

Les Labour Market Makers, balises sur un marché du travail de plus en plus complexe



RAPPORT ANNUEL 2015

◆ SERVICES AUX PARTICULIERS ◆ INTÉRIM MANAGEMENT ◆ FORMATION
◆ OUTPLACEMENT ◆ PROJECTSOURCING ◆ RECRUITMENT, SEARCH & SELECTION ◆ TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Avant-propos

Le monde évolue en permanence, et les changements se succèdent à un rythme de plus en plus rapide. Comment le marché du travail de demain va-t-il se déployer dans ce monde volatil, incertain, complexe et ambigu ? De nombreuses études montrent que le marché du travail va se transformer à une vitesse extrêmement élevée. Des emplois vont disparaître ..., mais beaucoup de nouveaux emplois vont aussi être créés.

Dans quelle mesure le pouvoir de la numérisation, de l'automatisation et de l'intelligence artificielle sera-t-il destructeur ? La quatrième révolution industrielle sonnera-t-elle la fin du mécanisme de création nette d'emplois que nous connaissons depuis plusieurs décennies ?

Dans cette société en constante mutation, la clé du succès résidera, pour les individus comme pour les entreprises, dans la faculté de rebondir, dans ce qu'on appelle la résilience. Et être résilient pour un individu, cela signifie qu'il doit être conscient de

l'importance de son employabilité et qu'il doit veiller à la maintenir. Chaque individu est avant tout «son propre employeur». Mais, c'est la mission des pouvoirs publics de faire en sorte que les travailleurs puissent développer leurs compétences et que chacun bénéficie des mêmes possibilités. Cela passe par la mise en place d'un système de comptes individuels, comme un compte-carrière ou un compte-formation.

2015 a été un grand cru pour les secteurs de Federgon. En tant que «Labour Market Makers», les membres de Federgon



Christophe Velge



Herwig Muyldermans

contribuent à façonner le marché du travail pour le faire évoluer et le rendre plus innovant. Un marché du travail avec un besoin croissant de flexibilité et des relations de travail plus hybrides. Sur un an, les membres de Federgon accompagnent plus de 750.000 individus à des moments essentiels de leur carrière : mouvements d'entrée et de sortie sur le marché du travail, accompagnement, ...

Plus encore que par le passé, les entreprises feront appel à des prestataires de services spécialisés qui les guideront sur le marché du travail. Plus que jamais, c'est là que se situera la valeur ajoutée de la prestation de services dans le domaine des RH. On peut appeler cela l'intelligence du marché du travail. Les intermédiaires ne disparaîtront pas, au contraire. Plus encore qu'auparavant, chaque entreprise, dans chaque secteur, se concentrera sur ses activités de base et fera appel pour des activités plus périphériques à l'expertise de partenaires spécialisés.

Christophe Velge, Président de Federgon

Herwig Muyldermans, Directeur général de Federgon

«Les membres de Federgon contribuent à façonner le marché du travail pour le faire évoluer et le rendre plus innovant.»

Sommaire

1.

Dossiers prioritaires

- Régionalisation des titres-services
- Innovation et numérisation
- Le travail intérimaire dans le secteur public
- Outplacement
- Level playing field
- Travail soutenable

2.

Foresight 2020

3.

Federgon Academy

4.

Le Service de médiation a 20 ans

5.

Federgon Community

6.

Chiffres-clés

7.

Federgon et ses membres

1. DOSSIERS PRIORITAIRES



➤ Régionalisation des titres-services

Le premier obstacle de la régionalisation est franchi, mais les défis pour le secteur des titres-services restent énormes

Le premier obstacle de la régionalisation, à savoir le transfert du niveau fédéral vers le niveau régional, est franchi. Cependant, aussi bien en Wallonie qu'en Flandre et à Bruxelles, la rentabilité des entreprises reste sous pression. La régionalisation est pour les entreprises titres-services, qui sont pour la plupart organisées à l'échelon national, surtout un facteur de surcoût et une source de pression supplémentaire. Traduire la régionalisation sur le terrain de la réalité opérationnelle reste une tâche longue et difficile.

L'indexation à 100% est cruciale pour le secteur. L'indexation complète de la valeur d'échange (aujourd'hui, celle-ci n'est indexée qu'à 73%) est en effet nécessaire pour stopper l'érosion des marges des entreprises titres-services. La Wallonie a déjà réalisé l'adaptation en ce sens, et à Bruxelles, le secteur attend une décision urgente sur les derniers détails ;

seule la Flandre doit encore franchir le pas. Un point positif est à épingler en revanche : la suppression et/ou l'adaptation de la mesure prévoyant qu'au moins 60% des travailleurs titres-services nouvellement engagés doivent être chômeurs complets indemnisés et/ou bénéficiaires du revenu d'intégration.

Une réflexion sur l'avenir du secteur des titres-services s'impose. Il faut maintenant baliser l'avenir, dans l'intérêt de toutes les parties concernées, à savoir les travailleurs titres-services, les entreprises et les clients. Le secteur met principalement à l'emploi des travailleurs faiblement qualifiés. Il est important que nous puissions continuer à offrir des perspectives à ces personnes. C'est pourquoi il est essentiel que le secteur puisse poursuivre son développement, et ce notamment par le biais de nouvelles applications et d'une extension des activités. Nous pensons par exemple à l'octroi de titres-services par le biais



de l'employeur, sur le modèle du système des titres-repas. L'extension des activités titres-services aux petits travaux dans la maison pourrait aussi être une des options. Le secteur entend également continuer à mettre la priorité sur la numérisation du dispositif.



➤ Innovation et numérisation

Le secteur du travail intérimaire lance une plate-forme pour la signature des contrats de travail électroniques



Le secteur de l'intérim est un pionnier sur le front de la numérisation et mise depuis longtemps déjà sur la simplification administrative et les applications électroniques. Le lancement par le secteur d'une plate-forme pour la signature des contrats de travail électroniques est une suite logique dans le cadre de cette démarche. Ce dossier est un exemple d'école de ce qui peut se faire en matière de démocratisation de la numérisation.

Federgon, 30 novembre 2015 - Le Vice-premier ministre et ministre de l'Agenda numérique Alexander De Croo appose la toute première signature électronique sur un contrat de travail intérimaire.

Grâce à cette plate-forme, les intérimaires peuvent désormais signer leurs contrats de travail par voie électronique, et ce sur PC ou sur appareil mobile (smartphone ou tablette), avec leur carte d'identité électronique ou avec un code personnel. Ils peuvent aussi consulter sur la plate-forme un récapitulatif des contrats de travail qu'ils ont conclus avec tous les bureaux d'intérim pour lesquels ils travaillent ou ont travaillé. Outre une simplification considérable sur le plan administratif, Federgon entend ainsi générer une plus grande sécurité juridique, pour les travailleurs intérimaires comme pour les entreprises de travail intérimaire.

Alexander De Croo
[@alexanderdecroo](#)

Nov 30, 2015



A partir de 2016, les intérimaires pourront signer leur contrat électroniquement, avec leur e-ID & leur mobile. Bien joué @Federgon ! #digitalbelgium



→ Le travail intérimaire dans le secteur public

Le secteur public a aussi besoin d'une GRH moderne



Tant le gouvernement fédéral que le gouvernement flamand reconnaissent dans leur accord gouvernemental la valeur ajoutée du travail intérimaire et ont annoncé leur intention de mettre rapidement fin à l'interdiction qui frappe le travail intérimaire dans le secteur public. Dans la pratique, nous constatons qu'en dépit des interdictions existantes, de nombreux services publics font d'ores et déjà appel aux entreprises de travail intérimaire. Et ceci est vrai à tous les niveaux (fédéral, régions, villes, communes, CPAS), pour un large éventail de fonctions, pour des missions de courte ou de longue durée, et pour toutes sortes de motifs (remplacement de travailleurs fixes, surcroît de travail, insertion).

La Belgique est, avec la Grèce, le seul pays d'Europe où subsistent des dispositions qui limitent le recours à l'intérim dans les services publics. En manifestant leur intention de lever l'interdiction, le gouvernement fédéral et le gouvernement flamand affirment avec force leur volonté de poursuivre la professionnalisation de leurs services. Federgon lance à cette occasion un appel aux autres régions pour qu'elles permettent aussi à leurs administrations respectives de faire appel au travail intérimaire.

Les services publics doivent, eux aussi, disposer des outils nécessaires pour mener une politique RH moderne et

assurer une affectation optimale de leur personnel. Federgon est convaincue qu'une collaboration étroite entre les prestataires de services RH privés et le secteur public contribuera à moderniser la politique RH de l'administration et à augmenter grandement l'efficacité des services publics, dans l'intérêt des citoyens et des entreprises. Nous pensons ici au travail intérimaire, mais aussi au Recruitment, Search & Selection et à l'Intérim Management, qui, de l'avis de la fédération, peuvent clairement apporter une valeur ajoutée au secteur public.



↪ Level Playing Field

Concurrence déloyale en matière de TVA entre les asbl et les sociétés privées de formation (en langues)

Actuellement, un opérateur sans but lucratif peut dispenser des cours sans facturer de TVA, tandis qu'un opérateur privé dispensant les mêmes cours devra facturer ceux-ci moyennant 21% de TVA. La législation TVA en vigueur a donc pour conséquence que les opérateurs de formation privés sont toujours 21% plus chers que les ASBL lorsqu'ils soumissionnent pour les mêmes marchés publics, étant donné que les autorités publiques ne peuvent pas déduire la TVA. Les clients du secteur privé et les particuliers ont également tendance à se détourner des cours proposés par les

prestataires de formation privés, puisque ceux-ci sont 21% plus chers que leurs concurrents «sans but lucratif» ou étrangers (la Belgique ayant pour le moment opté pour une interprétation plus restrictive de la directive TVA que les pays limitrophes). Cette législation entraîne donc une distorsion de concurrence injustifiée.

Federgon, soutenue par la FEB, est heureuse de constater que le cabinet des Finances a chargé l'administration d'adapter l'article 44, §2, 4° du Code de la TVA, afin que les formations (en toutes matières, pas seulement en langues) dispensées par des



organismes sans but lucratif ne soient exonérées qu'en l'absence de distorsion de concurrence. On peut donc espérer que cette distorsion de concurrence appartiendra bientôt au passé.



↳ Outplacement

L'outplacement enfin obligatoire



Changement important dans la législation relative à l'outplacement.

La période transitoire, durant laquelle tout travailleur licencié ayant droit à une indemnité de préavis pouvait refuser une offre d'outplacement et lui préférer le versement intégral de son indemnité de préavis, a pris fin le 31 décembre 2015. Désormais, les travailleurs licenciés avec indemnité de préavis n'ont donc plus cette possibilité et se voient déduire d'office quatre semaines de rémunération de leur indemnité, et ce qu'ils aient accepté ou non l'offre d'outplacement. L'accent est ainsi mis sur l'importance de l'accompagnement qui est offert en cas de licenciement.

Cette mesure, voulue par le gouvernement, cadre dans un objectif plus large de renforcer l'outplacement afin de remettre rapidement au travail un maximum de personnes licenciées et de les responsabiliser davantage en ce qui concerne la gestion de leur carrière. Federgon est fermement convaincue que des carrières parfaitement gérées sont une des clés du marché du travail de demain. Les bureaux d'outplacement sont en outre particulièrement bien placés pour contribuer à réaliser les objectifs qui ont été fixés par le gouvernement.

Nous devons cependant veiller à ce que la réglementation relative à l'outplacement reste simple et transparente. Il y a actuellement quatre systèmes différents qui s'entremêlent, ce qui est source de confusion. Federgon a préparé une proposition qui prévoit un système clair et qui répond aux objectifs de l'outplacement, à savoir redonner rapidement aux travailleurs licenciés un emploi adéquat.

WORK
LIFE



Travail soutenable et agilité dans l'emploi

Le travail soutenable doit s'ancrer dans une politique RH mature au niveau des entreprises

Par rapport aux autres pays d'Europe, la Belgique obtient un bon score pour ce qui est de la qualité du travail. Mais on peut toujours mieux faire. C'est pourquoi, lors d'une Table Ronde en juin 2015, le ministre fédéral de l'Emploi, Kris Peeters, a lancé l'action «Travail soutenable». Le redressement économique stimulé par le gouvernement doit être ancré structurellement, notamment en prolongeant la durée des carrières. Les gens vont devoir travailler plus longtemps, et il faut faire en sorte qu'ils soient aussi en mesure de le faire. Il faut rendre le travail plus «soutenable», et ce tout au long de la carrière des travailleurs.

La notion de «travail soutenable» repose sur trois grands piliers : «former et motiver», «le stress au travail» et «l'équilibre vie professionnelle/vie privée». La clé du travail soutenable se situe au niveau des entreprises, et c'est à ce niveau que la question doit être appréhendée. Le travail soutenable n'est pas un dossier juridique, mais un dossier de bonne gestion des carrières qui doit s'ancrer dans une politique RH mature au niveau des entreprises. Il s'agit de permettre aux employeurs d'adapter l'organisation du travail là où c'est nécessaire au sein de leur entreprise et de les aider à répondre aux besoins de leurs travailleurs. Cela requiert une politique RH ambitieuse. Et les prestataires de services RH, membres de Federgon, sont particulièrement bien placés pour soutenir les entreprises, en leur proposant notamment des exemples de bonnes pratiques et des outils sur mesure.

