











Network for work Federgon

#### FEDERGON, LE MOTEUR DES TRANSITIONS SUR NOTRE MARCHÉ DU TRAVAIL



Madame, Monsieur,

Nous sommes heureux de vous présenter notre rapport annuel 2021, le premier que nous publions sous la bannière de notre nouvelle identité visuelle. Nous sommes désormais Federgon, le réseau pour l'emploi. Le 17 mars 2022, nous avons lancé la nouvelle identité visuelle qui accompagne cette nouvelle baseline. Avec toute l'équipe de Federgon, nous avons redéfini notre raison d'être et nos valeurs, jusqu'à ce que nous nous y reconnaissions pleinement. Bien sûr, nous ne faisons pas table rase du passé. Nous continuons à nous appuyer sur les bases solides que nous avons établies en tant que Fédération, avec nos membres et nos partenaires, au cours des dernières décennies.

Notre champ d'action est et restera le marché du travail et ses nombreux chantiers. Dans ce rapport annuel, nous revenons sur l'année 2021, qui a été passionnante. Pendant la pandémie, nos secteurs ont fait preuve de résilience et d'agilité. En 2021, l'importance du rôle joué par Federgon et ses membres sur notre marché du travail est à nouveau apparue clairement. Nous y reviendrons ultérieurement dans ce rapport annuel.

Tous les membres de Federgon, sans exception, investissent dans la carrière des travailleurs et veillent à ce qu'ils restent employables, se sentent bien dans leur emploi, trouvent de nouveaux défis et puissent travailler durablement, avec une constitution correcte de droits sociaux. Ceux qui travaillent s'investissent non seulement pour eux-mêmes, mais aussi pour notre société et notre prospérité. C'est pourquoi il est important que le travail paie.

Le marché du travail est en constante évolution. Ce que nous considérons comme normal aujourd'hui était souvent impensable dans le passé. Lorsque nous évoquons les personnes qui ont fait la différence au cours des siècles derniers, nous constatons qu'elles aussi, comme Federgon, étaient animées par la soif d'amélioration et de progrès. Dans ce rapport annuel, nous vous invitons à (re)découvrir un pan (inconnu) du passé et mettons à l'honneur quelques pionniers qui ont fait bouger les choses dans le monde du travail. Ce qu'ils ont initié s'inscrit parfaitement dans la mission de Federgon aujourd'hui: travailler à des solutions qui profitent à tous, sur un marché du travail en constante évolution. Je vous souhaite d'ores et déjà une bonne lecture.

Ann Cattelain, CEO de Federgon.

## Contenu

- 01 AVANT-PROPOS
- 04 FEDERGON REBRANDING
- 10 SOUS LES PROJECTEURS
- 18 LES SECTEURS DE FEDERGON
- 46 TROIS PLATEFORMES
- 52 FEDERGON ACADEMY
- 55 CONSEIL D'ADMINISTRATION
- 58 LES ORGANISATIONS DE SOUTIEN
- 64 APERÇU SYNTHÉTIQUE

## Rebranding

### Une nouvelle identité visuelle pour Federgon

C'est avec une grande fierté que nous vous présentons la nouvelle identité de Federgon.

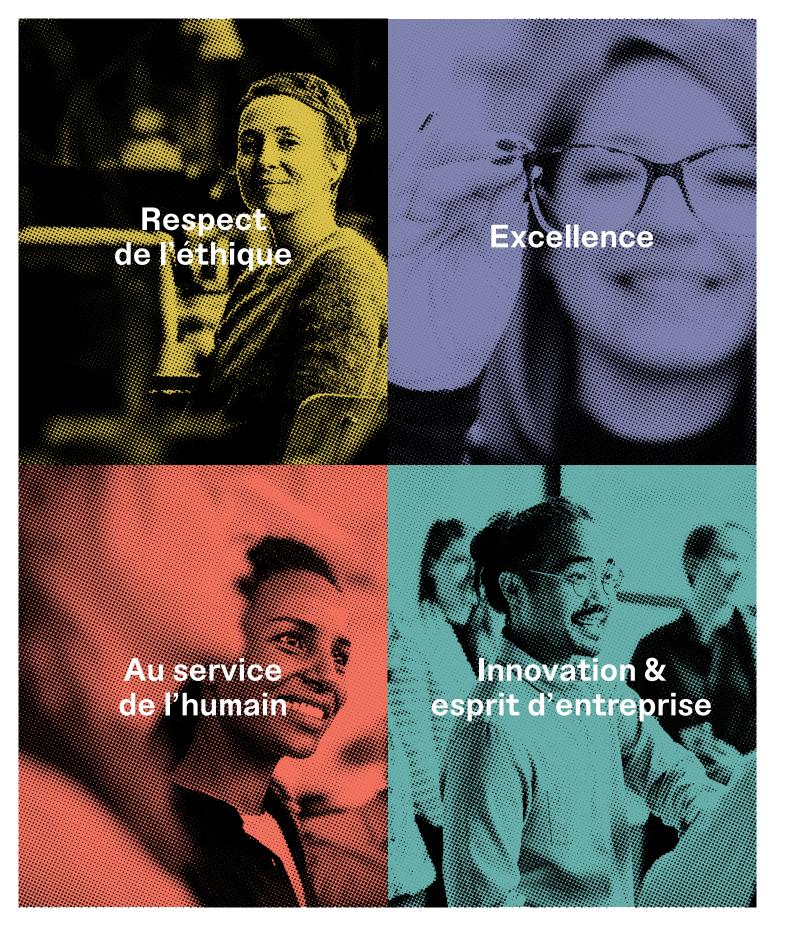
Tout comme nous avons connu un certain nombre de tournants dans le passé, nous avons décidé en 2021 de mener un exercice de réflexion stratégique et de redéfinir ce que nous voulons représenter en tant qu'organisation en 2022 et dans les années à venir.

Cet exercice nous a conduits à concevoir la brand story suivante.

#### Nous sommes Federgon, le réseau pour l'emploi.

Notre mission: représenter et défendre les intérêts communs de nos affiliés, et leur fournir des services individuels. Cela signifie: rassembler les forces vives, donner à chacun les conseils dont il a besoin, insuffler à tous une dynamique inspirante et créatrice. Dans toutes nos activités, nous aspirons à l'excellence. Grâce à notre équipe d'experts, nous constituons une mine de connaissances où nous puisons des idées et conseils innovants pour bâtir l'avenir.

Nous abordons le monde du travail avec un esprit ouvert et collaborons activement avec les différents acteurs concernés afin d'apporter des solutions qui profitent à tous sur un marché du travail en constante évolution. Car nous partageons un même objectif avec nos affiliés : valoriser le talent de chacun. En apportant à chacun un soutien optimal à chaque étape de sa carrière, nous aidons chaque personne à trouver sa place dans le monde du travail.



Nous avons également défini nos valeurs-clés

#### Respect de l'éthique

En tant que partenaire, nous aborderons toujours les choses de manière correcte et intègre, et nous attendons aussi la même chose de nos membres.

#### Excellence

Dans tout ce que nous faisons, nous visons l'excellence. Nos membres peuvent compter sur des services de haute qualité et des conseils fiables.

#### Au service de l'humain

En fin de compte, dans tout ce que nous faisons, c'est l'humain qui est au centre, et nous gardons toujours cet objectif central à l'esprit.

