

Davantage de personnes au travail –



Le talent, moteur de la croissance

**Network
for work
Federgon**

RAPPORT ANNUEL 2023

Som maire

(02) **Avant-propos**

(06) **Mémorandum de Federgon :**
*14 propositions concrètes pour le
marché du travail de demain*

(08) **Les secteurs de Federgon**

(52) **Au sujet de Federgon :**

(53) *Federgon Academy*

(54) *Conseil d'administration*

(55) *Federgon Community*

(56) **Les organisations de soutien
sous les projecteurs**

(60) **Les secteurs de Federgon
en chiffres**
Aperçu synthétique



Chers lecteurs,

Dans un monde où le changement est la seule constante, le pouvoir du talent humain est essentiel pour assurer plus de croissance économique et plus de prospérité. Sous le titre « Davantage de personnes au travail - Le talent, moteur de la croissance », ce rapport annuel montre comment les synergies entre le marché du travail et le talent peuvent être la clé du succès. Mettre davantage de personnes au travail est une condition sine qua non pour maintenir notre prospérité.

Nous vivons à une époque où le marché du travail est en constante évolution, sous l'effet des progrès technologiques, de la mondialisation et des changements démographiques. Dans ce contexte, il est essentiel que nous nous concentrons non seulement sur la création d'emplois, mais aussi sur le développement des talents qui doivent avoir la possibilité de se

déployer et de s'adapter. Tout au long de ce rapport, nous partageons des histoires de résilience et de nouvelles opportunités, des témoignages de personnes qui ont acquis de nouvelles compétences et retrouvé leur voie grâce à l'accompagnement dispensé par des prestataires de services RH.

Les défis de notre marché du travail sont nombreux et bien connus. Nous sommes confrontés à un écart croissant entre l'offre et la demande, à la nécessité de permettre aux travailleurs de se perfectionner et de se recycler, ainsi qu'à l'augmentation du nombre de personnes en incapacité de travail de longue durée. Les membres de Federgon sont un partenaire important pour relever ces nombreux défis du marché du travail. Nos membres sont un pont entre les employeurs et les travailleurs, entre l'offre et la demande ; ils aident les gens à trouver l'emploi qui leur correspond, les accompagnent tout au long de leur carrière et dispensent des formations et des services en reconversion professionnelle.

Un marché du travail qui fonctionne bien, où chacun peut développer ses talents, est dans l'intérêt de tous :

« Mettre davantage de personnes au travail est une condition sine qua non pour maintenir notre prospérité. »

- Un marché du travail qui fonctionne bien signifie que les bonnes personnes sont à la bonne place, avec les bonnes compétences et la bonne motivation. Cela se traduit par une augmentation de la productivité et par des entreprises plus innovantes et plus compétitives.
- Un marché du travail qui fonctionne bien favorise un taux d'activité élevé, un faible taux de chômage et un bon équilibre entre l'offre et la demande. Il en résulte une plus grande prospérité, une réduction de la pauvreté et une plus grande cohésion sociale.
- Un marché du travail qui fonctionne bien signifie un accès égal au marché du travail, un salaire égal pour un travail égal et une protection égale des droits et obligations des travailleurs. Il en résulte plus d'équité, moins de discrimination et plus de diversité.

Notre marché du travail joue un rôle crucial dans notre économie et notre société. Je constate avec vous que le climat politique actuel n'est pas toujours favorable aux entrepreneurs. Je pense notamment à

différentes décisions qui ont été prises dans le secteur des titres-services ou, pour le secteur du travail intérimaire, à la question des clauses de non-débauchage et au dossier des contrats journaliers successifs. Et cela m'amène au plaidoyer que nous voulons lancer avec la fédération : Laissez-nous entreprendre ! Laissez-nous faire ce que nous faisons le mieux : accompagner les talents et faire en sorte que chacun se sente bien sur notre marché du travail.

« Davantage de personnes au travail - Le talent, moteur de la croissance » est plus qu'un titre, c'est une vision pour l'avenir. Un avenir où chaque individu a la possibilité de réaliser son potentiel et où chaque organisation a les moyens de permettre à ce talent de s'épanouir. Ensemble, nous pouvons construire une société où le travail n'est pas seulement un moyen d'assurer sa subsistance, mais un levier de développement et d'accomplissement personnels.

Ann Cattelain,
CEO de Federgon



Le talent, moteur de la croissance

Vera ~

« Jusqu'à l'âge de 50 ans, j'ai travaillé comme directrice financière dans différentes entreprises. Lorsque j'ai dû quitter mon dernier employeur pour cause de restructuration, *j'ai décidé de franchir le pas et de me mettre à mon compte.* Depuis lors, j'effectue des missions en tant qu'intérim manager. Les connaissances que j'ai acquises au cours de ma carrière me sont très utiles, et j'ai le sentiment de pouvoir faire la différence dans chaque mission. *Ainsi, je valorise mon talent au quotidien.* »

14 PROPOSITIONS CONCRÈTES POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE DEMAIN

À l'approche des élections, Federgon souligne l'urgence des 14 propositions qui figurent dans son mémorandum pour un marché du travail plus performant. Plus que de simples recommandations, ces 14 propositions sont un appel urgent à l'action pour un marché du travail qui utilise et valorise les talents pour l'avenir.

Notre marché du travail est confronté à des défis importants qui nécessitent des réformes audacieuses. Le mémorandum présente une vision claire de la manière dont nous pouvons travailler ensemble pour construire un marché du travail flexible, inclusif et résilient. C'est une main tendue aux décideurs politiques, aux entreprises et aux travailleurs pour qu'ils unissent leurs forces afin de créer un marché du travail qui profite à tous.

Chacune des 14 propositions a été soigneusement conçue pour répondre à des défis concrets et améliorer la capacité d'insertion professionnelle des individus. Qu'il s'agisse d'encourager l'apprentissage tout au long de la vie ou d'alléger la charge administrative, chaque proposition constitue une étape pour préparer le marché du travail au monde de demain.

Ensemble, engageons le dialogue et agissons pour concrétiser ces propositions. Il est temps d'activer les talents, d'organiser les transitions et de travailler ensemble pour bâtir un marché du travail qui soit prêt à relever les défis de l'avenir.

I

ACTIVATION
_____FAIRE EN SORTE
QUE PLUS DE PERSONNES
AILLENT/RETOURNENT
TRAVAILLER

1. Aller travailler doit valoir la peine
2. Offrir plus d'opportunités aux personnes en incapacité
3. L'âge ne doit plus être un facteur qui empêche de rester à l'emploi
4. L'intérim comme tremplin vers une intégration durable sur le marché du travail

II

TRANSITION &
EMPLOYABILITÉ
_____VERS UN
ACCOMPAGNEMENT
TOUT AU LONG DE
LA CARRIÈRE

5. Un accompagnement à des moments clés de la vie et de la carrière
6. Une politique de bien-être adaptée à chaque individu
7. Alléger la charge administrative, faciliter l'accès à l'emploi
8. Vers une véritable culture de l'apprentissage tout au long de la vie
9. Une répartition claire des rôles entre les services publics de l'emploi et les prestataires de services RH agréés
10. Mise à l'emploi de travailleurs étrangers : simplification et respect des règles

III

FLEXICURITÉ
____FLEXIBILITÉ ET
PROTECTION VONT
DE PAIR

11. Des contrats de travail intérimaire à durée indéterminée
12. La même protection sociale pour tous ceux qui travaillent

IV

PRENDRE SOIN DU
SECTEUR DES SOINS
_____LE TRAVAIL
FLEXIBLE COMME
ATOUT

13. Affecter les soignants de manière optimale pour le bien des patients et des résidents
14. Des intérimaires flexibles pour soulager les équipes de soins permanentes

Le mémorandum
dans son intégralité
est disponible ici



Les secteurs de Federgon

Les prestataires de services RH renforcent le cœur de notre économie. Ils contribuent à la croissance économique en créant des emplois et en améliorant la productivité. Les prestataires de services RH sont aussi le moteur des transitions sur le marché du travail. Les membres de Federgon accompagnent chaque année plus d'

1 million

de personnes vers un emploi, d'un emploi à l'autre ou dans leur emploi.



Le talent, moteur de la croissance

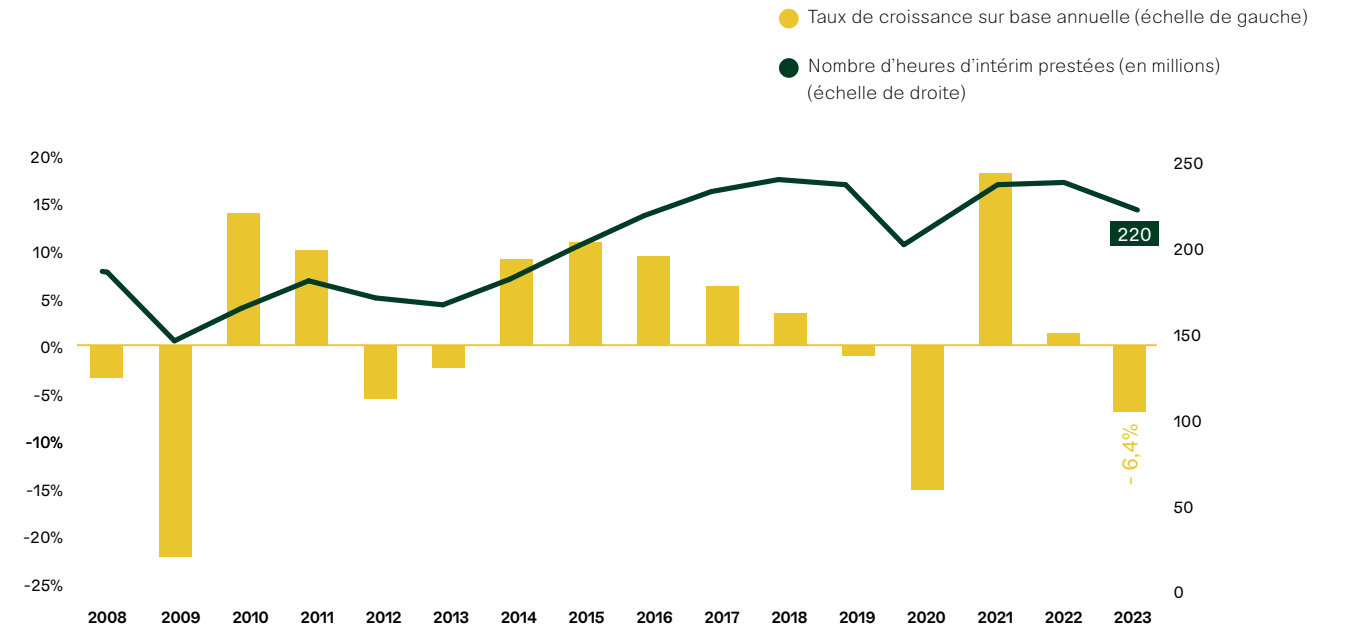
Yves ~

« J'ai toujours été passionné par la technologie et je voulais transmettre cette passion, mais à un certain moment, j'ai senti que j'atteignais mes limites en termes de connaissances et de leadership. Mon employeur m'a alors donné l'opportunité de suivre une formation intensive, ce qui me permet de beaucoup mieux coacher et encadrer mon équipe. Ainsi, je valorise au mieux mes talents. »

