



bijzondere raadgevende commissie
Voeding

De vormingsinspanningen in de voedingsindustrie

Vormingsinspanningen

Tabel 1: Boordtabel

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007*
Vormingsinspanningen in % van de loonmassa									
Economie in haar geheel	1,3%	1,3%	1,3%	1,2%	1,1%	1,1%	1,1%	1,1%	1,1%
Verwerkende industrieën	1,5%	1,6%	1,4%	1,3%	1,3%	1,3%	1,2%	1,3%	
Voedingsindustrie	0,8%	0,9%	0,9%	0,8%	0,9%	1,0%	0,8%	0,8%	
Participatiegraad									
Economie in haar geheel	30,4%	32,3%	31,7%	31,7%	31,8%	32,7%	32,7%	32,5%	32,6%
Verwerkende industrieën	40,3%	41,2%	38,1%	39,7%	40,2%	40,2%	42,2%	42,4%	
Voedingsindustrie	32,1%	33,5%	35,3%	37,3%	38,7%	39,2%	35,6%	39,5%	
Opleidingsuren per deelnemer									
Economie in haar geheel	34,1	36,2	34,2	31,8	31,4	29,5	29	29,6	31,7
Verwerkende industrieën	41,9	43,2	41,1	33,6	34,3	34,3	31,8	33,2	
Voedingsindustrie	23,9	27,1	26,2	21,1	21,5	24,7	25,5	23,2	

Bron: Sociale balans, Balanscentrale

* Voorlopige gegevens

Sedert 2000 vertonen de vormingsinspanningen van de gezamenlijke ondernemingen van de privésector ten gunste van de werknemers een neerwaartse tendens. In 2000 waren ze goed voor 1,34% van de loonmassa en in 2006 voor 1,08%, dus minder dan de vooropgestelde 1,9%. Genoteerd moet worden dat 2006 het eerste jaar is waarin deze inspanningen niet zijn verminderd en dat deze stabilisatietendens volgens de ramingen wordt bevestigd voor het jaar 2007. Deze achteruitgang van de financiële inspanningen ging nochtans niet gepaard met een daling van de participatiegraad. Deze bedroeg 32,3% in 2000 en 32,5% in 2006. Dit behoud van de participatiegraad volstaat echter niet om tegen het jaar 2010 de 50%-doelstelling te kunnen halen. Deze situatie, waarin de ondernemingen erin slagen een even groot aandeel van werknemers op te leiden, terwijl de financiële inspanningen, uitgedrukt in procenten van de loonmassa, achteruitgaan, kan door twee factoren worden verklaard. Enerzijds is de gemiddelde duur van de opleidingen teruggelopen van 36,2 uur tot 29,6 uur per deelnemer. Anderzijds stelt men vast dat steeds meer opleidingsprojecten het licht zien waarin openbare en particuliere financiering met elkaar worden gecombineerd.

Uit de enquête naar de arbeidskrachten en de CVTS-enquête blijkt dat er nog altijd ongelijke toegang is tot opleidingen. Deze ongelijkheid heeft betrekking op structurele kenmerken, zoals de regio, de omvang van de onderneming of de bedrijfstak, of met individuele kenmerken, waaronder de leeftijd, de kwalificatie en de afkomst van de werknemer.

Voor de werknemers wordt het waarschijnlijker aan een opleiding deel te nemen naarmate het bedrijf waarvoor ze werken groter is. De omvang van de ondernemingen blijkt daarentegen geen enkele invloed te hebben op de duur van de door de werknemers gevolgde opleidingen. Deze informatie is van kapitaal belang voor de Belgische voedingssector, waar ruim 40% van de bedrijven minder dan 50 werknemers telt.

Op individueel niveau bestaat er blijkbaar geen verschil meer op basis van het geslacht wat de toegang tot de opleidingen betreft, maar krijgen de mannen nog altijd doorgaans langere opleidingen dan de vrouwen. Uit de analyse van de gegevens van de CVTS III-enquête blijkt evenwel dat de graad van participatie aan formele voortgezette opleidingen in de voedingssector 46% bedraagt bij de mannen, tegenover 39% bij de vrouwen. De gemiddelde duur van de opleidingen per deelnemer bedraagt 21 uur voor de mannen en 19 uur voor de vrouwen.

