

Mai 2007



Comité Subrégional
de l'Emploi et de la Formation

Plan de lutte contre les pénuries de main-d'œuvre du Forem

Les difficultés de recrutement de travailleurs saisonniers rencontrées par les entreprises du secteur horticole des arrondissements de Namur et Dinant (document de travail à caractère confidentiel)

Laurence Lefèvre
CSEF de Namur
Tél. : 081/48.67.50
e-mail : laurencelefevre@forem.be

Réalisé avec le soutien du Fonds Social Européen et de la Région Wallonne



Introduction

Alors que de nombreuses personnes sont recensées comme demandeuses d'emploi inoccupées, bon nombre d'entreprises disent ne pas trouver de candidats compétents pour certains postes d'emploi offerts. C'est pour tenter d'apporter des réponses à ce paradoxe que Le Forem a mis en œuvre, au niveau wallon, un plan d'actions destiné à apporter une réponse concrète aux besoins des entreprises et à mieux orienter les personnes dans leur recherche d'emploi.

Ce plan d'actions, baptisé Job Focus, se base sur quatre axes :

- L'identification et l'anticipation des métiers en pénurie;
- La traduction de cette identification en actions concrètes dans chaque direction régionale;
- La mise en œuvre de formations;
- Un accompagnement concret des demandeurs d'emploi.

Au niveau des directions régionales (DR), Forem Conseil et Forem Formation ont été invités à travailler conjointement sur cette problématique.

C'est ainsi qu'au sein de la DR de Namur, un groupe de travail a été mis en place, rassemblant des personnes issues des différents services du Forem Conseil de Namur (conseil en ressources humaines, conseil en recrutement, conseil en démarches administratives, conseil en accompagnement professionnel, analyse du marché de l'Emploi et de la Formation), du Carrefour Emploi Formation et du Comité subrégional de l'Emploi et de la Formation, de manière à décider d'actions les plus pertinentes à mener pour rapprocher l'offre et la demande d'emplois.

Chaque année, le service aux entreprises du Forem Conseil de Namur est contacté par des employeurs du secteur agricole pour recruter du personnel saisonnier pour la cueillette de fruits, légumes et fleurs.

De ces contacts, il est apparu que le secteur rencontrait des difficultés de recrutement pour ce type d'emplois.

Le Forem Conseil a donc demandé au Comité subrégional de l'Emploi et de la Formation de Namur de réaliser une enquête auprès de ce type d'entreprises, de manière à mieux connaître ce secteur, d'avoir une meilleure estimation des besoins en travailleurs saisonniers et de trouver des pistes d'action visant à améliorer la situation.

Un questionnaire a ainsi été envoyé à environ 170 entreprises de la sous-région et des entretiens ont été menés auprès de professionnels du secteur et de représentants des fédérations concernées.

Le présent document a pour objectif de vous présenter les résultats issus de ces différentes démarches.

Les résultats de l'enquête réalisée auprès des 170 entreprises

Le questionnaire a été envoyé à 168 entreprises issues du secteur.

Quatre courriers sont revenus pour cause de déménagement.
15 questionnaires ont été reçus complétés suite à ce premier envoi.

Le CSEF a téléphoné à une centaine d'entreprises afin de vérifier qu'elles avaient bien reçu le courrier et afin de voir si elles avaient des besoins de travailleurs saisonniers. Une cinquantaine d'entreprises n'a pu être contactée, faute de coordonnées disponibles.

Suite à ces relances téléphoniques :

- ☛ 11 entreprises ont renvoyé le questionnaire complété.
- ☛ environ 60 entreprises ont répondu qu'elles n'étaient pas concernées par notre étude :
 - 26 entreprises ne font pas partie du secteur des fruits, légumes et fleurs. Il s'agit d'exploitations agricoles, d'entreprises de parcs et jardins, d'entretien de haies ou d'élagage d'arbres, etc. Certaines entreprises ont également arrêté leur activité.
 - 34 personnes travaillent seule ou en famille et ne sont donc pas concernées par l'engagement de travailleurs saisonniers. L'une ou l'autre entreprise signale avoir eu une mauvaise expérience lors de l'engagement de travailleurs saisonniers et ne souhaite donc pas reconduire l'expérience ; elle a fait le choix de ne pas étendre ses activités, même si des débouchés existent pour ses produits.
- ☛ environ 30 entreprises n'ont pas renvoyé le questionnaire malgré le rappel téléphonique. Parmi celles-ci, 5 entreprises ont mentionné leur souhait de ne pas répondre au questionnaire, car elles estimaient que notre démarche ne servait à rien et qu'on ne trouverait pas de solution. Elles font remarquer que c'est surtout la motivation des gens à travailler qui fait défaut.

Au total, 26 questionnaires ont été complétés.

Les 3 groupes d'entreprises ont répondu (fruits, fleurs et légumes).

La grosse majorité concerne des entreprises de fruits : fraises, pommes et poires et dans une moindre mesure cerises, raisins et noisettes.

