

**ENSEMBLE,
VALORISER
LES TALENTS
POUR L'AVENIR**

14 propositions concrètes
pour le marché du travail
de demain



QUAND

JE SERAI

GRAND,

JE SERAI...

Chers décideurs politiques,

Non, nous n'avons pas de ressources naturelles à exploiter pour assurer la prospérité de notre pays. **Notre ressource la plus importante : le talent de nos concitoyens.**

Et même si le marché du travail est aujourd'hui en proie à une pénurie de main-d'œuvre, notre vivier de talents n'est certainement pas encore épuisé. Le principal défi consiste à tirer le meilleur parti de tous les talents dont nous disposons. C'est essentiel si nous voulons assurer notre prospérité et préserver notre modèle social. Dans l'intérêt de chaque citoyen et de l'ensemble de la société. Plus il y aura de talents au travail, plus cela sera bénéfique pour nous tous.

Et malheureusement, c'est là que le bât blesse. **Trop de talents restent aujourd'hui inutilisés dans notre pays.** Il y a à cela toute une série de causes, notamment le manque d'incitants permettant de récompenser le travail et une réglementation complexe qui dissuade certains de travailler. Dans ce contexte, le moteur de notre prospérité

Un avenir pour nos enfants et petits-enfants.

collective et individuelle commence de plus en plus à se gripper, faisant planer de sombres nuages sur l'avenir de nos enfants et petits-enfants.

Un élément encourageant à pointer, c'est que de plus en plus de décideurs politiques prennent conscience de la gravité de la situation. Mieux valoriser nos talents figure parmi les priorités à leur agenda. Pour réaliser cette ambition, notre marché du travail a besoin d'urgence que nous missions sur davantage d'activation, de transition et d'employabilité, tout en étant attentifs à la fois à l'aspect flexibilité et à l'aspect protection.

Avec Federgon, nous sommes prêts à contribuer à ce vaste chantier. Nos 660 membres actifs dans les services RH viennent en aide à plus d'un million (!) de personnes annuellement. Grâce à un soutien ciblé, nous les accompagnons à chaque étape de leur carrière, à court, moyen ou long terme. Au travers de 14 axes d'action se déclinant en propositions concrètes, nous entendons demain toucher encore davantage de talents et les aider à construire une carrière durable. Car c'est ainsi que nous pourrions préserver notre modèle social.

Nul ne peut résoudre seul le défi colossal auquel nous sommes confrontés. Ce n'est qu'en unissant nos forces que nous y parviendrons. **Agissons donc ensemble pour valoriser tous ces talents. Et assurer l'avenir des générations futures.**

14 PROPOSITIONS CONCRÈTES POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE DEMAIN

I ACTIVATION _____FAIRE EN SORTE QUE PLUS DE PERSONNES AILLENT/RETOURNENT TRAVAILLER	1.	Aller travailler doit valoir la peine	13
	2.	Offrir plus d'opportunités aux personnes en incapacité	15
	3.	L'âge ne doit plus être un facteur qui empêche de rester à l'emploi	19
	4.	L'intérim comme tremplin vers une intégration durable sur le marché du travail	21
II TRANSITION & EMPLOYABILITÉ _____VERS UN ACCOMPAGNEMENT TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE	5.	Un accompagnement à des moments clés de la vie et de la carrière	31
	6.	Une politique de bien-être adaptée à chaque individu	37
	7.	Alléger la charge administrative, faciliter l'accès à l'emploi	41
	8.	Vers une véritable culture de l'apprentissage tout au long de la vie	49
	9.	Une répartition claire des rôles entre les services publics de l'emploi et les prestataires de services RH agréés	53
	10.	Mise à l'emploi de travailleurs étrangers : simplification et respect des règles	55
III FLEXICURITÉ _____FLEXIBILITÉ ET PROTECTION VONT DE PAIR	11.	Des contrats de travail intérimaire à durée indéterminée	65
	12.	La même protection sociale pour tous ceux qui travaillent	67
IV PRENDRE SOIN DU SECTEUR DES SOINS _____LE TRAVAIL FLEXIBLE COMME ATOUT	13.	Affecter les soignants de manière optimale pour le bien des patients et des résidents	75
	14.	Des intérimaires flexibles pour soulager les équipes de soins permanentes	77



VEUT

LIV

DEVENIR

PRO
PROGRAMMEUSE

Pour moi, ce n'est pas grave si je dois étudier longtemps pour atteindre mon objectif, mais j'aimerais quand même commencer à travailler à 26 ou 27 ans. Je trouve que c'est une chouette perspective d'avoir la responsabilité de travailler et de gagner mon propre argent plus tard, mais je trouve qu'il n'y a pas beaucoup de temps de repos entre les études et la vie professionnelle.



I

ACTIVATION _____ FAIRE EN SORTE QUE PLUS DE PERSONNES AILLENT/RETOURNENT TRAVAILLER

Trop souvent encore, on parle du travail comme s'il s'agissait de quelque chose de mauvais, quelque chose qui rend malade et dont il vaut mieux ne pas abuser. Rien n'est moins vrai. Le travail apporte non seulement la stabilité financière, mais aussi la satisfaction de travailler. Il assure l'inclusion sociale et permet aux gens de développer leurs talents. En outre, il permet de contribuer à la société et d'acquérir des droits sociaux.

Toute personne qui est capable de travailler devrait donc être au travail et « activée ». Mais, le terme « activation » cantonne le problème du faible taux d'emploi en Belgique aux « personnes qui ne travaillent pas », alors que ce problème est autant, voire davantage, imputable au « système ».

De nombreux « citoyens inactifs » souhaitent bel et bien travailler mais ne le font pas pour de multiples raisons. Parce que sortir du chômage leur fait perdre de l'argent, parce que des règles complexes rendent difficile l'accès à l'emploi, parce qu'ils ne trouvent pas de solutions de garde pour leurs enfants, parce qu'ils ne peuvent pas assez compter sur un accompagnement personnalisé dans leur recherche d'un (nouveau) travail, etc.

Si nous voulons mettre davantage de citoyens au travail de manière durable, il nous faut d'abord réformer le système. Afin que le travail devienne une question d'opportunités (financières et sociales) pour tous. Et que chaque talent qui travaille évolue également au niveau individuel, dans un emploi qui lui donne satisfaction.

PROPOSITION

1.

ALLER
TRAVAILLER
DOIT VALOIR
LA PEINE

I ACTIVATION
FAIRE EN SORTE
QUE PLUS DE PERSONNES
AILLENT/RETOURNENT
TRAVAILLER

Les personnes qui travaillent devraient disposer, à la fin du mois, de ressources nettement plus importantes que si elles ne travaillaient pas.

