



Outplacement dans le secteur de l'assurance

Aperçu

Introduction

Cette publication décrit en quoi consiste l'outplacement dans le secteur de l'assurance, le programme d'outplacement et les conditions à remplir par les différentes parties concernées. Le reclassement professionnel est applicable :

- En cas de licenciement pour des raisons techniques d'organisation du travail ("petit volet" – période 01/10/2009 – 31/12/2011 - CCT 30/11/2009 relative à l'accord sectoriel 2009-2010).
- En cas de non respect des articles 4, 5 et 10 de la CCT de base sur la "sécurité d'emploi" (coordonnée le 18/12/2008) ("grand volet").

Remarque :

Cette publication du Fopas est un complément à la "Brochure d'information" et aux formulaires 'Modèles' établis par les partenaires sociaux, disponibles sur demande auprès du Fopas.

Contenu

Cette publication traite des sujets suivants:

Sujet	Voir page
En quoi consiste l'outplacement ? - généralités	2
L'outplacement dans le secteur de l'assurance – aspects juridiques	3
Outplacement sectoriel via Fopas	4
o Les services de l'outplacement sectoriel	5
o Le programme d'outplacement chez Right	6
o Conditions à remplir par l'employeur	9
o Conditions à remplir par le collaborateur concerné	10
o Conditions à remplir par le Fopas	11
Brochure et formulaires établis par les partenaires sociaux :	
o Brochure d'information	
o Notification de l'employeur au Fopas	
o Modèle 1 – Consentement du travailleur à l'outplacement	
o Modèle 2 – Demande de formation par le travailleur	
o Modèle 3 – Demande d'inscription dans base de données sectorielle par le travailleur	
o Modèle 4 – Refus de l'outplacement par le travailleur	
	Via Fopas

Données de contact Fopas

Fopas

Sophie Lijnen
Square de Meeûs, 35
1000 Bruxelles

Tél: 02/ 300 80 53
info@fopas.be
www.fopas.be

Numéro de compte Fopas-Outplacement 001 – 5282448 – 01



En quoi consiste l'outplacement ? - généralités

Introduction

Nous nous appuyons sur la définition donnée par Federgon, la fédération qui concentre les entreprises d'outplacement les plus importantes. Vous prenez aussi connaissance des quatre types d'aide que cette définition recouvre.

Définition Outplacement

L'outplacement est l'ensemble des conseils et services fournis par un bureau spécialisé, à la demande d'un employeur, à un ancien collaborateur de cet employeur pour qu'il retrouve par lui-même le plus rapidement possible une nouvelle situation professionnelle. (Federgon).

4 types de services

Parmi les conseils et services, on distingue généralement dans le cadre de l'outplacement 4 types de service.

Types de service	Fonction
Soutien psychologique	Soutenir le candidat pour qu'il puisse faire le deuil de son licenciement et trouver l'énergie nécessaire dans sa quête pour entamer une nouvelle carrière.
Formations à caractère technique	Le candidat a l'occasion d'apprendre à solliciter, négocier, communiquer, ...
Coaching individuel	Un consultant spécialisé encadre et suit le candidat tout au long du processus de réorientation, jusqu'à ce que la personne ait intégré sa nouvelle fonction.
Soutien logistique	Le candidat se voit mettre à disposition un espace de travail, des outils de communication et des outils multimédia, un secrétariat etc.



Outplacement dans le secteur de l'assurance – aspects juridiques

Introduction

Dans cette rubrique nous détaillons qui peut faire appel à l'outplacement sectoriel et dans quelles circonstances, et nous positionnons l'outplacement en tant qu'élément de sanction.

L'outplacement dans le secteur de l'assurance est défini sur base de la CCT de base sur la « sécurité d'emploi » coordonnée le 18/12/2008 et de la CCT du 30/11/2009 portant sur l'accord sectoriel 2009-2010.

Pour qui?