#### Innovation et esprit d'entreprise

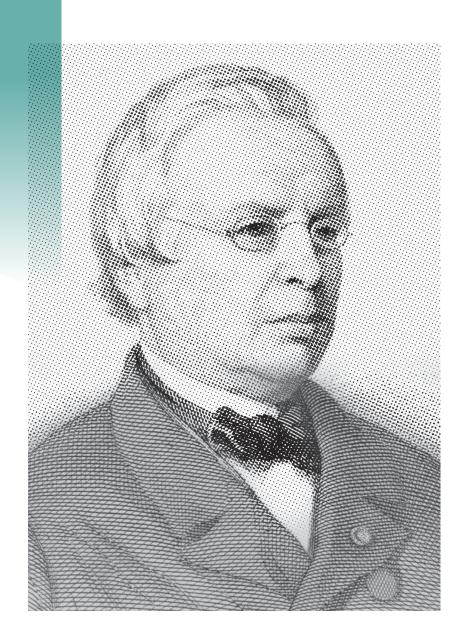
Nous partageons l'esprit d'entreprise des entreprises que nous représentons et avons une vision innovante du monde du travail. Cette identité et ces valeurs, nous les avons représentées dans un logo et un style visuel qui correspondent à Federgon et qui ont une spécificité claire. Le fondement de notre nouvelle identité, c'est l'idée de « rassembler ». C'est là l'essence même de notre rôle et cela fait référence à notre objectif commun. Pour concrétiser cette idée de rassemblement, nous utilisons comme symbole deux demi-cercles qui sont écartés l'un de l'autre et qui se rapprochent. L'idée de base du logo, c'est donc « la recherche du cercle parfait, c'est-à-dire la recherche de l'excellence ».

Le nouveau logo se décline en plusieurs couleurs. La large palette de couleurs reflète la diversité du marché du travail et souligne l'importance que nous accordons à l'humain.

« Network for work » est notre nouvelle baseline. C'est une baseline parfaitement claire, qui exprime d'emblée qui nous sommes. Pour encore plus de clarté, nous intégrons la baseline dans le logo de Federgon. Par l'association visuelle des mots « network » et « work » avec le nom de Federgon, nous manifestons de manière incontestable l'essence de ce que nous sommes.

Nous n'avons rien laissé au hasard.
Pourtant, notre nouvelle identité est plus qu'une réflexion rationnelle, c'est aussi une affaire de ressenti. Et le sentiment est que le résultat est parfaitement juste. Nous espérons que vous partagez ce sentiment et que vous êtes fiers de faire partie de notre réseau.

#### ÉDOUARD DUCPÉTIAUX 1804 – 1868 PIONNIER DE L'ABOLITION DU TRAVAIL DES ENFANTS



#### BIO

Diplôme en droit

Journaliste belge, auteur d'articles et pamphlets sur des questions sociales

Fonctionnaire socialement engagé

Inspecteur général et réformateur des prisons belges

#### 1843

Publication « De la condition physique et morale des jeunes ouvriers et des moyens de l'améliorer »

Philanthrope à temps plein

#### Pionnier de l'abolition du travail des enfants

Édouard Ducpétiaux était un journaliste belge qui s'impliquait principalement en faveur des plus faibles en écrivant des articles et pamphlets sur des questions sociales. En 1843, il publie une étude sur la condition physique et morale des ouvriers.

En tant que fonctionnaire socialement engagé, son objectif était de sensibiliser les responsables politiques. Il plaidait également pour la réglementation du travail des enfants. Au milieu du 19° siècle, le travail des enfants était encore très répandu en Belgique. Selon le recensement des industries et métiers de 1846, les enfants représentaient 21 % du nombre total d'ouvriers. Ils travaillaient dans presque tous les secteurs : textile, métallurgie, mines, tanneries, poteries.

La loi sur le travail des enfants a finalement été adoptée en 1889. Cette loi interdit le travail des enfants de moins de 12 ans dans l'industrie. En outre, pour les garçons âgés de 12 à 16 ans et les filles âgées de 12 à 21 ans, elle limite la journée de travail à 12 heures par jour.

Grâce à l'action du philanthrope Édouard Ducpétiaux entre autres, un pas important est ainsi franchi vers une amélioration des conditions de vie de la classe ouvrière.

## Sous les projecteurs

Federgon travaille à des solutions pour le marché du travail qui profitent à tous.

1

#### LES TRAJETS DE TRANSITION – OSER UNE RÉFLEXION TOURNÉE VERS L'AVENIR





Des transitions fluides sur le marché du travail constituent la clé pour mettre et maintenir durablement un maximum de personnes au travail.

Notre marché du travail a besoin de dynamisme. La mobilité sur le marché du travail doit contribuer à une meilleure répartition des travailleurs. Les transitions doivent être facilitées au sein des entreprises et des secteurs, mais aussi et surtout entre les secteurs, pour répondre aux fluctuations de leurs besoins. Des transitions fluides constituent la clé pour mettre et maintenir durablement un maximum de personnes au travail. Il est important que celles-ci se déroulent correctement et

efficacement. Actuellement, de nombreuses organisations qui sont à la recherche de solutions temporaires ou permanentes pour leur personnel se tournent déjà vers les prestataires de services RH. Il est temps aujourd'hui d'investir pleinement dans des formules innovantes pour le marché du travail, telles que les « trajets de transition ». Le message de Federgon aux décideurs politiques est d'oser une réflexion tournée vers l'avenir, dans l'intérêt du marché du travail. Nous disposons déjà des instruments nécessaires pour relever ce défi avec succès.

En savoir plus sur les trajets de transition?



#### L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE – L'EMPLOYABILITÉ TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE

Le Learning & Development comme lubrifiant d'un marché du travail circulaire.

L'idée que le travail doit être durable s'impose de plus en plus. La durabilité ne concerne pas seulement les conditions de travail (rémunération), les conditions dans lesquelles le travail est exercé (lieu de travail), le bonheur au travail et le contenu du travail. Si nous nous plaçons dans la perspective du travailleur individuel et de sa carrière, la durabilité se traduit en

termes d'employabilité sur toute la durée de la carrière. La question de savoir si la personne dispose des bonnes compétences professionnelles sera déterminante pour cette employabilité. Si nous devons maintenir davantage de personnes au travail plus longtemps, nous devrons accorder encore plus d'attention aux carrières individuelles. Les aptitudes et compétences devront être continuellement mises à jour, recyclées et développées.



#### **UN PLAN** « SOINS DE SANTÉ »



La collaboration avec les prestataires de services RH privés peut constituer une solution et offrir des perspectives, aussi bien à court qu'à long

L'impact de la pandémie sur le personnel de santé est énorme. Beaucoup de travailleurs sont surchargés. Après les soins aux patients corona, il y a/aura le retard à rattraper dans les autres traitements qui ont été reportés. Les besoins en personnel de santé resteront importants, même après la pandémie. Un accompagnement supplémentaire sera indispensable pour maintenir le personnel au travail, mais aussi pour attirer de nouveaux

collaborateurs afin de faire face aux répercussions de la pandémie et au surcroît d'activité dans les autres soins. La collaboration avec les prestataires de services RH privés peut constituer une solution et offrir des perspectives, aussi bien à court qu'à long terme. Les prestataires de services RH peuvent aider le secteur de la santé en apportant une réponse à trois grands défis : augmenter les flux de personnel entrant, favoriser la rétention et limiter les flux de personnel sortant.

Consultez notre plan « Soins de santé ».





Webinaire « Tendances en matière de formation dans les organisations en 2021 » (collaboration entre Federgon et Stimulearning)



12 | RAPPORT ANNUEL 2021

Écoutez aussi le podcast de HR Magazine « Créer un environnement stimulant pour la formation », avec la participation d'Arnaud le Grelle, Directeur Wallonie-Bruxelles chez Federgon.



4

#### PLAN EN 12 POINTS POUR L'ACTIVATION DES TRA-VAILLEURS EN INCAPACITÉ DE LONGUE DURÉE



Prévoir un rôle clé pour les prestataires de services RH – aux côtés du médecin du travail – dans le processus de réintégration.

L'activation des travailleurs en incapacité de longue durée figure, à juste titre, parmi les priorités (politiques) actuelles et relève de la responsabilité de toutes les parties concernées (employeurs, travailleurs, autorités, mutuelles, assureurs, etc.). Federgon et ses membres ne peuvent que s'en féliciter et sont prêts à apporter le soutien nécessaire.