- Associer au revenu des avantages sociaux qui constitueront autant d'incitants supplémentaires à aller travailler.
- **Éliminer autant que possible les obstacles pratiques à l'emploi** par le biais de services ciblés, par exemple des solutions efficaces pour les déplacements domicile/travail, des services de garde d'enfants abordables, etc.
- Faciliter le cumul d'une allocation et d'un revenu du travail, en particulier pour les personnes les plus éloignées du marché du travail.

Avantages

Une plus grande différence entre le travail et l'inactivité rend le fait de travailler plus attrayant pour de nombreuses personnes et aide les entreprises à attirer du personnel.

- Les gens peuvent prendre un emploi sans craindre de perdre des avantages sociaux et de s'en sortir moins bien. Cette sécurité est cruciale, en particulier pour les personnes appartenant à des groupes vulnérables.
- Les entreprises peuvent attirer des personnes qui, aujourd'hui, n'osent pas franchir le pas vers l'emploi par crainte d'y perdre (financièrement).
- Les pouvoirs publics relèvent le taux d'emploi, contribuent à un marché du travail plus inclusif et renforcent la capacité financière des citoyens, en particulier ceux qui sont issus de groupes vulnérables.

Contexte

Dans notre pays, il existe un gros écart entre le taux d'emploi des personnes faiblement qualifiées et celui des personnes hautement qualifiées : 80 % contre 50 %. Mais d'autres groupes vulnérables, tels que les personnes issues de l'immigration, éprouvent également des difficultés sur le marché du travail. Cette situation est due en grande partie au manque d'incitants. La différence entre le travail et l'inactivité est souvent si faible pour ces groupes qu'il n'est pas intéressant de chercher un emploi. C'est le fameux piège à l'emploi. Parfois, ces personnes y perdent même financièrement en raison de la perte de toutes sortes d'avantages sociaux. Pour augmenter le taux d'emploi des groupes vulnérables et accroître leur capacité financière, il est essentiel de creuser l'écart entre le travail et l'inactivité.

OFFRIR PLUS D'OPPORTUNITÉS AUX PERSONNES EN INCAPACITÉ

I ACTIVATION
FAIRE EN SORTE
QUE PLUS DE PERSONNES
AILLENT/RETOURNENT
TRAVAILLER

Mieux utiliser l'expertise et les capacités des prestataires de services RH agréés pour renforcer la politique de « Retour au Travail » (politique RaT). Améliorer la procédure de réintégration afin que les travailleurs en incapacité de travail sachent plus rapidement où ils en sont.

- **Organiser un entretien préliminaire obligatoire avec un prestataire de services RH agréé après trois mois d'absence pour cause de maladie**, afin que toute personne en incapacité de travail et capable de travailler puisse explorer avec un professionnel les possibilités de retour au travail. Plus l'entretien a lieu tôt, plus grandes sont les chances de reprendre le travail.
- **Renforcer le fonds « Retour au Travail » (fonds RaT)**. Miser sur la qualité afin que les personnes en incapacité de travail puissent acheter encore mieux des services d'accompagnement qui correspondent à leurs besoins.
 - L'indexation automatique du montant de 1 800 euros que les entreprises doivent verser au fonds RaT pour chaque travailleur qu'elles licencient pour cause de force majeure médicale.
 - Un tarif horaire minimum indexé pour l'accompagnement, afin de garantir la qualité.
 - Des moyens supplémentaires pour le fonds RaT, par exemple les cotisations de responsabilisation (pour les entreprises présentant un flux excessif d'entrées en invalidité).
- **Impliquer plus activement les prestataires de services RH agréés dans les trajets de réintégration des régions**. Veiller à une répartition claire des tâches entre les prestataires de services privés et les services publics régionaux de l'emploi afin que leurs efforts portent un maximum de fruits pour les malades ou personnes en incapacité de longue durée.
- **Permettre un recours plus rapide à la force majeure médicale, en particulier si un travail adapté n'est pas possible chez l'employeur**. La période d'attente actuelle de 9 mois minimum fait perdre un temps précieux.
- **Donner aux travailleurs malades l'opportunité de s'essayer à une nouvelle fonction chez un ou plusieurs employeurs après trois mois de maladie par le biais d'un trajet de transition** (cf. proposition 5 « Un accompagnement à des moments clés de la vie et de la carrière »).
- **Permettre aux conseillers en prévention et aux médecins du travail**, avec qui les gens ne peuvent avoir un rendez-vous qu'après de longs mois d'attente, **de déléguer des tâches aux soignants et infirmiers**.
- **Impliquer davantage les médecins généralistes dans la politique RaT**. Leur permettre, après un contact avec le médecin du travail, d'indiquer sur un certificat d'aptitude (*fit note*) les tâches que leurs patients peuvent encore effectuer, éventuellement moyennant un aménagement du travail. Leur permettre également d'orienter les gens vers un trajet d'accompagnement auprès d'un prestataire de services RH agréé.

Avantages

Un plus grand écart entre le travail et l'inactivité rend un job plus attrayant pour de nombreuses personnes et aide les entreprises à attirer des collaborateurs.

- Les malades et personnes en incapacité de longue durée peuvent compter sur un accompagnement plus approfondi et plus adapté. Cela réduit les obstacles au retour à l'emploi.
- Investir davantage dans les opportunités pour les malades et personnes en incapacité de longue durée rend le marché du travail plus inclusif.
- Une politique RaT forte et performante permet d'augmenter le taux d'emploi et de donner une bouffée d'oxygène à la sécurité sociale.
- Les travailleurs en incapacité sont plus vite fixés sur la possibilité d'obtenir un travail adapté et peuvent ainsi, au besoin, se réorienter plus rapidement sur le marché du travail.

Contexte

Plus d'un demi-million de Belges sont aujourd'hui en incapacité de travail depuis plus d'un an, et ce chiffre continue à grimper vers le cap des 600 000. Cela pèse sur chacune de ces personnes, qui, à différents niveaux, sont en décrochage et se sentent souvent abandonnées à leur sort. Il en résulte également une charge supplémentaire pour la sécurité sociale, qui est déjà soumise à une pression énorme. Ces derniers mois, plusieurs bonnes initiatives ont été lancées pour inverser cette tendance négative. Nos propositions visent à les renforcer et à les compléter, afin que l'impact soit plus rapidement visible sur le terrain.

Investir dans les malades de longue durée est payant

Le nombre de personnes en incapacité de longue durée est très élevé en Belgique. Aujourd'hui, il se chiffre à un demi-million, et le Bureau du Plan a calculé qu'à politique inchangée, il atteindra le cap des 600 000 en 2035.

