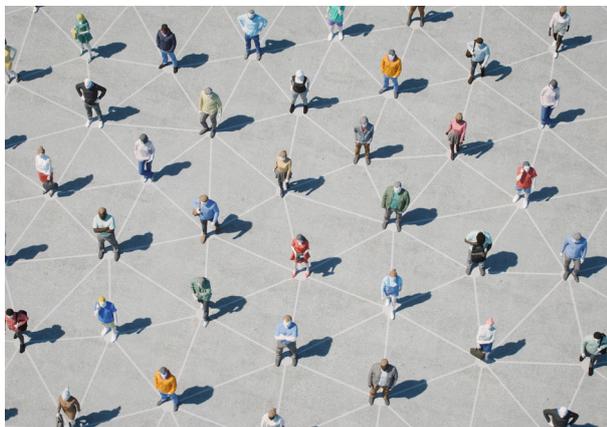
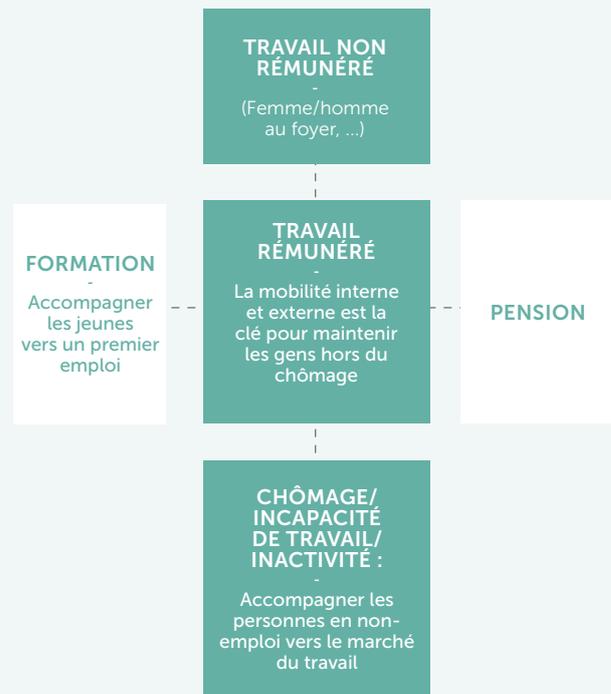


Les prestataires de services RH : moteur des transitions

Tant l'accord de gouvernement fédéral que l'accord de gouvernement flamand ont l'ambition de promouvoir la mobilité de la main-d'œuvre vers les secteurs confrontés à une pénurie de personnel. Qui dit mobilité de la main-d'œuvre dit recyclage, reconversion et réorientation des travailleurs. Federgon et ses membres soutiennent pleinement cette ambition. Les prestataires de services RH répondent déjà à cet objectif aujourd'hui, dans une large mesure sur une très grande échelle. Une meilleure mobilité de la main-d'œuvre doit permettre d'employer les talents et les compétences de manière optimale, et ainsi, la mobilité sur le marché du travail contribue à la prospérité économique et au bien-être des personnes.



Le modèle du **marché du travail transitionnel** de G. Schmid montre l'importance de transitions fluides entre les différentes sphères et phases :



Les prestataires de services RH sont d'ores et déjà impliqués dans chacune des phases du modèle de Schmid présenté ci-dessus. La complexité de notre marché du travail fait qu'il n'est pas toujours facile pour les individus de trouver eux-mêmes la voie à suivre. Dans de nombreuses transitions, ils bénéficient du soutien de prestataires de services RH spécialisés, et ce qu'il s'agisse pour eux de passer **d'un emploi à l'autre**, **d'évoluer dans leur emploi** ou de passer d'une situation **de non-emploi vers un emploi**.

D'un emploi à l'autre	Evoluer dans son emploi	D'une situation d'absence d'emploi (rémunéré) vers un emploi (rémunéré)
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les travailleurs peuvent évoluer vers d'autres entreprises/ fonctions/secteurs, e.a. grâce à un accompagnement adéquat. ✓ L'accompagnement des personnes licenciées et l'outplacement sont la première étape vers un nouveau départ, avec de nouvelles opportunités de carrière. ✓ Les périodes de chômage éventuelles doivent être mises à profit pour suivre une formation de reconversion. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les travailleurs attendent de plus en plus des employeurs qu'ils contribuent au développement de leur carrière. ✓ Un accompagnement externe peut aider à structurer les parcours de carrière. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Accompagner et placer les malades de longue durée, les inactifs, les chômeurs temporaires. ✓ Étudiants/pension/travail non rémunéré > quelle que soit la phase de la vie dans laquelle on se trouve, le prestataire de services RH a toujours une solution.