Dans cette optique, Federgon a élaboré en juin 2021 un plan d'action contenant douze recommandations concrètes à l'attention des responsables politiques. Pour ce faire, nous nous sommes appuyés sur nos deux atouts majeurs susceptibles d'apporter une valeur ajoutée dans ce cadre, à savoir, d'une part, notre offre de services d'accompagnement et, d'autre part, notre offre en matière de transitions vers un autre emploi, notamment par le biais du concept innovant des « trajets de transition ».

Consultez ici notre plan en 12 points.



## 5

#### ET SI LE SECTEUR DES TITRES-SERVICES N'EXISTAIT PAS (PLUS)?

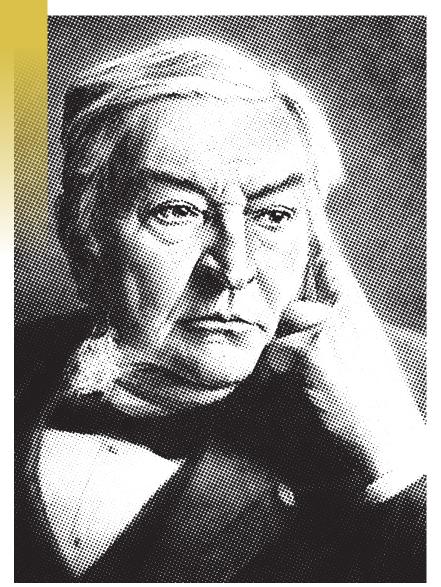
Le titre-service est un investissement économiquement et socialement profitable... qui s'auto-rentabilise presque intégralement.

Que se passerait-il si le secteur des titres-services n'existait plus? L'impact social et économique serait gigantesque. De nombreuses études universitaires récentes l'ont d'ailleurs démontré. Le secteur demande une perspective à long terme et réclame très concrètement que la valeur d'échange du titre-service soit relevée. La solution la plus évidente serait d'aug-

menter le prix du titre-service. Un financement pérenne du système profite à la fois aux aides-ménagères, aux entreprises, aux clients et aux pouvoirs publics. Malgré ses nombreux avantages, le système est encore souvent remis en question. L'investissement dans ce système est-il encore rentable ?

Dans « Wat als de dienstenchequesector niet (langer) zou bestaan? », Federgon montre, sur la base d'études externes, pourquoi il vaut encore la peine d'investir dans le dispositif des titres-services. (étude uniquement disponible en néerlandais)

#### AUGUSTE BEERNAERT 1829 – 1912 PIONNIER DES RÉFORMES SOCIALES



#### BIO

Docteur en droit

#### 1859

Avocat à la Cour de Cassation

#### 1884

Premier Ministre de Belgique

#### 1900

Prix Nobel de la paix Réformateur social et pacifiste

#### Pionnier des réformes sociales

Auguste Beernaert était un homme politique catholique belge et un militant des droits de l'homme. En 1884, il devient Premier ministre, poste qu'il occupera pendant dix ans.

C'est le gouvernement Beernaert qui a pris les premières initiatives législatives sociales visant à protéger les travailleurs : lois restreignant le travail des femmes et des enfants, interdiction de payer les salaires en nature. Sous son gouvernement, le suffrage universel plural est introduit en 1893 après une grève générale et à la demande du Parti ouvrier belge.

Auguste Beernaert n'était pas seulement un homme politique mais aussi un grand pacifiste. En 1909, il reçoit le prix Nobel de la paix pour, entre autres, son combat en faveur de l'abolition de l'esclavage et contre le pillage du Congo. Auguste Beernaert peut être considéré comme un visionnaire et un pionnier des réformes sociales en Belgique.

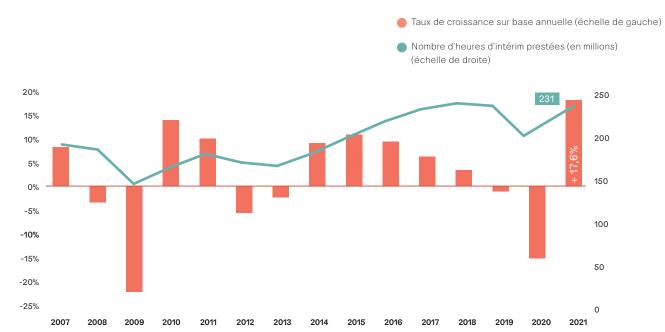
## 693.077

### Intérimaires uniques

Depuis octobre 2021, le secteur de l'intérim a retrouvé pour la première fois son niveau d'activité d'avant la pandémie. Force est de constater que la reprise est plus rapide dans le sud du pays. En Flandre, elle est quelque peu freinée par la pénurie sur le marché du travail. L'intérim a largement contribué à la reprise économique en permettant de combler rapidement les besoins en main-d'œuvre.



#### Évolution du nombre d'heures d'intérim prestées



#### Chiffre d'affaires de l'intérim



#### PIB et travail intérimaire



#### **Indice Federgon**





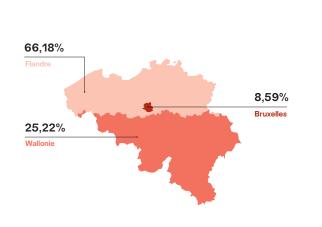
#### L'intérim ouvre des portes.

L'intérim ouvre des portes qui, sinon, resteraient souvent fermées, et ce tant pour les personnes peu qualifiées que pour les profils hautement qualifiés. Il peut être un tremplin vers le marché du travail à tout moment de la carrière, que l'on soit jeune diplômé ou pensionné. Aujourd'hui, le travail intérimaire constitue dès lors une partie importante de la solution pour faciliter les transitions sur le marché du travail. L'intérim a ouvert des portes à Leonard, Nico, Ivan, Myriam, Catherine, Pawel, Evi, Sara et Jonas.

Découvrez leur témoignage ici.



#### Ventilation régionale des heures prestées



#### Nationalité des intérimaires

	2021	2020
Belgique	71,39%	73,52%
Pays voisins	7,96%	6,89%
Autres UE	5,82%	5,21%
Europe du Sud	2,78%	3,22%
Maghreb	2,41%	2,38%
Afrique (sans le Maghreb)	4,02%	2,12%
Asie	3,03%	2,25%
Inconnu	1,64%	3,54%
Amérique latine	0,63%	0,53%
Autres UE-15	0,23%	0,23%
États-Unis et Canada	0,05%	0,05%
Océanie	0,04%	0,03%

La part de non-Belges au sein de l'intérim s'élève à 28,61% en 2021.

#### Nombre d'agences et de travailleurs fixes

**1.417** Agences





8.979
Travailleurs fixes

Travailleurs 11

#### Part des segments

**56,1%** Ouvriers





**43,9%** Employés

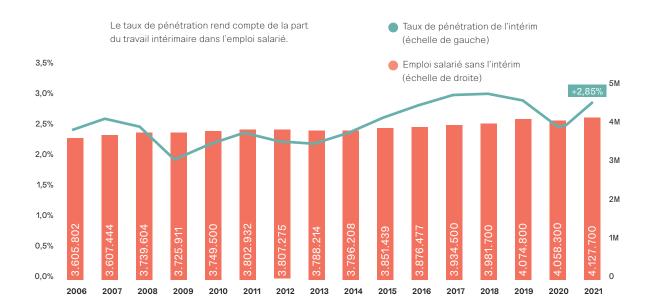
#### Part du volume de travail intérimaire presté par sexe

