



Vers un marché du travail inclusif où chaque talent compte

RAPPORT ANNUEL 2019



Vers un marché du travail inclusif où chaque talent compte

Chère lectrice, cher lecteur,

C'est en pleine crise du coronavirus que je rédige cette année mon dernier avant-propos pour le rapport annuel en tant que Directeur général de Federgon. Après trente ans, c'est un sentiment un peu étrange, d'autant plus qu'en raison des mesures corona, l'exercice se fait à distance, ce qui rend la chose encore plus spéciale. Nous vivons une période très particulière. L'impact du Covid-19 sur notre société et notre économie est énorme. Une grande partie de notre économie à l'arrêt pendant des semaines, c'est du jamais vu.

Les secteurs de Federgon ne sont pas épargnés. L'activité du secteur de l'intérim a enregistré une chute de près de 46% dans la seconde moitié du mois de mars 2020. Le secteur des titres-services a été à l'arrêt pendant des semaines. Pourtant,

nos prestataires de services RH, et à côté des entreprises d'intérim et des entreprises titres-services, je pense aux cabinets de Recruitment, Search & Selection, aux spécialistes en outplacement et accompagnement de carrière, aux providers en Intérim Management, aux sociétés de Learning & Development, aux bureaux de projectsourcing, aux entreprises actives dans le bien-être au travail et aux firmes de HR Tech, tous nos membres donc se sont montrés particulièrement agiles et résilients dans leur manière de rester actifs dans ce contexte de crise.

Tout cela donne matière à réflexion. Après une période de confinement, les entreprises se remettent progressivement au travail, dans le respect des règles de sécurité. Il va de soi que la sécurité et la santé des travailleurs est dans tous les cas prioritaire. D'autre part, lorsque je reprends le mémorandum électoral de Federgon, je constate que les solutions que nous proposons pour

relever les nombreux défis du marché du travail restent aujourd'hui encore tout à fait d'actualité. Parmi ces solutions, citons par exemple : accompagner les transitions sur le marché du travail et miser davantage sur la mobilité professionnelle et géographique. Accroître l'employabilité des travailleurs. Jouer pleinement la carte de l'activation et apporter une réponse au besoin de sécurité (de carrière) des travailleurs d'une part, et au besoin de flexibilité des employeurs d'autre part. Remettre un maximum de personnes au travail dans le respect des exigences sanitaires et de sécurité, tel est aujourd'hui le défi. En matière de santé, je pense à la fois au bien-être physique et mental. Car en ce qui concerne la santé mentale aussi, la crise du coronavirus laissera des traces.

L'expertise des prestataires de services RH fera, cette fois encore, la différence pour les entreprises et les secteurs qui, dans le contexte de la crise du coronavirus, doivent chercher une réponse adéquate aux nombreux défis dans le domaine des RH. En 2019, les prestataires de services RH ont accompagné un million de personnes dans ou vers l'emploi. Avec un mot d'ordre : 'Un job pour chaque talent, et pour chaque talent, un job'. Les professionnels de la GRH accompagnent les talents pendant leur carrière avec un focus sur l'employabilité, le bien-être au travail et les compétences.

Aujourd'hui, le secteur est prêt à apporter sa contribution au redémarrage de l'activité économique. Les prestataires de services RH ont l'expérience et les compétences nécessaires pour réactiver le marché du travail.

Pour affronter les nombreux défis de l'heure, tous les partenaires doivent unir leurs efforts. Une collaboration étroite entre les partenaires privés et publics est indispensable pour assurer une activation optimale des réserves de main-d'œuvre. Ce n'est qu'ainsi que l'on pourra stimuler au maximum la croissance économique.

Tout comme les années précédentes, ce rapport annuel/rapport d'activité a l'ambition d'être un document de référence et de présenter un panorama des principaux chiffres et principales



réalisations de notre fédération. Nous sommes fiers de ce bilan. Je suis fier de l'équipe qui est prête à reprendre le flambeau en octobre 2020. Je peux partir tranquille, la relève est assurée, la fédération est entre de bonnes mains.

Herwig Muyldermans

SECTEURS

Les membres de Federgon représentent un réseau actif qui apporte une contribution importante à notre marché du travail

7

1. Travail intérimaire	8	5. Outplacement	50
2. Titres-services	32	6. Projectsourcing	60
3. Intérim Management	38	7. Recruitment, Search & Selection	68
4. Learning & Development	44	8. 3 plateformes : Well-being, HR Tech et Accompagnement de carrière	76

LA FÉDÉRATION

Federgon s'engage pour ses membres

81

1. Federgon Academy	82
2. Publications de Federgon	84
3. Federgon Community	86
4. Conseil d'administration de Federgon	90

FORM TS, P&I, FFI

Les organisations de soutien sous les projecteurs

93

1. Form TS (Fonds de formation Titres-services)	94
2. P&I (Prévention et Intérim)	94
3. FFI (Fonds de formation pour les intérimaires)	95

Résumé : les secteurs de Federgon en quelques chiffres	96
---	-----------



SECTEURS

Les membres de Federgon représentent un réseau actif qui apporte une contribution importante à notre marché du travail

Chaque jour, les prestataires de services RH membres de Federgon s'engagent au service des demandeurs d'emploi, des travailleurs et des entreprises. Comment les systèmes du **travail intérimaire** et **des titres-services**, mais aussi **l'Intérim Management**, **le Projectsourcing**, **l'Outplacement**, **le Learning & Development**, **le Recruitment**, **Search & Selection**, **le Well-being**, **la HR Tech** et **l'Accompagnement de carrière** peuvent aider notre marché du travail à poursuivre sa progression, c'est ce que nous allons voir dans ce rapport annuel, qui présente les dossiers marquants et les principaux chiffres de nos différents secteurs.

1.

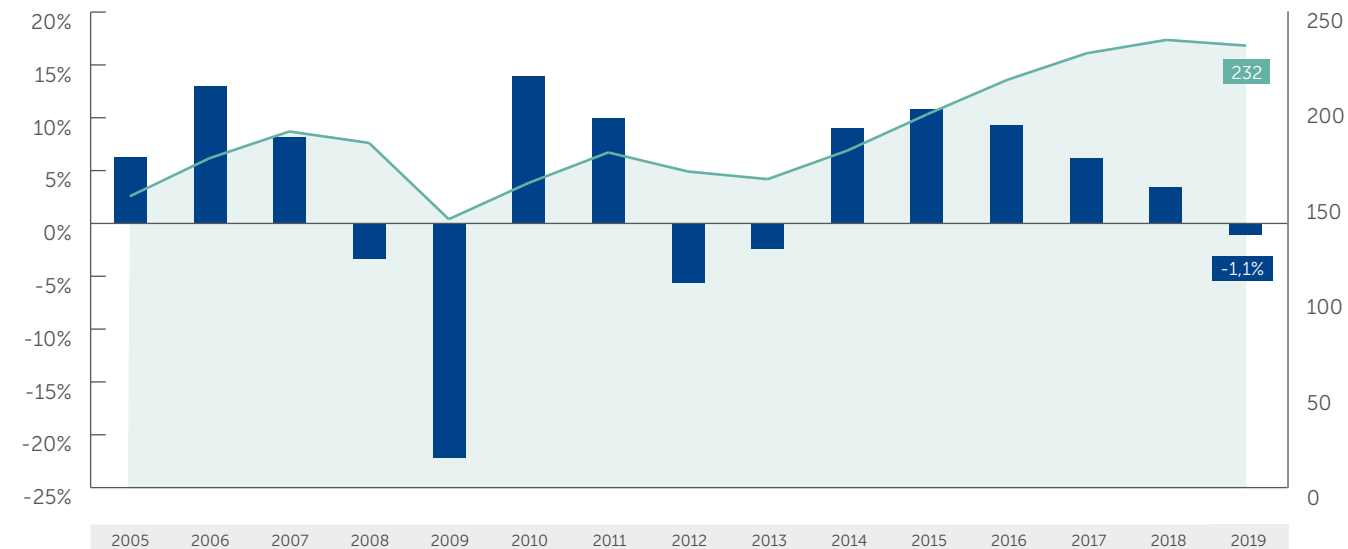
Travail intérimaire

Le travail intérimaire est une forme de mise à disposition de personnel. Le travailleur est engagé par la firme d'intérim mais effectue ses prestations dans l'entreprise de l'utilisateur. Le travailleur intérimaire n'est donc pas recruté directement par l'entreprise dans laquelle il travaille, mais il bénéficie des mêmes droits que les autres travailleurs, que ce soit en termes de rémunération, de temps de travail ou de prestations de la sécurité sociale.

1.1 Faits et chiffres

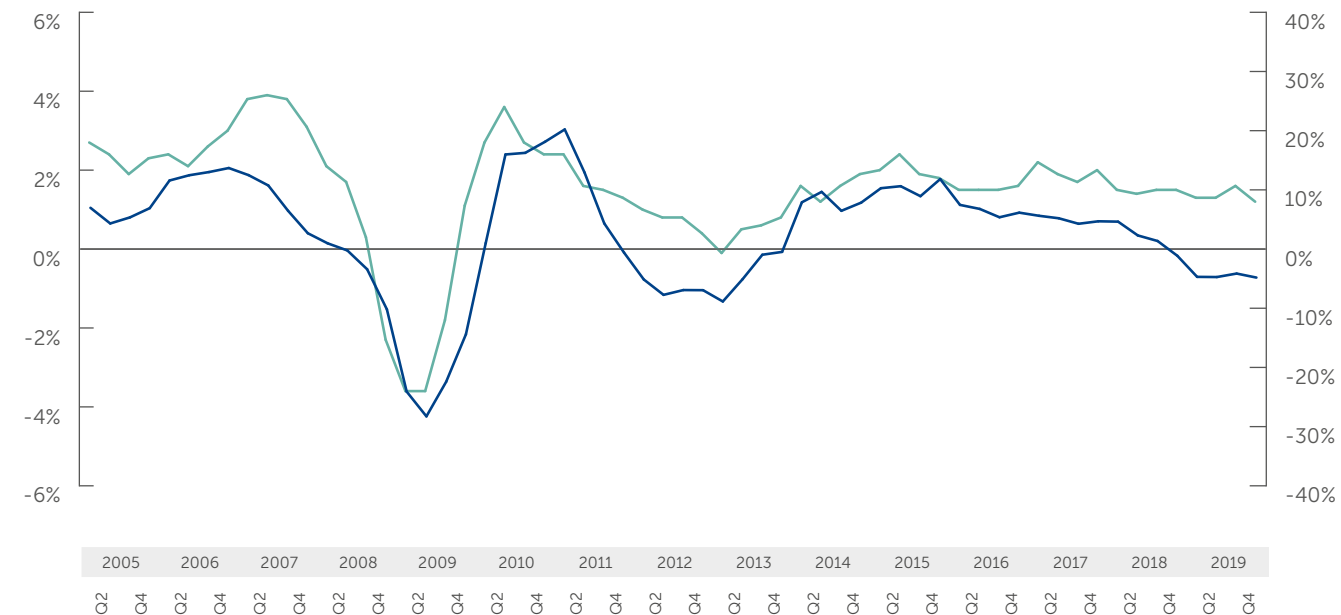
1.1.1 Évolution du nombre d'heures d'intérim prestées

● Nombre d'heures d'intérim prestées (en millions) (échelle de droite) ● Taux de croissance sur base annuelle (échelle de gauche)



1.1.2 PIB et travail intérimaire

● Travail intérimaire (échelle de droite) ● PIB (échelle de gauche)



FAIT

Le secteur de l'intérim est un secteur crucial pour notre économie et notre marché du travail. Le travail intérimaire est l'instrument du marché du travail le plus largement utilisé et le plus approprié pour les entreprises qui doivent trouver du personnel rapidement ou qui ont besoin de flexibilité.

FAIT

Pour les personnes issues de groupes à risque, le travail intérimaire est un levier. Il leur permet de ne pas rester sur la touche et d'accéder à l'emploi. Il appartient à Federgon de faire en sorte, avec les autres partenaires du marché du travail, que ces groupes à risque utilisent ce levier pour pouvoir poursuivre leur parcours.

FAIT

Non seulement les groupes à risque, mais aussi les personnes plus qualifiées optent pour le travail intérimaire afin de développer leur réseau, d'acquérir de l'expérience ou de bénéficier d'un complément de revenu.

FAIT

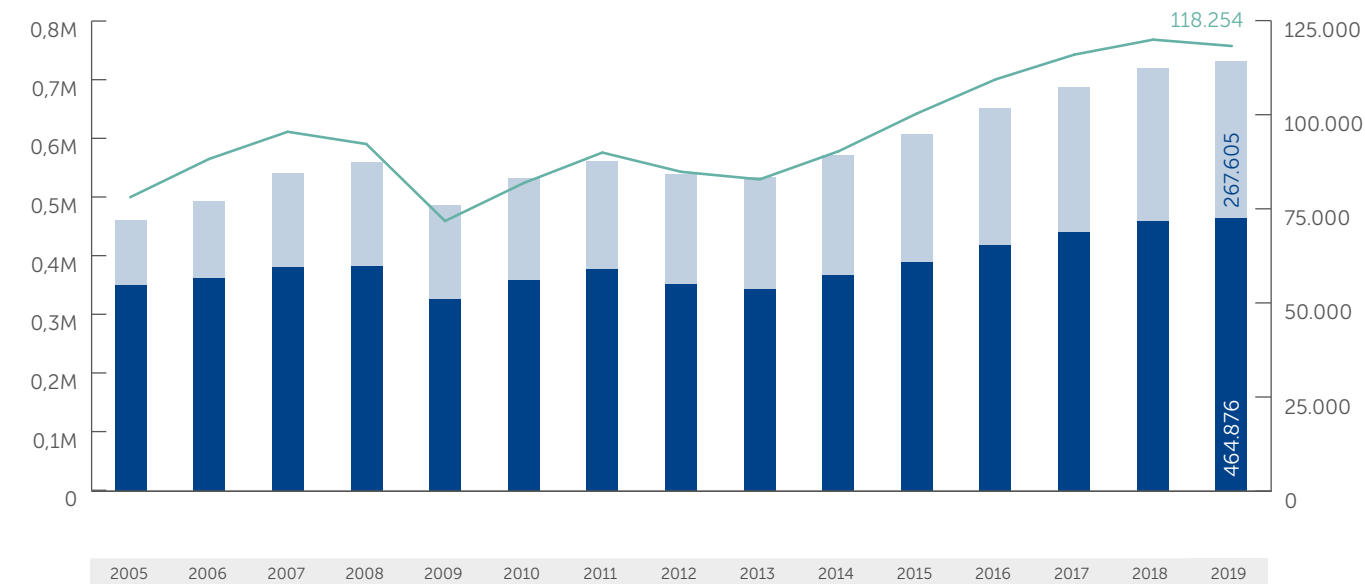
Le travail intérimaire ouvre des portes qui, sinon, restent souvent fermées et peut constituer un tremplin vers le marché du travail au cours de la carrière. L'importance de son rôle doit être reconnue, car l'intérim constitue sans aucun doute une partie de la solution pour fluidifier les transitions sur le marché du travail.