- On dénombre 1 personne en incapacité de longue durée pour 11 actifs occupés.
- En 15 ans de temps, le nombre de personnes en incapacité de longue durée a plus que doublé.
- Depuis 2016, la Belgique compte davantage de malades de longue durée que de chômeurs.
- Le coût total non médical de l'incapacité de travail de longue durée s'élevait à 21,2 milliards € (!) en 2019, ce qui représente un coût annuel moyen de 50 000 € par personne en incapacité de longue durée.
- En moyenne, en 2019, les personnes en incapacité de travail étaient dans cette situation depuis 7,5 ans, ce qui correspond à un coût moyen de 358 125 € par personne en incapacité de longue durée sur la période moyenne d'incapacité de travail.

L'activation des malades de longue durée, en mettant l'accent sur ce qu'ils peuvent encore faire et en investissant davantage pour renforcer et accélérer l'accompagnement personnalisé dont ils ont besoin, est porteuse d'un grand potentiel. Investir dans l'accompagnement des malades de longue durée est rentable et permet d'améliorer la santé du budget de l'État et du système de sécurité sociale.

PROPOSITION

3.

L'ÂGE NE DOIT PLUS ÊTRE UN FACTEUR QUI EMPÊCHE DE RESTER À L'EMPLOI

I ACTIVATION
FAIRE EN SORTE
QUE PLUS DE PERSONNES
AILLENT/RETOURNENT
TRAVAILLER

Mettre en œuvre les projets de réforme de la rémunération à l'ancienneté. Les travailleurs plus expérimentés ne doivent plus être systématiquement exclus du marché du travail en raison de leur âge.

- Miser sur une évolution plus progressive des salaires tout au long de la carrière, avec éventuellement une stabilisation à partir d'une certaine ancienneté.
- Donner aux employeurs une plus grande marge de manœuvre pour récompenser l'implication et les performances des travailleurs dans le cadre de leur politique salariale.
- Supprimer progressivement tous les régimes de chômage avec complément d'entreprise.
- Rendre possible les emplois flexibles dans tous les secteurs afin que les retraités, entre autres, puissent gagner plus que leur pension de manière flexible et (para)fiscalement avantageuse.

Avantages

- Les travailleurs expérimentés ne deviennent plus « trop chers » à partir d'un certain âge. Ils peuvent plus facilement retrouver du travail ailleurs et nettement mieux tirer parti de leur expérience. De ce fait, le nombre de travailleurs âgés disponibles sur le marché du travail est aussi plus élevé.
- Les travailleurs plus jeunes bénéficient d'une plus grande marge de manœuvre financière plus tôt dans leur carrière, par exemple lorsqu'ils doivent rembourser leur prêt immobilier ou que leurs enfants sont encore à la maison ou aux études.
- Les entreprises peuvent plus facilement conserver et/ou embaucher des travailleurs expérimentés. Elles disposent également d'une plus grande marge de manœuvre pour élaborer un modèle de rémunération adapté à l'ensemble des travailleurs.
- **Les travailleurs plus expérimentés restent plus longtemps au travail, ce qui permet d'avoir un bon mix entre jeunesse et expérience dans les entreprises, de rendre le marché du travail plus inclusif et de donner plus d'oxygène à la sécurité sociale.**

Contexte

Tous les experts s'accordent à dire qu'une augmentation linéaire de la rémunération en fonction de l'âge est dépassée, voire contre-productive. Une réforme de la rémunération à l'ancienneté a donc été prévue dans les derniers accords du gouvernement fédéral. Cependant, rien de concret n'a encore été décidé en ce sens. Des mesures sont pourtant nécessaires si nous voulons maintenir plus longtemps en activité les travailleurs plus expérimentés sans compromettre la viabilité économique des entreprises. L'exemple de pays comme l'Allemagne, les Pays-Bas, la Suède, le Danemark et la Finlande prouve qu'une évolution plus progressive des salaires et une stagnation à partir d'un certain niveau d'ancienneté peuvent conduire à une augmentation significative de l'emploi des travailleurs âgés.

PROPOSITION

4.

L'INTÉRIM COMME TREMPLIN VERS UNE INTÉGRATION DURABLE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

I ACTIVATION
FAIRE EN SORTE
QUE PLUS DE PERSONNES
Aillent/RETournent
TRAVAILLER

Supprimer les dispositions freinant le recours au travail intérimaire que Bruxelles et la Wallonie prévoient dans leurs politiques en faveur des groupes cibles (aides Impulsions et Activa.brussels) et donner ainsi un coup de pouce supplémentaire aux chômeurs de longue durée et aux jeunes.

Avantages

- Les chômeurs de longue durée et les jeunes sont éligibles aux mesures en faveur des groupes cibles (aides Impulsions et Activa.brussels), y compris pour des missions plus courtes. Ces groupes vulnérables ont ainsi davantage de possibilités de s'insérer/se réinsérer sur le marché du travail et d'acquérir une expérience pertinente.
- **Les entreprises et les secteurs à la recherche de personnel pour des missions de courte durée sont à nouveau encouragés à recruter des travailleurs issus de groupes cibles.** Ces entreprises et secteurs sont typiquement très sensibles au facteur coût salarial et ont besoin de flexibilité temporelle.
- En encourageant à nouveau le travail intérimaire, la durée totale du chômage en Région bruxelloise et en Région wallonne pourra diminuer plus rapidement.

Contexte

Grâce à l'aide « Impulsion », le Gouvernement wallon incite les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans et les chômeurs de longue durée à (re)commencer à travailler, en leur accordant une allocation de travail. Les employeurs peuvent, quant à eux, déduire cette allocation de la rémunération nette du travailleur. Dans un souci d'économie, le Gouvernement wallon a décidé qu'à partir du 1^{er} juillet 2023, l'aide Impulsion ne serait plus accordée que pour les contrats de travail à durée indéterminée ou de minimum deux mois. En Région bruxelloise, une durée minimale de six mois s'applique dans la plupart des cas. Le travail intérimaire est donc largement exclu, alors que les chiffres montrent que c'est un instrument essentiel pour permettre aux deux groupes cibles précités d'acquérir de l'expérience professionnelle. Avec ces dispositions restrictives, les deux gouvernements annulent en grande partie l'effet des aides Impulsions et Activa.brussels en matière d'abaissement du seuil d'accès à l'emploi. Nous demandons donc la levée des restrictions qui s'appliquent au travail intérimaire dans ce domaine.

