10,9%. La chocolaterie-confiserie a progressé quant à elle de 17,8% (le chocolat +16,8%, le beurre et poudre de cacao +61,1%, la confiserie +11,5%).

Sur base de la nomenclature des produits ²⁰, ce sont 391 551 tonnes de cacao et de ses préparations qui ont été exportées et ce principalement en France, en Allemagne, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en Italie, aux Etats-Unis, en Espagne, aux Emirats arabes unis, en Extrême-Orient, ...

Quant aux produits de confiserie (sucrieries sans cacao, y compris le chocolat blanc), en 2000, les exportations sont estimées à 117 003 tonnes. Les pays limitrophes les plus friands de nos sucrieries sont les Pays-Bas, la France et l'Allemagne (60% de nos exportations). Au-delà, les principaux clients sont les Etats-Unis, le Canada et la Norvège.

4.2. Les importations belges ²¹

En 2000, les importations sont estimées pour le cacao et ses préparations à 301 467 tonnes qui sont équivalentes à un montant de 564,88 millions d'€. Depuis 1998, ces montants ont diminué (-8,2%), surtout en 1999 (-17,6% de 1998 à 1999 et +11,4% de 1999 à 2000). Quant aux sucrieries sans cacao y compris le chocolat blanc, ce sont 48 137 tonnes qui ont été importées en 2000, et ce pour une valeur de 124,284 millions d'€.

^{18/} Se référer à la note méthodologique en annexe.

^{19/} Sources : Commission consultative spéciale de l'Alimentation (Conseil central de l'Economie) sur base BNB, 1998-2000 et BNB, Chiffres détaillés pour le commerce extérieur, 2000.

^{20/} Nomenclature combinée de l'UE (« tarif douanier »).

^{21/} Source : BNB, Institut des Comptes nationaux, Statistiques du commerce extérieur, 1998-2000.



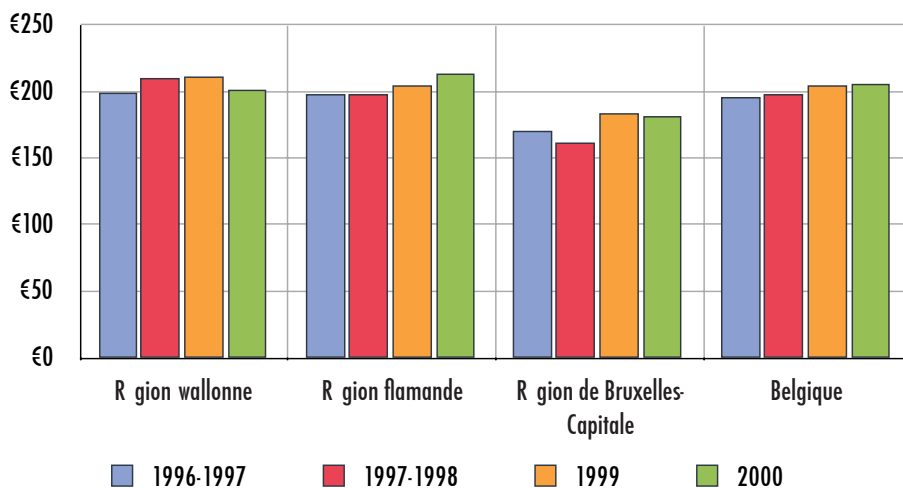
4.3. La consommation en Belgique ²²

La consommation en Belgique de produits issus de la chocolaterie se chiffrait à 83 190 tonnes en 2000, ce qui équivaut à une moyenne de 8,12 kilos par an et par habitant ²³. En ce qui concerne la consommation de sucreries, ce sont 4,19 kilos que chaque belge engouffre chaque année ²⁴, ce qui équivaut à 65 530 tonnes pour l'ensemble des Belges !

4.4. Les dépenses moyennes par ménage et par an

Les dépenses moyennes par ménage et par an consacrées aux « chocolat, crème glacée et confiseries » s'élèvent en Belgique pour l'année 2000 à 205,13 €, soit 4,9% des dépenses consacrées aux produits alimentaires et aux boissons et 0,7% des dépenses totales. En Région wallonne (200,97 €, soit 4,72%) et à Bruxelles (180,49 €, soit 4,84%), la part des dépenses pour le chocolat parmi les produits alimentaires et les boissons est un peu moins importante. Par contre, en Flandre (212,17 €, soit 5,02%), cette part est supérieure.

GRAPH. 17 : DÉPENSES MOYENNES PAR MÉNAGE ET PAR AN POUR LE CHOCOLAT, LA CRÈME GLACÉE ET LES CONFISERIES (MONTANTS EN €)



Source : INS, Enquêtes sur le budget des ménages, de 1996 à 2000

^{22/} Source : BNB, Institut des Comptes nationaux.

^{23/} *Chocolat belge. La star du palais*, Revue bimensuelle de l'Office belge du commerce extérieur, édition spéciale mars 2001, p. 5.

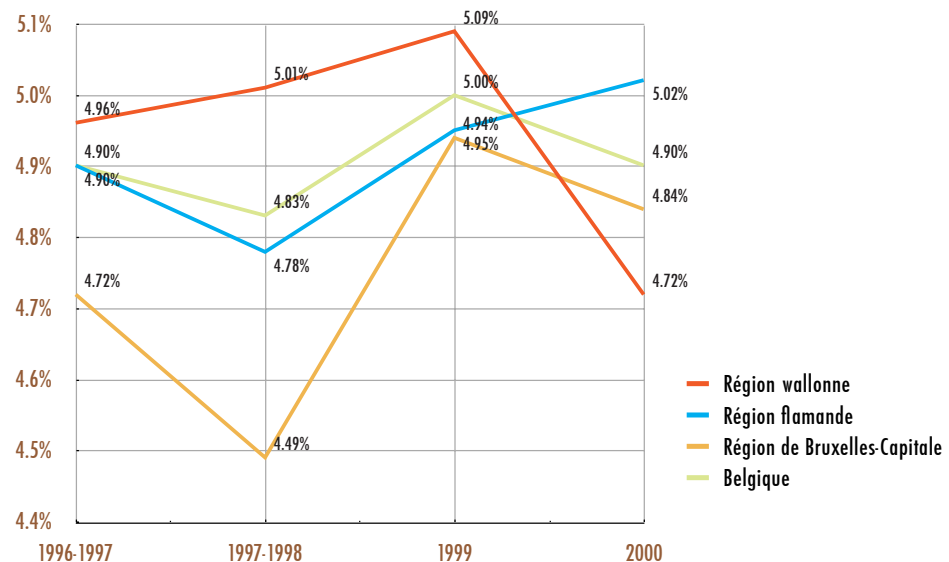
^{24/} *Sucreries et confiserie belge. Des douceurs sans pareil*, Revue bimensuelle de l'Office belge du commerce extérieur, édition spéciale décembre 2001, p. 2.



Dans le Royaume

Depuis 1996, les dépenses moyennes belges consacrées à l'alimentation et aux boissons sont en augmentation (+5,4%). Les dépenses consacrées au chocolat connaissent une progression similaire (+5,4%) et ne semblent pas avoir été affectées par la crise de 1999. La proportion des dépenses consacrées au chocolat par rapport à l'ensemble des produits alimentaires et des boissons a connu une faiblesse en 1997-1998 (4,83%) en comparaison à 1996 (4,9%) qui a été comblée en 1999 (5%) pour un peu fléchir en 2000 (4,9%).

GRAPH. 18 : PART RELATIVE DES DÉPENSES MOYENNES PAR MÉNAGE ET PAR AN POUR LE CHOCOLAT, LA CRÈME GLACÉE ET LES CONFISERIES PAR RAPPORT AUX DÉPENSES MOYENNES POUR LES ALIMENTS ET LES BOISSONS



Source : INS, Enquêtes sur le budget des ménages, de 1996 à 2000

Dans les régions

En Région wallonne, les dépenses moyennes consacrées aux produits alimentaires et aux boissons ont progressé (+6,4%) de 1996 à 2000 malgré le creux de 1999 ; les dépenses consacrées au chocolat ont faiblement progressé (+1,4%). Par ailleurs, de 1999 à 2000, on note une diminution de -4,3% dans les dépenses consacrées au chocolat (même situation à Bruxelles-Capitale : -1,3% et augmentation en Flandre : +4%). En 2000, toujours en Région wallonne, la part des dépenses consacrées à l'achat de chocolat sur l'ensemble du budget des produits alimentaires et des boissons est inférieure (4,72%) à celle observée en 1996 (4,96%). En Flandre et à Bruxelles-Capitale, il y a progression tant dans les montants consacrés au chocolat que dans la proportion des dépenses pour le chocolat par rapport aux produits alimentaires et aux boissons. Pour le Royaume, entre 1996 et 2000, la proportion fluctue mais reste la même en 1996 et en 2000 (4,9%).

4.5. Les investissements en Belgique ²⁵

Les montants investis en 2000 par la branche cacao, chocolat et confiserie de sucre (67,1 millions d'€) contribuent à concurrence de 7,7% des investissements de l'industrie belge des denrées alimentaires et des boissons. Tout comme dans le total de l'industrie des denrées alimentaires et des boissons, les investissements de la branche s'amoindrissent (-1,6% de 1997 à 1998, -9,9% de 1998 à 1999 et -7,1% de 1999 à 2000), et ce de façon plus marquée que dans le total des denrées alimentaires et boissons (+4,2%, -7,1%, -2,1%).

4.6. Le chiffre d'affaires en Belgique ²⁶

Au niveau national, le cacao, le chocolat et la confiserie de sucre contribuent à concurrence de 7,9% de l'industrie belge des denrées alimentaires et des boissons et se placent en 7^e position avec un CA total de 1 829 millions d'€. Alors que l'industrie alimentaire globalement (évolution de -6,4%) et tout particulièrement certains sous-secteurs tels l'industrie de la préparation et des conserves de poissons, l'industrie des corps gras, l'abattage du bétail, de la volaille, l'industrie du sucre, ... ont connu de réelles difficultés quant à l'évolution de leur CA de 1998 à 1999, le secteur du cacao, chocolat et confiserie de sucre est parvenu à se maintenir avec une évolution positive de 1,1%. De 1999 à 2000, l'évolution est de 8,5% et est donc un peu inférieure à celle enregistrée pour le total des denrées alimentaires et des boissons (+9%).

^{25/} Source : Commission consultative spéciale de l'Alimentation (Conseil central de l'Economie) sur base des déclarations TVA, 1997-2000.

^{26/} Source : Commission consultative spéciale de l'Alimentation (Conseil central de l'Economie) sur base des déclarations TVA, 1997-2000.





