

LES 8 RECETTES DE FEDERGON POUR LA RELANCE À L'APPUI DES NÉGOCIATIONS POUR LA FORMATION D'UN GOUVERNEMENT FÉDÉRAL



La crise du coronavirus exerce un impact sans précédent sur notre économie et notre marché du travail.

Dans un premier temps, le gouvernement s'est efforcé d'apporter aux citoyens et entreprises l'oxygène financier dont ils avaient besoin à travers un ensemble de mesures de soutien, ce qui est positif, sans aucun doute. Toutefois, il s'agit de mesures à court terme.

À présent que le point culminant de la crise du coronavirus (ou du moins de la première vague) semble derrière nous, nous devons envisager un certain nombre de mesures cruciales afin de permettre la relance nécessaire de notre marché du travail. Et ce, d'autant plus que les négociations pour la formation d'un gouvernement fédéral sont toujours en cours.

Federgon et ses membres¹, des prestataires de services RH et opérateurs privés du marché du travail, entendent prendre leur responsabilité sociétale à cet égard, en soumettant un certain nombre de propositions concrètes aux négociateurs chargés de la formation d'un gouvernement fédéral en vue de la mise en œuvre d'une politique de relance post-coronavirus efficace.

8 RECETTES POUR LA RELANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

1. Le travail intérimaire essentiel pour un marché du travail bien huilé – a fortiori après la crise du coronavirus

Le travail intérimaire constitue un instrument important sur le marché du travail permettant de garantir un équilibre entre le besoin de flexibilité des entreprises et le besoin de sécurité des travailleurs. Cette sécurité pour le travailleur intérimaire est notamment assurée via le droit à un

¹ Federgon est la fédération des opérateurs privés du marché du travail et des prestataires de services RH. Plus concrètement, Federgon est organisée en 7 commissions (Titres-services, Intérim, Learning & Development, Projectsourcing, Recruitment, Search & Selection, Intérim Management et Outplacement) et 3 plateformes (Well-being, Accompagnement de carrière et HR Tech).

salaire égal à celui des travailleurs fixes (« user pay ») et l'accès à toutes les branches de la sécurité sociale. Le travail intérimaire s'est développé au fil des années pour devenir un système équilibré et stable capable de répondre aux besoins de notre marché du travail moderne. Cela s'est révélé d'autant plus vrai en cette période de crise du coronavirus, durant laquelle les agences de travail intérimaire ont constitué un maillon crucial pour continuer à assurer la « business continuity » des secteurs dits « cruciaux ».

Toutefois, le travail intérimaire offre un potentiel bien plus large que celui que nous exploitons à l'heure actuelle !

⇒ **PARTAGER LE PERSONNEL = TRAVAIL INTÉRIMAIRE**

À une époque où l'on rêve beaucoup de se prêter mutuellement entre entreprises des travailleurs excédentaires (temporaires), il est primordial de souligner que cela concerne presque toujours le travail intérimaire (« mise à disposition en vue d'exercer un travail temporaire »). L'agrément préalable et le cadre juridique strict dans lequel les agences de travail intérimaire opèrent permettent aux projets d'être menés à bien.

⇒ De plus, de nombreux travailleurs et indépendants vont devoir **SE RECONVERTIR** pour pouvoir exercer d'autres rôles, fonctions et emplois dans d'autres secteurs et entreprises. Pendant ces **TRANSITIONS**, le travail intérimaire a un rôle important à jouer, en tant que système de **payroll** temporaire permettant de faire la transition avec le nouvel emploi chez un nouvel employeur.

Pour Federgon, les fers de lance à cet égard sont les suivants :



Tirez le meilleur parti des instruments de mise à disposition existants, ne nécessitant pas un assouplissement de l'interdiction de mise à disposition, en faisant appel au savoir-faire des entreprises de travail intérimaire agréées.

La mise à disposition de personnel est un métier à part entière qui requiert un grand savoir-faire et des outils spécialisés. Ainsi, des connaissances suffisantes sont nécessaires en matière de rémunération, de primes, de CCT et concernant les codes ONSS de toutes les entreprises dans tous les secteurs. La plupart des organisations ne disposent à ce jour ni des outils de planification, ni des logiciels de paie pour pouvoir organiser cela correctement. Les agences de travail intérimaire possèdent, elles, ces connaissances et ce savoir-faire et sont donc la meilleure garantie d'une application correcte des conditions de travail et de salaire. En outre, le système régional d'agrément assure la transparence nécessaire permettant un meilleur respect des règles.