De opleidingen blijven makkelijker toegankelijk voor de werknemers jonger dan 45 jaar. Uit de CVTS III-enquête blijkt dat de graad van participatie van de gezamenlijke werknemers 44% bedraagt. De leeftijdsgroep van minder dan 25 jaar haalt een participatiegraad van 32%, de leeftijdsgroep van 25 tot 24 jaar haalt 46% en de werknemers ouder dan 45 jaar bereiken 38%.

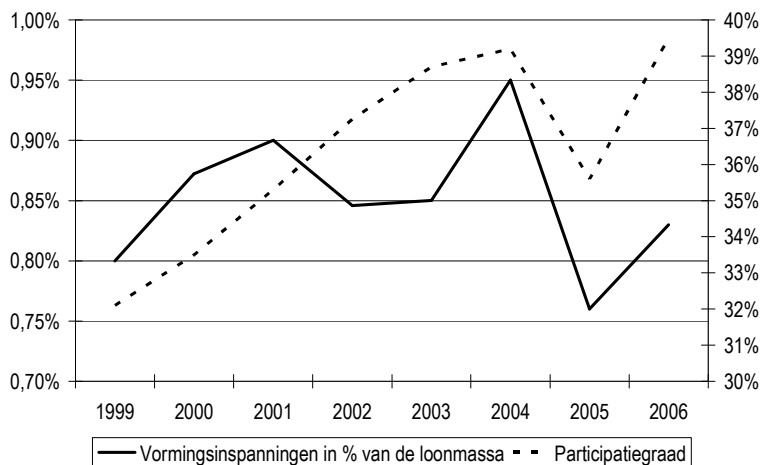
Het grootste verschil doet zich voor op het vlak van de kwalificaties van de werknemers. Hoe hoger de werknemers zijn opgeleid, hoe meer kansen ze zullen krijgen om verder opleidingen te volgen.

Ook de sectoriële heterogeniteit is zeer belangrijk. De financiële doelstelling en de doelstelling m.b.t. de participatiegraad zijn overigens algemene doelstellingen die niet in elke sector op dezelfde manier moeten worden gerealiseerd, noch wat de bedragen, noch wat de uitvoeringsvoorwaarden betreft. Deze sectoriële heterogeniteit is ook op Europees niveau een feit en is dus niet typisch Belgisch. Zelfs in de landen waar de investeringen van de ondernemingen van de privésector in maatregelen inzake formele voortgezette opleiding en ook de participatiegraad het hoogst zijn, zijn de verschillen tussen de bedrijfstakken even groot als bij ons. Overal in Europa realiseren de bedrijfstakken van de financiële en aanverwante activiteiten, de gasdistributiesector, de vastgoedsector en de tak dienstverlening aan de ondernemingen, de post en de telecommunicatiesector aanzienlijke investeringen om de werknemers op te leiden en slagen ze erin een belangrijk deel van hun gezamenlijk personeel te bereiken. De horecasector, het bouwbedrijf, de textielsector en de houtsector, daarentegen, geven in alle Europese landen altijd relatief lagere indicatoren te zien.

De sterke uiteenlopende resultaten in de verschillende bedrijfstakken worden m.n. beïnvloed door:

- de differentiëring van de behoeften;
- de kwalificatiestructuur van de sector;
- het belang van de nieuwe technologieën voor de sector;
- de gemiddelde omvang van de ondernemingen in de sectoren;
- de leeftijdsstructuur van de sector;
- de al dan niet sterke aanwezigheid van knelpuntberoepen in de sectoren;
- de opleidingsstrategie van de sector;
- de structurering van de opleidingsactiviteiten binnen de bedrijfstakken
- de aard van de aangezochte opleidingsverstrekkers.

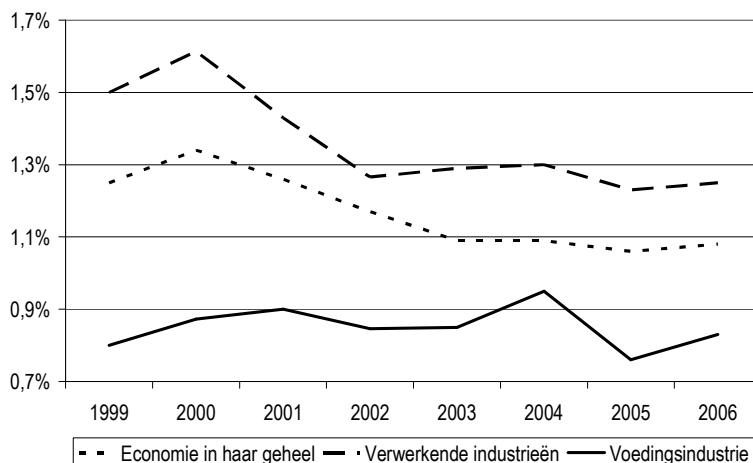
De heterogeniteit van de resultaten kan voortkomen uit verschillende factoren die verband houden met het investeringspeil, de participatiegraad en de gemiddelde opleidingsduur. Elke sector heeft een welbepaald profiel (grafiek 1) wat de combinatie van deze drie indicatoren en de ontwikkeling van het opleidingsbeleid in de sector betreft.

