

Entreprises de l'horticulture

Faire face à la demande de main-d'œuvre aux moments de pointe.

Le secteur de l'horticulture recourt souvent à des Européens de l'Est pour faire face aux moments de pointe. Des entretiens avec plusieurs horticulteurs nous ont appris qu'un peu plus d'attention peut contribuer à trouver chaque année des travailleurs motivés.

Le travail intérimaire

Le travail intérimaire offre bien sûr des possibilités pour combler une demande de main-d'œuvre additionnelle. Le cadre législatif prévoit 4 motifs pour pouvoir faire appel à des travailleurs intérimaires. Outre les périodes de pointe, il peut s'agir de travaux exceptionnels tels que la plantation d'un verger, du remplacement d'un collaborateur fixe malade, ou encore d'un engagement dans le but d'une embauche ultérieure.

Dans tous les centres-villes, on trouve plusieurs bureaux d'intérim disposant d'une équipe de personnes que l'on peut engager à court terme. Werkers, spécialisé dans l'agriculture, l'horticulture et l'industrie alimentaire, a des bureaux à Roeselare, Lochristi et Lier, qui sont précisément des régions comptant bon nombre d'entreprises horticoles. Le bureau vous fait gagner du temps et économiser des coûts au niveau de la sélection et permet de restreindre l'administration à un minimum. Mais cela a évidemment un coût. Vous pouvez également faire appel à des bureaux d'intérim pour engager du personnel dans le cadre du régime spécifique du travail saisonnier en horticulture, à savoir la 'carte cueillette'.

L'exposition aux intempéries fait qu'il n'est pas toujours aisé de garder le personnel. "Nous avons plus d'une fois constaté que les autochtones ne sont pas motivés pour faire ce travail. Souvent, ils décrochent parce que le travail est trop lourd physiquement et parce que la différence est trop faible entre la rémunération et le chômage, surtout si l'on tient compte des déplacements et des frais d'accueil des enfants." Il n'est malheureusement pas rare que des gens arrêtent dès le premier jour.

L'apprentissage sur le lieu de travail

Nous avons parlé avec un horticulteur qui a adhéré à une trajectoire Welt proposée par Voka (werkervarings- en leertrajecten = trajectoires d'expérience professionnelle et d'apprentissage). "Cette initiative s'adresse à des personnes qui ne sont plus sur le marché du travail depuis longtemps, comme des chômeurs de longue durée, malades de longue durée ou groupes de personnes défavorisées. Le VDAB cherche ensuite des personnes qui peuvent commencer à travailler via une IBO (individuele beroepsopleiding – formation professionnelle individuelle). L'idée est qu'après un stage de quelques mois, ils puissent effectivement être engagés si le stage s'est bien déroulé. Nous avons suivi 10 sessions consacrées à des aptitudes telles que pourvoir des postes vacants, faire des évaluations, organiser des formations, ... Nous avons également fait la connaissance d'options intéressantes pour pourvoir des postes, comme des stages d'orientation professionnelle, des formations professionnelles individuelles et d'autres trajectoires d'expérience professionnelle et d'apprentissage. Hormis les bureaux de placement du VDAB, les universités sont elles aussi à la recherche de travail pour des personnes hautement qualifiées dans la région – par exemple des demandeurs d'asile reconnus." Ensuite, il ne restait plus qu'à attendre le moment où le premier travailleur se présenterait.

Travailleurs saisonniers étrangers

L'horticulture comporte beaucoup de travail manuel pour lequel on veut faire appel à de la main-d'œuvre peu qualifiée. Vu le faible taux de réponse dans le pays, bon nombre d'entreprises se tournent à présent vers l'Europe de l'Est. Le fait que ces travailleurs sont disposés à venir passer quelques mois en Belgique, aux Pays-Bas ou en Allemagne s'explique par la différence de pouvoir d'achat entre les pays d'Europe de l'Ouest et de l'Est. Néanmoins, le niveau de prospérité et de salaire augmente dans les anciens pays de l'Est et il devient de plus en plus difficile d'attirer les bonnes personnes. C'est pourquoi il faut exploiter toutes les sources potentielles.

Un horticulteur racontait qu'en 2004, il a pu engager ses premiers collaborateurs polonais grâce à un bon collègue, qui lui en a envoyé 2. 'L'un d'entre eux travaille encore ici et me ramène chaque fois une équipe complète composée de membres de sa famille.' Suite à l'adhésion de la Roumanie à l'UE, on a également pu faire appel à des Roumains à partir de 2007. 'Nous avons noué les premiers contacts via un Roumain rencontré ici dans le cadre d'un projet de formation. Là aussi, c'est un Roumain de la première heure qui nous garantit une main-d'œuvre suffisante chaque année. Il sait ce que nous attendons de nos collaborateurs et, jusqu'à présent, cela fonctionne bien. Je ne peux pas affirmer que nous travaillons toujours à plein rendement, mais il y a peu de problème entre nos travailleurs saisonniers et avec nous. On pourrait s'attendre à ce que le fait de devoir vivre et travailler ensemble pendant 3 mois dérape de temps en temps, mais ce n'est pas le cas. Nous accueillons principalement des jeunes gens désireux de travailler pour progresser. Ce qu'ils gagnent ici en 3 mois représente un salaire annuel en Roumanie. Ils nous ont montré des photos des belles maisons qu'ils se construisent là-bas. Je suis parfois étonné de voir ce qu'ils réalisent grâce à une période de travail relativement courte chez nous.'