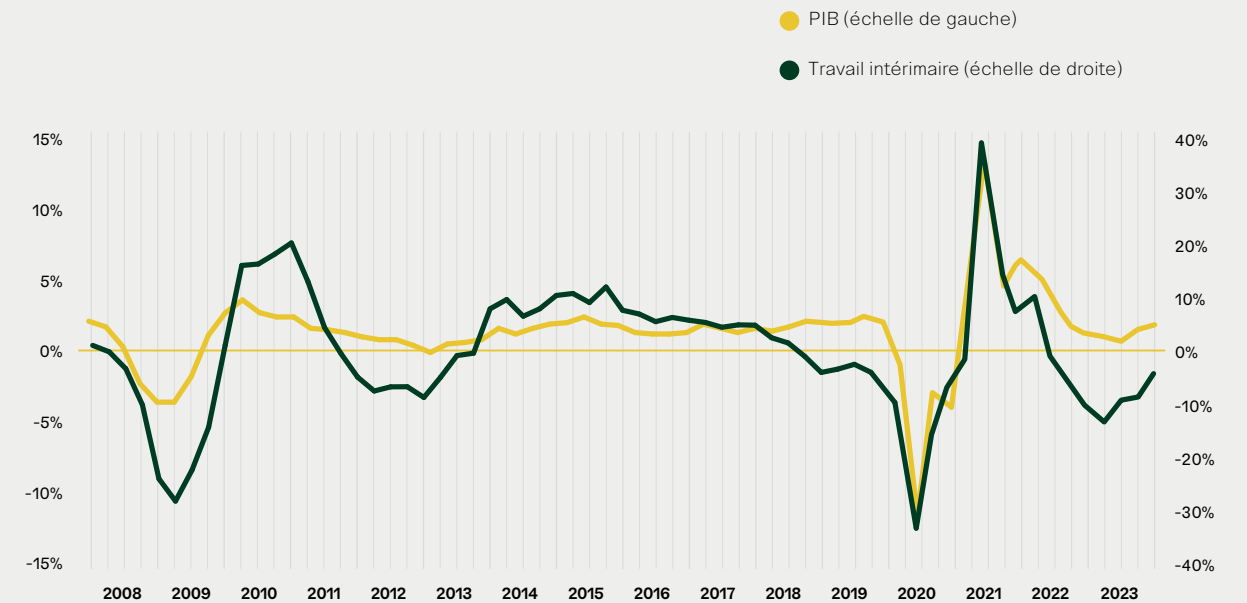
Travail intérimaire

L'année 2023 a plutôt été une année difficile pour le secteur du travail intérimaire. L'activité a enregistré un recul de 6%. Après une reprise nette dans la période post-Corona, nous observons, depuis le déclenchement de la guerre en Ukraine, une baisse régulière des activités d'intérim. Les pénuries de main-d'œuvre, la forte augmentation du coût du travail et la conjoncture économique en sont les principales causes. Le secteur de l'intérim a, lui aussi, du mal à attirer suffisamment de candidats ; il continue cependant à s'investir pour mettre au travail des profils plus éloignés de l'emploi. Pour l'instant, il semble déjà difficile d'égaliser le niveau record de 2018.

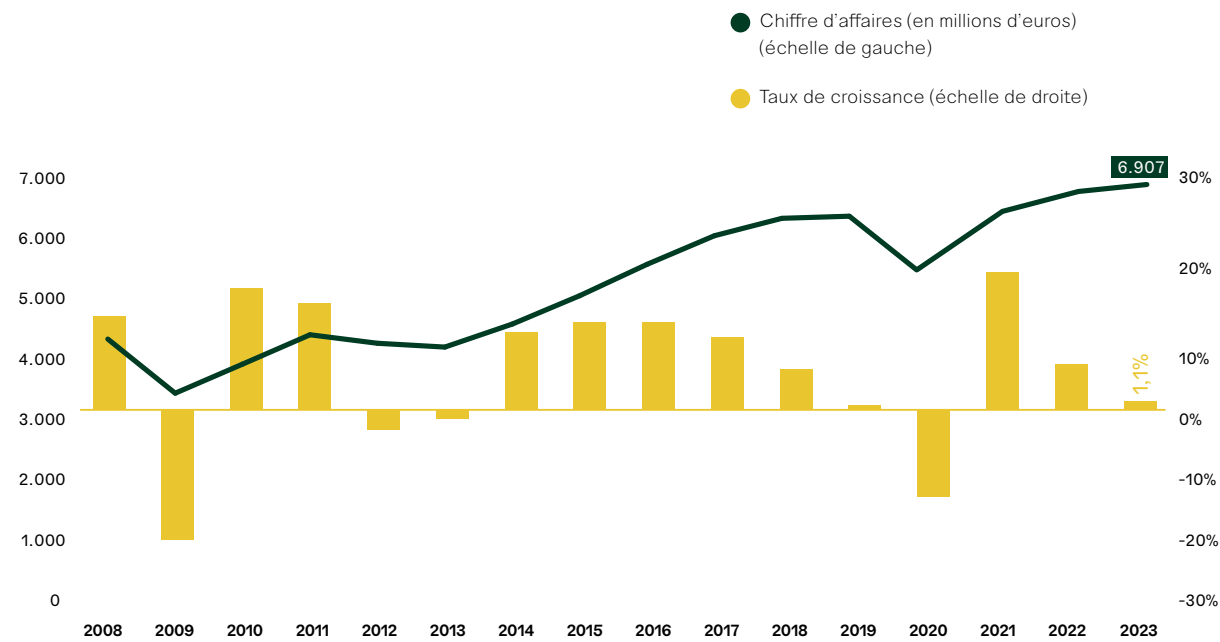
Évolution du nombre d'heures d'intérim prestées



PIB et travail intérimaire



Chiffre d'affaires de l'intérim



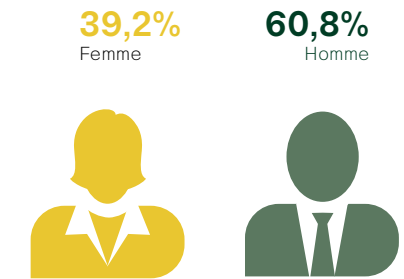
Nombre d'agences et de travailleurs fixes



Part des segments

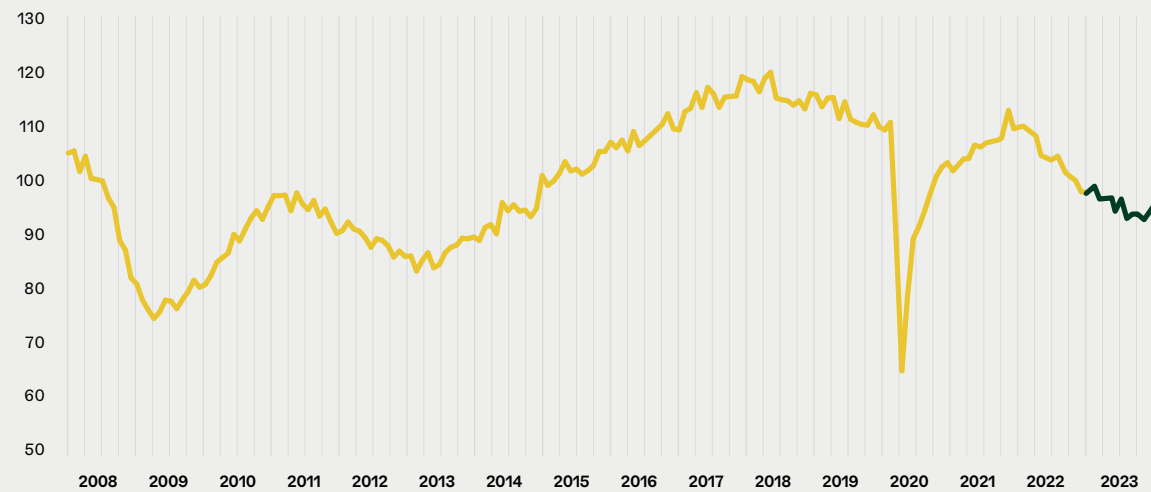


Part du volume de travail intérimaire presté par sexe

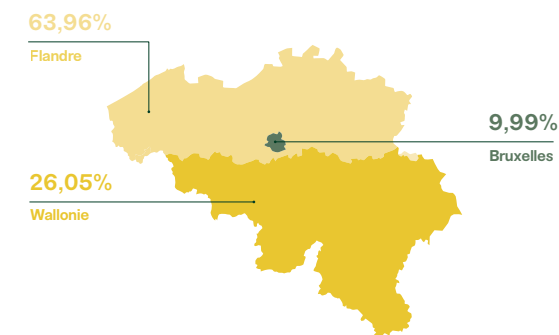


Indice Federgon

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.



Ventilation régionale des heures prestées



Nationalité des intérimaires

	2023
Belgique	62,42%
Pays voisins	7,50%
Autres UE	8,57%
Afrique (sans le Maghreb)	7,07%
Europe du Sud	4,12%
Maghreb	3,35%
Asie	5,68%
Amérique latine	0,89%
Autres UE-15	0,29%
États-Unis et Canada	0,07%
Océanie	0,04%

La part de non-Belges au sein de l'intérim s'élève à 37,58% en 2023.



WorkID

Fin octobre, le secteur du travail intérimaire a lancé la plateforme WorkID. WorkID est un passeport universel et neutre pour l'emploi, qui offre aux candidats un moyen simple de mettre leurs données personnelles à la disposition d'entreprises de travail intérimaire qu'ils ont eux-mêmes choisies. WorkID est une initiative du secteur de l'intérim et a l'ambition de s'ouvrir aux employeurs d'autres secteurs et de donner également accès aux données conservées et gérées par les administrations publiques.

Le candidat reste propriétaire de ses données et décide lui-même avec qui il les partage. Le candidat saisit ses données personnelles une seule fois et peut ensuite les partager avec différentes entreprises de travail intérimaire. Il peut modifier et compléter ses données personnelles sans limitation. Pour le candidat, utiliser WorkID signifie une procédure simplifiée pour postuler, moins de formalités administratives, la centralisation de toutes les informations utiles et moins de risques d'erreurs.

WorkID fonctionne avec des données personnelles. Rien n'a donc été laissé au hasard ; une longue période de tests approfondis a précédé le lancement officiel de la plateforme. Pour le projet WorkID, le secteur du travail intérimaire collabore notamment avec PIXID en tant que développeur de solutions logicielles, et avec Doccle en tant que partenaire technologique. Les utilisateurs de la plateforme peuvent se connecter via Itsme, pour une sécurité maximale.

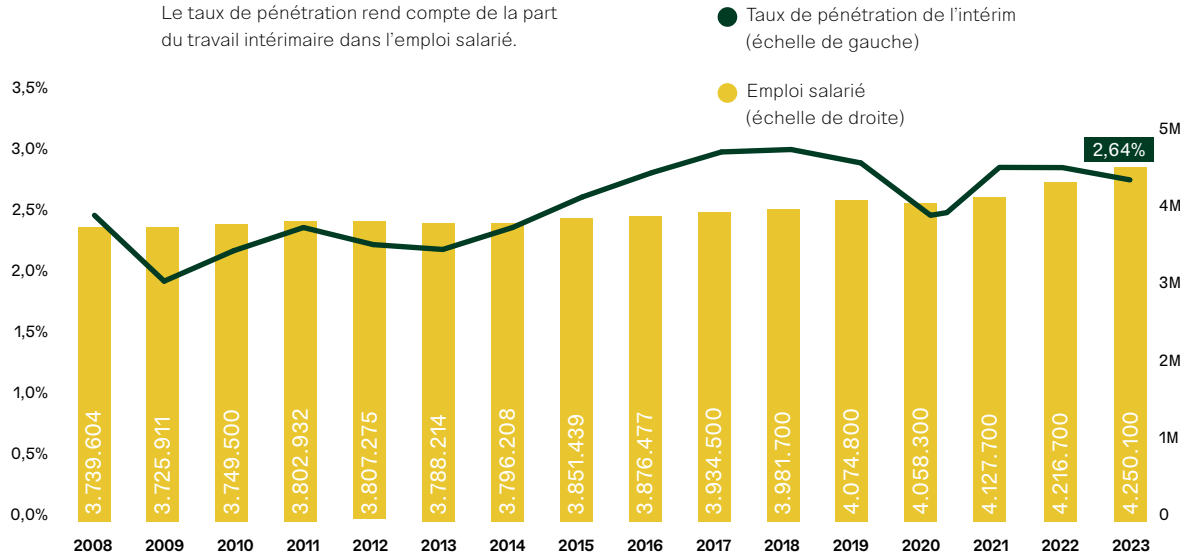
Le secteur souhaite également renforcer le plus rapidement possible la collaboration avec divers secrétariats sociaux et autorités publiques. L'objectif est de donner aussi accès, via la plateforme, aux données des administrations afin que toute personne qui travaille puisse accéder facilement aux informations professionnelles la concernant en un seul et même endroit.