**38,8%** Femme

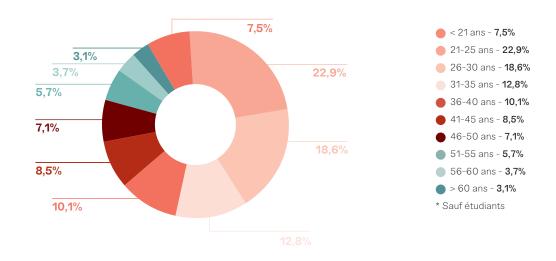
**61,2%**Homme

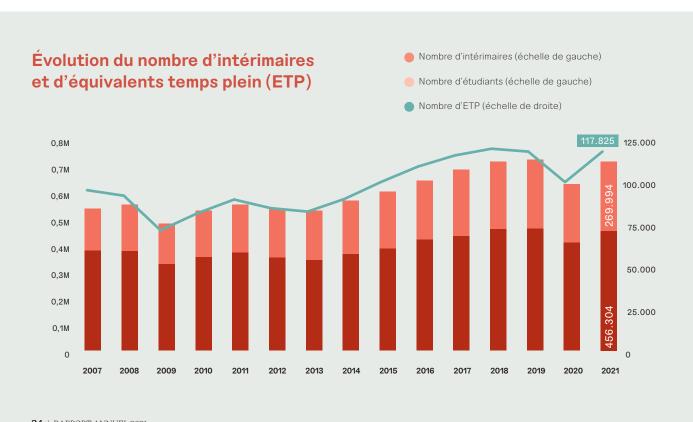


#### Taux de pénétration de l'intérim

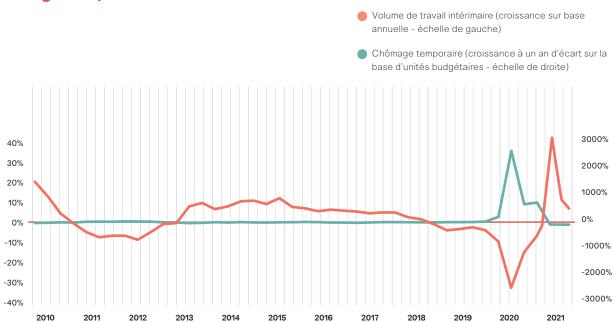


#### Répartition par âge des intérimaires



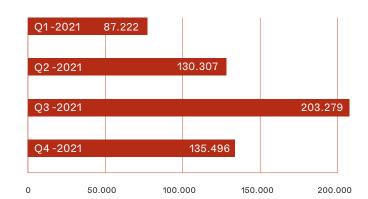


#### Chômage temporaire et travail intérimaire



#### Nombre d'étudiants jobistes intérimaires

Nombre d'étudiants jobistes intérimaires uniques par trimestre.





**42,61%**\*
des étudiants jobistes en Belgique ont travaillé comme intérimaires en 2021.

\* Moyenne pondérée sur la base des Q1, Q2 et Q3 2021.

## 150.000

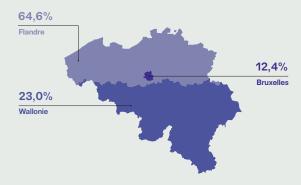
Le secteur des titres-services représente actuellement plus de 150.000 emplois.

Plus d'un million de familles utilisent aujourd'hui le système.

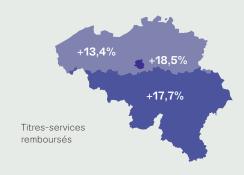
2021 a été une année difficile pour le secteur des titres-services. Il a continué à subir les effets de la pandémie, notamment en raison des cas de maladie et de quarantaine, tant chez les clients que chez les aidesménagères. Néanmoins, le secteur a enregistré de meilleurs résultats qu'en 2020, et l'activité est repartie à la hausse en 2021.



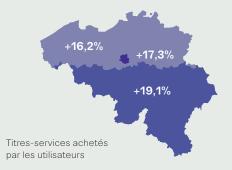
#### Ventilation régionale de l'activité (ensemble du marché)



#### Évolution (ensemble du marché)



	2020	2021	Croissance
Belgique	111.372.223	128.063.670	14,99%
Flandre	72.947.559	82.717.311	13,39%
Wallonie	25.063.917	29.509.239	17,74%
Bruxelles	13.360.747	15.837.120	18,53%



	2020	2021	Croissance
Belgique	111.036.958	129.900.885	16,99%
Flandre	72.128.159	83.790.607	16,17%
Wallonie	25.253.379	30.088.205	19,15%
Bruxelles	13.655.420	16.022.073	17,33%

Le secteur des titres-services est confronté à un problème imminent de durabilité.

Le Département flamand WSE (Werk & Sociale Economie) avait déjà conclu dans son « rentabiliteitsmonitor » en 2019 qu'un tiers des sociétés flamandes de titres-services étaient déficitaires. La crise du coronavirus n'a fait qu'aggraver la situation financière déjà très difficile de nombreuses entreprises titres-services. Les résultats des deux « rentabiliteitsmonitoren » du département WSE étaient clairs à cet égard. Sans intervention structurelle, les entreprises du secteur des titres-services seront probablement toutes déficitaires en 2023.

Ces conclusions s'appliquent certainement aussi à la Wallonie et à Bruxelles. La valeur ajoutée sociale et économique du titre-service est pourtant incontestable et largement reconnue. La Commission européenne a elle-même cité à plusieurs reprises « le titre-service belge » comme un exemple de «bonne pratique ».

Aujourd'hui, le secteur des titres-services demande une perspective à long terme et réclame très concrètement que la valeur d'échange du titre-service soit relevée. La solution la plus évidente serait d'augmenter le prix du titre-service.

Un financement pérenne du système profite à la fois aux aides-ménagères, aux entreprises, aux clients et aux pouvoirs publics.



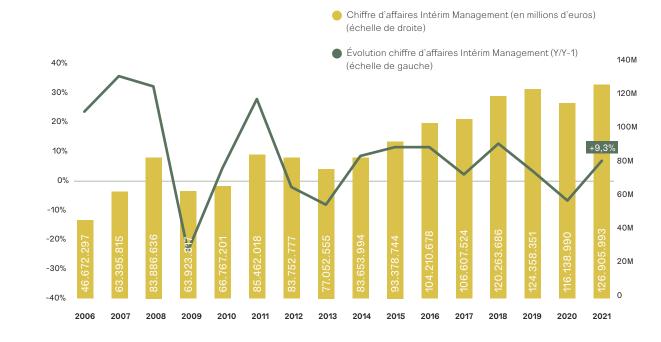
« Le secteur des titres-services est inquiet pour l'avenir. »

# 9,3%

## L'Intérim Management a enregistré de meilleurs résultats en 2021 qu'en 2019.

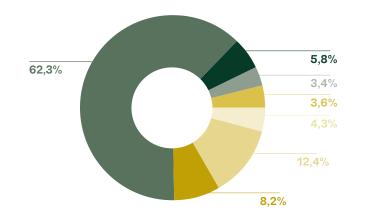
L'Intérim Management a connu une forte croissance à partir du second semestre de 2021. Il est aujourd'hui bien plus qu'une solution d'urgence ou un moyen de surmonter une période de crise. De nombreuses entreprises se tournent désormais vers l'Intérim Management et font temporairement appel à une expertise de haut niveau. Les entreprises recourent à l'Intérim Management lorsque certaines connaissances, qui peuvent être d'une importance stratégique pour la croissance future de l'organisation, font défaut au sein de l'entreprise.

#### Chiffre d'affaires de l'Intérim Management



#### Ventilation des missions selon le type de fonction





# 20,8%

Le Learning & Development est un puissant instrument pour maintenir un plus grand nombre de personnes au travail plus longtemps et de manière durable.

La crise du coronavirus a accéléré la digitalisation dans le secteur du Learning & Development. Cela a eu un impact considérable sur le modèle économique des entreprises L&D. Après avoir été durement touché par la pandémie en 2020, le secteur s'est fortement redressé en 2021, enregistrant une croissance de plus de 20 %.

#### Indice de l'évolution du chiffre d'affaires



Le marché de la formation privé





#### Federgon est partenaire de l'enquête Tendances en matière de formation et de développement.

C'est déjà la 16<sup>e</sup> année que l'enquête Tendances en matière de formation s'intéresse de près à la communauté L&D. Ce qui était à l'origine, en 2006, une analyse descriptive en néerlandais de ce que l'on pouvait trouver dans les bases de données de www.formations-entreprises.be, est devenu, en 2021, une enquête bilingue à laquelle participent diverses parties prenantes du L&D, tant en Belgique qu'aux Pays-Bas. L'édition 2021 est le fruit d'une collaboration intense entre (les partenaires de) Stimulearning et la commission Learning & Development de Federgon. Les réseaux Epsilon en Belgique et Develhub aux Pays-Bas ont apporté leur soutien.