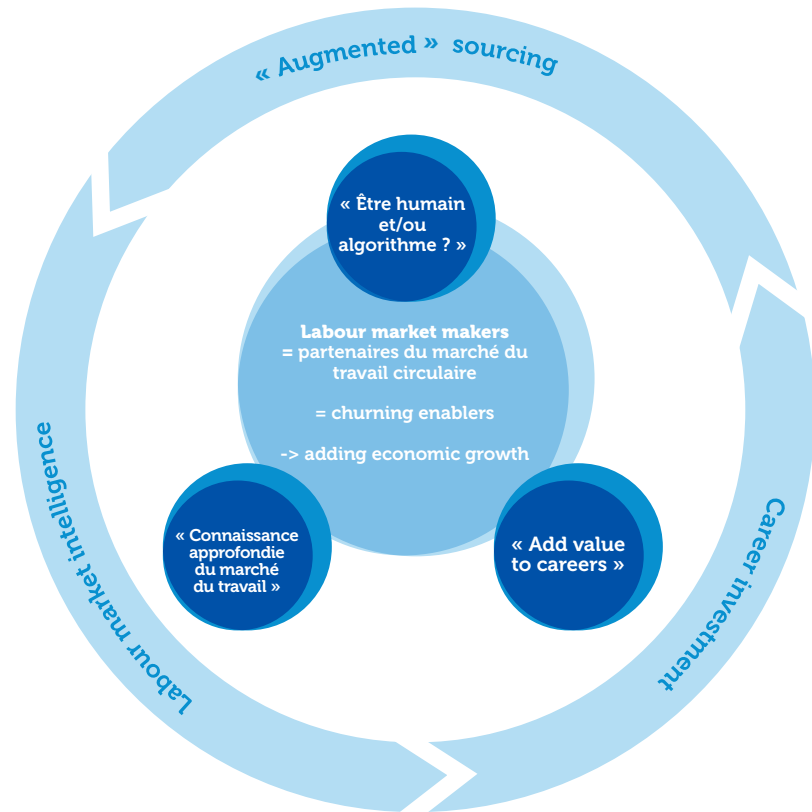
Federgon est convaincue que l'on ne rendra pas le travail plus soutenable à coup d'automatismes et de mesures collectives, ni non plus en multipliant les règles, droits et obligations. Ce qu'il faut, c'est une approche efficace, centrée sur les Ressources Humaines et conçue sur mesure en fonction de l'entreprise. Federgon estime que c'est la mission des pouvoirs publics de mener une politique positive, qui vise à encourager et à soutenir les entreprises :

- en les sensibilisant sur la question du travail soutenable, bonnes pratiques à l'appui ;
- en les informant au sujet des initiatives ou des possibilités de formation existantes ('KMO-portefeuille', fonds de formation sectoriels, fonds de carrière, ...);
- en levant les obstacles juridiques et administratifs qui entravent la mise en place du travail soutenable.

Mettre en œuvre le travail soutenable, c'est donc mener une politique RH durable où l'on cherche à assurer un bon équilibre entre les capacités des travailleurs et un contexte de travail en constante mutation. Et il appartient aux pouvoirs publics de sensibiliser les entreprises et les différents acteurs sociaux dans ce domaine.

«Par rapport aux autres pays d'Europe, la Belgique obtient un bon score pour ce qui est de la qualité du travail.»

2. FORESIGHT 2020



Les prestataires de services RH, partenaires d'un marché du travail circulaire

L'avenir a déjà commencé ...

A quoi ressemblera demain l'activité des intermédiaires du marché du travail ? Le marché du travail circulaire de demain met la carrière de l'individu au centre. Utiliser et développer en permanence les talents et compétences sur l'ensemble d'une carrière plus longue est dans ce cadre un objectif essentiel. Cela ira de pair avec une concrétisation moderne de la notion de durabilité. Un marché du travail inclusif et suffisamment mobile sera aussi une condition indispensable. Une tâche qui s'annonce difficile, sur fond de flexibilité croissante et de relations de travail plus hybrides.

Notre marché du travail est de plus en plus parcouru de turbulences. Comprendre et décrypter la dynamique qui se cache derrière ces turbulences permettra d'acquérir cette labour market intelligence, cette intelligence

du marché du travail qui est cruciale. C'est aux prestataires de services RH que revient le défi de traduire tout cela en connaissances qui apportent une réelle valeur ajoutée pour toutes les parties concernées.

Grâce au Big Data, on parvient à débusquer des candidats – ou des informations sur les candidats – qu'il n'est pas possible de trouver par le biais des canaux « conventionnels ». L'évolution vers des plateformes « open data » permettant de partager librement des informations constitue sans doute une opportunité aussi grande, parce que l'on a ainsi accès à une quantité énorme d'informations de qualité. Internet amène une transparence plus grande mais conduit aussi à une complexité croissante. Les entreprises ont besoin de spécialistes qui les aident à s'y retrouver dans la panoplie des outils et applications qui sont

aujourd'hui disponibles. Comment faire pour toucher rapidement et efficacement les bons candidats ? Quelles sont les choses à faire et à ne pas faire ? La diffusion des offres d'emploi et des CV par voie électronique est facile, mais cela ne rend pas le processus de sélection forcément plus simple. Le but ultime reste que les entreprises disposent des bons collaborateurs au bon moment.

Comment les intermédiaires peuvent-ils faire la différence sur le marché du travail de demain et comment allons-nous faire, en tant que secteur, pour franchir avec succès le cap de 2020 ? L'étude Foresight 2020 expose la manière dont Federgon voit le marché du travail à l'horizon 2020, ainsi que les conséquences pour les prestataires de services RH et l'intermédiation sur le marché du travail dans le futur.

@VerschuerenPau

plus d'infos sur www.foresight2020.be

3. FEDERGON ACADEMY



↳ Miser sur la qualité et le professionnalisme

A la Federgon Academy, les travailleurs des entreprises de travail intérimaire et des entreprises titres-services peuvent suivre des formations de base en législation sociale. Chaque année, plus d'un millier de consultants passent l'examen Federgon.

Une nouveauté à épinglez en 2015 : le cours Advanced pour les travailleurs qui ont plus de 5 ans d'expérience dans le secteur de l'intérim. Mais d'autres secteurs mettent aussi la priorité sur la formation de leurs collaborateurs ; le cours de base «certified recruiter» et le cours en outplacement en sont un bel exemple. Les séances d'information et workshops, organisés en collaboration avec le Service juridique de Federgon, sont également très appréciés.

La Federgon Academy joue résolument la carte de l'innovation et propose de plus en plus ses formations sur plateforme électronique et sous la forme d'un webinaire. Les participants peuvent poser leurs questions notamment lors de séances de chat et ne doivent donc plus se déplacer.

Certaines formations sont également accessibles à des non-membres qui peuvent par ce biais faire connaissance avec Federgon en tant que fédération professionnelle et centre d'expertise.

www.federgon.be/fr/academy

**«1.844 personnes ont
participé à une formation,
une séance d'information
ou un workshop en 2015.»**

4. LE SERVICE DE MÉDIATION A 20 ANS



- Vingtième anniversaire du service de médiation pour le placement privé

En 2015, le Service de médiation pour le placement privé de Federgon a fêté ses 20 ans d'existence.

Lancé le 16 mars 1995 lors de l'Assemblée générale de l'Upedi (ancien nom de Federgon), le Service de médiation s'adressait alors aux intérimaires souhaitant obtenir des informations ou déposer une plainte.

Au fil des ans, le Service de médiation n'a cessé de prouver sa nécessité. Le 14 mai 2002 marque un tournant important dans

son histoire : alors que l'Upedi devient Federgon, le Service de médiation pour les intérimaires s'ouvre à d'autres secteurs et change officiellement de nom pour devenir le Service de médiation pour le placement privé. Depuis 2012, il est actif pour cinq secteurs représentés par Federgon : l'Intérim, le Recruitment, Search & Selection, l'Outplacement, les Services aux Particuliers et le Projectsourcing.

C'est grâce au travail d'André Jacquemyns (1995-2000), Dominique Vincke (2000-2010) et Ilse Platteau (2010-) que le Service de médiation pour le placement privé a pu se développer pour devenir, 20 ans plus tard, ce qu'il est aujourd'hui : un service qui constitue un élément important de la Charte de qualité de Federgon et qui contribue à la qualité des prestations fournies par les membres de Federgon au bénéfice de leurs intérimaires / candidats / travailleurs titres-services / collaborateurs de projet.

*De gauche à droite :
Dominique Vincke, Ilse Platteau
et André Jacquemyns*

5. FEDERGON EVENTS/ COMMUNITY

Assemblée générale

Prêts pour le marché du travail de demain ?
Diamant Building, Bruxelles, 3 mars 2015



Foresight 2020

Maison du Futur, Vilvorde, 19 mai 2015



6. CHIFFRES- CLÉS



Titres-services

Le secteur des titres-services

a enregistré une croissance de **4%** en 2015.

Cette croissance a été réalisée par

2.030 entreprises titres-services,

soit **11%** de moins qu'en 2014.

Le nombre de clients actifs a, en revanche,

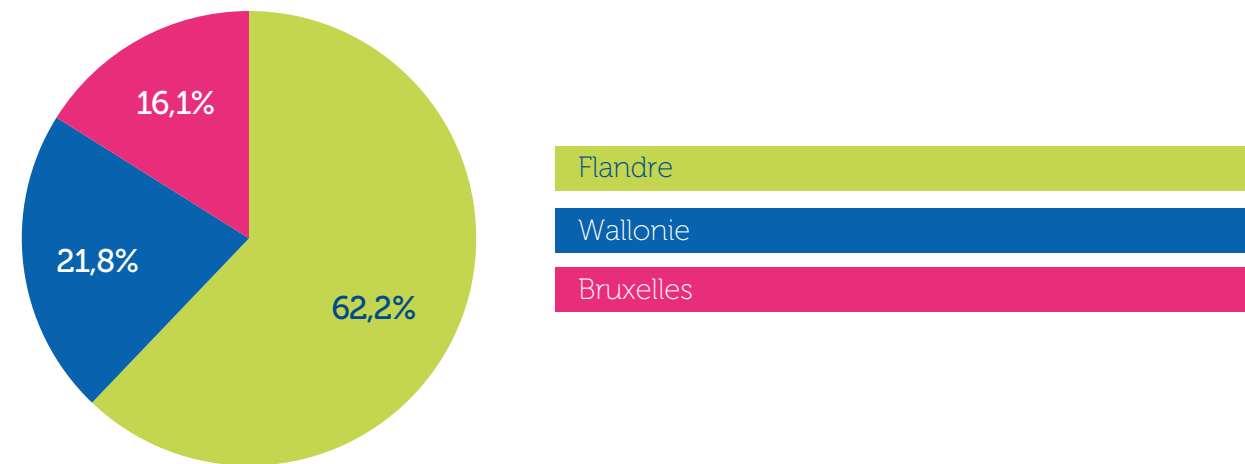
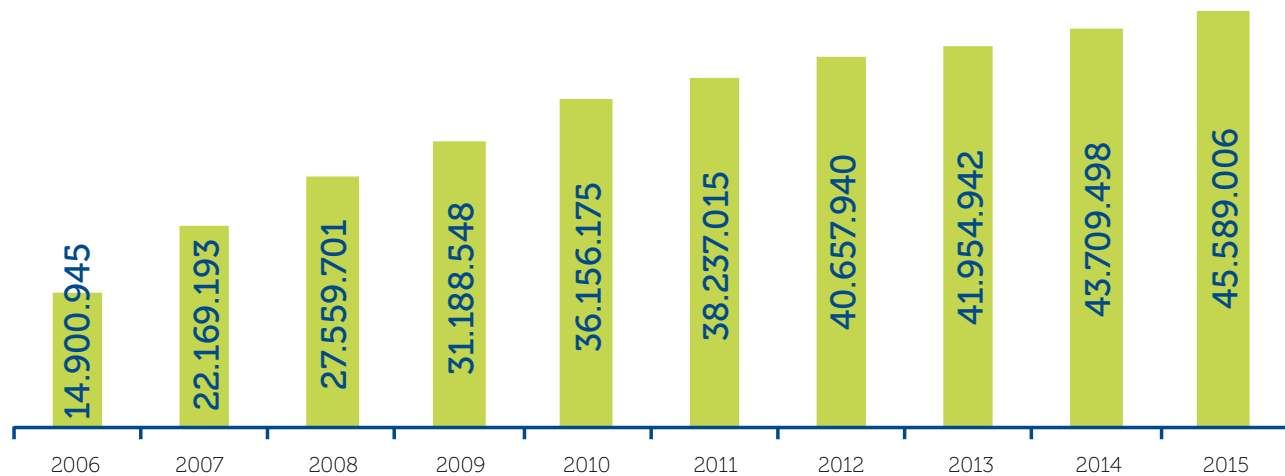
augmenté de **5%**
(1.021.208 clients).