L'intérim, moteur d'une intégration durable sur le marché du travail

L'une des questions les plus fréquemment posées au sujet du travail intérimaire est de savoir combien d'intérimaires obtiennent finalement un contrat à durée indéterminée.

Dans le cadre d'une étude approfondie réalisée pour le compte de Federgon, le professeur Ludo Struyven (KU Leuven) a examiné de plus près le rôle du travail intérimaire dans la carrière des travailleurs. Il a ainsi suivi le parcours d'un certain nombre de travailleurs intérimaires pendant cinq ans¹. **Il ressort que plus de la moitié des intérimaires accèdent assez rapidement à un emploi fixe** : 45 % à temps plein, 5 % à temps partiel et 2 % en tant qu'indépendants. Ces résultats sont conformes à ceux d'autres études.

Une autre façon d'analyser le rôle du travail intérimaire consiste à examiner, parmi toutes les personnes embauchées par des entreprises et des organisations, le pourcentage d'entre elles qui travaillaient auparavant en tant qu'intérimaires dans ces mêmes entreprises/organisations. En d'autres termes, à quelle fréquence une période d'intérim a-t-elle débouché sur un engagement en fixe ? La KU Leuven s'est également penchée sur la question². Il s'avère que la proportion de transitions job-to-job à partir du secteur de l'intérim est de 39 % dans le secteur de la logistique, de 34 % dans le commerce de détail et de 46 % dans l'industrie manufacturière. Dans ces secteurs, le travail intérimaire est donc devenu le canal de recrutement privilégié. La Stichting Innovatie & Arbeid, l'institut de recherche du SERV (Conseil économique et social de la Flandre), avait déjà publié une étude dont les conclusions allaient dans le même sens³.

Le travail intérimaire s'avère être, non pas un frein, mais bien un moteur essentiel pour l'emploi fixe.

¹ Tim Goesaert, Ludo Struyven, Karen Huysmans, Thomas Boogaerts - HIVA - KU Leuven De rol van uitzendwerk in de loopbaan van werknemers, publication automne 2023

² Tim Goesaert, Tine Vanderkerkhove & Ludo Struyven - Viona-Leerstoeel Dynamiek van de Arbeidsmarkt - Transitie op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen, Rapport 2019

³ Hendrik Delagranghe, Stefanie Notebaert, Stichting Innovatie & Arbeid - Uitzendarbeid en flexibiliteit Enquête bij ondernemingen en organisaties in Vlaanderen, Bruxelles, juin 2017

EST-CE QUE
JE TROUVERAI
FACILEMENT
DU
TRAVAIL ?

ÉMILE VEUT

DEVENIR
JUGE





Je trouve parfois qu'il y a des injustices dans la société. Dans notre société, on accorde trop d'importance à la façon dont les gens vivent et à ce qu'ils font, et cela a trop d'impact sur leurs chances de départ et sur leur situation à l'arrivée. J'aimerais que l'on accorde plus d'attention à ce genre de choses.

II

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

Le talent est une somme de connaissances, d'aptitudes et de compétences. Nous devons continuellement investir dans chacun de ces éléments pour les maintenir à niveau.

À l'ère de l'intelligence artificielle et de la robotisation, cela est plus vrai que jamais. La révolution numérique progresse à une vitesse fulgurante et a sensiblement raccourci le « délai de péremption » de nombreux talents. Les travailleurs comme les employeurs sont dès lors confrontés à des défis de taille. Comment faire en sorte que les travailleurs puissent continuer à exercer un emploi qui évolue rapidement ? Comment les préparer à occuper un poste pour lequel ils ne sont pas (complètement) formés ? Comment les armer contre la pression qu'une évolution rapide du contenu des fonctions peut générer ? En bref, comment faire en sorte que nos talents restent « employables » ?

Pour apporter à ces défis une réponse durable, les employeurs, les travailleurs et les pouvoirs publics doivent unir leurs forces et miser sur un accompagnement tout au long de la vie.

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.

→ **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 ?

PROPOSITION

6.

UNE POLITIQUE DE BIEN-ÊTRE ADAPTÉE À CHAQUE INDIVIDU

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

Affecter les moyens prévus pour la politique de bien-être aux individus plutôt qu'aux structures, afin que les gens puissent acheter des services de soutien plus adaptés à leurs besoins.

- Prévoir annuellement un **budget bien-être individuel** pour les travailleurs. Ainsi, ils peuvent acheter de manière autonome des services sur mesure auprès d'un prestataire de services agréé, et la politique de bien-être adopte une approche plus personnalisée au lieu d'être une solution « taille unique ».
- Accorder le budget bien-être aux travailleurs indépendants et aux fonctionnaires également, afin de les encourager, eux aussi, à faire appel à un soutien professionnel en temps utile.
- Prévoir, avant le début d'un trajet, l'intervention d'un prestataire de services RH spécialisé en matière de bien-être qui orientera les personnes vers une offre adaptée à leur cas.
- **Instaurer un label de qualité reconnu pour les prestataires de services RH spécialisés dans le bien-être**, en mettant l'accent sur les cinq piliers du bien-être au travail : le bien-être physique, mental, financier, numérique et social.
- Envisager le **cofinancement** du budget bien-être, avec une contribution des travailleurs individuels en plus de celle de l'employeur. De cette manière, les individus s'approprient davantage leur trajet bien-être et la responsabilité en matière de bien-être est partagée. Pour les employeurs, il s'agit d'une réorientation partielle des cotisations destinées à la politique de prévention collective, afin de ne pas augmenter les coûts salariaux.
- **Ancrer les werkbbaarheidscheques (chèques-faisabilité en Flandre) dans un décret** afin de pérenniser le dispositif.

Avantages

- Un budget bien-être individuel permet aux travailleurs salariés, aux fonctionnaires et aux indépendants d'acheter des services professionnels plus adaptés à leurs besoins, ce qui réduit le risque de burn-out et d'autres formes d'incapacité de longue durée.
- Avec le même investissement, les employeurs peuvent laisser chaque travailleur choisir un soutien personnalisé en matière de bien-être. Grâce à cette approche sur mesure, le bien-être des travailleurs s'améliore et les employeurs sont moins confrontés à des décrochages et à des pertes de productivité.
- Un cadre clair en matière de qualité et l'affectation individualisée des budgets bien-être encouragent les prestataires de services RH spécialisés dans le bien-être à se diversifier et à se professionnaliser davantage.
- **En misant sur une offre bien-être proactive et personnalisée, les pouvoirs publics peuvent favoriser une réduction du nombre de personnes qui décrochent en raison d'un burn-out et d'autres problèmes psychosociaux. Cela allège la pression sur la sécurité sociale.**

Contexte

De nos jours, de nombreuses personnes ont une carrière plus longue qu'auparavant. Souvent, la frontière entre vie professionnelle et vie privée est également moins claire que par le passé. Cela pèse sur le bien-être des travailleurs, ce qui apparaît clairement dans les statistiques. Plus d'un demi-million de Belges sont en incapacité de travail de longue durée, et ce nombre augmente chaque année. Une grande partie d'entre eux souffrent de burn-out, de dépression ou d'autres problèmes de santé mentale. Outre l'impact considérable pour chacune de ces personnes et pour leur entourage, cette évolution représente également un coût énorme pour la société. Pour inverser cette tendance, nous plaidons pour une politique en matière de bien-être plus proactive et personnalisée. Les individus doivent pouvoir acheter, de manière libre et autonome, des services dans ce domaine auprès de prestataires agréés et s'approprier davantage la gestion de leur propre bien-être.