Parmi ces 26 questionnaires qui ont été complétés :

- ☛ quatre entreprises ont répondu qu'elles n'étaient pas concernées par le travail saisonnier;
- ☛ une entreprise a engagé, début janvier, une personne sous contrat PFI plutôt que de recourir à un travailleur saisonnier comme elle le faisait les années précédentes;
- ☛ une entreprise est à la recherche immédiate d'une personne pour travailler sous contrat PFI. En mars, une personne a été trouvée pour ce poste.

• Les besoins en travailleurs saisonniers

Nombre de travailleurs saisonniers engagés en 2006

Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	juin	juillet	Août	Sept.	Octobre	Nov.	Déc.
9	8	10	14	39	86	113	52	178	78	1	3

Le gros pic des engagements a eu lieu au mois de septembre, pour la cueillette des pommes et des poires.

Pour les fraises, c'est en juin et en juillet. La sous-région compte une très grande entreprise qui a engagé à elle seule une cinquantaine de personnes.

Dans les entreprises de légumes ou de fleurs, un ou deux travailleurs sont nécessaires de manière plus ou moins constante.

Postes de travailleurs saisonniers qui sont restés vacants

Bien que la plupart des entreprises rencontrent des difficultés de recrutement, seules quatre entreprises signalent avoir eu des postes qui sont restés vacants. Certaines font remarquer que tous les fruits doivent être ramassés et qu'une solution doit être trouvée.

Type de contrat ou mesure qui sont le plus utilisés

Les contrats qui ont été le plus utilisés en 2006 sont les contrats saisonniers (10 entreprises) et le système des ALE (10 entreprises). Les contrats d'intérim (3 entreprises) et les contrats d'étudiant (4 entreprises) sont également utilisés mais dans une moindre mesure. Trois entreprises ont eu recours à la sous-traitance, deux entreprises de fleurs ont signé un contrat d'apprentissage, une a eu recours à la convention article 60, une au PFI et une à Jeunes au Travail.

On constate que les entreprises recourent à plusieurs types de contrat. Il semble que celles-ci utilisent tous les moyens leur permettant de trouver des travailleurs saisonniers.

Les prévisions d'engagement de travailleurs saisonniers en 2007

Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	juin	juillet	Août	Sept.	Octobre	Nov.	Déc.
8	8	12	16	41	80	100	30	174	78	1	3

Les besoins sont globalement semblables à ceux de 2006.

C'est principalement sous contrat saisonnier (cité 10 fois) et sous contrat ALE (cité 10 fois) que les entreprises veulent engager. Le contrat d'intérim (cité 3 fois), le contrat d'étudiant (cité 3 fois), le contrat de stage (cité 2 fois) et la sous-traitance (cité une fois) sont également mentionnés.

Deux entreprises souhaitent engager une personne sous contrat PFI. Il s'agit alors d'entreprises qui veulent engager des travailleurs de manière plus stable.

L'évolution des travailleurs saisonniers

Au cours des 5 dernières années, 9 entreprises ont déclaré avoir connu une augmentation du nombre de leurs travailleurs saisonniers, 9 ont connu un statu quo et 2 ont enregistré une diminution.

5 entreprises pensent que le nombre de travailleurs saisonniers va augmenter au cours des prochaines années, 14 estiment qu'il va rester stable et 2 qu'il va diminuer.

• Les difficultés de recrutement

La majorité des entreprises rencontrent des difficultés pour trouver des travailleurs.

Seules quatre entreprises n'en rencontrent pas. Il s'agit alors principalement d'entreprises qui recherchent un ou deux travailleurs.

Trois entreprises mentionnent le fait qu'il n'y a pas de candidats sur le marché. Beaucoup d'entreprises mentionnent le fait qu'il s'agit d'un travail ardu (cité 8 fois), peu valorisant qui offre un salaire peu attractif (surtout en comparaison des allocations de chômage ou du CPAS) (cité 8 fois) et des contrats précaires. Quant aux candidats, les entreprises mentionnent le fait qu'ils manquent avant tout de motivation (cité 13 fois), mais également d'expérience (cité 6 fois) et de rapidité (cité 7 fois). Le manque de dextérité (cité 4 fois) et le manque de flexibilité (cité 3 fois) sont également mentionnés mais dans une moindre mesure. Le manque de moyen de déplacement est cité par deux entreprises. Une entreprise remarque enfin que les candidats ne veulent pas être déclarés.

Les solutions mises en place pour faire face à ces difficultés

Certaines mettent en avant l'importance de bien considérer les travailleurs et de favoriser l'esprit d'équipe.

Certaines entreprises introduisent des demandes pour engager des travailleurs étrangers.

Faute de solutions, certaines personnes font le travail elles-mêmes.

Les difficultés de recrutement rencontrées pour d'autres métiers

Deux entreprises mentionnent la difficulté de recruter des personnes pour les activités "Parcs et jardins".

• L'origine des travailleurs saisonniers

Les travailleurs saisonniers sont principalement originaires de la province de Namur. Les entreprises qui ont fait l'objet d'un entretien plus approfondi remarquent cependant qu'elles emploient des travailleurs issus de la province de Namur mais qui sont principalement d'origine étrangère (turcs, marocains, polonais, roumains, etc.).

