

Accompagnement pour la réinsertion professionnelle de travailleurs licenciés

Proposition d'action du CPE HN

1. Introduction

Quels que soient l'âge ou le niveau de responsabilités, le licenciement est toujours une expérience traumatisante mettant à nu les fragilités de l'individu. La recherche d'emploi devient le problème n°1 à affronter, mais le travailleur ne peut pourtant s'y lancer *efficacement* qu'après avoir réellement :

- fait le deuil de son emploi et de son statut passés,
- décidé de se tourner résolument vers l'avenir et de chercher le possible positif dans ce qui lui arrive,
- repris ou acquis confiance en lui, en ses compétences et ses capacités à mener à bien ses projets,
- répondu aux questions :
 - *quelles sont mes compétences professionnelles ?*
 - *que représente le travail professionnel dans ma vie et qu'est-ce que j'en attends ?*

Certains « ont la réussite » et trouvent rapidement un emploi correspondant à leur projet professionnel. D'autres par contre, confrontés parfois pour la première fois à la dure réalité du marché du travail, aux problèmes familiaux, à la solitude, à l'inactivité, aux échecs successifs,... perdent assez rapidement le moral et la confiance en eux. Ce n'est pourtant pas, le plus souvent, faute de compétences.

Depuis le 15 septembre 2002, la Convention Collective du Travail n° 82 du 10 juillet 2002 oblige l'employeur qui licencie un travailleur âgé de 45 ans ou plus à prendre en charge une procédure de reclassement pour le travailleur qui lui en fait la demande. Mais il est vrai que beaucoup de travailleurs ignorent encore leur nouveau droit.

La C.C.T. n° 82 définit cette procédure de reclassement comme un « **ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un prestataire de services**, afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant ».

La procédure doit prévoir 20 heures d'accompagnement, renouvelables deux fois, et faire l'objet d'une proposition que le travailleur pourra, le cas échéant, refuser.

Ont droit à un « reclassement » les travailleurs qui ont atteint 45 ans au moment où l'employeur met fin à leur contrat, avec au moins une année ininterrompue d'ancienneté dans l'entreprise. Le travailleur licencié doit faire la demande de reclassement au plus tard deux mois après que son contrat ait pris fin. C'est à l'employeur de couvrir les frais de procédure et de faire appel au prestataire de services de son choix.

2. Pourquoi une offre du CPE HN en matière de reclassement ?

Centre de Perfectionnement pour Employés des provinces de Hainaut et de Namur, géré par les partenaires sociaux du secteur des fabrications industrielles (CP n°209), le CPE HN asbl a acquis depuis plus de 15 ans une connaissance spécifique des besoins et des métiers des industries technologiques.

Centre de formation, il met sur pied, organise, réalise des formations techniques ou socio-techniques pour perfectionner, recycler, élargir les compétences de demandeurs d'emploi ou de travailleurs dans des formules souples ou sur mesure.

Utilisant au mieux les compétences, il travaille à valoriser les atouts propres de chacun par :

- des procédures appropriées d'accueil, d'accompagnement et de suivi;
- la mise à disposition d'une infrastructure ouverte.

Dès 1994, le CPE Employés de Charleroi s'est intéressé à la problématique particulière de la réinsertion professionnelle des travailleurs plus âgés. Un Centre de Ressources a été mis en place pour valoriser au mieux les compétences et les atouts des plus de 45 ans, offrant à ces travailleurs un ensemble de services allant de l'accompagnement individuel à la formation.

La fondation Roi Baudouin a accompagné et soutenu ce projet en 1995 dans le cadre de son programme « travail – emploi et cohésion sociale ». En juin 2000, le CPE a été invité à participer au colloque sur les travailleurs âgés organisé par le Ministère de l'Emploi et du Travail et y a présenté une communication : « L'âge comme atout ».

En 2003, dès l'application de la nouvelle CCT n°82 en matière de service d'outplacement à offrir aux travailleurs licenciés de plus de 45 ans, plusieurs entreprises du secteur et l'ensemble des partenaires sociaux ont naturellement fait appel au CPE HN pour remplir leurs obligations. Nous accompagnons depuis, individuellement ou en groupe, tant des ouvriers que des employés du secteur dans leurs démarches de reclassement.

Conséquemment et logiquement, le CPE HN a jugé utile et nécessaire de demander l'agrément comme agence d'outplacement, d'une part pour « asseoir légalement » notre service et notre pratique spécifique en particulier vis-à-vis du secteur du métal mais également plus largement et, d'autre part, pour pouvoir s'intégrer, s'il échet, dans le cadre de dispositifs plus larges (AR du 16/7/04 et AR du 09/03/06 pour la gestion active des restructurations, « loi Renault », ...), présumant un agrément spécifique des opérateurs pouvant y intervenir.

3. L'offre du CPE HN en matière « d'outplacement »

3.1. L'approche et les objectifs

Notre approche se veut **centrée sur le problème à résoudre** (*retrouver un emploi*) mais **aussi sur la personne** à accompagner. Au plus tôt peut-elle se sentir accueillie et soutenue, au mieux peut-elle résister aux chocs du licenciement, éviter le K.O et rebondir positivement. C'est la raison pour laquelle nous proposons d'intervenir déjà si possible sur site lors du licenciement ou durant la période éventuelle de prestation d'un préavis. Nous accompagnons des employés, voire des ouvriers, travailleurs administratifs, techniques ou cadres.