Le maintien de la sécurité juridique nécessaire, la gestion de la complexité de cette matière et les avantages avérés dans le cadre de la mobilité intersectorielle constituent dès lors des avantages importants inhérents à la collaboration avec des agences de travail intérimaire agréées.

Par conséquent, il est impératif de maintenir l'interdiction de mise à disposition de travailleurs, vu qu'il y a déjà suffisamment d'instruments juridiques à disposition.



Prévoyez des « trajets de transition » d'un emploi à l'autre, d'un secteur à l'autre

Une mobilité fluide des travailleurs, dans le respect du cadre légal existant, est essentielle au bon fonctionnement du marché du travail. Il est crucial de mettre et/ou de maintenir un maximum de personnes au travail, mais aussi de le faire de manière rationnelle et qualitative et ce, idéalement jusqu'à l'âge légal de la pension.

Les trajets de transition de Federgon - qui peuvent être développés sur mesure pour les organisations concernées - cadrent parfaitement avec l'objectif précité.

Un « trajet de transition » est un trajet intégré et individualisé qui prévoit un accompagnement sur mesure (career coaching) et/ou un volet formation, suivi(s) d'une occupation chez un nouvel employeur, le salaire continuant d'être payé par l'employeur initial. De cette manière, les travailleurs sont accompagnés d'un emploi à un autre de manière harmonieuse et respectueuse. L'intervention d'une agence de travail intérimaire est essentielle dans ce cadre et garantit l'application correcte des conditions de travail et de salaire du travailleur.

L'entrée en service définitive chez un nouvel employeur n'est cependant pas toujours souhaitable. C'est pourquoi Federgon travaille également sur la possibilité pour le travailleur concerné de rester sur le payroll de l'employeur initial et de continuer à bénéficier du même salaire et des mêmes avantages. Là aussi, l'intervention d'une agence de travail intérimaire agréée permet de garantir l'application correcte de la réglementation applicable.



Soutenez l'approche des entreprises de travail intérimaire agréées en vue d'occuper temporairement des chômeurs chez d'autres employeurs ayant besoin de main-d'œuvre supplémentaire

Récemment, un certain nombre de sites mettant temporairement en relation l'offre et la demande de chômeurs et encourageant les mises à disposition illégales ont vu le jour. Les employeurs confrontés temporairement à une main-d'œuvre excédentaire peuvent tout à fait, moyennant l'accord du travailleur concerné, faire appel à une agence de travail intérimaire agréée pour que cette occupation temporaire soit organisée de manière légale et correcte. Le secteur entend prendre sa responsabilité sociétale à cet égard.



Prévoyez l'investissement d'une partie de l'indemnité de préavis dans la formation et l'accompagnement

Les indemnités de préavis élevées constituent un obstacle majeur à l'indispensable mobilité sur le marché du travail. Une partie au moins de cette indemnité devrait être investie dans l'avenir du travailleur concerné, sous la forme d'un budget permettant de bénéficier d'une formation ou d'un accompagnement.



Supprimez les obstacles (juridiques) existants au travail intérimaire à durée indéterminée

Le travail intérimaire à durée indéterminée constitue le mélange parfait entre flexibilité et sécurité, deux ingrédients qui demeureront essentiels au bon fonctionnement du marché du travail après la crise du coronavirus. En vue de la relance de notre marché du travail après la crise, Federgon

demande dès lors de faciliter le recours à ce système en supprimant les obstacles (juridiques) existants.



Adoptez plus que jamais une approche ciblée des constructions illégales

Federgon plaide pour un contrôle plus strict des détachements de l'étranger vers la Belgique. De nombreuses « entreprises de travail intérimaire » étrangères, qui, souvent, ne disposent pas de l'agrément préalable requis ne respectent pas la législation belge, notamment en ce qui concerne l'obligation de déclaration Limosa, le paiement des salaires corrects, ... Federgon appelle dès lors les pouvoirs publics à faire appliquer la législation correctement et de la même manière par tous ('level playing field') et à lutter contre les constructions illégales à travers un plan de lutte contre la fraude spécifique.