Les travailleurs qui sont licenciés “pour raisons techniques d'organisation du travail” (“petit volet”) si :

- Le licenciement est signifié dans la période du 01/10/2009 jusqu'au 31/12/2011 inclus
- La procédure de négociation n'a pas mené à un consensus

Les travailleurs qui ont été licenciés et pour lesquels les articles 4, 5 et 10 de la CCT de base sur la « sécurité d'emploi » n'ont pas été respectés (“grand volet”). Concrètement :

- En cas de non respect de la procédure de l'article 4 (en cas de licenciement non lié à des circonstances de nature économique ou technique) ou 5 (en cas de licenciement pour des raisons économiques ou techniques)

ou

- En cas d'infraction à l'interdiction de licenciement pendant 24 mois après une fusion ou une acquisition (article 10)

Remarque:

L'outplacement sectoriel inclut le droit (et devoir) à l'outplacement pour les travailleurs licenciés à partir de 45 ans (CCT 82 Bis)¹.

Sanctions en cas de licenciement

En cas de licenciement pour “raisons techniques d'organisation du travail” et pour les cas de licenciement où les articles 4, 5 et 10 de la CCT de base n'ont pas été respectés, les sanctions en vigueur sont :

Sanctions	Description						
1	Primes de licenciement						
2	Sanctions en fonction de l'ancienneté <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Si l'ancienneté est ...</th> <th>Alors la prime équivaut à ...</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>> ou = 1 an et < ou = 5 ans</td> <td>3 mois de salaire</td> </tr> <tr> <td>> 5 ans</td> <td>6 mois de salaire</td> </tr> </tbody> </table>	Si l'ancienneté est ...	Alors la prime équivaut à ...	> ou = 1 an et < ou = 5 ans	3 mois de salaire	> 5 ans	6 mois de salaire
Si l'ancienneté est ...	Alors la prime équivaut à ...						
> ou = 1 an et < ou = 5 ans	3 mois de salaire						
> 5 ans	6 mois de salaire						
3	Outplacement sectoriel via Fopas						

¹ Les personnes âgées de plus de 45 ans sont obligées de participer à un accompagnement d'outplacement. Au cas où la personne n'accepte pas cette offre d'outplacement il / elle risquera d'être sanctionné(e) par l'ONEM (suspension des allocations de chômage pouvant varier de 4 à 52 semaines).



Outplacement sectoriel via le Fopas

Introduction

L'outplacement sectoriel se fait via le Fopas. Le terme "outplacement Fopas" utilisé ci-dessous est synonyme de "outplacement sectoriel".

Nous traitons des sujets suivants:

Sujet	Voir page
Les services via l'outplacement sectoriel	5
Le programme d'outplacement chez Right	6
Conditions à remplir par l'employeur	9
Conditions à remplir par le collaborateur concerné	10
Conditions à remplir par le Fopas	11



Les services via l'outplacement sectoriel

Introduction

A quels services le travailleur concerné peut-il faire appel? Dans ce chapitre nous listons les services qui sont possibles dans le cadre de l'outplacement sectoriel.

Services

Les services auxquels les travailleurs concernés peuvent faire appel sont **totalelement gratuits**². Il y a quand même un certain nombre de *conditions* à satisfaire. Nous les décrivons plus loin.

Les services possibles dans le cadre de l'outplacement sectoriel sont :

Services	Fonction
Participation au programme d'outplacement chez Right	Le collaborateur concerné bénéficie d'une guidance via le bureau d'outplacement Right pour retrouver un nouvel emploi au plus tôt. Dans le cadre de cet accompagnement il peut suivre une formation adaptée si souhaité.
Participation à des formations supplémentaires	Le collaborateur concerné peut, si souhaité, accélérer sa réinsertion sur le marché du travail en suivant une formation complémentaire au Fopas, auprès d'un autre fonds de formation ou encore ailleurs.
Inscription dans une banque de données de candidatures auprès du Fopas	Le collaborateur concerné peut faire reprendre sa candidature dans une base de données au Fopas, de manière à diffuser son expérience auprès des entreprises d'assurance et des courtiers en assurance.