EST-CE QUE J'AURAI

ENCORE DU TEMPS

POUR MES HOBBYS ?

ALLÉGER LA CHARGE ADMINISTRATIVE, FACILITER L'ACCÈS À L'EMPLOI

Continuer à investir dans la simplification administrative afin d'éliminer les obstacles à l'emploi qui peuvent être évités.

- WorkID est un passeport numérique destiné aux candidats-intérimaires. Il leur permet de partager des données personnelles pertinentes avec les entreprises d'intérim de leur choix et de postuler ainsi plus facilement. **Il convient de compléter WorkID en y ajoutant des données publiques appropriées afin que toutes les personnes qui travaillent puissent retrouver leurs données professionnelles pertinentes en un seul et même endroit et ensuite les partager facilement avec des employeurs potentiels.**
- Étendre les contrats de travail électroniques à d'autres secteurs que le secteur de l'intérim.
- Permettre aux employeurs de demander un extrait de casier judiciaire (certificat de bonne vie et mœurs) dans le respect de la vie privée du candidat.
- Généraliser l'utilisation du numéro de registre national par les prestataires de services RH.

Avantages

- Grâce à WorkID, les (candidats-)travailleurs et les intérimaires peuvent retrouver toutes leurs informations professionnelles en un seul et même endroit. Cela réduit le risque d'erreurs ainsi que le travail administratif et de recherche et cela leur permet de postuler plus facilement.
- Grâce à WorkID également, les entreprises ont la certitude que les données qu'elles reçoivent des candidats, des intérimaires ou des travailleurs sont toujours complètes et à jour. L'extension des contrats de travail électroniques, l'utilisation généralisée du numéro de registre national et la possibilité de demander des extraits de casier judiciaire dans le respect de la vie privée allègent la charge administrative qui pèse sur les entreprises.
- **Les pouvoirs publics diminuent la pression administrative sur les entreprises et les individus, et suppriment ainsi un obstacle important qui entrave l'accès au marché du travail.**
- Ceci permet de lutter contre la fracture numérique et d'accroître la capacité des individus à utiliser les outils numériques dans d'autres contextes également.

Contexte

Avec le développement de WorkID, qui a été entamé en 2020, le secteur de l'intérim a renforcé son rôle de pionnier dans le domaine de la numérisation et de la simplification administrative. WorkID est un passeport neutre pour l'emploi permettant aux candidats-intérimaires de mettre facilement des données personnelles pertinentes à la disposition d'entreprises d'intérim de leur choix. Le candidat saisit ses données personnelles une seule fois et peut ensuite les partager avec différentes entreprises d'intérim. Il reste propriétaire de ses données, détermine avec qui elles sont partagées et peut les adapter ou les compléter à tout moment. Afin qu'encore plus de personnes et d'entreprises puissent bénéficier d'une simplification administrative grâce à cet outil, nous préconisons de compléter WorkID en y ajoutant des données publiques en collaboration avec différentes administrations.

Plus d'infos : www.workid.be





AMÉLIE

VEUT

DEVENIR

BOURGMESTRE



Je pense que je vais aller à l'école encore longtemps, peut-être même jusqu'à mes 20 ans. Quand je serai grande, je voudrais vivre dans un château. Mes parents et ma petite sœur pourront venir vivre avec moi. Et puis, je veux aussi construire une pièce supplémentaire dans le château pour un tigre, c'est mon animal préféré.

PROPOSITION

8

VERS UNE VÉRITABLE CULTURE DE L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

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

Nous devons évoluer pour passer d'un « droit à la formation » à une « culture de l'apprentissage tout au long de la vie ». Un véritable compte formation pour chaque citoyen, quel que soit son statut professionnel, pourrait soutenir et stimuler cette évolution.

- Le compte formation est un instrument interactif qui oriente les personnes, en fonction de leurs réponses à un questionnaire, vers des formations adaptées à leurs besoins.
- **Développé par les différents niveaux de pouvoir de notre pays, le compte formation rassemble toutes les possibilités de formation, en collaboration avec les secteurs et les prestataires de formation, afin d'assurer une interopérabilité maximale des différents systèmes. Les citoyens doivent donc pouvoir s'appuyer sur un compte formation unique.**
- Le compte est financé par les autorités, les particuliers et les entreprises, avec des incitants (para)fiscaux. Tout au long de la carrière d'un individu, de l'argent peut être déposé sur son compte formation, par exemple une partie d'une indemnité de préavis qui est convertie en un budget de formation (para)fiscalement avantageux.
- Les entreprises peuvent décider elles-mêmes de l'utilisation de leurs moyens de formation et ne dépendent plus des fonds sectoriels.
- Les citoyens peuvent investir l'argent disponible sur leur compte formation dans des formations de leur choix, afin de maintenir leurs compétences à jour et de se perfectionner. De cette manière, ils prennent davantage le contrôle de leur propre carrière. Ils peuvent également investir eux-mêmes dans leur propre compte formation.
- Il existe une distinction claire entre :
 - la formation pendant le temps de travail : en lien avec l'entreprise où la personne travaille (pour les fonctions actuelles ou futures), et nécessitant l'accord de l'employeur ;
 - la formation en dehors du temps de travail : dont le contenu est choisi plus librement, et ne nécessitant pas l'accord de l'employeur.
- Les autorités fédérales jouent un rôle de coordination afin d'harmoniser les différences entre les régions en matière d'accès à la formation et d'assurer l'échange de bonnes pratiques entre régions (conférence interministérielle).
- Permettre aux entreprises qui proposent des trajets de formation à leurs travailleurs pour préserver leur employabilité ou les orienter vers des fonctions critiques de déduire fiscalement les frais de formation et les coûts salariaux.
- Donner au droit d'initiative commune prévu dans le cadre du congé de formation flamand un ancrage juridique et faire en sorte qu'il soit pris en compte pour le droit individuel à la formation prévu au niveau fédéral

Avantages

- Avec un compte formation individuel, les citoyens sont mieux armés pour investir dans leur développement personnel de manière durable, tout au long de leur carrière. Ils ont également plus de contrôle sur leur propre trajet de formation.
- Comme les citoyens remettent plus fréquemment leurs compétences à niveau, les entreprises peuvent compter sur une plus grande employabilité des travailleurs et puiser dans un vivier de talents dotés d'une meilleure formation.
- En encourageant l'apprentissage tout au long de la vie, les pouvoirs publics veillent à ce que le vivier de talents évolue en fonction des besoins du marché du travail.