Grafiek 1: Financiële inspanningen voor voortgezette opleiding in % van de loonmassa en participatiegraad in de voedingsindustrie (1999-2006)

Bron: Sociale balans, Balanscentrale

De financiële inspanningen ondergingen in de onderzochte periode weliswaar schommelingen, maar het peil van 2006 ligt erg dicht bij dat van 1999. De participatiegraad is daarentegen gestegen van 32% tot bijna 40%. De gemiddelde duur van de opleidingen is heel lichtjes ingekort, nl. van 23,9 uur in 1999 tot 23,2 in 2006. Deze lichte achteruitgang van de gemiddelde opleidingsduur kan op zich niet een dergelijke stijging van de participatiegraad verklaren, gelet op de geïnvesteerde bedragen. Andere factoren zouden deze ontwikkeling in theorie ook kunnen verklaren. Het gaat om de volgende factoren, maar we herinneren eraan dat een grondige studie nodig is om te bepalen of en in welke mate ze voor de voedingsindustrie wel degelijk opgaan: de stijging van het aantal projecten met een gemengde financiering, het gebruik van kosteloze opleidingsverstrekkers, de diversifiëring van het opleidingsaanbod, waardoor de werkgevers hun vraag naar het meest voordelige aanbod kunnen richten. Genoteerd moet ook worden dat de grafiek een forse daling in 2005 toont, die in 2006 al gedeeltelijk werd goedge maakt.

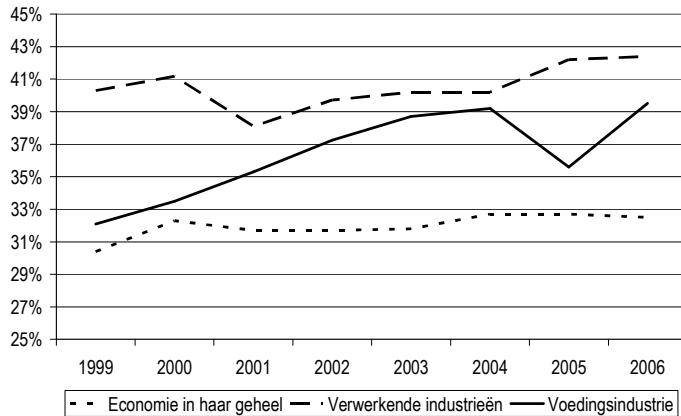
Het is ook interessant een vergelijking te maken tussen de financiële inspanning, de participatiegraad en de gemiddelde opleidingsduur in de voedingsindustrie, in de verwerkende industrieën en in de economie in haar geheel (grafiek 2-4).

Grafiek 2: Financiële inspanningen van de ondernemingen van de privésector voor formele voortgezette opleiding van de werknemers (1999-2006)

Bron: Sociale balans, Balanscentrale

Het peil van de financiële inspanningen voor formele voortgezette opleiding ligt lager dan gemiddeld in de voedingsindustrie, terwijl het hoger dan gemiddeld is voor de gezamenlijke verwerkende industrieën. Hoewel deze financiële inspanningen in de voedingsindustrie weliswaar een lager peil halen, is de ontwikkeling ervan gunstiger, aangezien in 2006 meer inspanningen werden geleverd dan in 1999.