Une fois de plus, notre secteur s'affirme en tant que pionnier, et nous en sommes extrêmement fiers. Le secteur du travail intérimaire a été le premier à introduire les chèques-repas électroniques, et nous avons également été les premiers à travailler avec des contrats de travail électroniques. WorkID s'inscrit dans la suite logique de cette évolution. Nous sommes fiers de constater que, dès le début du projet, 60% du marché est d'ores et déjà convaincu de sa valeur ajoutée.

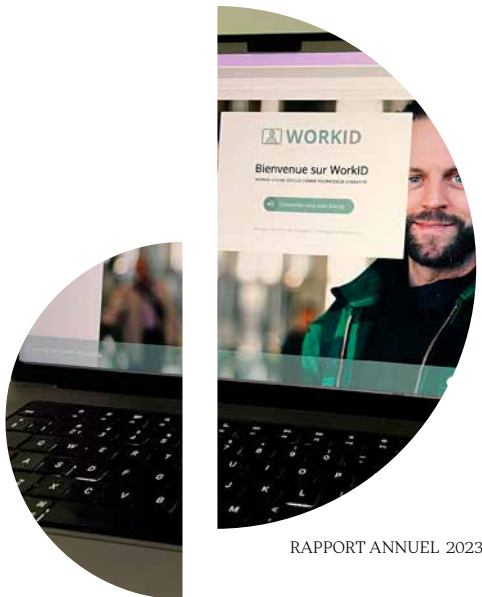
Bien entendu, cette plateforme continuera à évoluer en fonction des besoins du marché. Nous espérons pouvoir la proposer à d'autres secteurs dans un avenir proche.

Taux de pénétration de l'intérim

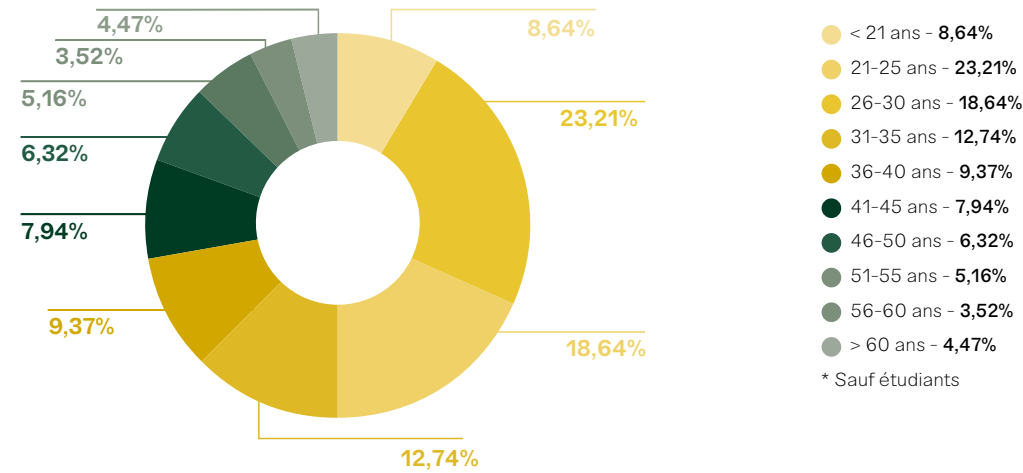
Le taux de pénétration rend compte de la part du travail intérimaire dans l'emploi salarié.



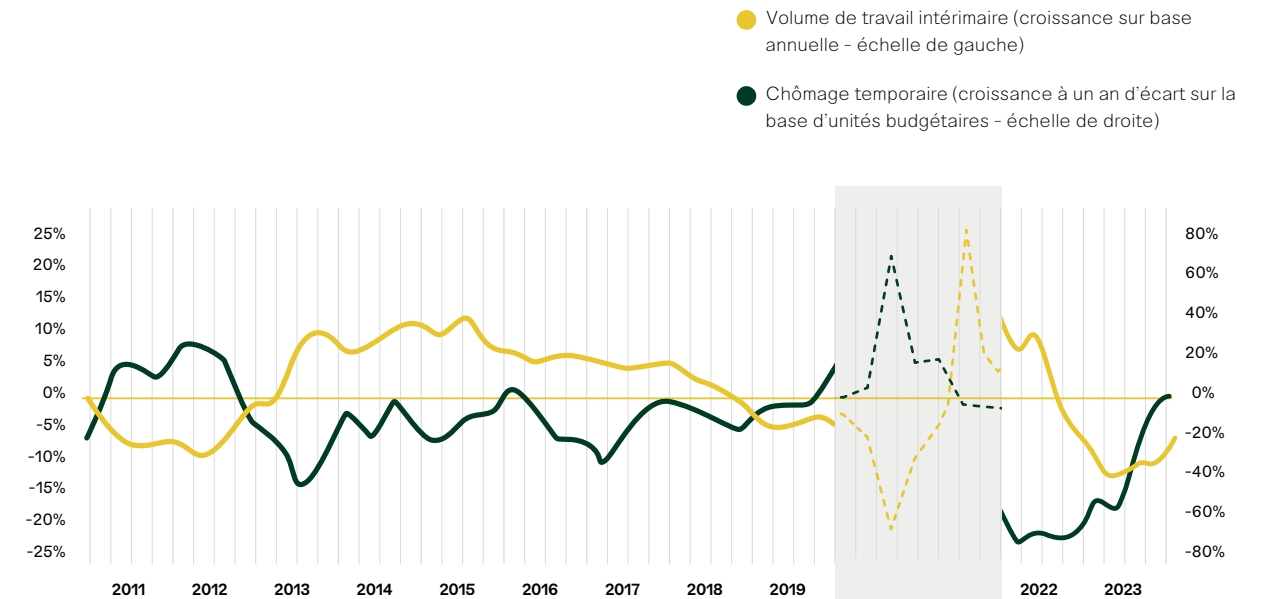
Plus d'info ?



Répartition par âge des intérimaires

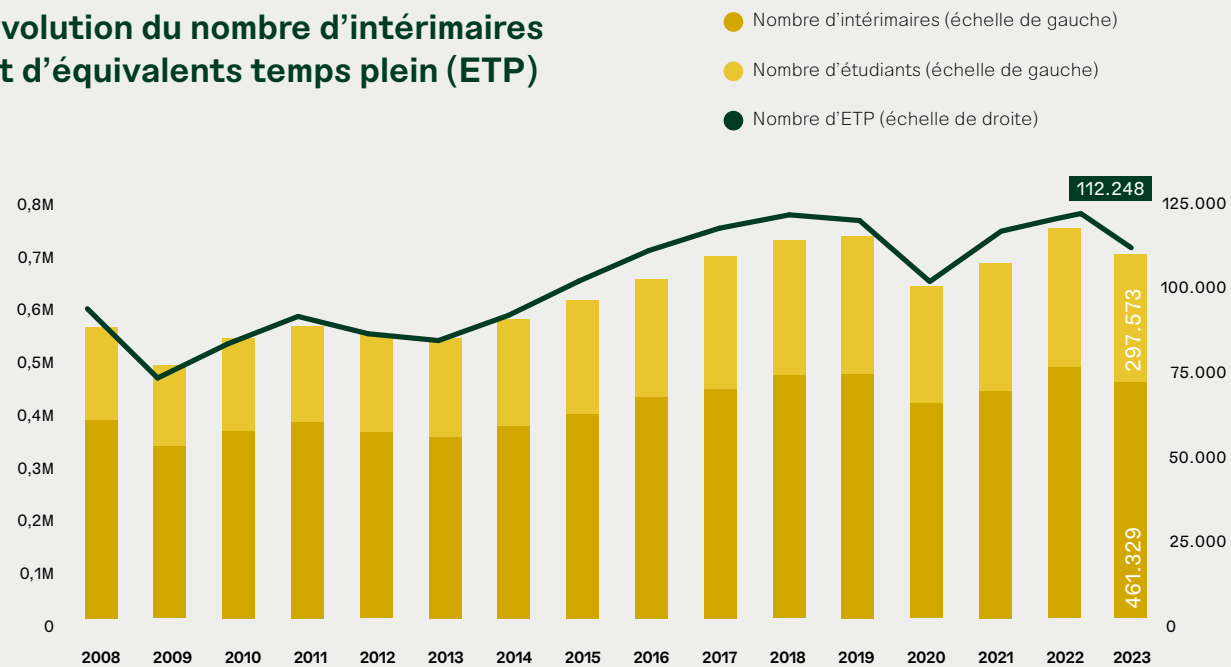


Chômage temporaire et travail intérimaire



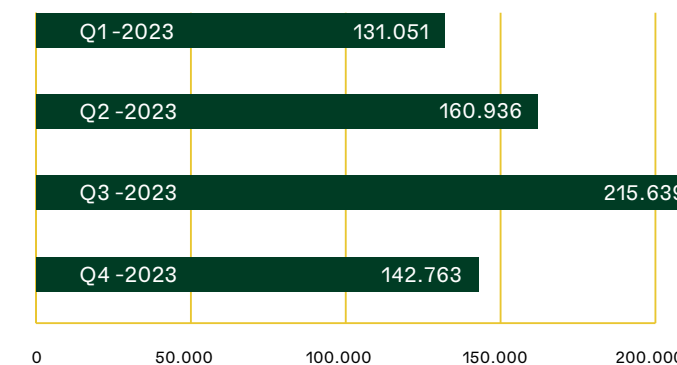
En raison des chiffres élevés pendant la pandémie de Covid-19, pour des raisons esthétiques, nous avons choisi de ne pas inclure les chiffres réels de cette période dans ce graphique. Pour les données correctes, nous vous renvoyons vers notre centre de connaissances sur www.federgon.be.

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



Nombre d'étudiants jobistes intérimaires

Nombre d'étudiants jobistes intérimaires uniques par trimestre.



40,83%*

des étudiants jobistes en Belgique ont travaillé comme intérimaires en 2023.

* Moyenne pondérée sur la base des Q1, Q2 et Q3 2023

Le talent, moteur de la croissance

Niko ~

« L'année dernière, l'entreprise pour laquelle je travaillais a fait faillite, et *une période d'incertitude a commencé pour moi*. Grâce à un programme d'outplacement, j'ai été bien pris en charge et orienté vers un nouvel emploi qui me convient vraiment. Aujourd'hui, je travaille dans la vente pour une entreprise de logistique et j'obtiens d'excellents résultats. Ainsi, je valorise mes talents au maximum. »



Titres-services

L'activité dans le secteur des titres-services a connu en 2023 une croissance modeste, avec une augmentation de 1,37% du nombre de titres-services remis, principalement en Flandre et à Bruxelles. La pénurie de candidats reste un facteur déterminant pour expliquer cette tendance, même si certains signaux indiquent aussi une légère diminution de la demande de titres-services. Le secteur est également confronté à la difficulté de compenser les départs des aides-ménagère(er)s âgé(e)s. Cette réalité démographique exige de se concentrer davantage sur le recrutement de nouveaux travailleurs et de développer une stratégie adaptée pour les fins de carrière afin d'assurer la continuité du secteur. Tout cela doit se faire dans un contexte financier très incertain, comme l'a montré l'analyse de Graydon Creditsafe.

