



Vers un taux d'activité de 80% minimum en 2030 ?

La contribution de Federgon et de ses membres à la réalisation des ambitions pour le marché du travail contenues dans l'accord de gouvernement

Après des mois de négociations, la Belgique a enfin un gouvernement fédéral, avec un accord de gouvernement ambitieux. Ambitieux notamment pour le marché du travail, où les objectifs sont nombreux et mettent la barre haut. Épinglons au premier chef l'objectif d'un taux d'activité à 80% à l'horizon 2030. Un maximum de personnes actives sur le marché du travail, c'est aussi l'ambition de Federgon et de ses membres. Une collaboration intensive avec les prestataires privés de services RH sera nécessaire pour réaliser les objectifs ambitieux que l'accord de gouvernement fixe pour le marché du travail. Les membres de Federgon ont l'expertise adéquate pour relever les différents défis auxquels ce marché est confronté.

Au début des vacances d'été, Federgon a présenté ses recettes pour la relance à l'attention d'un nouveau gouvernement fédéral. Nous constatons, à la lecture de l'accord de gouvernement, que nous partageons beaucoup d'ambitions avec la nouvelle équipe qui est au gouvernail fédéral. L'accord de gouvernement indique, sur bien des points, les chantiers où le soutien des prestataires privés de services RH sera nécessaire.

Federgon et ses membres contribuent à structurer le marché du travail. C'est en réunissant les bons partenaires et en travaillant ensemble que nous pourrons élaborer un plan d'avenir solide pour notre marché du travail. Découvrez ci-dessous comment Federgon et ses membres peuvent faire la différence dans l'exécution de l'accord de gouvernement.

La réponse de Federgon aux défis de l'accord de gouvernement

1

Faire appel au travail intérimaire pour pouvoir rapidement réembrayer, surtout à l'heure où le marché du travail est frappé par la crise du COVID-19

Extrait de l'accord de gouvernement :

« Le travail intérimaire a le mérite de répondre rapidement et facilement aux besoins temporaires en personnel et de servir de tremplin vers un emploi permanent. »

Federgon se réjouit particulièrement de voir que le travail intérimaire est reconnu dans son rôle d'instrument de flexibilité et d'insertion. Mais, le potentiel du travail intérimaire va au-delà de l'utilisation que nous en faisons actuellement. Ainsi, l'objectif est :

- » d'instaurer un système d'intérim à durée indéterminée en levant les obstacles (légaux) existants
- » d'utiliser le travail intérimaire comme instrument permettant de faciliter les transitions d'un emploi à un autre

2

Mettre en place une approche ciblée des constructions illégales

Extrait de l'accord de gouvernement :

« La lutte contre le dumping social et la fraude sociale reste une priorité pour le Gouvernement. En outre, le Gouvernement luttera également contre la fraude sociale dans les régimes d'allocation et contre le travail au noir dans les systèmes de prestations. Un contrôle strict et dissuasif du dumping social et de la fraude sociale sera mis en œuvre, tant à travers l'action de l'Inspection que celle de l'Auditorat du travail. Le nombre d'inspecteurs sera adapté progressivement aux normes recommandées par l'Organisation internationale du travail. Le Gouvernement s'investira activement dans le développement de la nouvelle Autorité européenne du travail et soutiendra la mise en place d'un « Europol social », chargé de contrôler au niveau européen le détachement des travailleurs. [...] Des mesures seront prises pour créer des conditions de concurrence équitables entre entreprises belges et étrangères avec les mêmes contrôles et dans le respect de la législation belge. »

Federgon plaide depuis des années en faveur d'un contrôle plus strict des détachements en provenance de l'étranger. Ceci passe par une application correcte et équitable de la législation (« level playing field ») pour les entreprises belges et étrangères et par la lutte contre les constructions illégales par le biais d'un plan ambitieux anti-fraude. Nous sommes donc très satisfaits que le gouvernement ait repris ces engagements presque littéralement dans son programme. La création d'un Europol social est un bel exemple de la direction vers laquelle nous devons aller. Au niveau national également, il faut veiller au maintien d'un « level playing field » en luttant contre :

- » la mise à disposition illégale
- » le prêt de personnel sans l'agrément requis

3

Garantir la continuité des activités dans les secteurs cruciaux comme les soins de santé

Extrait de l'accord de gouvernement :

« Nous commençons la législature avec un financement complémentaire significatif des soins de santé, en plus de la norme de croissance légale. Il s'agit principalement de renforcer les flux entrants et de limiter les flux sortants de personnel de santé. Le fonds blouses blanches récemment créé prévoit ainsi un budget de 402 millions d'euros pour financer la création d'emplois pour le personnel de santé, l'amélioration des conditions de travail du personnel de santé et la formation des infirmières et infirmiers. Nous continuons cet effort. »