Assurez la « business continuity » au sein des secteurs cruciaux tels que les soins de santé

S'il l'on ne devait retenir qu'une seule chose de la crise du coronavirus, ce serait le travail fantastique fourni par notre secteur des soins de santé. Mais sans personnel adéquat, il est utopique d'espérer pouvoir fournir des soins de qualité. Federgon et ses membres apportent une contribution essentielle au recrutement d'une main-d'œuvre de qualité pour nos secteurs cruciaux. Ainsi, un « plan d'action Soins de santé » a été élaboré afin d'intensifier la collaboration avec ce secteur. Le but est d'œuvrer ensemble à une amélioration de l'afflux de travailleurs au sein de ce secteur. Les membres de Federgon mettront en place des trajets visant à former davantage de professionnels de la santé et à les orienter vers le secteur des soins de santé.

2. Tout le monde à bord, y compris les personnes en incapacité de travail de longue durée

Les malades de longue durée représentent une catégorie importante de personnes qui ne participent au marché de l'emploi. Aujourd'hui, on dénombre quelque 400.000 malades de longue durée. Ce chiffre illustre les difficultés qu'éprouvent nombre de personnes au sein de notre société et, en cette période également, il est important de ne pas les oublier.

La réintégration de ces personnes malades de longue durée est donc un enjeu essentiel tant pour la société dans son ensemble que pour les personnes concernées (non seulement en raison des aspects financiers, mais aussi des contacts sociaux et de la structuration de la vie qu'apporte le travail). Cet enjeu sera d'autant plus essentiel que de nombreux moyens seront destinés à accompagner les conséquences de la crise que nous traversons.

Les membres de Federgon proposent aux malades de longue durée des accompagnements et un trajet sur mesure afin que ces derniers (re)trouvent un emploi. Dans ce cas, on peut également avoir recours à la formule du trajet de transition.

Les membres de Federgon disposent de l'expertise, la connaissance et l'expérience nécessaires pour accompagner chaque malade de longue durée.

3. Mettez en place un système de titres-services fort

Suite à la crise du coronavirus, l'activité titres-services a connu un net recul et le redémarrage est difficile. L'emploi des aides-ménagères pourrait se retrouver sous pression dans le cas où le chômage temporaire et le télétravail viendraient à perdurer. Dans ce cas, cela aura effectivement un impact sur la demande, ce qui pourrait entraîner une diminution de l'emploi.

Les effets de retour quantifiables du système des titres-services garantissent qu'au moins 80% des coûts pour les pouvoirs publics seront récupérés. Environ 90% de ces effets de retour se situent au niveau fédéral.

Vu l'importance de l'emploi dans le secteur des titres-services pour notre marché du travail, particulièrement pour les groupes à risques et les inactifs, il est indispensable de rétablir autant que possible l'emploi dans ce secteur en élaborant un projet à long terme, basé sur les résultats des différentes études disponibles (rentabilité, spending review, vision à 360°, ...).

4. Investissez dans l'apprentissage tout au long de la vie

La crise du coronavirus et la digitalisation en général entraînent un bouleversement sans précédent auquel les entreprises, les travailleurs et les demandeurs d'emploi doivent se préparer. Des experts faisant autorité défendent ouvertement la nécessité d'une reconversion et d'une réorientation. Plus que de posséder le bon diplôme, il sera crucial pour le travailleur 3.0 de se montrer disposé à se reconvertir (reskilling) et à acquérir de nouvelles compétences (upskilling). Nous devons tous nous recycler en permanence.

Considérer la formation comme relevant de la seule responsabilité de l'employeur constitue une approche bien trop restrictive. Selon Federgon, la mise à jour des compétences et savoir-faire nécessaires relève d'une responsabilité partagée entre l'employeur, le travailleur et les autorités.

À l'avenir, la réussite d'une carrière dépendra de la fluidité avec laquelle les transitions pourront s'opérer. Les périodes de travail alterneront avec des périodes sans travail, au cours desquelles il pourra être opté délibérément pour des formations complémentaires visant l'acquisition de compétences déterminées.