22

LES SECTEURS DE FEDERGON



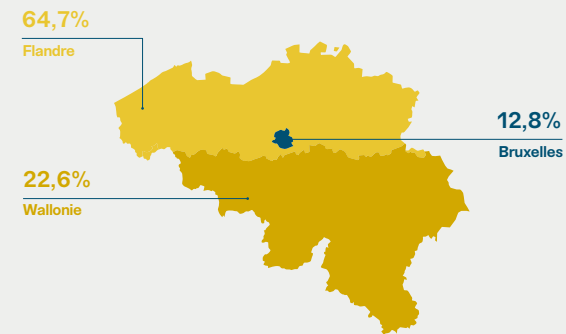
Étude Graydon

Au moins la moitié des entreprises sont déficitaires

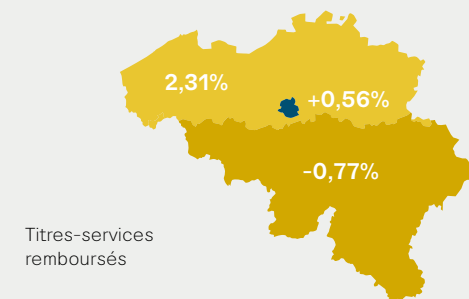
Graydon Creditsafe a réalisé, à la demande des organisations patronales, une analyse financière du secteur des titres-services. Celle-ci montre notamment qu'au moins 37% des entreprises titres-services sont aujourd'hui déficitaires. Et ce nombre d'entreprises dans le rouge ne cesse de croître, alors que les entreprises bénéficiaires voient, quant à elles, leurs marges se réduire. La cause est claire : le coût horaire d'une aide-ménagère a fortement augmenté ces dernières années, alors que le prix du titre-service n'a pas été suffisamment revalorisé. En Flandre, par exemple,

les utilisateurs paient le même prix pour un titre-service depuis 2014 : 7,20 euros par titre, après déduction fiscale. Pendant ce temps, les salaires sont indexés, les réglementations se multiplient, l'absentéisme s'accroît et la pénurie de main-d'œuvre pèse sur l'activité. Les coûts connaissent une hausse rapide et forte, mais la compensation pour les employeurs ne suit pas. À Bruxelles et en Wallonie, le prix a certes augmenté d'un euro, mais cette augmentation s'accompagne immédiatement d'obligations supplémentaires qui coûtent beaucoup plus cher.

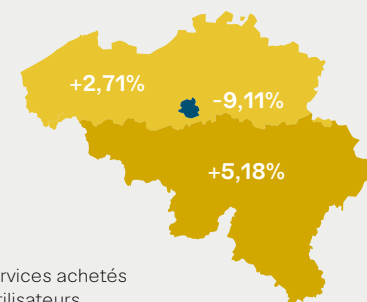
Ventilation régionale de l'activité (ensemble du marché)



Évolution (ensemble du marché)



Titres-services remboursés



Titres-services achetés par les utilisateurs

« Le secteur des titres-services peut aujourd'hui être considéré comme l'un des secteurs les moins performants de notre économie. »

Eric Van Den Broele, directeur Recherche et Développement chez Graydon Creditsafe Belgium

	2022	2023	Croissance
Belgique	126.925.331	128.666.176	1,37%
Flandre	81.329.684	83.204.590	2,31%
Wallonie	29.274.836	29.049.270	-0,77%
Bruxelles	16.320.811	16.412.316	0,56%

	2022	2023	Croissance
Belgique	129.163.696	131.339.941	1,68%
Flandre	82.047.835	84.271.959	2,71%
Wallonie	29.710.491	31.248.852	5,18%
Bruxelles	17.405.370	15.819.130	-9,11%



OBJECTIFS INITIAUX DU SYSTÈME DES TITRES-SERVICES

Lors de la création du système, le secteur des titres-services s'est vu assigner par le gouvernement trois objectifs : 1) offrir des opportunités aux personnes (très) éloignées du marché du travail ; 2) assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les utilisateurs ; 3) réduire le travail au noir. Bien que ces objectifs restent les mêmes aujourd'hui, les entreprises du secteur des titres-services n'ont plus la capacité de les respecter en offrant la qualité souhaitée si rien n'est fait très rapidement pour assurer une perspective d'avenir durable.

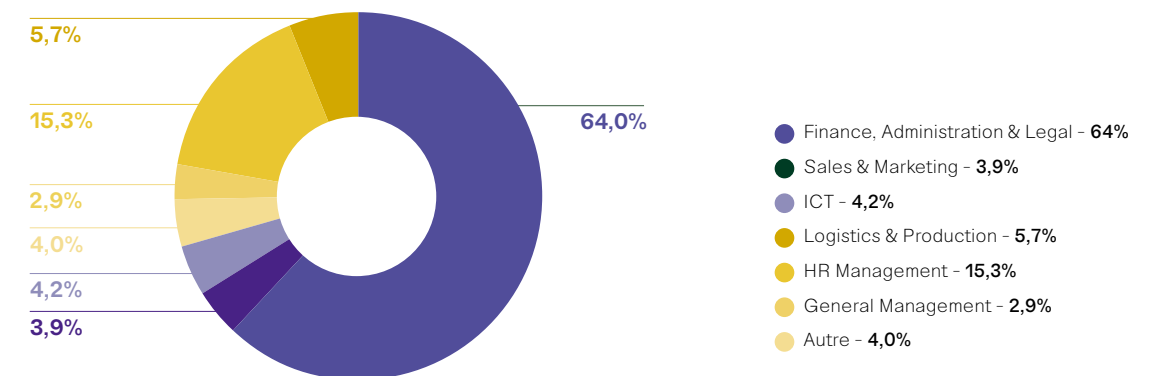
UNE PERSPECTIVE D'AVENIR DURABLE POUR LE SECTEUR

Le secteur des titres-services en Belgique emploie plus de 150 000 aides-ménagères. Grâce au système des titres-services, plus d'un million de citoyens bénéficie d'une aide au ménage à un prix abordable. Pour 20% des ménages qui travaillent, cela signifie plus de temps pour le travail, les loisirs, les soins aux proches, ... et dans le même temps, les aides-ménagères ont un emploi à part entière et acquièrent des droits sociaux. Le gouvernement a créé ce système il y a vingt ans, mais n'a pas pris de mesures pour le renforcer. En conséquence, les moyens de fonctionnement sont devenus tout à fait insuffisants. Dans ce contexte, il est urgent d'agir.

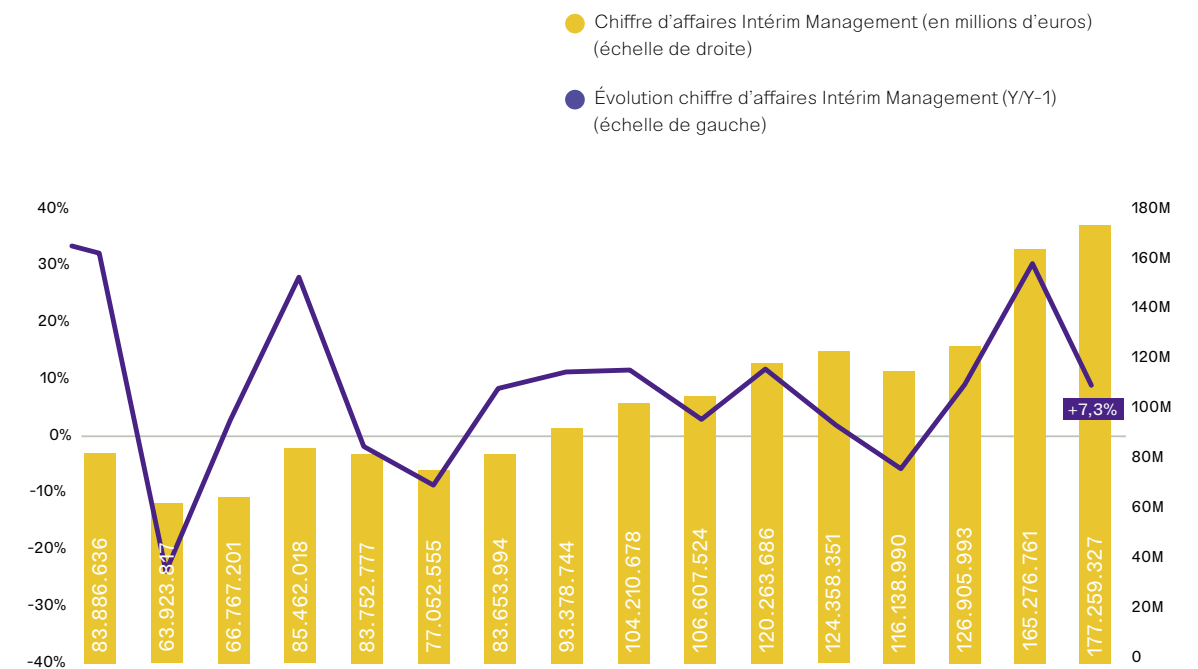
Intérim Management

Au cours de ces cinq dernières années, l'activité du secteur de l'Intérim Management a connu une croissance constante. Nous observons une augmentation impressionnante de 42% par rapport à la période pré-corona. Cette tendance positive s'est également poursuivie en 2023, avec une croissance de 8,2% du nombre de missions d'Intérim Management. Notons que les deux tiers de ces missions se situent dans le domaine financier, administratif et juridique. La hausse de l'activité s'explique principalement par le nombre relativement stable de missions traditionnelles au niveau CXO et par le fait que de plus en plus de profils de niveau intermédiaire sont proposés par le biais de l'Intérim Management.

Ventilation des missions selon le type de fonction



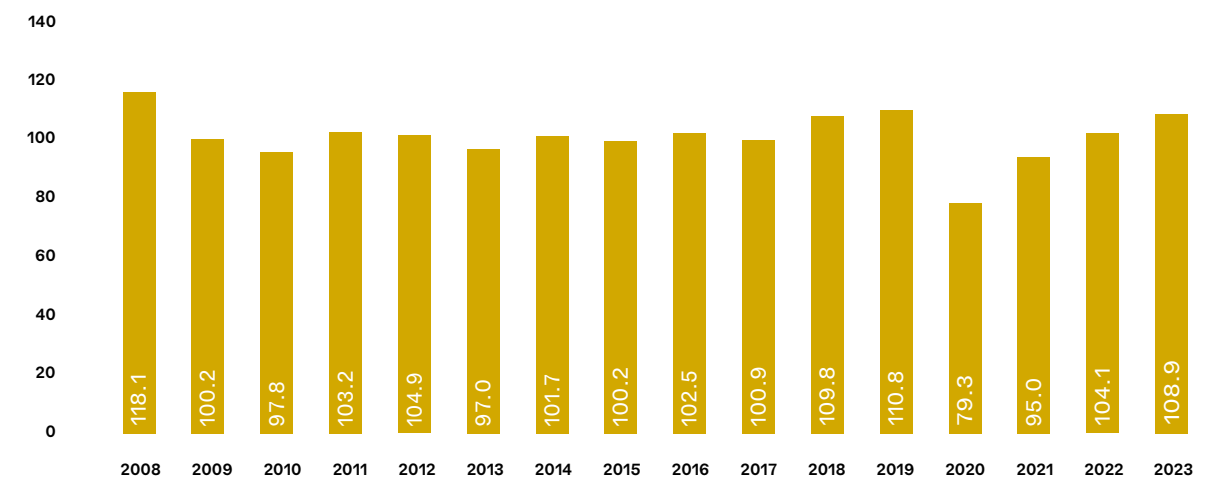
Chiffre d'affaires de l'Intérim Management



Learning & Development

Malgré les difficultés budgétaires qui mettent les budgets L&D sous pression au sein des organisations, le secteur continue à bien résister. L'activité dans le domaine du Learning & Development a connu une tendance positive en 2023, avec une croissance du chiffre d'affaires d'environ 5%. Cette croissance souligne l'importance que les organisations accordent au développement de leurs collaborateurs, même en période de restrictions financières.

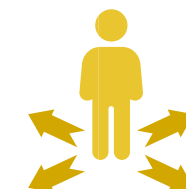
Indice de l'évolution du chiffre d'affaires



Le marché de la formation privé



34,6%
In-company



65,4%
Ouvert

La formation et le développement des compétences (L&D) sont une priorité dans les différents agendas, et c'est à juste titre. Investir dans le L&D reste incontournable

Thème 1 :

Les technologies de l'apprentissage et l'IA, une opportunité pour le L&D

Thème 2 :

L'importance d'une véritable culture de l'apprentissage et d'une participation accrue à la formation

pour former les talents et les maintenir au travail. Douze experts nous éclairent sur cinq sujets passionnants en matière de L&D :

Thème 3 :

Comment le Deal pour l'emploi peut-il être une opportunité pour le L&D ?

Thème 4 :

Comment les travailleurs perçoivent-ils l'apprentissage ?

