

Tout le monde à l'emploi ... une priorité pour les Labour market makers !

**RAPPORT ANNUEL 2016** 



### **AVANT-PROPOS**

# Notre marché du travail à nouveau en plein mouvement

Nous avons tendance à vouloir oublier bien vite l'année 2016 : les attentats du 22 mars à Zaventem et à la station de métro Maelbeek (chacun se souvient où il était ce jour-là), les nouvelles alarmistes à propos du Brexit, les élections présidentielles américaines. Ce qui frappe cependant, c'est que les systèmes démocratiques occidentaux tiennent bon : nous prenons çà et là un uppercut, mais nous parvenons à nous remettre sur pied envers et contre tout. Une démonstration de résilience.

Le bulletin 2016 de nos économies occidentales est loin d'être mauvais, et l'économie belge n'a pas non plus démérité. Nous ne retrouverons certainement jamais plus les taux de croissance d'il y a quelques décennies, mais le PIB a connu une hausse modérée, le chômage a reflué et l'emploi a progressé de manière considérable.

La politique du gouvernement fédéral et aussi des gouvernements régionaux est source de stabilité. Les mesures du gouvernement fédéral destinées à améliorer la compétitivité des entreprises belges commencent à porter leurs fruits. Une économie a besoin de stabilité et a horreur des chocs. Les chefs d'entreprise n'ont pas encore oublié les crises récentes, mais la confiance revient, et la confiance, c'est un facteur indispensable. Ils osent à nouveau investir, et même s'îls gardent encore parfois la main sur le frein à main, ils ne l'actionnent pas.

Les turbulences sur le marché du travail repartent aussi à la hausse. En dépit de la croissance, le nombre de restructurations avec licenciements augmente très fortement. La digitalisation, l'automatisation et l'économie disruptive vont également accroître la volatilité sur le marché du travail. En outre, le départ progressif à la retraite de la génération du baby-boom provoque des tensions supplémentaires sur le marché du travail. Sans oublier l'intégration des allochtones et des réfugiés qui demeure un défi très ardu.

Les membres de Federgon, les intermédiaires privés du marché du travail, jouent un rôle crucial dans cet environnement complexe. En tant que Labour market makers, ils sont des partenaires essentiels pour les autorités publiques, les employeurs, les travailleurs et les demandeurs d'emploi ; en effet, ils mettent en relation l'offre et la demande et gèrent les flux entrants et sortants sur le marché du travail ainsi que la rétention de personnel. Vous pouvez compter sur notre secteur pour apporter une contribution constructive et essentielle au marché du travail de demain.

Herwig Muyldermans, Directeur général de Federgon.



/3



### TABLE DES MATIÈRES

Les dossiers prioritaires à la loupe	р. б
Travail intérimaire	p. 6
Titres-services	p. 10
Outplacement	p. 16
Innovation & digitalisation	p. 18
Entrées, sorties et rétention de personnel	p. 20
Level playing field (L&D)	p. 22
Nouvelles formes d'emploi	p. 23
Qualité	p. 24
Federgon en chiffres	p. 26
Federgon Academy	p. 78
Federgon Community	p. 80
Publications de Federgon	p. 86
Federgon et ses membres	p. 88

### 1. LES DOSSIERS PRIORITAIRES À LA LOUPE ...

### Travail intérimaire

### DES INTÉRIMAIRES SOUS CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Le ministre de l'Emploi Kris Peeters a repris le concept de travail intérimaire sous contrat à durée indéterminée dans le projet de loi Travail **faisable et maniable**. Ce concept s'inscrit parfaitement dans la notion de travail faisable, car la formule permet à des travailleurs spécialisés, d'un niveau de formation élevé mais aussi moins élevé, d'accumuler différentes expériences professionnelles intéressantes, tout en bénéficiant de la sécurité que peut offrir le contrat à durée indéterminée.

Le système du travail intérimaire sous contrat à durée indéterminée offre non seulement à l'intérimaire une meilleure garantie en

termes de sécurité d'emploi, mais il donne aussi au client-utilisateur la garantie de pouvoir faire appel de manière flexible à des collaborateurs professionnels et rapidement opérationnels.

Le système permet en outre d'investir encore davantage et de manière plus cohérente dans le coaching et la formation des travailleurs intérimaires. Il apporte une réponse novatrice aux défis du marché du travail et peut accroître la mobilité sur ce marché. Le concept offre donc des avantages pour toutes les parties concernées. La formule des contrats d'intérim à durée indéterminée existe déjà dans plusieurs pays, notamment les Pays-Bas, la France et l'Allemagne.