Federgon et ses membres sont le moteur de transitions fluides qui assurent :

1. Un travail faisable et maniable pour l'individu
2. La bonne personne au bon endroit pour les organisations
3. Une contribution à l'objectif des pouvoirs publics en matière de taux d'activité

Nos domaines d'expertise :

Titres-services	Intérim Management	Learning & Development	Outplacement	Projectsourcing
Recruitment, Search & Selection	Intérim	Accompagnement de carrière	HR Tech	Well-being

Plus d'un million de transitions dans et vers un emploi

- ✓ **624.851** travailleurs intérimaires
- ✓ **267.605** étudiants jobistes accompagnés dans leurs premiers pas sur le marché du travail
- ✓ **160.000** travailleurs peu qualifiés mis à l'emploi via le système des titres-services
- ✓ Par le biais de l'outplacement, plus de **13.500** personnes accompagnées à la suite d'un licenciement en 2019
- ✓ La meilleure manière d'éviter le chômage est de faire en sorte d'acquérir les compétences nécessaires pour un nouvel emploi avant de se retrouver sans emploi
- ✓ **400.000** malades de longue durée dans notre pays : il faut miser sur la prévention et la réintégration, et pour cela, l'expertise de professionnels est indispensable
- ✓ **14.826** candidats placés par le biais du Recruitment, Search & Selection.



Chiffres 2019

Placer • accompagner • coacher • former • externaliser • perfectionner • reconvertir
matching de l'offre et de la demande • bien-être au travail

Les prestataires de services RH, partenaires des candidats et des travailleurs qui :

- ✓ sont à la recherche d'un emploi
- ✓ souhaitent se réinsérer après une maladie (de longue durée)
- ✓ souhaitent reprendre le travail après une pause
- ✓ souhaitent se recycler ou se réorienter
- ✓ choisissent de se reconvertir dans un autre secteur
- ✓ choisissent de se reconvertir dans un autre secteur en concertation avec leur employeur
- ✓ doivent rechercher un nouveau défi professionnel
- ✓ ont besoin d'un accompagnement de carrière
- ✓ ...

Les prestataires de services RH, partenaires des organisations et des entreprises qui :

- ✓ sont à la recherche de collaborateurs temporaires ou fixes
- ✓ sont confrontées au chômage temporaire
- ✓ doivent se séparer de collaborateurs
- ✓ veulent investir dans leurs collaborateurs/ capital humain
- ✓ veulent investir dans le Learning & Development
- ✓ veulent digitaliser leurs processus RH
- ✓ veulent travailler à la faisabilité des emplois et au bien-être des travailleurs



Ann Cattelain, CEO de Federgon.

« Accompagner en douceur les transitions sur le marché du travail est un métier à part entière, qui requiert un grand savoir-faire et l'utilisation de nombreux outils spécialisés. Cela nécessite également une connaissance approfondie du fonctionnement du marché du travail et un important réseau intersectoriel, atouts qui permettent de réagir rapidement.

Accompagner les transitions est un travail de spécialiste. L'intervention d'un prestataire de services RH garantit le respect des intérêts tant du travailleur que de l'employeur concerné.

Reskilling, upskilling, accompagnement de carrière, matching, ... les prestataires de services RH contribuent à ce que les individus puissent rester en permanence dans un parcours de carrière durable. »

Deux exemples concrets de transitions :

Nous devons jouer au maximum la carte de l'activation pour atteindre les objectifs ambitieux fixés pour notre marché de l'emploi. Des transitions fluides sont la clé pour mettre et maintenir un maximum de personnes au travail. Il est important que ce processus se déroule selon les règles et de manière efficace. De nombreuses organisations qui sont aujourd'hui à la recherche de solutions temporaires ou permanentes pour leur personnel se tournent déjà vers un prestataire de services RH.

1. ACCOMPAGNEMENT DE CHÔMEURS TEMPORAIRES VERS UNE AUTRE OPPORTUNITÉ

- ✓ La Belgique compte hélas aujourd'hui de nombreuses personnes en chômage temporaire de longue durée. Le gouvernement fédéral a à juste titre l'ambition d'accompagner temporairement ces personnes vers d'autres opportunités.
- ✓ Les chômeurs temporaires peuvent parfaitement travailler pour un autre employeur. En travaillant avec des partenaires spécialisés dans l'intérim, les employeurs peuvent être déchargés de tout souci en termes d'administration et de responsabilité. En outre, la transition peut s'effectuer très rapidement.



✓ Un exemple du terrain :

- Un projet d'AVIATO en collaboration avec TRAVI (Fonds de formation pour les intérimaires) et quelques partenaires spécialisés en intérim. Objectif : aider les chômeurs temporaires du secteur aérien à trouver un emploi temporaire dans un autre secteur.
- Decathlon a prêté du personnel à Colruyt. Ce projet a été mené à bonne fin avec l'aide d'un partenaire intérim (Randstad).
- Sharejobs est synonyme de partage de talents et est entre autres une initiative d'Accent. Sharejobs offre aux travailleurs n'ayant aucune perspective à court (ou long) terme, un emploi temporaire dans des entreprises étant aujourd'hui en mesure d'employer du personnel supplémentaire.

