

# Fins de carrière harmonieuses

Groupe de travail conditions de travail



WERKGELEGENHEIDSCONFERENTIE / CONFERENCE SUR L'EMPLOI  
7 - 8 SEPTEMBER / SEPTEMBRE 2021

# Constats communs

- Une fin de carrière harmonieuse se prépare tout au long de la carrière
- ➔ Objectifs:
  - Développer une gestion prévisionnelle des risques sur toute la carrière ;
  - Permettre au travailleur de se projeter dans sa carrière, en particulier pour certains métiers plus lourds, et de donner du sens à son parcours professionnel



# Constats communs

- Importance de trouver un équilibre et une balance entre les besoins de l'entreprise et les aspirations du travailleur
- Importance de la communication/implication pour permettre une appropriation par les acteurs à tous les niveaux



# Balises pour des pistes d'action

- Privilégier la recherche de solutions concertées
- Garantir la cohérence entre les politiques fédérées asymétriques et le niveau fédéral; idem avec les spécificités sectorielles
- Intérêt commun des deux parties à la relation de travail à développer des convergences face à un risque partagé



# Balises pour des pistes d'action

- Les entreprises font aussi partie de la solution à co-construire, et il faut prendre en compte la taille de l'entreprise dans l'élaboration des pistes
- Processus d'évaluation des mesures existantes: à concrétiser !
- Redynamiser certains instruments existants
- Tenir compte de l'agenda de travaux actuels au sein des différents Conseils
- Apprendre des bonnes pratiques



# Balises pour des pistes d'action

- Attention particulière pour certains groupes vulnérables (malades de longue durée, secteur titre services, travailleurs en situation de handicap)
- Privilégier une approche positive plutôt que coercitive: développer des instruments qui stimulent plutôt que créer des freins
- Implication et participation des travailleurs comme garants de réussite
- Assurer des transitions souples



# Pistes (certaines non consensuelles)

- formes innovatives d'organisation du travail tournée vers l'avenir
- durée du travail: dimension centrale pour mesurer la qualité du travail /volet collectif-individuel/mesures ciblées travailleurs âgés
- flexibilité aussi bien au bénéfice du travailleur que de l'entreprise
- flexibilité équilibrée et concertée tant au niveau contractuel (digitalisation, plateforme, intérim, contrats successifs, flexijobs) que temporel (RTT, télétravail)



# Pistes, suite (certaines non consensuelles)

- autonomie du travailleur: un moyen, non un but...
- métiers lourds : concept à définir... et nécessité de développer un cadre préventif renforcé avant de réexaminer le cadre curatif
- développer une culture de la formation/du développement des compétences dans tout le cycle de vie/travail





# Pistes, suite (certaines non consensuelles)

- réflexion sur les congés : simplification/harmonisation ? Déploiement sur la totalité de la carrière ?
- développer un marché du travail transitionnel :
  - instaurer des accords intersectoriels (« intersector convenanten ») en complément des conventions de secteurs (« sector convenanten ») ?
  - concept de trajets de transition : « un emploi vers un emploi », mais aussi pour l'accompagnement et la réintégration des travailleurs en incapacité de travail



# En guise de conclusion toute provisoire

Et maintenant : place à un plan d'actions qui ouvre les espaces indispensables à la concertation sociale!

Merci pour votre attention !



WERKGELEGENHEIDSCONFERENTIE / CONFERENCE SUR L'EMPLOI  
7 - 8 SEPTEMBER / SEPTEMBRE 2021