Cependant, l'expérience a montré que la formation seule ne suffisait pas. Il est essentiel que la formation s'inscrive toujours dans le cadre d'un accompagnement professionnel, afin que l'apprenant puisse récolter les fruits de la formation de manière optimale et les mettre à profit durant sa carrière.

Afin d'atteindre les objectifs susmentionnés, Federgon plaide pour un compte (ou « sac à dos ») formation pour chaque individu. Rendre les efforts de formation fiscalement plus attractifs pourrait également donner un coup de pouce supplémentaire à cet égard.

5. Encouragez le recours à l'accompagnement de carrière via l'utilisation de chèques-carrière et ce, pour chaque citoyen belge

L'accompagnement de carrière ne cesse de prendre de l'importance, à juste titre. À l'heure où la digitalisation gagne du terrain et où les processus métier évoluent constamment, les travailleurs se font de plus en plus accompagner pour avoir une vue plus claire sur l'orientation future de leur carrière.

En Flandre, le chèque-carrière a connu une progression notable et positive au cours des cinq dernières années. Ce chèque constitue un instrument de politique préventive du marché du travail qui permet de soutenir les travailleurs dans l'exercice de leur droit à l'accompagnement de carrière.

Dès lors, l'utilisation du chèque-carrière doit être encouragée encore davantage. Dans ce cadre, Federgon plaide pour l'extension du système, pour que chaque Belge puisse bénéficier d'un accompagnement de carrière.

Afin de mettre encore davantage en lumière l'importance de l'accompagnement de carrière et d'un service de qualité, Federgon a récemment lancé une plateforme spécifique d'accompagnement de carrière. L'objectif de cette nouvelle plateforme est de servir de fil conducteur pour les personnes intéressées, d'offrir les garanties de qualité nécessaires et de tendre la main aux différentes autorités en vue d'une coopération constructive.

Dans ce cadre, il est également possible pour les centres d'accompagnement de carrière d'obtenir un label de qualité pour l'accompagnement de carrière. Le label de qualité Federgon Accompagnement de carrière constitue un fil conducteur pour les clients et offre des garanties de qualité claires. À l'heure où c'est le caractère durable des résultats qui prime de plus en plus, l'aspect garantie de qualité revêt une importance encore plus grande. La qualité est donc un critère décisif dans le choix d'un centre d'accompagnement de carrière approprié.

6. Outplacement : un accompagnement professionnel après un licenciement sera un « bien nécessaire »

Si de nombreuses mesures sont prises afin de maintenir une activité ou d'en assurer la reprise, force est de constater que la situation est à ce point exceptionnelle que nous serons confrontés à court terme à de nombreux licenciements.

Il est opportun de prendre en considération cette réalité. Malgré tout ce qu'un licenciement, individuel ou collectif peut impliquer, il est pourtant un instrument qui existe et qui a fait ses preuves : l'accompagnement proposé dans le cadre d'un outplacement.

Grâce à cet outil, les travailleurs sont accompagnés dès l'annonce du licenciement, tant d'un point de vue humain que social et professionnel.

Tout doit être mis en œuvre pour que tout travailleur victime de ce contexte exceptionnel puisse être accompagné afin d'être à nouveau actif le plus rapidement possible. Il s'agit d'une opportunité

à saisir pour faire en sorte que tout travailleur, quel que soit son âge ou son ancienneté, puisse bénéficier d'un tel accompagnement, ce qui, à ce jour, n'est pas le cas.

En cette période difficile, un outplacement professionnel permet aux travailleurs concernés d'être rapidement soutenus en vue de faciliter la transition vers un nouvel emploi et permet aux autorités, grâce à une réinsertion rapide, de limiter les dépenses en matière d'allocations de chômage et de percevoir les cotisations sociales liées au nouvel emploi.

7. Activez et stimulez les instruments existants en matière de faisabilité et de bien-être sur le lieu de travail

Dans le monde mouvant et complexe (« VUCA ») qui est le nôtre, les collaborateurs ont de plus en plus de mal à suivre le rythme rapide des changements. Les entreprises doivent définir une politique RH globale en matière de bien-être reposant sur une approche proactive et positive. La mise en place d'une telle politique du bien-être est une tâche multidisciplinaire pour laquelle il est opportun de recourir à des professionnels (externes). Le gouvernement avait décidé dans le passé de financer des services de consultance dans ce domaine, entre autres via le chèque de faisabilité en Flandre. Ces efforts doivent être poursuivis, et même intensifiés.