« En travaillant avec des partenaires spécialisés dans l'intérim, les employeurs peuvent être déchargés de tout souci en termes d'administration et de responsabilité. »

- ✓ La crise va toucher beaucoup de personnes, en particulier celles qui ont une position vulnérable sur le marché du travail. Malgré ce contexte difficile, il est important de maintenir le plus grand nombre possible de personnes en activité sur le marché du travail. Federgon et ses membres sont les partenaires qui peuvent aider les entreprises à trouver des solutions permanentes pour le personnel à la recherche d'un nouveau défi professionnel. Nous devons absolument **éviter au maximum le chômage structurel**. Le concept des trajets de transition offre une solution claire et innovante dans ce contexte.
- ✓ Les trajets de transition sont le seul moyen juridiquement correct de promouvoir la mobilité sur le marché du travail. Compte tenu de l'expertise particulière qui est requise pour les transitions « work-to-work », il est

« Un trajet de transition est un excellent exemple de la façon dont ces phases peuvent être gérées pour empêcher que les personnes concernées ne se retrouvent au chômage. »



Les trajets de transition offrent des solutions pour les travailleurs qui :

1. Ne se sentent plus bien dans leur fonction ou chez leur employeur
2. Ne sont plus opérationnels, par exemple en raison de la digitalisation croissante
3. N'auraient plus de place au sein de l'organisation

Le trajet de transition est un concept innovant qui offre aux entreprises une solution all-in pour éviter le chômage et accompagner le travailleur vers un nouvel emploi, et pour en outre assurer une protection maximale en recourant au travail intérimaire, à l'accompagnement, au coaching de carrière et à la formation.

important de recourir à l'instrument du travail intérimaire pour un résultat optimal. **C'est justement dans les phases qui précèdent ou suivent immédiatement le licenciement qu'il faut agir pour éviter que la personne n'ait besoin d'un filet de sécurité.** Un trajet de transition est un excellent exemple de la façon dont ces phases peuvent être gérées pour empêcher que les personnes concernées ne se retrouvent au chômage.

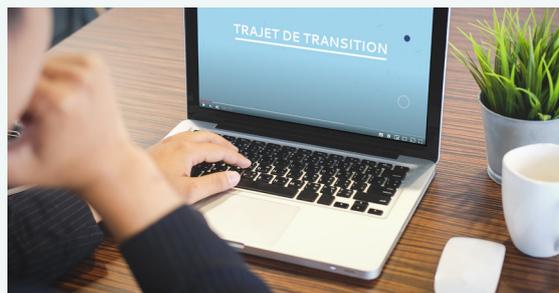
En faisant appel à un prestataire de services RH, les entreprises optent pour :

- ✓ la garantie que tout se passe dans les règles, tant pour les travailleurs que pour les employeurs
- ✓ un vaste réseau et une connaissance approfondie du marché du travail
- ✓ une réduction de la charge administrative
- ✓ une prise en charge intégrale dans le domaine de la rémunération, de la réglementation et de la responsabilité solidaire
- ✓ une connaissance éprouvée des spécificités propres aux différents secteurs

Qu'est-ce qu'un trajet de transition ?

Un 'trajet de transition' combine un coaching de carrière intensif, suivi le cas échéant d'une formation, et débouche sur une période où le travailleur reçoit un contrat de transition de par exemple 3 ou 6 mois via le payroll d'une entreprise d'intérim agréée. À ce moment, il/elle peut tester un emploi chez un nouvel employeur, voire plusieurs employeurs, avant d'être engagé(e) définitivement.

Un prestataire de services RH agréé, qui accompagne les travailleurs de manière professionnelle dans leur transition d'une fonction vers l'autre ou d'un secteur vers l'autre, offre les garanties nécessaires pour assurer le bon déroulement de ce trajet.



Le trajet de transition :
<https://youtu.be/gca471plKnY>

Win-win-win

GAGNANT 1 : LE TRAVAILLEUR

- Transition rapide vers une nouvelle fonction et/ ou un nouveau secteur, sans l'expérience négative d'une période de chômage.
- Garantie d'un accompagnement sur mesure, intensif et approfondi, attentif à l'aspect humain.
- Garantie du respect des conditions de travail et de salaire.
- Garantie de maintien de la rémunération précédente (si convenu).

GAGNANT 2 : L'(LES) EMPLOYEUR(S)

Employeur 1

- Bain de sang social évité, pas de licenciements secs.
- Impact positif sur le passif social.
- Emploi avec coût salarial réduit.
- Si le salaire actuel est supérieur à celui du contrat d'intérim : il ne paie que la différence.

Employeur 2

- Intégration rapide du travailleur au sein de l'organisation.
- Garantie d'avoir un travailleur qualifié.
- Pas de charges administratives supplémentaires pour la sélection du candidat adéquat.

GAGNANT 3 : LES POUVOIRS PUBLICS

- Vers un taux d'activité de 80% !
- Impact positif sur le budget.
- Accent mis sur le rôle d'activation.
- Baisse sensible du budget des allocations de chômage.

Contact

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

T +32 (0)2 203 38 03
info@federgon.be

@federgon
www.federgon.be