Grafiek 3: Graad van participatie aan formele opleidingen van de werknemers van de privésector (1999-2006)

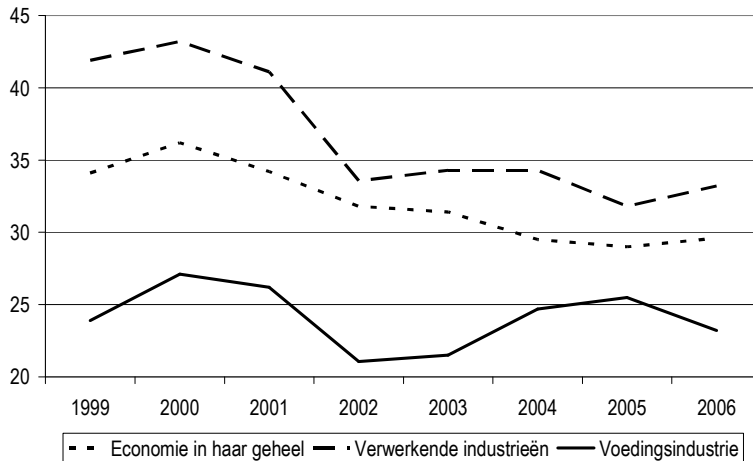


Bron: Sociale balans, Balanscentrale

De graad van participatie aan formele voortgezette opleiding is gestegen van 32% in 1999 tot bijna 40% in 2006. Deze stijging van 23% is heel wat groter dan de stijging die voor de gezamenlijke verwerkende industrieën (5,2%) en ook in de gezamenlijke economie (6,9%) wordt waargenomen.

De gemiddelde duur van de formele voortgezette opleidingen in de voedingsindustrie (23,2 uur) lag in 2006 10 uur lager dan in de gezamenlijke verwerkende industrieën en 6,4 uur lager dan in de economie in haar geheel. Over de hele periode is de gemiddelde duur evenwel 2,9% korter geworden in de voedingsindustrie, 13,2% achteruitgegaan in de economie in haar geheel en bijna 21% verminderd in de gezamenlijke verwerkende industrieën.

Het verschil dat hier wordt gemaakt tussen het niveau en de ontwikkeling van de indicatoren is van fundamenteel belang, gelet op het sanctiemechanisme dat werd ingeschreven in het Generatiepact. Dit sanctiemechanisme schrijft voor dat, indien de totale financiële inspanningen geen 1,9% bedragen, de ondernemingen van de sectoren die onvoldoende bijkomende inspanningen leveren een extra bijdrage (0,05%) moeten storten in het Fonds betaald educatief verlof. De evaluatie zal dus niet betrekking hebben op het niveau, maar wel op de ontwikkeling van de financiële inspanningen.

Grafiek 4: Gemiddelde duur van de formele opleidingen van de werknemers van de privésector (1999-2006)

Bron: Sociale balans, Balanscentrale

Dankzij de CVTS-enquête kunnen de belangrijkste indicatoren m.b.t. tot voortgezette opleiding op Europees niveau worden vergeleken. Uit de enquête van 1999 kon worden afgeleid dat de Belgische voedingssector op financieel vlak minder investeerde, maar erin slaagde veel meer werknemers dan gemiddeld in Europa te bereiken door kortere opleidingen dan gemiddeld te verstrekken. Deze internationale vergelijking, die gebaseerd is op de resultaten van de ondernemingen met meer dan 10 werknemers, toont ook aan dat het verschil in financiële inspanning tussen de voedingssector (1,5%) en de economie in haar geheel (1,6%) miniem was wanneer de kleinste ondernemingen niet worden meegerekend.

Op basis van de recentste CVTS-enquête, die in 2005 werd uitgevoerd, kan geen vergelijking meer worden gemaakt met een gemiddelde voor de EU-15. Uit de analyse van de cijfers blijkt dat de Belgische voedingssector 1,2% van zijn loonmassa investeert in formele voortgezette opleiding (tegenover 1,6% voor de economie in haar geheel). Met dit cijfer staat de Belgische sector net onder de top-3 gerangschikt, die bestaat uit Frankrijk (2,1%), Nederland (1,4%) en Denemarken (1,9%). Met behulp van deze middelen kan 44% van de werknemers van de sector worden opgeleid, waarmee de op een na hoogste participatiegraad in Europa wordt gehaald (Frankrijk scoort 47%). Deze mogelijkheid om meer werknemers op te leiden met een kleiner deel van de loonmassa dan in sommige andere landen (Nederland en Denemarken) wordt o.m. verklaard door het feit dat de opleidingsduur per deelnemer relatief beperkt is (gemiddeld 20 uur).