Thème 5 :

Le L&D en tant que catalyseur du "S" dans ESG



Le talent, moteur de la croissance

Safia ~

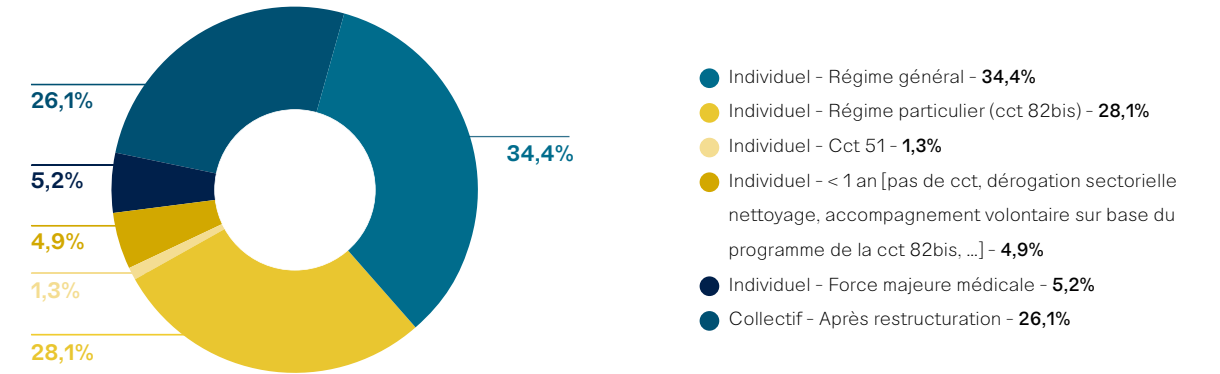
« Il y a quelque temps, je n'avanciais plus professionnellement. Je ne savais pas quelle direction prendre, et travailler devenait une véritable épreuve. Grâce à l'accompagnement de carrière, j'ai trouvé un second souffle : j'ai appris à mieux me connaître, et mon employeur m'a donné l'opportunité de passer du service Finance au service Customer Care. Ici, je peux me donner à fond pour satisfaire les clients. Ainsi, je valorise à nouveau mes talents et j'en retire une grande satisfaction. »



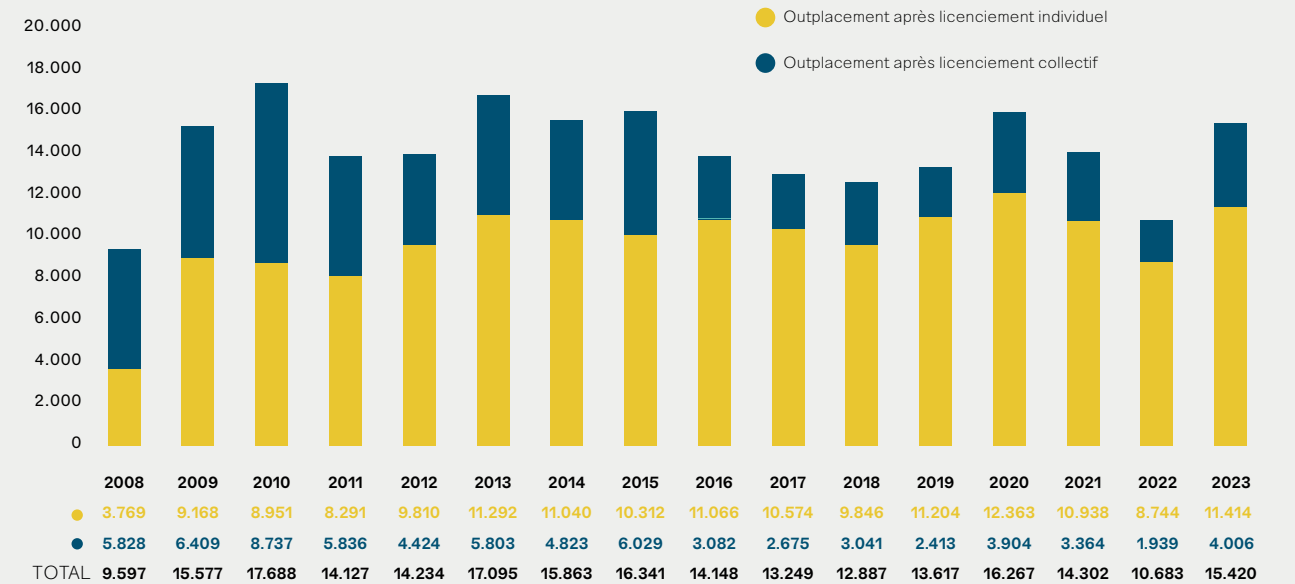
Outplacement

En 2023, le secteur de l'outplacement a connu une croissance importante, avec pas moins de 15 000 nouveaux trajets d'accompagnement entamés. Cependant, le secteur subit aussi les effets négatifs des pénuries de main-d'œuvre. Dans bon nombre de cas, les travailleurs licenciés trouvent rapidement un nouvel emploi, avant même que le processus d'outplacement ne commence. La situation de pénurie sur le marché du travail favorise également des taux de placement élevés à l'issue du trajet d'outplacement : 65% pour les licenciements individuels et 62% pour les licenciements collectifs.

Accompagnements selon le type d'outplacement



Évolution des accompagnements commencés





Vers un avenir sans licenciement Une vision de la sécurité de la carrière

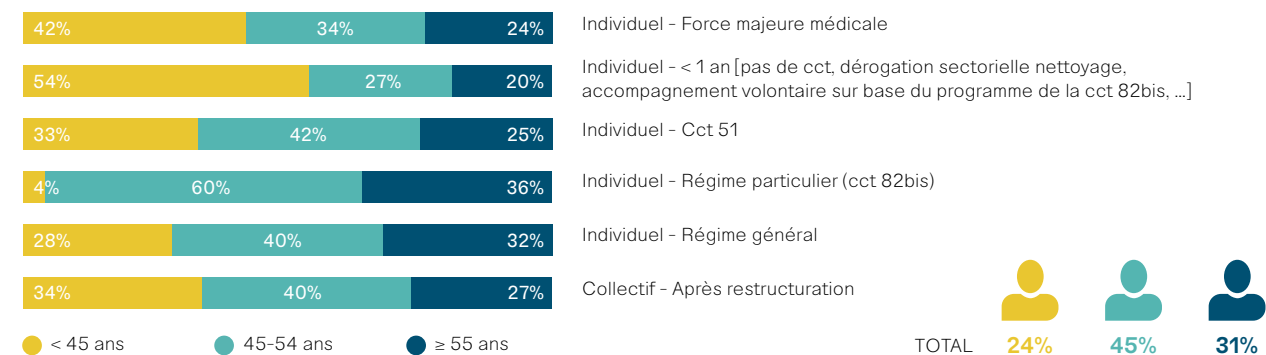
L'outplacement a toujours prouvé sa grande valeur ajoutée, mais il ne peut souvent être mis en place qu'après le licenciement. En revanche, le parcours de transition récemment introduit offre aux travailleurs licenciés la possibilité d'utiliser leur période de préavis comme un tremplin vers un nouvel emploi, ce qui leur offre de nouvelles opportunités et leur permet de garder le contrôle de leur carrière.

Face à cette évolution, une question se pose logiquement : pourquoi attendre un licenciement pour agir ? Nous avons un besoin urgent d'outils qui anticipent les licenciements et qui puissent accélérer les transitions d'un emploi à un autre. Offrir aux

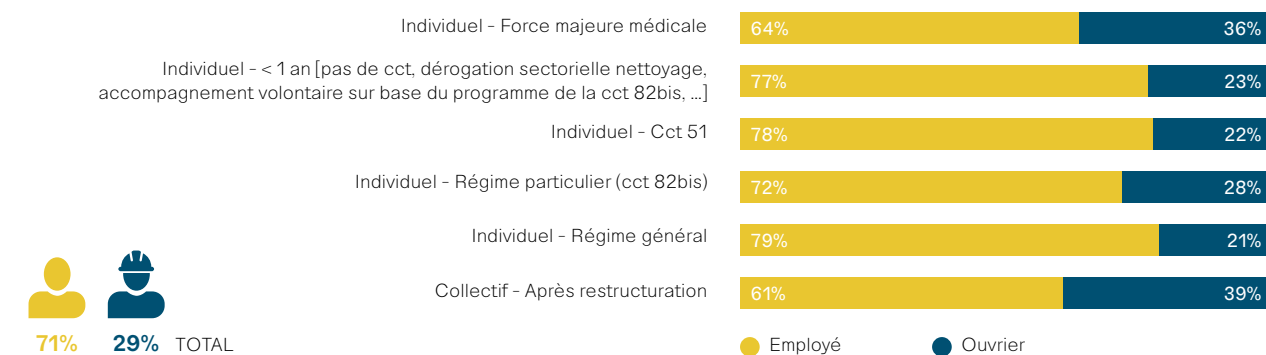
travailleurs un accompagnement professionnel au cours de leur carrière leur permet de mieux adapter leur avenir professionnel à leurs souhaits et à leurs besoins, en leur évitant l'incertitude du licenciement.

Un modèle solide qui soutient les transitions entre les emplois remplace la sécurité de l'emploi par la sécurité de la carrière et se concentre sur la prévention plutôt que sur la remédiation. Un tel modèle conduit à un marché du travail qui vise la recherche proactive des opportunités et qui donne à chacun la possibilité de les saisir. Il est temps d'adopter un modèle de marché du travail qui permet des transitions directes entre les emplois et où le filet de sécurité de l'aide sociale devient un dernier recours. Le contexte actuel des pénuries de main-d'œuvre offre une excellente occasion d'adopter une nouvelle vision de la sécurité de carrière et de créer une société sans licenciement.

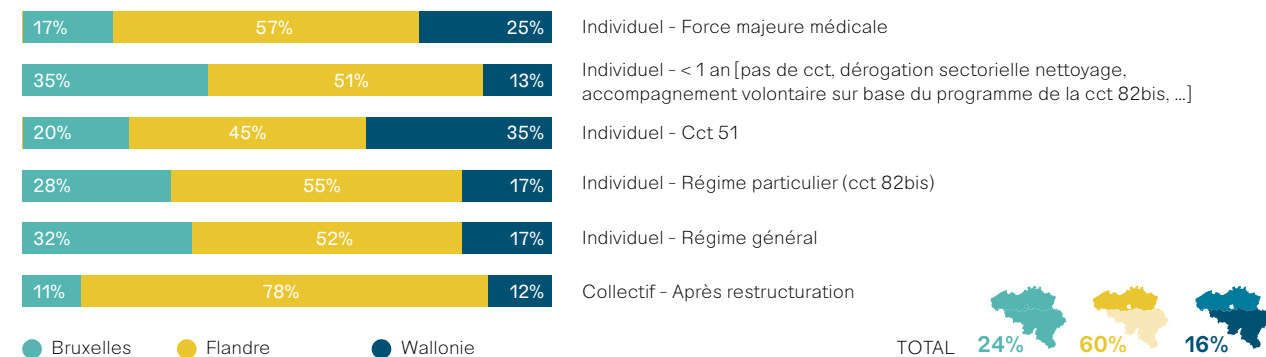
Candidats en outplacement selon l'âge et le type d'outplacement



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



Accompagnements selon la région et le type d'outplacement



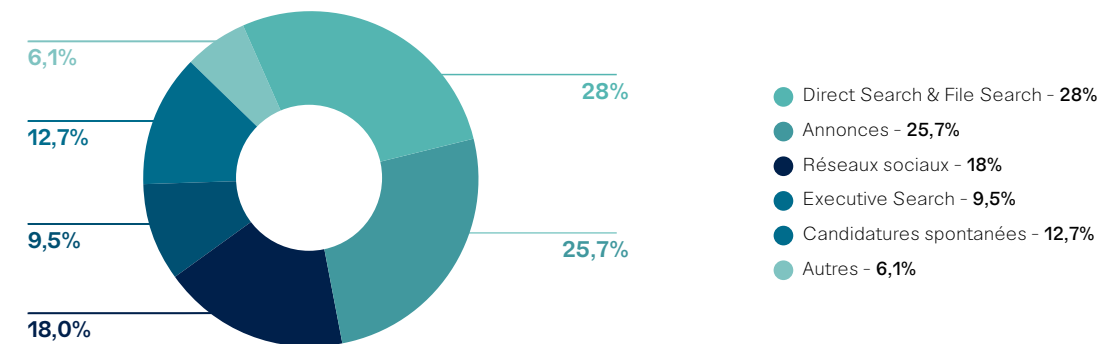
Recruitment, Search & Selection

Après une période d'expansion remarquable, le secteur du Recruitment, Search & Selection (RSS) a subi une correction en 2023 avec une baisse d'activité de 7,7%. Le secteur, qui était en plein essor après la pandémie de corona avec une croissance impressionnante de 37%, a dû céder une partie du terrain conquis. Les développements récents montrent que le secteur RSS est affecté par le ralentissement de la conjoncture, qui incite les entreprises à la prudence en matière d'embauche, d'où un allongement des procédures de recrutement et un report des décisions.

