

Xavier Ciechanowski, directeur du groupement d'employeurs 1.2.3 cdi "Offrir une alternative au travailleur licencié"



©rv doc

PHILIPPE LAWSON | 25 mai 2018 00:00

Lancé en 2014 suite à une restructuration chez ArcelorMittal pour permettre aux travailleurs licenciés de retrouver un autre emploi, Udil.ge va désormais voler de ses propres ailes. La Région wallonne a coupé (plus tôt que prévu?) le robinet des subventions

publiques. Nous évoquons cette transition avec Xavier Ciechanowski, directeur général de 1.2.3 cdi, qui a succédé à Udil.

LES PHRASES CLÉS

"Nous avons prolongé la mission d'Udil pour éviter le licenciement collectif de 40 travailleurs."

"Nous restons dans l'optique d'une mise à disposition des entreprises de travailleurs répondant à leurs besoins spécifiques."

"Nous formons le travailleur pour que l'intégration se passe bien sur son nouveau lieu d'emploi."

Peut-on dire qu'une nouvelle aventure commence pour Udil, devenu 1.2.3 cdi?

On peut le prendre comme ça. J'ai toujours dit que dans la vie, il y a des décisions qu'on ne prend pas et qu'on subit. Alors, autant les transformer en opportunités. Avec la fin des subsides de la Région wallonne, la question s'est posée de savoir ce qu'on fait et pour éviter de procéder à un licenciement collectif de 40 travailleurs, nous avons décidé d'explorer une autre voie pour prolonger le projet de groupement d'employeurs. Mais la loi nous impose de rester sous la forme d'une ASBL, ce qui n'a pas été facile pour aller chercher du financement auprès des banques.



Les banques se sont-elles montrées frileuses?

Disons que la recherche du financement n'a pas été évidente, parce que nous n'avons pas de garantie, ni de patrimoine immobilier. Finalement, deux banques ont accepté de nous suivre dans l'aventure. Nous avons donc le soutien de BNP Paribas Fortis et de CBC. Nous sommes aujourd'hui quatre associés, entièrement des privés. Notre business plan prévoit un léger déficit de 50.000 euros en 2018, mais nous serons à l'équilibre dès 2019 et il n'est pas exclu que 1.2.3 cdi engrange un léger bénéfice. Il n'y aura pas de distribution de dividende. Les bénéfices que nous réaliserons resteront au sein de l'ASBL.

Il n'est donc plus question de subsides de la Région wallonne...

Non, c'est fini. Il avait été dit fin 2017 que nous aurions un soutien pendant encore 12 mois, mais le délai a été raccourci à un trimestre en 2018. À titre personnel, ce n'est pas plus mal parce que l'incertitude aurait été plus longue. Tout compris, nous avons reçu un total de 40 millions d'euros de la Région wallonne, dont une partie d'environ 20 millions est retournée à l'État au sens large (Fédéral, Région wallonne, etc.) sous la forme d'impôt et de cotisations diverses (IPP, ONSS, etc.). La conséquence de la fin des subsides est que la Sogepa, le Forem, Socamut et Meusinvest sont aussi sortis désormais. Le seul changement induit par la fin des subsides est que nous avons arrêté l'activité de formation des travailleurs avant leur remise à l'emploi.

Quel est le bilan de l'ex-Udil?

En un peu plus de 2 ans, nous avons réussi l'insertion de 71% des 275 travailleurs que nous avons accueillis en 2014 suite à la restructuration chez ArcelorMittal. Ils ont trouvé du travail dans le secteur de l'industrie, dans les administrations communales, au TEC ou encore à la SNCB. Parmi les 29% restants, certains sont toujours demandeurs d'emploi et d'autres n'ont pas réussi à décrocher un emploi en raison de restrictions médicales.

Quelles sont les missions de 1.2.3. cdi?

Nous restons toujours dans l'optique d'une mise à disposition des entreprises de travailleurs répondant à leurs besoins (ouvriers, employés, cadres). L'avantage pour les entreprises est que nous procédons à la sélection précise des candidats ayant les compétences qu'elles recherchent grâce aux entretiens préalables que nous réalisons. Grâce à notre groupement d'employeurs, l'entreprise n'a plus à se soucier de l'analyse des CV et ne doit plus se poser de questions sur la durée d'occupation du travailleur qu'elle veut engager. Nous formons aussi le travailleur pour que l'intégration se passe bien sur son nouveau lieu de travail. Le travailleur est engagé par l'ASBL et est sur notre payroll. Il a la garantie d'une rémunération et peut ainsi faire des projets de vie (prêts hypothécaires, etc.). Nous nous positionnons entre la grande flexibilité des agences d'intérim et la sélection des hauts profils réalisés par les grands bureaux de recrutement. Si c'est une mission de courte durée, ce sera un CDD (contrat à durée déterminée), mais nous avons la possibilité de lui trouver après des opportunités d'emploi dans les entreprises membres du groupement. L'objectif final reste un emploi sous contrat à durée indéterminée (CDI). On se bat pour les travailleurs dans lesquels on croit. Notre leitmotiv est la discrimination positive et le respect de la personne.

Comment se rémunère l'ASBL?

Notre rémunération vient des factures que nous présentons aux entreprises chez qui nous plaçons des travailleurs. Nous pratiquons les prix du marché en intégrant une marge qui nous permet de fonctionner. Nous avons aujourd'hui 35 travailleurs sous notre payroll et qui sont en mission dans les entreprises. Nous comptons une soixantaine d'entreprises partenaires (Sonaca, Ensival Moret, FN Herstal, Prayon, Safran Aero Boosters, Cofely Fabricom, ArcelorMittal, etc.). Notre objectif est de devenir le leader des groupements d'employeurs wallon et afficher 150 travailleurs en mission d'ici 2020. Notre périmètre d'action est la province de Liège, mais nous avons l'ambition d'exporter le modèle sur tout le territoire wallon une fois qu'il aura fait ses preuves à Liège.

Quels sont vos secteurs d'intervention?

Nous sommes multisectoriel, mais avec une prédilection pour l'industrie (métallurgie, chimie, verre, etc.).

Pourquoi avez-vous changé de nom?

On ne renie pas le passé, mais le nom Udil est trop lié au plan social d'ArcelorMittal et cela avait une connotation un peu trop négative pour nos partenaires.