

De Nolf - Waregem

Un personnel diversifié pour le bien-être général

Une tâche appropriée pour chacun

La politique du personnel de la pépinière De Nolf à Waregem ressemble à son core business : elle croît et évolue de manière naturelle, selon les besoins de la nature et de l'entreprise. Et autant l'assortiment est diversifié, autant la diversité des collaborateurs est grande.

Patrick Dieleman

Willy et Katrien De Nolf ont créé leur pépinière il y a 33 ans. La culture en container se développait à l'époque. Traditionnellement, les arboriculteurs cultivaient leurs arbres, buissons décoratifs, plantes vivaces et arbres fruitiers en pleine terre. Dans les années quatre-vingt, on a commencé à cultiver en pots. Cela a permis de se détacher quelque peu des saisons. Les plantes en pots peuvent en effet être transplantées au jardin même en été.

L'entreprise

Dans l'intervalle, l'entreprise de Willy et Katrien s'est fort développée. Cette progression est le résultat de leur vision et de leur énergie, mais aussi de la croissance du marché des plantes décoratives (arbustes, plantes vivaces, conifères, plantes grimpantes, buissons décoratifs et même jeunes arbres). N'hésitez pas à découvrir l'assortiment sur www.denolf.com. Les quelque 1600 variétés cultivées ont en commun d'être visuellement attractives. Les clients des jardinerie et des grands magasins les achètent volontiers pour embellir leur jardin, leur terrasse ou même leur séjour. Les clients de l'entreprise De Nolf sont des jardinerie, des paysagistes, des commerçants et d'autres pépinières partout en Europe. L'entreprise ne vend pas aux particuliers.

Katrien me raconte qu'ils ont créé une deuxième entreprise où la culture est encore plus automatisée. "Lors de la conception, nous avons été particulièrement attentifs au confort de travail et à l'ergonomie. Ainsi, il est beaucoup moins nécessaire de se pencher parce que les plantes à lier, tailler ou préparer se trouvent à hauteur de travail."

Le caractère familial

Depuis, 3 des 4 enfants travaillent dans l'entreprise. La quatrième, Jan, a presque fini ses études. Lucas et Karel sont responsables de la société mère où se fait l'administration, où les plantes sont chargées dans des camions et où se trouve un cash&carry. Laura dirige la deuxième entreprise où l'on ne fait que cultiver des plantes.

Interrogée sur les avantages et les inconvénients du travail en famille, Katrien doit réfléchir longtemps pour trouver d'éventuels inconvénients. "Il faut évidemment bien séparer le travail et la famille. Nous constatons parfois que les deux générations ont des avis différents, mais c'est aussi l'occasion de progresser. Il faut parfois que l'on s'oppose. Je trouve que cela se passe bien chez nous. Un des avantages est la grande implication. Nous sommes forts ensemble. Par rapport à l'époque où nous avons commencé, je pense qu'il n'est plus possible aujourd'hui de tout gérer à deux. Chacun d'entre nous a sa tâche. Cela s'est fait spontanément depuis plusieurs années. Chacun s'accroche à ce qu'il fait le mieux, à ce qu'il préfère. Nous ne sommes pas au-dessus de nos enfants, nous collaborons. Ils ont repris certaines tâches, mais en font aussi d'autres. Ainsi, Lucas s'occupe de la vente sur internet, ce que nous n'avons jamais fait. Nous nous demandons parfois comment nous aurions pu réussir si les enfants n'étaient pas entrés dans l'entreprise. Avec le recul, ils sont arrivés au moment où nous en avons besoin. Nous ne les avons pas poussés, ils l'ont demandé eux-mêmes après avoir travaillé ailleurs. La satisfaction que nous avons toujours tirée de notre travail et notre bien-être dans notre entreprise ont certainement joué un rôle dans leur choix."