FAIT

Le travail intérimaire permet de plus en plus de débloquer les réserves de main-d'œuvre que constituent des groupes inactifs tels que les pensionnés ou les femmes et hommes au foyer.

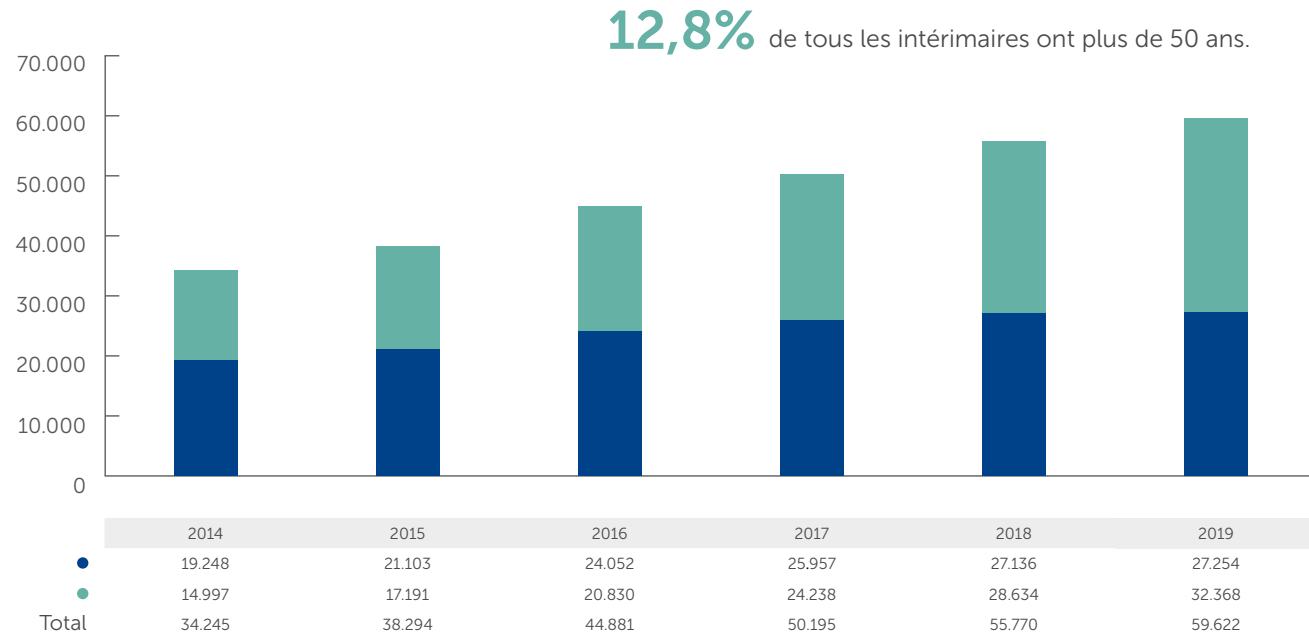
1.1.3 Évolution du nombre d'intérimaires et d'équivalents temps plein (ETP)

● Nombre d'intérimaires (échelle de gauche) ● Nombre d'étudiants (échelle de gauche) ● Nombre d'ETP (échelle de droite)



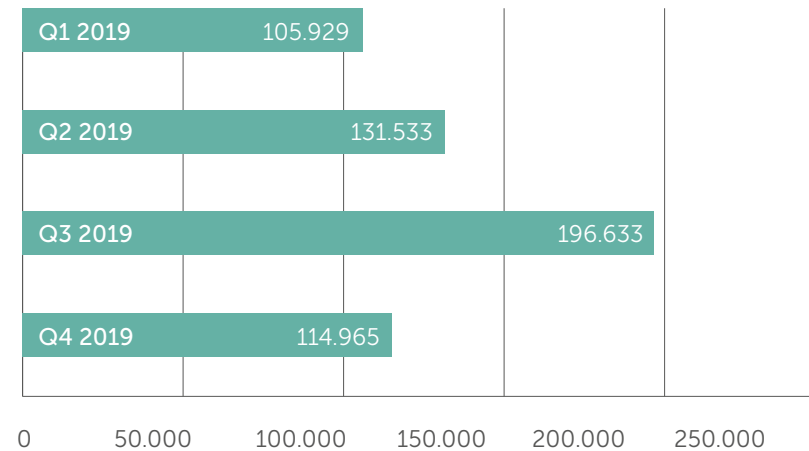
1.1.4 En six ans, le nombre de plus de 50 ans dans l'intérim a augmenté de 25.377 unités (+74,1%)

● Nombre de 50-55 ● Nombre de ≥ 55



1.1.5 Nombre d'étudiants jobistes via l'intérim

Nombre d'étudiants jobistes uniques via l'intérim par trimestre.



*Moyenne pondérée sur la base des Q1, Q2 et Q3 2019.

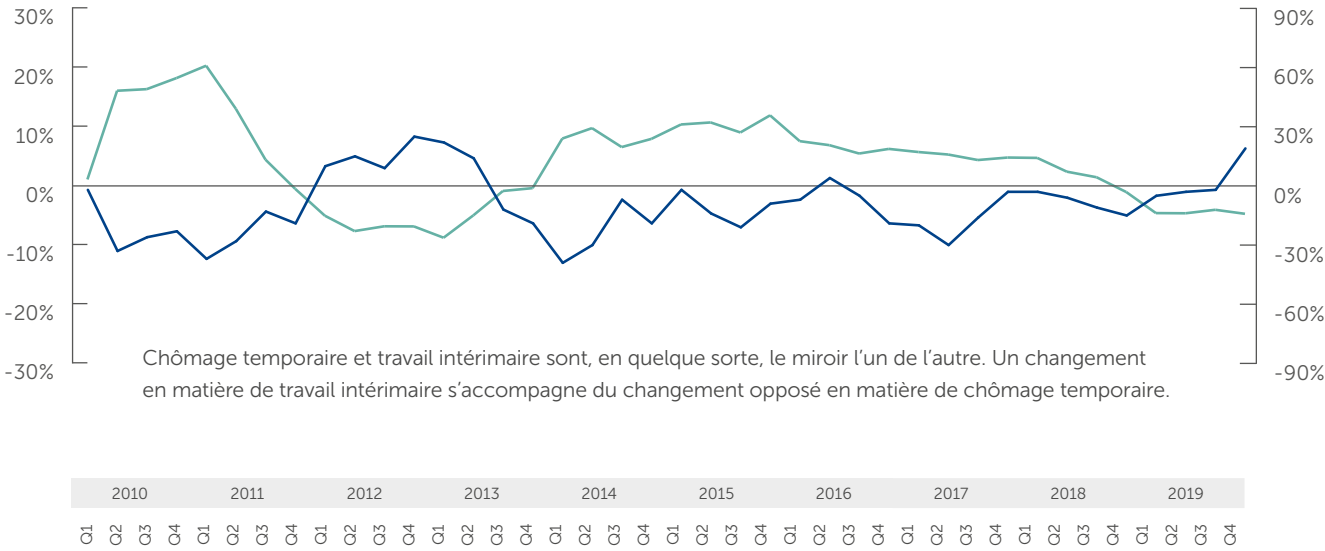


41,83%*

des étudiants jobistes ont travaillé
comme intérimaires en 2019

1.1.6 Chômage temporaire et travail intérimaire

- Volume de travail intérimaire (croissance sur base annuelle - échelle de gauche)
- Chômage temporaire (croissance à un an d'écart sur la base d'unités budgétaires - échelle de droite)



FAIT

Les intérimaires ont un statut social à part entière et bénéficient des mêmes avantages sociaux que d'autres travailleurs sous contrat fixe. Ainsi, ils ont droit à une pension légale, au pécule de vacances, au même salaire qu'un travailleur permanent effectuant le même travail, et ils sont assurés contre les accidents du travail.



Pension légale



Pécule de vacances



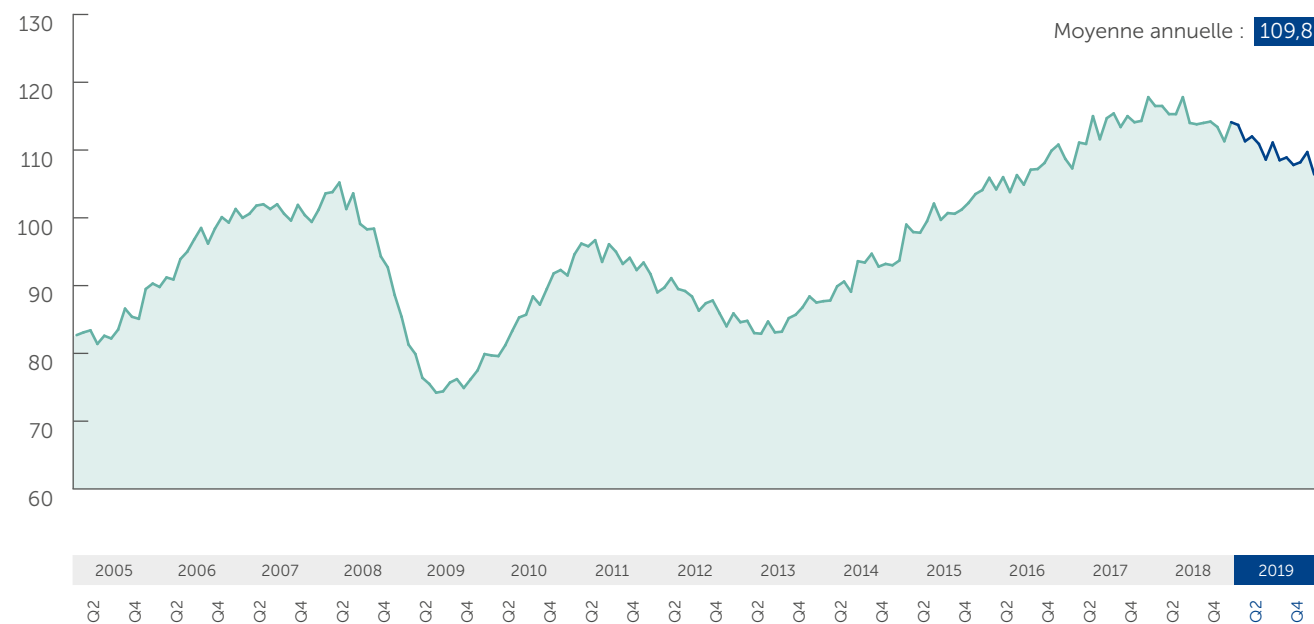
Même salaire pour même travail



Assurance accidents du travail

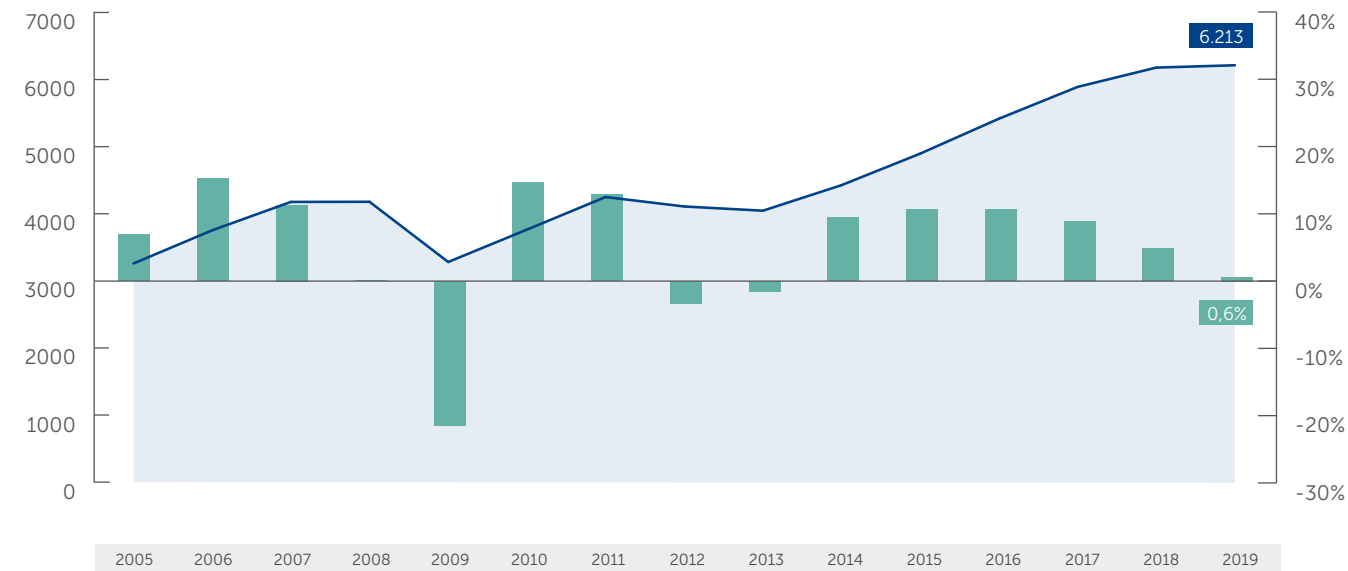
1.1.7 Indice Federgon

Cet indice rend compte du niveau de l'activité au cours du mois étudié par rapport au mois de janvier 2007 (base 100), en chiffres désaisonnalisés.



