

Des CDI en intérim, tout le monde est gagnant

Le groupement d'employeurs 1.2.3.CDI propose aux travailleurs une majorité de contrats à durée indéterminée. Ils sont 75 à être séduits par la formule. Jusqu'à 150 en 2020 ?

JEAN-PHILIPPE DE VOGELAERE

Randolf François est ouvrier technique de production. Il avait réalisé une formation d'électromécanicien dans une entreprise, mais, sans expérience, il ne trouvait pas de travail. Jusqu'à ce qu'il soit repéré par 1.2.3.CDI. Ce groupement d'employeurs lui a trouvé une mission d'intérim dans une autre société liégeoise, laquelle vient de l'engager : « Dans la vie, il ne faut pas désespérer ! Ce que j'ai apprécié avec ce groupement, c'est qu'il y avait des gens derrière moi pour me soutenir. Des gens qui ont une relation plus directe avec les patrons. »

Ils sont aujourd'hui 75 travailleurs comme Randolf François à faire partie de la masse salariale de 1.2.3.CDI. Il s'agit là d'un groupement d'employeurs né en mars 2014, sous le nom d'Udil.ge, dans la foulée du plan social d'Arcelor-Mittal signé à la suite de la fermeture de la phase à chaud à Liège. Il s'agissait alors de réinsérer 275 travailleurs dans le tissu économique liégeois. Ce qui fut réalisé, fin 2017, avec un taux de réussite de 71 %.

Depuis mars 2018, la Région wallonne s'est retirée du financement, mais le groupement d'employeurs a souhaité poursuivre ses activités, en changeant de nom. 1.2.3.CDI se targue ainsi aujourd'hui d'avoir 74 entreprises membres provenant de la province de Liège. Cela va d'ArcelorMittal Belgium à Liège Steel Industry, en passant par Advanced Coating, Recma Groupe ou SRM Global Technology.

« Ce sont toutes des entreprises qui font appel à l'intérim, mais qui constatent un frein légal pour les intérimaires de longue durée ou des contrats à durée déterminée (CDD) successifs dépassant les deux ans », nous explique Xavier Ciechanowski, le directeur du groupement d'employeurs. « Nous sommes le seul employeur et nous mettons les travailleurs à disposition de nos membres, qui nous rémunèrent en fonction des missions. Un partage de ma-



Les ouvriers de maintenance sont très demandés. Certains n'arrivent pas à se vendre. C'est là que le groupement d'employeurs 1.2.3.CDI intervient pour les mettre en relation avec des entreprises membres. © D.R.

nière séquentielle. Pas question de mettre une personne à disposition de deux ou trois entreprises en même temps. On verra si on peut le faire de manière saisonnière, mais c'est compliqué à organiser car il faut que les pics d'activité des entreprises concernées soient complémentaires dans le temps. Donc, pour

Je dois sans doute être le seul directeur RH heureux de voir un collaborateur s'en aller... Jean-Benoît Scheen

Directeur des ressources humaines de 1.2.3.CDI



l'instant, un travailleur finalise sa mission avant de permuter. »

Du côté des travailleurs, l'avantage réside dans le fait que la majorité d'entre eux sont engagés par le groupement d'employeurs sous contrat à durée indéterminée (CDI) : « Nous leur offrons aussi une assurance groupe, un salaire en cas de maladie et la garantie d'obtenir

le salaire minimum de la commission paritaire 111 (constructions métallique, mécanique et électrique) ou 209 (fabrications métalliques) si le salaire de l'entreprise membre est inférieur. Voilà qui n'est pas négligeable en matière de reconnaissance sociale et d'accès facilité au crédit hypothécaire. »

Au cours de sa première année d'existence, 1.2.3.CDI a proposé 694 candidatures à 344 demandes effectives. Mais seuls 87 travailleurs ont finalement été mis à disposition de 22 entreprises. 82 % d'entre eux étaient des ouvriers, avec une majorité masculine écrasante (94 %), tandis que 60 % d'entre eux étaient âgés de 26 à 45 ans. 78 % des travailleurs ont été engagés sous CDI, et 18 % d'entre eux bénéficiaient d'une aide à l'emploi.

« 30 % des travailleurs ont quitté 1.2.3.CDI car ils ont été engagés par l'entreprise bénéficiaire de leurs compétences, sourit Jean-Benoît Scheen, le directeur des ressources humaines. Je dois sans doute être le seul directeur RH heureux de voir un collaborateur s'en aller... » Et malgré un ralentissement de l'activité du secteur de l'intérim depuis début 2019, 1.2.3.CDI reste ambitieux. Son objectif est de doubler le nombre de ses emplois d'ici 2020.

« On prend toutes les catégories d'âge »

Avec 75 personnes employées, 1.2.3.CDI ne pèse pas lourd dans le marché de l'intérim qui occupe 700.000 personnes en Belgique. La société fait pourtant partie des plus importants groupes d'employeurs, sur la trentaine recensée. Elle représente surtout une alternative tout à fait légale. Entretien avec Xavier Ciechanowski, le directeur.