Selon les derniers chiffres,

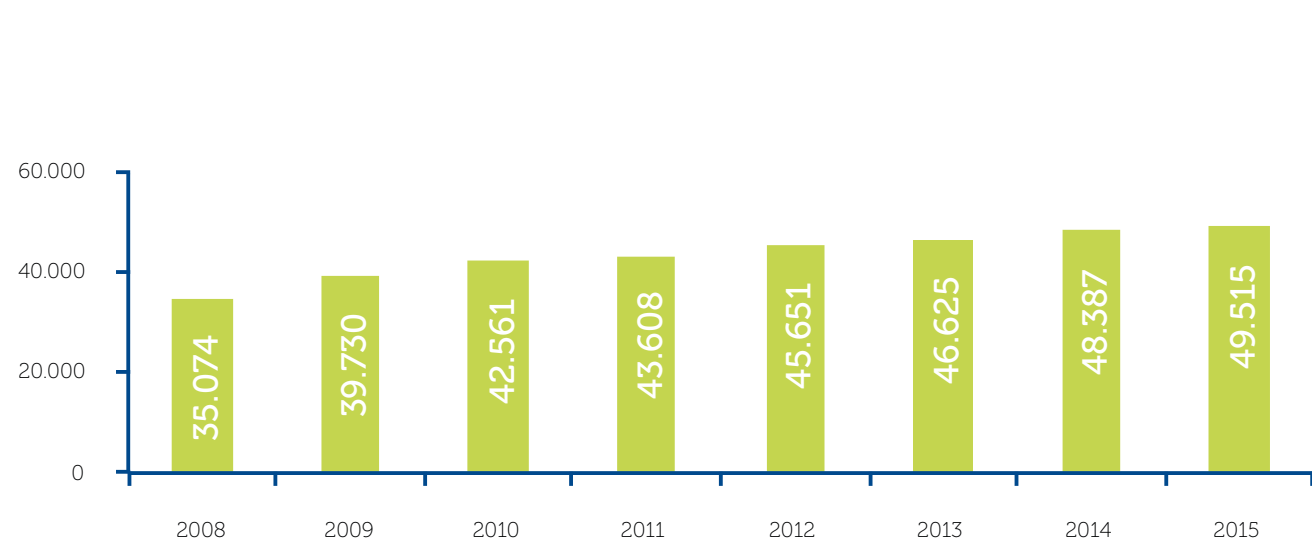
le **nombre de travailleurs**

a également progressé de **3%**,

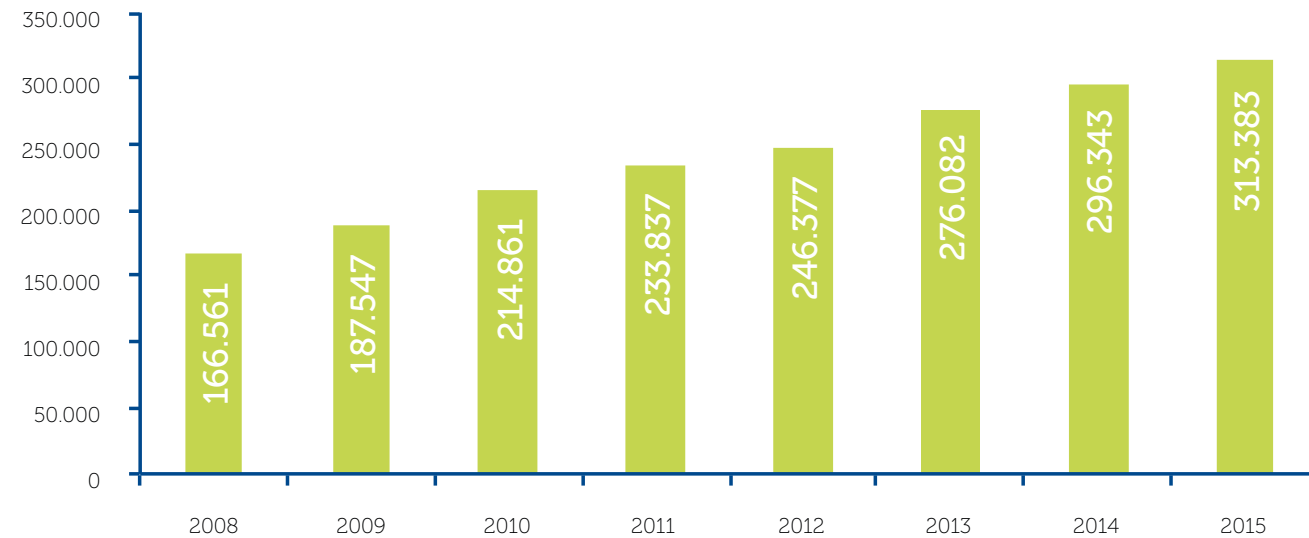
une création nette de **3.700 emplois**.



Evolution du nombre de travailleurs titres-services (membres de Federgon uniquement)



Evolution du nombre de ménages clients (membres de Federgon uniquement)





Travail intérimaire

Le secteur du travail intérimaire se porte bien.

Jamais il n'y avait eu autant d'intérimaires au travail qu'en 2015 :

on a dénombré en effet **584.332** travailleurs intérimaires soit **100.345** équivalents temps plein.

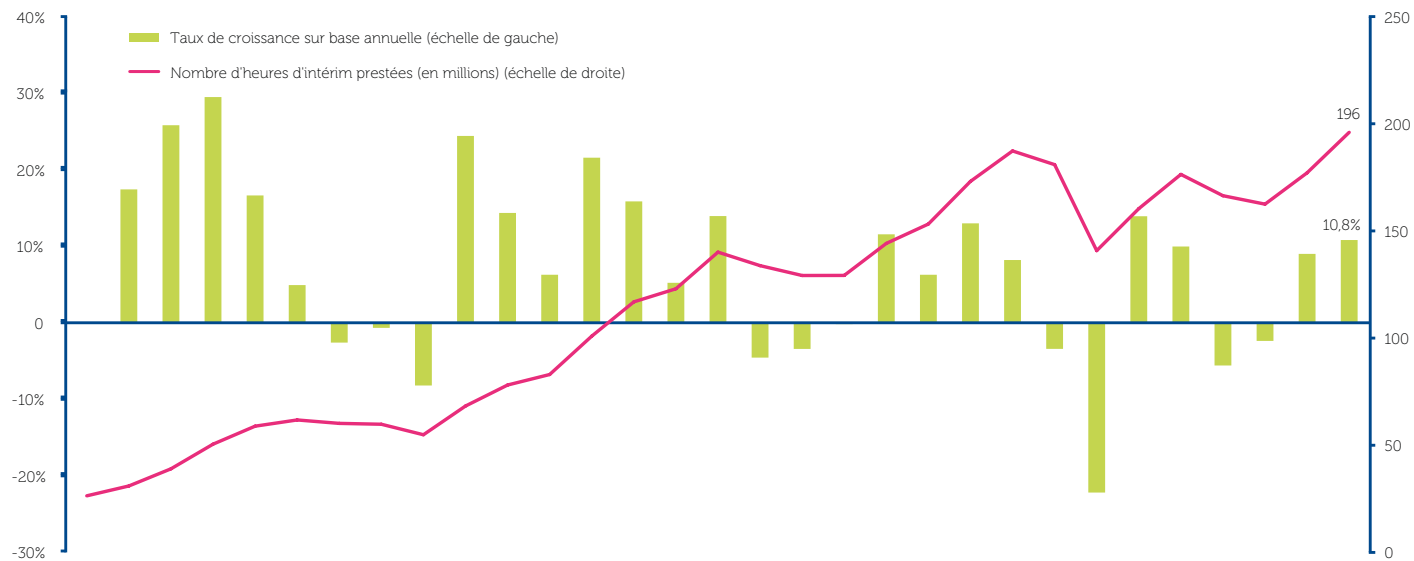
En **2015** l'activité du secteur a progressé de **11,16%**.

Non seulement **davantage d'étudiants** (217.880),

mais aussi un nombre croissant de **personnes de plus de 50 ans** (38.294)
(re)prennent pied sur le marché du travail par le biais du travail intérimaire.

Cette évolution positive est observée dans les **trois régions du pays**.

Evolution du nombre d'heures d'intérim prestées

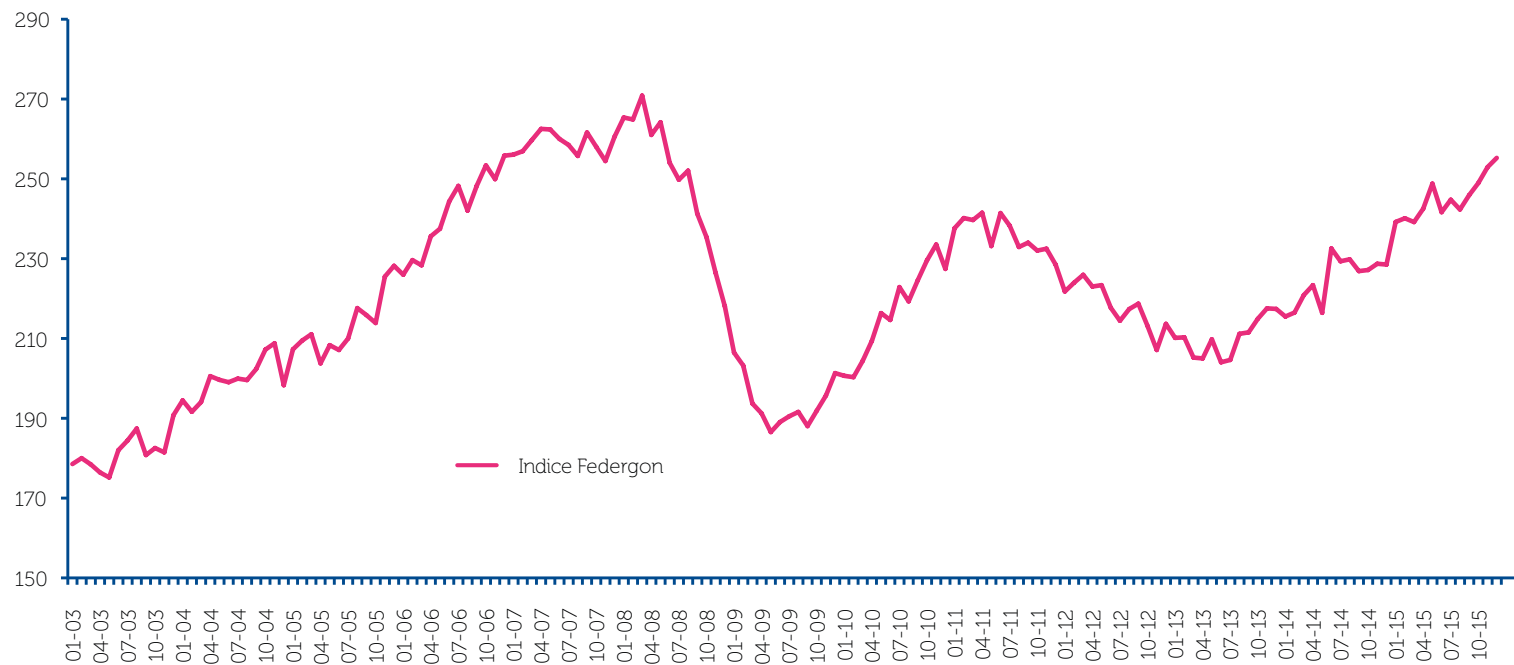


	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Taux de croissance sur base annuelle (échelle de gauche)		17,4%	25,8%	29,5%	16,6%	4,9%	-2,6%	-0,7%	-8,2%	24,4%	14,3%	6,3%	21,6%	15,9%	5,2%	13,9%	-4,6%	-3,4%	0,0%	11,6%	6,3%	13,0%	8,2%	-3,4%	-22,2%	13,9%	10,0%	-5,6%	-2,4%	9,0%	10,8%
Nombre d'heures d'intérim prestées (en millions) (échelle de droite)	26	31	39	51	59	62	60	60	55	68	78	83	101	117	123	140	134	129	129	144	153	173	187	181	141	160	176	166	162	177	196