Contexte

En raison de l'évolution rapide du contenu de divers emplois, l'apprentissage tout au long de la vie et une bonne mobilité sur le marché du travail sont plus cruciaux que jamais. Aujourd'hui, ce sont souvent les fonds sectoriels qui gèrent les formations, selon une approche top-down. Par conséquent, l'offre ne correspond pas toujours aux besoins des travailleurs individuels et l'apprentissage tout au long de la vie n'est pas suffisamment stimulé. Permettre aux citoyens de gérer leur propre compte formation les encouragera à investir dans leur développement personnel, et cela peut également favoriser une plus grande diversification de l'offre de formation.

QUI S'OCCUPERA DE MOI

QUAND JE SERAI ÂGÉ ?

UNE RÉPARTITION CLAIRE DES RÔLES ENTRE LES SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI ET LES PRESTATAIRES DE SERVICES RH AGRÉÉS

Assurer une répartition plus claire et plus efficace des tâches entre les services publics régionaux de l'emploi et les prestataires de services RH privés. Laisser les services régionaux de l'emploi, en tant que régisseurs, se concentrer principalement sur une politique d'activation positive et proactive et confier sa mise en œuvre concrète aux prestataires de services RH privés.

- Laisser les services régionaux de l'emploi définir les grandes lignes et fournir une orientation et un cadre clairs : quels types de services sont nécessaires pour quels groupes cibles, quels moyens doivent leur être consacrés, quelles sont les conditions, etc.
- Laisser les prestataires de services RH privés mettre en œuvre des formes de services spécifiques et démontrer les résultats, de manière à mettre clairement en évidence ce qui a le plus d'impact.
- Assurer un meilleur accès aux données afin que chacun puisse se faire une idée plus claire de l'impact des différentes mesures sur le marché du travail.

Avantages

- En convenant d'une répartition claire des rôles entre les services régionaux de l'emploi et les prestataires de services RH privés, les uns et les autres peuvent tirer le meilleur parti de leurs forces respectives.
- En exploitant mieux les données, nous pouvons analyser l'impact des différentes formes de services et nous concentrer davantage sur celles dont les citoyens et les demandeurs d'emploi ont le plus besoin.
- L'activation peut s'opérer plus efficacement, ce qui accroît le taux d'emploi et améliore la situation de la sécurité sociale.

Contexte

Les services régionaux de l'emploi sont idéalement placés pour définir les grandes lignes de la politique d'activation, fixer des critères de qualité et objectiver l'impact des mesures. Mais comme ils consacrent/doivent consacrer, à côté de cela, encore trop de temps à des tâches d'exécution, ils ne peuvent pas suffisamment assumer ce rôle essentiel de régisseur. C'est pourquoi nous plaçons pour une répartition plus claire des rôles entre les services publics régionaux de l'emploi et les prestataires de services RH privés, ces derniers prenant le relais pour les tâches d'exécution.

PROPOSITION

10.

MISE À L'EMPLOI DE
TRAVAILLEURS
ÉTRANGERS :

**SIMPLIFICATION
ET RESPECT
DES RÈGLES**

Simplifier et accélérer la procédure de demande de permis unique pour les travailleurs étrangers et développer la plateforme « Working in Belgium ». Parallèlement, prendre des mesures plus strictes contre les pratiques et les nouvelles formes de mise à disposition illégales.

- **Accélérer et simplifier la demande de permis unique.**
- **Étendre la plateforme « Working in Belgium » aux titres combinés** et prévoir un système de feu vert ou rouge qui indique à l'employeur si un ressortissant d'un pays tiers est autorisé ou non à travailler dans notre pays.
- **Introduire « métier en pénurie » comme nouveau motif de recours au travail intérimaire.** Ainsi, les travailleurs étrangers disposant d'un droit de séjour et d'un permis de travail valables peuvent être employés par le biais de l'intérim avec des contrats annuels pendant une période de trois ans maximum.
- **Renforcer le contrôle du respect des règles et veiller à ce que les entreprises peu scrupuleuses soient effectivement sanctionnées.** Prendre des mesures strictes contre toute une série de nouvelles formes illégales de mise à disposition et de détachement. Pensons, par exemple, aux sociétés de payrolling qui mettent du personnel à la disposition d'utilisateurs finaux, alors que ces derniers sont en fait l'employeur réel avec lequel les travailleurs ont un lien de subordination.
- **Élaborer un plan clair pour le logement des travailleurs migrants** avec une offre plus large de solutions abordables. Prévoir entre autres des normes plus souples et plus de possibilités en matière de co-housing.

Avantages

- Grâce à la lutte contre les pratiques illégales, les travailleurs étrangers qui commencent à travailler en Belgique peuvent compter sur une bonne protection sociale et une rémunération équitable. Il s'agit là de conditions essentielles pour une occupation saine. Les entreprises de travail intérimaire étrangères doivent respecter les mêmes règles que leurs homologues belges, ce qui crée des conditions de concurrence équitables (level playing field).
- La simplification et le raccourcissement de la procédure de demande de permis unique réduisent la charge administrative pour les employeurs belges qui souhaitent recruter du personnel venant de l'étranger.
- **L'État belge ne subit plus la perte de recettes ONSS et autres revenus, perte qui est liée au non-respect des règles par des entreprises d'intérim étrangères non agréées. Il garantit également aux travailleurs étrangers la protection sociale à laquelle ils ont droit.**

Contexte

En raison de la pénurie de main-d'œuvre sur notre marché du travail, de nombreuses entreprises belges doivent recruter des travailleurs à l'étranger afin de pourvoir les postes vacants. Cela peut se faire par recrutement direct, par l'intermédiaire d'une entreprise d'intérim agréée ou par détachement. Le recrutement direct d'un ressortissant étranger hors EEE (Espace économique européen) ou d'un non-Suisse nécessite un permis unique pour une occupation de plus de 90 jours. Cependant, la procédure de demande d'un tel permis est lourde sur le plan administratif et le délai de traitement est long. Par conséquent, certaines entreprises belges de bonne foi acceptent les offres de sociétés non agréées qui pratiquent le travail intérimaire illégal et promettent une « solution rapide et facile ». De telles pratiques sont préjudiciables tant pour les travailleurs étrangers que pour les employeurs belges et la sécurité sociale. Nous plaidons dès lors pour une procédure de demande de permis unique plus souple et pour une plus grande sévérité à l'encontre des pratiques illégales.