« Pourquoi insistez-vous sur le côté humain ? Parce qu'on se rend compte qu'il existe nombre de personnes qualifiées incapables de se vendre auprès d'un employeur. On prend en tout cas les personnes en main pour déterminer leurs envies, leur volonté de travailler en pauses ou non, leurs réactions face aux règles de sécurité... Ce n'est pas simplement refoirer un CV, qu'on retravaille au passage. Et on prend toutes les catégories d'âge. 33 % des personnes ont plus de 45 ans. On a même connu notre premier pensionné. »

Un coup de gueule ?

Pour deux de nos employés, l'un originaire de Guinée Equatoriale, l'autre du Cameroun. Le premier a demandé un regroupement familial. Du coup, il a été menacé d'expulsion. Le second ne s'est pas présenté au travail. Il avait été arrêté par l'Office des étrangers. On est occupé à les sortir d'affaire. Ce sont deux électromécaniciens super-performants, qui ne prennent le travail de personne tant leur métier est en pénurie. Je ne comprends pas comment on en arrive là.

Et demain ?

On est confiant. Sur le chiffre d'affaires 2018 de 2,7 millions d'euros, en hausse de plus de 90 % par rapport à 2017, on a dégagé un fonds social de 266.437 euros. Cela va nous permettre de passer le cap d'une possible mauvaise année, voire d'offrir des formations à nos travailleurs.

J.-P.D.V.



Médaille d'argent pour le rosé de Villers-la-Vigne

C'est le troisième cru de la Confrérie du Vignoble qui est primé en 29 ans de travail. Pour le boire, il vous faudra venir jusqu'à l'abbaye de Villers.

JEAN-PHILIPPE DE VOGELAERE

Croquant et craquant ! C'est de cette manière que Christophe Waterkeyn qualifie le Regent rosé de Villers-la-Vigne qui vient d'obtenir la médaille d'argent au Concours international du Regent en Allemagne. Un vin de 13°, naturel, produit à 200 bouteilles seulement. Et il faudra venir à Villers-la-Ville pour espérer le déguster.

Cela fait 29 ans maintenant que la Confrérie du Vignoble gère un vignoble historique et pédagogique, au cœur de l'abbaye de Villers. Le cépage choisi y est le Regent, fruit du mariage des variétés Diana et Chambourcin, créé en



La quantité de raisins a surpris en 2018. C'est avec le surplus qu'a été produit le rosé primé. © PHILIPPE RAQUET.

Allemagne par l'Institut für Rebenzüchtung, à Geweilerhof. « Et quand nous sentons qu'un de nos crus peut mériter l'aval de nos pairs avec une médaille d'or, nous le présentons au concours », sourit le président de la confrérie. C'est ainsi qu'en 2010, Villers-la-Vigne a obtenu une médaille d'argent pour un vin rouge, tandis que le bronze a couronné le rouge de la saison 2014.

« Il se fait qu'en 2018, comme dans d'autres vignobles, nous avons été surpris par la quantité de raisins, explique Christophe Waterkeyn. Et quand nous avons rempli nos cuves, on a découvert qu'il nous restait de nombreuses grappes sucrées, parmi les plus belles de l'année. Le reste de l'histoire, c'est un peu comme celle de la tarte tatin. Il suffisait de renverser nos habitudes ! Nous avons ainsi décidé d'en faire du rosé. D'où la participation au concours, qui n'était pas possible avec notre rouge, trop peu alcoolisé. »

Le salaire du travail !

Voilà une nouvelle distinction qui va en tout cas faire la renommée du travail réalisé par la confrérie auprès de ses pairs : « Pour notre équipe de vinification, cette médaille est la preuve qu'une transmission de connaissance maîtrisée et planifiée sur plusieurs années est gage de continuité, de stabilité et de qualité. Ce résultat est aussi le fruit d'une approche globale et rigoureuse. Les grappes de Regent donnent le meilleur d'elles-mêmes grâce à l'ap-

Le vin primé est un peu comme le monstre du Loch Ness. On en entend beaucoup parler, mais on ne le voit pas beaucoup !

Christophe Waterkeyn

Président de la Confrérie du Vignoble de l'Abbaye de Villers-en-Brabant



proche bio menée dans les vignes et une vigilance de tous les instants exercée par l'ensemble des membres de la confrérie qui, le jour des vendanges, trient le raisin manuellement. »

La Confrérie du Vignoble compte 260 membres, dont 50 actifs. « On n'a besoin de personne, mais on a envie de tout le monde ! », rigole le président. Lequel ajoute que le vin primé est un peu « comme le monstre du Loch Ness. On en entend beaucoup parler, mais on ne le voit pas beaucoup ! »

On ne peut, en effet, pas l'acheter. Pour le déguster, il n'existe que quatre possibilités. La première, c'est d'être membre de la confrérie, ce qui revient à payer 16 euros de cotisation annuelle : « Le vin est alors le salaire de notre travail ! » Les deux possibilités suivantes se font lors de visites guidées. Soit tous les premiers samedis du mois, à 14h30, soit par l'organisation de groupes de minimum sept personnes. De quoi se partager une bouteille... La dernière possibilité de dégustation est offerte par l'Abbaye de Villers lors de certaines manifestations.