► 4. ANNEXE

Liste des tableaux et graphiques

Tableaux

- Tab. 1 : Répartition des établissements par région (en VA et %)
- Tab. 2 : Répartition des établissements par région et par classe de taille (en VA)
- Tab. 3 : Evolution du nombre d'établissements par région (1993-2000) (en VA)
- Tab. 4 : Répartition de l'emploi salarié par région (en VA et %)
- Tab. 5 : Répartition de l'emploi salarié par région et par classe de taille (en VA)
- Tab. 6 : Répartition de l'emploi salarié par région, par genre et par catégorie socio-professionnelle (en VA)
- Tab. 7 : Evolution de l'emploi salarié par région (1993-2000) (en VA)
- Tab. 8 : Evolution de l'emploi salarié par région, par genre et par catégorie socio-professionnelle (1993-2000) (en VA)
- Tab. 9 : Produits sur base de la nomenclature PRODCOM
- Tab. 10 : Production industrielle : valeur des livraisons et poids

Graphiques

- Graph. 1 : Part des établissements de la branche d'activités dans l'industrie alimentaire
- Graph. 2 : Répartition des établissements par région
- Graph. 3 : Répartition des établissements par classe de taille et par région
- Graph. 4 : Répartition des établissements par classe de taille en Région wallonne
- Graph. 5 : Evolution relative du nombre d'établissements par région, de 1993 à 2000

- Graph. 6 : Part de l'emploi salarié de la branche d'activités dans l'industrie alimentaire
- Graph. 7 : Répartition de l'emploi salarié par région
- Graph. 8 : Répartition de l'emploi salarié par classe de taille et par région
- Graph. 9 : Répartition de l'emploi salarié par classe de taille en Région wallonne
- Graph. 10 : Répartition de l'emploi salarié par genre
- Graph. 11 : Répartition de l'emploi salarié par catégorie socio-professionnelle
- Graph. 12 : Evolution relative de l'emploi salarié par région, de 1993 à 2000
- Graph. 13 : Evolution relative de l'emploi salarié par genre, de 1993 à 2000
- Graph. 14 : Evolution relative de l'emploi salarié par catégorie socio-professionnelle, de 1993 à 2000
- Graph. 15 : Evolution de la production industrielle sur base de la valeur des livraisons (en valeur et en poids)
- Graph. 16 : Produits de la branche d'activités : saisonnalité sur base de la valeur des livraisons (montants en €)
- Graph. 17 : Dépenses moyennes par ménage et par an pour les produits de la branche d'activités (montants en €)
- Graph. 18 : Part relative des dépenses moyennes par ménage et par an pour les produits de la branche d'activités par rapport aux dépenses moyennes pour les aliments et les boissons





B. ANALYSE DES RESULTATS DE L'ENQUETE

1. INTRODUCTION

2. CONSTRUCTION DE L'ECHANTILLON

3. LES ETABLISSEMENTS

- 3.1. Taille des établissements
- 3.2. Type d'établissement
- 3.3. Localisation des établissements
- 3.4. Personnalité juridique
- 3.5. Agréation à des normes de qualité

4. LES ACTIVITES ET LES PRODUITS

- 4.1. Description des activités
- 4.2. Produits
- 4.3. R&D
- 4.4. Marques déposées
- 4.5. Technologie
- 4.6. Clients
- 4.7. Sous-traitance

5. LES TRAVAILLEURS

- 5.1. Profils-métiers dans les établissements
- 5.2. Total des effectifs
 - 5.2.1. Répartition par genre
 - 5.2.2. Répartition par catégorie socio-professionnelle
 - 5.2.3. Travailleurs frontaliers

6. IMPACTS DES FLUCTUATIONS SAISONNIERES SUR L'EMPLOI

7. IMPACTS D'ELEMENTS EXTERIEURS SUR LA PRODUCTIVITE ET L'EMPLOI

8. LE RECRUTEMENT DU PERSONNEL

- 8.1. Localisation des centres de décision concernant l'engagement du personnel
- 8.2. Modes et critères de recrutement
- 8.3. Recrutements en 2000-2001
- 8.4. Identification des profils recherchés et des profils sous tension en 2000-2001
- 8.5. Causes des tensions évoquées par les interlocuteurs
- 8.6. Vision prospective des activités : impact sur la main-d'œuvre





9. LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES TRAVAILLEURS (FPC)

- 9.1. Localisation de la demande de formation et des centres de décision
- 9.2. Formation professionnelle continue des travailleurs en 2001
- IX.3. Intentions de formation en 2002
- IX.4. Domaines de formation
- IX.5. Opérateurs de formation
- IX.6. Modalités organisationnelles de formation

10. ANNEXE

Liste des tableaux



B. ANALYSE DES RESULTATS DE L'ENQUETE

► 1. INTRODUCTION

Les résultats des enquêtes menées dans la branche d'activités ont fait l'objet d'une pondération de manière à ce qu'ils puissent être extrapolés à l'ensemble des établissements de la branche d'activités en Région wallonne. Excepté pour quelques points particuliers où la référence à l'échantillon est explicitement faite, les résultats de la présente enquête concernent donc la situation de l'emploi salarié en Région wallonne.

► 2. CONSTRUCTION DE L'ECHANTILLON

L'échantillon a été construit sur base des données ONSS 1999 disponibles au moment de la réalisation de celui-ci, mais le calcul des pondérations s'est fondé sur les données 2000, afin de s'approcher de façon maximale de la situation rencontrée lors des enquêtes en 2001.

NACE 15.B4	Population ONSS 30/06/1999	Echantillon initial	Phase intermédiaire	Echantillon effectif
ETABLISSEMENTS	45	21	18	11

Sources : ONSS, 30/06/1999 - Calculs SES/OSEC

Population : l'échantillon a été construit sur base des données ONSS au 30 juin 1999 relatives au **travail salarié** : 45 établissements étaient répertoriés en Région wallonne dans la branche « chocolaterie-confiserie ».

(NB : au 30/06/2000, ce sont 43 établissements qui sont répertoriés).

ETS de 1 à 4 salariés	ETS de 5 à 9 salariés	ETS de 10 à 19 salariés	ETS de 20 à 49 salariés	ETS de 50 salariés et +	Total
24	7	6	2	6	45

Sources : ONSS, 30/06/1999

Le travail sous statut indépendant n'a pu faire l'objet de notre analyse vu l'impossibilité technique d'élaborer un échantillon sur base des données de l'INASTI.

^{1/} L'échantillon initial a été tiré sur base des établissements répertoriés à l'ONSS 1999. Lors de la phase intermédiaire, les établissements inéligibles ont été retirés et différents reclassements de code Nace ou de classe de taille ont été opérés. L'échantillon effectif tient compte quant à lui des refus et est dès lors composé des établissements effectivement interrogés.

Echantillon initial réalisé pour l'enquête :

21 établissements sur 45, soit 47% de l'existant en Région wallonne (100% des établissements de plus de 10 travailleurs).

ETS de 1 à 4 salariés	ETS de 5 à 9 salariés	ETS de 10 à 19 salariés	ETS de 20 à 49 salariés	ETS de 50 salariés et +	Total
3	4	6	2	6	21

Source : Calculs SES/OSEC

Phase intermédiaire : 18 établissements à interroger.

ETS de 1 à 4 salariés	ETS de 5 à 9 salariés	ETS de 10 à 19 salariés	ETS de 20 à 49 salariés	ETS de 50 salariés et +	Total
2	3	4	4	5	18

Source : Calculs SES/OSEC

Trois établissements sont inéligibles et disparaissent de l'échantillon initial :

Deux distorsions entre le code Nace repris à l'ONSS et le code Nace correspondant à l'activité réellement exercée par l'établissement. Donc, deux établissements interrogés ont changé de code Nace :

- passage du 15.84 au 15.86 : thé et café
- passage du 15.84 au 15.5 : glace

un doublon : deux établissements repris sous les mêmes intitulé et Nace, et dans les faits développant des activités différentes : l'un développe effectivement des activités du ressort de la fabrication de confiseries (établissement interrogé), l'autre établissement, implanté dans une autre commune, ne s'attache qu'à la commercialisation des produits (différence de N° d'ONSS, de commission paritaire, de catégorie de taille - > établissement non interrogé).

NB : Par ailleurs, deux établissements changent de classe de taille par rapport à celle octroyée par l'ONSS.

Echantillon effectif : 11 établissements interrogés.

ETS de 1 à 4 salariés	ETS de 5 à 9 salariés	ETS de 10 à 19 salariés	ETS de 20 à 49 salariés	ETS de 50 salariés et +	Total
1	1	2	3	4	11

Source : Calculs SES/OSEC

Taux de sondage : 24% (11 établissements interrogés sur les 45 établissements recensés en RW par l'ONSS en 1999).

Taux de réponse : 61% (11 établissements sur 18). C'est la chocolaterie-confiserie qui enregistre le taux de réponse le plus faible (80% pour l'ensemble des enquêtes de l'industrie alimentaire). La période à laquelle ont eu lieu les enquêtes (dernier trimestre de l'année) peut expliquer en partie ce taux peu élevé.

Ce sont dans les établissements de + de 20 salariés que les taux de réponse sont les plus élevés (+ de 75%).

- Modalités d'enquêtes : 9 enquêtes ont été réalisées en vis-à-vis et 2 enquêtes ont été réalisées par téléphone.
- Typologie des refus : 7 établissements sur les 18 contactés ont refusé l'interview.

ETS de 1 à 4 salariés	ETS de 5 à 9 salariés	ETS de 10 à 19 salariés	ETS de 20 à 49 salariés	ETS de 50 salariés et +	Total
1	2	2	1	1	7
50%	66,7%	50%	25%	20%	38,9%

Source : Calculs OSEC

Les refus se ventilent dans toutes les classes de taille et, conformément aux autres branches d'activités, ce sont les établissements de - de 20 salariés qui ont marqué le plus de réticence. Les établissements invoquent pour la plupart le manque de temps ou le « non-intérêt » pour la démarche poursuivie par l'étude.

Les entretiens s'étant pratiqués fin de l'année 2001, l'argument du manque de temps à consacrer à l'enquête peut se concevoir. En effet, sur les 9 établissements interrogés qui déclarent des pics saisonniers d'activités, 7 les situent entre autres aux mois de novembre et décembre. Il faut néanmoins noter que les derniers rappels effectués les deux premières semaines du mois de janvier 2002 n'ont guère eu plus de succès ...

Pondération de l'échantillon

Les pondérations ont été calculées sur base des données ONSS 2000, situation plus proche des réalités rencontrées lors des enquêtes en 2001.

Tab. 7 : Pondération de l'échantillon						
	ETS de 1 à 4 salariés	ETS de 5 à 9 salariés	ETS de 10 à 19 salariés	ETS de 20 à 49 salariés	ETS de 50 salariés et +	Total
Population						
Nombre d'étab.	22	7	6	1	7	43
Poids de chaque établissement	1	1	1	1	1	1
Echantillon initial						
Nombre d'étab.	3	4	6	2	6	21
Poids de chaque établissement	8	1,75	1	1	1	2,14
Phase intermédiaire						
Nombre d'étab.	2	3	4	4	5	18
Poids de chaque établissement	11	2,33	1,5	0,25	1,4	2,39
Echantillon effectif						
Nombre d'étab.	1	1	2	3	4	11
Poids de chaque établissement	22	7	3	0,33	1,75	3,91

Sources : ONSS, 30/06/2000 - Calculs SES/OSEC

Toutes les classes de taille sont représentées dans l'échantillon effectif.

Si l'on ne considère pas les classes de taille, chaque établissement de l'échantillon effectif représente 3,91 établissements de la branche « chocolaterie-confiserie » en Région wallonne. Répartis selon leur taille, les établissements de l'échantillon effectif affichent des poids allant de 0,33 à 22 établissements ! En clair, cela signifie que la « parole » de l'établissement de 1 à 4 travailleurs de l'échantillon vaut celle de tous les autres établissements de l'échantillon.

^{3/} Se référer à la note méthodologique en annexe.

Les commentaires tiendront compte de cet aspect qui, rappelons-le, est le reflet de la répartition par taille des établissements en Wallonie.

▶ 3. LES ÉTABLISSEMENTS

Onze établissements composent l'échantillon de la branche d'activités « chocolaterie-confiserie ». Cinq établissements s'apparentent à la *confiserie* et six à la *chocolaterie*.

3.1. Taille des établissements

Tab. 8 : Répartition des établissements par classe de taille						
	ETS de 1 à 4 salariés	ETS de 5 à 9 salariés	ETS de 10 à 19 salariés	ETS de 20 à 49 salariés	ETS de 50 salariés et +	Total
Répartition des établissements interrogés par classe de taille						
Chocolat		1		2	3	6
Confiserie	1		2	1	1	5
Chocolat-confiserie	1 9,1%	1 9,1%	2 18,2%	3 27,3%	4 36,4%	11 100%
Répartition des établissements par classe de taille en Région wallonne au 30 juin 2000						
Chocolat-confiserie	22 51,2%	7 16,3%	6 14%	1 2,3%	7 16,3%	43 100%
Représentativité des établissements interrogés par rapport aux établissements wallons						
Chocolat-confiserie	4,5%	14%	33%	300%	57%	26,6%
Poids des établissements interrogés par rapport aux établissements wallons						
Chocolat-confiserie	22	7	3	0,33	1,75	3,91

Sources : ONSS, juin 2000-CSEF-OSEC

Plus d'un tiers des établissements de l'échantillon occupe 50 salariés et +. Moins d'un cinquième emploie moins de 10 salariés, les autres établissements se situent dans la fourchette des 10 à 49 salariés.