5 entreprises engagent des travailleurs issus de la Communauté Européenne et 2 font appel à des travailleurs hors Communauté Européenne.

• Les critères prioritaires de recrutement

Les critères les plus importants sont le courage et la motivation (cité 18 fois), de même que la ponctualité (cité 17 fois). 11 entreprises estiment que la dextérité et la rapidité sont importantes. La mobilité est citée par 6 entreprises. Enfin, deux entreprises de fleurs accordent de l'importance au diplôme.

• Les canaux de recrutement utilisés

Les canaux de recrutement les plus utilisés sont le bouche à oreille (cité 12 fois) et les candidatures spontanées (cité 7 fois). Viennent ensuite les agences d'intérim (cité 5 fois) et le Forem (cité 4 fois). Trois entreprises font appel aux ALE et deux entreprises utilisent la Presse.

• La description du travail des travailleurs saisonniers

Le nombre d'heures de travail peut varier en fonction des besoins (de 6h à 10h). La moyenne tourne cependant autour de 8 heures par jour.

Le travail se fait par tous les temps, accroupi pour la cueillette des fraises et sur une échelle pour celle des pommes et des poires.

Le salaire moyen est d'environ 7€/h.

Les résultats de l'enquête qualitative

• La description du secteur

Les fruits

Le secteur des pommes est en crise depuis quelques années. On a trop planté et on assiste à une surproduction mondiale entraînant une chute des prix.

Le secteur de la poire se porte mieux. La poire belge a une bonne réputation. La Conférence se conserve bien, contrairement aux poires en provenance d'Espagne qui souffrent de la chaleur et ne conservent pas.

On en a beaucoup planté ces dernières années et il faut espérer que le secteur ne suive pas le même mouvement que celui de la pomme.

Pour compenser les chutes de prix des pommes et des poires, de nombreux producteurs s'étendent en achetant des hectares supplémentaires de terre.

C'est la Coopérative de Saint-Tronc qui s'occupe de la vente des pommes et des poires. Celle-ci vise actuellement à trouver de nouveaux marchés en Chine.

Quant au secteur des fraises, il ne se porte pas très bien depuis deux ans, en raison des conditions climatiques. Les fraisiers comptent beaucoup de fleurs et sont très porteurs. Le problème est que les fraises arrivent toutes en même temps sur le marché, faisant ainsi chuter leur prix. Un employeur remarque que l'année passée, il a dû laisser pourrir des fraises sur les fraisiers, car ça lui coûtait plus cher d'engager du personnel pour les ramasser en comparaison à ce que ça lui aurait rapporté.

Pour faire face à ce problème, la criée de Wépion essaye de promouvoir les différentes techniques permettant d'étaler la culture des fraises dans le temps (mai à fin août).

A la criée de Wépion, on affirme qu'il y a encore des possibilités de débouchés du côté de Liège et de Bruxelles. La demande n'est pas non plus satisfaite du côté des grandes surfaces. Certains producteurs souhaiteraient d'ailleurs s'agrandir mais ne le font pas, car ils ne trouvent pas de main d'œuvre pour la cueillette. Ce sont d'ailleurs les plus grosses exploitations qui rencontrent le plus de difficultés.

La commercialisation des pommes et des poires se fait principalement via les criées flamandes (Saint-tronc) mais d'autres circuits sont également utilisés : vente aux grossistes, vente aux centrales d'achat des grands magasins (notamment via la coopérative Fruitnet pour les fruits de culture intégrée) ou vente directe.

Les fraises sont quant à elles principalement commercialisées via la criée de Wépion. Certains producteurs font également de la vente directe et l'une ou l'autre entreprise travaille avec de grands magasins.

Les plantes

Le marché se porte bien. Il s'élargit; de nombreux producteurs se tournent également vers des produits bio et vers les herbes aromatiques (thym, menthe, ciboulette, etc.), de manière à avoir des rentrées financières toute l'année.

La vente directe au détail est le mode principal de distribution. Le producteur complète souvent ses activités en s'installant comme entrepreneur de parcs et jardins ou en ouvrant une jardinerie.

Les légumes

Le secteur se porte bien dans nos deux arrondissements, car c'est principalement dans la province de Namur et dans la région de Charleroi qu'il est particulièrement développé en Wallonie.

Le secteur progresse, même si le nombre de producteurs a tendance à diminuer. Les petits maraîchers ont tendance à disparaître au profit d'entreprises plus importantes.

Actuellement, il ne suffit pas de produire les légumes, il faut également préparer des sachets prêts à l'emploi, etc. La partie culture est devenue moins importante que la partie post-culture.

Pour ce qui est des légumes, on distingue deux catégories :

- ☛ ceux qui sont destinés à l'industrie de transformation (conserves et surgelés). Ils prédominent en termes de surfaces et sont cultivés sur base de contrats établis avec les industries (pois verts, haricots, épinards, carottes et choux de Bruxelles). Ce secteur relève davantage de l'agriculture que de l'horticulture.