Organisation du travail

Nous avons quinze collaborateurs fixes. Les pics de travail se situent au printemps, au moment où de nombreuses plantes se multiplient, mais aussi en été. "Nous faisons alors appel à des travailleurs saisonniers, principalement polonais. Nous avons de nombreuses personnes qui viennent chaque année. Ils reviennent en

général à la même période, de sorte que nous pouvons leur confier la même tâche. Les nouveaux arrivent souvent grâce au bouche-à-oreille. L'un amène l'autre. Certains ont obtenu un contrat fixe, sont restés ici et parlent le néerlandais.

En cas de pics soudains, nous faisons appel à un bureau d'intérim. Ils peuvent aussi trouver des travailleurs pour le système du 'formulaire occasionnel'. C'est un régime spécifique pour l'agriculture et l'horticulture qui permet de travailler en toute légalité pour un nombre limité de jours en périodes de pointe.

Autrefois nous placions des annonces pour recruter, mais aujourd'hui nous faisons surtout appel à des bureaux d'intérim. "Nous apprenons ainsi à connaître le collaborateur et il a l'occasion de nous connaître et de découvrir l'entreprise. Il est important qu'il nous convienne et qu'il se sente bien avec notre manière de travailler. Chacun doit pouvoir faire un peu de tout et avoir le temps de trouver ce qui lui convient le mieux. Ce n'est pas le travail qui manque." Il y a aussi toujours des emplois pour des personnes qualifiées qui connaissent les plantes. Les stagiaires de l'enseignement secondaire ou supérieur restent facilement.

La diversité au travail

De Nolf emploie des Polonais, mais aussi de nombreux Flamands et des Africains. "Le contremaître responsable de la mise en pot vient du Libéria. Il a commencé ici il y a vingt ans avec un 'formulaire occasionnel'. C'était à l'époque où il fallait encore remplir de nombreux papiers et prouver la nécessité d'engager des travailleurs étrangers temporaires. Il habite maintenant ici. Grâce à son réseau de connaissances, nous pouvons régulièrement engager des travailleurs d'origine africaine vivant en Belgique ou aux Pays-Bas en cas de pic de travail."

L'entreprise n'a pas vraiment défini de politique en matière de diversité, mais le récit de Katrien montre qu'elle fait certaines choses. "Nous sommes très ouverts. Les femmes constituent environ la moitié de nos effectifs et pas seulement pour le travail non physique. Nous avons aussi des femmes qui travaillent à l'extérieur dans la pépinière. Elles aiment s'occuper des plantes. La taille, le liage ou la collecte des plantes ne sont pas des tâches très fastidieuses, mais il faut les faire par tous les temps. Nous avons aussi de nombreuses tâches que les femmes font mieux de manière naturelle, comme l'étiquetage des plantes ou leur rangement sur des charrettes. Les femmes sont apparemment plus précises et veillent à ce que les plantes et les photos soient bien disposées sur les charrettes. Il est important que les plantes soient bien présentées quand elles arrivent dans une jardinerie."

Avec Katrien et Laura, la direction de l'entreprise est féminine à 40%. Actuellement, seuls des hommes assurent la direction opérationnelle d'une équipe, mais selon Katrien, c'est le fruit du hasard. Des femmes ont déjà rempli ces fonctions précédemment. "Lorsqu'un chef d'équipe part, nous regardons d'abord au sein de l'entreprise qui pourrait le remplacer. Nous devons parfois chercher à l'extérieur, parce que nos collaborateurs aiment ce qu'ils font et ne sont pas enclins à changer de fonction."

Nous avons aujourd'hui moins de travailleurs peu qualifiés qu'autrefois. "La majorité des collaborateurs ont au moins suivi l'enseignement secondaire, certains aussi l'enseignement supérieur. Nous avons eu une personne en contrat d'apprentissage, mais ça n'a plus été le cas ces dix dernières années. Ce n'est pas que nous n'y soyons plus ouverts, mais on ne nous en fait plus la demande."

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

Keolis

Besix

DiversiCom

Semaine européenne pour l’emploi des personnes handicapées

DUO for JOB

Entreprises citoyennes

Damhert Nutrition

Claire Godding

50s@Work

Entreprises horticoles