La catégorie de taille de 2 établissements interrogés ne correspond pas à celle attribuée par l'ONSS. Alors que répertoriés à l'ONSS dans la classe de taille des 10 à 19 salariés, ils passent à la classe de taille des 20 à 49 salariés.

La répartition de l'échantillon par taille ne reflète guère la situation wallonne. Les établissements de petite taille sont sous-représentés et les établissements de grande taille - notamment ceux de 20 à 49 salariés -, sur-représentés. Cette situation est induite, notamment, par le fait qu'il a été décidé de construire l'échantillon en ciblant à 100% les établissements de + de 20 salariés afin d'obtenir des informations relatives à un maximum de travailleurs, les objectifs de l'enquête étant d'analyser les thèmes relatifs à l'emploi et à la formation.

La pondération des fréquences permettra néanmoins d'extrapoler à l'échelle de la Wallonie l'ensemble des résultats de la branche d'activités, toutes tailles d'établissement confondues.

3.2. Type d'établissement

Tab. 9 : Répartition des établissements par type		
Etablissements de type familial ²	Etablissements sans caractère familial	TOTAL
92%	8%	100%
Etablissements appartenant à un groupe national		Etablissements appartenant à un groupe multinational
0%		12,5%

Source : CSEF-OSEC - N = 43 établissements

Plus des 9/10e des établissements de la branche sont des établissements de type familial.

La chocolaterie-confiserie est la branche où le pourcentage d'établissements de type familial est le plus élevé (la fabrication de pain et de pâtisserie fraîche présente également des pourcentages supérieurs à 90%).

Tous les établissements de - de 50 salariés et la moitié des établissements de + de 50 salariés présentent cette caractéristique.

Un peu plus d'1/10e des établissements appartient à un groupe multinational, dont les 3/4 sont des établissements de + de 50 travailleurs.

^{2/} Se référer à la note méthodologique en annexe.
NB : les critères « familial » et « multinational » ne sont pas exclusifs.

3.3. Localisation des établissements

Tab. 10 : Répartition des établissements wallons par CSEF

CSEF	Etablissements en Région wallonne	Etablissements de l'échantillon
Brabant wallon	6	2
Charleroi	2	1
Eupen	1	1
Hainaut occidental	3	0
Huy-Waremme	2	0
Liège	10	2
Luxembourg belge	2	1
Mons-La Louvière	7	3
Namur	3	0
Virviers	7	1
TOTAL	43	11

Source : ONSS, juin 2000 - Calculs OSEC

La branche « chocolaterie-confiserie » est présente dans l'ensemble de la Région wallonne. C'est à Liège que se dénombrent le plus d'établissements. Attention, certains d'entre eux ont bien le code Nace de la branche - comme Kraft Foods Belgium, par exemple - mais ne pratiquent pas des activités du ressort de cette branche. En outre, c'est dans la province de Luxembourg que se dénombrent le plus de travailleurs (676 au 30 juin 2000 selon l'ONSS).

La distribution géographiquement variée de l'échantillon a permis d'appréhender des gestions de personnel diversifiées en fonction des sous-régions et de leur contexte socio-économique.

3.4. Personnalité juridique

Tab. 11 : Répartition des établissements selon leur personnalité juridique

SA	SPRL	SC	SCRL	TOTAL
19%	23%	7%	51%	100%

Source : CSEF-OSEC - N = 43 établissements

19% des établissements sont des sociétés anonymes ; tous sont de taille supérieure à 20 salariés. 66% d'entre eux appartiennent à des multinationales et 56% d'entre eux sont également des établissements de type familial. Proportion très faible de SA dans la branche tout comme dans la fabrication de pain et de pâtisserie fraîche.

La SPRL concerne 23% des établissements; tous sont répertoriés dans les classes de taille de 5 à 19 salariés et sont par ailleurs des établissements autonomes et de type familial.

La SC représente 7% des établissements, tous autonomes, de type familial, et comptant de 10 à 19 salariés.

La SCRL concerne 51% des établissements. Tous les établissements comptent moins de 5 salariés, sont des établissements autonomes et de type familial.

Incidence de la personnalité juridique de l'établissement sur les engagements et la formation du personnel :

- Tous les établissements ont engagé en 2001, toutes personnalités juridiques confondues (seule la branche d'activités « fabrication de pâtes alimentaires » partage ce record de 100% d'engagement de personnel en 2001) -> pas d'incidence de la personnalité juridique sur le fait d'engager ;
- Les SA (92%) et les SC (100%) ont tout particulièrement organisé de la FPC en 2001, au contraire des SPRL (30%) et des SCRL (aucune) qui sont toutes des établissements de - de 20 salariés.

3.5. Agréation à des normes de qualité ³

Tab. 12 : Répartition des établissements par agréation

ETS agréés	ETS non agréés	TOTAL
99%	1%	100%

Source : CSEF-OSEC - N = 43 établissements

ISO 9000	ISO 14000	HACCP
17 %	8 %	100 %

Source : CSEF-OSEC - N = 42,7 établissements

^{3/} Se référer à la note méthodologique en annexe.

99% des établissements sont concernés par les agréments.

La chocolaterie-confiserie fait partie du peloton de tête la transformation et conservation de fruits et légumes, la fabrication de sucre et la fabrication de pâtes alimentaires qui affichent des proportions supérieures à 99% d'établissements agréés.

Si dans les faits, une toute grande majorité des établissements est engagée dans le processus, beaucoup se plaignent de la lourdeur des procédures et des coûts engendrés pour obtenir la certification et la conserver.

Etablissements non agréés

Le pourcent non agréé (il s'agit d'un établissement de l'échantillon de 20 à 49 salariés, de type familial, n'appartenant à aucun groupe et utilisant des procédés de fabrication industriels) atteste de la non-exigence d'agrément de la part de sa clientèle tant nationale (ne comportant pas des grandes surfaces) qu'internationale.

Etablissements agréés

Les établissements agréés utilisent des procédés de fabrication tous niveaux de technologie confondus (de l'artisanat à la haute technologie), invoquent par ailleurs les exigences émanant de leur clientèle (grandes surfaces, Décathlon, USA, UK, ...) et précisent eux aussi qu'ils ont les mêmes exigences vis-à-vis de leurs fournisseurs concernant leurs matières premières (importance de la traçabilité, surtout après la crise de la dioxine).

Tous les établissements agréés sont concernés à des stades différents par les normes **HACCP** (la grande majorité a terminé le processus). Ce type d'agrément est tout aussi fortement représenté dans la majorité des autres branches d'activités. Les normes **ISO 9000** ne concernent que 17% des établissements qui sont agréés. Cette certification n'est pas du tout présente dans les établissements de - de 20 salariés (un tiers des établissements de 20 à 49 salariés la détient ainsi que tous les établissements de + de 50 salariés). Seuls 8% des établissements, c'est-à-dire la moitié des établissements de + de 50 salariés, sont concernés par les normes environnementales du type **ISO 14000**.

Indépendamment des certifications « classiques » ISO et HACCP, d'autres agréments ont été cités spontanément, telle l'agrément **CIB** mentionnée dans le secteur de la confiserie et le système de contrôle de qualité **QACCP** (Quality Analysis Critical Control points) qui concerne les aspects manageriaux de l'entreprise (relation entreprises-travailleurs).

Un établissement mentionne la marque collective « Ambao » créée à l'initiative du ministère des Affaires économiques (réglementation des composants lors de la fabrication du chocolat et garantie de graisse issue à 100% de beurre de cacao). A l'évocation de cette marque dans les autres établissements « chocolatiers », soit la nouvelle marque était inconnue, soit elle était connue mais n'emportait pas les suffrages. En effet, aux dires de certains, le cahier des charges d'Ambao est jugé minimaliste quant au niveau requis pour le produit, leurs produits fabriqués étant nettement de qualité supérieure (idée de la dévalorisation de leur produit); de plus, intégrer le logo en quadrichromie aux emballages élève les coûts de conditionnement (pour les chocolatiers utilisant des emballages en bichromie), et enfin, les tarifs pratiqués pour bénéficier du label commun sont jugés excessifs.

La certification « KASHER » est également de mise dans la branche « chocolaterie-confiserie ».

Aucune corrélation ne peut être établie entre le fait d'être agréé et la pratique de la FPC : les 99% d'établissements agréés ont fait de la FPC en 2001 ou en projettent pour 2002 ; par ailleurs, le 1% d'établissements qui n'est pas agréé a tout autant des projets de FPC pour 2002. Par ailleurs, **les matières de formation privilégiées par la branche « chocolaterie-confiserie » concernent l'HACCP, la sécurité et l'hygiène.**

Parmi les établissements agréés, certains **ont noté un impact sur l'emploi suite à l'imposition des normes de sécurité et d'hygiène et /ou à l'acquisition de certifications qualité.**

► 4. LES ACTIVITES ET LES PRODUITS

4.1. Description des activités

Les établissements de la branche développent des activités de **fabrication de produits** du ressort de la chocolaterie-confiserie.

Certains développent l'entièreté de leurs fabrications dans le domaine de la confiserie et d'autres uniquement dans la chocolaterie. Certains autres panachent leurs produits (confiserie et chocolaterie) ou étendent leurs gammes à des produits (pâtisserie, crème glacée, biscuits, plats salés) traditionnellement rattachés à d'autres branches d'activités.

Des activités annexes se greffent aux activités de fabrication de chocolat et confiserie, comme par exemple, des activités de **vente** (dans l'entreprise ou en commerces franchisés), d'**organisation de réseaux de franchises**, de **restauration** (confections de plats salés à base de chocolat), de **vente et location de matériel frigorifique** à l'effigie de la marque, de **visite de musée**, etc.

Cette diversification dans les activités a un réel impact dans les profils professionnels recherchés par les établissements de la branche.

4.2. Produits

La branche d'activités « chocolaterie-confiserie » se caractérise par une gamme extrêmement étendue de produits et fait preuve **d'une créativité et d'une flexibilité** pour répondre aux souhaits du client et/ou du consommateur.

Les produits généralement fabriqués par les établissements sont des bonbons, des gommes, des dragées, des pâtes de fruit, des friandises glacées et/ou enrobées de chocolat, du massepain, des articles en chocolat fourré, des pralines, des pâtes à tartiner, du chocolat en bâton, plaque ou (mini-) tablette ou autre format (langue de chat), gaufres et gaufrettes, ... A partir de ces produits de base, se déclinent des variantes à l'infini tant dans la composition du produit (épices, fruits secs ou confits, alcool, avec ou sans sucre, ...), le goût, le poids, la forme, la couleur, la texture, le conditionnement...

Et comme déjà évoqué, des produits hors branche « chocolaterie-confiserie » « stricto sensu » sont également fabriqués tels de la glace, de la pâtisserie, des biscuits et des plats salés.

Les gammes de produits sont donc très larges, allant d'un produit standardisé débité en grande quantité (une nécessité vu les marges très petites dans le secteur de la confiserie) à un produit extrêmement personnalisé, surtout dans le secteur de la chocolaterie (tant dans la composition du produit sur base de cahier des charges fourni par le client, que dans sa forme, sa taille, son poids, son conditionnement), et ce bien sûr en fonction de l'usage auquel il est destiné (exemples : cadeaux d'affaires, produits à l'effigie du client, ...), ou des us et coutumes, ou encore de l'unité monétaire du pays auquel le produit est destiné (Japon, Scandinavie, ...). La grande souplesse de certains fabricants est une réelle plus-value dans cette branche d'activités.

4.3. R&D ⁴

Moins d'un tiers des établissements de la branche (30%) font de la R&D (un quart sont des établissements de type familial et deux tiers appartiennent à des multinationales).