Nous conjugons une approche *individuelle* et une approche *collective*. Dans un premier temps, l'objectif est d'assumer son licenciement, de faire le point sur soi, d'acquérir ou de réacquérir une confiance en soi et une assertivité maximale, de se tourner positivement vers le futur, de clarifier la place d'une activité professionnelle dans sa vie et son projet de vie en général.

Nous incitons la personne à oser remettre en question ce qui doit l'être et à utiliser cette période de non-emploi comme occasion d'apprendre, de découvrir d'autres domaines et de laisser émerger le ou les projet(s) au travers desquels elle pourra s'épanouir et valoriser ses atouts. Nous l'aidons ensuite à mûrir ce(s) projet(s) et en vérifier le réalisme.

Ce projet étant défini, nous lui donnons les outils méthodologiques pour chercher efficacement un partenaire, quelle que soit la forme contractuelle de ce partenariat. L'approche collective, dans des **ateliers méthodologiques**, permet une confrontation d'expériences, un soutien mutuel des participants et une dépersonnalisation du licenciement. Individuellement, chacun est ensuite accompagné pour la mise en pratique de ces outils, une stimulation constante et une aide à la recherche d'emploi, ainsi qu'une analyse continue des expériences de terrain. Une infrastructure et un support matériel à la recherche d'emploi lui sont offerts en permanence.

Enfin, toutes les formations organisées par notre Centre, en fonction de leur opportunité spécifique dans le cadre du projet professionnel de chacun, lui sont gratuitement accessibles, afin de lui permettre d'acquérir les compétences qui lui manquent et/ou de se remettre à jour si nécessaire, notamment dans les domaines des outils bureautiques, des langues,

En fonction des besoins de chacun nous relayons s'il échet le travailleur vers d'autres opérateurs de formation (Centres de compétences du Forem, Forem Formations, ...)

A ceux qui souhaitent se reconvertir et/ou développer une activité professionnelle indépendante, individuelle ou collective, nous visons enfin à procurer, éventuellement en partenariat avec d'autres structures spécialisées, le cadre et le support nécessaires à une bonne préparation et un bon départ.

3.2. Les composantes

3.2.1. L'accompagnement individuel

Après un entretien d'accueil, au sein même de l'entreprise si souhaité, l'accompagnement individuel consiste à **écouter et tenir conseil** avec la personne, afin de l'aider à :

a) Assumer son licenciement et se remettre debout :

- faire le deuil de son ancienne fonction, ses responsabilités, son titre ;
- faire le deuil de l'entreprise... et se tourner vers l'avenir ;
- structurer sa vie quotidienne dans ses nouvelles composantes et prévenir les difficultés psychologiques qui peuvent survenir ;
- valoriser sa personnalité et faire face aux réactions de la famille, des amis, des voisins,...
- se remettre en question, prendre conscience de ses capacités, ses qualifications, ses limites,...mais aussi de ses aspirations profondes ;
- renforcer sa capacité d'autonomisation ;
- augmenter sa capacité de négociation et sa capacité à défendre son projet.

b) Etablir un bilan personnel et définir son ou ses projet(s) professionnel(s)

- analyser systématiquement ses expériences professionnelles et extra-professionnelles, ses aspirations et motivations pour le travail ;
- laisser mûrir un ou quelques projet(s) professionnel(s) personnel(s) ;
- acquérir confiance en soi dans ses projets ;
- acquérir une vision claire et réaliste du marché de l'emploi

c) Définir et mettre en place une stratégie de recherche de partenaires efficaces

- analyse des offres d'emploi dans les différents médias existants, notamment internet ;

- rédaction d'un CV adapté et de lettres de motivation qui accrochent ;
- développement de son réseau de recherche d'emploi.

d) Evaluer les actions entreprises et chercher en permanence à les améliorer

- analyse du taux de « retour » des différentes candidatures ;
- évaluation des entretiens d'embauche décrochés ;
- révision de la stratégie.

3.2.2. Support méthodologique

Ensemble **d'ateliers**, en début de procédure, pour acquérir **les outils** méthodologiques pour :

- analyser systématiquement ses expériences professionnelles et autres ;
- définir et laisser mûrir des projets professionnels réalistes ;
- développer son propre réseau de relations, pour affiner et valider ses projets ;
- développer son réseau personnel de recherche d'emploi ;
- analyser les offres d'emploi dans les différents médias, y compris internet ;
- rédiger des CV et lettres de motivations « accrocheurs » ;
- réussir les entretiens (peut comprendre des jeux de rôles vidéo-filmés) ;
- se préparer aux tests psychotechniques ;
- utiliser les médias appropriés pour répondre à des offres d'emploi ou envoyer des candidatures spontanées.