² Les services offerts dans le cadre de l'outplacement sont totalement libres pour les personnes âgées de moins de 45 ans. Pour les personnes âgées de plus de 45 ans l'outplacement est obligatoire (voir la remarque page 3).



Le programme d'outplacement chez Right, le bureau d'outplacement

Introduction Dans ce chapitre, nous décrivons le programme d'outplacement, le bureau d'outplacement Right et les garanties complémentaires, tels qu'élaborés et validés par les partenaires sociaux du secteur de l'assurance.

Le programme d'outplacement Nous distinguons 4 phases pour l'outplacement sectoriel. A la fin de chaque phase le collaborateur concerné peut décider de poursuivre ou non le programme.

Phase	Description
1	Information du candidat et première discussion <ul style="list-style-type: none"> ○ Entretien dans le délai d'une semaine avec Right & Fopas ○ Prise mutuelle de contact
2	Etablissement d'un bilan personnel et professionnel sous la guidance de Right <ul style="list-style-type: none"> ○ Bilan – objectifs de carrière – analyse de marché – plan d'action ○ <i>L'évaluation de la carrière et du profil</i> du candidat sur base de discussions structurées et d'outils permettant de cerner les intérêts, l'environnement de travail idéal, le type de fonctionnement à privilégier... ○ <i>La détermination des objectifs</i> de carrière. ○ <i>La mise au point d'une stratégie marketing</i> (la définition des domaines de prospection, le «networking»,...).
3	Exécution du plan d'action Accompagnement pendant la préparation à la recherche d'emploi <ul style="list-style-type: none"> ○ Rédaction du CV et soutien logistique ○ Formation aux techniques d'interview ○ Préparation à des tests psychologiques ○ Formation aux techniques de recherche d'emploi ○ Lancement de la campagne de recherche Accompagnement pendant la recherche d'emploi <ul style="list-style-type: none"> ○ Entretiens réguliers avec le candidat: évaluation des actions, stimulation de la motivation et de l'enthousiasme, extension des méthodes de recherche, ... ○ Conseils en vue des négociations avec le nouvel employeur ○ Guidance psychologique, si souhaité ○ Guidance en vue de l'exercice d'un métier d'indépendant, de la création ou de la reprise d'une affaire
4	Nouvelle évaluation <ul style="list-style-type: none"> ○ Conseils pour une intégration harmonieuse dans la nouvelle activité professionnelle ○ Reprise du processus en cas de perte d'emploi dans l'année suivant l'engagement

Suite page suivante



Le programme Outplacement chez Right, le bureau d'outplacement

Suite

Right, le bureau d'outplacement

Le bureau spécialisé en outplacement Right Management a été choisi par les partenaires sociaux aux fins d'accompagner de programme d'outplacement pour compte du secteur de l'assurance. Le bureau doit satisfaire à diverses conditions, comme (voir aussi : www.right.com/be):

- adresser chaque mois un rapport au Fopas pour chaque phase du programme d'outplacement³
- souscrire au code déontologique de Federgon (voir www.federgon.be)

Avantages complémentaires

Les éléments qui suivent garantissent un taux de réussite maximal au programme d'outplacement:

