



Consultation AAP TZCLD Cabinet Morreale – Propositions Interfédéré des CISP

Nous saluons l'initiative innovante de création d'appel à projets pour la mise en place de TZCLD en Région wallonne. Le projet TZCLD bouscule les postulats en place depuis de nombreuses années et a le mérite de proposer de nouvelles pistes de solutions pour les publics les plus fragilisés. Il constitue notamment une opportunité au niveau du renforcement de l'insertion professionnelle par la création d'emplois, parfois de transition avant de permettre à des personnes de se réinsérer dans l'économie classique. De manière générale, le dispositif TZCLD rejoint les valeurs défendues par le secteur des CISP et tout particulièrement le droit au travail comme levier d'intégration et d'émancipation, le droit de chacun à faire valoir sa plus-value sociale et le soutien prioritaire à la création d'emplois durables et de qualité accessibles à des personnes fragilisées.

Nous souhaitons partager avec vous une série de questionnements, de réflexions et de propositions par rapport aux éléments constitutifs du projet présenté.

Durée

La phase pilote prévue pour une durée de 3 ans questionne la notion de CDI si l'expérience n'est pas pérennisée.

Finalités

En ce qui concerne la sécurité économique et le **salaire décent** qui serait proposé aux travailleurs, nous plaidons pour des orientations et des balises communes à tous les projets qui seraient introduits. Nous estimons que pour être décent ce salaire devrait être supérieur au montant du seuil de pauvreté (qui était de 1.230 € net par mois pour un isolé et de 2.584 € net par mois pour un ménage composé de deux adultes et deux enfants en Belgique en 2019). A titre de comparaison, en 2021, le montant du chômage minimum pour un cohabitant avec charge de famille est de 1.357,20 € brut mensuel ; pour un isolé de 1.111,76 € brut mensuel et de 579,02 € brut pour un cohabitant.

Par ailleurs, par rapport au **contrat CDI**, bien qu'il soit bénéfique pour les travailleurs à de nombreux points de vue (ex. activation des droits sociaux, amélioration de la sécurité économique et de la vie quotidienne), nous attirons l'attention sur le fait qu'un emploi ne peut être considéré comme un emploi de qualité par le seul fait d'être un contrat à durée indéterminée. En effet, le niveau de rémunération, l'accompagnement et la formation des travailleurs sont également des éléments déterminants dans la qualité d'un emploi. Notons qu'il est également important que le CDI puisse être à temps choisi.

En ce qui concerne la réponse à **des besoins non couverts du territoire**, il est important que cette identification des besoins passe par un collectif d'acteurs locaux (pas par un acteur unique) qui soit représentatif de la diversité des acteurs du territoire afin d'éviter de la concurrence avec des activités et des emplois déjà existants par ailleurs. De plus, comme exposé dans les finalités de l'appel à projets, il est essentiel d'également s'appuyer sur les souhaits et sur les compétences des personnes pour la définition des activités.

Dynamique bottum-up et mobilisation des acteurs locaux

La dynamique bottum-up avec la mobilisation des acteurs locaux ayant un lien fort au territoire constitue un élément fondamental du projet qui renforce la cohésion sociale et la participation citoyenne au sein du territoire.

Par contre, nous regrettons que l'objectif central des projets sélectionnés reste lié à la lutte contre le chômage et la remise à l'emploi alors qu'il est essentiel de partir des compétences et des aspirations des personnes privées d'emploi dans l'objectif de soutenir la création d'emploi durables.

Territorialité

En parallèle de cette consultation, nous soulignons l'importance de pouvoir également rencontrer les porteurs de projets dans l'IBEFE à Charleroi et au Luxembourg. De plus, en ce qui concerne la sélection des territoires et des projets, il nous semble qu'il serait intéressant que les IBEFE puissent donner un avis consultatif.

Par ailleurs, nous nous questionnons quant à savoir si les porteurs de projets doivent obligatoirement provenir de la zone identifiée/sélectionnée. Est-ce également le cas des personnes privées d'emploi depuis plus de 2 ans ? Il serait sans doute intéressant d'envisager des dérogations.