Tabel 2: Internationale vergelijking van de inspanningen inzake formele voortgezette opleiding van de voedingssector (1999-2006)

Indicatoren	Be	D	F	NL	I	P	E	EL	A	DK	FIN	S
I. % LM voor opleiding												
Voeding, dranken, tabak	1,2%	0,6%	2,1%	1,4%	1,0%	1,0%	1,0%	0,5%	0,9%	1,9%	1,1%	1,1%
Economie in haar geheel	1,6%	1,3%	2,3%	2,0%	1,2%	1,1%	1,2%	0,6%	1,4%	2,7%	1,5%	2,1%
II. Participatiegraad												
Voeding, dranken, tabak	44%	25%	47%	28%	27%	27%	40%	13%	26%	20%	34%	35%
Economie in haar geheel	40%	30%	46%	34%	29%	28%	33%	14%	33%	35%	39%	46%
III. Opleidingsuren/deelnemer												
Voeding, dranken, tabak	20	19	20	36	16	23	14	25	20	45	23	19
Economie in haar geheel	31	30	28	36	25	26	26	25	27	30	25	34

Bron: CVTS III (2005)

Sinds 1989 beschikt de voedingssector over een vzw IPV (Initiatieven voor Professionele Vorming), die als opdracht heeft bij te dragen tot de creatie van evenwicht op de Belgische arbeidsmarkt en tot het realiseren van de interprofessionele doelstellingen inzake vorming en opleiding door groei en verdeling van competenties van en voor de voedingsnijverheid: m.n. de competenties van werklozen, jongeren en werknemers met bijzondere aandacht voor de risicogroepen (PC 118 en 220). Voor zijn studie over de inspanningen inzake voortgezette opleiding van de bedrijfstakken en sectoren heeft het secretariaat fiches opgesteld over de belangrijkste opleidingsfondsen van de marktsector. Alle informatie die over de IPV werd verzameld wordt hieronder voorgesteld.

➤ Opdrachten

De voedingssector is de op één na grootste industriële sector in België en omvat 27 subsectoren die elk hun eigen kenmerken hebben. Het beroepsopleidingscentrum van de voedingsindustrie wil de volgende opdrachten vervullen:

- ❖ De groei van de voedingsindustrie via gepaste opleidings- en begeleidingsacties ondersteunen om de vaardigheden van de werknemers uit de sector te vergroten.
- ❖ Een evenwicht op de Belgische arbeidsmarkt helpen creëren.
- ❖ Bijdragen tot het verwezenlijken van de interprofessionele doelstellingen inzake opleiding en leerlingwezen via verbetering en verdeling van de vaardigheden van en voor de voedingsindustrie.

Het IPV organiseert activiteiten voor zowel werknemers en werkzoekenden als leerlingen met een industriële leerovereenkomst. Als risicogroepen worden beschouwd: werkzoekenden in het algemeen en -30-jarigen in het bijzonder, laaggeschoolde werknemers, werknemers ouder dan 50 jaar, werknemers die door herstructurering, collectief ontslag of sluiting van de onderneming worden bedreigd, ontslagen werknemers, gehandicapte werknemers, allochtonen en leerlingen met een industriële leerovereenkomst.

➤ Financiering

De activiteiten van het IPV worden hoofdzakelijk gefinancierd door de ondernemingen van de sector, die jaarlijks een bijdrage van 0,20% van de loonmassa storten. Drie vierde van deze bijdrage (0,15%) moet in opleidingsactiviteiten voor risicogroepen worden geïnvesteerd. Voor het overige wordt het IPV vooral gefinancierd door eigen middelen, het Europees Sociaal Fonds en de overheid.

Tabel 3 : Financieringsbronnen van het IPV (2006)

Financieringsbron	Bedrag	Aandeel in het totaal
Bijdragen van de ondernemingen	4.226.721,12 €	74,8%
Europees Sociaal Fonds	190.547,20 €	3,4%
Eigen middelen	476.497,07 €	8,4%
Overheid	512.027,90 €	9,1%
Andere	247.642,86 €	4,4%
Totaal	5.653.436,15 €	100,0%

Bron: IPV

Omdat deze middelen allemaal worden samengebracht, kunnen de fondsen de ondernemingen en werknemers van de sector een reeks gratis diensten aanbieden, premies storten aan de ondernemingen en een reeks opleidingsactiviteiten voor werknemers, ondernemingen, werkzoekenden, scholen en leerlingen gedeeltelijk financieren.

