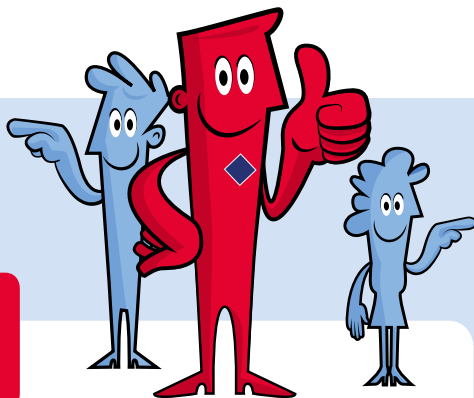


DÉCEMBRE 2018



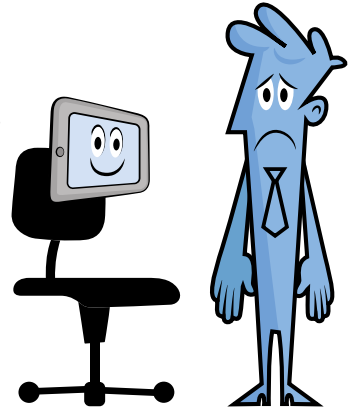
**Pouvoir réorienter sa carrière
en toute sécurité, pour nous,
c'est un grand oui !**

« J'ose ou je n'ose pas ? Si je ne me réoriente pas, je risque de rester sur la sellette. Cette nouvelle application que nous sommes en train de tester sera performante dans peu de temps. Et une fois en place, elle diminuera considérablement ma responsabilité dans le domaine de l'analyse. Mais indirectement, ce logiciel constitue peut-être ma meilleure chance pour faire évoluer mon parcours professionnel. Je ne suis qu'à la moitié de ma carrière. Que faire ? Opter pour une formation de réorientation et vers où ? Vers quoi ? Si j'en parle à mon manager ou aux RH, est-ce qu'ils vont comprendre et me supporter ? Pourtant, j'avais l'impression d'avoir enfin trouvé ma place : le travail, mon team et même ma relation avec mon supérieur me conviennent parfaitement. Pourquoi mettre ceci en cause ? J'ai investi beaucoup pour en arriver là et j'avais même des aspirations pour devenir chef de département ».

Votez OGBL, liste n°1

Ensemble, forts pour notre avenir !

Le secteur financier est certainement un des secteurs qui, ces dernières années, a dû surpasser des changements en afflux. Pour se conformer aux multiples ordres réglementaires, d'énormes chantiers transversaux ont été attaqués au sein des institutions financières, qui souvent se sont soldés par de lourdes conséquences pour les salariés !



Et ce n'est pas fini, car dans les années à venir le secteur assistera à d'autres mutations. Non seulement les salariés resteront confrontés au développement rapide des nouvelles technologies et de l'intelligence artificielle, mais ils assisteront également à un profond glissement structurel dans le secteur.

La cartographie des banques classiques, des banques de nouvelle génération, des Fintech et d'autres services financiers continuera à se transformer. Les défis pour les salariés et les entreprises n'en seront pas amoindris.

Le même constat vaut pour le secteur des services qui se trouve en plein essor et en mutation constante. Rachats, fusions, plans sociaux et transferts d'entreprise sont des problématiques récurrentes qui impactent et bouleversent la vie professionnelle et privée des salariés concernés.

Demain, la digitalisation et la robotisation entraîneront la transformation, voire la disparition d'emplois pour faire émerger de nouvelles professions. De ce fait, aussi bien les salariés que les **institutions financières et de services** pour lesquelles ils travaillent, doivent s'adapter en permanence, continuer à accumuler des connaissances et du savoir-faire et se réorienter tout au long de leur vie.

Les trajectoires professionnelles linéaires telles que nous les connaissons dans le passé n'existent plus. Elles ont cédé la place à des parcours segmentés par de nombreuses transitions entre différents emplois ou entre périodes d'emploi, d'inactivité et de formation.

Dans la résolution du Conseil européen du 21 novembre 2008, 4 axes d'action ont été retenus :

- Favoriser chez les individus l'acquisition de la **capacité à s'orienter**,
- Faciliter **l'accès** aux services d'orientation,
- Développer **l'assurance** qualité dans les services d'orientation et
- Encourager la **coordination et coopération des différents acteurs** aux niveaux national, régional et local.

Les défis de trouver et de garder un emploi, de se former, de s'orienter, de s'appropriier et de mettre en œuvre ses compétences telles qu'elles sont demandées aujourd'hui et anticiper les compétences à acquérir pour demain ne peuvent pas être du seul ressort du salarié. Les autres acteurs tels que le gouvernement, le législateur, les entreprises ou encore les chambres professionnelles doivent prendre leur part de responsabilité aussi.