Une ambition très légitime du gouvernement, à laquelle nous souhaitons également contribuer. Le secteur des soins de santé accomplit un excellent travail, mais sans personnel approprié, la prestation de soins de qualité est bien sûr une utopie. Le plan 'soins de santé' de Federgon doit améliorer le recrutement de personnel soignant :

- » en mettant en place des trajets spécialement dédiés afin de former davantage de soignants et de leur permettre de s'insérer dans le secteur des soins de santé
- » en levant les obstacles légaux existants, comme l'inégalité de traitement en matière de TVA à facturer

4

Soutenir les entreprises de travail intérimaire agréées qui souhaitent affecter des travailleurs en chômage temporaire chez d'autres employeurs ayant besoin de personnel supplémentaire

Extrait de l'accord de gouvernement :

« Le Gouvernement examinera, avec les partenaires sociaux, comment les travailleurs qui se retrouvent dans une situation de chômage temporaire structurel peuvent être employés temporairement par un autre employeur, avec la possibilité de revenir dès que l'activité reprend. Le cadre élaboré à cette fin vise à prévenir les abus liés au détachement. »

Federgon partage l'ambition du gouvernement fédéral d'activer davantage les travailleurs mis en chômage temporaire. Il est évident que cela ne doit pas donner lieu à des abus. Durant la première vague de la crise corona, un certain nombre d'exemples parlants ont mis en lumière la valeur ajoutée du travail intérimaire à cet égard :

- » le travail intérimaire, avec son système réglementé d'agrément régionaux, offre les meilleures garanties contre les abus

5

Prévoir des 'trajets de transition' d'un emploi à l'autre, d'un secteur à l'autre

Extrait de l'accord de gouvernement :

« La mobilité des travailleurs vers les secteurs où il y a des pénuries sera encouragée. Cela nécessite une reconversion et une réorientation. »

La mobilité des travailleurs est très importante pour notre marché du travail. Un trajet de transition peut inclure, si nécessaire, un volet 'recyclage' et un volet 'accompagnement de carrière'. Les trajets de transition sont une solution concrète et juridiquement valide pour encourager la mobilité des travailleurs. Vu l'expertise particulière que requiert la gestion des transitions d'un emploi à un autre, il est important de :

- » faire appel à l'instrument 'travail intérimaire' pour un résultat optimal

6

Tout le monde à bord – y compris les personnes en incapacité de travail de longue durée

Extrait de l'accord de gouvernement :

« Le taux d'emploi et le taux d'activité ne peuvent augmenter de manière substantielle que si nous progressons également au sein des groupes vulnérables. Bon nombre de personnes veulent travailler mais font face à des obstacles. Les personnes non actives sur le marché du travail doivent être encouragées et aidées à faire le pas vers un emploi. Il s'agit notamment des personnes percevant un revenu d'intégration sociale, des malades de longue durée et des personnes porteuses d'un handicap. Les obstacles à l'emploi et au fait de travailler davantage seront également levés. [...] Nous adoptons une approche positive, en examinant ce que les gens peuvent faire et veulent faire et en donnant à chacun toutes les possibilités de participer à la société. »

Nous comptons aujourd'hui en Belgique environ 400.000 malades de longue durée. Ce chiffre montre que de nombreuses personnes dans notre société sont confrontées à des difficultés. Les malades de longue durée ont besoin de bénéficier d'un accompagnement et de suivre un trajet sur mesure afin de se remettre sur les rails de l'emploi.

- » les prestataires de services RH ont l'expertise, les connaissances et l'expérience nécessaires pour accompagner chaque malade de longue durée et lui proposer un trajet d'activation

7

Investir dans la formation tout au long de la vie

Extrait de l'accord de gouvernement :

« Le Gouvernement va investir, en concertation avec les partenaires sociaux et les entités fédérées, dans l'enseignement et la formation des travailleurs tout au long de leur carrière.

Pour préparer au mieux les travailleurs aux évolutions du marché du travail, un « compte formation individuel » qui pourra être utilisé sur toute la carrière sera introduit en concertation avec les partenaires sociaux et les entités fédérées. [...] Le Gouvernement va aussi élaborer des avantages fiscaux au profit des entreprises qui octroient à leur personnel plus d'heures de formation que le nombre imposé par la réglementation, tout en évitant autant que faire se peut les 'effets d'aubaine'. L'objectif est de donner un coup de pouce aux entreprises qui pour le moment n'offrent pas suffisamment de formations. »

« Le Gouvernement encouragera les employeurs et les employés à profiter de périodes de chômage temporaire plus longues pour suivre une formation. »

La formation tout au long de la vie doit permettre aux gens de préserver leur employabilité d'un bout à l'autre de leur carrière. Federgon plaide, depuis plusieurs années, pour l'instauration d'un compte formation individuel. Dans l'implémentation de ce concept, il importe de veiller à :

- » la mise en place d'avantages fiscaux pour les entreprises qui déploient les efforts de formation nécessaires

8

Outplacement : un accompagnement professionnel après un licenciement devient un maillon indispensable pour maintenir les gens au travail

Extrait de l'accord de gouvernement :

« En accord avec les partenaires sociaux, le Gouvernement examinera comment réviser l'article 39ter de la loi relative aux contrats de travail et le rendre exécutable. L'objectif est de stimuler les travailleurs licenciés, via des mesures d'employabilité. »

Federgon soutient pleinement l'idée des mesures d'employabilité dans un objectif d'activation maximale des personnes confrontées à un licenciement.

