

Je me suis fait virer de mon boulot - Épisode 4 (et fin)

02/08/2021



Bonjour le Monde !

Voici le 4e épisode de cette série partageant une expérience de perte d'emploi à 60 ans en Belgique.

[Vous pouvez retrouver tous les épisodes en cliquant sur cette phrase-ci !](#)

Avant toute chose, je voudrais vous signaler que j'ai retrouvé un boulot dans mon domaine, engagé grâce à une personne de mon réseau par une société française mais avec un contrat de droit belge !

Tout est donc possible ! Ne baissez jamais les bras en vous laissant envahir par la déprime mais sans espérer trop non plus ! (oui, je sais, c'est facile à dire)

Attention !

Le premier nouveau salaire reçu est une somme réduite car le fisc a récupéré à la source l'argent qui sera utilisé pour payer ce qu'il vous reste de congés payés pour l'année en cours.

C'est un peu bizarre mais cela permet de pouvoir prendre ces congés payés alors qu'auparavant on se retrouvait un an sans congé (ou alors sans solde) puisque ceux-ci sont comptabilisés suivant les jours de travail prestés l'année précédente et que ceux provenant de l'ancien employeur vous ont été payés dans votre indemnité de licenciement.

[Dans l'épisode 3](#), je vous ai donné quelques trucs importants pour gérer la situation et ne pas se faire "entuber" (où qu'elle est la vaseline, où qu'elle est) mais je parlais aussi [du réseautage](#) !

Il paraît que lorsqu'on est jeune, ce sont majoritairement les réseaux sociaux (LinkedIn et autres) qui vous permettront de trouver un nouvel emploi.

Après 50 ans, c'est plutôt quelqu'un de votre réseau qui vous aidera et c'est ce qu'il s'est passé dans mon cas.

Une fois que vous avez une promesse d'embauche ou signé un nouveau contrat et si vous suivez un programme d'outplacement, il faut prévenir votre coach du service d'outplacement, voir avec lui combien d'heures vous comptabilisez déjà dans votre programme et lui demander de suspendre le programme.

Je rappelle que vous devez "prester" un certain nombre d'heures sur une certaine période (le tout défini par votre ancien employeur) dans l'outplacement afin de ne pas perdre vos droits au chômage.

Un programme d'outplacement peut être suspendu pour 3 ou 6 mois et peut être redémarré en cas de perte de votre nouvel emploi (que ce soit votre choix ou pas) avant la fin de la période d'outplacement normale (souvent 1 an).

La période normale d'outplacement n'est pas étendue par la suspension du programme quand vous commencez une nouvelle activité.

Si vous perdez votre nouvel emploi, que vous reprenez votre outplacement et que vous n'avez pas le temps d'atteindre votre nombre d'heures d'outplacement nécessaires endéans la période d'outplacement, vous devrez refaire un stage d'attente au chômage ce qui risque fort de vous mettre dans l'embarras !

C'est idiot mais c'est la loi ! Cette règle débile en décourage beaucoup de trouver un emploi pendant la période d'outplacement ce qui est COMPLÈTEMENT contre-

productif et amène à s'habituer à un autre mode de vie pendant une longue période rendant d'autant plus difficile le retour au travail par après !

Comment j'ai retrouvé du boulot à 60 ans ?

je vous explique cela ici comme exemple de ce qu'il peut se passer, ce à quoi je ne m'attendais absolument pas ! Vous verrez aussi que cela peut prendre pas mal de temps.

Courant janvier 2021, un partenaire, Philippe T., avec qui je suis en contact irrégulier depuis à peu près deux ans me contacte et me demande de lui envoyer mon CV car il a appris mon licenciement.

Je lui explique ce qu'il se passe par téléphone et lui envoie donc mon ancien CV rafraîchi par mail (Rappel: je n'ai pas encore refait un CV moderne car attendant les cours de l'Outplacement sur le sujet)

À la même époque, une des deux firmes intéressées par ma candidature spontanée m'invite à 5 conférences téléphoniques où je rencontre des personnes de différents services en vue d'un engagement mais après la 5e réunion, plus rien et pas un mot d'explication !

Espoir et déception que beaucoup d'entre-vous ont connus !

La 2e firme, m'a fait savoir qu'il n'y avait pas de poste pour moi mais qu'elle gardait ma candidature en réserve. Au moins cette firme m'a répondu ce qui n'est le cas que de 10% des firmes sollicitées.

On dit souvent qu'il faut envoyer 100 candidatures pour recevoir 10 réponses dont l'une sera peut-être positive ! Cette constatation désolante et destructrice pour le moral a souvent été validée par les autres participants à l'outplacement et d'autres personnes dans mon entourage. Les jeunes en première recherche d'emploi semblent avoir beaucoup de mal à croire cela !