1.1.8 Chiffre d'affaires de l'intérim

● Taux de croissance (échelle de droite) ● Chiffre d'affaires (en millions d'euros) (échelle de gauche)



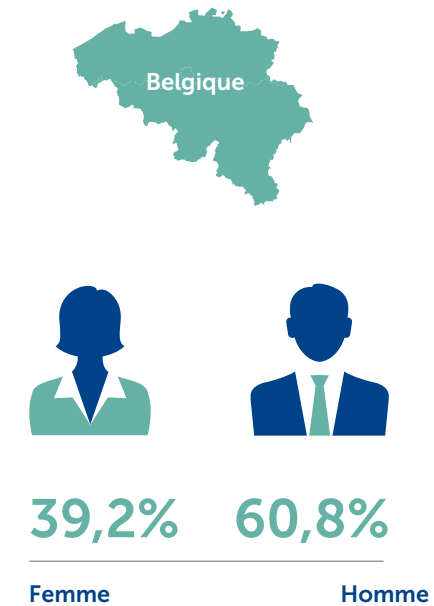
1.1.9 Nombre d'agences et de travailleurs fixes



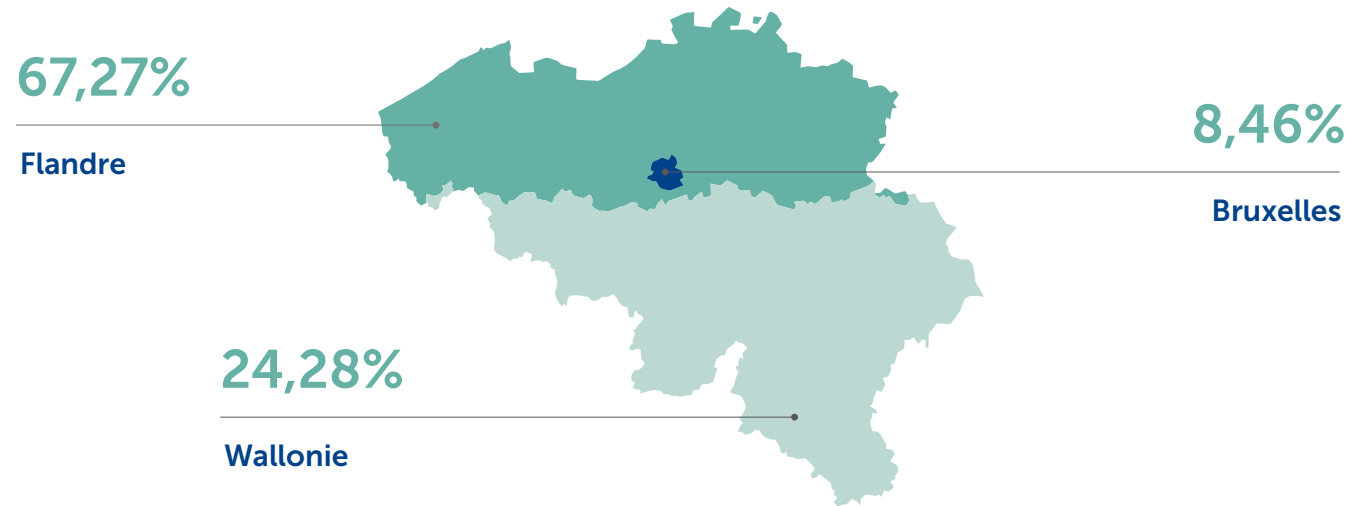
1.1.10 Part des segments



1.1.11 Part du volume de travail intérimaire presté par sexe



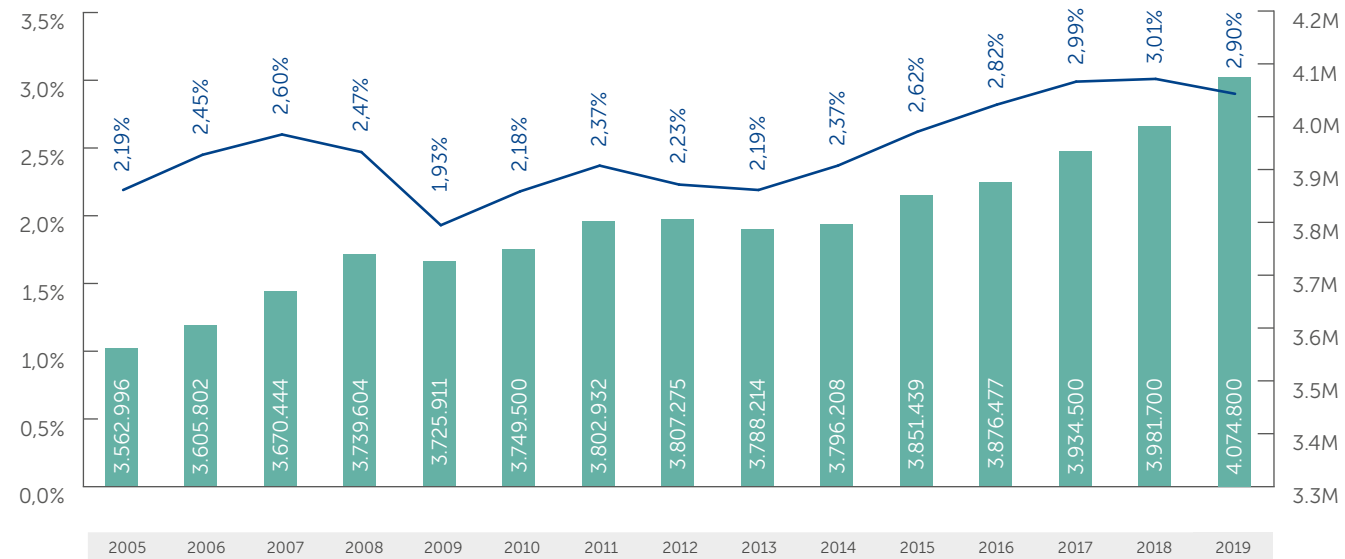
1.1.12 Ventilation régionale des heures prestées



1.1.13 Taux de pénétration de l'intérim

- Taux de pénétration de l'intérim (échelle de gauche)
- Emploi salarié sans l'intérim (échelle de droite)

Le taux de pénétration rend compte de la part du travail intérimaire dans l'emploi salarié.



1.1.14 Nationalité des intérimaires

75,22%	Belgique
7,36%	Pays voisins
5,57%	Autres UE
2,52%	Europe du Sud
2,21%	Maghreb
3,04%	Afrique (sans le Maghreb)

2,19%	Asie
1,07%	Inconnu
0,48%	Amérique latine
0,26%	Autres UE-15
0,05%	États-Unis et Canada
0,03%	Océanie



La part de non-Belges au sein de l'intérim augmente de 17,4% en 2011 à 24,78% en 2019.

1.2 Au rayon des bonnes idées pour notre marché du travail :

1.2.1 Le 'trajet de transition' : une solution viable en cas de restructuration

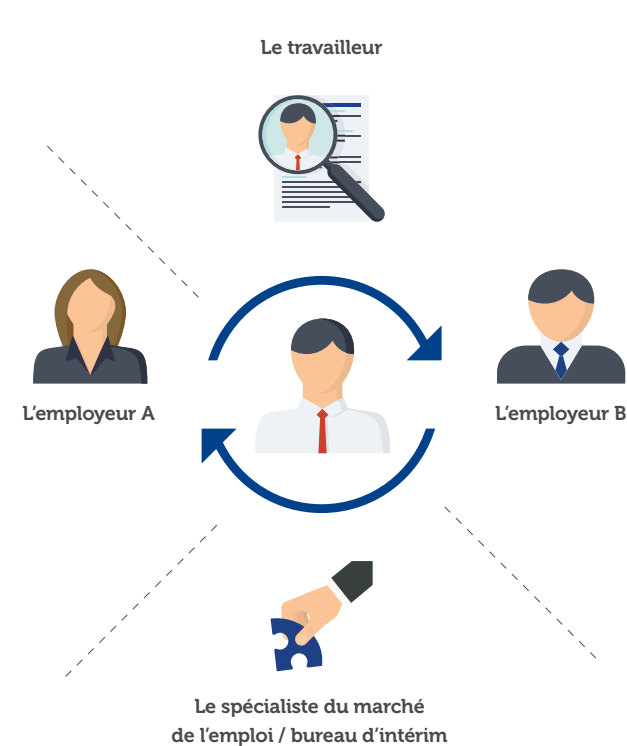
Dans un climat économique incertain, aucune entreprise ne peut affirmer aujourd'hui être à l'abri d'une situation difficile sur le plan économique et social. Le maître-mot ici est plus que jamais 'transition' : transition d'un emploi à un autre, voire d'un secteur à un autre.

Dans ce contexte, Federgon a imaginé et lancé le 'trajet de transition', un dispositif original permettant non seulement de venir en aide aux travailleurs concernés, mais aussi de préserver le modèle économique des entreprises touchées, tout en mettant à profit le savoir-faire et l'expérience des prestataires de services RH. Un trajet de transition combine un coaching de carrière intensif, suivi le cas échéant d'une formation,

et débouche sur une période où le travailleur reçoit un contrat de transition de par exemple 3 ou 6 mois via le payroll d'une entreprise d'intérim agréée. À ce moment, il peut tester un emploi chez un nouvel employeur, voire plusieurs employeurs, avant d'être engagé définitivement.

Cette formule s'adresse tout d'abord aux travailleurs dont l'emploi est menacé et leur permet de rester motivés et actifs en les réorientant proactivement à partir de leurs propres talents. Le partenaire RH professionnel et reconnu qui accompagne étroitement le processus permet au travailleur d'accéder à un monde de possibilités à l'extérieur de son entreprise. De son côté, l'employeur y gagne également : non seulement les coûts sont mieux maîtrisables, mais cela offre aussi une solution durable pour un nouveau départ souvent non désiré, mais inévitable.

Nouvel emploi, nouvel employeur, peut-être même nouveau secteur. Le trajet de transition apporte incontestablement un vent de fraîcheur sur le marché de l'emploi, et ce afin de garantir un nouveau départ profitable à chacun.



Les talents sont **accompagnés vers un nouvel emploi**.
Pas de licenciement.



Solution pour des **groupes numériquement importants**.



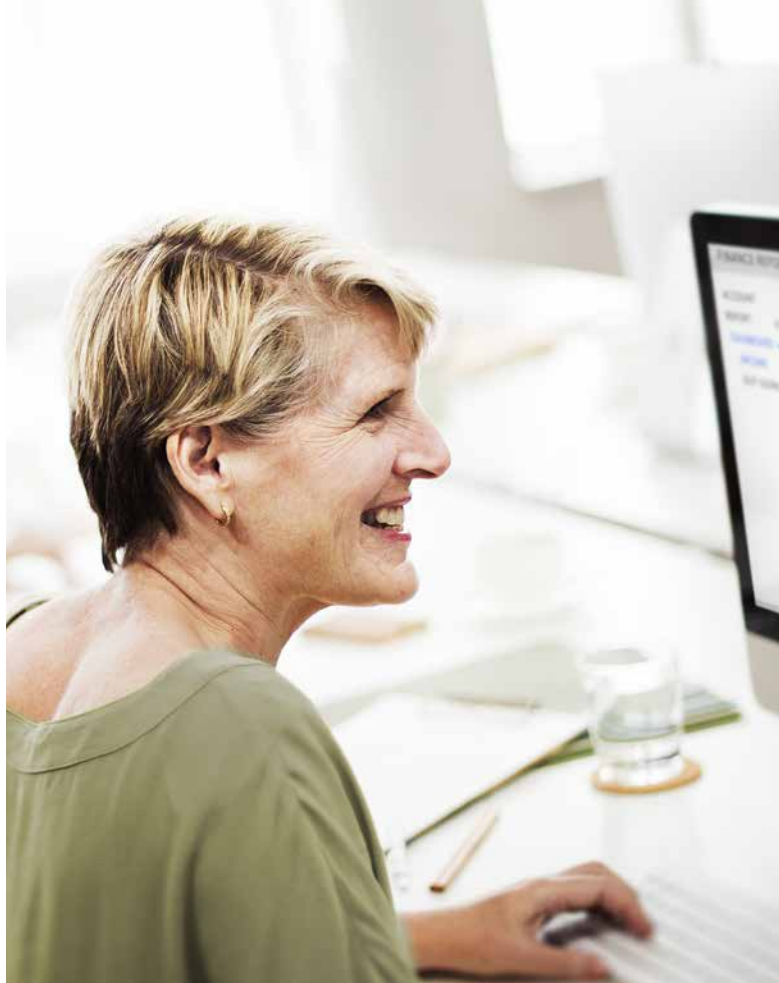
Paiement correct de la rémunération
(part de l'employeur précédent et part de l'employeur actuel).

Une récompense internationale pour le concept des trajets de transition

Federgon a remporté l'« International WEC Award » pour son système innovant des 'trajets de transition' ! C'est lors du congrès annuel de la World Employment Confederation (WEC), en octobre 2019, que la fédération a reçu un « WEC Award » dans la catégorie « Leadership in Social Innovation ». La WEC a lancé ce concours afin de mettre en exergue la pertinence sociale et économique du secteur, ainsi que les contributions de ses membres qui permettent de stimuler et faire évoluer le marché du travail.



En savoir plus sur le trajet de transition ?
www.federgon.be/fr



1.2.2 Le travail intérimaire sous contrat à durée indéterminée

La difficulté de trouver des collaborateurs adéquats freine la croissance des entreprises et au final la croissance économique générale. Une des solutions à ce problème peut être de constituer des 'pools' de travailleurs spécialisés, qui pourront ensuite être mis à la disposition des entreprises.

Le secteur du travail intérimaire est, depuis longtemps déjà, demandeur pour pouvoir travailler avec une formule de contrats d'intérim à durée indéterminée. Dans cette formule, les intérimaires sont engagés par une entreprise d'intérim sous

contrat à durée indéterminée (CDI), de sorte qu'ils disposent d'une sécurité de revenus et d'emploi. Le grand avantage pour ces travailleurs en pool, c'est qu'ils peuvent être formés de manière intensive à des métiers en pénurie/fonctions critiques et acquérir une expérience précieuse dans différentes entreprises, tout en bénéficiant de la sécurité d'un CDI.

Cette formule de l'intérim sous CDI est déjà prévue dans la loi sur le travail faisable et maniable, mais hélas, la CCT qui doit régler certains points pratiques se fait toujours attendre. Federgon entend démontrer, par le biais de quelques projets tests, que le travail intérimaire sous CDI sera une formule win-win pour toutes les parties concernées.



La formule de l'intérim sous CDI est déjà prévue dans la loi sur le travail faisable et maniable, mais hélas, la CCT qui doit régler certains points pratiques se fait toujours attendre.

1.3 Sous les projecteurs :

1.3.1 Grâce à la digitalisation, se concentrer sur ce qui compte vraiment

Depuis longtemps déjà, le secteur de l'intérim investit dans la digitalisation de ses activités, et ce avec un double objectif. D'une part, la digitalisation doit améliorer l'« expérience utilisateur » des intérimaires. D'autre part, cela réduit la charge administrative pour les entreprises d'intérim qui peuvent ainsi se concentrer sur ce qui compte vraiment, à savoir les interactions humaines avec les intérimaires.



Digitaliser, c'est avant tout simplifier et optimiser les processus, et supprimer les documents inutiles là où cela s'avère nécessaire.

Le ministre fédéral de l'Agenda numérique et des Télécommunications, Philippe De Backer, à la mi-février 2019

À la mi-février 2019, le ministre fédéral de l'Agenda numérique et des Télécommunications, Philippe De Backer, a visité une agence d'intérim entièrement digitale. À cette occasion, il a indiqué que digitaliser, ce n'est pas se contenter de convertir des documents papier en PDF. Digitaliser, c'est avant tout simplifier et optimiser les processus, et supprimer les documents inutiles là où cela s'avère nécessaire. Et de conclure que la simplification administrative est un investissement qui profite aussi aux travailleurs intérimaires.



CHECK-LIST DIGITALISATION :

- ✓ Le secteur a été le premier à proposer des titres-repas électroniques.
- ✓ Les intérimaires travaillent depuis plus de deux ans avec **InterimSign.be**, une plateforme sectorielle spécialement conçue pour l'envoi, la gestion, la signature et l'archivage des contrats de travail intérimaire électroniques. Ainsi, l'intérimaire, quelle que soit l'entreprise d'intérim qui l'emploie, a accès à tous ses documents qui sont soigneusement classés.
- ✓ Aujourd'hui, la quasi-totalité des contrats d'intérim sont signés électroniquement.
- ✓ À l'agenda : la digitalisation des autres documents sociaux tels que les règlements de travail, fiches de salaire, décomptes individuels, etc.