Dans le secteur de la *confiserie*, seuls en pratiquent les établissements de 50 salariés et +, qui par ailleurs utilisent des procédés de haute technologie. Dans le secteur de la *chocolaterie*, presque tous déclarent en faire, ou confient ce volet de l'activité à une entreprise-soeur.

En fonction des lectures, la R&D semble fort développée dans les établissements de grande taille, et c'est surtout dans le domaine de la confiserie qu'elle est mise en exergue ⁵.

Par rapport aux autres branches analysées, la transformation et conservation de fruits et légumes, la fabrication de pâtes alimentaires, la biscotterie-biscuiterie, l'industrie des corps gras et l'industrie laitière, et enfin la fabrication de sucre devancent la chocolaterie-confiserie.

Les établissements concernés opèrent de la R&D dans le développement de produits (100%), dans les procédés de fabrication (19%), en matière de qualité (14%) et en termes de marketing (3%). Les établissements disposant de laboratoires procèdent en sus de la R&D à des analyses bactériologiques sur les matières premières entrant et sur les produits finis sortant. D'autres établissements sous-traitent ces analyses à des laboratoires extérieurs.

Il n'y a quasi pas de R&D dans les établissements où le processus de fabrication est exclusivement artisanal. 60% des établissements utilisant des procédés semi-artisanaux en pratiquent, ainsi que 73% des établissements ayant recours aux techniques industrielles et 67% des établissements utilisant de la haute technologie.

^{4/} Se référer à la note méthodologique en annexe.

^{5/} *Chocolat belge, la star du palais*, OBCE, édition spéciale mars 2001. *Sucreries et confiseries belges, des douceurs sans pareil*, OBCE, édition spéciale décembre 2001.

4.4. Marques déposées

Tous les établissements commercialisent leurs produits en les nommant de façon spécifique : soit utilisation du nom de l'entreprise ou de son propriétaire, soit recours à une marque « générique » couvrant différentes gammes de produits dotés éventuellement d'un nom particulier, ou à des noms de « baptême » spécifiques aux produits, et ce, avec ou sans référence directe au fabricant. Egalement, livraison des produits sous label privé où ne figure plus - ou en tout petit caractère - le nom de l'entreprise émettrice.

4.5. Technologie ⁶

Tab. 13 : Répartition des établissements sur base des procédés de fabrication

Fabrication de type artisanal	Fabrication de type semi-artisanal	Fabrication de type industriel	Fabrication de type haute technologie
56%	35%	18%	12%

Source : CSEF-OSEC - N = 43 établissements

Plus de la moitié des établissements est concernée par une fabrication artisanale. Un peu plus d'un tiers des établissements est concerné par une fabrication semi-artisanale. Moins d'un cinquième est concerné par une fabrication industrielle. Un peu plus d'un dixième est concerné par une fabrication de haute technologie.

Par rapport aux autres branches analysées, la chocolaterie-confiserie apparaît tout particulièrement artisanale et fait partie du trio de tête avec l'industrie des viandes et la fabrication de pain et de pâtisserie fraîche ; elle semble proportionnellement moins recourir à des techniques de fabrication industrielle ou de haute technologie.

Tous les niveaux de technologie se répertorient tant dans la confiserie que dans la chocolaterie. On ne peut pas conclure à la spécificité technologique d'une de ces deux branches d'activités. Par contre, le niveau de technologie varie avec la taille et le type d'établissement ainsi qu'il dépend de la diversification des produits.

^{6/} Se référer à la note méthodologique en annexe.

NB : un établissement peut cumuler les modes de fabrication en fonction de l'étape dans le processus de fabrication ou en fonction du type de produit.

Les établissements de - de 5 salariés emploient exclusivement des procédés artisanaux, ceux de 5 à 19 salariés, des procédés uniquement semi-artisanaux et les établissements de 20 à 49 salariés, des procédés industriels (combinés parfois à de l'artisanal et du semi-artisanal). Les établissements de 50 salariés et + utilisent prioritairement des procédés industriels et/ou relevant de la haute technologie, tout en recourant aussi dans une moindre mesure à des modes de fabrication artisanale et semi-artisanale.

Plus la gamme de produits est large, plus le recours à la haute technologie, combinée souvent aux autres niveaux de technologie, s'avère nécessaire. Les établissements de type familial pratiquent les différents procédés, avec une nette préférence pour les procédés artisanaux (61%), tandis que les multinationales produisent uniquement avec des procédés industriels et/ou relevant de la haute technologie.

4.6. Clients

Uniquement marché intérieur	uniquement marché extérieur	marchés intérieur et extérieur	TOTAL
0%	0%	100%	100%

Source : CSEF-OSEC - N = 43 établissements

à destination de particuliers	à destination d'entreprises	à destination de particuliers et d'entrep.	TOTAL
0%	96%	4%	100%

Source : CSEF-OSEC - N = 43 établissements

Tous les établissements de l'échantillon écoulent leur production tant sur le marché intérieur qu'extérieur. Seule la biscotterie-biscuiterie présente les mêmes caractéristiques.

Les marchés extérieurs engloberaient de 65 à 95% des productions. Certains établissements préfèrent rechercher des marchés étrangers, davantage rémunérateurs. De plus, le marché belge est fort exigü...

Le facteur taille de l'établissement et le niveau de technologie semblent ne pas avoir d'incidence sur le fait d'exporter puisque les établissements y recourent tous.

Les pays d'exportation sont très diversifiés. Un établissement peut exporter jusque dans une septantaine de pays différents ! En Europe, il s'agit bien sûr des pays limitrophes (France, Allemagne, Pays-Bas, G-D de Luxembourg, ...), de pays plus éloignés tels l'Italie, le Royaume-Uni, l'Espagne, le Portugal, la Grèce. On peut remarquer une faible pénétration des pays nordiques où les accises sont élevées en ce qui concerne le chocolat. Les Etats-Unis, le Canada, ... l'Australie sont cités. Les pays du Golf persique sont particulièrement ciblés. L'Asie, et notamment le Japon, sont également évoqués.

4.7. Sous-traitance ⁷

42% des établissements recourent à de la sous-traitance. La **chocolaterie-confiserie** est la branche d'activités où la **proportion d'établissements qui sous-traitent est la plus faible**.

Semblent sous-traiter tous les établissements de + de 20 salariés, tous les établissements faisant partie de multinationales, ainsi que la majorité des établissements qui utilisent des technologies semi-artisanales, industrielles et/ou de haut niveau.

Les facteurs taille et appartenance à un groupe multinational ont une incidence sur le recours à la sous-traitance. Les **niveaux de technologie** en ont également : les établissements artisanaux sous-traitent extrêmement peu (seulement 9% alors que la moyenne pour l'industrie alimentaire est de 71%).

^{7/} Se référer à la note méthodologique en annexe.

Tâches sous-traitées

Tab. 16 : Domaines dans lesquels des tâches sont sous-traitées

Secrétariat social	100%
Logistique dont transport	81,5%
Autre : conditionnement ⁸	67,1%
Recrutement	40,7%
Maintenance	40,7%
Sécurité (gardiennage, surveillance)	31%
Nettoyage	29,2%
Administration / secrétariat	9,7%
Comptabilité	1,9%
Autre : qualité-hygiène	9,7%
Autre : médecine du travail	9,7%

Source : CSEF-OSEC - N = 18 établissements

Ce sont essentiellement les tâches relevant du secrétariat social, de la logistique (dont le transport) et du conditionnement (surtout les établissements de - de 20 salariés) qui sont le plus souvent sous-traitées ; le recrutement, la maintenance de l'outil de production, le gardiennage, et le nettoyage sont également des domaines sous-traités ; par ailleurs, les tâches administratives et la comptabilité semblent prises en charge par les établissements eux-mêmes.

Excepté pour la comptabilité (faible recours) et le conditionnement (recours important), la chocolaterie-confiserie ne se distingue franchement pas des pratiques observées dans les autres branches d'activités.

^{8/} La catégorie « autre » n'a pas fait l'objet de proposition « structurée » au même titre que les items précédents. Les pourcentages relatifs aux « autres » sont donc sous-estimés.

► 5. LES TRAVAILLEURS

5.1. Profils-métiers dans les établissements

Des profils *techniques, spécifiques* au secteur, ont été cités dans le cadre des enquêtes.

Dans le domaine de la confiserie, ont été mentionnés des ouvriers-confiseurs, des préparateurs et cuiseurs de pâtes ; en chocolaterie, ce sont des chocolatiers sur machine, des préparateurs d'intérieur, des opérateurs de poudrerie, des emballleurs.

Les activités développées dans la branche « chocolaterie-confiserie » étant très diversifiées, d'autres profils tels cuisiniers, pâtisseries, glaciers, vendeurs, gestionnaires de franchises ont été évoqués.

La chocolaterie-confiserie partage avec les autres branches de l'industrie alimentaire des profils dits « transversaux » comme des ouvriers à la production, des techniciens de maintenance, des (électro-) mécaniciens, des responsables de production, des responsables techniques, des responsables planning, des responsables « qualité », des techniciens de laboratoire, des caristes, des ouvriers de conditionnement, des chauffeurs, des ouvriers polyvalents, du personnel administratif, financier, informatique ou encore des « logisticiens », ...

Tab. 17 : Répartition des salariés de la branche d'activités par classe de taille

	ETS de 1 à 4 salariés	ETS de 5 à 9 salariés	ETS de 10 à 19 salariés	ETS de 20 à 49 salariés	ETS de 50 salariés et +	Total
Répartition des salariés de l'échantillon par classe de taille						
Chocolat-confiserie	88 3,8%	56 2,4%	72 3,1%	25 1,1%	2 070 89,6%	2 311 100%
Répartition des salariés de la branche d'activités par taille d'établissement en Région wallonne selon l'ONSS (juin 2000)						
Chocolat-confiserie	45 3%	44 3%	85 5,7%	56 3,8%	1 253 84,5%	1 483 100%
Représentativité des travailleurs de l'échantillon par rapport aux salariés de la Région wallonne						
Chocolat-confiserie	196%	127%	85%	45%	165%	156%

Sources : ONSS, juin 2000 – CSEF - OSEC – N = 43 établissements

Les travailleurs de l'enquête sont représentatifs à 156% des salariés de la Région wallonne. Répartis par classe de taille d'établissements, on observe une sous-représentation des travailleurs répertoriés dans les établissements de 20 à 49 salariés et une sur-représentation des travailleurs répertoriés dans les établissements de - de 10 salariés et de 50 salariés et +.

5.2.1. Répartition par genre

Les travailleurs de l'échantillon sont à 46% des hommes et 54% des femmes. Le rapport est inverse de celui de la Région wallonne (55% d'hommes pour 45% de femmes).

5.2.2. Répartition par catégorie socio-professionnelle

Les travailleurs de l'échantillon sont à 18% des « cadres ou employés » et à 82% des ouvriers. La répartition de l'échantillon est en pleine concordance avec la situation wallonne (20% et 80%).

5.2.3. Travailleurs frontaliers

24% des travailleurs (562 salariés) de l'enquête sont des frontaliers. Tous les frontaliers de la branche, à l'exception de deux salariés exerçant leurs activités à Eupen, travaillent chez Ferrero, établissement implanté dans le sud de la province de Luxembourg.

Notons que la proportion de travailleurs frontaliers résident en France et dans la branche est sous-estimée car elle ne tient pas compte des travailleurs intérimaires frontaliers (en grand nombre dans l'entreprise du Sud-Luxembourg)^{8/}. De plus, aucune enquête n'a été réalisée dans les établissements de la branche « chocolaterie-confiserie » implantés en Hainaut occidental, région accueillant également de nombreux frontaliers.

La chocolaterie-confiserie est la branche d'activités où la part de frontaliers est de loin la plus importante (situation induite par l'implantation de l'entreprise Ferrero dans le sud de la province de Luxembourg).

^{8/} Se référer à l'étude de N. MICHEL, *Analyse des flux frontaliers de main-d'œuvre en province de Luxembourg*, étude réalisée dans le cadre de l'EURES-transfrontalier PED, CSEF du Luxembourg belge, septembre 2002.