- ☛ ceux destinés au marché du frais qui prédominent en termes de valeurs financières (choux, choux-fleurs, chicorée, haricots verts, carottes, oignons, persil et courges/courgettes). Ces légumes sont rarement commercialisés via les criées. Les circuits de commercialisation utilisés sont les centrales d'achat des grands magasins, notamment via la coopérative GPFL (Groupement européen des Producteurs de Fruits et Légumes) reconnue comme organisation de producteurs, les marchés de gros ainsi que la vente au détail. Les légumes répondent aux exigences qualitatives établies à travers les cahiers de charges PRIMVAL spécifiques aux critères d'agrèage de la distribution.

Les produits ne sont plus vendus dans des petits commerces de proximité, mais bien dans des grandes et moyennes surfaces.

Les centrales d'achat sont devenues de plus en plus difficiles sur la qualité des produits qu'elle soit externe ou interne et, suite aux différentes crises alimentaires rencontrées, elles ont mis en place des référentiels de bonnes pratiques agricoles souvent coûteuses pour les producteurs. La maîtrise de ces référentiels doit s'effectuer tout au long de la chaîne de production avec une attention particulière sur les conditions sanitaires et le suivi des parcelles.

L'ensemble de ces dispositions concerne également le contrôle de toutes les opérations liées au post-récolte et plus spécialement ce qui concerne les unités de refroidissement, de préparation et de conditionnements des produits.

Il en découle, pour les entreprises maraîchères, des investissements parfois très importants qui orientent les exploitants à se spécialiser vers un ou deux produits. Les maraîchers traditionnels, qui ne peuvent suivre le rythme des changements et des nouvelles mesures de bonnes pratiques agricoles, sont écartés des réseaux de distribution les plus importants.

De manière générale, dans le secteur horticole, on ne satisfait que 20% de la consommation wallonne. Le reste vient du Nord du pays. Des débouchés existent en Wallonie. Il y a une place à prendre.

• L'emploi des travailleurs saisonniers

Les difficultés de recrutement

La profession a besoin de plus en plus de travailleurs saisonniers, étant donné que les producteurs ont tendance à s'étendre. Certains parlent de 2000 à 3000 travailleurs saisonniers pour l'ensemble de la Wallonie.

Pour les maraîchers, les besoins en travailleurs saisonniers se situent entre mars et novembre. Pour les fraisieristes, c'est entre mai et juillet et, pour les pommes et les poires, les pics se situent au mois de septembre (du 5 au 21) mais peuvent s'étaler d'août à octobre.

Certains employeurs ne rencontrent pas trop de difficultés pour trouver des travailleurs saisonniers. Ce sont les travailleurs eux-mêmes qui font appel à des amis ou à d'autres membres de la famille. D'autres, par contre, rencontrent d'énormes difficultés, surtout les gros producteurs de fruits. Pour ce qui est du secteur maraîcher, les grosses entreprises ne rencontrent pas de problèmes de main-d'œuvre. Elles ont une personne au sein de l'entreprise qui s'occupe de la gestion des ressources humaine. Ce sont plutôt les petits producteurs qui rencontrent des difficultés à trouver de la main-d'œuvre saisonnière.

Beaucoup de travailleurs saisonniers sont des belges d'origine étrangère (turcs, marocains, polonais, albanais, etc.). Ces personnes ont encore une culture de la terre que beaucoup de belges n'ont plus. Lorsque des belges se lancent dans la cueillette, ils ne restent pas très longtemps. Quand ils commencent à avoir mal partout, ils préfèrent arrêter plutôt que de persévérer, bien que, selon les producteurs, le mal disparaisse après une semaine. Cette réflexion est particulièrement vraie dans le secteur des fraises, pour lequel la cueillette doit se faire en position accroupie. Un employeur remarque même qu'il ne va peut-être plus prendre de belges, car c'est une perte de temps.

Il arrive que des gens qui s'inscrivent pour venir travailler comme saisonnier ne viennent pas à la dernière minute, ce qui pose des problèmes pour les producteurs.

De nombreux travailleurs reviennent d'une année à l'autre. D'autres arrêtent pour diverses raisons (elles trouvent un travail, elles ont des enfants, elles deviennent plus âgées, etc.) et il faut en trouver de nouvelles.

Plusieurs employeurs constatent que les difficultés de recrutement sont accentuées lorsqu'il s'agit de jeunes travailleurs. Ils ne sont pas très motivés par leur travail et ils ne veulent pas voir plus loin dans la manière de fonctionner de l'entreprise (commandes, etc.). L'argent est tout ce qui les intéresse. Ils ne sont pas toujours très présentables et manquent de respect (utilisation du GSM, etc.).

Plusieurs employeurs font remarquer que le travail au noir est extrêmement développé dans le secteur et que ce sont les travailleurs qui en sont demandeurs. La plupart des personnes qui acceptent de travailler comme saisonnier sont au chômage ou dépendent du CPAS et elles ne veulent pas perdre ce revenu. Elles sont d'accord de travailler, uniquement si elles gagnent plus que ce qu'elles touchent au chômage ou au CPAS. Un employeur fait même remarquer que s'il veut trouver des travailleurs via l'ALE, il doit leur donner un complément par rapport à ce qu'ils touchent légalement via l'ALE.