3.2.3. Aide administrative et logistique

Disposition d'une infrastructure matérielle :

- PC, imprimante, fax, photocopieuse ;
- téléphone ;
- accès à internet pour consultation des offres d'emploi, dépôt de CV et recherche d'informations sur les entreprises.

Accès aux Centre de documentation :

- divers quotidiens et autres médias diffusant des offres d'emploi ;
- listes et informations sur les entreprises ;
- accès internet ;
- livres et documentation d'actualité économique et / ou sociale pertinente.

3.2.4. Aide individuelle ou collective à la conception, l'élaboration et la mise en œuvre de projets de reconversion - réinsertion

Après une première phase de réflexion et de maturation individuelles ou collectives, cette aide se met en place en collaboration avec des partenaires spécialisés et notamment la cellule PME création de l'IFPME ou les couveuses d'entreprises.

Le CPE HN cherche également, dans un dialogue avec les travailleurs et des entreprises intéressées, à réfléchir à et mettre en œuvre toute forme d'emploi nouvelle, qui constituerait un partenariat gagnant – gagnant entre les entreprises et les travailleurs.

3.2.5. Accès à l'ensemble des formations du CPE HN

Pour acquérir de nouvelles compétences ou développer des compétences acquises « sur le tas » et mieux valoriser l'ensemble de leurs atouts, les participants auront accès, dans la mesure du possible et en fonction des plannings de chaque formation, aux formations suivantes :

- maîtrise des outils bureautiques,
- conception et dessin assisté par ordinateur,
- devis et métré,
- méthode,
- technologie du soudage,
- processus et démarches « qualité »,
- langues,
- ...

3.3. L'offre « Phase 1 »

Pour la CCT 82, au cours de cette phase, le travailleur doit bénéficier au minimum de 20 heures d'accompagnement individuel ou collectif sur une période de 2 mois.

En pratique l'offre du CPE HN est toujours taillée sur mesure et personnalisée en fonction de la situation et des attentes du travailleur. Elle comporte *par exemple* :

- 1 h d'*entretien individuel* d'accueil (sur site si souhaité)
- 10 h d'ateliers méthodologiques *de groupe* abordant les différents aspects des :
« **Projet de vie , projet professionnel et stratégie de recherche d'emploi** »
Un syllabus méthodologique est fourni avec des exercices personnels et collectifs d'analyse ou d'auto-analyse..
 - ◆ assumer son licenciement- gérer le changement
 - ◆ Bilan personnel et projet de vie
 - ◆ Mûrir un projet et mettre en place un plan d'actions
 - ◆ Rédiger CV et lettres de motivation
 - ◆ Se préparer aux entretiens d'embauche et aux tests
 - ◆ Jeux de rôles d'interviews
- 9 h d'*accompagnement individuel*,
Entretiens toutes les 2 semaines minimum, sur notre site ou ailleurs en Hainaut-Namur. Selon les besoins et à la demande du participant, ces entretiens peuvent également consister en la consultation
 - d'un juriste (pour mieux négocier un éventuel contrat)
 - d'un spécialiste, expert de terrain dans la discipline du participant (pour s'informer et valider son projet)
 - d'un psychologue (pour assumer un vécu trop lourd)Sur proposition du conseiller du CPE HN et avec l'accord du travailleur, ou à la demande de celui-ci, des tests de personnalité peuvent également être effectués par un psychologue externe.
- Une aide administrative et logistique :
 - Accès à PC , internet, copieur, fax, ...
 - Accès au centre de documentation et d'information
 - Consommables et crédit pour 250 copies
 - Crédit pour 50 envois postaux simples
 - Crédit de 1 heure de communications téléphoniques régionales
 - Cafés et rafraîchissements
 - Couverture assurance pour les déplacements au CPE HN ou chez un employeur potentiel
- L'accès aux formations organisées par le CPE HN

3.4. L'offre « Phase 2 » et « Phase 3 »

Pour la CCT 82, au cours de ces phases, le travailleur doit bénéficier à nouveau au minimum de 20 heures d'accompagnement individuel ou collectif sur une période de 4 mois en phase 2 , puis 6 mois en phase 3.

En pratique l'offre du CPE HN comporte pour chaque phase :

- 20 h **d'accompagnement individuel**, à répartir sur 4 ou 6 mois .
Selon les besoins et à la demande du participant, comme en phase 1, ces entretiens peuvent également consister en la consultation d'un juriste, d'un spécialiste ou d'un psychologue. Ils se déroulent à Charleroi ou ailleurs en Hainaut-Namur.
Sur proposition du conseiller du CPE HN et avec l'accord du travailleur, ou à la demande de celui-ci, des tests de personnalité peuvent également être effectués par un psychologue externe (pour autant qu'ils n'aient pas été effectuée au cours de la phase 1) .
- Une aide administrative et logistique , comme en phase 1, mais 4 mois durant :
 - Accès à PC , internet, copieur, fax, ...
 - Consommables et crédit pour 250 copies, 50 envois postaux et 1 h. de téléphone
 - Cafés et rafraîchissements
 - Couverture assurance pour les déplacements au CPE HN ou chez un employeur potentiel
- L'accès aux formations organisées par le CPE HN