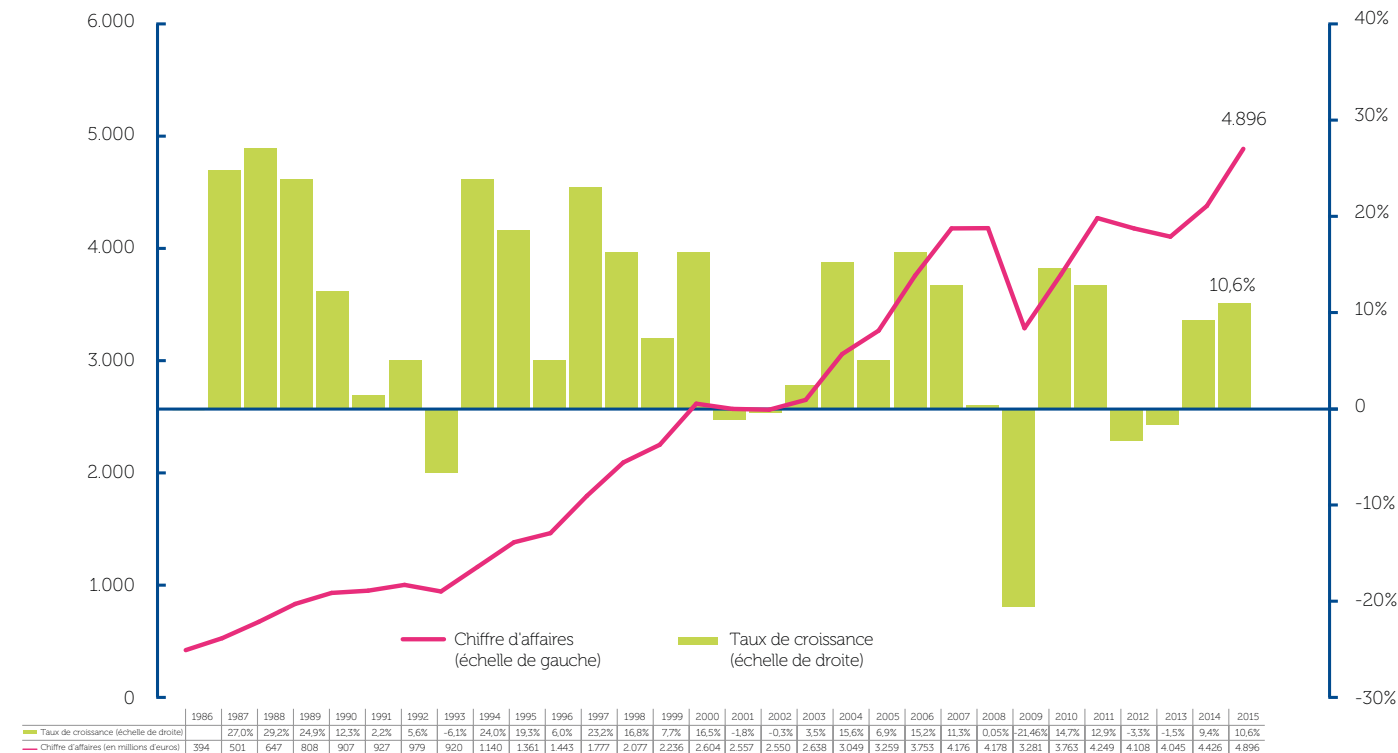
PIB et travail intérimaire



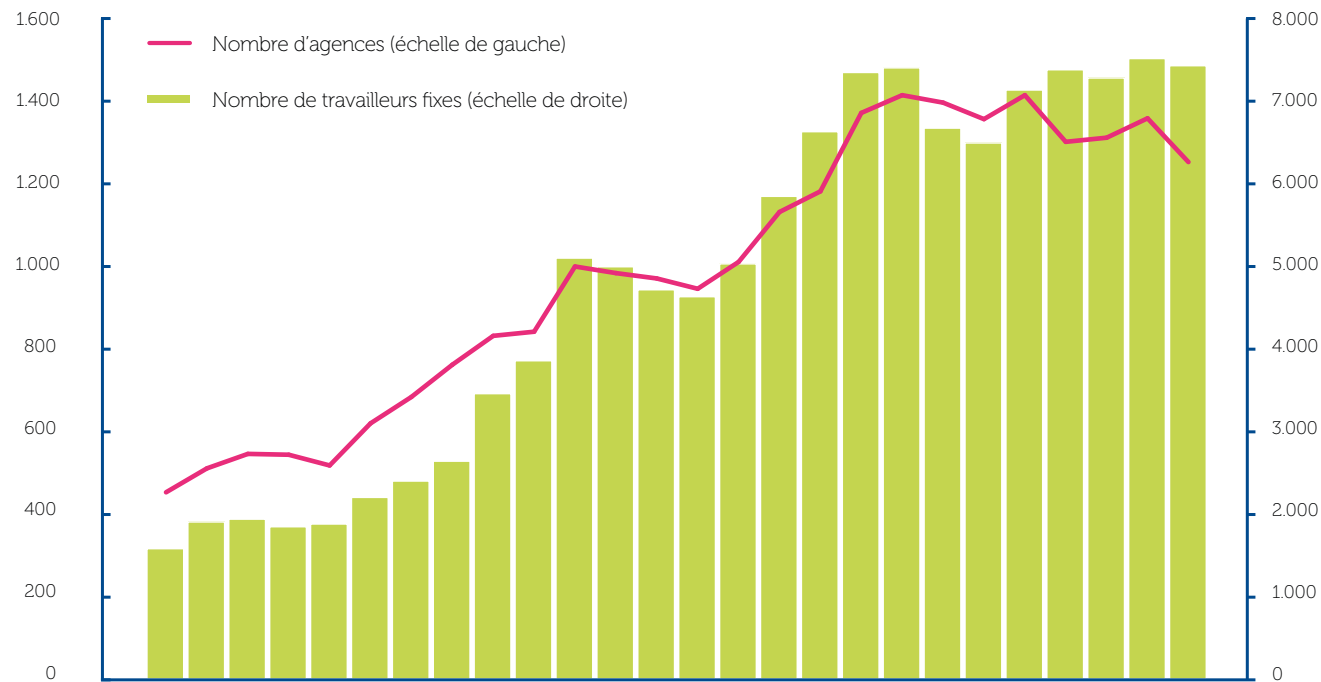
Indice Federgon



Chiffre d'affaires de l'intérim

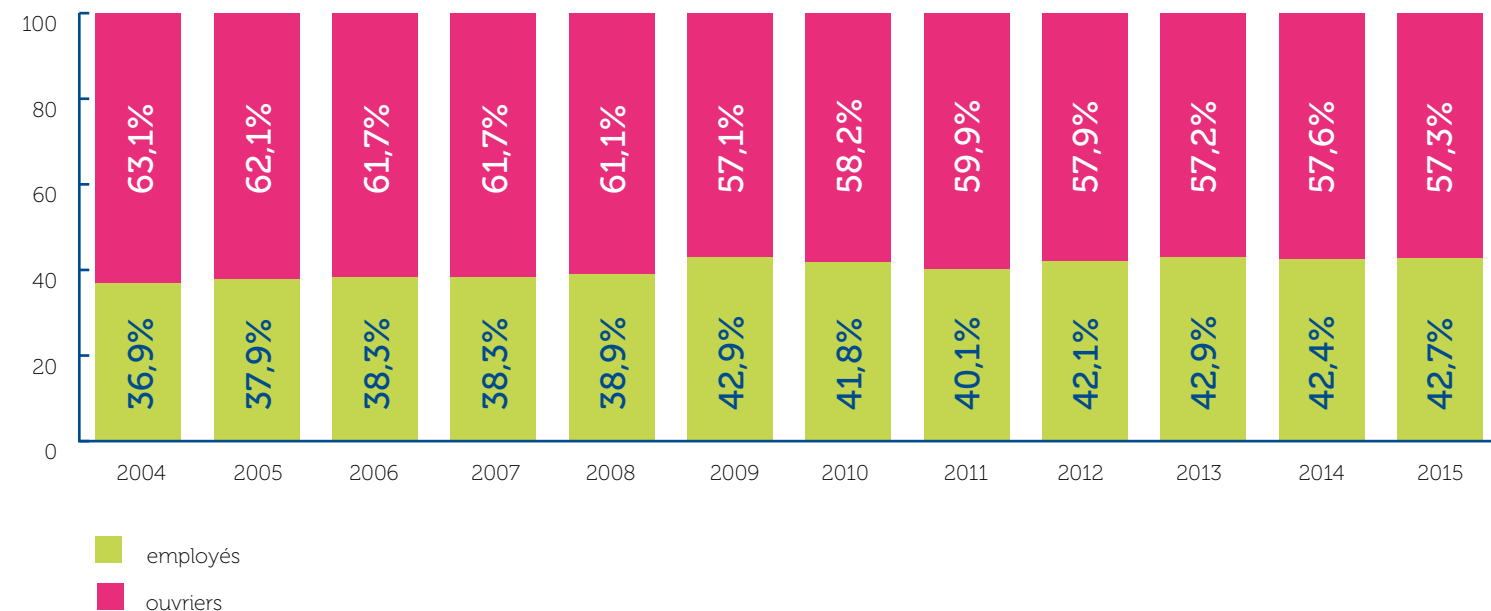


Nombre d'agences et nombre de travailleurs fixes

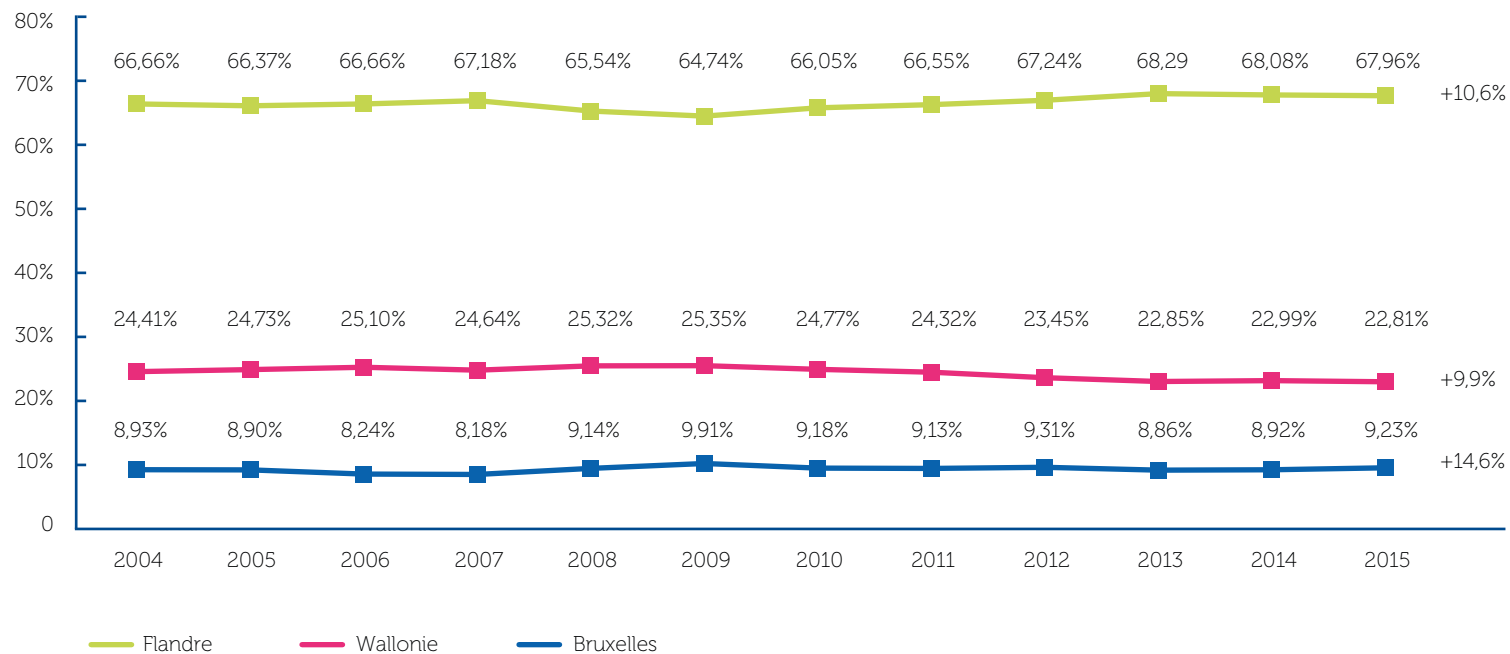


	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
■ Nombre de travailleurs fixes (échelle de droite)	1581	1905	1959	1847	1880	2203	2401	2642	3461	3860	5105	5000	4721	4637	5035	5854	6638	7356	7412	6681	6501	7143	7389	7289	7525	7438
— Nombre d'agences (échelle de gauche)	455	513	548	546	540	622	686	764	834	844	1002	986	973	948	1015	1134	1184	1374	1417	1399	1359	1417	1304	1314	1361	1255

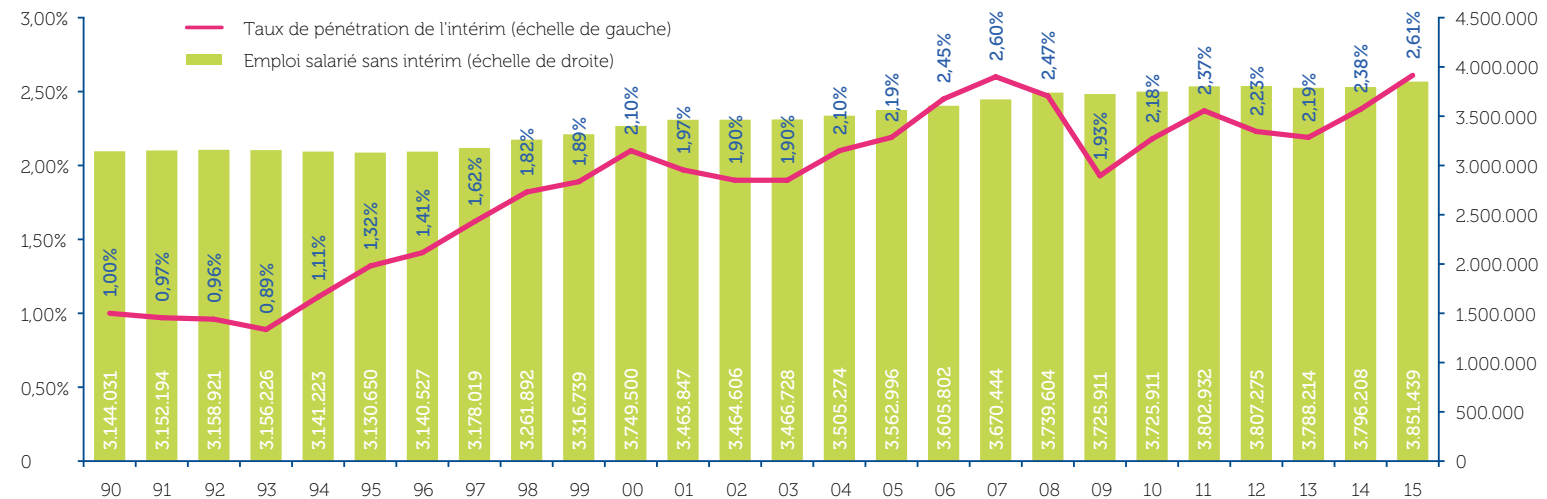
Evolution et parts respectives des segments