LUCIA
VEUT

DEVENIR
PSYCHOLOGUE



POUR
ANIMAUX



Je pense que tous les étudiants devraient avoir les mêmes chances et que les kots devraient être moins chers. Pour pouvoir faire des études supérieures et aller en kot, il faut venir d'une famille aisée, et cela n'est pas normal. Tout le monde a la même importance dans la société.

III

FLEXICURITÉ ___ FLEXIBILITÉ ET PROTECTION VONT DE PAIR

Flexibilité et protection sont encore trop souvent présentées comme des valeurs opposées, comme si elles ne pouvaient pas coexister et qu'il fallait choisir entre les deux.

Ce cloisonnement nous empêche de voir la nouvelle réalité du monde du travail. De plus en plus de personnes ne recherchent pas un contrat fixe chez un seul employeur, mais veulent acquérir de l'expérience dans des contextes divers, auprès de différents employeurs. Ces employeurs, quant à eux, recherchent des solutions flexibles.

Un marché du travail moderne tient compte de cette nouvelle donne et concilie flexibilité et sécurité : il permet aux citoyens de s'essayer plus facilement à différentes expériences professionnelles tout en se constituant des droits sociaux de manière durable.

Le modèle danois de « flexicurité » est depuis longtemps considéré au niveau européen comme un exemple qui obtient de bons résultats parce qu'il combine flexibilité et protection. Il est temps de mettre ce modèle en œuvre dans notre pays également.

PROPOSITION

11.

DES CONTRATS DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE À DURÉE INDÉTERMINÉE

III FLEXICURITÉ
— FLEXIBILITÉ ET
PROTECTION VONT
DE PAIR

Permettre le recours au travail intérimaire sous contrat à durée indéterminée.

Avantages

Le travail intérimaire par le biais d'un contrat à durée indéterminée peut être une solution pour un grand nombre de travailleurs et d'employeurs.

- Dans ce système, les intérimaires peuvent combiner la flexibilité du travail intérimaire avec la sécurité d'un contrat de travail à durée indéterminée. Ils peuvent compter sur un revenu régulier (même entre deux missions), accumulent de l'ancienneté et ont accès à des opportunités de formation supplémentaires.
- Les nouveaux arrivants sur le marché du travail peuvent acquérir de l'expérience dans différents environnements professionnels tout en bénéficiant de la sécurité d'un emploi fixe.
- Les entreprises peuvent travailler régulièrement avec des personnes qualifiées sans avoir à les embaucher définitivement. Elles ont également plus de garanties d'être en mesure de pourvoir les postes vacants de manière rapide et flexible.
- Les entreprises d'intérim peuvent constituer une **réserve de talents**, par exemple pour les emplois en pénurie, et renforcer les qualifications de ces travailleurs grâce à l'expérience professionnelle acquise et à la formation. Elles peuvent ainsi établir des relations durables avec les travailleurs intérimaires et les entreprises.

Contexte

Alors que dans la quasi-totalité des pays européens où le travail intérimaire est bien implanté, il est possible d'employer des intérimaires à la fois par le biais de contrats à durée déterminée et indéterminée, en Belgique, seuls des contrats à durée déterminée sont autorisés. Les contrats de travail intérimaire à durée indéterminée sont pourtant inscrits dans la loi concernant le travail faisable et maniable (2017), mais les CCT devant transposer ce principe dans la pratique font défaut à ce jour. Nous plaillons pour la suppression de l'obligation de conclure ces CCT d'exécution et pour une mise en œuvre intégrale du système par voie légale.

PROPOSITION

12.

LA MÊME PROTECTION SOCIALE POUR TOUS CEUX QUI TRAVAILLENT

III FLEXICURITÉ
— FLEXIBILITÉ ET
PROTECTION VONT
DE PAIR

Harmoniser les statuts de travailleur salarié, de fonctionnaire et de travailleur indépendant, afin de n'avoir plus qu'un seul statut pour toutes les personnes qui travaillent. Procéder en établissant une feuille de route réaliste assortie d'un calendrier précis.

Avantages

- Les personnes qui souhaitent tester un emploi avec un statut différent ne renoncent plus à franchir le pas pour de mauvaises raisons. Dans le cadre de la planification de leur carrière, les gens peuvent se concentrer davantage sur le contenu d'un emploi, avec à la clé une plus grande satisfaction professionnelle.
- Les employeurs peuvent plus facilement attirer des talents expérimentés d'un autre secteur. Inversement, pour les collaborateurs qui ne se sentent plus à leur place, la transition vers un autre emploi est facilitée.
- **La mobilité accrue de la main-d'œuvre génère une dynamique saine sur le marché du travail, et une plus grande durabilité de l'emploi.**

Contexte

Les différents statuts professionnels dans notre pays remontent à une époque où les gens avaient souvent un emploi à vie. Une protection sociale distincte avait alors été mise en place pour chaque statut. Savoir ce qu'il adviendrait des droits sociaux acquis par une personne si elle passait, par exemple, du secteur privé au secteur public ou vice versa n'avait guère d'importance. Aujourd'hui, la notion de « carrière pour la vie » est dépassée ; la plupart des gens changent d'emploi de temps en temps (voire assez souvent). Toutefois, le passage à un autre statut professionnel reste difficile, en particulier pour les fonctionnaires. Non pas parce qu'ils ne veulent pas goûter à un autre statut, mais parce qu'ils risquent de perdre les droits sociaux qu'ils ont acquis (par exemple, droits en matière de vacances, de pension) s'ils quittent la fonction publique. Par conséquent, de nombreuses personnes qui sont prêtes à se lancer dans quelque chose de nouveau ne franchissent pourtant pas le pas. Cette situation est néfaste pour leur propre bien-être et n'est pas non plus idéale pour l'employeur. Elle crée également un marché du travail cloisonné, avec divers obstacles qui empêchent les talents de se déployer de manière optimale. Pour supprimer ces obstacles et accroître la mobilité de la main-d'œuvre, nous préconisons un statut unique pour toutes les personnes qui travaillent.