# BIENTÔT DES TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES DANS LE SECTEUR PUBLIC

Le 2 décembre dernier, le gouvernement flamand a donné son approbation de principe à un projet de décret qui doit autoriser le recours au travail intérimaire dans les services publics et administrations locales en Flandre. Il exécute ainsi un point contenu dans l'accord de gouvernement. Ce qui est en outre positif, c'est que la réglementation proposée pour le travail intérimaire dans le secteur public correspond au maximum à celle qui est d'application dans le secteur privé. Federgon se réjouit tout particulièrement de l'aboutissement de ce dossier, pour lequel elle se bat depuis des années.

Si tout va bien, le décret devrait entrer effectivement en vigueur au second semestre 2017.

Le gouvernement fédéral, de son côté, est également convaincu de la valeur ajoutée du système de l'intérim et planche sur l'introduction du travail intérimaire dans les services publics fédéraux. Federgon espère que l'interdiction pourra rapidement être levée aussi au niveau fédéral. La Belgique est, avec la Grèce, le seul pays d'Europe où le recours à des intérimaires dans la fonction publique reste limité. Il faut rapidement mettre fin à cette situation.



### LES SERVICES PUBLICS ONT TOUT À GAGNER DANS UNE COLLABORATION ÉTENDUE AVEC LES PRESTATAIRES DE SERVICES RH

Les différents services publics doivent disposer des outils nécessaires pour mener une politique RH moderne et efficace et assurer une affectation optimale de leur personnel. Federgon plaide pour une adaptation des statuts du personnel de la fonction publique en fonction des nouveaux défis et est favorable à l'instauration de règles de bonne gouvernance pour les marchés publics, de manière à ce que le secteur public puisse profiter rapidement de l'expertise d'entreprises spécialisées dans l'élaboration des cahiers des charges, dans la définition d'objectifs (mesurables), ainsi que dans la sélection, le suivi et l'accompagnement de collaborateurs ou partenaires appropriés tels que les intérim managers. Cela ne pourra en effet que profiter à la préservation et au développement du rôle des services publics.

Federgon est convaincue qu'une collaboration étendue entre les prestataires de services RH privés et le secteur public contribuera à la modernisation de la politique RH de ce secteur et à un important accroissement de 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, à l'Intérim Management, au Projectsourcing et au Learning & Development qui, aux yeux de la fédération, peuvent clairement apporter une valeur ajoutée au secteur public.

Les dossiers prioritaires à la loupe ... / 9

### **Titres-services**

### BESOIN D'UNE TRAJECTOIRE QUI BALISE L'AVENIR



L'année 2016 a été pour le secteur des titres-services l'année de la régionalisation. Une collaboration efficace a été mise en place avec les divers partenaires, gouvernements régionaux, syndicats, société émettrice, commissions d'agrément et différents fonds, pour assurer une transition harmonieuse du fédéral vers les régions. Pourtant, cela reste pour les entreprises un véritable défi de traduire la régionalisation en réalité opérationnelle. Federgon, quant à elle, s'implique aussi au quotidien pour continuer à développer le système au niveau des différentes régions.

### Réalisations en 2016

### **POUR LES TROIS RÉGIONS**

- Monitoring permanent online et offline des problèmes avec Sodexo en lien avec la régionalisation.
- Utilisation des titres-services pour la seconde résidence, quelle que soit la région.
- Remboursement de la garantie payée après cinq années d'activité d'une entreprise dans le secteur des titres-services.
- Raccourcissement des délais de paiement.
- Validation automatique du titre-service électronique.

### WALLONIE **BRUXELLES FLANDRE**

administrateur.

- Assouplissement de la règle des 60%.
- Indexation automatique à 100%.
- Document type approuvé par l'administration qui sert à se protéger contre les éventuelles pratiques frauduleuses d'un administrateur.
- Application de la règle des 12 mois sans effet rétroactif.

- Indexation à 100% lorsque trois conditions de base sont remplies.
- Augmentation du budget du fonds de formation régional.
- Assouplissement de la règle des 60%.
- Utilisation du document type Federgon par l'administration, document qui sert à se protéger contre les éventuelles pratiques frauduleuses d'un

- Plan d'action pour les titres-services non conformes.
- Plan d'action pour la digitalisation.
- Plan d'action en ce qui concerne les alternatives dans le cadre de la suppression de la règle des 60%.