➤ **Activiteiten**

Advies en kennisuitwisseling

Het IPV heeft tal van activiteiten ter voorbereiding op voortgezette opleiding ontwikkeld. Sinds 2006 kunnen de ondernemingen van de sector over adviescheques beschikken om zich te laten begeleiden bij competentiebeheer en opleidingsplanning, werkplekieren en onthaal van nieuwe medewerkers en evaluatie en verbetering van de opleidingsinspanningen. Elke onderneming die aan competentiebeheer en -ontwikkeling doet, ontvangt het eerste jaar 6000 euro en de volgende jaren 3000 euro steun. Met deze cheques kunnen de ondernemingen een deel van de factuur van een adviespartner, die door het IPV moet worden erkend, betalen. Deze cheques ondersteunen dus initiatieven op het vlak van behoeftenanalyse, overdracht van vaardigheden en interne mobiliteit.

Het IPV heeft ook een informaticaprogramma ontwikkeld dat beschikbaar is voor alle ondernemingen van de voedingssector om hen te begeleiden bij de ontwikkeling en het beheer van de vaardigheden van hun personeel. Deze competentie-monitor bevat sectorspecifieke functie- en competentieprofielen en biedt de ondernemingen de mogelijkheid een individuele opleidingsstrategie uit te tekenen via algemene of individuele opleidingstrajecten (opleidingsplannen) die de interne mobiliteit bevorderen en de doeltreffendheid van de opleidingen optimaliseren.

Het IPV werkt sinds 2006 ook met een systeem van regionale platformen. De voedingsondernemingen van een bepaalde streek kunnen op die manier informatie, kennis en ervaringen omtrent hun opleidingsbeleid uitwisselen.

Opleidingen voor werknemers

Het IPV beheert het opleidingsaanbod voor alle werknemers die onder de paritaire comités 118 en 220 vallen. Deze opleidingen kunnen bedoeld zijn voor verschillende ondernemingen (open opleidingen) of voor één enkele onderneming (incompanyopleidingen).

Opleidingsdomeinen:

- ❖ sectorspecifieke technische opleidingen
- ❖ communicatie
- ❖ logistiek
- ❖ talen
- ❖ veiligheid en milieu
- ❖ informatica
- ❖ technische opleidingen
- ❖ administratie

Deze opleidingen, die door het IPV worden aangeboden en beheerd, maar door verschillende erkende operatoren worden verstrekt, worden volledig of gedeeltelijk door het fonds gefinancierd, afhankelijk van de aard van de opleiding en de kenmerken van de werknemer.

Tabel 4: Financiële tegemoetkoming van het IPV volgens het soort opleiding en de kenmerken van de werknemer

	Grote draagwijdte risicogroepen	Gemiddelde draagwijdte risicogroepen	Hoofden kwaliteit, milieu....
Eigen aan de sector :	Voor verschillende ondernemingen : gratis	Voor verschillende ondernemingen : gratis	Voor verschillende ondernemingen : gratis
Voedselveiligheid	Op maat : 50%	Op maat : 50%	Op maat : 50%
Eigen aan de sector : andere	Voor verschillende ondernemingen : gratis	Voor verschillende ondernemingen : 50%	Voor verschillende ondernemingen : 50%
	Op maat : 50%	Op maat : 35%	Op maat : 35%
Algemene opleidingen	Voor verschillende ondernemingen : gratis	Voor verschillende ondernemingen : 50%	Geen subsidie
	Op maat : 50%	Op maat : 35%	

Bron: IPV

Alle standaardopleidingen over voedselveiligheid worden voor iedereen volledig door het fonds gefinancierd. Als deze opleidingen op een onderneming of een specifieke functie moeten worden afgestemd, wordt 50% ten laste genomen door het IPV, onafhankelijk van de doelgroep. Voor de andere sectorspecifieke en de algemene opleidingen hangt de financiële steun af van het feit of het al dan niet om een standaardopleiding gaat en of de werknemer al dan niet tot een risicogroep behoort. Dankzij dit variabele vergoedingssysteem kunnen opleidingen in kleine en middelgrote ondernemingen en voor risicogroepen (laaggeschoolde werknemers, jongeren, oudere werknemers, allochtonen en gehandicapte werknemers) worden gestimuleerd.