► 6. IMPACTS DES FLUCTUATIONS SAISONNIÈRES SUR L'EMPLOI

41% des établissements connaissent des fluctuations saisonnières marquées. Ce pourcentage faible est induit par le poids qu'a l'établissement de - de 5 salariés dans l'échantillon (poids de 22) et le fait que cet établissement ne connaisse pas de variations. Si on ne tient pas compte des établissements de - de 5 salariés, c'est 85,7% des établissements du secteur qui connaissent des fluctuations saisonnières, proportion supérieure aux établissements de + de 5 salariés de l'industrie alimentaire en général (78,3%).

NB : 56% des établissements concernés par des fluctuations saisonnières ont formé en 2001, proportion moindre que dans la majorité des branches étudiées telles la transformation et conservation de fruits et légumes, les aliments pour animaux, la biscotterie-biscuiterie, la fabrication de sucre, la fabrication de pâtes alimentaires et l'industrie des boissons.

Les périodes où se situent les pics sont bien sûr les mois de novembre (88% des établissements concernés par des fluctuations saisonnières) et de décembre (96%), ensuite les mois de septembre (62%), octobre (54%), mai (52%), février (50%) et mars (50%). Excepté le mois de juillet (jamais cité), les autres mois sont mentionnés de façon plus ou moins singulière. Il n'est guère aisé de comparer les fluctuations dans la confiserie ou la chocolaterie, chaque établissement offrant ses particularismes en lien avec les produits à traiter ou les échéances dans la fabrication.

Si l'on s'en réfère aux courbes mensuelles des valeurs des livraisons (cfr le graphique 16 de la partie « Présentation de la chocolaterie-confiserie »), le fléchissement du mois de décembre n'apparaît pas dans l'enquête et le pic de février est moins marqué.

En ce qui concerne les *solutions trouvées pour assumer le surcroît de travail* entraîné par les pics de production, parmi les établissements concernés, 60% recourent à des solutions internes et 98% recourent à des solutions externes, solutions qu'ils combinent pour la plupart.

Les solutions internes à l'entreprise

Comme solutions internes, la **mutation interne** du personnel fixe et/ou **l'augmentation du volume de ses prestations** sont pratiquées pour des tâches de production et de conditionnement principalement.

L'étalement des délais de livraison est aussi une solution envisagée afin de garder un personnel constant et ne pas devoir recourir à du personnel externe ou à l'inverse, pour les périodes creuses, au chômage économique. Une **diversification de la clientèle** et le développement de carnets de commandes davantage échelonnés sont également recherchés.

Les solutions externes à l'entreprise

Les établissements passent par **la sous-traitance** ou **externalisent** certaines tâches, principalement le conditionnement (en ballotin, ajout d'un élément décoratif lors d'une fête particulière, ...). Les entreprises de travail adapté sont notamment sollicitées pour ce genre d'opération.

Le recours à du personnel saisonnier (contrat pour un travail nettement défini) est pratiqué, tout comme à **l'intérim**, pour le conditionnement, par exemple. Des **jobistes** prennent aussi en charge une partie du surcroît de travail.

► 7. IMPACTS D'ÉLÉMENTS EXTERIEURS SUR LA PRODUCTIVITÉ ET L'EMPLOI

Des facteurs externes ont eu des répercussions sur la branche d'activités, et tout particulièrement sur la main-d'œuvre, que ce soit d'un point de vue quantitatif (variation des effectifs ou des heures prestées) que qualitatif (les savoirs, savoir-faire ou savoir-être du personnel ont dû être adaptés).

Tous les établissements de l'enquête déclarent avoir été touchés par au moins un des facteurs repris ci-dessous.

Parmi les facteurs proposés, ce sont les crises alimentaires (86%), et tout spécialement celle de la dioxine, qui ont été citées le plus de fois.

Ensuite,

- *l'acquisition de certifications Qualité* (26%),
- *l'imposition des normes de sécurité et d'hygiène* (22%),
- *la modification des habitudes de consommation* (14%) % **(pourcentage particulièrement faible par rapport à d'autres branches d'activités)**,
- *l'imposition des normes environnementales* (4%) **(pourcentage encore plus faible que dans les autres branches d'activités)**.

Les crises alimentaires (86%)

Parmi les établissements concernés par les crises alimentaires, 41% estiment un impact *sur le volume de leur production* (baisse de la consommation de produits belges à l'étranger). La diminution de la production a été fort circonscrite dans le temps pour certains.

Tous évoquent les *conséquences économiques* de la crise (rappelons la place importante réservée à l'exportation dans la branche) : perte de contrats, notamment dans les pays des Proche et Moyen-Orient, non aboutissement de négociations en cours, ... mais aussi rebondissement pour trouver de nouveaux marchés - le Japon est cité à plusieurs reprises - et donc diversification de la clientèle à l'étranger. Pour certains, la crise a été amplifiée par la conjugaison d'autres facteurs telle la dévaluation de la monnaie d'un pays particulièrement gros consommateur...

Les conséquences en *matière d'emploi* semblent marginales : la variation du *volume d'emploi* (organisation différente des plannings de production avec aménagement du temps de travail du personnel fixe, recours limité à l'intérim ou au personnel saisonnier et chômage technique) est cité dans 9% des cas et une modification *des savoir, savoir-faire ou savoir-être du personnel*, dans 6% des cas (accélération de la mise en place des normes HACCP et organisation de **formations** pour le personnel en matière de sécurité et d'hygiène) (voir ci-après).

Acquisition de certifications Qualité (26%)

Les coûts engendrés par ce type de procédures sont vivement regrettés, tout comme la lourdeur administrative (réalisation de fiches et de modes opératoires).

16% des établissements estiment un impact sur le *volume de production*, 69% sur le *volume de main-d'œuvre* et 84% sur les *savoir, savoir-faire ou savoir-être*.

Les certifications de type ISO ou des initiatives telle « Ambao » imposent un cahier des charges strict proscrivant l'utilisation de certains composants ce qui entraîne des modifications dans l'élaboration des produits. Par ailleurs, des démarches de R&D sont requises pour se conformer à ces règles de qualité.

Le personnel attaché à la production est formé pour intégrer l'ensemble des changements.

Imposition des normes de sécurité et d'hygiène (22%)

Il s'agit de la mise en conformité de la production aux normes HACCP (et CIB). Cette intégration des normes est jugée nécessaire mais générant des coûts, ce qui a pu retarder certains investissements dans d'autres domaines.

En termes de variation du *volume de production*, rien à signaler; par contre en termes *d'emploi*, 82% des établissements estiment un impact sur le volume d'emploi notamment par **la création de postes de travail (responsable « contrôle qualité ») et le renforcement des effectifs au service laboratoire.**

82% des établissements mesurent un impact au niveau *des savoir, savoir-faire et savoir-être* des travailleurs. Ici, aussi, la formation du personnel par des organismes spécialisés est évoquée.

Modification des habitudes de consommation (14%)

Autant dans la littérature est faite mention de phénomènes de mode tels la consommation de chocolat sans sucre ajouté, l'intégration de nouveaux composants, (épices, arômes floraux, ...), autant cet aspect n'a guère été envisagé lors des interviews (malgré le fait que la question ait été posée de façon précise). Le bio, les OGM, ... ont « boosté » certains produits « naturels » utilisant des composants « naturels » ou « garantis ». Le secteur de la confiserie a ressenti un frein quant aux achats de friandises.

Imposition des normes environnementales (4%)

Les établissements qui ont suivi le processus d'agrément ISO 14000 font écho du travail conséquent à effectuer et de la lourdeur administrative pour la mise en place des procédures. Le personnel est systématiquement **formé** et doit adapter l'ensemble de ses comportements (100% estiment un impact sur *les savoir, savoir-faire et savoir-être* des travailleurs). Des structures de suivi (comité de pilotage) et des « relais environnementaux » encadrent la démarche. Des **engagements** pour assurer un suivi (**ingénieur agronome**, par exemple) se pratiquent également.

Autre : adaptation aux exigences des marchés internationaux

Suite aux développements de nouveaux marchés, une R&D (produit, packaging, image de marque, ...) est mise en place pour s'adapter aux goûts et habitudes étrangers (le Japon semble avoir des exigences très spécifiques...). L'augmentation du volume de production induite par ces nouveaux marchés débouche sur **l'engagement** de personnel **fixe** et **saisonnier (chocolatier et emballeur)**.

Pour élaborer les produits demandés par cette nouvelle clientèle, le développement d'un **plus grand savoir-faire** des travailleurs, notamment dans la présentation et le conditionnement du produit, s'est avéré nécessaire.

Autre : le 11 septembre

Suite à la catastrophe du 11 septembre, les contrôles se sont accrus par crainte de l'anthrax.

► 8. LE RECRUTEMENT DU PERSONNEL

8.1. Localisation des centres de décision concernant l'engagement du personnel

L'ensemble des établissements de l'enquête prennent les décisions relatives aux engagements de personnel exclusivement au sein-même de l'établissement. Pour les établissements qui font partie de multinationales, il semblerait qu'il n'y ait pas d'interaction de la maison-mère en la matière.

Cette pratique de décision en interne semble assez généralisée dans l'ensemble des branches d'activités.

Pour tous les établissements de l'enquête qui relèvent de la confiserie, les décisions en matière d'engagement se prennent exclusivement par le responsable de l'établissement ou le directeur des ressources humaines.

Pour la branche « chocolat », les décisions semblent se prendre au niveau de la direction dans les établissements de - de 10 salariés; par contre, pour les autres établissements (+ de 20 salariés), les décisions sont prises par le responsable de l'établissement et/ou le directeur des ressources humaines (s'il en existe un dans l'établissement) qui associe(nt) parfois le responsable du département concerné.

8.2. Modes et critères de recrutement

Les modes et critères de recrutement cités les plus fréquemment sont à moduler en fonction du profil professionnel recherché et des niveaux de compétences requis.

Canaux de recrutement

Canaux de recrutement	Pourcentage
Candidature spontanée	13%
Recrutement interne	4%
Presse	26%
Bouche-à-oreille	70%
SPE / FOREM	5%
Agence d'intérim	69%
Bureaux privés de recrutement	8%
Ecoles, organismes de formation	5%
Sites Internet spécialisés	4%

Source : CSEF - OSEC – N = 43 établissements

L'intérim est un des canaux fréquemment utilisés pour recruter de la main-d'œuvre. Tous les établissements n'y recourent pas, trouvant la solution soit coûteuse soit non adaptée (nécessité d'une trop longue formation spécifique à l'établissement).

Critères prioritaires de recrutement

Critères prioritaires	Pourcentage
Diplôme, formation	17%
Expérience	24%
Qualités professionnelles	96%
Qualités morales	66%
Aptitudes physiques	9%
Connaissance de l'écrit/lecture	5%
Connaissance des langues	10%
Références	4%
Mobilité	4%
Autres critères prioritaires	4%

Source : CSEF - OSEC – N = 43 établissements

Pour le personnel qualifié, les compétences professionnelles, le diplôme, ... sont des critères prioritaires, alors que pour le personnel peu qualifié, ce sont plutôt des qualités d'ordre moral qui sont demandées (motivation, honnêteté, ...).

Base de la sélection des candidats

CV	26%
Lettre de candidature	17%
Entretien téléphonique	1%
Tests psychotechniques	4%
Mise en situation	64%
En dehors de l'entreprise	15%
Entretien individuel	6%

Source : CSEF - OSEC – N = 43 établissements

La mise en situation professionnelle est largement pratiquée pour les fonctions d'ouvriers à faibles qualifications. L'intérim est utilisé pour ce type de main-d'œuvre, tout comme la pratique de contrats PFI (Plan Formation Insertion).

Comparaison entre les établissements qui sont confrontés ou non à des difficultés de recrutement et leurs modes / critères de recrutement respectifs :

30% des établissements attestent de difficultés lors du recrutement de personnel. Pour les établissements qui n'ont pas de difficulté, les critères prioritaires de recrutement sont les qualités professionnelles (94%) et morales (74%) alors que pour les autres établissements, les qualités professionnelles (100%) et morales (46%) sont également privilégiées, avec aussi le critère formation/diplôme (43%). Cette dernière exigence ferait-elle obstacle quant aux candidats potentiels ?