1.3.2 L'intérim ? Partie de la solution aux problèmes d'emploi et de formation, disent ensemble Gouvernement et partenaires sociaux bruxellois de l'intérim

C'est à la mi-juin 2019 qu'une des plus longues négociations de l'histoire de Federgon a trouvé son issue. Et favorable, bien sûr, à la satisfaction des huit parties prenantes. En effet, près de vingt ans furent nécessaires pour accoucher de cet accord intitulé : « Accord-cadre pilote relatif aux contributions des agences de travail intérimaire agréées en Région de Bruxelles-Capitale à la politique régionale de l'emploi ».

Il traduit bien l'évolution de l'acceptation du travail intérimaire dans le paysage économique, social et politique bruxellois. D'une législation qui, au tournant des années 2000, visait à contraindre le secteur et à le taxer au nombre d'agences, on est passé à un accord de partenariat public-privé.

L'accord s'apparente aux accords sectoriels mis en œuvre sous la précédente législature avec divers secteurs, essentiels au développement régional. Il ne peut pourtant pas y être assimilé. En effet, c'est l'ordonnance relative à la gestion mixte du marché

de l'emploi du 14 juillet 2011 et son arrêté qui définissent strictement les contours de l'accord relatif au travail intérimaire. Un second accord suivra pour les autres métiers du placement, également réglementés par cette ordonnance.

L'accord, d'une durée de 4 ans, prévoit une collaboration collective, c'est-à-dire, au nom de Federgon pour l'ensemble de ses affiliés, avec 12 chantiers prioritaires. Il en définit bien entendu les conditions d'accompagnement, de suivi et d'évaluation, ainsi que la transmission d'informations et de statistiques conformément aux prescrits de la convention n° 181 de l'OIT.



1.3.3 Le travail intérimaire dans le secteur public n'est toujours pas possible à Bruxelles et en Wallonie

Le travail intérimaire dans le secteur public n'est plus un tabou en Belgique. Tant au niveau fédéral qu'au niveau flamand, les administrations peuvent, depuis plus d'un an, faire appel à des intérimaires. En Wallonie et à Bruxelles, en revanche, l'intérim dans le secteur public n'est toujours pas à l'ordre du jour. Pourtant, non seulement les intérimaires mais aussi les administrations bruxelloises et wallonnes pourraient y trouver des avantages. Le travail intérimaire est en effet un instrument essentiel du marché du travail, qui permet aux services publics comme aux entreprises privées de mener une politique RH moderne et performante. Ainsi, par exemple, dans les périodes d'intense activité, il permet de mieux contrôler et réguler la charge de travail.



2. Titres-services

Le titre-service répond à un besoin sociétal concret. En raison du vieillissement de la population mais aussi du souhait croissant d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la société a clairement besoin d'un tel système, qui permet de recourir à des aides-ménagères et de les rémunérer au moyen de chèques d'un prix abordable. En outre, c'est un secteur qui offre un potentiel important en matière d'emploi, souvent pour des demandeurs d'emploi peu qualifiés.

2.1 Faits et chiffres

2.1.1 Ventilation régionale de l'activité (ensemble du marché)

64,5%

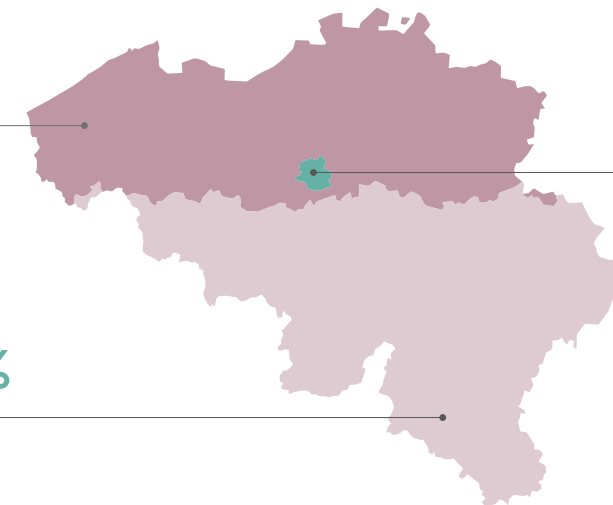
Flandre

23,4%

Bruxelles

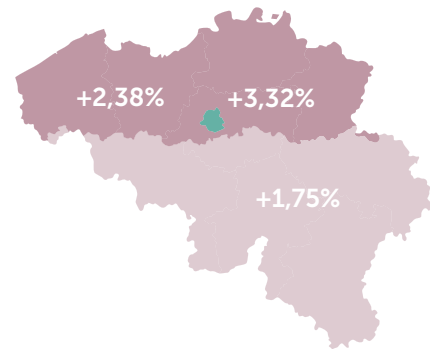
12,1%

Wallonie



2.1.2 Évolution (ensemble du marché)

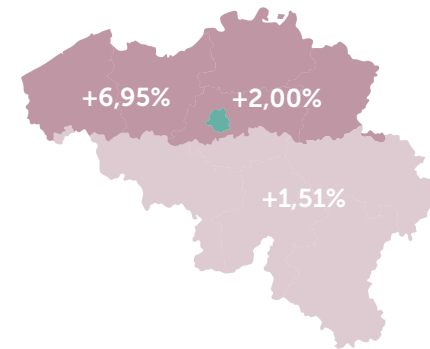
Titres-services remboursés



Belgique : **+2,34%**

	Belgique	Flandre	Bruxelles	Wallonie
2018	132.999.786	85.692.409	15.945.875	31.361.502
2019	136.113.294	87.728.038	16.474.625	31.910.631

Titres-services achetés par les utilisateurs



Belgique : **+5,07%**

	Belgique	Flandre	Bruxelles	Wallonie
2018	134.951.430	86.848.720	16.242.878	31.859.832
2019	141.797.058	92.887.347	16.568.324	32.341.387

FAIT

Le secteur des titres-services joue un rôle important sur le plan social et sociétal. Aujourd'hui, ce sont plus de 160.000 aides-ménagères qui sont occupées dans le secteur. Pour plus d'un million de familles, le système permet un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

FAIT

Il existe une corrélation démontrée entre le taux d'activité/taux de chômage des femmes faiblement qualifiées et le développement du système des titres-services. La mise à l'emploi de personnes issues de groupes à risque contribue à une participation proportionnelle de ces groupes au marché de l'emploi.

FAIT

Le système des titres-services agit comme un levier de productivité et favorise un accroissement du volume de l'emploi, à la fois dans et en dehors du secteur. Pour 3,5 travailleurs titres-services ETP, on a l'équivalent d'1 emploi temps plein en dehors du secteur. Au total, on parle d'un volume de 22.000 emplois ETP en dehors du secteur des titres-services.

FAIT

Étant donné l'augmentation de la population/du nombre de ménages et la possibilité d'extension des activités, le secteur dispose d'un **important potentiel de croissance.**

2.2 Au rayon des bonnes idées pour notre marché du travail :

2.2.1 Besoin d'une stratégie à long terme pour le secteur des titres-services

Un secteur performant a besoin d'entreprises titres-services saines. La rentabilité des entreprises est une préoccupation depuis pas mal de temps déjà. Federgon appelle les autorités compétentes à une concertation sur les défis à long terme du secteur. Il est essentiel d'assurer la continuité du secteur, la viabilité économique des entreprises et l'emploi de plus de 160.000 aides-ménagères. Une perspective claire à long terme devrait donner plus d'oxygène aux entreprises et favoriser un climat social serein.

2.2.2 Investir dans l'emploi et la formation des personnes peu qualifiées

Le titre-service a été créé notamment pour favoriser la mise à l'emploi des groupes à risque ; il s'agit souvent de personnes peu qualifiées, qui ont peu de chances d'accéder à l'emploi. Quand on parle d'insertion de profils peu qualifiés sur le marché du travail, il ne faut pas oublier le système des titres-services. Mettre en place des dispositifs de formation professionnelle individuelle (PFI, FPI, IBO) dans le secteur des titres-services ou prévoir des formations en collaboration avec le Forem, Actiris, Bruxelles Formation, le VDAB et l'Arbeitsamt peut offrir des opportunités supplémentaires aux personnes peu qualifiées. L'aiguillage vers le secteur des titres-services de candidats qui sont passés par les trajets d'activation / ALE / 'wijkwerken' pourrait également être encouragé afin de permettre à des demandeurs d'emploi peu qualifiés d'accéder à l'emploi.

Cependant, aujourd'hui, nous ne pouvons pas ignorer l'impact de la crise du coronavirus sur le secteur et, dans l'immédiat, nous devons surtout nous concentrer sur la sauvegarde des 160.000 emplois que le secteur procure à des personnes peu qualifiées.

2.3 Sous les projecteurs :

2.3.1 Négociations difficiles dans le secteur des titres-services

Les négociations en Commission paritaire 322.01, la commission où se négocient les conditions de salaire et de travail pour le secteur des titres-services, ont été difficiles. Au cours de ces négociations, les employeurs se sont toujours efforcés de mettre



sur la table des propositions constructives. L'approche a consisté à mettre en premier lieu l'accent sur les intérêts des aides-ménagères, en tenant compte bien entendu des marges limitées qui sont celles des entreprises titres-services aujourd'hui.

Le secteur des titres-services est aujourd'hui un secteur en difficulté ; la rentabilité des entreprises est extrêmement faible, de sorte que les employeurs ne peuvent satisfaire que partiellement aux revendications des syndicats. Un peu plus d'un an après le début des négociations, les syndicats et les employeurs ont conclu un accord équilibré.



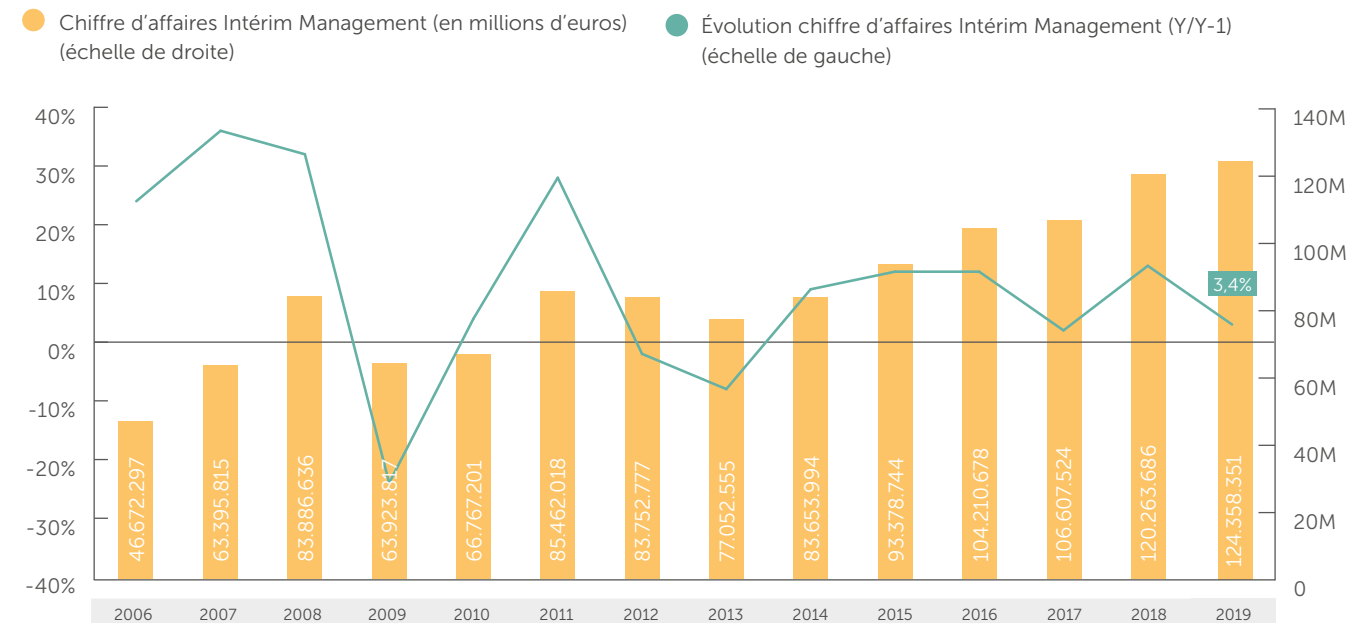
3.

Intérim Management

Votre entreprise doit franchir un cap difficile. Pourquoi ne pas mobiliser tout de suite les connaissances et l'expérience nécessaires ? Sur le terrain et de manière temporaire, juste pendant le temps nécessaire. Non pas avec quelqu'un qui dispense des conseils théoriques, mais avec un Intérim Manager. Car celui-ci dispose de l'expertise appropriée, s'immerge au cœur de la réalité quotidienne d'une entreprise, gère l'ensemble du trajet y compris la mise en œuvre, et est à même de dénouer les situations difficiles de manière objective.

3.1 Faits et chiffres

3.1.1 Chiffre d'affaires de l'Intérim Management



3.1.2 Ventilation des missions selon le type de fonction



General Management



Logistics & Production



Sales & Marketing



HR Management



Finance, Administration
& Legal



ICT



Other

FAIT

Les providers en Intérim Management permettent aux entreprises d'accéder à un vaste réseau d'Intérim Managers chevronnés et se chargent de la gestion et du suivi des missions de A à Z.

3.2 Au rayon des bonnes idées pour notre marché du travail :

3.2.1 Pour se concentrer sur son cœur de métier, faire appel à des renforts temporaires au niveau du management

De nombreuses entreprises ont procédé à des réductions d'effectifs au cours de ces dernières années et choisissent de se concentrer sur leur core business. Être en sureffectifs n'est aujourd'hui plus une option. C'est pourquoi les organisations font plus facilement appel à des Intérim Managers pour des projets spécifiques.

Les Intérim Managers sont des professionnels hautement qualifiés et chevronnés. Ils sont généralement spécialisés dans un domaine ou un secteur précis, comme la GRH, la finance, le marketing ou la logistique, et apportent ainsi à l'organisation les compétences spécifiques dont elle a besoin.



Après une période de mise au courant de deux à quatre semaines, les Intérim Managers prennent immédiatement les choses en main afin d'engranger rapidement des résultats. Après une première analyse, ils proposent les mesures nécessaires et travaillent à leur mise en œuvre effective.