Federgon a créé une plateforme pour les membres spécialisés dans le bien-être. Cette plateforme est destinée à orienter les entreprises dans la bonne direction, doit servir de guide pour les organisations qui souhaitent investir dans le bien-être de leurs travailleurs et sont à la recherche du partenaire adéquat. Mais, avec cette plateforme, la fédération souhaite aussi tendre la main aux autorités publiques. Les membres de Federgon ont acquis au fil du temps une grande expertise et sont donc particulièrement bien placés pour apporter des solutions concernant le bien-être des collaborateurs.

Ce besoin se fait encore plus sentir en cette crise du coronavirus. Le télétravail a été rendu obligatoire, puis recommandé par les autorités. Du jour au lendemain, il a été demandé aux travailleurs de travailler de chez eux, sans aucune préparation et avec tous les défis que cela implique. Il semble à présent que cette situation se prolongera encore un certain temps. Par conséquent, il est d'une importance capitale que les entreprises investissent dans le bien-être de leurs travailleurs afin que ceux-ci puissent faire face au mieux à ces changements brusques et soudains. Le télétravail requiert des modifications liées au droit du travail au sein de l'entreprise, mais aussi l'adaptation de la politique du bien-être à la nouvelle réalité.

Un certain nombre d'initiatives ont été prises afin d'investir dans la faisabilité, telles que l'extension de l'application du chèque de faisabilité en Flandre à la suite du coronavirus. Au niveau fédéral également, l'attention portée à ces défis spécifiques relatifs au bien-être du travailleur ne peut se relâcher. La prévention est la clé : mieux vaut prévenir que guérir.

8. Investissez dans la digitalisation et dans une législation cohérente

La digitalisation joue avant tout un rôle de facilitateur pour des services RH innovants et plus ambitieux. Dès lors, la poursuite de la digitalisation doit être encouragée lorsque cela s'avère

possible, pour que les RH puissent consacrer davantage de temps au contact humain primordial. Les membres de la plateforme HR Tech de Federgon proposent des solutions innovantes en la matière.

Par ailleurs, notre marché du travail a plus que jamais besoin d'une réglementation efficace et facilement applicable.

La poursuite des efforts en matière de digitalisation constitue un levier important dans ce cadre. Dès lors, Federgon et ses membres se tiennent prêts à nouer des collaborations avec les pouvoirs publics, les autres secteurs et les acteurs privés proposant des outils de pointe.

Et Federgon œuvre encore en faveur des points suivants :



Créez une base de données électronique des travailleurs étrangers (tant ceux qui sont déjà en Belgique que ceux qui viennent spécifiquement en Belgique pour y travailler) pouvant être consultée par l'employeur préalablement à la déclaration Dimona et indiquant si le travailleur possède un permis de séjour et de travail ainsi que la date de validité de ce permis.



Permettez l'utilisation généralisée du numéro de registre national comme moyen d'identification unique pour les travailleurs intérimaires.



Facilitez le développement d'un passeport de travail numérique.



Prévoyez une solution simple d'utilisation pour l'employeur pour l'extrait de casier judiciaire. Moyennant le respect de la législation sur la protection de la vie privée et l'accord du candidat, il devrait être possible pour les employeurs de consulter certaines données de l'extrait de casier judiciaire (anciennement certificat de bonne vie et mœurs).



Investissez dans des services web afin d'organiser la communication entre les entreprises et les institutions publiques en temps réel et de manière plus efficace.



Autorisez les demi-journées de chômage économique. Actuellement, les travailleurs ne peuvent prendre que des journées complètes de chômage économique. Offrir la possibilité à l'employeur de mettre ses travailleurs en chômage économique par demi-journée serait un bon moyen de faire face à la crise économique tout en conservant les emplois. Le système serait ainsi nettement plus flexible pour l'ensemble des parties et cela permettrait en outre de réduire les coûts pour les pouvoirs publics.

DES QUESTIONS OU BESOIN D'EXPLICATIONS ?

Andreas Verougstraete

Legal Director

02 203 38 03

andreas.verougstraete@federgon.be

Ann Cattelain

CEO-designate

02 203 38 03

ann.cattelain@federgon.be