Opleidingen voor werkzoekenden

Het IPV voorziet in een programma om werkzoekenden via opleiding in de sector in te schakelen. Als in diverse ondernemingen een tekort voor een specifieke functie wordt vastgesteld, wordt een opleidingsproject voor werkzoekenden of uitzendkrachten opgezet. Zodra de opleiding is beëindigd, kunnen de ondernemingen de werknemer in dienst nemen met een IBO-contract, een uitzendcontract of een contract van onbepaalde duur. Het IPV en zijn overheidspartners dragen de kosten van deze opleidingen voor werkzoekenden. De gewestelijke openbare arbeidsbemiddelingsinstellingen zorgen voor de follow-up van de werkzoekenden na de opleiding, behalve voor de kortste opleidingen.

Activiteiten gericht op het initiële onderwijs

Het IPV heeft onderwijsovereenkomsten gesloten die, dankzij de partnerschappen met bepaalde scholen, gericht zijn op leerlingen die de studierichting voeding volgen in het kader van alternerend onderwijs. De bedoeling is de leerlingen via stages op te leiden voor perspectiefrijke beroepen in de voedingsindustrie en ze met een industriële leerovereenkomst in de sector in te schakelen. Het IPV kent premies toe aan ondernemingen die stagiairs begeleiden en aan stagiairs die in hun opleiding slagen.

Voor het voltijds technisch en beroepsonderwijs heeft het IPV een programma ontwikkeld voor de voortgezette opleiding van leerkrachten, die de kans krijgen stage te lopen in een onderneming. Het IPV stelt ook lesmateriaal ter beschikking zodat de leerlingen van de derde graad lager onderwijs en de eerste graad secundair onderwijs kennis kunnen maken met de technologieën van de voedingsindustrie. Ten slotte worden ook nog projecten voor hogescholen en universiteiten ontwikkeld.

Een nieuw opleidingscentrum

Het IPV heeft nauw samengewerkt met Forem om een competentiecentrum in Wallonië te openen. FormAlim, dat sinds 2006 bestaat en in Verviers is gevestigd, beschikt over voortreffelijk materiaal, dat is aangepast aan de nieuwe technologieën, om werknemers, werkzoekenden, leerlingen en leerkrachten verder te bekwamen of op te leiden voor beroepen uit de voedingssector.

Validering van de vaardigheden

Samen met de overheid en de sociale gesprekspartners is het IPV betrokken bij de procedure voor de validering van ervaringsbewijzen. In 2006 werden aan Franstalige kant twee beroepen gevalideerd (bereider-verkoper in een slagerij en brood- en banketbakker) en in Vlaanderen één (uitsnijder-uitbener).

➤ **Samenwerking**

Het IPV werkt op minder of meer formele wijze samen met de overheid, de gewestelijke openbare arbeidsbemiddelingsinstellingen, de competentiecentra, het onderwijs en de andere opleidingsfondsen.

Tabel 5 : Samenwerking van het IPV met andere instanties

Samenwerkingsvorm	Instanties	Aard van de samenwerking (bedragen)
I. Kaderovereenkomsten	Vlaamse regering	
	Waalse regering	
	Franse gemeenschap	
II. Formele akkoorden	VDAB	
	Forem	
	FormAlim (competentiecentrum)	
	Epicuris (competentiecentrum)	
	IFAPME	
	Secundair onderwijs en sociale promotie	
	Europees Sociaal Fonds	
III. Informele akkoorden	Sectoriële fondsen	
	Competentiecentra	
	Mission régionale pour l'emploi (Wallonië)	

Bron: IPV

➤ **Opleidingsacties in 2006**

In 2006 bereikte het IPV iets meer dan 780 ondernemingen (13,2%) en 10.000 werknemers (bijna 12%) uit de sector. Deze werknemers volgden in totaal bijna 124.000 opleidingsuren, waarvan zo'n 70% intern. De opleidingen autocontrole, HACCP-normen, hygiëne, BRC- of IFS-normen en GMP (Good Manufacturing Practices) werden het meest gevolgd.

Tabel 6 : Opleidingsdomeinen

Sectorspecifieke opleiding (HACCP, hygiëne, kwaliteit)	39,8%
Veiligheid en milieu	12,9%
Communicatie, leiding geven en opleidingsbeleid	10,7%
Logistiek	9,4%
Talen	8,9%
Technische opleidingen	8,9%
Informatica	8,8%
Administratie, in- en verkoop, financiën en boekhouding	0,5%

Bron: IPV

Gezien het grote aantal kmo's in de Belgische voedingssector, besteedt het IPV bijzondere aandacht aan de kmo's en zko's, die moeilijker worden bereikt door de opleidingsactiviteiten. Dankzij deze inspanning is het IPV er in 2006 in geslaagd 1 onderneming op drie met minder dan 50 werknemers, 7 ondernemingen op 10 met 50 tot 100 werknemers en alle ondernemingen met meer dan 100 werknemers te bereiken. De ondernemingen met minder dan 10 werknemers blijven evenwel moeilijk bereikbaar.