# CRÉATION D'UN FONDS DE SOUTENABILITÉ DANS LE SECTEUR DES TITRES-SERVICES

Le point qui est incontestablement le plus marquant dans l'accord sectoriel conclu dans le secteur des titres-services est la création d'un « fonds de soutenabilité ».

Il est prévu, pour l'année 2016 comme pour l'année 2017, un budget de 1,25 million d'euros pour augmenter la faisabilité du travail dans le secteur. Ainsi, on travaille à mettre en place un projet de coaching qui permet à des jeunes d'être encouragés et coachés par des collègues plus âgés ayant déjà une grande expérience dans le secteur. Ce projet valorise non seulement les jeunes, mais aussi les collègues plus expérimentés.

D'autre part, une campagne de communication doit sensibiliser le grand public sur des thèmes tels que le respect de l'aide-ménagère, la qualité du travail, la diversité, l'ergonomie, la lutte contre le tabagisme passif, la variété des tâches et l'utilisation des bons produits. Les directions des entreprises titres-services agréées, le personnel d'encadrement et les aides-ménagères elles-mêmes seront également sensibilisés à l'importance de ces thèmes.

L'objectif de ces actions est de continuer à optimaliser le travail dans le secteur des titres-services. Ceci est indispensable quand on sait que le secteur offre des perspectives d'emploi à des personnes issues de groupes à risque qui ont souvent du mal à s'insérer sur le marché du travail.

### NON À LA DISCRIMINATION

Chaque talent doit avoir ses chances et pour cette raison, les discriminations sur le marché du travail et dans la société sont inacceptables. Mettre un terme à la discrimination est une responsabilité partagée qui concerne tous les acteurs de la société. Seule une approche intégrale peut produire des résultats dans ce dossier.

Bien que les entreprises titres-services soient championnes en matière d'emploi de travailleurs d'origine étrangère, les partenaires sociaux du secteur des titres-services (CP 322.01) entendent aussi redoubler d'efforts dans ce dossier. C'est pourquoi ils se sont mis d'accord pour entreprendre des actions communes. Les partenaires sociaux veulent surtout donner aux entreprises l'opportunité de mener une politique cohérente de lutte contre la discrimination.

Ainsi, il est notamment prévu d'investir dans la formation des employeurs et des travailleurs et de rédiger un code de déontologie qui pourra être repris dans les contrats des clients. Il est également envisagé de mettre en place des appels mystères (mystery calls) et une campagne d'information visant à sensibiliser les clients.

Les dossiers prioritaires à la loup



# ACCORD-CADRE CONCERNANT LES APPELS MYSTÈRES DANS LE SECTEUR DES TITRES-SERVICES EN FLANDRE

Le 2 juin 2016 a été conclu un accord à propos des appels mystères dans le secteur des titres-services en Flandre. À l'origine, il y a eu, début 2016, une étude du Minderhedenforum (Forum des minorités) qui laissait entendre que les entreprises titres-services ne réagissent pas toujours correctement aux demandes à caractère discriminatoire émanant de certains utilisateurs. Cela a déclenché un vaste débat politique, tant au niveau fédéral qu'au niveau flamand, débat qui a débouché sur l'approbation d'une résolution à ces deux niveaux. La mesure s'appliquera à toutes les entreprises titres-services et poursuit surtout un objectif de sensibilisation et d'auto-évaluation. Les appels mystères ne sont qu'un volet d'un plan d'action plus large qui prévoit aussi des initiatives en matière de formation, prévention, remédiation, information et sensibilisation. Federgon prend ses responsabilités dans ce dossier et exécutera ce plan d'action à la lettre.

### UNE RÉPONSE AUX DÉFIS DE DEMAIN

La digitalisation va entraîner une automatisation poussée de nombreuses tâches, avec à la clé la disparition de toute une série d'emplois, y compris pour les profils faiblement qualifiés. Dans ce contexte, notre société et le marché du travail sont confrontés à un énorme défi. Le secteur des services aux particuliers est dans ce dossier un partenaire essentiel pour créer des emplois au bénéfice de ce groupe cible des travailleurs faiblement qualifiés. Il appartient aux pouvoirs publics de réfléchir pour voir comment ce système pourrait évoluer et être étendu dans l'avenir à d'autres formes de services comme par exemple les petits travaux dans la maison, ...