3.3 Sous les projecteurs :

3.3.1 Voici les situations les plus fréquentes où les entreprises recourent aujourd'hui à l'Intérim Management :

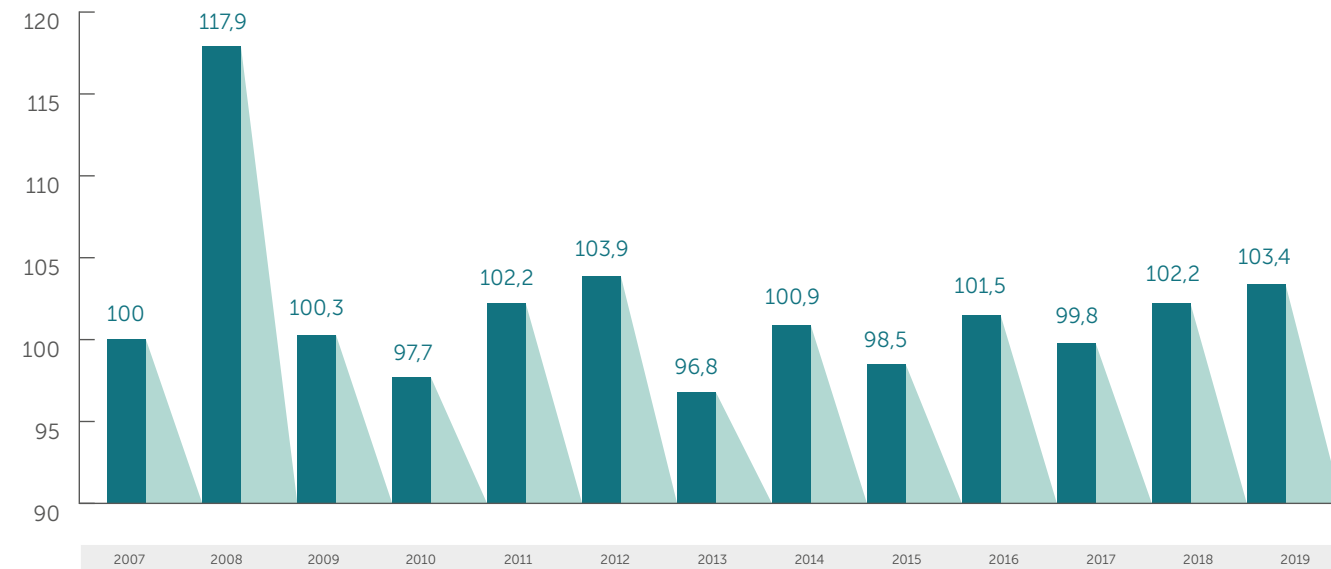
- Acquisition ou intégration d'une entreprise récemment rachetée
- Mise en œuvre d'une stratégie de changement ou de transition
- Accompagnement de parcours de changement
- Réorganisation d'un service, d'un département ou d'une business unit
- Remplacement temporaire d'un cadre supérieur, d'un membre de la direction, du CEO, ...
- Start-up
- Gestion d'un nouveau projet
- Expansion régionale, nationale ou internationale d'une entreprise
- Missions d'expert s'appuyant sur des connaissances spécifiques
- Restructuration ou fermeture d'une entreprise
- Gestion de crise
- ...

4. Learning & Development

Le développement des compétences et des talents prend de plus en plus d'importance. La formation professionnelle continue est, dans l'économie de la connaissance qui est la nôtre aujourd'hui, un élément essentiel de la politique économique et de l'emploi. Par conséquent, la formation concerne tout le monde : les pouvoirs publics, les employeurs et les individus. Et tous ont le même partenaire privilégié : le prestataire de formation privé.

4.1 Faits et chiffres

4.1.1 Indice de l'évolution du chiffre d'affaires



FAIT

La meilleure façon d'éviter le chômage est **de veiller à acquérir les compétences pour un nouvel emploi avant même de se retrouver sans travail.**

FAIT

L'apprentissage tout au long de la vie est encore **beaucoup trop peu répandu.** Apprendre à apprendre devrait être une compétence de base.

FAIT

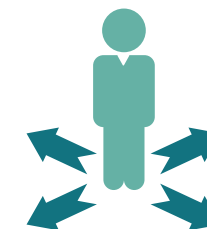
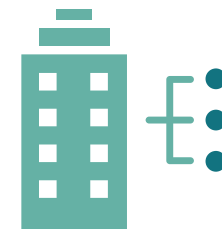
Pour une même formation, certains prestataires de services doivent facturer la TVA et d'autres pas.



4.1.2 Le marché de la formation privé

36,5%

In-company



63,5%

Open

“

L'offre sur le marché du Learning & Development se situe pour deux tiers dans un modèle ouvert, et pour un tiers en entreprise.

4.2 Au rayon des bonnes idées pour notre marché du travail :

4.2.1 Un compte formation pour chaque individu

À l'heure où les pénuries et les inadéquations sur le marché du travail remettent le thème de 'l'employabilité' au premier rang des priorités, Federgon demande la mise en place d'un 'compte formation' ou 'compte développement' individuel dans lequel chaque travailleur pourrait puiser pour payer les formations qu'il suit. Cela le rendrait davantage responsable de son employabilité sur le marché du travail. Dans ce dispositif, le travailleur occupe une position centrale et gère lui-même son crédit de formation.

Si l'on veut être prêt pour le marché du travail de demain, il est indispensable d'opter pour la formation continue. Négliger cet aspect, c'est devenir vulnérable, car les connaissances se périment vite. Ce que nous apprenons aujourd'hui sera dépassé demain. Dans d'autres pays comme la France, un dispositif

appelé 'compte personnel de formation' a déjà été implanté avec succès. Ce compte peut être alimenté par une contribution de l'employeur, des pouvoirs publics, mais aussi de l'individu lui-même. En outre, ce compte formation peut être élargi pour devenir un 'compte carrière' que l'individu utilisera pour financer différents services de soutien au fil de sa carrière tels que coaching, accompagnement de carrière et conseils.

4.2.2 Stimuler la disposition à apprendre et la capacité d'apprentissage

Stimuler la disposition à apprendre et la capacité d'apprentissage est essentiel. L'idée de « terminer ses études » devrait être bannie, car c'est une notion du passé. L'obsolescence des compétences et des qualifications implique un risque social, qui ne peut être contré qu'en sensibilisant toutes les parties concernées à leurs responsabilités. La motivation intrinsèque de chacun est déterminante, et il faut s'interroger sur ce qui peut favoriser des changements de comportement. Mais, les pouvoirs publics peuvent aussi jouer un rôle moteur en mettant en place une politique d'incitation vis-à-vis des individus et en prévoyant des droits et obligations collectifs et individuels.



4.3 Sous les projecteurs :

4.3.1 La formation de demain

La Commission L&D de Federgon a réalisé un important travail de réflexion sur la formation de demain. Cette réflexion a été menée par les membres du Conseil de direction et des invités externes afin de cerner au mieux les tendances dans le monde du Learning & Development.

Cet exercice ambitieux a débouché sur la rédaction d'un 'white paper' qui expose les défis auxquels le monde du Learning & Development est confronté et présente les mesures qui pourraient être prises afin de mettre en place des collaborations profitables à tous les acteurs concernés, à savoir le monde de la formation, les pouvoirs publics, les entreprises et les travailleurs.



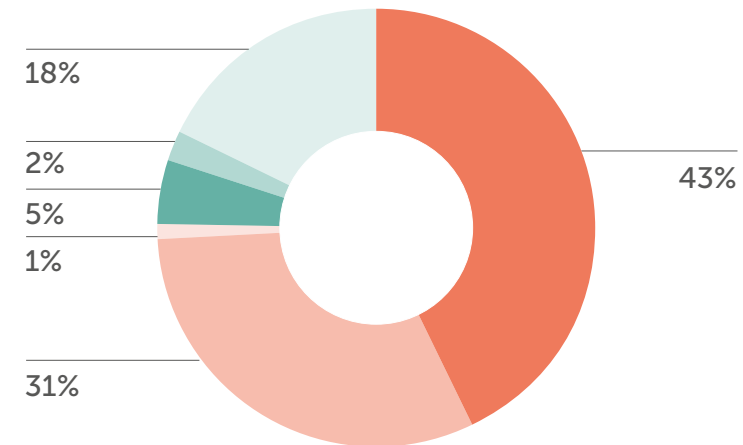
5. Outplacement

L'outplacement (ou reclassement professionnel) est l'ensemble des services d'accompagnement et activités qui visent à aider les travailleurs licenciés à trouver un nouvel emploi salarié ou à se lancer dans une activité d'indépendant. L'accompagnement peut être collectif ou individuel et est toujours dispensé par un bureau spécialisé pour le compte de l'employeur.

5.1 Faits et chiffres

5.1.1 Accompagnements selon le type d'outplacement

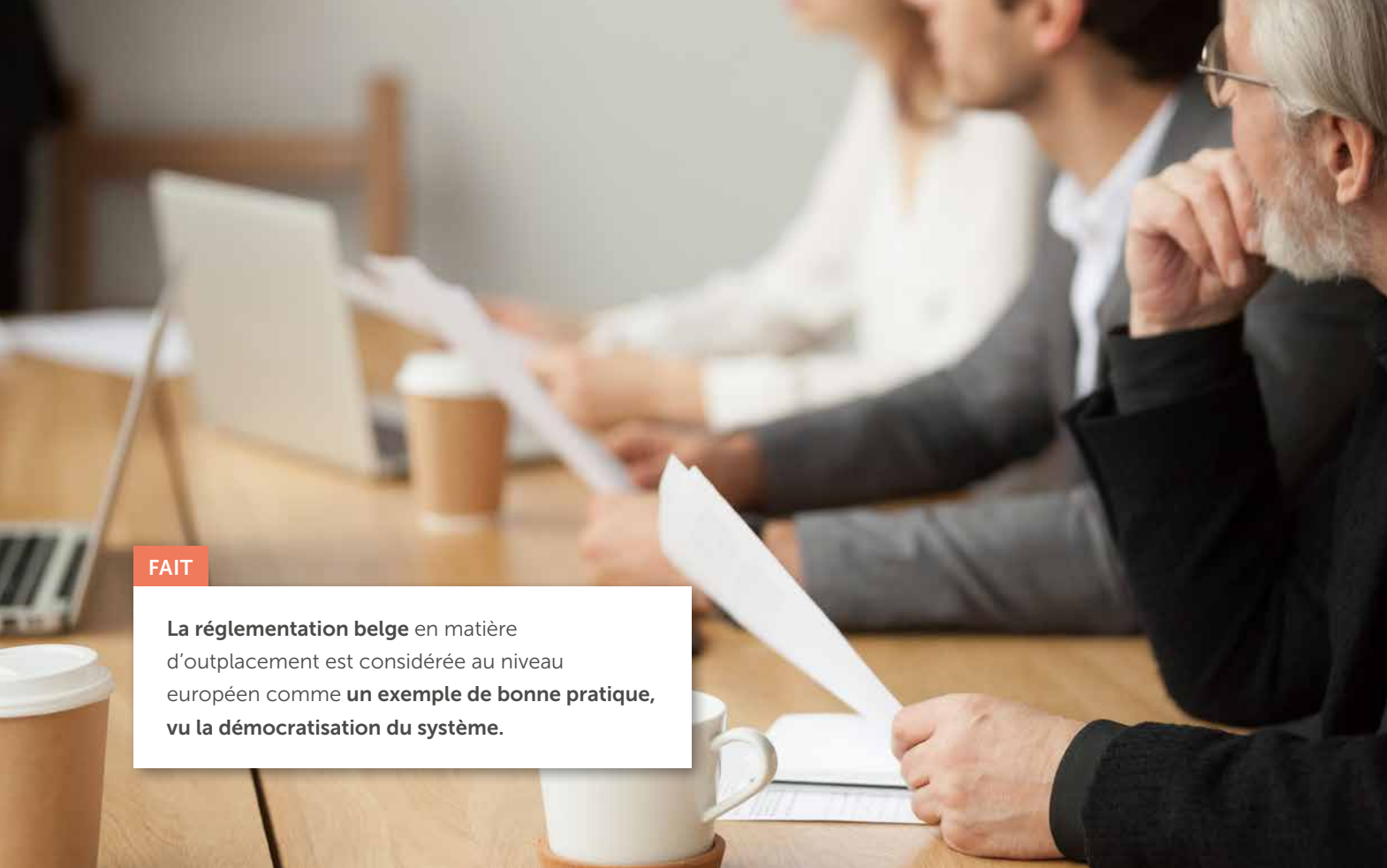
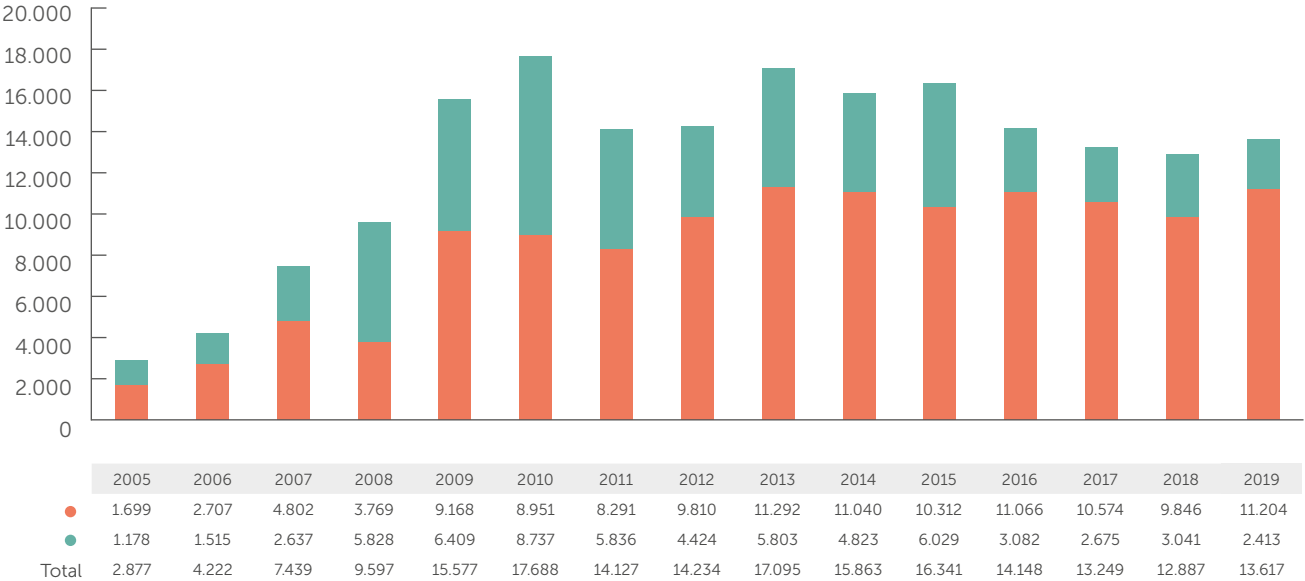
- Individuel - Régime général
- Individuel - Régime particulier (cct 82bis)
- Individuel - cct 51
- Individuel - < 1 an [pas de cct, dérogation sectorielle nettoyage, accompagnement volontaire sur base du programme de la cct 82bis,...]
- Individuel - Force majeure médicale*
- Collectif - Après restructuration



*Les chiffres de l'outplacement pour force majeure médicale ont été mesurés à partir du 3^e trimestre 2019.

