# CCT 104

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

(1)

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

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

(2)

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

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

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

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

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

# CCT 104

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

(3)

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

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

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

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

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

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

(4)

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

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

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

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

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

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

# CCT 104

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

(5)

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

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

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

(6)

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

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