### Outplacement

### SE REMETTRE EN SELLE LE PLUS RAPIDEMENT POSSIBLE

Depuis le 1er janvier 2016, en cas de licenciement avec indemnité de préavis, on retient automatiquement quatre semaines de salaire sur l'indemnité due au travailleur concerné.

Pendant la période de transition, beaucoup de travailleurs optaient encore pour l'intégralité de leur indemnité de préavis au détriment de la procédure d'outplacement. Désormais, ils n'ont donc plus ce choix, et l'accent est mis sur l'activation et sur l'importance de l'accompagnement qui est proposé en cas de licenciement.

Avec ce choix positif en faveur de l'outplacement, le gouvernement veut favoriser une réintégration rapide d'un maximum de personnes licenciées, et dans le même temps rendre les travailleurs coresponsables de la gestion de leur carrière. Federgon est convaincue

que des carrières bien pensées et parfaitement gérées sont une des clés de l'avenir du marché du travail.

Cependant, force est de constater qu'il faut s'atteler à une simplification et une harmonisation des régimes d'accompagnement professionnel existants. En effet, pas moins de quatre régimes d'accompagnement peuvent s'appliquer (compte tenu du mode de rupture du contrat de travail, de la durée de préavis, de l'âge, ...), et il existe de nombreuses différences entre ces régimes.

Federgon s'est impliquée très activement dans ce dossier en 2016, car une simplification s'impose afin de rendre l'outplacement encore plus efficace pour toutes les parties concernées, à savoir le travailleur licencié, l'employeur et le bureau d'outplacement.



### Innovation & digitalisation

# LES CONTRATS DE TRAVAIL NUMÉRIQUES REMPORTENT UN FRANC SUCCÈS

Un accord a été conclu à l'unanimité au Conseil national du Travail en février 2016, accord qui introduit entre autres la signature des contrats de travail intérimaire par voie électronique et qui consacre la suppression de la règle des 48 heures au 1er octobre 2016. Ceci implique que l'utilisation des contrats numériques est de plus en plus encouragée et que les contrats d'intérim papier sont appelés à disparaître à terme.

La plateforme sectorielle sur laquelle les intérimaires peuvent signer leur contrat est pleinement opérationnelle depuis le 1er octobre 2016. Ils reçoivent désormais leurs contrats beaucoup plus rapidement et peuvent les signer facilement par voie électronique à l'aide de leur smartphone, tablette ou PC; ils peuvent également

consulter sur la plateforme, dans leurs archives personnelles, tous les contrats d'intérim conclus avec tous les bureaux agréés pour lesquels ils travaillent ou ont travaillé.

La signature électronique des contrats de travail intérimaire constitue une étape importante sur la voie de la digitalisation et représente un avantage pour les intérimaires comme pour les entreprises d'intérim. Le système permet ainsi de réduire les coûts et de simplifier le traitement de l'information, tout en assurant une sécurité juridique beaucoup plus grande pour les intérimaires. En tant que pionnière en matière d'applications électroniques et de projets de simplification administrative tels que la facturation électronique, les titres-repas électroniques et les écochèques électroniques, Federgon se réjouit de cet excellent résultat.



### Entrées, sorties et rétention de personnel

### LE CHÈQUE-CARRIÈRE : UN INSTRUMENT IMPORTANT POUR GARDER LES GENS PLUS LONGTEMPS AU TRAVAIL ET ENTRETENIR LEUR MOTIVATION

De nombreuses initiatives sont développées pour maintenir un maximum de personnes le plus longtemps possible au travail. Les travailleurs se préoccupent aussi de plus en plus activement de la gestion de leur carrière et se posent des questions critiques bien plus souvent que par le passé. Le chèquecarrière (loopbancheque) en Flandre permet aux travailleurs d'exercer leur droit à l'accompagnement de carrière une fois tous les six ans. En 2016, ce sont pas moins de 20.546 trajets d'accompagnement de carrière d'une durée de 4 heures qui ont été dispensés, ce à quoi il faut encore ajouter 7.322 trajets de 4 heures supplémentaires. En tant que spécialistes du marché du travail, les prestataires de services RH sont particulièrement bien placés pour accompagner les travailleurs dans ce trajet, et un grand nombre d'entre eux sont d'ailleurs mandatés par le VDAB comme 'centres de carrière' (loopbaancentra) agréés.