De plus en plus d'employeurs refusent de prendre des gens au noir, car cette situation est devenue trop risquée en cas de contrôle. Certains acceptent cependant, car c'est le seul choix qui s'offre à eux s'ils veulent trouver du personnel.

Pour lutter contre le travail en noir, il faudrait idéalement renforcer les contrôles, sans pour autant punir les entreprises qui prennent d'énormes risques en acceptant des travailleurs au noir.

Certains travailleurs prenaient congé depuis des années pour venir faire la récolte des fruits. Cependant, depuis deux ans, ils se sont rendu compte qu'on leur retenait beaucoup plus qu'avant au niveau des contributions et ils ont arrêté de venir.

Pour certains employeurs (les fleurs), la durée limitée de 65 jours pose des problèmes alors que pour d'autres (fraises, pommes, poires), plus de jours n'est pas nécessaire.

Certains employeurs ont déjà essayé de travailler avec le Forem. Le problème est qu'il faut rencontrer 15 personnes pour en avoir une qui reste.

La plupart des personnes contactées estiment qu'il serait temps de se pencher, avec le Ministère de l'emploi, sur les problèmes rencontrés par le secteur et trouver des solutions pour que ce soit des belges qui soient engagés en priorité. Cependant, à défaut de trouver de la main d'œuvre locale, elles souhaiteraient pouvoir faire venir plus facilement de la main-d'œuvre étrangère pour les pics saisonniers, comme cela se fait en Flandre. Pour faire venir de la main d'œuvre étrangère en Wallonie, il faut monter un solide dossier et ça prend trois à quatre mois pour aboutir.

Les personnes sont généralement engagées sous contrat saisonnier ou viennent par l'ALE. On a également quelques contrats étudiants et quelques contrats avec des EFT (ça ne coûte quasi rien à l'entreprise qui peut donc consacrer davantage de temps à la formation des travailleurs).

Le contrat de cueillette est très pratique pour l'employeur, car si les personnes ne conviennent pas, il n'est pas obligé de les garder.

Les employeurs rencontrés semblent bien connaître les aides à l'emploi (Activa, PFI, etc.), même si l'un d'entre eux affirme ne pas toujours être au courant des primes existantes (AWIPH).

Les critères de sélection

Les entreprises recherchent avant tout des travailleurs motivés, courageux, ponctuels, précis et honnêtes. Il faut également un minimum de rapidité, mais ce n'est pas l'élément le plus déterminant.

Concernant la cueillette des fraises, il faut pouvoir les arranger d'une façon très précise dans les ravieres. C'est la criée de Wépion qui l'impose. Certaines personnes vont savoir le faire directement et d'autres n'y arriveront jamais.

Certains employeurs, qui sont certifiés bio donnent une petite « formation » d'une dizaine de minutes : les travailleurs doivent se laver les mains s'ils vont aux toilettes, ils ne peuvent pas fumer, ni manger, etc.

Pour les pommes et les poires, il faut veiller à vider les paniers doucement pour ne pas abîmer les fruits, ce qui n'est pas évident pour tout le monde.

Le métier

Le métier a très peu évolué pour les saisonniers.

Pour la cueillette des pommes et des poires, les conditions de travail se sont cependant quelque peu améliorées. Les travailleurs ne doivent plus porter les gros paniers ; c'est le tracteur qui s'en occupe. Ils ne doivent plus monter sur des échelles ; des plateformes sont maintenues à 2m50.

Dans le secteur des plantes, les conditions se sont également améliorées (robot, tapis roulant). Ce sont plus de machines qu'il faut cependant pouvoir utiliser.

Le système de la DIMONA

Beaucoup de personnes remarquent que le système de la DIMONA est une énorme contrainte. Il est impossible de savoir le nombre de travailleurs saisonniers qui seront effectivement présents avant de se trouver sur les terres, car certains travailleurs inscrits ne viennent pas. Le contrat saisonnier est un contrat journalier et le nombre de saisonniers peut varier d'un jour à l'autre. En outre, certains arrivent en retard. Il faudrait presque se balader dans les champs avec son PC portable pour encoder les travailleurs au fur et à mesure qu'ils arrivent.

Pour contourner ce problème, certains employeurs ont fait appel à des agences d'intérim. Le coût est cependant légèrement plus élevé, sans compter sur le fait qu'ils n'étaient pas très contents des

personnes envoyées. Les agences d'intérim envoient des gens plutôt jeunes, peu qualifiés, qui n'ont jamais travaillé, qui ne trouvent pas dans d'autres secteurs et qui ne sont pas forcément très motivés pour faire la cueillette.

En outre, certains producteurs estiment que le système de la DIMONA ne va pas permettre de diminuer le travail au noir. La déclaration électronique remplace simplement la déclaration papier.