Le plan de diversité

Une des difficultés est la barrière linguistique. Un horticulteur nous a expliqué qu'ils ont résolu le problème avec un plan de diversité élaboré avec l'aide du Conseil économique et social et du Comité de concertation économique et sociale de leur région. 'Il comportait 12 points. Notre film vidéo présentant toutes nos activités au fil des saisons et montré au début de la saison a connu un franc succès. Il a un peu perdu de son utilité du fait que la plupart des nouveaux reçoivent à présent beaucoup d'informations via les anciens. Nous avons néanmoins conservé cette présentation de départ, surtout pour exposer les principes de sécurité, d'hygiène et d'ordre, également au moyen d'images. C'est aussi à ce moment que nous leur donnons toutes les informations légales en matière de sécurité au travail, en néerlandais et en anglais, et les leur faisons signer pour réception. Les anciens fournissent des explications à ceux qui ne comprennent pas bien l'anglais.' L'important est de donner une bonne impression et d'en faire un moment agréable, accompagné d'un petit quelque chose à boire et à manger.

Le magazine du personnel est un autre élément du plan de diversité que nous avons conservé. D'autres se sont révélés irréalisables dans la pratique. 'Nous avons envisagé de travailler avec des équipes autogérées pour certains aspects comme l'ordre, mais cela demandait trop de temps et nous en manquions déjà.' Au début, le magazine paraissait 4 fois par an, aujourd'hui 2, ce qui semble réalisable. 'Je trouve que c'est un bon moyen de communication pour informer tout un chacun de ce qui se fait, qui travaille dans l'entreprise, notre vision d'avenir, ...' Le magazine n'est rédigé qu'en néerlandais, mais cela ne semble pas être un problème pour les étrangers étant donné qu'il utilise beaucoup de matériel visuel.

Il est également apparu qu'il est essentiel de bien traiter les gens, même s'ils ne sont là que temporairement. 'Ainsi, nous n'avons pas opté pour des conteneurs pour loger les gens, mais pour des maisons, car nous jugeons l'ambiance domestique importante. Il y a au maximum 8 habitants par maison et chaque collaborateur (ou couple) a sa propre chambre. Nous installons également l'internet et veillons à ce qu'il fasse chaud. Nous pensons que c'est l'une des raisons pour lesquelles les gens aiment revenir chez nous.' Le seul problème, c'est que les coûts énergétiques sont élevés. Les Polonais surtout aiment avoir bien chaud.

Engagements fixes

Certains collaborateurs des pays de l'Est ont également été engagés de manière fixe. Un des horticulteurs évoque l'exemple d'un Roumain qui a beaucoup de responsabilités au sein de l'entreprise, notamment en ce qui concerne le désherbage mécanique. Sporadiquement, d'autres travailleurs saisonniers sont engagés (temporairement) avec un contrat fixe, lorsque leur carte cueillette est pleine. "Nous ne le faisons qu'avec les gens en qui nous avons déjà une certaine confiance et uniquement si nous voulons qu'ils continuent à travailler. Il faut toutefois savoir qu'il faut ensuite au minimum 180 jours d'inactivité avant de pouvoir les réengager avec une carte cueillette."

Y a-t-il d'autres pièges ? Un horticulteur affirme qu'il ne faut pas sous-estimer l'administration. "Cela prend pas mal de temps, surtout du fait que les équipes changent constamment. Un aspect important est l'assurance maladie. Cette possibilité a été développée par Chris Botterman en collaboration avec CM Limburg. Pour un montant restreint, les saisonniers peuvent ainsi se faire rembourser leurs frais médicaux. Par ailleurs, les travailleurs qui restent plus de 3 mois doivent se mettre en ordre avec l'assurance soins de santé. Nous avons récemment eu le cas d'un travailleur de l'Est qui avait systématiquement ignoré les injonctions de payer et qui, après quelques années, a reçu la visite de l'huissier. Or, les coûts de celui-ci sont nettement plus élevés que les arriérés de paiement."

Le fait de travailler avec des étrangers requiert-il des aptitudes spécifiques de la part des collaborateurs fixes ? Un des horticulteurs répond que, dans son entreprise, les travailleurs plus âgés aussi collaborent généralement bien avec leur équipe et sont à même de la diriger. "Nous veillons toutefois à ce qu'ils travaillent toujours avec les mêmes personnes. Il faut évidemment être disposé à accepter les gens comme ils sont et prendre en compte le fait qu'ils ne viennent pas travailler ici pour leur plaisir, qu'ils sont en fait les victimes du régime communiste. Imaginons que notre régime capitaliste capote. Dans ce cas, nos enfants seraient peut-être contraints eux aussi d'aller chaque année travailler quelques mois à l'étranger."

Découvrez en quelques images

[Entreprises de l'horticulture 01](#) [Entreprises de l'horticulture 02](#) [Entreprises de l'horticulture 03](#) [Entreprises de l'horticulture 04](#) [Entreprises de l'horticulture 05](#)

Découvrez les autres témoignages

[Retour à l'accueil](#)

Crèche De Ster

Verwater Tank

Vanhellemont

C du Belge

CHU Brugmann

ODTH First Class Logistics

La Ressourcerie

KOCA

Goddeeris

Serviplast

CAW

De Nolf

Keolis

Besix

DiversiCom

Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

DUO for JOB

Entreprises citoyennes

Damhert Nutrition

Claire Godding

50s@Work