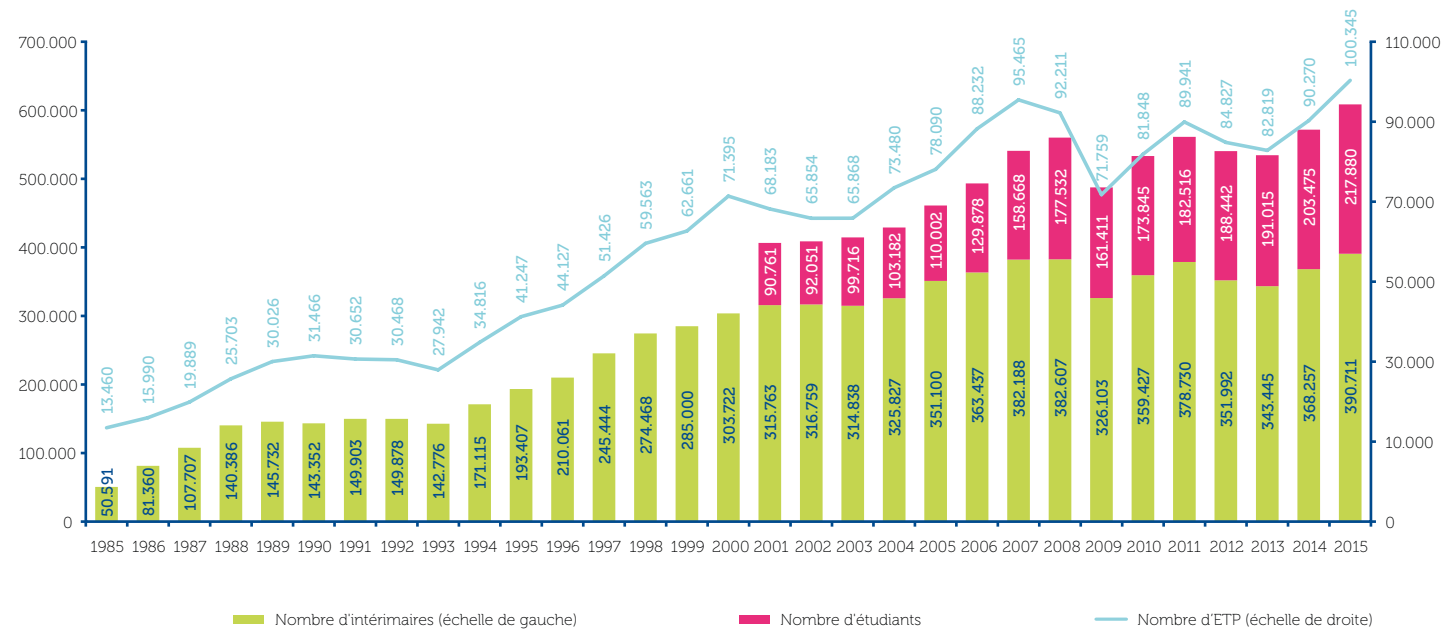
Evolution de la ventilation régionale



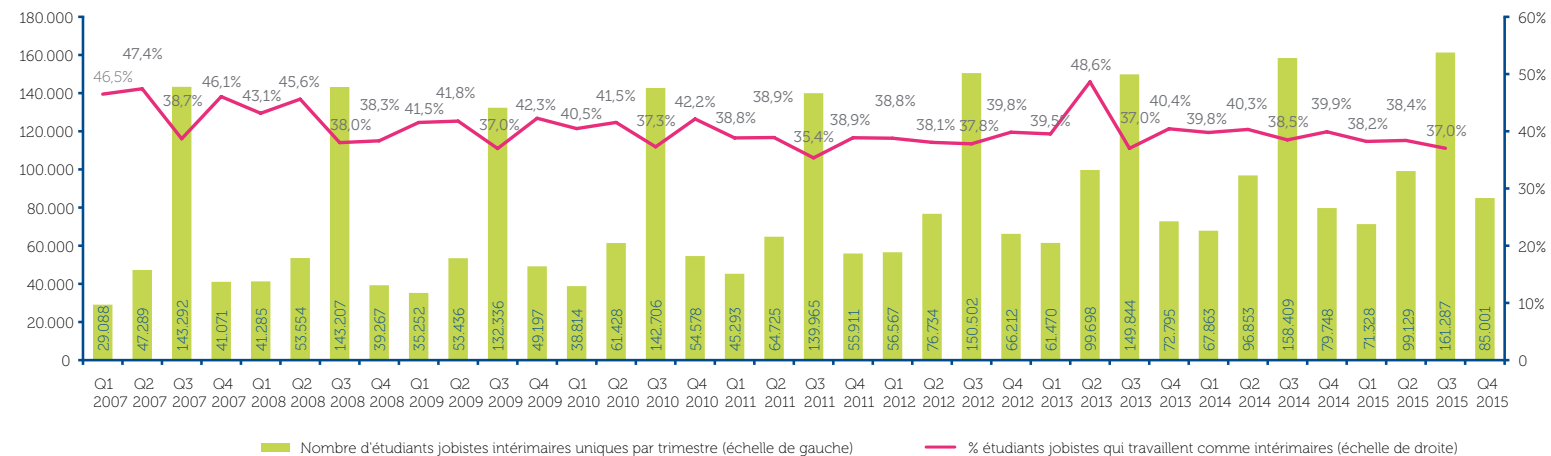
Taux de pénétration de l'intérim



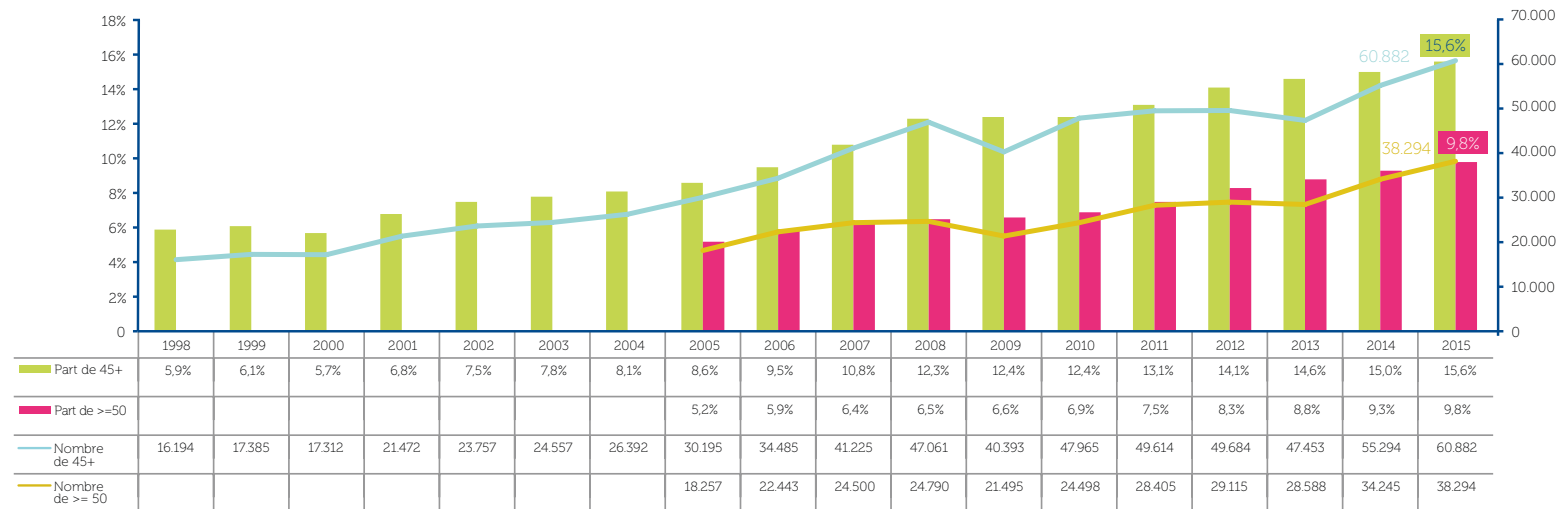
Evolution du nombre d'intérimaires et d'équivalents temps plein (ETP)



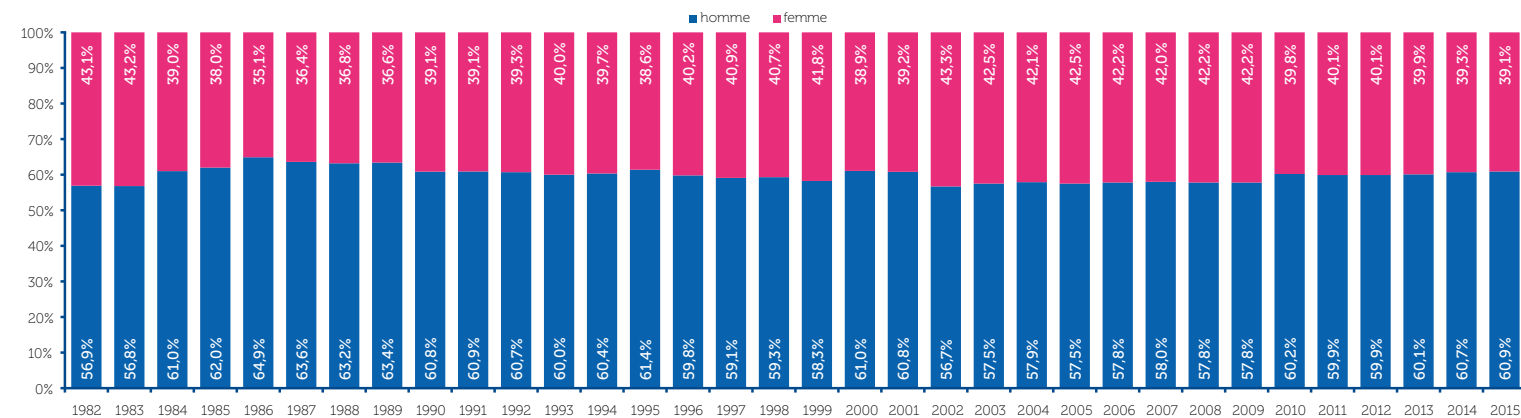
Evolution du nombre d'étudiants jobistes intérimaires

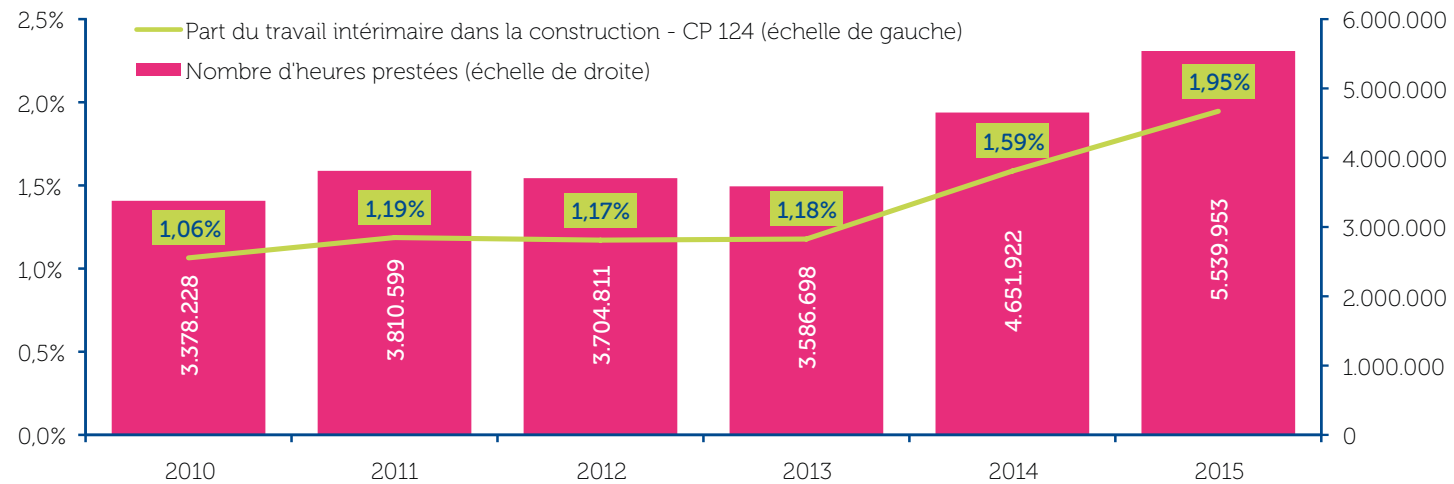


Evolution des 45 ans et plus et des 50 ans et plus dans l'intérim



Part et évolution du volume d'heures prestées par sexe







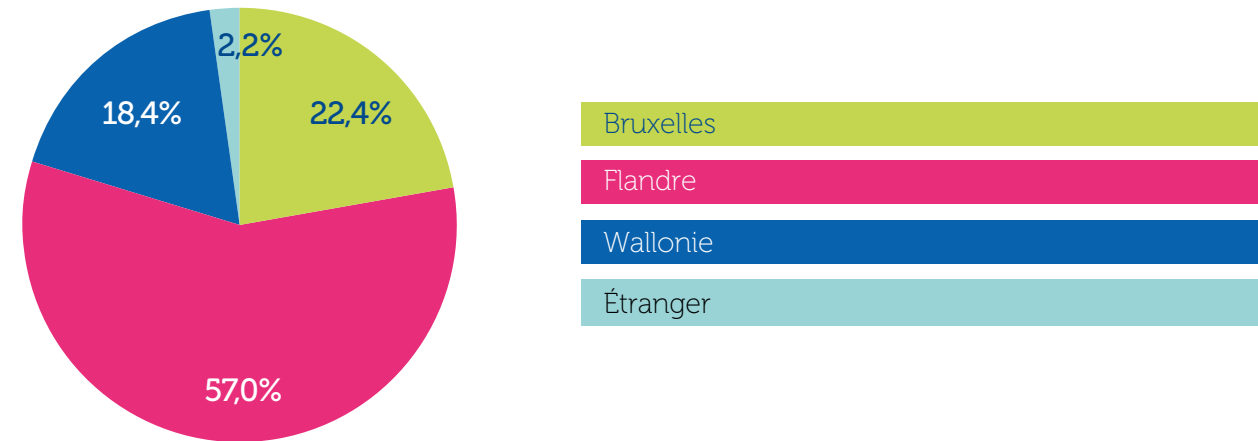
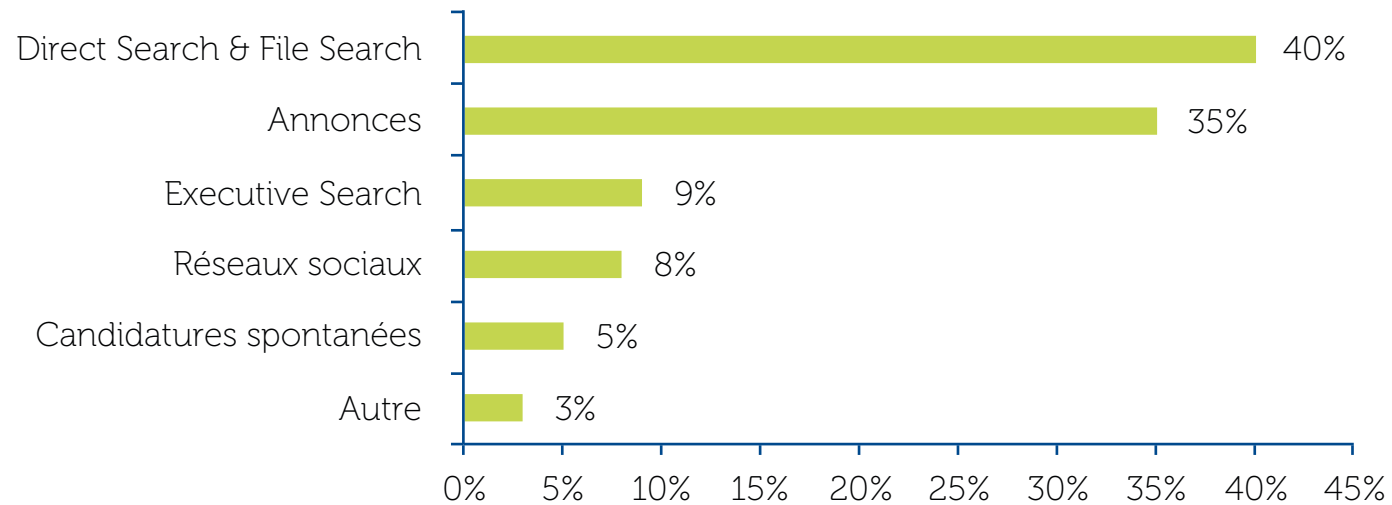
Recruitment, Search & Selection