Dans l'enquête de 2021, nous avons notamment exploré l'impact du coronavirus sur l'organisation du L&D et le rôle des pouvoirs publics dans l'organisation du L&D.

Consultez ici
l'enquête complète:



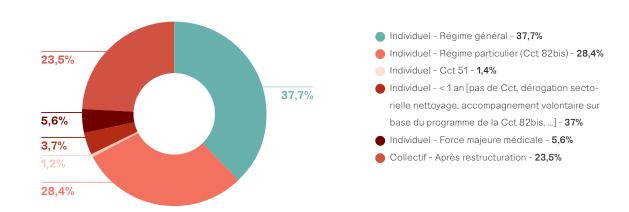
## 12% 3

L'activité d'outplacement a reculé de 12% en 2021. Les mesures de soutien du gouvernement, visant à protéger les entreprises pendant la pandémie, ont permis à de nombreuses organisations d'échapper aux restructurations.

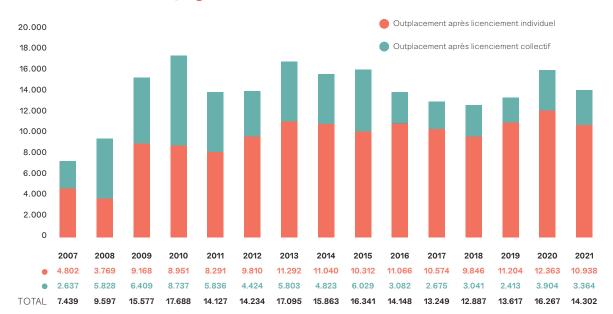
Reste maintenant à voir quels seront les conséquences lorsque les mesures prises par le gouvernement seront toutes supprimées.



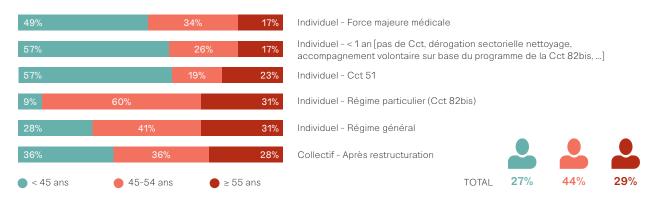
#### Accompagnements selon le type d'outplacement



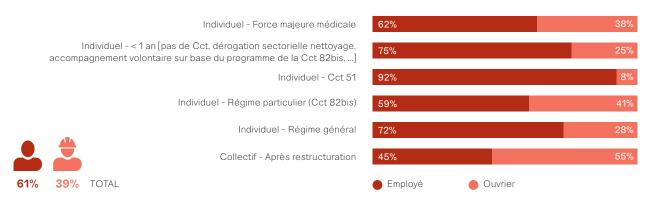
#### Évolution des accompagnements commencés



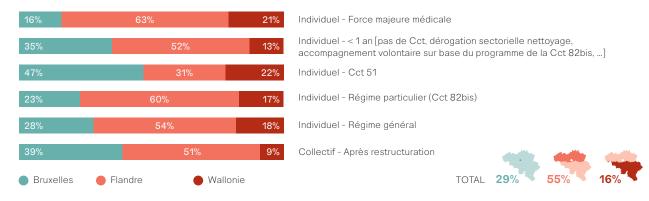
#### Candidats en outplacement selon l'âge et le type d'outplacement



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



#### Accompagnements selon la région et le type d'outplacement

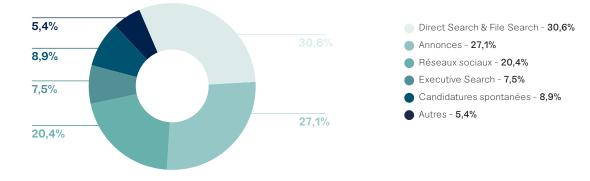


# 22,6%

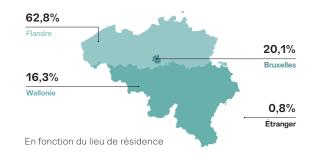
Le secteur Recruitment, Search & Selection a enregistré en 2021 une croissance impressionnante.

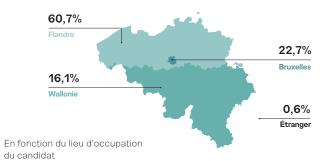
Cependant, la reprise n'a vraiment commencé qu'au troisième trimestre.
Cela s'explique par le fait qu'au premier semestre 2021, les entreprises étaient encore prudentes en matière de recrutement permanent. La reprise spectaculaire à partir de juillet 2021 montre la valeur ajoutée du secteur, qui fait la différence pour les entreprises sur un marché du travail tendu.

#### Ventilation des candidats placés en fonction du canal utilisé



#### Ventilation régionale des candidats placés





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



<sup>\*</sup> Le chiffre d'affaires « chèques-carrière » (secteur RSS) est incorporé depuis 2013 dans les chiffres du coaching

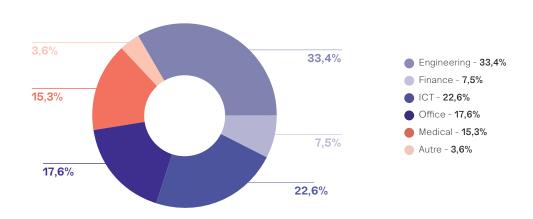
**3**%

Le projectsourcing offre aux entreprises la possibilité de faire réaliser des projets par des spécialistes externes.

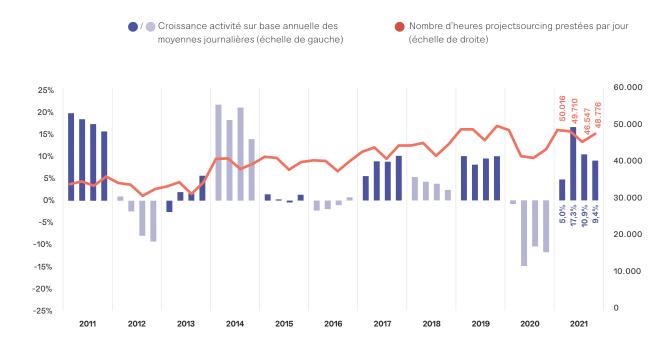
Elles peuvent ainsi faire appel rapidement et temporairement à une expertise externe. 2021 a été une année de croissance pour le secteur du projectsourcing, qui s'est presque complètement redressé et a pratiquement retrouvé son niveau d'activité d'avant la pandémie.



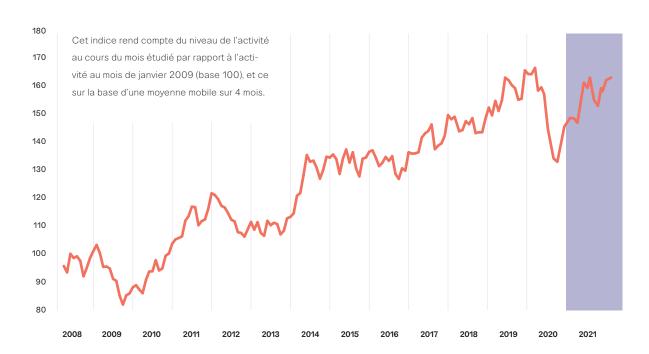
#### Ventilation des activités de projectsourcing



#### Évolution de l'activité de projectsourcing selon le volume



#### Indice projectsourcing



#### Talent et savoir-faire pour faire face aux pénuries

Dans le livre blanc Projectsourcing, nous explorons les possibilités qu'offre le project-sourcing pour répondre simultanément aux besoins des entreprises et des individus. Comment parvient-il à concilier les besoins et les attentes à première vue pas toujours concordants de ces deux groupes ? Et comment peut-il contribuer à la réalisation des ambitions pour le marché du travail ?