5.1.2 Évolution des accompagnements commencés

● Outplacement après licenciement individuel ● Outplacement après licenciement collectif

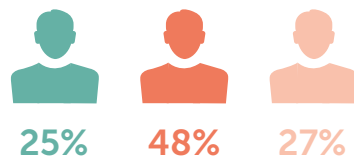
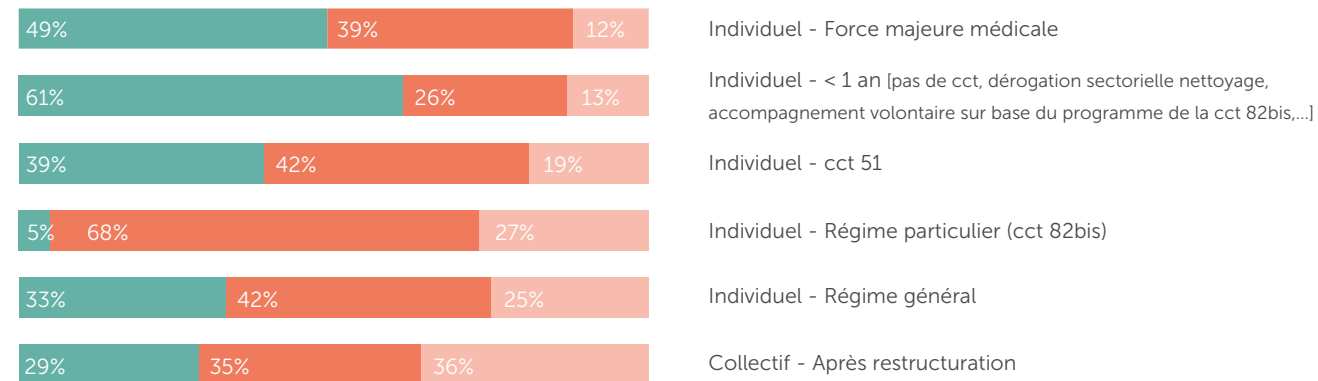


FAIT

La réglementation belge en matière d'outplacement est considérée au niveau européen comme **un exemple de bonne pratique, vu la démocratisation du système.**

5.1.3 Candidats en outplacement selon l'âge et le type d'outplacement

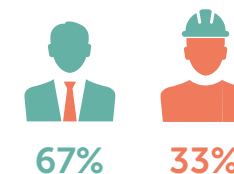
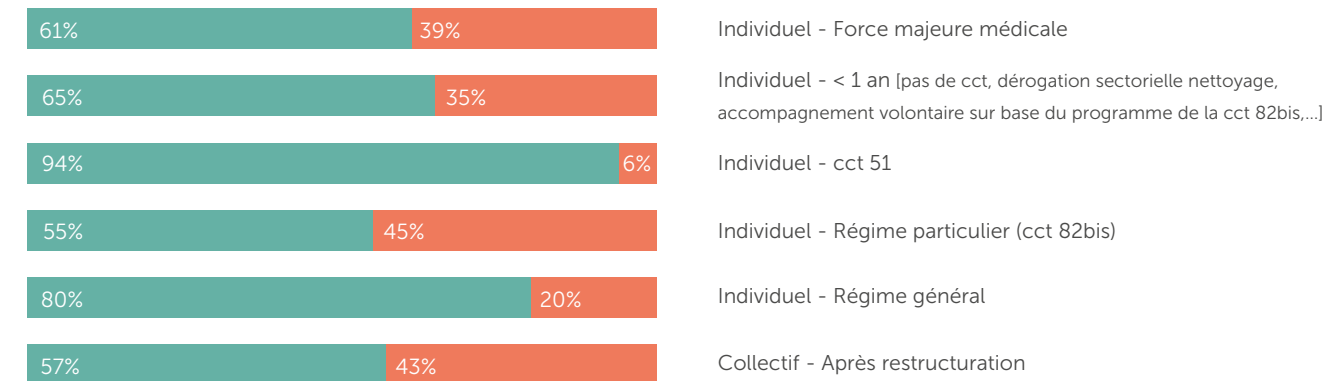
● < 45 ans ● 45 - 54 ans ● ≥ 55 ans



TOTAL

5.1.4 Candidats en outplacement selon la catégorie et le type d'outplacement

● Employé ● Ouvrier



TOTAL



5.1.5 Accompagnements selon la région et le type d'outplacement

Bruxelles Flandre Wallonie



Individuel - Force majeure médicale



Individuel - < 1 an [pas de cct, dérogation sectorielle nettoyage, accompagnement volontaire sur base du programme de la cct 82bis,...]



Individuel - cct 51



Individuel - Régime particulier (cct 82bis)



Individuel - Régime général



Collectif - Après restructuration



25%



59%



16%

TOTAL

5.2 Au rayon des bonnes idées pour notre marché du travail :

5.2.1 Des transitions fluides

Fluidifier les transitions sur le marché du travail est essentiel, tant pour les demandeurs d'emploi que pour les employeurs. La sécurité de carrière remplacera la sécurité de l'emploi grâce à des transitions fluides. La réglementation de l'outplacement est toutefois peu transparente et doit en outre être approfondie. L'outplacement est une formule qui offre aux personnes licenciées un accompagnement vers un nouvel emploi. L'accompagnement de ces transitions d'un emploi vers un autre fait la différence pour beaucoup et leur permet de rester en activité plutôt que d'être reléguées sur la touche. L'outplacement a un rôle important à jouer dans la politique d'activation actuelle des pouvoirs publics.

5.2.2 Employabilité

Les discussions relatives à la conversion d'une partie du délai de préavis en des mesures d'employabilité ont souligné le rôle important de l'outplacement en cas de licenciement. En effet, les mesures d'employabilité devront être construites sur l'outplacement, qui reste un tremplin essentiel vers un nouvel emploi.



5.3 Sous les projecteurs :

5.3.1 De l'outplacement à la gestion de carrière

L'outplacement a amplement fait ses preuves en tant qu'instrument d'accompagnement qui aide les travailleurs licenciés à se réinsérer sur le marché du travail.

Le rôle des bureaux d'outplacement doit également s'inscrire dans une optique plus large et mettre l'accent sur l'accompagnement de carrière des travailleurs. La plus-value du secteur de l'outplacement se confirme dès lors non seulement lors d'un licenciement, mais également lors des différentes étapes auxquelles nous pouvons être confrontés au cours de notre carrière.





6. Projectsourcing

Le projectsourcing offre aux entreprises la possibilité de faire réaliser des projets par des spécialistes externes. Les travailleurs des bureaux de projectsourcing sont des spécialistes dans leur domaine : ingénieurs, informaticiens, techniciens, spécialistes financiers ou en marketing, juristes, collaborateurs RH, ... Des entreprises issues de nombreux secteurs peuvent faire appel à eux pour des projets spécifiques requérant leur expertise, et ce pour une période courte ou une mission de longue durée.

6.1 Faits et chiffres

6.1.1 Ventilation des activités de Projectsourcing



37,0%

Engineering



8,7%

Finance



25,7%

ICT



13,7%

Office



11,8%

Medical

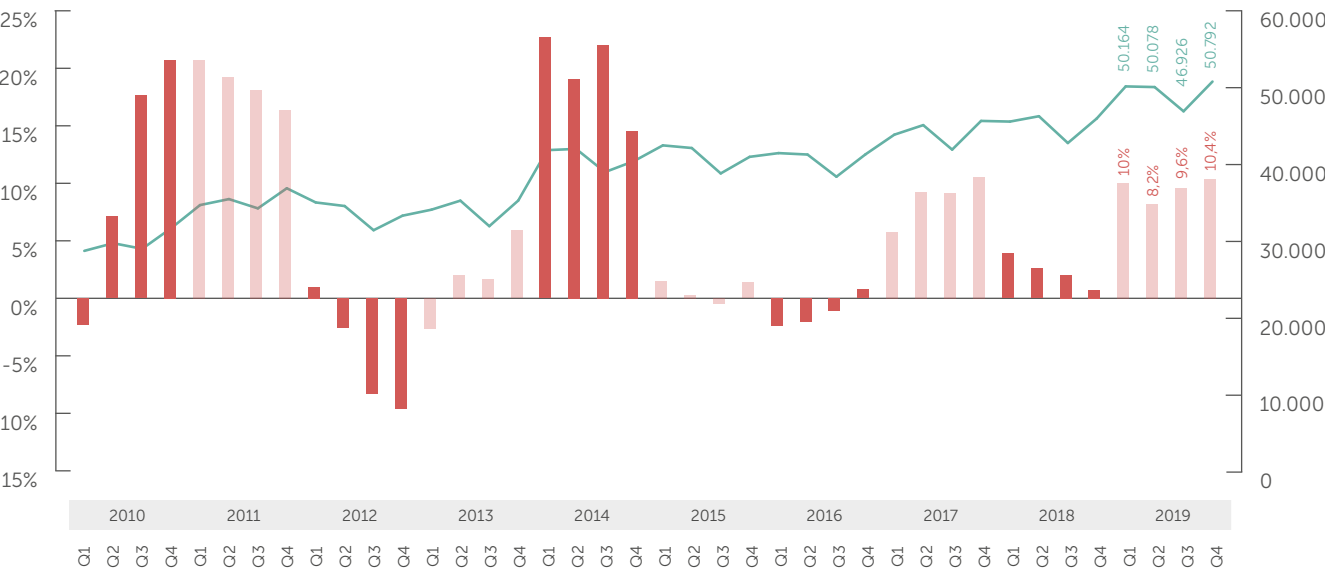


3,2%

Autre

6.1.2 Évolution de l'activité Projectsourcing selon le volume

- Croissance activité sur base annuelle des moyennes journalières (échelle de gauche)
- Nombre d'heures Projectsourcing prestées par jour (échelle de droite)



FAIT

Aujourd'hui, de plus en plus d'entreprises font appel à des collaborateurs externes. Une large majorité d'entre eux sont des professionnels externes qui sont en fait les employés de bureaux de projectsourcing spécialisés.

FAIT

Grâce à la flexibilité qui caractérise la formule du projectsourcing, le recours à ces spécialistes externes est très attractif pour les entreprises.

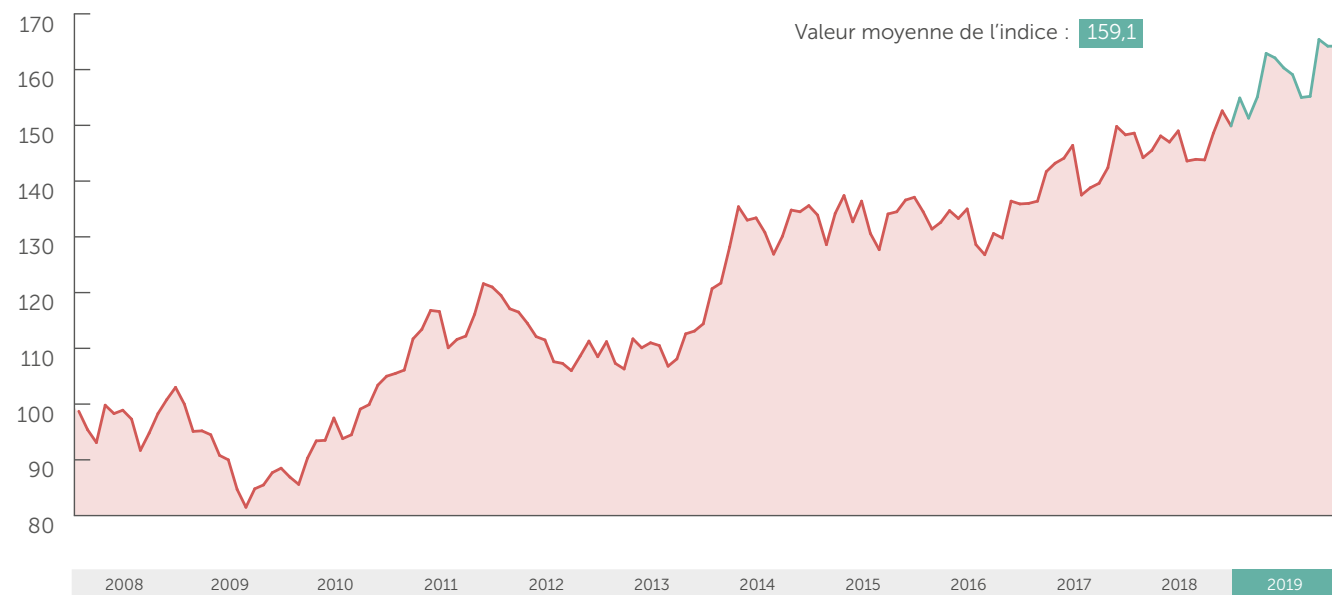
FAIT

C'est le bureau de projectsourcing lui-même qui prend en charge la politique RH ainsi que la formation et l'encadrement des collaborateurs de projet.



6.1.3 Indice Projectsourcing

Cet indice rend compte du niveau de l'activité au cours du mois étudié par rapport à l'activité au mois de janvier 2009 (base 100), et ce sur la base d'une moyenne mobile sur 4 mois.



6.2 Au rayon des bonnes idées pour notre marché du travail :

6.2.1 Pour le maintien des clauses de non-débauchage

Federgon plaide contre la suppression des clauses de non-débauchage. La ministre Muylle voudrait supprimer les clauses de non-débauchage dans les contrats commerciaux parce qu'elle craint que ces clauses ne constituent une restriction au droit du travailleur de travailler lorsque ces clauses figurent dans les contrats commerciaux dans le cadre de la sous-traitance.

L'abandon de cette clause constituerait toutefois un risque pour la sous-traitance.

Les bureaux de projectsourcing ne peuvent pas être considérés comme une filière de recrutement à bon marché, ce qu'ils pourraient devenir si l'on interdisait ou restreignait l'usage de

telles clauses de non-débauchage. Le projectsourcing est en effet un service à part entière, qui fournit aux clients des experts et qui ne peut être comparé avec le service d'un bureau de sélection. Si le collaborateur d'un bureau de projectsourcing est engagé en fixe par une entreprise cliente, il est parfaitement logique que le bureau de projectsourcing soit indemnisé pour cela. La mise à disposition de personnel et le louage d'ouvrage ne sont en effet pas un service gratuit.

Les dispositions des contrats commerciaux sont convenues par les deux parties au contrat. Dans ce cas de figure, les parties au contrat sont à chaque fois des entreprises ou des professionnels et non des particuliers. Federgon ne voit pas pourquoi il faudrait intervenir dans la liberté contractuelle de contractants professionnels.

6.3 Sous les projecteurs :

6.3.1 Total Workforce Management, oui mais ...

Du côté des entreprises, la tentation est grande de concevoir une politique RH aussi pour les collaborateurs de projet, afin de permettre à ceux-ci de s'intégrer au maximum dans l'entreprise. C'est là justement que réside le risque sur le plan du droit du travail. Dans le cadre du projectsourcing, il est en effet très important de pouvoir démontrer que c'est le bureau de projectsourcing qui exerce l'autorité patronale et qui donne les instructions nécessaires à ses collaborateurs pour mener le projet à bonne fin.