### LES INTERMÉDIAIRES PRIVÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL : DES PARTENAIRES INDISPENSABLES POUR LES POUVOIRS PUBLICS

Un des principaux défis sur le marché du travail est d'accompagner vers l'emploi les personnes issues de groupes cibles difficiles à placer. Les pouvoirs publics, via les services publics de placement, reconnaissent que le meilleur moyen pour réaliser cet objectif est de nouer des partenariats avec des intermédiaires spécialisés du marché de l'emploi (qu'il s'agisse de sociétés commerciales ou d'organisations du secteur non marchand). En Wallonie (Forem) comme en Flandre (VDAB) ou à Bruxelles (Actiris), il est fait souvent appel dans ce cadre à des opérateurs privés en placement. Grâce à leur spécialisation et à leur réseau efficace, ceux-ci peuvent produire d'excellents résultats en matière d'accompagnement vers l'emploi pour les groupes cibles plus difficiles à placer. Chaque année, ce sont quelque 30.000 demandeurs d'emploi qui (re)trouvent ainsi le chemin du marché du travail grâce à des formules d'appels d'offres/appels à projets (tendering). Un résultat dont Federgon peut à juste titre s'enorqueillir.



Les dossiers prioritaires à la loupe ... / 21

### Level playing field

### CONCURRENCE DÉLOYALE EN MATIÈRE DE TVA ENTRE LES ASBL ET LES SOCIÉTÉS PRIVÉES DE FORMATION (EN LANGUES)

Actuellement, un organisme 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. Pourtant, ils opèrent tous deux sur le même marché. La législation TVA en vigueur a ainsi 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 déduire la TVA.

La clientèle privée a également tendance à se détourner des cours proposés par les prestataires de formation privés belges, puisque ceux-ci sont de facto 21% plus chers que leurs concurrents « sans but lucratif » ou étrangers (la Belgique ayant pour le moment opté pour une lecture plus restrictive de la directive TVA que les pays limitrophes). La législation crée donc une distorsion de concurrence injustifiée. Federgon poursuit ses démarches afin que cette distorsion de concurrence injustifiée fasse bientôt partie du passé.

### Nouvelles formes d'emploi

# GIG-ECONOMY. OUI À L'INNOVATION SOCIALE, NON AU DUMPING SOCIAL. UN DOSSIER OÙ IL EST ÉGALEMENT QUESTION DE LEVEL PLAYING FIELD ...

La gig economy, également appelée économie collaborative, est principalement caractérisée par des contrats temporaires où des organisations choisissent de collaborer avec des travailleurs indépendants ou freelance pour des missions de courte durée. Sous l'influence de la digitalisation, on voit apparaître des plateformes en ligne où les consommateurs vont chercher une alternative au système économique actuel. Souvent, il s'agit de partager des biens ou de livrer des services au sein d'une communauté, aussi bien sur des marchés 'peer to peer' que 'business-to-business'.

Ces plateformes permettent à l'offre et la demande de se rencontrer. Développement et maintenance sont souvent assurés par un tiers, qui joue un rôle dans l'aspect financier de la transaction. Et c'est là que se situe justement le grand défi. A mesure que la gig economy se développe, on s'aperçoit qu'il faut clarifier de nombreux points sur le plan de la législation sociale. Quels sont les droits et les devoirs des employeurs et des travailleurs actifs dans ce type de système? Federgon insiste dans ce dossier sur l'importance d'un 'Level playing field'. Nous disons oui à l'innovation sociale et à de nouvelles formes de travail, mais avec une législation du travail adaptée. Plusieurs secteurs de Federgon, comme les secteurs du travail intérimaire, du Projectsourcing et de l'Intérim Management sont déjà aujourd'hui en excellente position pour apporter une réponse légale aux nombreux défis liés à ce nouveau contexte.

### Qualité

### LES LABELS DE QUALITÉ DE FEDERGON SONT UNE RÉFÉRENCE

La qualité des services fournis par les membres est une priorité pour Federgon. Souscrire à la Charte de qualité de Federgon est une condition à respecter par toute entreprise désireuse de s'affilier. Mais, notre fédération va plus loin et a mis en place des systèmes d'audit, une certification des entreprises, des programmes de formation, ... Ainsi, dans quasiment chaque commission de Federgon, les membres peuvent obtenir un label de qualité complémentaire. En outre, ces labels de qualité sont évalués en permanence et ajustés si nécessaire, de manière à pouvoir toujours coller parfaitement à l'évolution des besoins sur le marché du travail.