La base de sélection pour les établissements sans difficulté est principalement la mise en situation professionnelle (79%). Le CV (84%), la lettre de candidature (41%) puis seulement cette mise en situation professionnelle (30%) est le trio de tête de l'autre catégorie d'établissements. Le recours à la mise en situation professionnelle semble donc être une bonne solution...

Enfin, le bouche-à-oreille (93%) et les agences d'intérim (79%) sont les canaux de recrutement utilisés par les établissements qui trouvent facilement de la main-d'œuvre. Quant aux autres, c'est la presse (70%), l'intérim (46%) et les candidatures spontanées (41%) qui prévalent. Notons que dans l'industrie alimentaire en général, la presse est également un canal de recrutement choisi par les établissements qui éprouvent des difficultés (74% pour 19% dans les établissements qui n'ont pas de difficulté).

Des facteurs intervenant à d'autres niveaux (celui du profil recherché, de la localisation géographique de l'entreprise, du type de tâche à effectuer, ...) peuvent par ailleurs expliquer ces situations de tension.

8.3. Recrutements en 2000-2001

100% des établissements ont procédé à des recrutements pour la période 2000-2001. Parmi l'ensemble des branches d'activités, seules la fabrication de pâtes alimentaires et la chocolaterie-confiserie enregistrent ce maximum.

30% des établissements de la branche évoquent des difficultés pour trouver certains profils. Ce pourcentage est nettement inférieur à ceux rencontrés dans les autres branches (excepté la fabrication d'aliments pour animaux) et dans l'industrie alimentaire en général (80%).

La difficulté à recruter n'est pas l'apanage d'une classe de taille d'établissement en particulier. 28% sont des établissements de type familial et 2/3 des établissements appartiennent à des multinationales.

Pas de difficulté majeure en matière de recrutement dans la chocolaterie-confiserie.

41% des établissements qui ont eu des difficultés à trouver de la main-d'œuvre ont organisé de la FPC en 2001; par contre, seulement 27% des établissements qui déclarent ne pas avoir eu de difficulté en ont organisé.

La FPC serait-elle une solution à laquelle les établissements recourent quand ils ne trouvent pas le personnel adéquat ?

^{10/} Chaque établissement pouvant être concerné par la recherche de plusieurs profils et donc pouvant être comptabilisé plusieurs fois, il n'y a pas lieu d'établir un total des établissements concernés.

8.4. Identification des profils recherchés et des profils sous tension en 2000-2001

Tab. 21 : Profils recherchés en 2000-2001

Profils recherchés en 2000-2001	% d'étab. concernés par la recherche de profils (N = 43 étab.) ¹⁰	% de mentions de profils (N = 98 mentions de profils) ¹¹	SANS difficulté (N = 98 mentions de profils)	AVEC difficulté ou recherche non aboutie ou rép. indéterminée (N = 98 mentions de profils)
Profils spécifiques	20%	9%	X	X
Chocolatier (chocolatier, chocolatier sur machine, préparateur d'intérieur)	4%	2%	X	X
Confiseur (ouvrier-confiseur, préparateur de pâte, cuseur de pâte)	15%	6%	X	-
Profils transversaux	-	-	-	-
Production et maintenance				
Ouvrier à la production	59%	26%	X	X
Mécanicien (aide-mécanicien)	5%	2%	X	X
Technicien de maintenance (ouvrier de maintenance)	16%	7%	-	X
Électro-mécanicien	12%	5%	X	X
Laboratoire, contrôle qualité, R&D				
Technicien de laboratoire (laborantin)	4%	2%	X	-
Conditionnement et manutention				
Opérateur de conditionnement (emballeur, conditionneuse sur machine)	4%	3%	X	X
Cariste	4%	2%	X	-
Transport				
Chauffeur(-livreur)	51%	22%	X	-
Personnel polyvalent				
Ouvrier polyvalent	16%	7%	-	X
Gestion et back office				
Personnel service commercial	46%	14%	X	-
Personnel administratif et financier (informaticien, employé administratif, responsable administratif, responsable achat, secrétaire de direction, assistante de direction, adjoint à la direction, gestionnaire de franchise)	8%	9%	X	X
Logisticien (assistant en logistique, responsable de planning)	9%	4%	-	X
Vente				
Vendeur-délégué commercial (commercial, vendeuse au comptoir)	4%	2%	X	-
TOTAL		100%	70%	30% ¹²

Source : CSEF - OSEC – N = 43 établissements

^{11/} Comptage du nombre de fois qu'a été faite mention d'un profil indépendamment du nombre d'établissement concerné (un établissement pouvant mentionner plusieurs profils). Le pourcentage reflète la part de mentions relatifs à un profil donné par rapport à l'ensemble des mentions de profils (98).

^{12/} Les 30% se décomposent comme suit : 10% de recherche avec difficultés, 18% de recherche non aboutie et 2% de réponse indéterminée.

La majorité des établissements (80%) est concerné par le recrutement de profils professionnels non spécifiques à la branche « chocolaterie-confiserie ». Il s'agit de personnel en lien avec la production et la maintenance (surtout ouvrier à la production (59% des établissements et 26% des mentions) et le transport (chauffeur-livreur (51% des établissements et 22% des mentions)).

Seuls 20% des établissements (6% dans la branche chocolat et 15% dans la branche confiserie) **recherchent des profils spécifiques à la branche « chocolaterie-confiserie »** (2% des mentions de profils sont en relation avec le chocolat et 6% en relation avec la confiserie).

Remarquons que la diversification des activités développées par les établissements de la branche a pour conséquence une recherche de profils spécifiques hors branche « chocolaterie-confiserie » tels des glaciers, des pâtisseries, des cuisiniers, des gestionnaires de réseau de commerces franchisés, ...

Des difficultés sont rencontrées pour recruter certains profils :

- *pour les profils spécifiques*, ce sont les chocolatiers sur machine et préparateurs d'intérieur qui sont difficiles à trouver. Dans le domaine de la confiserie, aucun profil spécifique ne semble poser problème ;
- *pour les profils transversaux*, les profils « ouvriers » de conditionneuse sur machine, d'aide-mécanicien, d'électro-mécanicien, d'ouvrier de production, d'ouvrier de maintenance, d'ouvrier polyvalent, et les profils « employés » d'informaticien, d'assistante de direction, de responsable de planning, d'assistant en logistique et de responsable des achats, ont été cités.

8.5. Causes des tensions évoquées par les interlocuteurs

Pour les profils spécifiques

Ce sont souvent des compétences techniques (prévention des pannes et réparation) alliées à la connaissance du travail du chocolat qui sont requises. Ce type de polyvalence n'est guère fréquent ! De plus, la pénurie de candidats issus du « monde du chocolat » et l'inadéquation ou le niveau trop faible de la formation scolaire contribuent aussi à la situation de tension.

L'engagement d'un profil proche (boulangier), la formation en entreprise de jeunes « qui en veulent » et même le débauchage à la concurrence de personnel expérimenté sont les solutions pratiquées.

Pour les profils transversaux

La pénurie de main-d'œuvre, d'une part, et d'autre part, la pluridisciplinarité exigée pour de nombreux postes de travail, l'inadéquation de la formation scolaire (trop théorique, pas assez technologique, pas appropriée à l'industrie alimentaire), et enfin le manque d'expérience contribuent à rendre la recherche de main-d'œuvre difficile.

La mauvaise image de marque de l'industrie lourde ou le peu d'attrait pour le milieu industriel (surtout ressenti auprès des profils « employés »), le rythme de travail en pauses, les conditions de travail (travail bruyant, fatiguant (assis/debout), ...), des postes de travail jugés peu valorisants (personnel d'entretien, assistant en logistique), des périodes d'essai très courtes (15 jours) pour tester le candidat, l'implantation excentrée de l'entreprise concourent également à rendre la situation problématique.

Des mentalités peu propices au travail, une motivation du candidat-travailleur déficiente, des situations familiales ou psychologiques (par exemple, situation d'échec vécue par le personnel d'entretien) sont encore d'autres facteurs dont il faut tenir compte.

Des solutions au cas par cas sont trouvées. La formation du personnel en place et/ou la mutation interne sont largement usitées. Pour le personnel faiblement qualifié, le recours à du personnel issu d'Asbl de réinsertion socio-professionnelle est pratiqué.

Par ailleurs, c'est au développement de leur image de marque et à la valorisation du personnel en place auxquels les entreprises s'attèlent aussi, bien conscientes de l'effet « boule-de-neige » que cela peut entraîner.

8.6. Vision prospective des activités : impact sur la main-d'œuvre

Avec la fabrication de pâtes alimentaires (95%) et l'industrie des boissons (74%), **la chocolaterie-confiserie fait partie du trio de tête des branches d'activités concernées par une évolution des activités** qui aura des répercussions sur la main-d'œuvre : 77% de ses établissements se déclarent dans le cas (alors que seulement 23% dans l'industrie alimentaire, toutes branches confondues).

Plus la taille de l'établissement est petite, plus il entrevoit une évolution de ses activités avec une répercussion sur l'emploi. En outre, **ce sont les établissements qui utilisent des procédés de fabrication artisanaux qui se déclarent les plus concernés (93%)**, caractéristique que partagent également la fabrication de pâtes alimentaires et l'industrie des boissons.

Tous les établissements concernés par une prévision d'évolution la situent au niveau des produits et des volumes de production, mais 13% des établissements seulement (**pourcentage le plus faible par rapport aux autres branches d'activités**) l'envisagent en termes de volume de main-d'œuvre.

99% des établissements concernés par une évolution ont programmé des FPC pour 2002 (**part proportionnellement plus élevée que dans la plupart des autres branches d'activités et que dans l'industrie alimentaire en général (38%)**).

Evolution au niveau des produits

Evolution	Le(s)quell(e)s	Cause(s)
Apparition de nouveaux produits (89%)	Nouveaux produits avec ingrédients de base différents (pommes, pains, fraises, à la place de bonbons). Nouveaux produits adaptés à la demande. Nouveaux produits.	Demande provenant de pays étrangers.
Suppression de produits (21%)		Rationalisation de la gamme de produits.
Modifications de produits existants (1%)	Modification de l'emballage des produits.	Une modification du conditionnement des produits (et de l'image de marque de la société) est recherchée.
Pas de modif (11%)		

Source : CSEF - OSEC - N = 33 établissements

La fabrication de pâtes alimentaires et la chocolaterie-confiserie sont les deux branches où les établissements envisagent le plus d'évolution de produits (alors que seuls 30% des établissements de la chocolaterie-confiserie déclarent de la R&D de produits). Il s'agit essentiellement de l'apparition de nouveaux produits. Ces tendances à l'apparition de nouveaux produits (89%), et dans une mesure moindre à la suppression de produits (21%) sont nettement plus marquées dans la chocolaterie-confiserie que dans les autres branches d'activités.

Sont évoquées de façon concomitante tant la rationalisation de certaines gammes de produits que le développement de nouvelles.

Une volonté constante d'amélioration des produits et la mise en conformité par rapport aux normes de qualité belges et étrangères sont des éléments qui transparaissent également.

Evolution au niveau du volume de production

Evolution	Le(s)quelle(s)	Cause(s)
Augmentation du volume de production	Nouveaux produits avec ingrédients de base différents. Augmentation du volume de production pour certains produits (3 à 4% max). Augmentation progressive atteignant +/-50% de la prod. actuelle. 20% de croissance naturelle, indépendamment du lancement d'un nouveau produit.	
Diminution du volume de production	Aucun établissement.	

Source : CSEF - OSEC – N = 33 établissements

Tous les établissements concernés par une prévision d'évolution d'activités envisagent une augmentation du volume de production - tendance généralisée à l'industrie alimentaire - (parfois limitée par la capacité de production), soit grâce à la recherche de nouveaux marchés (diversification de la clientèle) ou lors de la réorganisation des plannings de production (davantage exploiter les moments creux de la production).