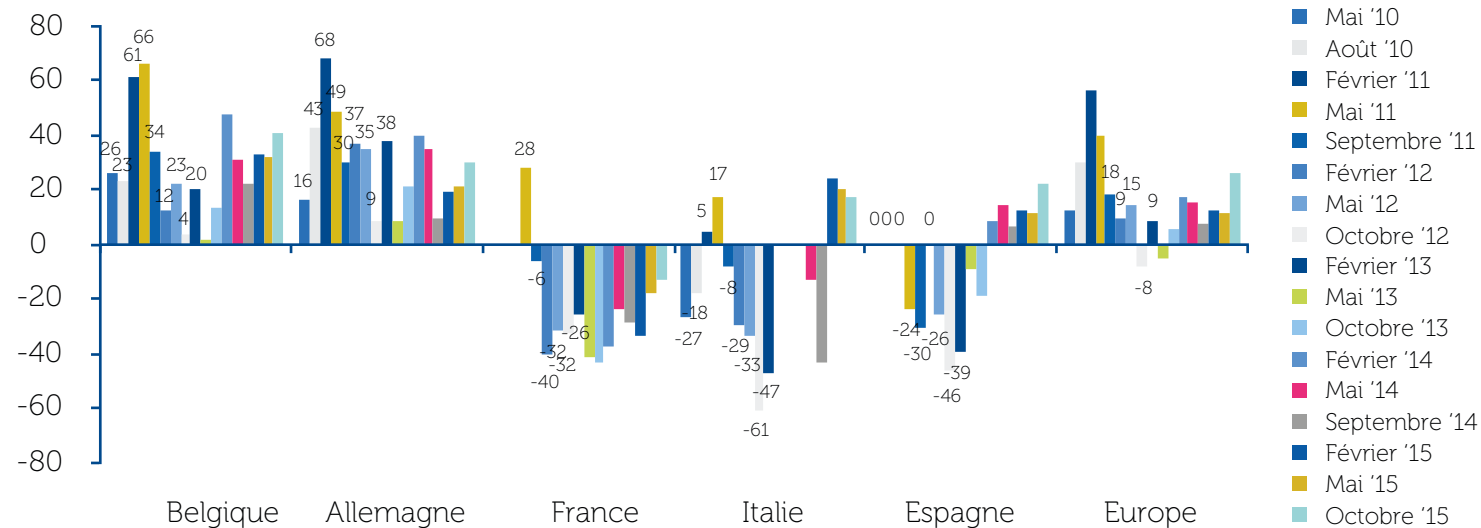
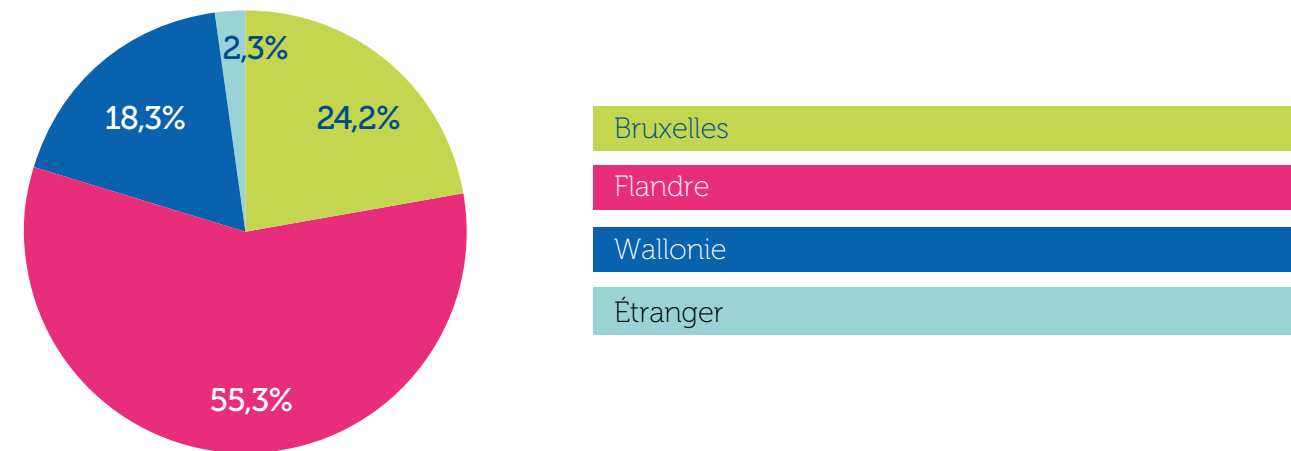
Le secteur du **Recruitment, Search & Selection** (RSS) affiche une belle croissance pour l'année 2015.

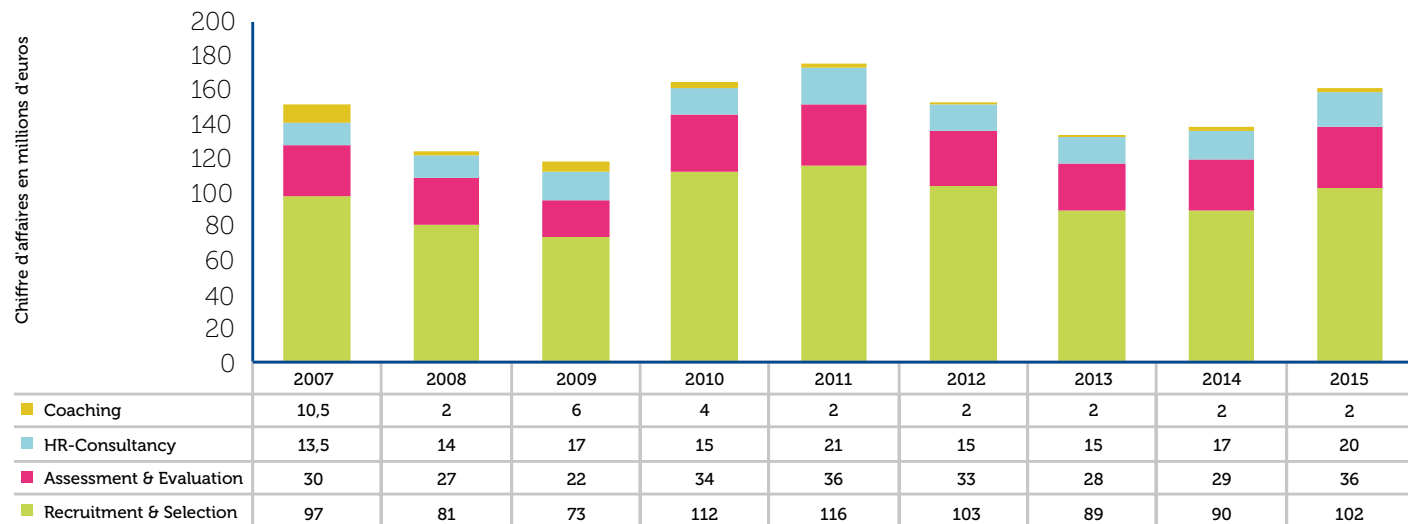
L'activité a en effet **progressé de 16,3%**.

Avec une part de **63%**, les activités de **recrutement, approche directe et sélection au sens strict** restent les **principales activités** du secteur et **progressent de 14,1%**; viennent ensuite **l'assessment, la consultance RH et le coaching**.

La **majorité des candidats** sont encore approchés par **les cabinets RSS eux-mêmes, selon la technique du «direct search»**.







«L'activité du secteur du Recruitment, Search & Selection a progressé de 16,3% en 2015.»



Outplacement

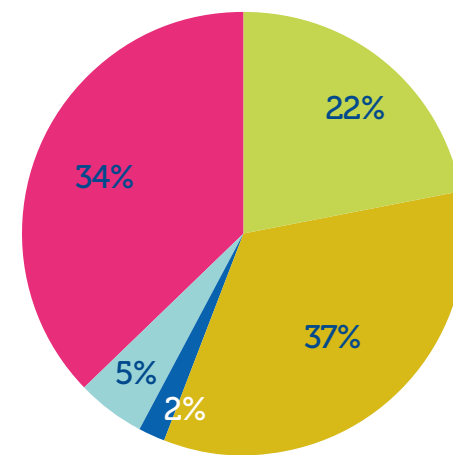
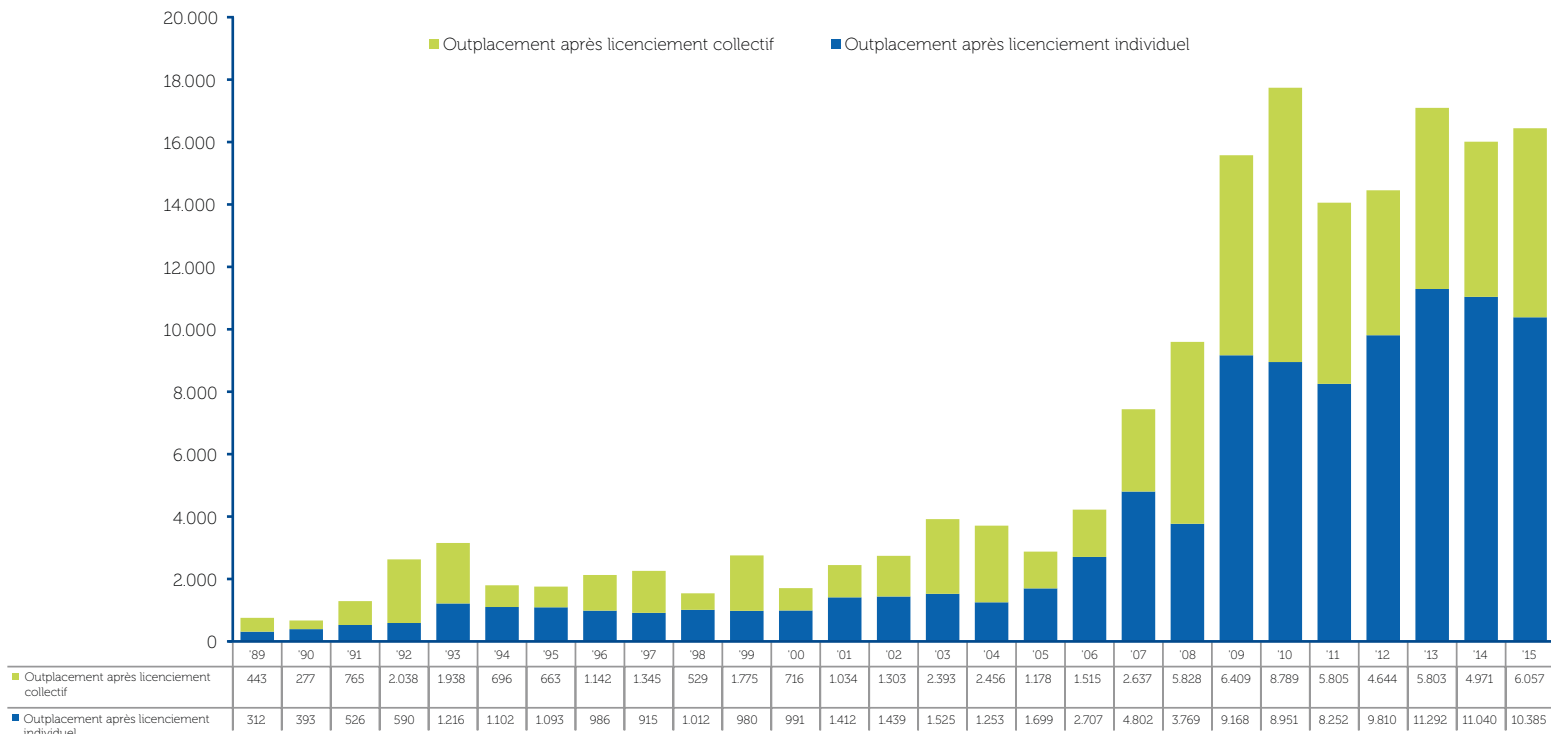
En 2015, on a recensé **16.442 accompagnements d'outplacement** en Belgique ;
soit une **hausse de +2,7%** par rapport à 2014.

Alors que le nombre d'**accompagnements après licenciement individuel** a enregistré un recul de **-5,9%**,
le nombre d'**accompagnements consécutifs à un licenciement collectif** a, lui, augmenté de **+21,8%**.

La majorité des personnes accompagnées étaient âgées de **45 ans et plus** ;
un quart seulement des accompagnements concernaient des demandeurs d'emploi de **moins de 45 ans**.