• Les pistes de solution préconisées par les entreprises

Bon nombre d'entreprises remarquent que le différentiel entre ce que touchent les personnes au chômage ou au CPAS et ce qu'ils gagnent en travaillant comme saisonnier est insuffisant.

Plusieurs employeurs préconisent donc d'augmenter leurs revenus d'une manière ou d'une autre. Ce serait en effet dommage d'aller chercher des travailleurs étrangers qui vont retourner avec l'argent dans leur pays d'origine plutôt que des allocataires sociaux qui eux le dépenseront en Belgique.

Certains proposent que les travailleurs saisonniers puissent garder leurs allocations de chômage pour les inciter à travailler, même s'ils se rendent compte que ce système ne serait pas très juste vis-à-vis des autres travailleurs.

D'autres employeurs estiment que l'Etat devrait subsidier ce type de travailleurs (par exemple 2€/h).

D'autres préconisent un système qui permettrait d'offrir des contrats plus stables, à durée déterminée (deux ou trois mois) dont le coût serait équivalent à celui des contrats saisonniers. Un employeur (qui a besoin de saisonniers toute l'année) remarque cependant qu'il n'a pas forcément envie de se lier toute une année avec une même personne, car il y a toujours le risque qu'elle ne soit plus du tout motivée par son travail à un moment donné.

Certains employeurs proposent de simplifier la procédure actuelle permettant d'engager des personnes des pays de l'Est et de veiller à ce que les entreprises puissent avoir une réponse plus rapide comme c'est le cas en Flandre.

Il faudrait également faire connaître cette possibilité d'engager des travailleurs étrangers, car toutes les entreprises ne semblent pas être au courant.

Par rapport à cette mesure, il faut savoir que les entreprises doivent prendre en charge le logement de ces travailleurs, ce qui n'est pas forcément évident pour toutes les entreprises.

Certains insistent sur le fait de diminuer les tracasseries administratives.

Les employeurs mettent également en avant l'importance de réapprendre aux jeunes l'envie de travailler, et ce dès le plus jeune âge.

Enfin, il faudrait, toujours selon les entreprises, conscientiser le monde politique wallon aux difficultés rencontrées par le secteur. Si les producteurs deviennent plus gros, ils ne deviennent pas plus riches pour autant. Il faut donc les aider. Il faut développer une stratégie de développement du secteur, si on veut éviter que nos entreprises se délocalisent, à titre d'exemple, au Maroc.

Il faut que le monde politique réfléchisse, avec les principaux acteurs de la Fédération Wallonne de l'Agriculture et avec le Forem, à des solutions visant à engager en priorité des belges.

Concrètement, il faudrait que la FWA (Fédération Wallonne Agricole) et le Forem montent ensemble un dossier solide reprenant les difficultés rencontrées par les différents secteurs (fruits, plantes, maraîchers) et des pistes de solution à y apporter, de manière à présenter ces réflexions auprès du Ministre de l'Emploi.

Un employeur, spécialisé dans les plantes estime que ce serait intéressant d'organiser des journées pédagogiques pour montrer le travail de culture.

Pour ce qui est du système des ALE, certains producteurs regrettent que les demandeurs d'emploi doivent être depuis plus de deux ans au chômage pour pouvoir y accéder.

La plupart des entreprises ne collaborent pas entre elles pour trouver des travailleurs saisonniers, mais certaines commencent à l'envisager avec l'une ou l'autre qu'elles connaissent ou qui sont relativement proches. La piste du groupement d'employeurs mériterait également d'être étudiée.

Conclusion de l'enquête

Le secteur des fruits, légumes et fleurs est un secteur où les conditions de travail sont relativement pénibles pour un salaire pas très motivant.

Le salaire est à peine plus élevé que ce que touchent les gens au chômage ou au CPAS, ce qui n'incite pas les personnes à vouloir travailler comme saisonniers.

Quant aux entreprises, elles ne peuvent pas se permettre d'offrir des salaires plus élevés, étant donné la faible marge de rentabilité de leurs produits.

De nombreuses entreprises rencontrent donc des difficultés à recruter des travailleurs saisonniers.

Les pistes d'action envisagées par le groupe de travail

Etant donné que le salaire peu attractif n'incite pas les demandeurs d'emploi à travailler comme saisonnier, le groupe de travail a pensé que ce type d'emploi pourrait particulièrement intéresser des personnes qui ont des revenus relativement faibles ou qui sont dans une situation particulièrement fragile (personnes au CPAS, personnes exclues du chômage, public de l'AWIPH, personnes étrangères, demandeurs d'emploi en période d'attente, etc.).

☛ Des contacts ont été pris avec le CPAS de Namur, le centre de l'AWIPH de Dinant et le CAI (Centre d'Action Interculturelle) qui ont tous trois marqué leur intérêt pour la démarche.

☛ Des contacts ont également été pris avec un partenaire de formation (Jeunes Au Travail), de manière à éventuellement construire des modules de dynamisation, d'ergonomie, d'hygiène et des stages pratiques.

☛ Les conseillers du service aux particuliers du Forem Conseil, les Maisons de l'emploi du Forem et le cefo essaient de faire connaître la possibilité de travailler comme saisonnier aux demandeurs d'emploi qu'ils rencontrent.