Avantages	Fonction
Consultant	Le candidat a le droit de bénéficier d'un accompagnant fixe. C'est d'ailleurs important pour pouvoir développer une relation de confiance. Le candidat peut changer de consultant si : <ul style="list-style-type: none"> ○ ça ne « colle » pas entre eux ○ il change de région pendant son outplacement
Durée	Le programme d'outplacement court sur 1 an maximum, à partir du début de l'accompagnement. <u>Exceptions:</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ Fin prématurée du programme d'outplacement à l'initiative du candidat ○ Un nouvel emploi
Interruption	Le programme d'outplacement est interrompu pendant maximum 12 mois en cas de : <ul style="list-style-type: none"> ○ maladie (+ attestation médicale) ○ accouchement (si souhaité) ○ un nouvel emploi (si Right ou Fopas sont avertis par écrit)
Reprise	Le candidat peut après une interruption reprendre le programme pour une période égale à la durée résiduelle du programme initial (période de garantie Right). <u>Garantie supplémentaire</u> Reprise aussi possible pour le candidat si, dans les 12 mois suivant son engagement : <ul style="list-style-type: none"> ○ il ne prolonge pas son/ses job(s) de courte durée ○ il est licencié⁴ ○ il quitte son nouvel employeur ○ il arrête son activité d'indépendant

Ce sujet continue page suivante

³ A l'exception des mois de juillet et août

⁴ La période de garantie tombe en cas de licenciement pour faute grave



Le programme Outplacement chez Right, le bureau d'outplacement, Suite

Données de contact Right

Actuellement Right Management exerce ses activités à partir de plusieurs sièges⁵ en Belgique. Le tableau ci-dessous vous renseigne les données de contact. Voir aussi : right.belgium@right.com

Remarque:

Prenez de préférence d'abord contact avec le Fopas si vous souhaitez faire appel au programme d'outplacement pour le secteur de l'assurance (voir plus loin : Conditions à remplir).

Siège	Données de contact
Bruxelles	Right Management boulevard de la Woluwe 34 1200 Bruxelles Tél. : 02/761 21 11 – Fax: 02/761 21 61
Liège	Right Management Z.I. des Hauts-Sarts 1ère Avenue 66 4040 Herstal Tél. : 04/240 48 18 – Fax : 04/240 47 79
Mons	Manpower rue des Capucins 68 – 70 7000 Mons Tél. : 065/40 88 30 – Fax : 065/40 88 31
Namur	Manpower Rue de la Tour 21 5000 Namur Tél. : 081/22 36 60 – Fax : 081/22 18 38
Anvers	Right Management Amerikalei 122 B-2000 Antwerpen Tél. : 03/248 40 46 – Fax: 03/248 52 56
Gand	Right Management - Park Office Franklin Roosevelt 348 R 9000 Gent Tél. : 09/265 02 03 – Fax: 09/265 02 50
Hasselt	Manpower Martelarenlaan 34 3500 Hasselt Tél. : 011/23 63 05 – Fax : 011/23 63 08
Waregem	Manpower J. Stormestraat 15 8790 Waregem Tél. : 056/62 28 70 – Fax : 056/62 28 71

⁵ Les "bureaux Right Management" mettent du soutien logistique à disposition du candidat (voir page 2).



Conditions à remplir par l'employeur

Introduction Ce chapitre décrit ce que l'employeur est sensé faire en rapport avec l'outplacement sectoriel via Fopas.

Procédure La procédure est la suivante:

Etape	Action
1	Transmission de la Brochure d'information établie par les partenaires sociaux au collaborateur concerné en cas de licenciement "pour raisons techniques d'organisation du travail".
2	Information du collaborateur comme quoi il ne doit pas prester son préavis.
3	Mise au courant du Fopas du licenciement : <ul style="list-style-type: none"> ○ Dans la semaine suivant le licenciement ○ Via le formulaire Notification de l'employeur au Fopas
4	Virement de € 8.000 par collaborateur licencié sur le <i>numéro de compte du Fopas-Outplacement</i> (001 – 5282448 – 01) avec la mention « Outplacement Fopas + nom, prénom du collaborateur ». <p>Si l'employeur souhaite recevoir un ordre de paiement du Fopas, il en fait la demande au Fopas.</p>



Conditions à remplir par le collaborateur concerné

Introduction

Ce chapitre décrit ce que le collaborateur concerné est sensé faire en rapport avec l'outplacement sectoriel via Fopas, qui est tout à fait gratuit⁶.