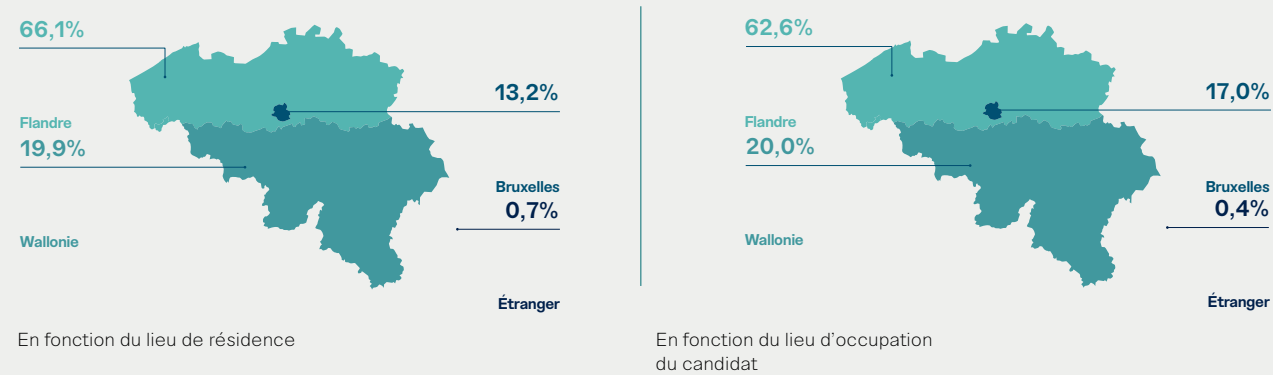
36



Ventilation des candidats placés en fonction du canal utilisé



Ventilation régionale des candidats placés



En fonction du lieu de résidence

En fonction du lieu d'occupation du candidat

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.

Journée d'inspiration Mardi 31 janvier 2023, Technopolis Malines

Les défis abondent et le marché du travail est sous haute tension. En matière de recrutement, de recherche et de sélection de personnel, l'heure est-elle toujours au business as usual ? Sommes-nous sur la bonne voie ou devons-nous procéder à des ajustements (urgents) ?

Le mardi 31 janvier 2023, Federgon a organisé une journée d'inspiration. Celle-ci était entièrement consacrée aux défis et aux opportunités du monde du travail en mutation et à la manière dont les professionnels du recrutement et de la sélection peuvent s'y adapter en utilisant des outils de pointe (evidence-based), innovants et inclusifs. L'événement a accueilli des orateurs de premier plan tels que Jo Caudron sur l'impact de la transformation numérique, le Dr Marthe Rys sur l'evidence-based employer branding, Erik Polakiewicz sur l'e-commerce et le recrutement, Maarten Verschuere sur le métavers, Cédric Velghe sur les nouvelles pratiques de sélection, et Patrizia Zanoni sur la diversité et l'inclusion.

Le mardi 31 janvier 2023, Federgon a organisé une journée d'inspiration à Technopolis avec des orateurs de haut niveau, un bootcamp et trois masterclasses.

Jetons un coup d'œil dans le rétroviseur.





Le talent, moteur de la croissance

Jan ~

« Il y a trois ans, j'ai quitté l'école avec un diplôme d'ingénieur en électromécanique en poche. *Comme je manquais d'expérience pratique*, j'ai décidé de rejoindre une entreprise de projectsourcing spécialisée dans l'engineering. Cela m'a permis de travailler dans diverses organisations, et actuellement, j'effectue une mission dans une entreprise du secteur de l'énergie en tant qu'ingénieur électricien junior. Grâce au projectsourcing, je peux acquérir une expérience très diversifiée et j'ai beaucoup progressé en peu de temps. *Ainsi, je valorise mes talents à chaque mission.* »

Project-sourcing

Pour le secteur du projectsourcing, 2023 a été une année contrastée, avec une alternance de périodes de croissance et de contraction et un schéma différent selon la spécialisation (Engineering, Finance ou IT). L'année s'est clôturée sur une légère baisse d'activité de 1,3%, qui indique une « pause conjoncturelle ». Le secteur emploie toujours majoritairement des salariés, mais on note une légère augmentation (jusqu'à 25%) de la part des travailleurs free-lance. Par rapport à la période pré-corona, l'activité a augmenté de 18%.

42

LES SECTEURS DE FEDERAGON



Talent et savoir-faire pour faire face aux pénuries

Le projectsourcing est un instrument moderne du marché du travail qui permet de concilier les objectifs de l'entreprise et les objectifs des individus.

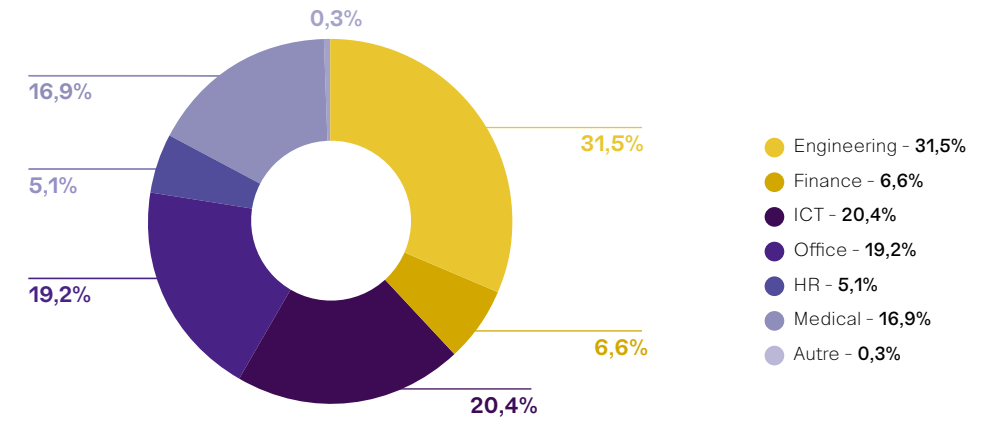
Il contribue ainsi, d'une part, à la prospérité économique en aidant les entreprises et les organisations à créer de la valeur ajoutée et, d'autre part, au développement personnel et au bien-être des individus. Nous constatons que ces dernières années, le projectsourcing est de plus en plus utilisé dans des secteurs

divers, pour de nouvelles fonctions et professions. Aujourd'hui, le projectsourcing est un instrument à part entière du marché du travail qui peut être utilisé comme réponse aux pénuries de main-d'œuvre.

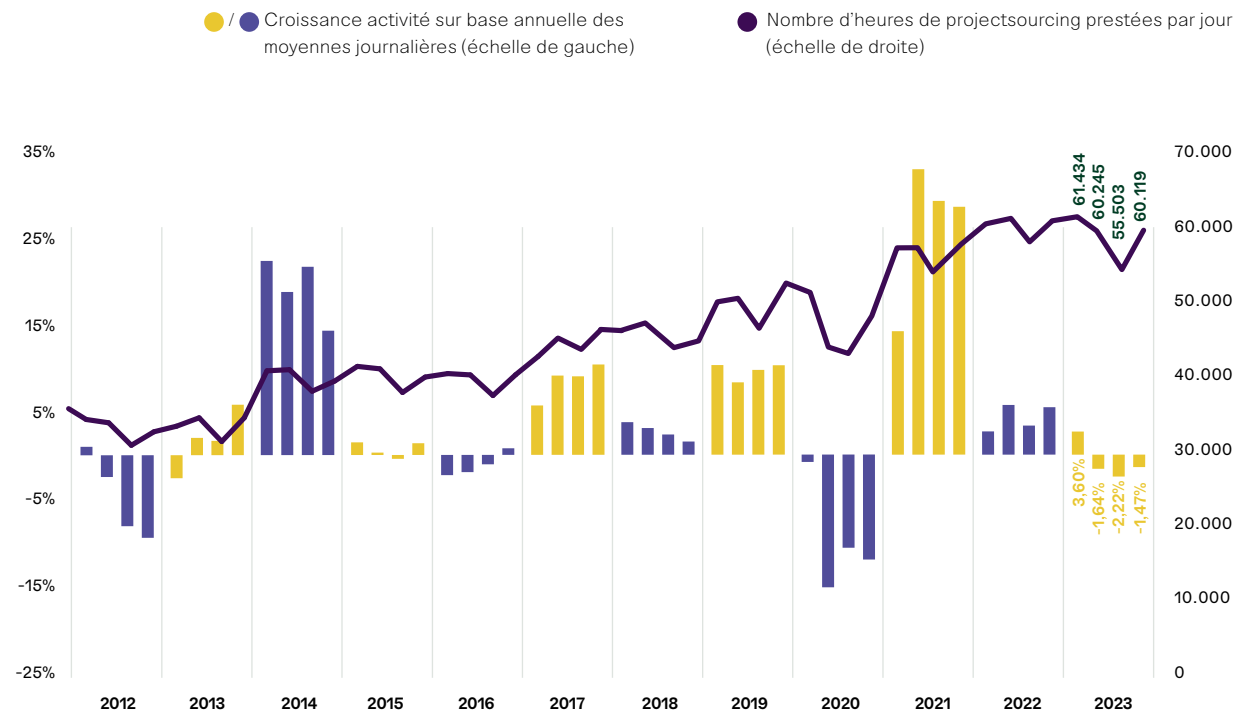




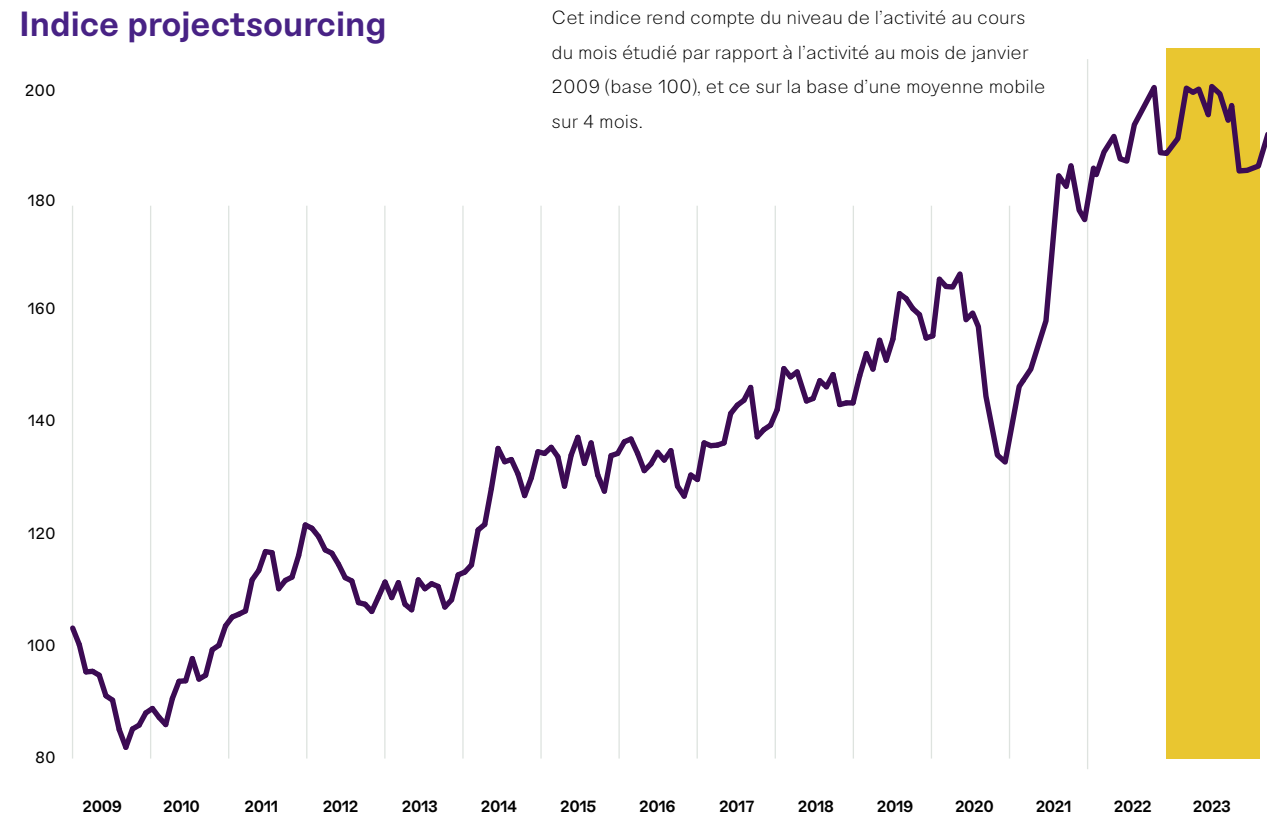
Ventilation des activités de projectsourcing



Évolution de l'activité de projectsourcing selon le volume



Indice projectsourcing



3 plateformes



HR Tech Un équilibre entre innovation et compliance

Aujourd'hui, les organisations explorent activement le potentiel des technologies RH et de l'intelligence artificielle (IA) pour améliorer leurs processus RH et optimiser l'« expérience employé ». L'émergence de l'IA générative a également attiré l'attention des professionnels des RH. Cette technologie permet aux organisations de traiter certaines tâches plus rapidement, plus efficacement et de manière plus créative.