☛ Le 27 avril 2007, le Forem Conseil de Namur a organisé une « bourse à l'emploi » entre les employeurs qui souhaitent trouver des travailleurs saisonniers et des demandeurs d'emploi susceptibles d'être intéressés. Car force est de constater que les uns et les autres ne se connaissent pas forcément.

Annexes

• Questionnaire envoyé aux 168 entreprises du secteur

Identification de l'entreprise

Nom de l'entreprise	N° d'entreprise (ou TVA)	Personne de contact	Tél.	Fax

Culture de :	Précisez lesquels :
Fruits <input type="checkbox"/>	
Légumes <input type="checkbox"/>	
Fleurs <input type="checkbox"/>	

Nombre de travailleurs au sein de l'entreprise

Nombre de travailleurs fixes en 2006 :
Nombre moyen de travailleurs saisonniers en 2006 :

Besoins en travailleurs saisonniers

Combien avez-vous engagé de travailleurs saisonniers en 2006 et au cours de quel mois :

Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	juin	juillet	Août	Sept.	Octobre	Nov.	Déc.

Y a-t-il des postes de travailleurs saisonniers qui sont restés vacants :

Oui <input type="checkbox"/> Combien :	Non <input type="checkbox"/>
--	------------------------------

A quel type de contrat ou mesure avez-vous eu recours (précisez le nombre) :

Contrat saisonnier ou "carnet de cueillette"	<input type="checkbox"/>	
Contrat d'intérim	<input type="checkbox"/>	
Contrat d'apprentissage, de stage, de formation en alternance	<input type="checkbox"/>	
Contrat d'étudiant	<input type="checkbox"/>	
Contrat à durée déterminée (sous Activa, APE, etc.)	<input type="checkbox"/>	
Sous-traitance (indépendant)	<input type="checkbox"/>	
ALE	<input type="checkbox"/>	
Autres (précisez)	<input type="checkbox"/>	

Combien de travailleurs saisonniers estimez-vous devoir engager en 2007 ? Précisez la période :

Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	juin	juillet	Août	Sept.	Octobre	Nov.	Déc.

Sous quel type de contrat ou mesure, de préférence :

Contrat saisonnier ou "carnet de cueillette"	<input type="checkbox"/>	
Contrat d'intérim	<input type="checkbox"/>	
Contrat d'apprentissage, de stage, de formation en alternance	<input type="checkbox"/>	
Contrat d'étudiant	<input type="checkbox"/>	
Contrat à durée déterminée (sous Activa, APE, etc.)	<input type="checkbox"/>	
Sous-traitance (indépendant)	<input type="checkbox"/>	
ALE	<input type="checkbox"/>	
Autres (précisez)	<input type="checkbox"/>	

Au cours des cinq dernières années, le nombre de travailleurs saisonniers au sein de votre entreprise a-t-il connu :

Une augmentation <input type="checkbox"/>	Une diminution <input type="checkbox"/>	Un statu quo <input type="checkbox"/>
---	---	---------------------------------------

Au cours des prochaines années, pensez-vous que, dans votre entreprise, le nombre de travailleurs saisonniers va :

Augmenter <input type="checkbox"/>	Diminuer <input type="checkbox"/>	Rester stable <input type="checkbox"/>
------------------------------------	-----------------------------------	--

Les difficultés de recrutement

Eprouvez-vous des difficultés à recruter des travailleurs saisonniers :

Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
------------------------------	------------------------------

Si oui, de quel ordre sont-elles :

Pas de candidats sur le marché <input type="checkbox"/>		
Causes liées au poste de travail <input type="checkbox"/>	Travail ardu <input type="checkbox"/>	Contrats précaires <input type="checkbox"/>
	Travail peu valorisant <input type="checkbox"/>	Salaires peu attractifs <input type="checkbox"/>
	Travail complexe <input type="checkbox"/>	Autres (précisez) <input type="checkbox"/>
	Horaires difficiles <input type="checkbox"/>	
Causes liées au candidat <input type="checkbox"/>	Manque de compétences <input type="checkbox"/>	Manque de motivation <input type="checkbox"/>
	Manque d'expérience <input type="checkbox"/>	Manque de flexibilité <input type="checkbox"/>
	Manque de dextérité <input type="checkbox"/>	Pas de moyen de déplacement <input type="checkbox"/>
	Manque de rapidité <input type="checkbox"/>	Autres (précisez) <input type="checkbox"/>

Quelles solutions mettez-vous en place pour faire face à ces difficultés :

--

Eprouvez-vous des difficultés de recrutement pour d'autres métiers :

Oui <input type="checkbox"/> Lesquels :	Non <input type="checkbox"/>
---	------------------------------

Les travailleurs saisonniers recrutés sont-ils principalement originaires de :

Province de Namur <input type="checkbox"/>	Belgique <input type="checkbox"/>	Com. Européenne <input type="checkbox"/>	Hors CE <input type="checkbox"/>
--	-----------------------------------	--	----------------------------------

Quels canaux de recrutement utilisez-vous :