L'entreprise cliente, en revanche, ne peut pas donner des instructions aux collaborateurs de projet, sauf s'il s'agit d'instructions ayant trait à la sécurité ou consignées dans un contrat clair. Toutes les autres instructions sont bannies. S'il apparaît lors d'une inspection que l'entreprise cliente exerce tout de même (une partie de) l'autorité patronale, il y a des risques de sanctions, comme par exemple des amendes ou l'apparition automatique d'un contrat à durée indéterminée entre l'entreprise

et le collaborateur de projet, ce qui n'est bien sûr pas le but. Bref, lorsque la politique RH à l'égard de ces collaborateurs externes que sont les collaborateurs de projet est menée par la partie qui n'est pas compétente en la matière, cela n'est pas sans risque.

“

Lorsque la politique RH à l'égard de ces collaborateurs externes est menée par la partie qui n'est pas compétente en la matière, cela n'est pas sans risque.



6.3.3 Le nouveau label de qualité Federgon-Agoria

Certified Member
Project Sourcing

POWERED BY .AGORIA federgon

L'objectif du label de qualité Federgon-Agoria est de préserver les intérêts des collaborateurs de projet, des donneurs d'ordre et du secteur. Il s'agit d'une part de lutter contre les pratiques déloyales et de mettre un terme aux distorsions de concurrence liées au non-respect de la

réglementation sociale et fiscale. D'autre part, le label vise aussi à préserver les droits des collaborateurs de projet eux-mêmes. Enfin, il offre une meilleure garantie au client-donneur d'ordre qui ne court dès lors aucun risque en termes de responsabilité. Bref, non aux pratiques frauduleuses, et oui au projectsourcing selon les règles.



Plus d'infos sur ce label

www.federgon.be/fr/la-federation



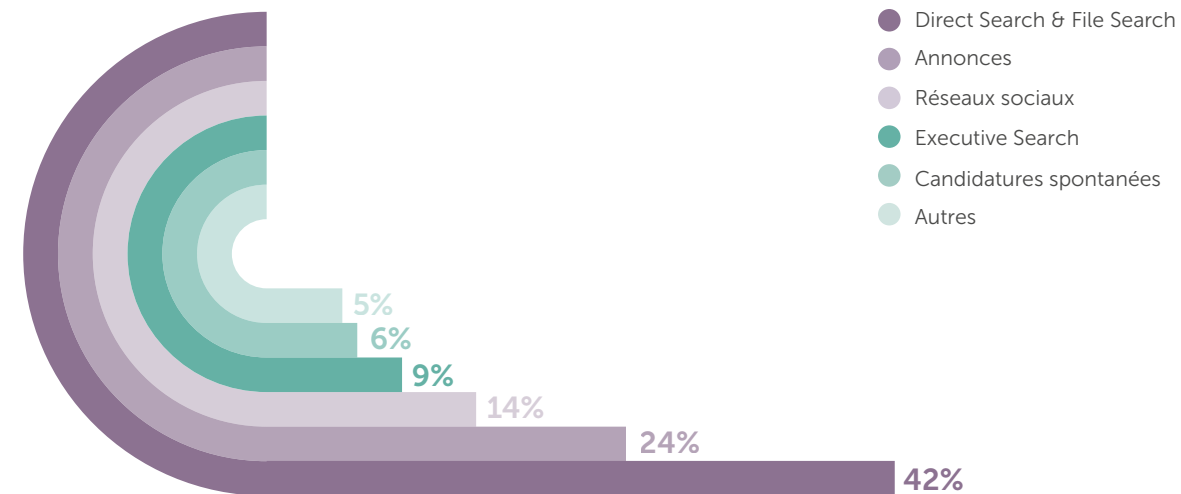
7.

Recruitment, Search & Selection

La bonne personne à la bonne place, voilà le défi central sur le marché du travail. Pour les profils plus qualifiés ou difficiles à trouver, par exemple un CxO, un directeur ou un Senior Process Engineer, les entreprises font souvent appel aux consultants des cabinets de Recruitment, Search & Selection (RSS). Ces spécialistes ont les compétences nécessaires pour trouver le candidat qui est en parfaite adéquation avec l'entreprise.

7.1 Faits et chiffres

7.1.1 Ventilation des candidats placés en fonction du canal utilisé

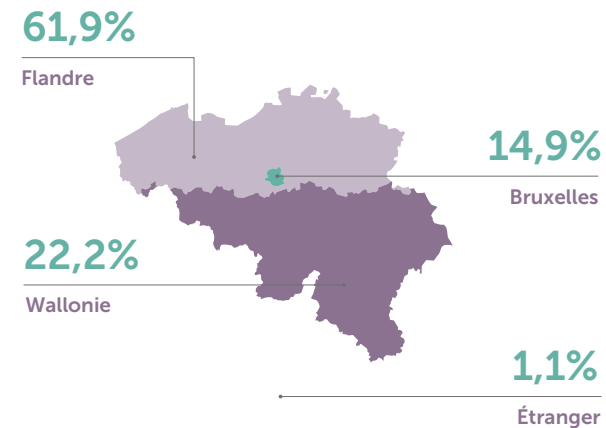


FAIT

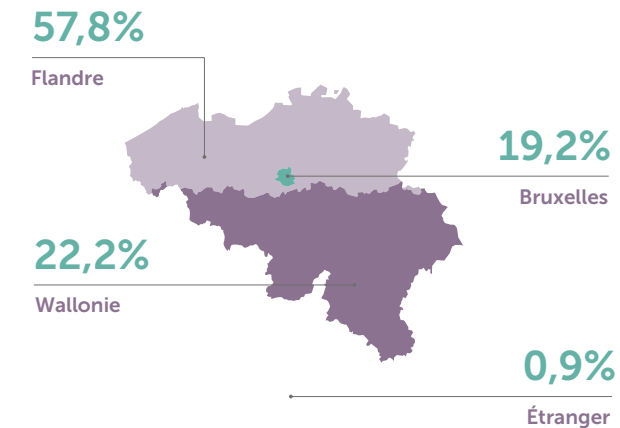
Les entreprises peuvent s'adresser à un cabinet de Recruitment, Search & Selection pour un service complet incluant le recrutement, la recherche et la sélection de candidats.

7.1.2 Ventilation régionale des candidats placés

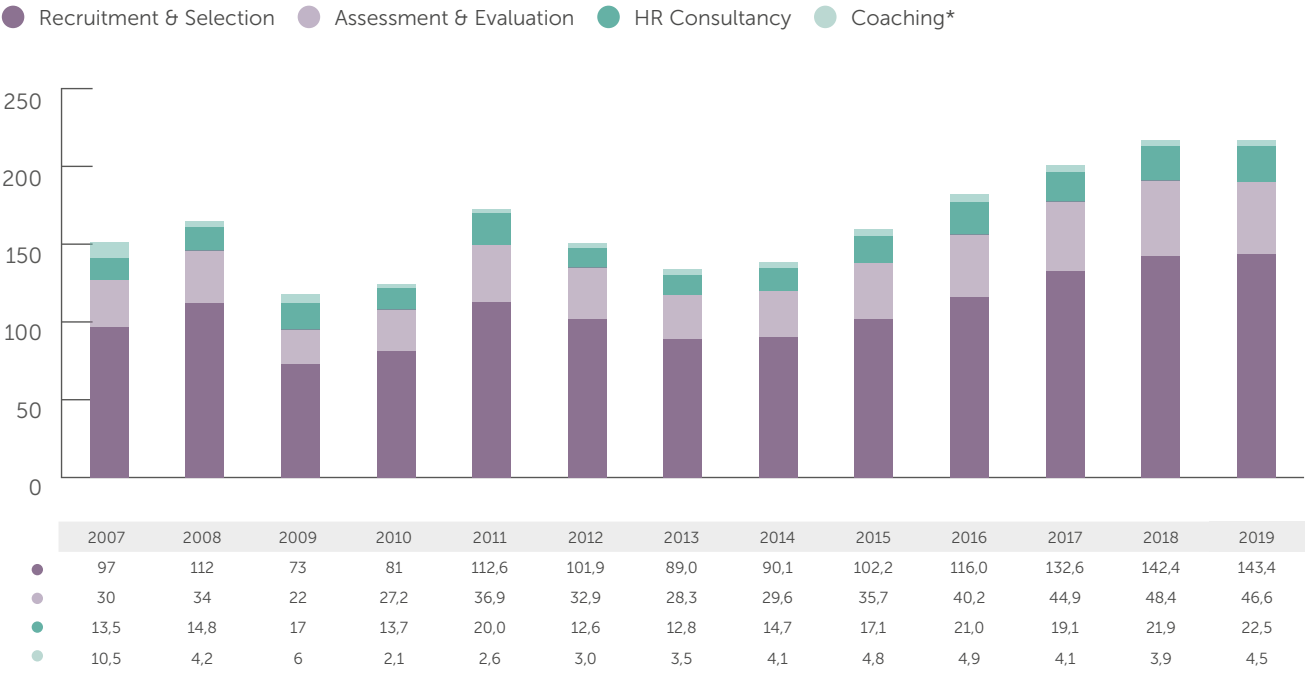
En fonction du lieu de résidence



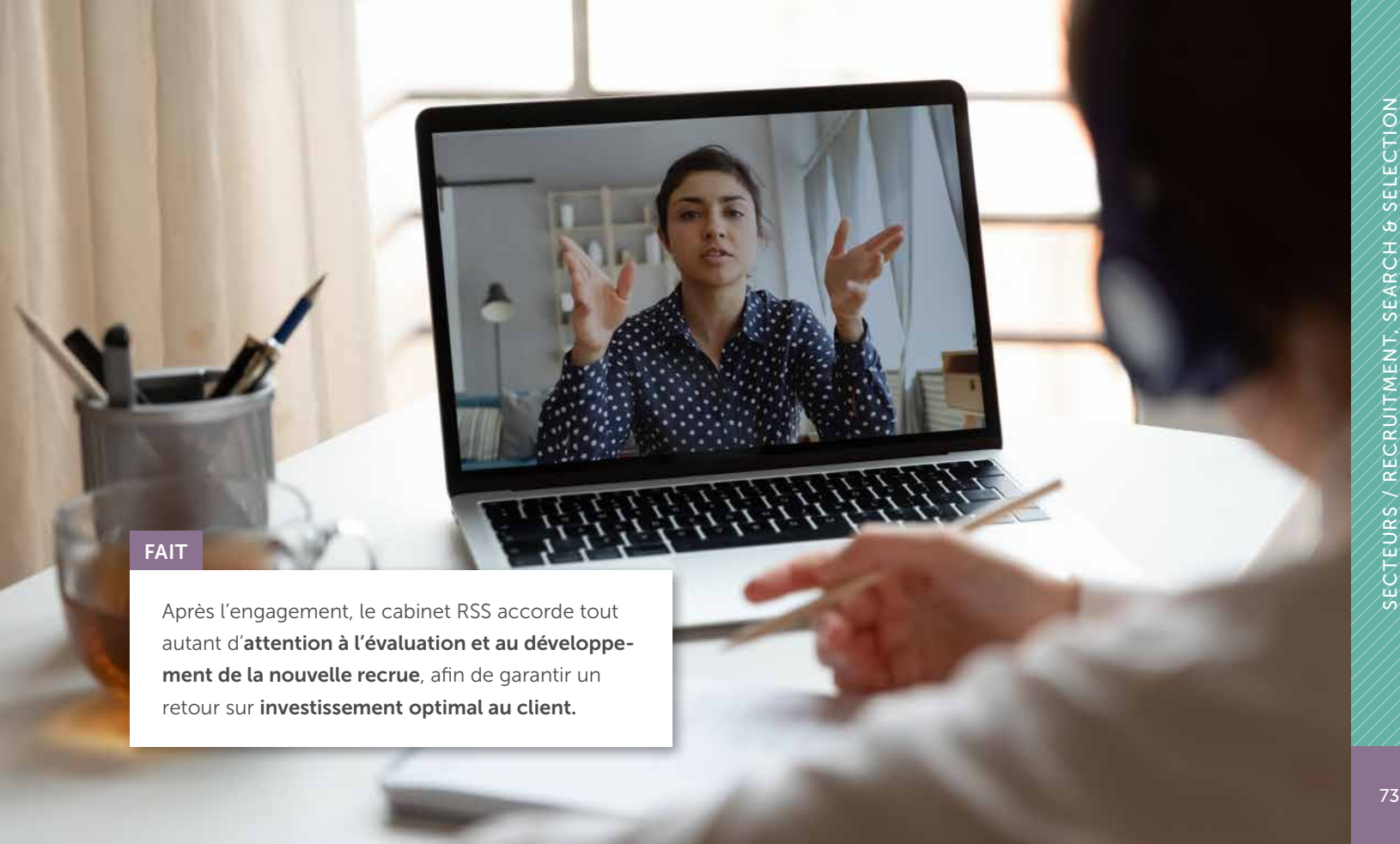
En fonction du lieu d'occupation



7.1.3 Évolution du chiffre d'affaires du secteur Recruitment, Search & Selection



*Le chiffre d'affaires 'chèques-carrière' (secteur RSS) est incorporé depuis 2013 dans les chiffres du coaching.



FAIT

Après l'engagement, le cabinet RSS accorde tout autant d'**attention à l'évaluation et au développement de la nouvelle recrue**, afin de garantir un retour sur **investissement optimal au client**.

7.2 Au rayon des bonnes idées pour notre marché du travail :

7.2.1 Indice 'Total Cost of Employership'

Lors d'un engagement, il convient de tenir davantage compte de l'indice 'Total cost of employership' afin d'évaluer correctement le coût de l'investissement consenti pour cet engagement.



Cet indice donne une vue du coût total du recrutement par personne engagée sur une année budgétaire.

$$\frac{\text{IBHR (budget RH interne)} + \text{EBHR (budget RH externe)}}{\# \text{ d'embauches sur une base annuelle}} + (\text{X coût salarial}) \times (\text{Y années de service})$$

X coût salarial = **coût salarial** total d'une entreprise (cotisations patronales incl.) / # collaborateurs

Y années de service = **ancienneté moyenne** au sein de l'organisation en # années de service

Source : cet indice a été développé par Vlerick.

7.3 Sous les projecteurs :

7.3.1 Le label de qualité RSS : une référence pour d'autres labels de qualité

Le label de qualité RSS est plus que jamais un fil conducteur pour les entreprises clientes et les candidats, et offre des garanties de qualité claires. À l'heure où c'est le caractère durable des résultats qui prime de plus en plus, il est plus important encore de bénéficier d'une garantie de qualité. La qualité est donc un critère décisif dans le choix d'un partenaire RH. Un partenaire RH qui, grâce à une bonne analyse et à de bons processus, garantit le bon résultat.

Le label de qualité RSS entend surtout mettre l'accent sur cet engagement. Les clients portent leur choix sur des partenariats qui sont rentables à long terme.