ALDO
VEUT



DEVENIR

CUISINIER



Je pense que j'étudierai jusqu'à l'âge de 24 ou 25 ans. J'ai aussi réfléchi à ce que je voudrais faire plus tard, j'hésite encore entre cuisinier et couvreur. Si je deviens cuisinier, je préférerais travailler dans un restaurant avec des étoiles pour gagner plus de sous. Je sais que je devrai beaucoup travailler pour ça.

VI

PRENDRE SOIN DU SECTEUR DES SOINS _____ *LE TRAVAIL* *FLEXIBLE COMME* *ATOUT*

Les établissements de soins sont confrontés à une pénurie chronique de personnel. Cela met sous pression l'un des piliers de notre protection sociale : la garantie pour chaque citoyen de pouvoir bénéficier de soins accessibles, de qualité et abordables.

Face à ce problème complexe, il faut prendre des mesures dans plusieurs domaines (politiques) : les soins, l'enseignement, la technologie et l'innovation, l'emploi, pour ne citer que ceux-là.

Une partie de la solution réside dans une offre durable de main-d'œuvre flexible permettant aux établissements de soins de répondre rapidement et de manière ciblée aux besoins fluctuants en personnel.

**AFFECTER LES
SOIGNANTS DE
MANIÈRE OPTIMALE
POUR LE BIEN DES
PATIENTS ET
DES RÉSIDENTS**

Ne pas « bétonner » les actes réservés à des professions spécifiques des soins de santé dans des listes rigides, mais accorder aux équipes soignantes la marge nécessaire pour déléguer des tâches de soutien à du personnel de soins flexible. Nous pensons à des tâches telles que dispenser des soins d'hygiène, aider les personnes à manger, à boire ou à se déplacer, ou encore prendre la température et la tension artérielle.

Avantages

- Les soignants, tels que les infirmiers, peuvent utiliser leurs compétences au mieux pour le patient ou le résident. **Les pouvoirs publics accordent plus d'autonomie aux équipes et aux établissements pour organiser les soins de manière qualitative et durable et veillent à ce que les compétences de chaque soignant puissent être utilisées de manière optimale.**
- Les établissements de soins peuvent mieux tirer parti des compétences spécifiques de leur précieux personnel soignant, ce qui améliore la qualité des soins pour le patient ou le résident.
- Les soignants perdent moins de temps à effectuer des tâches de soutien et peuvent ainsi en consacrer davantage aux patients et aux résidents.

Contexte

La loi relative à l'exercice des professions des soins de santé détermine quels soignants peuvent effectuer quelles tâches. Elle garantit ainsi la qualité des soins administrés aux patients et aux résidents. Cependant, la réglementation actuelle est très rigide et fait parfois obstacle à une délégation logique des tâches. Les infirmiers consacrent par exemple beaucoup de temps à des tâches qui pourraient parfaitement être effectuées par des profils autres que des soignants (par exemple, tâches administratives, tâches ménagères, soins d'hygiène de base). Ils perdent ainsi un temps précieux qu'ils ne peuvent pas consacrer aux soins des patients ou des résidents. **Nous plaidons dès lors pour une approche moins comptable qui permette aux soignants d'exploiter au mieux leurs atouts et de déléguer des tâches et des actes au sein de l'équipe de soins.**

PROPOSITION

14.

DES INTÉRIMAIRES FLEXIBLES

POUR SOULAGER
LES ÉQUIPES
DE SOINS
PERMANENTES

IV PRENDRE SOIN DU
SECTEUR DES SOINS
LE TRAVAIL
FLEXIBLE COMME
ATOUT

Permettre aux établissements de soins de conclure des contrats de travail intérimaire à durée indéterminée afin qu'ils puissent plus facilement faire appel à des renforts, avec transfert de l'autorité hiérarchique, et ainsi mieux soutenir leur personnel permanent, par exemple pendant les périodes de surcroît d'activité ou en cas d'absence.

Avantages

- Les soignants peuvent acquérir une expérience professionnelle dans divers établissements de soins par le biais du travail intérimaire.
- **Les établissements de soins peuvent faire appel à des renforts de manière flexible pour aider leur personnel de soins permanent, par exemple pendant les périodes de surcroît d'activité.** Ils disposent d'un outil supplémentaire pour répondre de manière flexible et spécifique aux besoins en personnel auxquels ils sont confrontés.
- Les entreprises de travail intérimaire sont encouragées à constituer un vivier de travailleurs flexibles compétents pour soulager le secteur des soins de santé et amortir les fluctuations qu'il subit.

Contexte

Alors que l'ensemble du secteur de la santé en Belgique souffre d'un manque de personnel, il est souvent difficile pour les établissements de soins de recourir à des travailleurs flexibles pour soutenir leur personnel permanent. Cela crée une spirale négative : pendant les périodes de surcroît d'activité, le personnel soignant permanent est soumis à une pression supplémentaire, certains d'entre eux décrochent, la pression sur le personnel restant augmente encore, et ainsi de suite. C'est pourquoi nous plaidons en faveur d'un meilleur accès au travail intérimaire pour le secteur des soins.


GILIAM

VEUT

DEVENIR

RÉALISATEUR





Même si je deviens célèbre, je continuerai à vivre en Belgique. La maison de mes rêves est une maison classique, dans un village, avec un beau jardin et une piscine dans le jardin. Si j'étais le chef du pays, je ferais ce qu'il faut pour qu'il y ait moins de voitures dans la ville et plus de verdure. Et le plus important : je ferais commencer l'école une heure plus tard.

AVENIR

TALENT

Chers décideurs politiques,

Nous partageons avec vous l'ambition d'assurer la prospérité de notre société. La prospérité des générations actuelles et celle des générations futures.

Pour réaliser cette ambition, nous devons réformer notre marché du travail afin de mieux répondre aux besoins des citoyens, des employeurs et de l'ensemble de la société.

Au travers de ce memorandum, nous mettons sur la table 14 propositions très concrètes. Des propositions visant à aider plus de citoyens à s'insérer/se réinsérer sur le marché du travail de manière

Et maintenant, tous au travail... durable, à mieux aider les entreprises à trouver les talents dont elles ont besoin et à donner plus d'oxygène à notre sécurité sociale.

Travaillons ensemble pour que notre pays soit et reste un endroit où il fait bon vivre et travailler.

Vous pouvez en tout cas compter sur nous.
Federgon, le réseau pour l'emploi

RÊVES...



Tour & Taxis – Royal Depot
Avenue du Port 86c b302 – 1000 Bruxelles
T +32 2 203 38 03 / E info@federgon.be
www.federgon.be