Candidature spontanée <input type="checkbox"/>	Agences d'intérim <input type="checkbox"/>
Presse <input type="checkbox"/>	"Débauchage" à la concurrence <input type="checkbox"/>
Bouche à oreille <input type="checkbox"/>	Site internet de l'entreprise <input type="checkbox"/>
Forem <input type="checkbox"/>	Sites internet spécialisés dans le recrutement <input type="checkbox"/>
Autres (précisez) <input type="checkbox"/>	

La description du travail des travailleurs saisonniers

Horaires : (Heure d'arrivée : _____ Heure de départ : _____)
Nombre d'heures de travail par jour :
Conditions de travail (courbé, charges à transporter, machines à maîtriser, etc.) :
Salaire moyen :
Autres :

Les exigences du métier

Quels sont les critères prioritaires de recrutement (numérotez les par ordre d'importance) :

Diplôme	<input type="checkbox"/>	Bonne condition physique	<input type="checkbox"/>
Ponctualité	<input type="checkbox"/>	Courage	<input type="checkbox"/>
Précision, dextérité	<input type="checkbox"/>	Flexibilité	<input type="checkbox"/>
Rapidité	<input type="checkbox"/>	Mobilité	<input type="checkbox"/>
Autres	<input type="checkbox"/>		

Pistes de solution

Avez-vous des recommandations à formuler ?

--

Nous vous remercions d'avoir pris le temps nécessaire pour compléter ce questionnaire.
→ à renvoyer par fax au 081/24.11.91 ou par courrier au CSEF de Namur

• Guide d'entretien utilisé dans le cadre d'enquêtes qualitatives réalisées auprès d'entreprises ou d'experts du secteur

Classe de taille d'entreprise :

Personne contactée :

Fonction :

Contexte général de l'entreprise

Comment se porte, de manière globale, le secteur des fruits, légumes et fleurs dans notre sous-région, en Belgique ? L'emploi a-t-il tendance à augmenter ou diminuer ? Le marché est-il en train de s'élargir ? Les exportations sont-elles nombreuses ?

Dans quels produits êtes-vous spécialisés ?

Comptez-vous diversifier vos activités dans les prochaines années ? Pour quelles raisons ?

Envisagez-vous d'élargir votre marché ?

Votre activité connaît-elle des variations saisonnières ? A quelles périodes se situent les pics d'activité ? Comment y faites-vous face ?

Ces deux dernières années, quels ont été les facteurs externes (positifs ou négatifs) à l'entreprise qui ont eu un réel impact sur l'emploi ?

Exportez-vous vos produits ?

Quelles sont les difficultés rencontrées par le secteur ?

Y a-t-il une collaboration entre les entreprises de la sous-région ?

Le recrutement

Avez-vous recruté des travailleurs saisonniers ces cinq dernières années ?

Sous quel type de contrats sont-ils entrés ?

Y a-t-il des postes de travail qui sont restés vacants ?

La flexibilité est-elle importante pour le travailleur saisonnier ? Si oui, comment la gérez-vous ?

Le secteur compte t-il beaucoup de travailleurs saisonniers à temps partiel ?

Recherchez-vous des travailleurs saisonniers pour le moment ? Si oui, depuis combien de temps et sous quel contrat ?

Lors du recrutement, quels sont, selon vous, les critères ou compétences les plus importants (âge, sexe, diplôme, expérience, dextérité, rapidité, compétences sociales, etc.) ?

Sur quelle base sélectionnez-vous votre personnel (CV, lettre d'entretien, entretien téléphonique, tests, mise en situation professionnelle, etc.) ?

Rencontrez-vous des difficultés lors du recrutement de travailleurs saisonniers ?

Si oui, lesquelles ?

Si oui, comment faites-vous face à ces difficultés ?

Y a-t-il des compétences qui font défaut parmi les candidats ?

Le personnel recruté est-il originaire de votre arrondissement ou vient-il principalement d'autres pays ?

Le personnel est-il le même d'une année à l'autre ou change-t-il chaque année ?

Y a-t-il des femmes dans votre entreprise qui exercent ce métier ? Si non, seriez-vous d'accord d'en engager ?

Utilisez-vous les aides à l'emploi ? Si oui, lesquelles ?

A quels modes de recrutement votre entreprise recourt-elle (Forem, journaux, candidatures spontanées, intérim, chasseurs de tête, écoles, relations, débauchage, etc.) ?

Avez-vous parfois recours à de la sous-traitance ?

Avez-vous parfois recours aux ALE ?

Le métier de cueilleur

Quelles sont les conditions de travail (horaires, flexibilité, salaire, etc.) ? Qu'est-ce qui pourrait être amélioré ?

Le métier a-t-il évolué ces dernières années (technologies, matériaux) ? Les critères de recrutement ont-ils changé ?

Comment le métier est-il perçu par les travailleurs ou les demandeurs d'emploi ?

Les travailleurs de l'entreprise suivent-ils des formations ?

Pistes de solution

Avez-vous des pistes de solution pour supprimer les difficultés de recrutement rencontrées ?