Situation similaire (100% des établissements concernés) dans d'autres branches (biscotterie-biscuiterie, fabrication de pâtes alimentaires et transformation du thé et du café).

Evolution au niveau du volume de main-d'œuvre

	Cause(s)	Solution(s)
Augmentation du nombre des effectifs (58% dont 42% d'engagement et 16% de mutation interne)	Augmentation des volumes de production. Réorganisation interne des tâches. Adaptation aux normes ISO et HACCP.	Engagements.
	Augmentation de volume de production. Mise en place d'un nouveau produit.	Toute l'entreprise participe à l'« effort » pour produire la nouveauté. La mutation interne est une solution transitoire avant de passer à une phase d'engagement.
Diminution du nombre des effectifs (0%)	Aucun établissement.	
Modification des heures prestées par travailleurs (15%)	Peur faire face à l'augmentation de volume de production.	Augmentation des heures prestées par travailleur (40h/semaine plutôt que les actuelles 38h).

Source : CSEF - OSEC – N = 4 établissements

Aucune diminution des effectifs n'est envisagée. Par contre, c'est dans la chocolaterie-confiserie que la part d'établissements envisageant une augmentation des effectifs est la plus faible (avec l'industrie des boissons).

Engagements externes et augmentations des heures prestées sont les solutions les plus envisagées. La mutation interne est également évoquée.

Un échelonnement de la production annuelle est recherché, avec maintien d'un personnel constant et ce grâce au développement de nouveaux marchés à l'étranger (les pays nordiques par exemple), pour lesquels les calendriers de consommation ne coïncident pas avec nos traditionnels pics d'activités de fin d'année.

Donc, jamais n'a été évoquée une suppression de main-d'œuvre, mais plutôt l'adaptation du personnel en place via des cursus de formation. La création de nouveaux profils tel « responsable contrôle-qualité » est mentionnée à plusieurs reprises.

Profils-métiers concernés par les changements et solutions envisagées

Chocolatier (au poste de moulage et crème). Une **formation** par le contremaître de l'ouvrier-chocolatier est mise en place.

Ouvrier de production : automatisation croissante des outils de production nécessitant un apprentissage du travail sur machine. Un professionnalisme accru et une plus grande rigueur en termes de sécurité et hygiène sont également évoqués. La formation du personnel en place est prévue.

Chef d'atelier : chocolatier capable de superviser le travail des chaînes de production. Un engagement d'un travailleur ayant ce profil est prévu.

Responsable de production : actuellement polyvalent (production, planning, contrôle qualité, R&D, tâches administratives, ...). Une spécialisation dans les tâches de production, de contrôle-qualité, de R&D, de marketing et une plus grande ouverture vers l'extérieur sont jugées nécessaires dans l'entreprise. **L'engagement** de personnel est à la réflexion.

Tab. 25 : Profils professionnels pour lesquels des changements sont attendus

	Cause(s) du changement	Description qualitative du changement	Solutions envisagées
Engagement et/ou apparition de nouveaux profils			
Chocolatier	Développement de marchés étrangers.		Engagement et FPC des nouveaux engagés.
Responsable de production	Développement des marchés étrangers et réorganisation interne.	La tâche actuellement assumée par une seule personne sera découpée et redistribuée à plusieurs personnes qui se spécialiseront dans leur domaine (la production, la R&D, la logistique, le marketing, la gestion et administration, ...) -> + de spécialisation et d'ouverture vers les marchés extérieurs.	Engagement (à l'étude par la direction) de 4 personnes.
Chef d'atelier	Réorganisation interne de l'équipe.	Capacité à surveiller et superviser le travail des chaînes de production.	Engagement (à l'étude, => tributaire des nouveaux marchés et de l'augmentation des volumes de production).
Responsable qualité	HACCP.		Engagement.
Laborantin	HACCP.		Engagement.
Ingénieur industriel	Isa 14080.		Engagement.
Ingénieur	Développement de la R&D et supervision du service.		Engagement de deux personnes.
Animateur et gestionnaire de réseau de franchise	Développement du réseau de franchise.		Engagement.
Désengagement et/ou disparition de profils			
Aucun			
Modification de profils			
Chocolatier sur machine	Evolution des techniques de production.	Modification des compétences (chocolat liquide, moulage et crème).	Formation donnée par le contremaître.
Emballleur	Modification de l'emballage des produits.	+ de professionnalisme et d'hygiène.	FPC.
Ouvrier de production	Développement des outils de production (automatisation).		FPC.

Source : CSEF - OSEC – N = 4 établissements

► 9. LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES TRAVAILLEURS (FPC)

31% des établissements sont concernés par la FPC en 2001. La chocolaterie-confiserie **ne fait pas partie du peloton de tête des branches d'activités formatrices.**

NB : les établissements confrontés à des difficultés de recrutement ont formé davantage (41%) en 2001 que ceux qui n'éprouvent pas de difficulté (27%).

La FPC serait-elle une des solutions à laquelle les établissements recourent pour résoudre les problèmes de recrutement de main-d'œuvre ?

9.1. Localisation de la demande de formation et des centres de décision ¹³

Dans 55% des cas, tant la *demande* en matière de formation que les décisions émanent de **l'intérieur** des établissements. Cette demande émane soit des travailleurs (26%) et est relayée alors auprès de la hiérarchie, soit, elle émane de la direction (55%) ou du responsable des ressources humaines (26%) ou du responsable de service (42%) (chef de la production, par exemple).

La *décision*, quant à elle, est prise par la direction (42%) ou par le responsable des ressources humaines (26%) ou le conseiller financier (13%).

Dans 45% des cas, la demande et la décision en matière de FPC proviennent de **l'extérieur** de l'établissement. Il s'agit notamment de clients qui l'exigent et qui la décident (pas d'information quant à son financement !).

9.2. Formation professionnelle continue des travailleurs en 2001

31% des établissements de la branche ont organisé de la formation continue pour leurs travailleurs en 2001. Parmi ces établissements, un peu plus de la moitié (53%) prévoit des formations pour 2002.

La FPC ne concerne en 2001 aucun des établissements de – de 10 salariés ; tous les établissements de 10 à 19 salariés et de 50 salariés et +, et 1/3 des établissements de 20 à 49 salariés le sont, quant à eux.

^{13/} N = 13 établissements.

Seul un quart des établissements de type familial a formé en 2001, alors que tous les établissements appartenant à des multinationales ont pratiqué de la formation. Tous les établissements utilisant des technologies de haut niveau ont organisé de la FPC en 2001, comme presque tous ceux qui utilisent des procédés industriels. Une proportion très faible (9%) d'établissements artisanaux y ont recouru ainsi qu'une bonne moitié (54%) des établissements semi-artisanaux.

Toutes les sociétés coopératives et presque toutes les SA ont formé ; seulement un tiers des SPRL...

La FPC ne touche pas les établissements de – de 10 salariés de la branche (ce qui diffère des autres branches où ces classes de tailles sont concernées) ni les établissements aux procédés de fabrication artisanale, ni non plus les établissements de type familial.

Etablissements qui n'ont pas pratiqué de FPC

Les 69% d'établissements qui n'ont pas pratiqué de la FPC en 2001 sont donc des établissements **de taille inférieure à 10 salariés** et 2/3 des établissements de 20 à 49 salariés; ils sont principalement **de type familial** et **n'utilisent aucun des technologies de haut niveau**. 68% de ces établissements prévoient néanmoins de la FPC en 2002.

Les raisons évoquées pour la non-organisation de FPC en 2001 sont les suivantes :

- formation spécifique non nécessaire car compétences internes suffisantes (75%)
- manque de temps (75%)
- manque d'argent (74%)
- manque d'intérêt de la part des travailleurs (25%)¹⁴
- manque d'infrastructure (7%)
- personnel trop peu nombreux (pas de disponibilité) (1%)¹⁴

Le manque de temps (tout comme dans l'industrie des boissons) et le manque d'argent (tout comme dans la fabrication d'aliments pour animaux) sont des raisons évoquées avec plus de force dans la chocolaterie-confiserie que dans l'industrie alimentaire en général. On peut noter également un désintérêt pour la FPC (tout comme dans la biscotterie-biscuiterie) plus marqué que dans les autres branches.

Le fait de ne pas faire de la FPC « structurée » n'empêche pas d'avoir une préoccupation de formation du personnel (formation au jour le jour). Par ailleurs, dans certains établissements, les tâches liées à la production sont tellement spécifiques que seule une formation interne, au quotidien, est envisageable.

^{14/} Items non proposés lors des interviews (réponses spontanées) - N = 30 établissements.

9.3. Intentions de formation en 2002

84% des établissements prévoient de la FPC en 2002. 54% d'entre eux ont fait de la FPC en 2001. Cette **proportion d'établissements qui prévoient de la FPC pour 2002 est nettement plus importante** que dans les autres branches d'activités excepté les branches « biscotterie-biscuiterie », « fabrication de sucre » et « fabrication de pâtes alimentaires » qui partagent de façon aussi nette la même caractéristique. Rappelons la corrélation établie entre l'évolution des activités prévues par l'entreprise et les projets de FPC pour 2002.

Sont concernés tous les établissements de - de 10 salariés et tous ceux de 50 salariés et + (ce seraient les établissements de 10 à 49 salariés qui en prévoiraient le moins ou pas du tout), tous les établissements appartenant à des multinationales, 83% des établissements de type familial, la totalité ou quasi des établissements artisanaux, industriels et de haute technologie. Enfin, seule un peu plus de la moitié des établissements semi-artisanaux a des projets pour 2002.

9.4. Domaines de formation

Tab. 26 : Domaines de formation

	FPC réalisées en 2001	Intentions de FPC en 2002
HACCP, hygiène, qualité, sécurité	100% notamment qualité totale	90%
Environnement	39%	5%
Logistique	26%	0%
Exportation	3%	0%
Communication, management, GRH	39%	24%
Administration, comptabilité, micro-informatique	53% notamment programmation et robotique	6%
Technique (en lien à la production)	55% notamment des formations spécifiques à la branche sont suivies : en confiserie : utilisation des colorants en chocolaterie : connaissance du chocolat, transformation du chocolat, dressage du chocolat et étude de goût	19%
Langues	26%	15%
Informatique	39%	10%
Autre	0%	5% Il s'agit de formations internes, par petits groupes, sur des sujets spécifiques à l'entreprise

Source : CSEF-OSEC - N = 13 établissements (2001) – 36 établissements (2002)

L'HACCP, la sécurité et l'hygiène sont des domaines nettement plus privilégiés que dans l'industrie alimentaire en général. Les matières environnementales, la logistique, la communication et l'informatique, également.

9.5. Opérateurs de formation

Tab. 27 : Les opérateurs de formation en 2001 et en 2002

			Opérateurs pour les FPC de 2001	Opérateurs pressentis pour 2002
Interne		1 interne	26%	5%
	Externa	Sociétés privées	2 fournisseurs	42%
3 sociétés privées de formation			13%	5%
4 consultants			84%	10%
5 autres			0%	0%
Organismes de formation		6 Forem	13%	5%
		7 promotion sociale	13%	5%
		8 classes moyennes	0%	0%
		9 établissements scolaires publics	13%	5%
		10 centres universitaires	26%	5%
		11 autres	0%	0%
Associations proches des entreprises		12 fonds sectoriels	55%	76%
		13 associations professionnelles	13%	5%
		14 fédérations d'entreprises	0%	0%
		15 autres org. proches des entreprises	16%	0%
Autres		16 inclassables	0%	61%
		17 ne sait plus	0%	
		18 indifférent	0%	20%
Indéterminé			0%	0%

Source: CSEF-OSEC - N = 13 établissements (2001) – 36 établissements (2002)

En 2001, les opérateurs spécifiques à la branche ont été notamment des consultants, des fournisseurs de la branche, comme par exemple l'entreprise Belcolade (formation à la production artisanale et semi-industrielle de chocolat), l'entreprise Callebaut (formation exclusivement réservée à la clientèle de Callebaut), le collège Lenôtre (formation extrêmement coûteuse), le CERIA (cycles de formations lourds), l'école du chocolat à Solingen (centre de formation éloigné).