Le décret flamand 'Qualité' est entré en vigueur en septembre 2019. Le label de qualité RSS (Recruitment, Search & Selection) figure sur la liste des labels reconnus par les autorités flamandes. Le label RSS donne aussi accès au KMO-Portefeuille,

moyennant obtention d'un module complémentaire. Le concept de ce label de qualité est une source d'inspiration pour d'autres labels de qualité de Federgon.



Plus d'infos sur ce label
www.federgon.be/fr/les-membres

8.

Des prestataires de services se rassemblent au sein de plateformes :

8.1 Well-being

Pour la première fois, il y a eu en 2019 plus de malades de longue durée que de demandeurs d'emploi dans notre pays. Une grande partie d'entre eux sont en incapacité de travail pour cause de burn-out. Par ailleurs, un certain nombre de travailleurs en activité ont de plus en plus de mal à concilier travail et vie privée. Dans ce contexte, il faut des solutions structurelles. Ces solutions doivent venir des pouvoirs publics, qui fixeront les lignes d'une politique claire et forte, misant à la fois sur la prévention et la réintégration. D'autre part, les pouvoirs publics doivent pouvoir compter, pour la mise en œuvre de cette politique, sur l'expertise de partenaires professionnels.

8.1.1 Bien-être au travail : miser sur la prévention et œuvrer à la réintégration

Les membres de Federgon constatent depuis longtemps déjà sur le terrain le besoin des entreprises d'investir dans une politique active en faveur du bien-être au travail. C'est pourquoi une



plateforme Well-being a été créée au sein de Federgon. La plateforme rassemble des entreprises et des experts qui offrent des solutions professionnelles dans le cadre du travail faisable et maniable.

Ces professionnels se réunissent régulièrement pour échanger leurs expériences et réfléchir dans une perspective d'avenir. Nous ne saurions trop souligner l'importance du professionnalisme dans ce dossier.

La plateforme reconnaît aussi l'importance des données statistiques pour étayer les résultats qui sont engrangés dans le domaine du bien-être au travail. Ainsi, les chiffres publiés début mai 2019 par le professeur Elke Van Hoof (VUB) confirment l'importance, mais surtout la nécessité d'une réintégration des personnes en absence de longue durée à la suite d'un burn-out. Les décideurs politiques doivent assurément s'atteler à cette tâche, et les experts de la plateforme Well-being sont prêts à y collaborer activement.

8.2 HR Technology

8.2.1 La digitalisation va-t-elle mener à une 'désintermédiation du marché du travail' ?

Ce serait plutôt le contraire. La désintermédiation du marché du travail, qui était déjà annoncée en l'an 2000 avec l'arrivée des sites de recherche d'emploi Monster et Stepstone, ne semble pas non plus se poursuivre aujourd'hui. Cela étant, l'impact de la digitalisation sur les services RH est très grand. Et la digitalisation joue avant tout un rôle de facilitateur pour une autre conception, plus ambitieuse, des services dans le domaine des RH.

Federgon est partenaire de HR Tech Valley. Ensemble, ils organisent des webinaires et des 'pitches'. Le but de cette collaboration est d'informer les entreprises, d'analyser les dernières tendances et de favoriser les échanges entre les différents acteurs.

Webinaire : HR Tech. Menace ou solution ? La technologie dans les RH constitue-t-elle une menace ou au contraire une opportunité ? Le 5 février 2019, Federgon (Paul Verschueren) et

HR Tech Valley (Hans Mangelschots), ont apporté une réponse à cette question au cours d'un webinaire.

HR Tech Pitch. Le 18 juin 2019 à Technopolis (Malines), un pitch avec les membres de Federgon et 10 acteurs HR Tech. La soirée a commencé par une Master Class sur l'importance des HR Analytics. Thème : les données sont partout, mais à quoi peuvent-elles nous servir ?



8.3 Accompagnement de carrière

8.3.1 L'accompagnement de carrière prend de plus en plus d'importance.

À l'heure où la digitalisation gagne du terrain et où les processus métier évoluent constamment, les travailleurs recourent de plus en plus à un accompagnement pour avoir une vision plus claire de l'orientation future de leur carrière. Une offre de qualité en matière d'accompagnement de carrière revêt donc une importance essentielle, et la nouvelle plateforme de Federgon a pour vocation d'être un fil conducteur dans ce domaine.

Federgon s'est positionnée ces dernières années comme l'interlocuteur des pouvoirs publics pour ce qui concerne le système des « loopbaancheques » (chèques-carrière en Flandre). En outre, de nombreux membres qui sont affiliés à Federgon par exemple pour l'outplacement ou le Recrutement, Search & Selection développent également à côté de cela des activités d'accompagnement de carrière.

La création d'une plateforme dédiée s'inscrit donc dans une suite logique.

Fournir un service professionnel et de qualité est un objectif essentiel pour Federgon et pour ses affiliés.

Ainsi, à côté de la Charte de qualité, que tous les membres de Federgon doivent obligatoirement respecter, les membres de la plateforme Accompagnement de carrière peuvent obtenir le label de qualité « Accompagnement de carrière ». Avec ce label, Federgon entend encore renforcer son engagement en faveur de la qualité.



ACCOMPAGNEMENT DE CARRIÈRE

Quality powered by Federgon
Audited by Lloyd's Register LRQA



En savoir plus sur ce label de qualité ?
www.federgon.be/fr/les-membres



LA FÉDÉRATION

Federgon s'engage pour ses membres

1.

Federgon Academy

La Federgon Academy offre aux collaborateurs des entreprises affiliées à Federgon la possibilité de se perfectionner dans leur domaine d'activité. Des collaborateurs bien formés sont le gage d'un service de qualité et d'une valeur ajoutée pour les clients des prestataires de services RH.

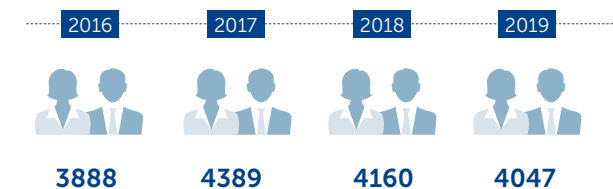
1.1 Développer et évaluer l'offre de formation

Outre les cours de législation sociale, à un niveau de base et avancé, de nouvelles formations, séances d'information et de nouveaux webinaires sont également organisés en lien avec l'évolution de l'actualité et de la législation. Les formations existantes font toujours l'objet d'un suivi attentif, et des ajustements sont apportés le cas échéant, en fonction des commentaires des participants, des responsables formation et des formateurs eux-mêmes.

1.2 Suivi de la qualité des processus administratifs

Offrir un service de qualité est très important pour Federgon, et la surveillance qualité est restée un objectif de premier plan en 2019. L'ensemble des processus administratifs, de l'annonce des formations à la facturation en passant par l'inscription des consultants, a fait l'objet d'un contrôle permanent, et des améliorations ont été apportées si nécessaire. Depuis septembre 2019, la correction des examens Federgon est entièrement digitalisée. La Federgon Academy s'emploie à digitaliser progressivement un maximum de processus, suivant en cela la tendance générale au sein du secteur L&D.

1.3 Aperçu du nombre total de participants à la Federgon Academy



2. Publications

2.1 Trajets de transition

Trajets de transition : c'est une mesure d'activation par excellence pour réorienter les employés de manière proactive.



Pour en savoir plus, surfez sur
www.federgon.be/fr

2.2 Federgon News

Pour suivre tout ce qui se passe dans le monde des prestataires de services RH.



Pour en savoir plus, surfez sur
www.federgon.be/fr/publications

2.3 L'accompagnement de carrière

La nouvelle plateforme Accompagnement de carrière est destinée à servir de fil conducteur pour les personnes intéressées et offre les garanties de qualité requises.



Pour en savoir plus, surfez sur
www.federgon.be/fr/la-federation

3.

Federgon community



14 mars 2019 - Event Lounge Schaerbeek

Le grand débat sur le marché de l'emploi

En pleine période électorale, Federgon a organisé, le 14 mars 2019, un grand débat sur le marché de l'emploi, auquel ont participé les dix partis démocratiques du nord et du sud du pays. CDH, Défi, Écolo, MR et PS du côté francophone, et CD&V, Groen, N-VA, Open VLD et Sp.a du côté néerlandophone, ont exposé leurs vues sur le marché de l'emploi de demain et sur la manière de le rendre plus performant.

Animé par Wim De Vilder, journaliste à la VRT, le débat est très vite entré dans le vif du sujet, avec des réponses riches en contenu concernant le travail intérimaire, la formation tout au long de la vie, les titres-services, le re-engineering du marché de l'emploi, ... Les 200 personnes présentes ce soir-là ont pu faire le tour de toutes les questions.



Cet événement a été également l'occasion pour Federgon de présenter ses attentes à nos représentants politiques. Des attentes qui ont été par ailleurs résumées de manière très claire dans le Mémorandum de la fédération pour les élections de mai 2019. Avec une ambition claire : un marché de l'emploi inclusif où chaque talent compte !



Lisez notre Mémorandum 2019
www.federgon.be/fr/publications



4.

Conseil
d'administration
Supra

Nico Reeskens, The Adecco Group Belgium

Président

Herman Nijns, Randstad Group

Président sortant

Katty Scheerlinck, USG

Présidente de la commission régionale Flandre

Christophe Petit, SD Worx

Président de la commission régionale Bruxelles

Henri Lemaître, LEM Intérim

Président de la commission régionale Wallonie

Rika Coppens, The House of HR

Présidente de la commission sectorielle Intérim

Patrick Van Lijsebetten, Rialto Executive Search

**Président de la commission sectorielle Recruitment,
Search & Selection**

Kristof Temmerman, Trifinance Belgium

Président de la commission sectorielle Project sourcing

Michel Demonceau, Accent Languages

Président de la commission sectorielle Learning & Development

Boudewijn Dupont, 3W Executive Interim Management

Président de la commission sectorielle Intérim Management

Cédric Laloux, Servihome - Domestic Services

Vice-président de la commission sectorielle Services aux particuliers

Jens Van Mol, SBS Skill BuilderS

**Membre du Conseil de direction de la commission
sectorielle Outplacement**

Isabelle Hoebrechts, 361°: Creating Happy Employees

Philippe Lacroix, ManpowerGroup Belgium

Stéphanie Leclère, S. Leclère & Consultants

Jan Verbeke, Synergie Belgium



FORM TS, P&I, FFI

Les organisations de soutien sous les projecteurs

Form TS

Nouvelle plateforme numérique éducative

Form TS, le Fonds de formation du secteur des titres-services, a lancé en 2019 une nouvelle plateforme numérique à visée éducative : « **My Perfect Day** ». Cet outil gratuit fournit des informations très pratiques et des éléments de formation en lien avec le métier d'aide-ménagère. Tous les contenus d'apprentissage peuvent être consultés en ligne sur le site '**Un job qui dit merci**' ou directement sur '**My Perfect Day**'.



Pour en savoir plus, surfez sur
www.my-perfect-day.be/fr

P&I

Un nouveau site Internet au service d'une meilleure protection des intérimaires

Prévention et Intérim (PI) a lancé en 2019 le tout nouveau site Internet **www.fichepostedetravail.be**. Ce site didactique et pratique vise à informer les entreprises qui font appel à des intérimaires et à les aider, étape par étape, à remplir correctement et complètement la fiche de poste de travail. L'utilisateur y trouve ainsi toutes les informations pertinentes sur le contenu et l'utilité de cette fiche. Le site contient également des conseils pratiques, une série de questions/réponses et un manuel pour bien remplir la fiche de poste de travail, ainsi qu'un modèle interactif de fiche disponible en 11 langues (en PDF et en Word) et un outil pour compléter la fiche en ligne. Le site web est conçu de manière didactique et est extrêmement simple à utiliser.



Pour en savoir plus, surfez sur
www.fichepostedetravail.be

FFI

Un outil d'e-learning pour tout savoir sur le travail intérimaire

Le Fonds de formation pour les intérimaires (FFI) a développé en 2019 un outil d'e-learning « 360° » qui s'adresse à toute personne ayant des questions à propos du travail intérimaire : **www.interiminfo.be**. Le FFI a collaboré dans ce cadre avec des consultants en intérim, des juristes, des coaches pour jeunes et des volontaires afin de réfléchir au contenu de cet outil. Celui-ci est gratuit et aussi disponible sous forme d'application sur smartphone. Il permet aux utilisateurs d'obtenir des conseils sur la manière de postuler par le biais des agences d'intérim et sur le travail intérimaire en général. Il s'adresse également aux coaches et formateurs qui peuvent l'utiliser pour accompagner des personnes en recherche d'emploi ou des jeunes qui sortent de l'école.



Pour en savoir plus, surfez sur
www.interiminfo.be

Cette plateforme d'e-learning fait partie du projet Welqome qui a été lancé en 2018 par le FFI, avec le soutien du gouvernement fédéral. L'objectif est de guider les jeunes sur le marché du travail et de leur donner plus de chances de trouver un emploi qui leur convienne. Welqome est déjà parvenu à toucher plus de 3.500 jeunes. Bien joué ! Rendez-vous sur **www.welqome.be** pour plus d'informations sur les différentes déclinaisons du projet Welqome.



Aperçu des secteurs

2019	Chiffre d'affaires	Collaborateurs fixes	Chiffres-clés	Nombre de membres
Travail intérimaire	6.213 millions € (+0,6%)	8.217	• 232 millions d'heures prestées (-1,1%) • 464.876 travailleurs intérimaires • 267.605 étudiants jobistes	189
Learning & Development	63,4 millions € (+1,21%)	-	-	94
Outplacement	37,1 millions € ^e (+5,66%)	-	• 13.617 accompagnements (+5,7%) • Taux de placement global 59% • 82% d'accompagnements après licenciement individuel • 18% d'accompagnements après licenciement collectif	76

Au 31/12/2019 - Les résultats portent exclusivement sur les activités des membres de Federgon. Pour le travail intérimaire et les services aux particuliers, en revanche, les chiffres concernent l'ensemble du secteur. Dans l'intérim, le taux de représentativité de Federgon est de 99,4%.

2019	Chiffre d'affaires	Collaborateurs fixes	Chiffres-clés	Nombre de membres
Services aux particuliers	3.063 millions € ^e	3.503 ^e	• 136 millions d'heures prestées (+2,43%) • 149.573 aides-ménagères	150
Intérim Management	124,4 millions € (+3,4%)	-	• En moyenne 861 missions en cours	52
Projectsourcing	726 millions € (+10,35%)	-	• 11,8 millions d'heures facturées	132
Recruitment, Search & Selection	217 millions € (+0,16%)	-	• 14.826 candidats placés • 31% du chiffre d'affaires réalisé dans l'assessment, la consultance RH et le coaching	274



Plus de chiffres détaillés dans notre Centre de connaissances : www.federgon.be



Tour & Taxis - Royal Depot
Avenue du Port 86c bte 302
1000 Bruxelles

T 02 203 38 03
E info@federgon.be

 [@federgon](https://twitter.com/federgon)
WWW.FEDERGN.BE