Des recherches démontrent que dans un monde en mutation technologique, il est d'autant plus important pour une entreprise d'investir dans le développement de ses salariés. Combiner flexibilité et sécurité au grand avantage de tous ne peut réussir que si la flexibilité et la liberté d'entreprendre des entreprises est couplée au droit et à la possibilité du salarié de se former et de se développer continuellement au niveau professionnel. L'entreprise qui investit dans la formation et le développement de ses salariés, investit dans son propre succès et dans l'avenir de tous. Mais, comment réussir à mieux anticiper tout changement professionnel au niveau de l'entreprise? Comment concilier la flexibilité entrepreneuriale, l'exigence de mobilité professionnelle ou la réactivité des entreprises avec le besoin de sécurité des salariés?



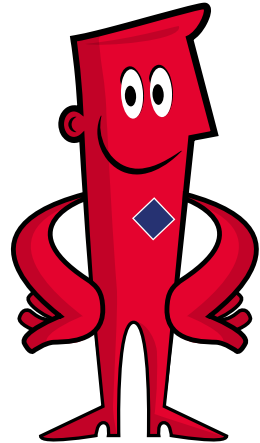
L'OGBL formule une série de revendications concrètes !

Le concept de la sécurisation des parcours professionnels et de la liberté professionnelle ne peut pas se résumer à une simple déclaration d'intention ou un accord de formation au niveau de l'entreprise ou du secteur. L'OGBL revendique pour tout salarié la sécurisation de son parcours professionnel. **Ceci se fait notamment par un « véritable » droit à la formation continue.**

Dans un monde qui change, il faut aussi introduire de nouveaux droits pour mieux protéger les salariés !

Pour sécuriser les salariés, l'OGBL pose les revendications suivantes :

- Obligation des employeurs à assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail.
- Maintien des capacités des employés à occuper un emploi, notamment par rapport à l'évolution des emplois, des technologies et de l'organisation générale au sein de l'entreprise.
- Actualisation régulière des connaissances et des compétences favorisant l'évolution professionnelle de chaque salarié.
- Garantie de progression du niveau de qualification.
- Révélation et discussion des liens entre les parcours des salariés au sein de l'entreprise.
- Droit à la mobilité professionnelle.
- Droit à l'acquisition et à la mise en œuvre de compétences.



Pour assurer un développement en continu de l'expérience et pour instaurer des passerelles efficaces entre les différentes situations de la carrière (différents emplois, périodes d'activité ou d'inactivité, périodes de formation, etc.), l'OGBL revendique **le droit de réorientation et de développement professionnel sans risque pour la carrière des salariés.**

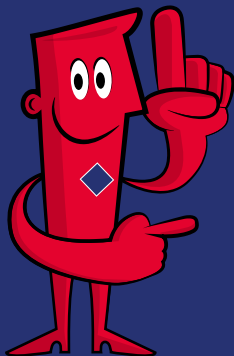
Pour garantir une réorientation de qualité au sein du secteur et de l'entreprise, l'OGBL exige que tous les salariés, jeunes et adultes, doivent pouvoir recourir à tout moment de leur carrière, à l'aide de **conseillers d'orientation qualifiés.**

Pour garantir la liberté professionnelle, l'OGBL **revendique l'instauration d'un véritable droit à la formation qualifiante, à la formation continue et à la réorientation en toute sécurité de la carrière professionnelle.** Nous nous battons à ce que ce droit individuel à la formation soit quantifiable, transférable et qu'il constitue un dispositif individuel de sécurisation, voire un droit personnel lié au salarié lui-même et non pas à son statut (emploi).

Face aux défis de la digitalisation du monde du travail et de l'économie en général, l'OGBL s'engage aujourd'hui, ensemble avec ses délégués du personnel, à défendre et à garantir vos intérêts, afin de vous permettre d'appréhender sereinement votre futur.

Voilà pourquoi il est important de soutenir l'OGBL, le premier syndicat au Luxembourg.

*Pour mieux travailler, mieux vivre,
syndiquez-vous et votez OGBL Finances
et Services lors des élections sociales
le **12 mars 2019**.*



**Votez OGBL,
le premier syndicat
au Luxembourg.**

OGBL Secteur Financier
31, Rue du Fort Neipperg
(vis-à-vis de l'Adem)
L-2230 Luxembourg

Heures d'ouverture de nos bureaux :
Lundi au vendredi de 8h30 à 17h00

Adresse postale :
BP 2031 L-1020 Luxembourg
Tél.: 26 49 69-0 – Fax: 26 49 69-433
secfin@ogbl.lu

[facebook.com/ogbl.secteur.financier/](https://www.facebook.com/ogbl.secteur.financier/)

www.secteurfinancier2019.lu