

PROPOSITION

5.

UN ACCOMPAGNEMENT À DES MOMENTS CLÉS DE LA VIE ET DE LA CARRIÈRE

Miser sur un modèle de marché du travail assurant des transitions directes job-to-job, sans passage par la case chômage, et cesser de perdre un temps précieux. Dans ce cadre, faire davantage appel à l'expertise des prestataires de services RH agréés pour accompagner les travailleurs à des moments clés, afin que ceux-ci aient plus de contrôle sur leur vie et leur carrière.

- Faire des trajets de transition une occasion pour un plus grand nombre de travailleurs de tester un nouvel environnement de travail par le biais d'un contrat de travail intérimaire, en vue d'une insertion durable dans un nouvel emploi.
- Étendre les trajets de transition à des situations où il n'est pas encore question de licenciement, pour permettre également aux travailleurs qui ne voient plus d'avenir dans leur emploi ou aux personnes qui souhaitent reprendre le travail après une maladie de longue durée de trouver un nouveau défi sur le marché du travail dans un cadre sécurisé.
 - Les employeurs sont libérés de la charge administrative qu'implique la procédure complexe consistant à mettre le travailleur concerné à la disposition d'un autre employeur. Une entreprise de travail intérimaire se charge de cette tâche à la place de l'employeur et garantit un accompagnement spécialisé tout au long du trajet de transition.
 - Des réductions ONSS encouragent les employeurs et les travailleurs respectivement à proposer et à essayer un trajet de transition.
 - Un système de « **complément d'entreprise** » permet à l'ancien employeur de compléter la rémunération du travailleur chez son nouvel employeur, afin de compenser une éventuelle perte de salaire.
 - Avec la « **transition** » comme nouveau motif de recours au travail intérimaire, les trajets de transition peuvent être organisés par le biais de l'intérim avec toute la sécurité juridique requise.

II TRANSITION &
EMPLOYABILITÉ
_____ VERS UN
ACCOMPAGNEMENT
TOUT AU LONG DE
LA CARRIÈRE

→ **Permettre l'accès à un accompagnement de carrière de qualité pour les gens qui se sentent bloqués dans leur carrière ou en cas de chômage de longue durée, d'incapacité de travail, etc.**

- Indexer de manière systématique la contribution propre de la personne accompagnée et le prix horaire de l'accompagnement dans le système des 'loopbaancheques' (chèques-carrière flamands), afin qu'ils puissent toujours être utilisés pour acheter un accompagnement de qualité à un prix conforme au marché.
- Rendre les loopbaancheques accessibles aux personnes ayant moins de sept années d'expérience professionnelle. Le besoin d'accompagnement peut survenir à n'importe quel moment de la carrière.
- Permettre aux personnes sans emploi d'accéder aux loopbaancheques, afin qu'elles bénéficient ainsi de possibilités supplémentaires de se réorienter.
- Instaurer également un système de chèques-carrière en Wallonie et à Bruxelles.

→ **Moderniser le régime d'outplacement afin qu'il apporte un plus grand bénéfice aux travailleurs licenciés.**

- Les montants pour l'outplacement n'ont pas été indexés depuis 2001, alors que dans le même temps, les coûts des bureaux d'outplacement ont augmenté de manière significative. Pour garantir la qualité de l'accompagnement des travailleurs licenciés, il est nécessaire d'indexer les montants, de manière rétroactive et automatique à l'avenir.
- Fixer un tarif horaire minimum pour l'accompagnement dans le cadre de l'outplacement, afin de garantir la qualité.
- Imposer une sanction identique à tous les employeurs qui ne proposent pas d'outplacement, quel qu'en soit le type, afin de garantir l'accompagnement de tous les travailleurs licenciés.
- Donner un coup de pouce aux travailleurs licenciés et prévoir un outplacement obligatoire pour les travailleurs qui ne trouvent pas immédiatement un nouvel emploi.

Avantages

- **Offrir aux travailleurs un accompagnement professionnel approprié à des moments clés de leur carrière améliore leurs capacités et leur permet d'orienter leur carrière professionnelle d'une manière qui correspond mieux à leurs souhaits et à leurs besoins. Cela se traduit par une plus grande satisfaction au travail, des carrières plus durables et un taux d'emploi plus élevé.**
- Les employeurs peuvent utiliser divers instruments pour offrir un accompagnement à leurs travailleurs à des moments clés de leur carrière, sans restrictions administratives arbitraires.
- Les pouvoirs publics aident les travailleurs à garder le contrôle de leur vie et de leur carrière et à construire des carrières solides et durables.
- Les travailleurs évitent le passage par la case chômage, qui leur fait perdre un temps précieux.

Contexte

Il existe actuellement différentes formes d'accompagnement de carrière. Certaines formes d'accompagnement souffrent aussi d'un sous-financement structurel et sont souvent soumises à des restrictions administratives arbitraires. En conséquence, la qualité est compromise, et l'accompagnement de carrière reste inaccessible à un grand nombre de personnes.

À quoi devraient ressembler les trajets de transition ?

Un trajet de transition combine un coaching de carrière intensif, suivi, le cas échéant, d'une formation, le travailleur bénéficiant d'un contrat de transition de par exemple trois ou six mois via le payroll d'une entreprise d'intérim agréée. À ce moment, il peut tester un emploi chez un voire plusieurs nouveaux employeurs, avant d'être engagé définitivement. L'entreprise d'intérim prend le relais des employeurs pour les formalités administratives, accompagne les travailleurs de manière professionnelle dans leur transition d'un emploi à l'autre et offre les garanties nécessaires à l'accompagnement spécialisé de ce trajet.

Un trajet de transition est **possible dans quatre situations**.

1. Idéalement, il a lieu avant la notification effective du licenciement. De cette manière, le travailleur ne subit pas la stigmatisation et l'expérience négative du licenciement.
2. Il peut également constituer une piste pour les travailleurs en incapacité de travail, afin d'éviter un licenciement pour cause de force majeure médicale.
3. Pendant une période de préavis, mais dans ce cas avec un contrat de transition via une entreprise d'intérim au lieu d'une mise à disposition entre employeurs, qui est déjà possible aujourd'hui, mais rend les choses inutilement complexes.
4. En cas de licenciement avec indemnité de préavis.

Des incitants (para)fiscaux peuvent aider à convaincre les employeurs de proposer un trajet de transition et les travailleurs de le suivre.

EST-CE QUE
J'APPRENDRAI
ENCORE

DE NOUVELLES
CHOSSES PLUS
TARD ?