Public cible

Nous soulignons positivement que le public cible ne se limite pas uniquement aux CCI. Par contre, nous plaidons pour un élargissement des critères d'éligibilité ou de priorité du public pour que toutes les personnes qui n'ont pas accès à l'emploi soient éligibles, quel que soit la durée de privation d'emploi et leur degré d'éloignement du marché de l'emploi.

Identifier et répondre à des besoins non couverts

Nous attirons l'attention sur le fait que le choix des projets devrait également se faire en regard de sa capacité de prise en compte d'un public désaffilié.

Accompagnement et encadrement

Nous soulignons positivement que l'**accompagnement** soit prévu avant et pendant la phase contractuelle.

L'accompagnement, l'**encadrement** et la formation des travailleurs pendant leur contrat de travail sont, selon nous, des éléments essentiels à la réussite du projet et pour permettre aux travailleurs de monter en compétences, de construire leur projet professionnel et de vivre des

expériences d'emploi durables et valorisantes. Nous nous questionnons toutefois sur l'articulation et les collaborations qui seront prévues avec les dispositifs d'accompagnement et de formation existants. De plus, nous nous questionnons si les temps d'encadrement des travailleurs feront partie intégrante du contrat de travail.

Mobiliser les dispositifs existants

Un des principes fondamentaux des TZCLD est qu'on ne part pas d'un dispositif préexistant pour y mettre des personnes mais on part des personnes, de leurs compétences, savoir-faire et aspirations pour créer des emplois (avec la limite de ne pas entrer en concurrence avec les emplois existants). En cela, le projet TZCLD est innovant, bouscule les postulats existants et permet de sortir du cadre. Comment respecter la philosophie et la logique de l'expérimentation TZCLD sans créer un nouveau dispositif et en s'appuyant sur l'existant ?

En outre, s'il n'y a pas de création d'un nouveau dispositif, nous nous interrogeons sur la faisabilité concrète au niveau des possibilités d'adaptation des dispositifs existants pour répondre aux critères de l'appel à projets. Par exemple, sur la possibilité d'engager des travailleurs en CDI. Est-ce que cela sous-entend qu'une asbl puisse entrer un projet et prendre sur leur payroll les ETP financés dans le cadre de ce projet ?

Par ailleurs, partir de l'existant peut toutefois constituer une opportunité pour développer, élargir et améliorer les cadres réglementaires des dispositifs existants qui ont fait leurs preuves (ex : IDESS, Titres et services...), tout en garantissant la liberté de la personne de s'impliquer dans le dispositif. L'AAP pour ces dispositifs existants est aussi d'être projet pilote pour mettre l'accent sur des innovations et pour revisiter leur mode de fonctionnement et de management si nécessaire.

Financement

Qu'est-il prévu par rapport à des ajustements de la législation chômage pour garantir le caractère volontaire de l'engagement du demandeur d'emploi dans le dispositif TZCLD (notamment sur le contrôle de la disponibilité, sanctions si refus d'un emploi en TZC, etc.) ? Nous pensons qu'il faudrait sans doute prévoir un protocole d'accord pour sécuriser le caractère volontaire de l'engagement du demandeur d'emploi dans le dispositif TZCLD et apporter les adaptations nécessaires notamment en ce qui concerne le contrôle de disponibilité du demandeur d'emploi.

En outre, en ce qui concerne la prise en compte de la rémunération du travailleur remis à l'emploi uniquement pour les coûts non couverts par des aides existantes et/ou par des recettes liées à l'activité du travailleur, nous craignons que cette modalité de financement entraîne *de facto* la sélection de personnes privées d'emploi qui bénéficieraient déjà d'aides ou seraient plus productives que d'autres.

Evaluation de la phase d'expérimentation

Selon nous, il est important que l'évaluation de la phase d'expérimentation soit réalisée avant le terme des 3 ans pour éviter un éventuel temps de rupture pour les personnes impliquées dans le projet si l'expérience devait être pérennisée. Nous proposons qu'une évaluation intermédiaire puisse se faire fin 2023 afin de déjà modifier et améliorer certains éléments du projet si nécessaire. De plus, nous mettons en avant l'importance de recourir à des indicateurs tant

quantitatifs que qualitatifs. Il serait donc par exemple sans doute pertinent d'intégrer un recueil d'informations auprès des travailleurs et des acteurs impliqués dans l'expérimentation.