- » une obligation généralisée de suivre un outplacement après un licenciement, par exemple dans le cadre d'un trajet de transition, permettrait aux gens de rester au travail

9

Activer et stimuler les instruments existants en matière de faisabilité du travail et de bien-être au travail

Extrait de l'accord de gouvernement :

« La lutte contre le stress et le burn-out reste importante et continuera à être menée, en concertation avec les partenaires sociaux. »

En réaffirmant l'objectif de lutte contre le burn-out et le stress, le gouvernement envoie un signal important. Mettre en œuvre une politique efficace en matière de bien-être au travail est une tâche multidisciplinaire, et dans ce cadre, il est donc opportun de recourir aux conseils de spécialistes professionnels (externes). Le gouvernement flamand a décidé dans le passé de financer ce recours à la consultance par le biais e.a. du 'werkbaarheidscheque' (chèque faisabilité). Ces efforts doivent être poursuivis et même intensifiés. La plateforme Well-being de Federgon, qui rassemble des experts, tend la main aux autorités pour contribuer à la réalisation de l'objectif fixé dans l'accord de gouvernement.

- » les membres de Federgon sont des experts en matière de 'well-being' et sont particulièrement bien placés pour offrir des solutions en faveur du bien-être des collaborateurs sur leur lieu de travail

10

Prévoir une base de données électronique où les employeurs pourront vérifier si un travailleur étranger dispose d'un permis de séjour et de travail, ainsi que la date de validité de ce permis

Extrait de l'accord de gouvernement :

« Afin de répondre aux besoins du marché du travail, la nouvelle réglementation en termes de permis de séjour 'unique' sera adaptée en concertation avec les Régions et les partenaires sociaux. Une plateforme électronique sera conçue pour que les demandes puissent être suivies et que le « shopping » puisse être combattu. »

Le développement d'une plateforme électronique constitue une étape particulièrement importante. Federgon soutient pleinement cette initiative, à condition que cette plateforme soit à terme également consultable par l'employeur, et ce préalablement à la déclaration Dimona.

- » cette plateforme ne doit pas contenir uniquement les données relatives au 'permis unique' des travailleurs, mais également les informations nécessaires sur les travailleurs étrangers qui se trouvent déjà en Belgique pour une raison autre que le travail

11

Miser sur la digitalisation et sur une législation cohérente

Extrait de l'accord de gouvernement :

« Des mesures seront prises pour simplifier autant que faire se peut les charges administratives. [...] D'ici la mi-2021, un nouveau plan Kafka prévoyant une simplification ambitieuse pour les citoyens, les entreprises et la société civile, verra le jour. [...]

L'ensemble de la procédure de création et de gestion d'une entreprise est simplifié sur la base de formulaires électroniques uniques d'initiation avec la Banque Carrefour des Entreprises (BCE) comme source authentique centrale. L'Estonie est ici le pays qui montre la voie, où le démarrage et la gestion d'une entreprise peuvent être entièrement numériques. Ces formulaires uniques doivent être acceptés par tous les services compétents, les données qui y sont contenues ne peuvent plus être demandées à nouveau en application du principe 'only once'. Les réductions d'impôts pour l'emploi de certains salariés seront accordées automatiquement, avec le moins d'obligations administratives possible pour l'employeur. »

Réduire la charge administrative par le biais de la digitalisation est une ambition à laquelle Federgon tient à contribuer. Notre marché du travail a aujourd'hui plus que jamais besoin d'une réglementation efficace et facile à appliquer. Federgon et ses membres sont des pionniers en matière de digitalisation et de simplification administrative. Ainsi, nous avons été le premier secteur à travailler avec des chèques-repas électroniques et des contrats de travail électroniques.

- » Federgon et ses membres, capitalisant sur leur expertise, entendent poursuivre leur réflexion sur la manière dont ils peuvent continuer à avancer dans le domaine de la digitalisation et de la simplification administrative

CONTACT

Federgon
02 203 38 03
@Federgon
www.federgon.be

Ann Cattelain, CEO
ann.cattelain@federgon.be
@cattelainann

Andreas Verougstraete, Legal Director
andreas.verougstraete@federgon.be
@AndreasVerougs1