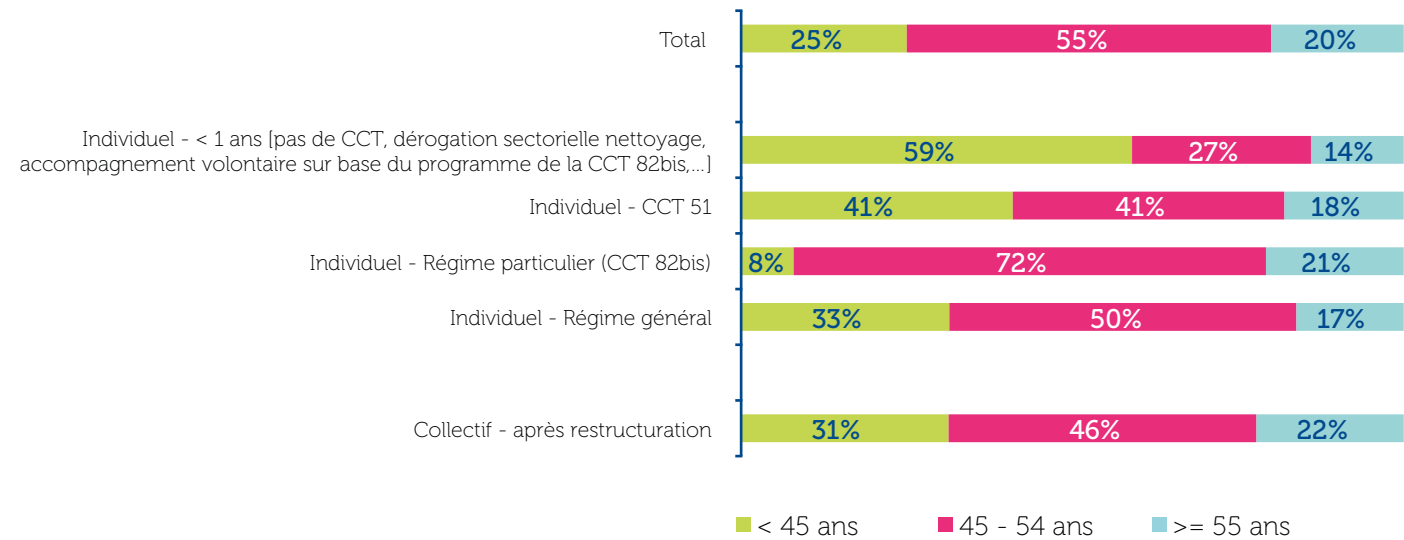
Evolution des accompagnements commencés

Accompagnements selon le type d'outplacement

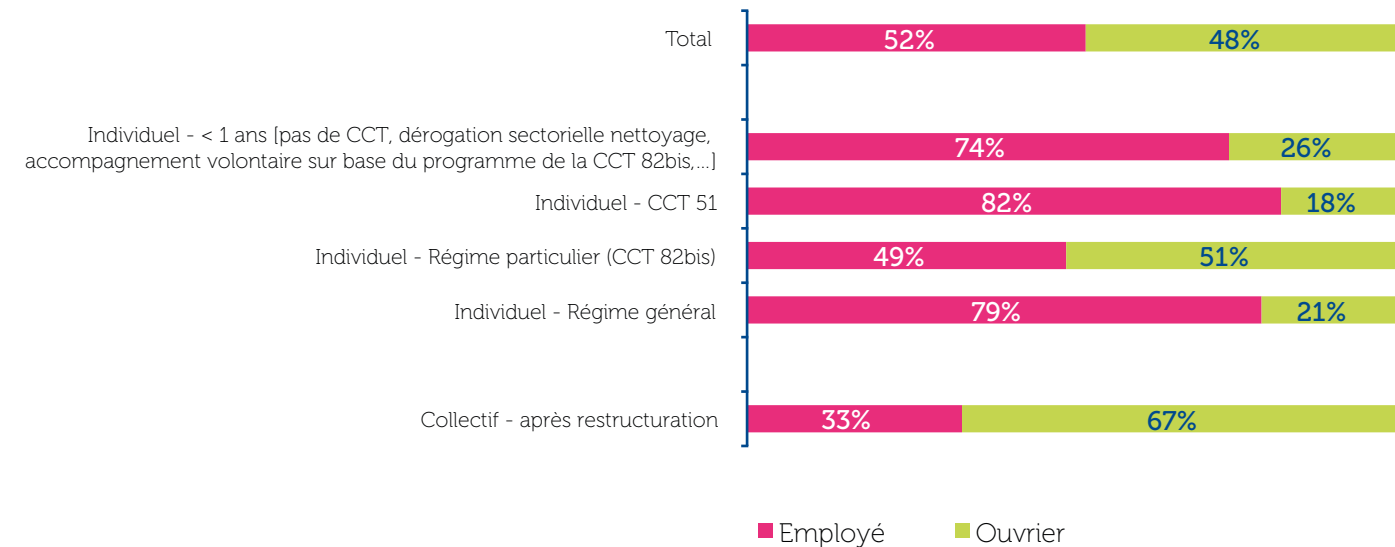


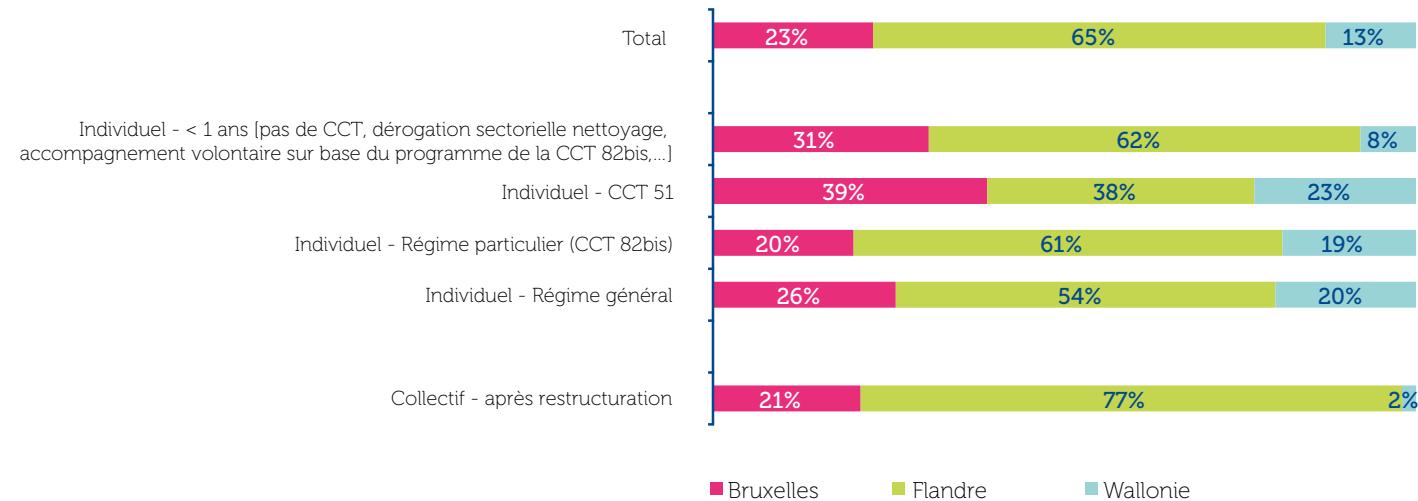
- Individuel - Régime général
- Individuel - Régime particulier (CCT 82bis)
- Individuel - CCT 51
- Individuel - < 1 ans [pas de CCT, dérogation sectorielle nettoyage, accompagnement volontaire sur base du programme de la CCT 82bis,...]
- Collectif - après restructuration

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



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





«En 2015, on a recensé 16.442 accompagnements d'outplacement en Belgique.»



Projectsourcing

Le volume **d'heures prestées dans le secteur du projectsourcing**

a augmenté de **+0,6%** en 2015 sur une base annuelle.

La plus forte progression a été enregistrée dans les segments

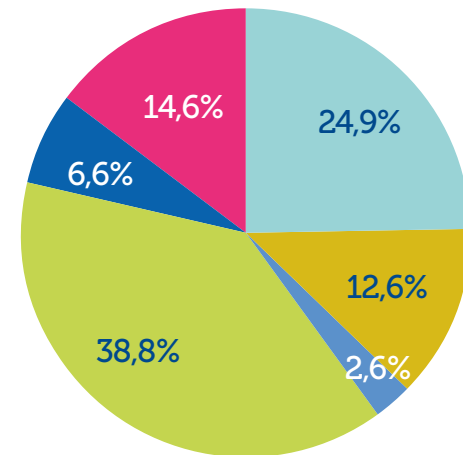
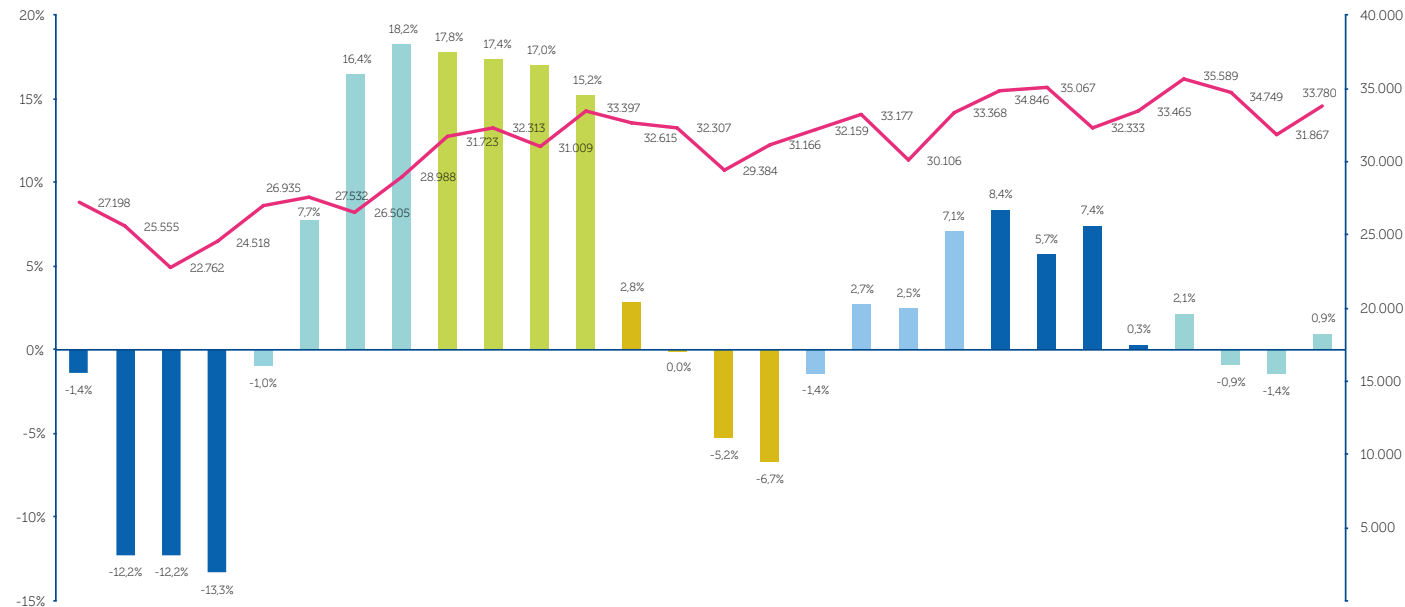
Finance (+7,6%),

ICT (+4,5%) et

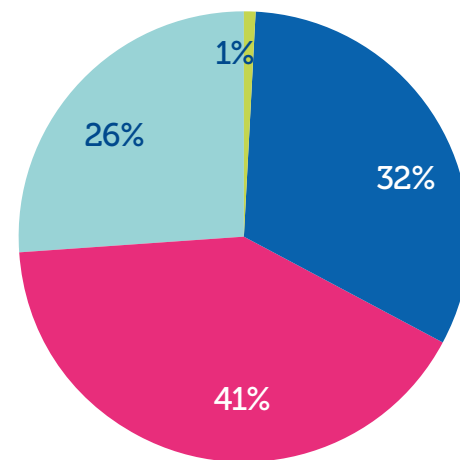
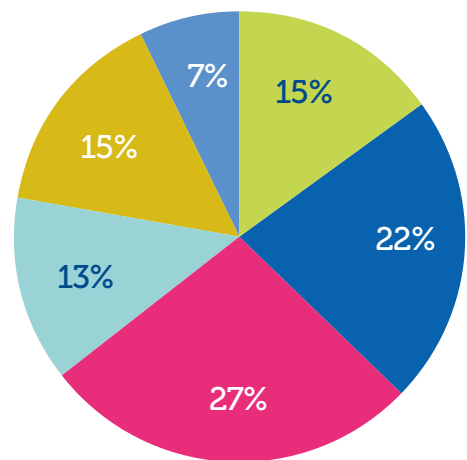
Engineering (+1,4%).