Les solutions d'IA générative étant très accessibles, elles peuvent être facilement intégrées dans les processus de travail existants. La vitesse à laquelle ces outils sont adoptés sur le terrain est sans précédent. Les organisations doivent maintenant réfléchir de manière proactive à la façon d'utiliser ces innovations de manière productive et sûre.

L'Europe a une approche nuancée de l'IA et des technologies RH. Tout en reconnaissant les avantages de l'automatisation et de l'efficacité, elle se préoccupe également de la protection de la vie privée, de l'éthique et de la transparence. Les réglementations européennes, telles que le règlement général sur la protection des données (RGPD), imposent des normes strictes en matière de gestion des données et de respect de la vie privée. Les organisations européennes doivent trouver un équilibre entre innovation et compliance.

En bref, l'Europe est confrontée au défi de maximiser les avantages de la HR Tech et de l'IA tout en protégeant les valeurs de notre société et les droits humains. Federgon suit ce dossier de près, en collaboration avec WEC Europe.

Well-being

En 2023, le thème du bien-être a occupé une place prépondérante dans l'environnement de travail. Aujourd'hui plus que jamais, les organisations reconnaissent l'importance cruciale d'une approche holistique et stratégique de la santé et du bien-être de leurs collaborateurs. La recherche active de moyens pour soutenir et améliorer le bien-être des travailleurs est une évolution positive. En outre, les organisations font preuve d'une maturité accrue.

Néanmoins, inverser la tendance de l'absentéisme de longue durée reste un défi. Pour ce faire, une coopération plus étroite entre les différents partenaires dans ce dossier complexe est essentielle. Federgon s'engage pleinement dans des initiatives

qui rassemblent les partenaires et travaille à mieux faire connaître les services que proposent ses membres dans le domaine du bien-être au travail. En outre, il faut davantage encourager les entreprises et les individus à s'engager dans la prévention afin d'éviter les décrochages. Ce n'est qu'en travaillant ensemble et en misant activement sur la prévention et la réinsertion que nous pourrions réellement obtenir des résultats et faire en sorte que moins de personnes décrochent et que plus de personnes retrouvent le chemin du marché du travail.

La nécessité de tenir compte des différentes facettes du bien-être : *bien-être physique, mental, numérique, social et financier*

Accompagnement de carrière Des carrières en mouvement

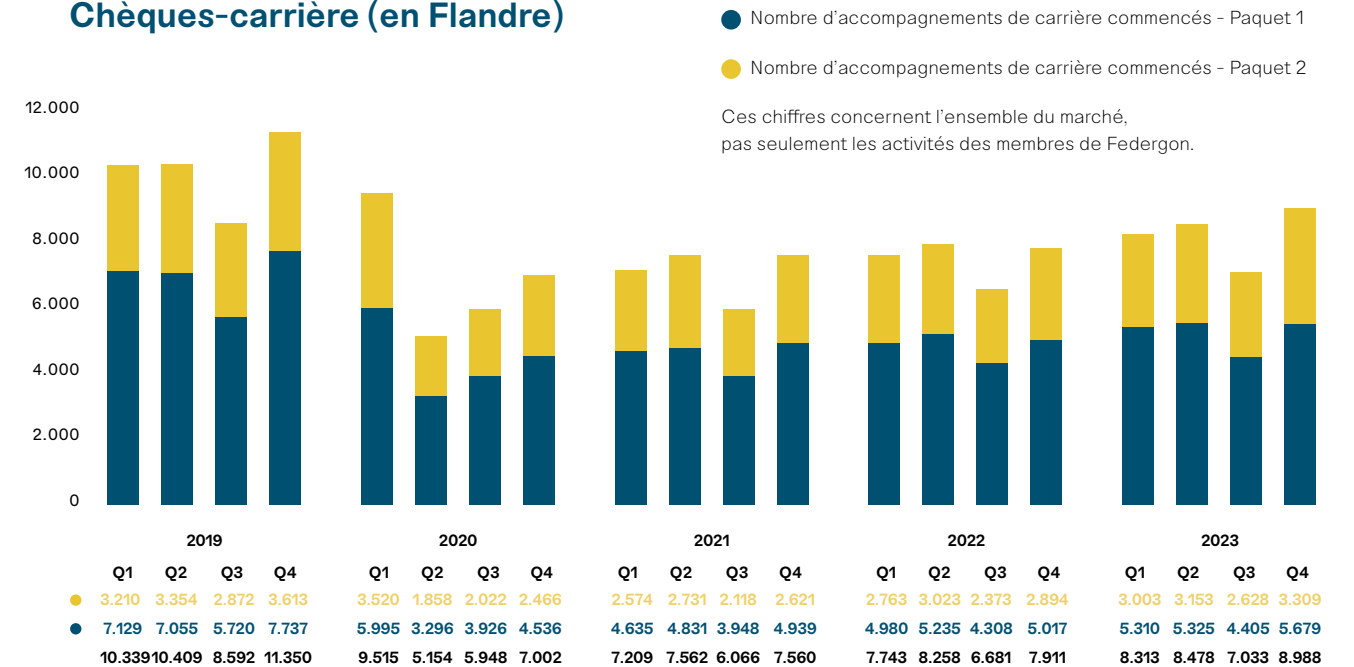
Plus de 190 000 Flamands et Bruxellois ont déjà utilisé le loopbaancheque (chèque-carrière). Lorsque cet instrument a été créé il y a dix ans, l'objectif était d'aider les demandeurs d'emploi à réfléchir à leur carrière (future) dans une perspective plus large. Aujourd'hui, le chèque connaît un succès particulièrement important.

Parmi les membres de Federgon, beaucoup offrent cette forme de service. Le loopbaancheque est l'outil de choix pour faire avancer les carrières en permettant aux gens de bénéficier d'un accompagnement lorsqu'ils se sentent bloqués dans leur évolution.

À l'initiative du ministre flamand de l'Emploi Jo Brouns, le gouvernement flamand a pris la décision de principe, juste avant l'été 2023, de contrôler davantage la qualité des coachs de carrière en imposant des critères de compétence professionnelle qui doivent contribuer à une plus grande professionnalisation du secteur. Aujourd'hui, n'importe qui peut se prétendre « coach de carrière », ce qui fait qu'il y a parfois des « coachs » qui n'ont pas les qualifications requises. C'est pourquoi, en principe, à partir du 1^{er} janvier 2024, une qualification professionnelle obligatoire sera introduite pour les coachs de carrière. « Une preuve des connaissances et des compétences acquises », a souligné le ministre Brouns. Les centres et les coachs de carrière, existants ou nouveaux, disposeront de six ans pour obtenir cette qualification. Bien entendu, les mesures de transition nécessaires seront prévues.



Chèques-carrière (en Flandre)



Le talent, moteur de la croissance

Maité ~

« Après avoir tenu un restaurant pendant de nombreuses années, j'ai arrêté de travailler il y a quelque temps pour m'occuper de mes jumeaux qui venaient de naître. Lorsqu'ils sont entrés à l'école, *j'ai voulu reprendre le travail et j'ai cherché un emploi flexible pour pouvoir être avec les enfants après l'école.* Grâce à l'intérim, je travaille maintenant à mi-temps comme assistante administrative dans un cabinet dentaire. Pour moi, c'est la formule parfaite pour me réhabituer à la vie professionnelle en combinaison avec ma vie familiale. De cette manière, je valorise à *nouveau* mes talents. »

Au sujet de Federgon

La Federgon Academy en 2023

Dans une année marquée par de grands défis et opportunités, la Federgon Academy s'est une fois de plus affirmée comme une référence dans le domaine de l'apprentissage et du développement des compétences au sein du secteur des services RH. Avec une offre de formations ciblées, dispensées par des experts du secteur, nous avons poursuivi en 2023 notre mission qui est de soutenir et de promouvoir la croissance professionnelle de nos membres.

La Federgon Academy a continué à renforcer les connaissances des membres grâce à des formations axées sur la pratique. Nous sommes impatients de poursuivre notre mission d'innovation et de développement des talents, avec pour objectif ultime d'enrichir le monde du travail.

Participants aux formations	# 2018	# 2019	# 2020	# 2021	# 2022	# 2023
Intérim	2817	3062	2202	2313	3433	3339
Intérim Advanced	459	310	187	686	555	607
Titres-services	151	157	90	204	177	189
Recruitment, Search & Selection	40	40	45	32	77	47
Outplacement	40	68	61	83	30	36
Well-being / Retour au travail			13	20	9	38
Webinaires / séances d'information	653	410	2021	1444	1427	495
E-learning				141	429	
Total	4160	4047	4619	4923	6137	4751

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

Conseil d'administration

Katty Scheerlinck

RGF Staffing Belgium
Présidente
Présidente de la commission régionale Flandre

Nico Reeskens

SD Worx Staffing Solutions
Président sortant

Sébastien Delfosse

Manpower Belgium
Président de la commission régionale Bruxelles

Henri Lemaître

LEM Intérim
Président de la commission régionale Wallonie

Cédric Laloux

XLG Home
Vice-président de la commission sectorielle Services aux particuliers

Steven Cornand

BDO Advisory
Président de la commission sectorielle Intérim Management

Michel Demonceau

Accent Languages
Président de la commission sectorielle Learning & Development

Louis Kemps

ITZU Career
Président de la commission sectorielle Outplacement

Kristoff Temmerman

TriFinance Belgium
Président de la commission sectorielle Projectsourcing

Patrick Van Lijsebetten

Rialto Executive Search
Président de la commission sectorielle Recruitment, Search & Selection

Rika Coppens

The House of HR
Présidente de la commission sectorielle Intérim

Annic Bosmans

Randstad Group Belgium

Isabelle Hoebrechts

Attentia HR Consulting

Sophie Vanderputten

HireRing

Stéphanie Leclère

Leclère & Consultants

Community



Grande assemblée annuelle 9 mars 2023, Dockx Bruxelles

Repenser notre marché du travail : tel était le thème de la grande assemblée annuelle de Federgon en 2023. Zelfa Madhloum, Jan Denys, Peter De Keyzer et Philippe Defeyt ont apporté une précieuse contribution au débat et ont livré leur vision du marché du travail de demain, un marché qui doit être non seulement résilient et compétitif, mais aussi inclusif et durable. Nous nous engageons pour un avenir dans lequel chaque individu a la possibilité de s'épanouir et d'apporter une contribution significative à notre société.



Les organisations de soutien *sous* les projecteurs

Prévention et Intérim (PI) jesuisinterimaire.be

Il arrive souvent que les travailleurs intérimaires ne perçoivent pas le remboursement des frais liés à un accident du travail parce que l'assureur refuse leur dossier. La raison principale : un dossier incomplet car les intérimaires ignorent souvent qu'ils doivent eux-mêmes fournir les documents pour compléter leur dossier. L'entreprise d'intérim fait la déclaration, mais c'est l'intérimaire qui doit ensuite assurer le suivi. C'est pourquoi Prévention et Intérim a lancé le site jesuisinterimaire.be en 2023.