Pour approfondir ces questions, Federgon a organisé en juin 2021 une enquête auprès d'un échantillon de 200 collaborateurs de projet et de 36 donneurs d'ordre. Dans ce livre blanc, nous examinons les résultats de cette enquête et résumons les principaux enseignements que l'on peut en retirer en huit conclusions claires.

Consultez le livre blanc ici :



## ISABELLE GATTI DE GAMOND 1839 – 1905 PIONNIÈRE POUR LES DROITS DES FEMMES



#### BIO 1839 - 1905

Gouvernante et autodidacte

#### 1864

Elle fonde les « Cours d'éducation pour jeunes filles » Créatrice du magazine « L'éducation de la femme »

#### 1900

Élue au bureau général du Parti ouvrier belge socialiste

Première féministe belge

#### Une pionnière engagée dans la lutte pour les droits des femmes

Isabelle Gatti de Gamond, pédagogue et libre penseuse, est considérée comme la première féministe belge. Elle considérait l'éducation comme une arme importante dans la lutte pour l'égalité des droits. À l'âge de 25 ans, elle prend contact avec des professeurs libéraux de l'Université Libre de Bruxelles et propose la création d'écoles pour filles, du plus jeune âge jusqu'aux cours préparatoires universitaires. Elle va ainsi créer les « Cours d'éducation pour jeunes filles », une initiative qui se poursuivra sous sa direction jusqu'en 1899.

Isabelle Gatti de Gamond était une figure imposante et charismatique qui a laissé une empreinte durable sur l'enseignement belge. À elle seule, elle a éduqué et formé toute une génération de femmes et elle a fait beaucoup pour permettre aux femmes d'accéder au marché du travail.

## Savoir-faire & expertise...

...regroupés sur trois plateformes : Well-being Accompagnement de carrière HR Tech



#### Well-being

#### Investir dans le bien-être des collaborateurs dans le contexte de la guerre des talents

Les entreprises doivent choyer le talent qu'elles ont en interne. Grâce à des collaborateurs adéquats et motivés, elles pourront faire la différence dans le futur. En investissant dans les ressources humaines, les organisations s'assurent de pouvoir garder leurs collaborateurs et maintenir leur motivation, mais veillent aussi à en attirer de nouveaux.

Les partenaires professionnels, membres de Federgon, garantissent un service de qualité et accompagnent les entreprises dans tous les services de coaching, formation et consultance qui contribuent au travail faisable et maniable pour tous les collaborateurs.

#### Les membres de Federgon offrent des solutions dans le cadre d'un travail faisable et maniable.

La plateforme « Well-being » a pour but d'orienter les entreprises dans la bonne direction et doit servir de guide pour les organisations qui investissent dans le bienêtre et sont à la recherche du partenaire adéquat. Elle souhaite également tendre la main aux pouvoirs publics. Au fil des ans, les membres de Federgon ont acquis une solide expertise et sont, par conséquent, particulièrement bien placés pour offrir des solutions dans le cadre du travail faisable et maniable.

#### **HR Tech**

La digitalisation va-t-elle mener à une désintermédiation du marché du travail ? L'on sait depuis longtemps que la réponse est non. Au contraire : l'impact de la digitalisation sur les prestations de services RH est énorme. Aujourd'hui, elle joue un rôle de facilitateur pour des prestations de services RH différentes et plus ambitieuses, et les sociétés HR Tech font partie intégrante de la communauté des prestataires de services RH.



#### Accompagnement de carrière

L'accompagnement de carrière ne cesse de prendre de l'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 ce service d'accompagnement pour avoir une vision plus claire de l'orientation future de leur carrière. Une offre de qualité en la matière revêt donc une importance essentielle, et la plateforme dédiée de Federgon a pour vocation d'être un fil conducteur dans ce domaine.

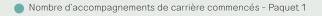
En 2021, l'activité d'accompagnement de carrière a progressé de 2,82%. Pourtant, il y a eu 30% de trajets d'accompagnement en moins qu'en 2019. Cela s'explique notamment par une modification de la législation début 2020. L'ancienneté nécessaire pour demander un chèquecarrière a été portée à sept ans. De nombreux jeunes travailleurs qui se posent des questions sur leur carrière n'y ont désormais plus droit. Les spécialistes en accompagnement de carrière considèrent aujourd'hui qu'il s'agit là d'une lacune importante.



#### Chèques-carrière (en Flandre)

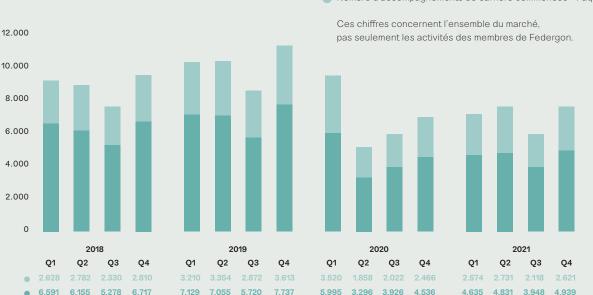
6.591 6.155 5.278 6.717

9.219 8.937 7.608 9.527





7.209 7.562 6.066 7.560



5 9 9 5 3 2 9 6 3 9 2 6 4 5 3 6

9.515 5.154 5.948 7.002

7 129 7 055 5 720 7 737

10.339 10.409 8.592 11.350

48 | RAPPORT ANNUEL 2021 RAPPORT ANNUEL 2021 | 49

## ALBERT DAOUST 1915 – 2001 PIONNIER DU TRAVAIL FLEXIBLE



#### BIO

#### 1954

Création de la première entreprise de travail intérimaire en Belgique

#### 1964

Co-fondateur de l'UPEDI, l'ancêtre de Federgon.

#### 1968

Daoust offre un contrat de travail salarié à ses intérimaires, une première en Belgique

#### 1972

Première Cct sur le travail intérimaire conclue entre l'UPEDI et les trois syndicats : les intérimaires reçoivent le statut de travailleurs salariés

#### 1987

Loi définitive sur le travail intérimaire

#### Pionnier du travail flexible

Albert Daoust est le fondateur de la première entreprise de travail intérimaire en Belgique. Le travail intérimaire a vu le jour aux États-Unis au début du siècle dernier. Afin de s'organiser de manière plus flexible, quelques petites entreprises ont décidé de mettre leurs travailleurs à la disposition d'autres entreprises. Des années plus tard, en 1954, la première entreprise d'intérim est créée en Belgique par le pionnier Albert Daoust. L'exposition universelle de 1958 à Bruxelles a donné un premier coup d'accélérateur à l'expansion du secteur du travail intérimaire. Cet événement a amené de nombreux hommes d'affaires en Belgique, entraînant du même coup une hausse de la demande de secrétaires rapidement disponibles.

À partir des années 80, l'idée de « flexibilité » fait son apparition dans de nombreuses entreprises : le travail intérimaire est devenu un outil de flexibilité important destiné à assurer une adéquation optimale entre les effectifs et la production. En 1987, le cap des 100.000 travailleurs intérimaires est franchi pour la première fois en Belgique.

En plus d'être un pionnier de l'intérim en Belgique, Albert Daoust est l'un des membres fondateurs de l'UPEDI, l'union professionnelle des entreprises de travail intérimaire et ancêtre de l'actuelle Federgon. Avec cinq autres pays, il a également été à l'origine de la création de la CIETT, la Confédération internationale des entreprises de travail temporaire, aujourd'hui appelée WEC (World Employment Confederation).

## À propos de Federgon

Federgon s'engage pour ses membres.

#### Federgon Academy en bref:

- Le nombre total d'apprenants a encore augmenté : 4923 ! Cela représente une hausse de 7% par rapport à 2020.
- En 2021, la Federgon Academy a organisé 22 webinaires, auxquels ont participé 1444 personnes au total. De nouveaux thèmes ont été abordés, parmi lesquels l'occupation transfrontalière, la dispense de versement du précompte professionnel et la réglementation relative aux lanceurs d'alerte.
- 100% des examens et presque 100% des formations ont eu lieu en ligne.