Procédure

La procédure est la suivante:

Etape	Action						
1	<p>Dans un délai de réflexion de 1 mois suivant le premier entretien avec Right et Fopas, décider oui ou non de participer au programme d'outplacement sous la guidance de Right:</p> <table border="1" data-bbox="560 678 1433 1162"> <thead> <tr> <th data-bbox="560 678 930 826">Si la décision de participer au programme d'outplacement est ...</th> <th data-bbox="930 678 1433 826">Alors ...</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="560 826 930 1010">Positive</td> <td data-bbox="930 826 1433 1010"> <ul style="list-style-type: none"> ○ Renvoyer le formulaire Modèle 1 "Consentement du travailleur à l'outplacement" au Fopas. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="560 1010 930 1162">Négative</td> <td data-bbox="930 1010 1433 1162"> <ul style="list-style-type: none"> ○ Renvoyer le formulaire Modèle 4 "Refus de l'outplacement par le travailleur" au Fopas. </td> </tr> </tbody> </table>	Si la décision de participer au programme d'outplacement est ...	Alors ...	Positive	<ul style="list-style-type: none"> ○ Renvoyer le formulaire Modèle 1 "Consentement du travailleur à l'outplacement" au Fopas. 	Négative	<ul style="list-style-type: none"> ○ Renvoyer le formulaire Modèle 4 "Refus de l'outplacement par le travailleur" au Fopas.
Si la décision de participer au programme d'outplacement est ...	Alors ...						
Positive	<ul style="list-style-type: none"> ○ Renvoyer le formulaire Modèle 1 "Consentement du travailleur à l'outplacement" au Fopas. 						
Négative	<ul style="list-style-type: none"> ○ Renvoyer le formulaire Modèle 4 "Refus de l'outplacement par le travailleur" au Fopas. 						
2	<p>Demander une formation au Fopas, un autre fonds sectoriel ou auprès d'une autre "institution reconnue":</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Renvoyer le formulaire Modèle 2 "Demande du travailleur pour suivre une formation" au Fopas ○ S'inscrire auprès de l'instance de formation concernée après approbation du Fopas ○ Ces demandes cadrent dans le bilan établi en fonction du programme d'outplacement 						
3	<p>Donner son accord pour faire reprendre sa candidature sur le site du Fopas (via une banque de données sectorielle):</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Renvoyer le formulaire Modèle 3 "Consentement du travailleur à inscrire sa candidature dans une banque de données" au Fopas 						

⁶ Les services offerts dans le cadre de l'outplacement sont totalement libres pour les personnes âgées de moins de 45 ans. Pour les personnes âgées de plus de 45 ans l'outplacement est obligatoire (voir la remarque page 3).



Conditions à remplir par le Fopas

Introduction

Ce chapitre décrit les responsabilités des organes de gestion du Fopas et ce que le Fopas est sensé faire en rapport avec l'outplacement sectoriel.

Le Comité de gestion

Le Comité de gestion du Fopas se prononce sur la recevabilité de l'outplacement demandé, sur les formations demandées et sur le bon état d'avancement des affaires en général. Le Comité de gestion fait pour ceci appel à l'avis de la Cellule de reclassement.

La Cellule de reclassement

La Cellule de reclassement est composée de manière paritaire et conseille le Comité de gestion à propos:

- Des aspects techniques et qualitatifs des dossiers d'outplacement
 - De la bonne exécution des programmes d'outplacement
 - De l'imputation des moyens financiers en fonction de l'outplacement sectoriel
 - Des formations demandées
-

Fopas

Fopas s'occupe lui-même de:

- L'organisation du premier entretien avec le collaborateur concerné, Right et Fopas
 - L'établissement du contrat individuel d'outplacement entre le collaborateur, Right et Fopas
 - La gestion et de l'administration des demandes pour le programme d'outplacement ainsi que pour les formations
 - Le suivi et de la gestion financière des différentes phases du programme d'outplacement
 - Rapport à la Cellule de reclassement et au Comité de gestion
-