L'université de Gembloux ainsi que l'Institut supérieur européen du conditionnement alimentaire (Fr) ont assuré des formations dans le domaine de la qualité totale et la Fondation universitaire Luxembourgeoise (Arlon), en environnement.

9.6 Modalités organisationnelles de formation

44% des établissements souhaitent l'organisation de formations spécifiquement pour elles, et dispensées en interne de l'entreprise ; 56% des établissements se montrent ouverts à des formations inter-entreprises. Une délocalisation des formations près des entreprises est vivement souhaitée.

De préférence, les formations auraient lieu par demi-journée, dans l'après-midi, et au mois de juin lors des périodes creuses de production.

Remarque générale sur la formation

La formation initiale en Belgique est aux mains essentiellement d'instituts publics de formation (CERIA, Waremme, Ecole d'hôtellerie), ce qui diffère de la France où il existe aussi des établissements privés d'enseignement ; la pratique de haut niveau, du compagnonnage et du meilleur ouvrier de France y sont également répandues.

Le souhait des établissements est de ne rien créer d'autre en matière de formation initiale, mais

- de faire davantage appel à des professionnels de terrain dans le cadre de la formation initiale ;
- de valoriser la filière technique et professionnelle ;
- de donner les moyens à l'enseignement (qu'il ne soit plus tributaire de sponsors privés qui fournissent des produits semi-finis qui « sapent » le B.A. BA de l'apprentissage).

L'offre de formations continues spécifiques à la branche est jugée insuffisante (trop coûteuse, trop éloignée, non adaptée, ...). L'IFP pourrait peut-être faciliter la délocalisation des formations près des entreprises et financer des formations coûteuses en invitant par exemple des grandes pointures du secteur, tels Bocuse, Lenôtre, ... comme cela se pratique dans l'Horeca par certains grossistes (pour fidéliser leur clientèle).

La FPC dénote d'un dynamisme dans l'entreprise et contribue à développer une image de marque positive de l'entreprise. C'est un message perçu et à faire passer auprès des entreprises, car si leur image de marque est bonne, les entreprises seront moins confrontées à des problèmes de recrutement (les candidats aux postes de travail se presseront pour postuler...).

Il faut sensibiliser les établissements à la FPC pour y « goûter » une première fois. Y recourir à nouveau deviendra manifestement plus aisé. L'IFP a un rôle à jouer en la matière...

► 10. ANNEXE

Liste des tableaux

- Tab. 1 : Construction de l'échantillon
- Tab. 2 : Répartition des établissements répertoriés à l'ONSS au 30 juin 1999 par classe de taille
- Tab. 3 : Répartition des établissements de l'échantillon initial par classe de taille
- Tab. 4 : Répartition des établissements par classe de taille lors de la phase intermédiaire
- Tab. 5 : Répartition des établissements de l'échantillon effectif par classe de taille
- Tab. 6 : Répartition des refus par classe de taille
- Tab. 7 : Pondération de l'échantillon
- Tab. 8 : Répartition des établissements par classe de taille
- Tab. 9 : Répartition des établissements par type
- Tab. 10 : Répartition des établissements wallons par CSEF
- Tab. 11 : Répartition des établissements selon leur personnalité juridique
- Tab. 12 : Répartition des établissements par agrégation
- Tab. 13 : Répartition des établissements sur base des procédés de fabrication
- Tab. 14 : Répartition des établissements sur base de leur clientèle
- Tab. 15 : Répartition des établissements sur base de leur clientèle intérieure
- Tab. 16 : Domaines dans lesquels des tâches sont sous-traitées

Tab. 17 : Répartition des salariés de la branche d'activités par classe de taille

Tab. 18 : Canaux de recrutement

Tab. 19 : Critères prioritaires de recrutement

Tab. 20 : Base de la sélection des candidats

Tab. 21 : Profils recherchés en 2000-2001

Tab. 22 : Evolution des produits

Tab. 23 : Evolution des volumes de production

Tab. 24 : Evolution du volume de main-d'œuvre

Tab. 25 : Profils professionnels pour lesquels des changements sont attendus

Tab. 26 : Domaines de formation

Tab. 27 : Opérateurs de formation

BIBLIOGRAPHIE

SOURCES STATISTIQUES

- BNB, *Statistiques du Commerce extérieur*, Bulletin trimestriel, Belgique, 2001 - III, Institut des Comptes Nationaux, Service Statistique du Commerce extérieur, Bruxelles.
- *Chiffres d'affaires par sous-secteur suivant les déclarations mensuelles et trimestrielles à la TVA*, Commission consultative spéciale de l'Alimentation (Conseil central de l'Economie), sur base des déclarations à la TVA.
- INASTI, *Statistique des personnes assujetties au statut social des travailleurs indépendants*, 2000.
- *Index des prix à la production*, Commission consultative spéciale de l'Alimentation (Conseil central de l'Economie), sur base INS.
- INS, *Enquête sur le budget des ménages - dépenses des ménages*, 1996/1997 et 1997/1998.
- INS, *Enquête sur le budget des ménages - dépenses et revenus*, 1999 et 2000.
- INS, *Indices de production par jour ouvrable*, 1998/1999.
- *Investissements par sous-secteur suivant les déclarations mensuelles et trimestrielles à la TVA*, Commission consultative spéciale de l'Alimentation (Conseil central de l'Economie), sur base des déclarations à la TVA.
- ONSS, *Statistique décentralisée*, 30 juin 1993, 1999 et 2000.
- *Statistiques mensuelles de la production industrielle - Prodcop*, Commission consultative spéciale de l'Alimentation (Conseil central de l'Economie) sur base INS.

OUVRAGES, ARTICLES ET RAPPORTS DE REFERENCES

- *Classification de fonction dans l'industrie alimentaire*, Berenschot, 1995.

- *Classification systématique et liste alphabétique des professions*, FOREM, juin 1994.
- COPPE Brigitte, PIRARD Chantal, WANLIN Françoise, *Analyse de l'évolution des qualifications et des besoins de formation dans le secteur agroalimentaire de l'arrondissement de Liège*, CEIL, Observatoire Economique des Intérêts Liégeois, 1996.
- *Employer le changement : conditions et politique pour la croissance et l'emploi dans l'industrie alimentaire*, IDEA Consult et Conseil central de l'économie, juillet 2000.
- FAIRWELL SA, *Externaliser 99*. Communiqué de presse et site internet.
- *Indicateurs du marché de l'emploi en Wallonie par comité subrégional de l'emploi et de la formation*, CSEF - Observatoire wallon de l'emploi, 2001.
- *L'emploi dans l'industrie alimentaire en 2000*, Commission consultative spéciale de l'Alimentation (Conseil central de l'Economie), CCE 2001/790, VAL 01/E/26, JPT/NB, Bruxelles, le 12 novembre 2001.
- *Profils de qualification*, CCPQ, Commission consultative des professions et _qualifications, Communauté Française de Belgique.
- *Rapport sur l'évolution économique dans l'industrie alimentaire au cours de l'année 2000 et du premier trimestre 2001*, Commission consultative spéciale de l'Alimentation (Conseil central de l'Economie), CCE 2001/505, VAL 01/RC/19, JPT/NB, Bruxelles, le 25 juin 2001.
- *Rapport sur l'évolution économique dans l'industrie alimentaire au cours de l'année 2001*, Commission consultative spéciale de l'Alimentation (Conseil central de l'Economie), CCE 2002/175, VAL 02/RC/4, JPT/NB, 22 janvier 2002.
- ROME, *Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois*, ANPE, Agence Nationale Pour l'Emploi, France.
- *Secteur agroalimentaire dans l'arrondissement de Liège*, CEIL, Observatoire Economique des Intérêts Liégeois, 1996.

CD ROM

- CD ROM Industries, MRW / DPE / DIA, 15/10/2000.
- CD ROM MASTER, *La banque de données des entreprises en Belgique*, Euro DB Belgium, mise à jour octobre 2000.

SITES INTERNET

- www.nbb.be - BNB, Banque Nationale de Belgique.
- www.statbel.fgov.be - INS, Institut national de statistique.
- www.obcebdbh.be - OBCE, Office belge du commerce extérieur, Etudes statistiques CE Belgique, 2000 / 2è partie.
- www.fevia.be - FEVIA, Federatie Voedingsindustrie, Fédération de l'Industrie Alimentaire.
- awex.wallonie.be - AWEX, Agence Wallonne à l'Exportation.
- www.ipv-ifp.be - IFP, Institut de Formation Professionnelle de l'Industrie Alimentaire.
- www.plustardjeserai.com - Site d'information sur les métiers, Groupe Sud-Press.
- www.siep.be - SIEP, Service d'information sur les études et les professions.

REFERENCES SPECIFIQUES A LA BRANCHE D'ACTIVITES

- www.chocolate-from-belgium - Site portail du chocolat.
- www.choprabisco - Association royale belge des industries du biscuit, du chocolat, de la praline et de la confiserie - Asbl.
- www.coabisco - Association des industries de la chocolaterie, biscuiterie et confiserie de l'UE.
- *Ambao news*, N°1, décembre 2001.
- *Ambao, le chocolat digne de confiance*. Asbl « Traditional and quality chocolate Association », 2002.
- *Biscuits belges, des douceurs pour des fins gourmets*, Revue bimensuelle de l'Office belge du commerce extérieur, édition spéciale décembre 2001.
- *Bulletin statistique des industries de la biscuiterie, de la chocolaterie et de la confiserie de sucre : Union européenne, Suisse, Norvège, Etats-Unis, Australie, Japon et Brésil*, COABISCO, octobre 2001.

- *Chocolat belge, la star du palais*, Revue bimensuelle de l'Office belge du commerce extérieur, édition spéciale mars 2001.
- *Chocolat wallon, saveur et tradition*, dans *Dialogue, la revue du ministère de la Région wallonne*, N°13, mars-avril-mai 2002.
- Directive européenne 2000/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 juin 2000.
- *ISM 2002*, AWEX, Cologne, 27 au 31 janvier 2002.
- *Le chocolat belge ... la tradition wallonne a du talent*, AWEX.
- *Le chocolat belge vu par les Wallons*, Office régional de promotion de l'agriculture et de l'horticulture, 2002.
- MICHEL Nathalie, *Analyse des flux frontaliers de main-d'œuvre en province de Luxembourg*, étude réalisée dans le cadre de l'EURES-transfrontalier PED, CSEF du Luxembourg belge, document à paraître (septembre 2002).
- TIBESAR Arthur, *La diffusion des NTIC dans les entreprises industrielles luxembourgeoises*, CEPS/INSTEAD, Differdange, 1999.
- *Sucreries et confiseries belges, des douceurs sans pareil*, Revue bimensuelle de l'Office belge du commerce extérieur, édition spéciale décembre 2001.

REMERCIEMENTS

Outre les collaborateurs, personnes-ressources, fédérations et entreprises déjà cités d'entrée de jeu, je tiens à remercier plus particulièrement dans le cadre de l'analyse de la « chocolaterie-confiserie » Monsieur Guy GALLET, Secrétaire-général de l'association Choprabisco et Monsieur Jean GALLER, Président de la section « chocolat » de cette même association, Monsieur Roger HENNERICY, responsable des ressources humaines de l'entreprise FERRERO, tout comme Messieurs Alain CHENOY et Gérard GRESSE des centrales de l'alimentation FGTB Namur-Luxembourg et CSC Luxembourg.

Mesdames Catherine DATH, Danielle DELSATE et Catherine NOËL, du CSEF du Luxembourg belge, ainsi que Monsieur Victor BILLION, Président, ont contribué à la finalisation du travail.

De tout cœur, un grand merci à mes collègues coordinatrices, Mesdames Sylvie DUROISIN et Fabienne MICHEL, et à toutes celles et ceux qui ont mené ce dossier à bonne fin.