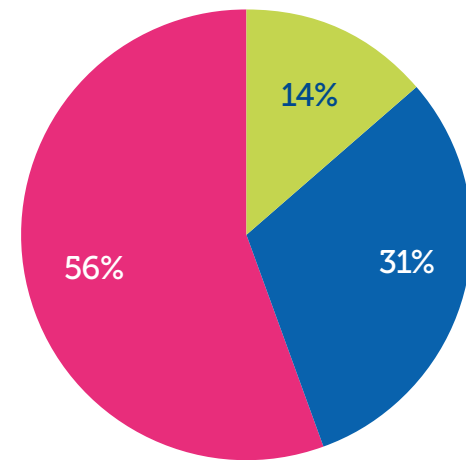
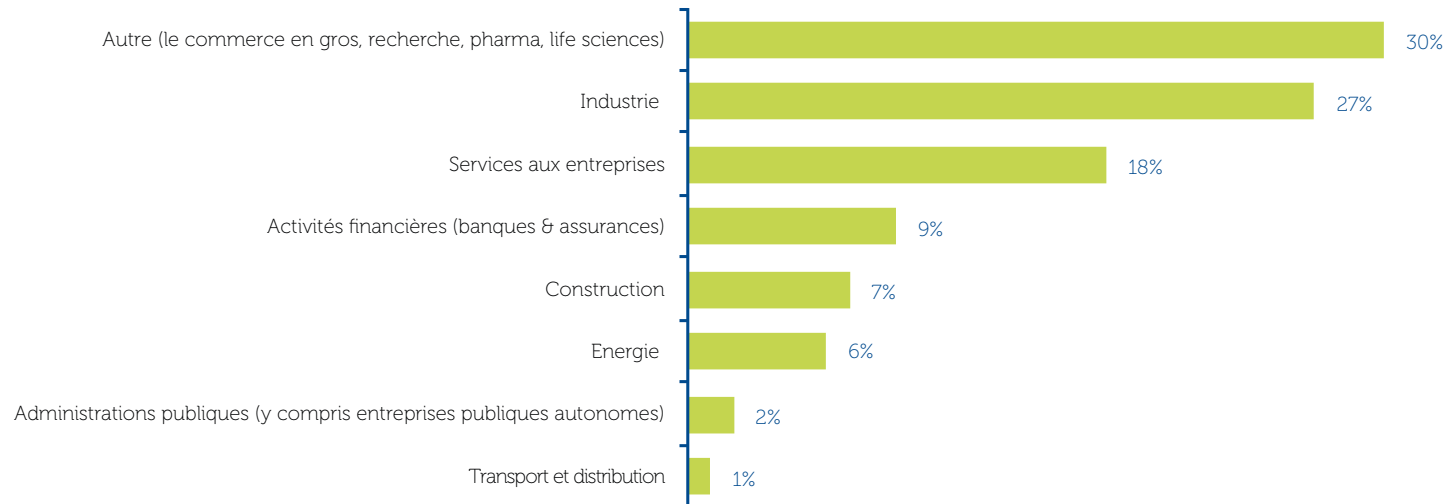
Evolution de l'activité de projectsourcing selon volume

Ventilation des activités de projectsourcing



	Q1 09	Q2 09	Q3 09	Q4 09	Q1 10	Q2 10	Q3 10	Q4 10	Q1 11	Q2 11	Q3 11	Q4 11	Q1 12	Q2 12	Q3 12	Q4 12	Q1 13	Q2 13	Q3 13	Q4 13	Q1 14	Q2 14	Q3 14	Q4 14	Q1 15	Q2 15	Q3 15	Q4 15
Croissance sur base annuelle des moyennes journalières (échelle de gauche)	-1,4%	-12,2%	-12,2%	-13,3%	-1,0%	7,7%	16,4%	17,8%	17,4%	17,0%	15,2%	2,8%	0,0%	-5,2%	-6,7%	-1,4%	2,7%	2,5%	7,1%	8,4%	5,7%	7,4%	0,3%	2,1%	-0,9%	-1,4%	0,9%	0,9%
Nombre d'heures prestées Projectsourcing par jour (échelle de droite)	27 198	25 555	22 762	24 518	26 935	27 532	26 505	28 988	31 723	32 313	31 009	33 397	32 615	32 307	29 384	31 166	32 159	33 177	30 106	33 368	34 846	35 067	32 333	33 465	35 589	34 749	31 867	33 780







Formation

Le **secteur de la formation** a vu son activité reculer de **- 3%**.

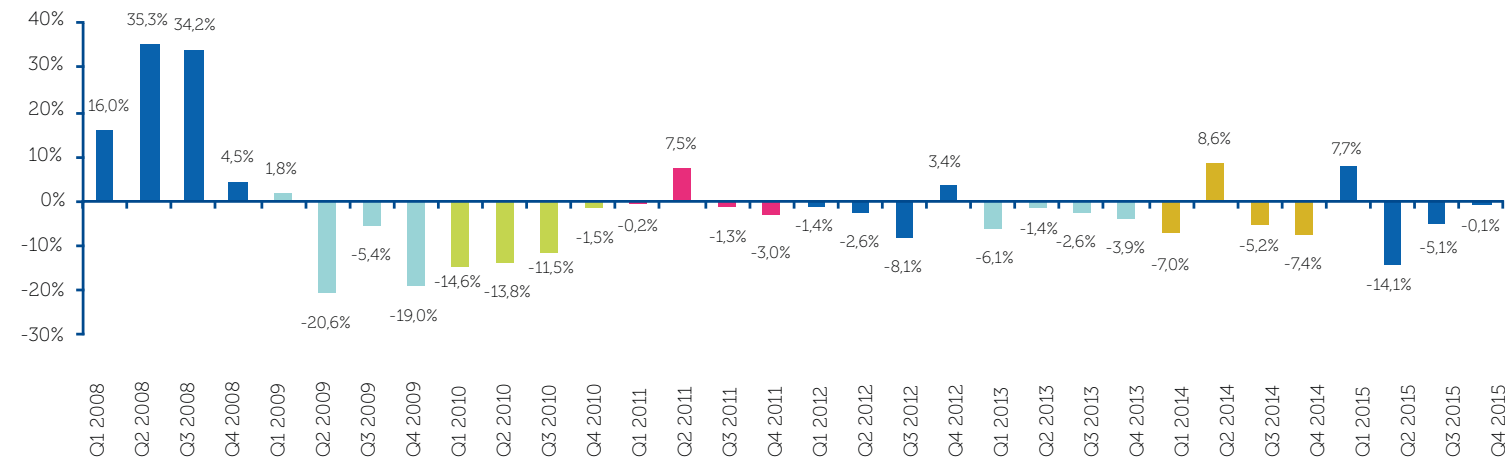
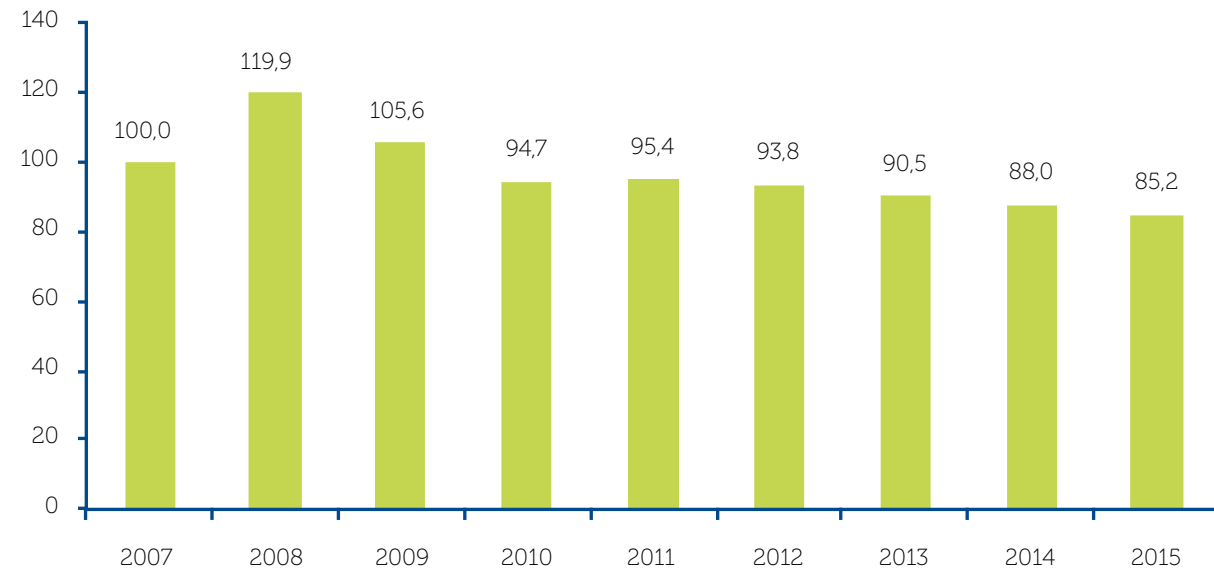
Cette évolution négative résulte notamment

d'une **pression sur les prix, de la progression des formations «on the job»**,

et de la **numérisation** accrue des formations.

La reprise prudente de l'économie ne s'est pas encore traduite par l'affectation de budgets supplémentaires à la formation.

37% des formations sont organisées **au sein des entreprises**.





Intérim Management

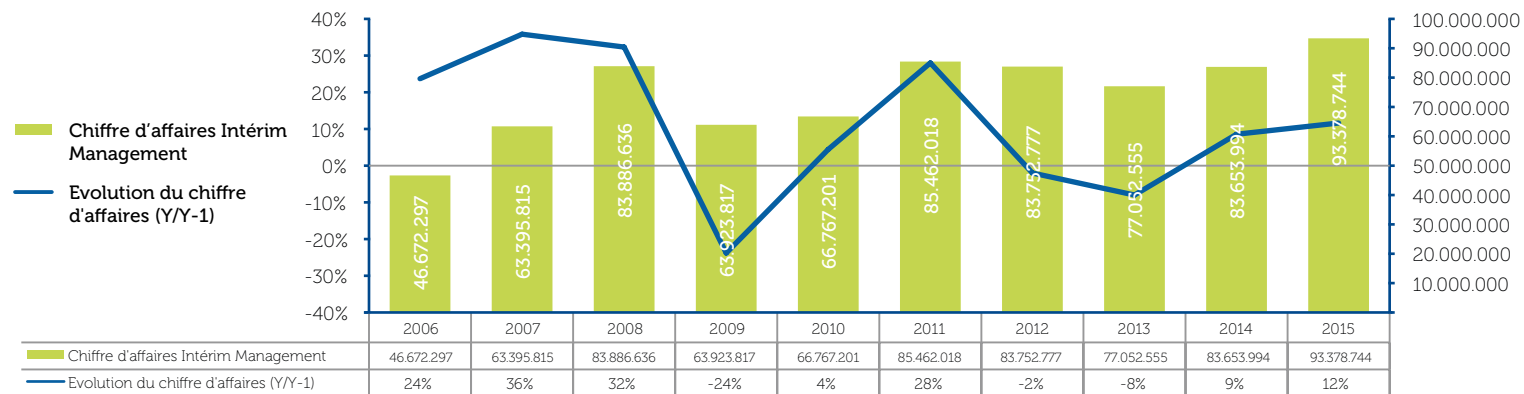
Avec un **chiffre d'affaires** de près de **94 millions d'euros**, 2015 a été pour les providers en Intérim Management une **très bonne année**,

marquée par une croissance de +12% par rapport à 2014.

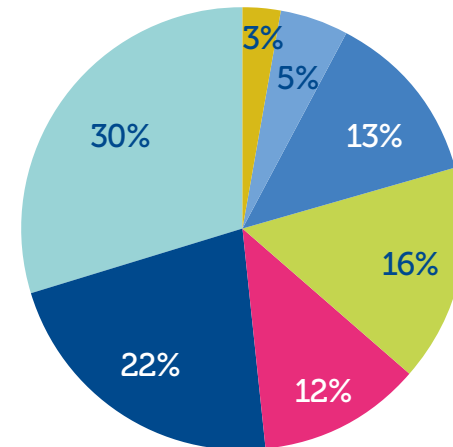
La majorité des missions ont été prestées à **temps plein** et ont duré **plus de 6 mois**.

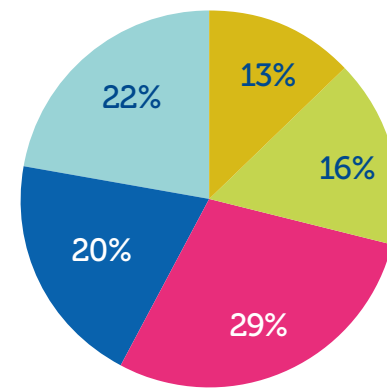
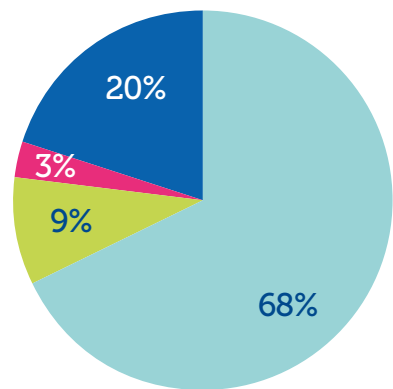
Les Intérim Managers sont surtout actifs dans les segments **Finance, Administration & Legal** et **HR Management**.

Chiffre d'affaires Intérim Management



Ventilation des missions selon le type de fonction





7. FEDERGON ET SES MEMBRES

Les intermédiaires privés sont essentiels pour notre marché du travail

Federgon et ses membres contribuent à façonner le marché du travail. Federgon est la fédération des entreprises qui opèrent dans le domaine du placement et des services RH. Elle défend les intérêts de ses membres qui sont actifs notamment dans la formation, l'Intérim Management, l'outplacement, le projectsourcing, le Recruitment, Search & Selection, les titres-services et le travail intérimaire.

2015	Chiffre d'affaires	Collaborateurs fixes	Chiffres-clés	Nombre de membres ^[1]
Travail intérimaire ^[2]	4.896 millions € (+10,6%)	7.438	<ul style="list-style-type: none"> 196 millions d'heures prestées (+11%) 390.711 travailleurs intérimaires 217.880 étudiants jobistes 	134
Formation	62,6 millions € (-3,2%)	280	<ul style="list-style-type: none"> 2.000 formateurs 	72
Outplacement	43,1 millions € (+5,8%)	986	<ul style="list-style-type: none"> 16.442 accompagnements (+2,7%) Taux de placement global 56% 63% d'accompagnements après licenciement individuel 37% d'accompagnements après licenciement collectif 	67
Services aux particuliers	-	49.515 (+2,3%)	<ul style="list-style-type: none"> 45,6 millions d'heures prestées (+4,3%) 313.383 clients (+5,6%) 	116
Intérim Management	93,4 millions € (+11,6%)	-	<ul style="list-style-type: none"> En moyenne 678 missions en cours 35% des missions ont eu une durée supérieure à 9 mois 	73
Projectsourcing	554 millions € (+2,7%)	6.952	<ul style="list-style-type: none"> 9,8 millions d'heures facturées 	100
Recruitment, Search & Selection	161 millions € (+8,6%)	1.200	<ul style="list-style-type: none"> 11.000 candidats placés 30% du chiffre d'affaires réalisé dans l'assessment, la consultance RH et le coaching 	212

[1] Au 31/12/2015

[2] Les résultats portent exclusivement sur les activités des membres de Federgon. Pour le travail intérimaire, en revanche, il s'agit des chiffres de l'ensemble du secteur. Le taux de représentativité des membres de Federgon dans le secteur de l'intérim est de 96%.



Tour & Taxis
Avenue du Port 86c (bte 302)
1000 Bruxelles

T 02 203 38 03
F 02 203 42 68
E info@federgon.be

 @FEDERGON

WWW.FEDERGON.BE