- La formation de base en Intérim affiche une diminution du nombre d'inscriptions par rapport à 2019, mais une augmentation par rapport à 2020.
- La formation Intérim advanced a connu une explosion du nombre d'inscriptions.
- Le nombre d'inscriptions à la formation Titres-Services a plus que doublé, bien que celle-ci ait été en grande partie dispensée en e-learning.
- La formation Outplacement a été donnée uniquement en e-learning, et pourtant le nombre d'inscriptions a également augmenté de manière significative.

Participants aux formations	# 2017	# 2018	# 2019	# 2020	# 2021
Intérim	2677	2817	3062	2202	2313
Intérim advanced	1178	459	310	187	686
Titres-services	125	151	157	90	204
Recruitment, Search & Selection	38	40	40	45	32
Outplacement	62	40	68	61	83
Well-being				13	20
Webinaires / Séances d'information	330	653	410	2021	1444
Total	4410	4160	4047	4619	4923

Évolution du nombre total d'apprenants au sein de la Federgon Academy.

#### Les nouveautés dans le programme de la Federgon Academy

### La formation « Accompagnement des personnes en incapacité de longue durée »

La formation « Accompagnement des personnes en incapacité de longue durée » est destinée aux chargés d'accompagnement qui assument déjà un rôle de coach (avec une expérience dans le domaine du bien-être, de l'accompagnement de carrière et/ou de l'outplacement).

Cette formation modulaire (2 modules) est axée sur les éléments essentiels d'un parcours de retour au travail (RaT) et sur le dialogue entre le coach et le travailleur.

#### **E-learning RGPD**

Le 25 mai 2018, la législation sur les données à caractère personnel (règlement général sur la protection des données ou « RGPD ») est entrée en vigueur. Pour mieux soutenir et accompagner nos membres, la Federgon Academy a créé un module d'e-learning sur ce thème. Ce module donne un aperçu actualisé des obligations liées au RGPD, permettant aux membres de maintenir à jour leurs connaissances en la matière. L'apprenant peut suivre l'e-learning à son rythme, aux moments qui lui conviennent le mieux. Au total, près de 150 apprenants ont suivi cet e-learning.

#### Bibliothèque de webinaires

Grâce à la bibliothèque de webinaires, les membres de Federgon bénéficient d'un accès exclusif à un large éventail d'informations. Cette bibliothèque leur permet de se recycler dans leur domaine aux moments qui leur conviennent le mieux. Elle contient non seulement des enregistrements de webinaires, mais aussi une série de présentations Powerpoint.

#### La collaboration avec la haute école Vives se poursuit

L'année dernière, la haute école Vives a lancé une formation destinée aux professionnels exerçant une fonction de support RH et permettant aux apprenants d'obtenir un diplôme supérieur dans ce domaine en combinaison avec leur emploi. Après le succès de l'édition pilote de cette formation RH unique, il est désormais possible de s'inscrire à la deuxième édition, qui débutera en septembre 2022.

« À nouveau une excellente année pour la Federgon Academy. »

### Conseil d'administration

#### **Nico Reeskens**

THE ADECCO GROUP Président

#### **Herman Nijns**

RANDSTAD GROUP Président sortant

#### Katty Scheerlinck

RGF Staffing Belgium Présidente de la commission régionale Flandre

#### 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

#### Kristoff Temmerman

TRIFINANCE BELGIUM
Président de la commission
sectorielle Projectsourcing

#### **Michel Demonceau**

ACCENT LANGUAGES
Président de la commission
sectorielle Learning & Development

#### 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

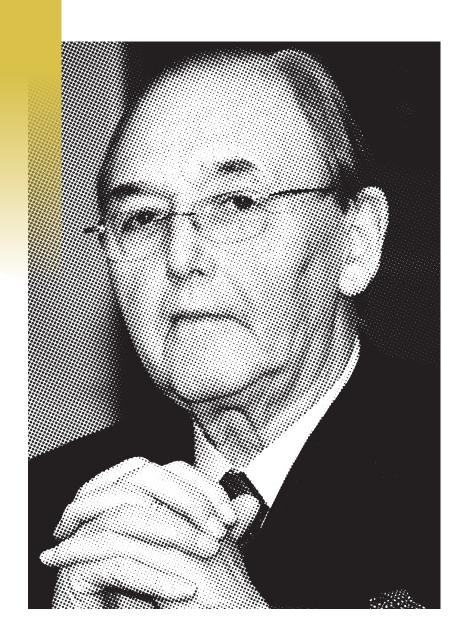
#### Stéphanie Leclère

S. LECLÈRE & CONSULTANTS

#### Jan Verbeke

SYNERGIE BELGIUM

#### ROGER BLANPAIN 1932 – 2016 PIONNIER DE L'ÉGALITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL



#### вю

#### 1056 - 105

Docteur en droit (KU Leuven) et Master of Arts (Columbia University - USA)

#### 1967

Professeur de droit du travail à la KU Leuven

#### 1983

Doyen de la faculté de droit de la KU Leuven

#### 1998

Professeur de droit du travail, Tilburg Universiteit

#### 2014

Le statut unitaire est un fait

#### Pionnier de l'égalité sur le lieu de travail

Roger Blanpain, professeur émérite de droit social, était une autorité en matière de droit du travail.

En tant qu'universitaire socialement engagé, Roger Blanpain a apporté une contribution indispensable au développement d'une législation du travail qui protège les travailleurs et donne aux entrepreneurs la possibilité d'investir et de se développer.

Un autre de ses chevaux de bataille : la différence de traitement en droit du travail entre ouvriers et employés, problème auquel l'introduction du statut unique en 2014 a largement remédié.

# Les organisations de soutien

- · Prévention et Intérim (PI)
- · Travi
- · Form TS

#### Prévention et Intérim (PI)

#### La loi sur le bien-être : 25 ans après

L'ASBL Prévention et Intérim, ou PI en abrégé, est le service central de prévention pour le secteur du travail intérimaire.

« Sa mission est de réduire le nombre d'accidents du travail impliquant des travailleurs intérimaires et de protéger leur santé. »

> Véritable révolution au moment de son adoption, la loi sur le bien-être, qui a fêté son quart de siècle en 2021, constitue une importante ligne directrice en la matière. Elle réglemente le travail avec des tiers, a instauré une approche plus ciblée des risques professionnels et a fait de la Belgique une initiatrice en matière de gestion des risques psychosociaux sur le lieu de travail. Il reste cependant encore beaucoup à faire pour garantir un lieu de travail sûr et sain pour tous les travailleurs, en ce compris les travailleurs intérimaires. Le 14 octobre 2021, PI a organisé une journée d'étude pour faire le point de la situation. 25 ans après l'adoption de la loi sur le bien-être.

Lors de cette journée, certaines nouveautés de la loi sur le bien-être ont été examinées, notamment la nouvelle approche concernant les visites d'entreprises par des services externes de prévention. Si nous remontons un peu plus dans le temps, en 2014, on constate que la loi sur le bien-être a mis beaucoup plus l'accent sur la gestion des risques psychosociaux. Cela n'a rien d'étonnant puisque la pression croissante en termes de performances a un impact évident sur la santé mentale des travailleurs, et donc aussi des intérimaires. Au cours de la journée d'étude, plusieurs experts ont plaidé en faveur d'une politique d'entreprise qui tienne compte de la résilience du personnel. Au sein de Pl également, l'attention portée aux risques psychosociaux s'est sensiblement accrue ces dernières années. Car la gestion des risques est véritablement synonyme de prévention primaire: c'est le premier pas vers une réduction des accidents du travail, pour laquelle PI œuvre sans relâche.

Indépendamment de ces actualisations, les experts ont conclu, lors de cette journée, que la loi sur le bien-être nécessitait très rapidement une mise à jour plus approfondie. La législation actuelle est encore trop axée sur la relation de travail classique, qui n'a pratiquement pas changé depuis le XIXº siècle. La crise du coronavirus a cependant bouleversé la manière traditionnelle de travailler. Pensons notamment au télétravail, qui s'est très rapidement imposé.