Mais le site web ne se limite pas à la question du suivi des dossiers d'accidents du travail. Les travailleurs intérimaires peuvent également y trouver des informations sur leurs droits et obligations en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail. Les rapports détaillés relatifs aux accidents du travail graves que reçoit PI montrent que beaucoup d'accidents du travail sont souvent dus à des lacunes dans l'accueil dispensé par l'utilisateur. Cet accueil est exigé par la loi et, outre les informations nécessaires et utiles, les travailleurs intérimaires doivent également

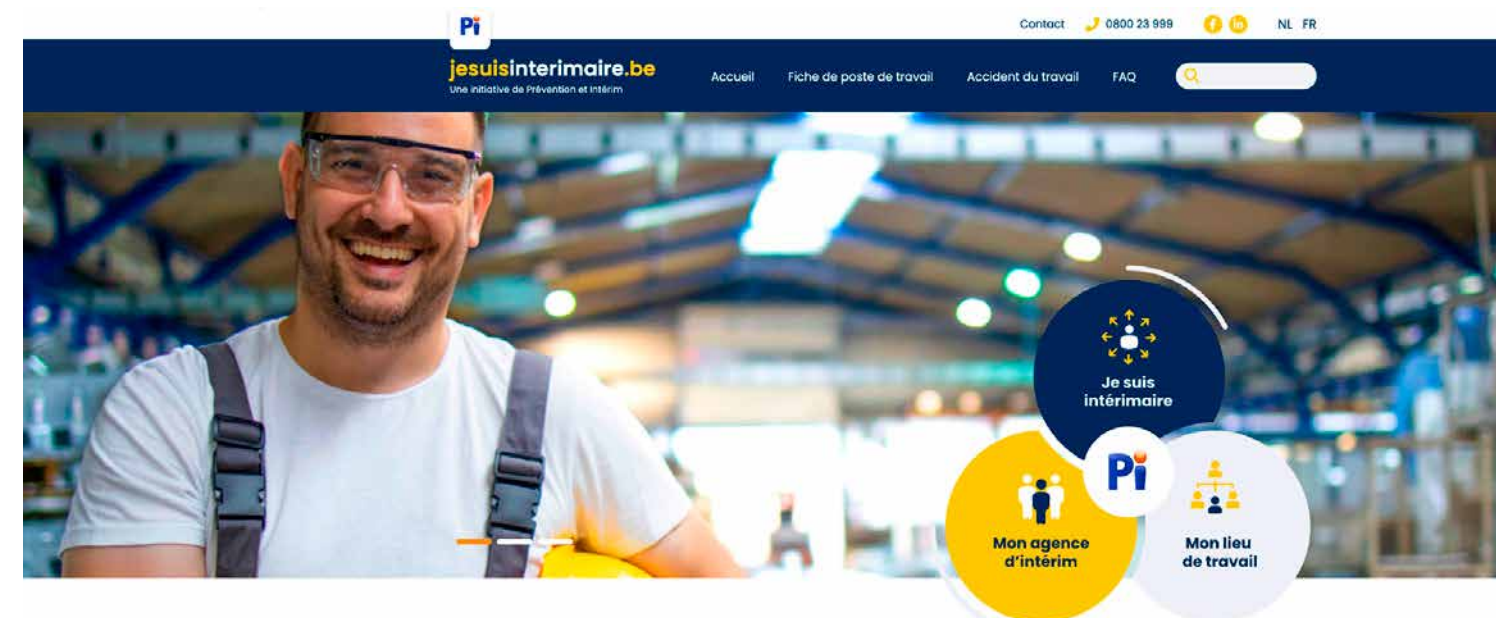


En savoir plus :

recevoir les formations internes nécessaires pour pouvoir travailler en toute sécurité avec les outils, machines, chariots élévateurs, transpalettes, etc. de leur poste de travail spécifique.

Les intérimaires reçoivent également plus d'explications sur ce qu'est une fiche de poste de travail. La fiche de poste de travail est très importante car elle traduit l'analyse des risques en mesures de prévention concrètes ; c'est sur cette base que l'entreprise d'intérim peut sélectionner le travailleur intérimaire qui dispose des connaissances, des équipements de protection individuelle et des certificats d'aptitude nécessaires pour pourvoir le poste de travail en question.

Si les intérimaires ont encore des questions sur leur bien-être et leur sécurité au travail, ils peuvent consulter les FAQ. Celles-ci posent les questions du point de vue du travailleur intérimaire et fournissent des réponses dans un langage clair et accessible. Avec son site jesuisinterimaire.be et son pendant jesuisjobiste.be, Prévention et Intérim s'adresse désormais directement à tous les intérimaires, quel que soit leur âge.

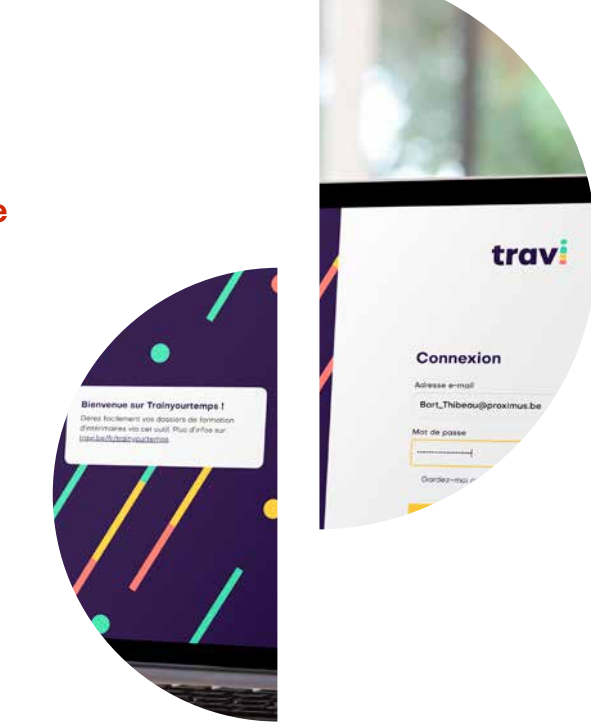


Travi Trainyourtemps, l'apprentissage tout au long de la vie

Travi, le fonds de formation pour le secteur du travail intérimaire, a développé une toute nouvelle application en ligne à la demande des partenaires sociaux : Trainyourtemps. Cette nouvelle application est un outil qui aide le secteur de l'intérim et qui contribue au développement des travailleurs intérimaires. Sur un marché du travail en tension, il est essentiel d'investir dans l'apprentissage tout au long de la vie.

Trainyourtemps.be est un outil accessible qui permet, depuis le début de l'année 2023, aux entreprises de travail intérimaire de gérer leur budget pour la formation des intérimaires de manière structurée et claire. Ce système remplace les anciens dossiers papier (formulaires V1, V2 et V3) qui étaient gérés auparavant par le Fonds social pour les travailleurs intérimaires.

Les entreprises d'intérim peuvent désormais soumettre deux types de formation pour les travailleurs intérimaires : des formations sur le lieu de travail (on-the-job) et des formations externes. Elles peuvent soit remplir les dossiers un par un, manuellement, soit les télécharger en masse via un fichier CSV. Elles ont ainsi un aperçu clair des formations déjà données et peuvent immédiatement consulter leur budget disponible. Travi a accompli un gros travail de communication pour faire connaître cet outil auprès des entreprises d'intérim : webinaires, mailings, présentations en live, etc.



Trainyourtemps est un grand succès : à ce jour, ce sont plus de 30 000 formations, concernant plus de 50 000 travailleurs intérimaires, qui ont déjà été enregistrées. Pour la première fois, le secteur dispose ainsi d'une image claire de la manière dont les entreprises d'intérim investissent dans la formation pour améliorer les compétences de leurs intérimaires. Cela permet également aux entreprises d'intérim de mieux comprendre comment la formation peut encore mieux répondre aux besoins du marché du travail.

Pour en savoir plus sur l'outil,
consultez le site :



Form TS L'année 2023 chez Form TS...

Avec l'arrivée du printemps, Form TS a pris le temps de compiler les chiffres de 2023 afin de vous présenter un certain nombre de statistiques. Saviez-vous qu'en 2023 Form TS a accueilli pas moins de 11 770 aides-ménagères en formation ?

Form TS, c'est aussi le projet Coach 45+. En 2023, pas moins de 168 Coachs 45+ ont participé à des formations. Un soutien et un accompagnement pour celles et ceux ayant besoin d'un coup de pouce sur leur lieu de travail.

Nous avons également organisé des formations supplémentaires pour de nouveaux ambassadeurs, ce qui nous a permis de compter pas moins de 42 ambassadeurs et ambassadrices actives issues de différentes entreprises titres-services.

Mais ce n'est pas tout ! En plus des formations pour les aides-ménagères, Form TS a organisé différents événements pour le personnel encadrant. Au total plus de 900 personnes ont participé à nos différents ateliers sur des thèmes très variés.

Form TS, c'est aussi des campagnes de sensibilisation à destination des clients ainsi que des campagnes d'information pour les jeunes. Au total, on comptabilise plus de 42 000 000 d'impressions (nombre de fois où la campagne a été diffusée sur les plateformes) pour la campagne « Un job qui dit MERCI » et plus de 50 000 000 pour la campagne du Fonds de Soutenabilité. N'hésitez d'ailleurs pas à diffuser ces campagnes également via vos propres canaux ! Découvrez toutes nos campagnes sur notre site web !

Form TS met aussi à votre disposition toute une série d'outils comme la Toolbox sur la gestion des comportements inappropriés, la box de sollicitation qui permet de guider les chercheurs d'emploi dans leurs recherches, mais aussi le scan de soutenabilité qui fait l'analyse du bien-être au travail dans votre entreprise, ou encore nos différents guides du nettoyage. Au total, nous avons distribué pas moins de 171 000 outils en 2023.

Pour découvrir ou redécouvrir toutes les formations disponibles, nos outils, nos événements, nos ateliers et bien d'autres choses encore, rendez-vous sur notre site internet.

En savoir plus :



Les chiffres-clés dans un aperçu pratique

2023	Chiffre d'affaires	Collaborateurs fixes	Chiffres-clés	Nombre de membres ⁽¹⁾
Travail intérimaire	6.907 millions € (+1,06%)	10.896	<ul style="list-style-type: none"> • 220 millions d'heures prestées (-6,4%) • 718.543 intérimaires uniques • 461.329 intérimaires réguliers* • 297.573 étudiants jobistes 	215
Learning & Development	60,9 millions € (+4,65%)			107
Outplacement	45,5 millions € (+39,68%)		<ul style="list-style-type: none"> • 15.420 accompagnements (+44,3%) • Taux de placement global 63,7% • 74,0% d'accompagnements après licenciement individuel • 26,0% d'accompagnements après licenciement collectif 	79
Services aux particuliers	3.557 millions €		<ul style="list-style-type: none"> • 128 millions d'heures prestées (+1,37%) • 148.191 aides-ménagères (Q2 2023) 	146
Intérim Management	177,3 millions € (+7,25%)		<ul style="list-style-type: none"> • En moyenne, 1.186 missions en cours 	86
Projectsourcing	1.008 millions € (+6,42%)		<ul style="list-style-type: none"> • 14,9 millions d'heures facturées 	165
Recruitment, Search & Selection	244,0 millions € (-1,86%)		<ul style="list-style-type: none"> • 15.483 candidats placés • 30,9% du chiffre d'affaires réalisé dans l'assessment, la consultance RH et le coaching 	281

⁽¹⁾ Au 31/12/2023

« Mieux comprendre le marché du travail »

Quel est le bulletin de santé du marché du travail en 2023 ? Pour la quatrième année consécutive, Federgon a fait le point en jetant un regard dans le rétroviseur et en se projetant vers l'avenir. Cette année, Edward Roosens, Chief Economist à la FEB, s'est joint pour cette analyse à Paul Verschueren, Research & Economic Affairs Director chez Federgon.

[Vous pouvez regarder la vidéo ici :](#)