- Le 11 février 2021, Philippe T. m'informe que sa firme va me proposer un emploi (temps plein, CDI) mais que la création de poste doit encore être acceptée par la direction.
- Le 12 février 2021, je reçois la confirmation que la création du poste est acceptée et que cela va prendre un peu de temps
- Le 18 mars 2021, j'ai mon premier contact avec les ressources humaines de mon futur nouvel employeur. J'ai eu divers contacts avec Philippe T. entre-temps.

- Le 24 mars 2021, 2e contact RH
- Le 30 mars 2021, conférence téléphonique avec 2 recruteurs et employés de la firme dont l'initiateur du nouveau poste
- Le 02 avril 2021, la firme via l'initiateur du nouveau poste m'annonce verbalement qu'elle m'engage ! Commence l'attente de la proposition de contrat.
- Le 07 avril 2021, contact RH mais toujours pas de contrat, difficulté pour le Cabinet d'Avocats français pour créer un contrat de droit belge (car je resterai résident en Belgique)
- Le 14 avril 2021, contact avec Philippe T. qui me confirme que c'est bien en cours (Il est patraque à la maison et attend le toubib)
- Le 15 avril 2021, contact RH mais toujours pas de contrat
- Le 22 avril 2021, contact RH, attente du retour de vacances du chef de service pour l'étape suivante
- J'apprends que Philippe T. a été hospitalisé pour COVID et qu'il est plongé en coma artificiel !
- Le 06 mai 2021, contact RH, début prévu pour le 24 mai
- Le 07 mai 2021, envoi de mon diplôme et photo à RH
- Le 11 mai 2021, 2 contacts RH + 1 contact COO (direction)
- Le 12 mai 2021, 1ère proposition de contrat ou plutôt une promesse d'embauche écrite mais salaire trop bas et références aux institutions françaises plutôt que belges
- Le 13 mai 2021, contact RH (explications complémentaires), le salaire trop bas est une erreur de leur part
- Le 17 mai 2021, contact avec l'initiateur du nouveau poste et confirmation de l'erreur pour le salaire + discussion promesse d'embauche + définition plus précise des attentes
- Le 18 mai 2021, discussion avec mon coach de l'outplacement qui m'explique de signer la promesse d'embauche sous réserve de 3 remarques qu'il me signale
- Le 19 mai 2021, promesse d'embauche signée sous réserve des 3 remarques
- Le 20 mai 2021, RH me demande mon compte en banque
- Le 01 juin 2021, premier jour de télétravail, identifiants reçu, pas encore de contrat
- Le 02 juin 2021, conférence RH: mise au point, explications de démarrage. Je vais utiliser mon PC privé pour commencer

- Le 07 juin 2021, contact coach outplacement car je suis inquiet de travailler sans contrat mais c'est considéré comme un contrat verbal qui est valable, contact RH (contrat maintenant en cours d'élaboration chez Securex Belgique)
- Le 08 juin 2021, contact mentor de la firme pour apprentissage produit
- Le 09 juin 2021, accès au labo informatique de la firme
- Le 14 juin 2021, contact RH mais toujours pas de contrat
- Le 15 juin 2021, présentation à l'équipe (Vidéoconférence)
- Le 17 juin 2021, contact RH mais toujours pas de contrat
- Le 24 juin 2021, proposition de contrat reçue mais compte en banque à corriger
- Le 25 juin 2021, contrat corrigé signé ! Enfin !
- Le 01 juillet 2021, je touche mon premier salaire (réduit) chez mon nouvel employeur !
- Le 01 août 2021, je touche mon premier salaire plein; c'est reparti !

Début juillet, je me suis rendu au siège de la firme pendant une semaine et j'y ai rencontré nombre de mes nouveaux collègues et surtout Philippe T. en convalescence et bien fatigué mais vivant que je peux chaleureusement remercier et qui espère revenir au travail en septembre.

J'ai aussi reçu mon nouveau PC et autres pour pouvoir effectuer mon futur travail (80% télétravail, 20% de voyage).

Me revoilà donc au travail dans mon domaine de compétence malgré mes 60 ans et que je sois le seul employé résidant en Belgique de mon nouvel employeur français dont les RH ont eu bien du mal pour apprendre et satisfaire les lois sociales belges !

Vous voyez que le coach de l'outplacement est très précieux et qu'il ne faut pas désespérer même si tout ça prend du temps !

Je tiens à remercier ici en tout premier Philippe T. bien entendu mais aussi Pascal P., Océane E., Chrystelle M., Vincent C. (outplacement) et Michèle T. (Secrétariat social belge) qui ont ensemble rendu possible cette nouvelle aventure !

Li P'ti Fouineu vous salue bien !