En bref, les nouveaux modes de travail et le besoin de plus de résilience pourraient bien provoquer, dans les années à venir, une vague de disruptions dans le paysage professionnel.

#### En savoir plus?



#### Travi

#### Former, la nouvelle façon de recruter

Former, c'est la nouvelle façon de recruter! Travi. le fonds de formation du secteur de l'intérim, y croit fermement.

« Il est le point d'information central pour la formation des (candidats-) intérimaires et l'expert par excellence dans ce domaine. »

> Travi soutient en outre de nombreux projets socialement pertinents. En effet, il joue un rôle de facilitateur pour les candidats qui souhaitent travailler comme intérimaires, recherche des solutions aux éventuels obstacles qui freinent leur accès à un emploi (par exemple, problèmes de mobilité) et stimule la diversité dans le secteur de l'intérim.

Et ce travail porte ses fruits : malgré certaines restrictions dues à la crise du coronavirus. Travi a formé 5662 apprenants dans le cadre de formations courtes et orientées vers le marché du travail en 2021. L'offre est très diversifiée: formations en logistique, aptitude professionnelle pour les chauffeurs. formations aux normes VCA ou HACCP, formations techniques (par exemple,

opérateur), formations d'employé logistique, e-learning langues avec coaching à distance, formations aux soft skills, etc. Mais des solutions sur mesure sont également possibles. De nombreux apprenants ne travaillent pas encore lorsqu'ils suivent la formation, mais l'investissement est payant : 86.4% d'entre eux travaillent comme intérimaires deux mois après la formation.

Travi stimule également le recrutement de nouveaux talents dans le secteur de l'intérim : à cette fin, il a organisé 270 jobdatings, auxquels ont participé pas moins de 963 agences d'intérim et 3477 candidats. Par ailleurs, il soutient de nombreux projets destinés à des groupes cibles spécifiques :

- Le projet **Welqome** dédié aux jeunes;



- **DigiBxI**, un projet pour renforcer les compétences numériques des demandeurs d'emploi et des intérimaires bruxellois:



 Jump to Job pour les demandeurs d'emploi wallons dans les métiers en pénurie ;



- Azuu : un projet en collaboration avec la ville de Gand pour aider davantage de Gantois à trouver un



Pour plus d'informations : www.travi.be. Suivez également Travi sur les réseaux sociaux LinkedIn et Twitter et restez ainsi au courant de toutes ses activités et projets.



#### Form TS

#### Outils numériques pour les aides-ménagères

L'année 2021 a été l'occasion pour Form TS de lancer un grand nombre d'outils destinés aux entreprises et aux acteurs du marché du travail. Pendant les mois de confinement, les account managers de Form TS ont travaillé à l'élaboration d'outils numériques visant à aider les aides-ménager(ère)s actuel(le)s et futur(e)s. Vous trouverez ci-dessous une sélection de cette riche palette d'outils.

#### Outil 1

#### **Ambassadeur**

Faire de certaines aides-ménagères des ambassadrices de votre société de titres-services est payant en termes d'employer branding, mais permet aussi d'associer un visage et une histoire authentiques à ce métier, afin de convaincre d'autres personnes de le choisir également.

Manuel Ambassadeur (NL uniquement)



Vidéos d'ambassadeurs



#### Outil 2

#### **GET STARTED box**

La GET STARTED box est une boîte à outils gratuite qui contient une série d'outils qui sont destinés à aider les jeunes à apprendre à mieux se connaître, à devenir plus résilients et à mieux se préparer au marché du travail. L'objectif de cette boîte à outils est de susciter leur intérêt pour le métier d'aide-ménagère.



#### Outil 3

#### Déclic!

Le métier d'aide-ménagère requiert des compétences techniques mais aussi comportementales. Cet outil a été développé pour les personnes intéressées par la profession et souhaitant découvrir leurs compétences.



#### Outil 4

#### Clip ton CV

Cet outil permet aux candidat(e)s aides-ménager(ère)s de se démarquer. Ils peuvent créer un CV vidéo original et unique en quelques clics!

#### Outil 5

#### Moi, Vivi, aide-ménagère et fière de l'être!

Il s'agit d'un outil qui présente de manière claire, visuelle et animée ce qu'implique le métier d'aide-ménagère. Son objectif principal est d'informer les aides-ménagères potentielles sur le métier, mais aussi et surtout de leur donner envie de l'exercer.



#### Outil 6

#### Fiches sociales provinciales

La fiche sociale provinciale est un outil pratique qui peut contribuer à soutenir les aides-ménagères dans le cadre de problématiques liées au travail ou au bien-être. Huit domaines ont été définis (ex. : revenus. logement, santé, enfants, ...) afin de pouvoir orienter l'aide-ménagère de manière ciblée et efficace vers les services compétents. Vous pouvez télécharger les fiches par province.





60 | RAPPORT ANNUEL 2021 RAPPORT ANNUEL 2021 | 61

## MIET SMET 1943 PIONNIÈRE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES



BIO

1985 - 1992

Secrétaire d'État à l'Environnement et à l'Émancipation sociale

1992 - 1999

Ministre de l'Emploi et du Travail

2002

Ministre d'État

#### La première femme ministre de l'Emploi, du Travail et de l'Égalité des chances

Pendant quinze ans, d'abord comme secrétaire d'État puis comme première femme ministre de l'Emploi, du Travail et de l'Égalité des chances en Belgique, Miet Smet a lutté pour l'égalité des femmes et des hommes au plus haut niveau politique.

Lutte contre les violences à l'égard des femmes, écart salarial, représentation plus équilibrée des femmes dans les conseils consultatifs, ...: autant de thèmes que Miet Smet a mis à l'ordre du jour pour la première fois. Elle peut vraiment être considérée comme l'initiatrice d'une politique belge d'égalité entre les femmes et les hommes. Notre pays est d'ailleurs particulièrement bien placé dans le domaine de l'égalité salariale hommes/femmes. D'autre part, les « Smet-banen » étaient les précurseurs du titre-service.

# Aperçu synthétique des secteurs

2021	Chiffre d'affaires	Collabora- teurs fixes	Chiffres-clés	Nombre de membres <sup>(1)</sup>
Travail intérimaire	6.361 millions € (+18,66%)	8.979	<ul> <li>231 millions d'heures prestées (+17,6%)</li> <li>693.077 intérimaires uniques</li> <li>456.304 travailleurs intérimaires</li> <li>269.994 étudiants jobistes</li> </ul>	215
Learning & Development	52,1 millions € (+20,84%)			100
Outplacement	41,1 millions € (-7,33%)		<ul> <li>14.302 accompagnements (-12,1%)</li> <li>taux de placement global 53,2%</li> <li>76,5% d'accompagnements après licenciement individuel</li> <li>23,5% d'accompagnements après licenciement collectif</li> </ul>	83
Services aux particuliers	3.136 millions €		• 128 millions d'heures prestées (+14,99%)	177
Intérim Management	126,9 millions € (+9,3%)		• En moyenne 898 missions en cours	58
Projectsourcing	766 millions € (+11,00%)		• 11,6 millions d'heures facturées	136
Recruitment, Search & Selection	213,5 millions € (+23,56%)		<ul> <li>14.102 candidats placés</li> <li>36,4% du chiffre d'affaires réalisé dans l'assessment, la consultance RH et le coaching</li> </ul>	262

(1) Au 31/12/2021

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 98%.

Des chiffres plus détaillés sont disponibles sur





« Mieux comprendre le marché du travail en 2021. »

#### Mini-learning présenté par Paul Verschueren

Que devons-nous retenir du marché du travail en 2021 pour mieux comprendre les défis qui nous attendent en 2022 ? Pour la deuxième année consécutive, Paul Verschueren, Director Research & Economic Affairs chez Federgon, passe en revue les évolutions les plus importantes et les plus marquantes de l'année écoulée dans un mini-learning d'une dizaine de minutes. Ne manquez pas cette « leçon » passionnante.