Tabel 7 : Kenmerken van de werknemers die IPV-opleidingen volgen

Kenmerken	Sector	IPV-groep	Aandeel
Geslacht			
<i>Mannen</i>	32835	2932	8,9%
<i>Vrouwen</i>	56683	7696	13,6%
<i>Totaal</i>	89518	10628	11,9%
Statuut			
<i>Arbeiders</i>	58758	6612	11,3%
<i>Bedienden</i>	30760	4016	13,1%
<i>Totaal</i>	89518	10628	11,9%
Omvang van de ondernemingen			
<i>< 10 werknemers</i>	4.550	168	3,7%
<i>10-49 werknemers</i>	1.066	296	27,8%
<i>50-99 werknemers</i>	149	103	69,1%
<i>> 100 werknemers</i>	179	217	100,0%
<i>Totaal</i>	5.944	784	13,2%
Kwalificatiepeil			
<i>Laag</i>	32137	2770	8,6%
<i>Gemiddeld</i>	39656	4722	11,9%
<i>Hoog</i>	17725	3137	17,7%
Leeftijd			
<i>< 25 jaar</i>	?	728	?
<i>25-34 jaar</i>	?	3458	?
<i>35-44 jaar</i>	?	3760	?
<i>45-64 jaar</i>	23901	2682	11,2%

Bron: IPV

In 2006 werkte het IPV samen met 30 scholen en 75 ondernemingen om 130 leerlingen met een industriële leerovereenkomst en 163 leerlingen in het voltijds onderwijs op te leiden. Bovendien volgden 66 leerkrachten opleidingen over arbeidsveiligheid, HACCP en kwaliteitszorg, ergonomie en verpakkingsmaterialen.

In 2006 leidden het IPV en zijn partners 367 werkzoekenden en uitzendkrachten op en FormAlim 932, vooral rond voedselveiligheid. In Vlaanderen werden via verschillende projecten productieoperatoren en/of -medewerkers, bakkershulpen, helpers industriële bakkerij, vleesbewerkers en magazijnmedewerkers opgeleid. In Wallonië vormde het IPV, in samenwerking met de IFAPME-centra, de "Entreprises de formation par le travail" en de "Missions régionales pour l'emploi", productie- en verpakkingsoperatoren, uitsnijders-uitbeners en heftruckchauffeurs. De opleidingen voor werkzoekenden en uitzendkrachten van FormAlim gingen vooral over voedselveiligheid.

Tabel 8 : Opleidingen voor werkzoekenden (2006)

I. Aantal opgeleide werkzoekenden	
IPV	367
Vlaanderen	205
Wallonië	162
FormAlim	932
II. Kenmerken van de werkzoekenden (Vlaanderen)	
Opleiding voor knelpuntberoepen	100,0%
Mannen	75,5%
Vrouwen	24,5%
Laaggeschoolden	61,3%
Gemiddeld geschoolden	34,2%
Hooggeschoolden	4,5%
< 25 jaar	31,6%
25-50 jaar	62,1%
> 50 jaar	1,3%
III. Aanwerving	
Onmiddellijk na de opleiding	53,4%
Na 6 maanden	n.b.
Na 12 maanden	n.b.
Na 18 maanden	n.b.

Bron: IPV

➤ Sectorstrategie

Het IPV heeft een sectorstrategie inzake voortgezette opleiding ontwikkeld en een plan en doelstellingen voor de periode 2007-2010 vastgesteld. De algemene doelstelling bestaat erin de opleidingsparticipatiegraad van zowel de ondernemingen, de werknemers, de leerlingen, de werkzoekenden als de uitzendkrachten in alle opleidingsdomeinen met 25% te verhogen dankzij de uitgifte van adviescheques en de uitbreiding van de opleidingsactiviteiten. Het IPV wil een overeenkomst sluiten met de uitzendsector, een dienst voor collectief en individueel ontslag oprichten, zijn opleidingen tegen betaling openstellen voor andere sectoren dan die van de paritaire comités 118 en 220 en de niet-opleidinggevendende ondernemingen stimuleren om opleidingsactiviteiten te organiseren.