# UN NOUVEAU LABEL DE QUALITÉ POUR LE SECTEUR DU RECRUITMENT, SEARCH & SELECTION (RSS)

Le nouveau label de qualité RSS est plus que jamais un fil conducteur pour les entreprises clientes et les candidats et offre des garanties de qualité claires. A l'heure où c'est le caractère durable des résultats qui prime de plus en plus, offrir une garantie de qualité revêt une importance encore plus grande. La qualité est donc un critère décisif dans le choix d'un partenaire RH. Un partenaire RH qui, grâce à une bonne analyse et à de bons processus, garantit le bon résultat. Le nouveau label de qualité RSS entend surtout mettre l'accent sur cet engagement. Les clients portent leur choix sur des partenariats qui sont rentables à long terme. Plus d'informations sur www.federgon.be.



Les dossiers prioritaires à la loupe ... / 25

### 2. FEDERGON EN CHIFFRES

1	Travail intérimaire	p. 2
2	Outplacement	p. 4
3	Intérim Management	p. 5
4	Recruitment, Search & Selection	p. 5
5	Titres-services	р. 6
6	Projectsourcing	р. 6
7	Learning & Development	p. 7



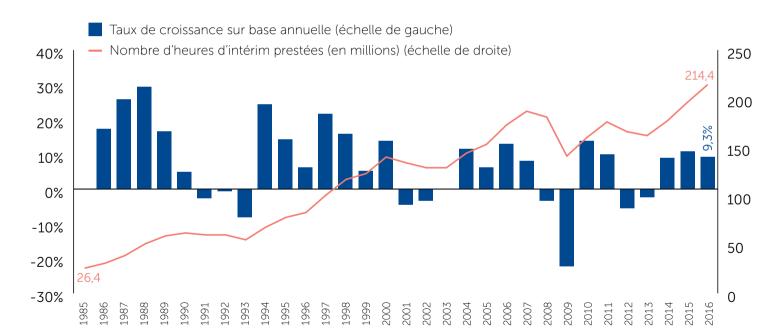


### > Travail intérimaire

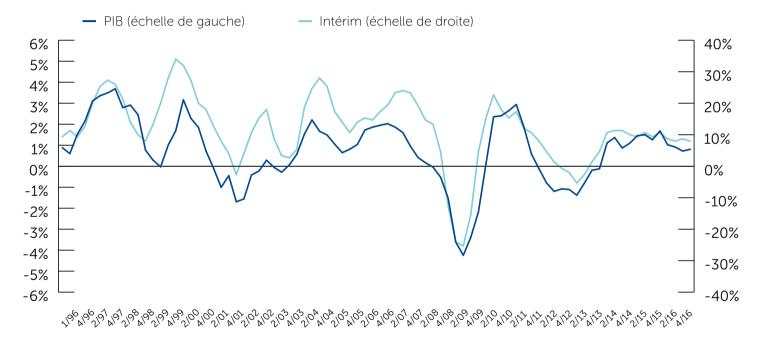
Le secteur du travail intérimaire se porte bien. Jamais il n'y avait eu autant d'intérimaires au travail qu'en 2016 : on a dénombré en effet 652.338 travailleurs intérimaires soit 109.399 équivalents temps plein.

En 2016, l'activité du secteur a progressé de 9,3%. Non seulement davantage d'étudiants (232.919), mais aussi un nombre croissant de personnes de plus de 50 ans (44.881) (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.

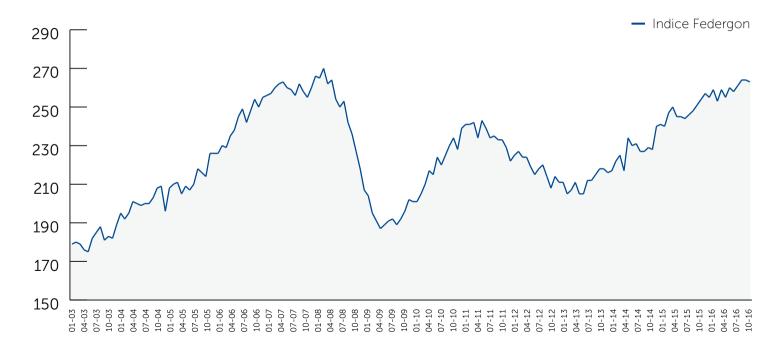
### Evolution du nombre d'heures d'intérim prestées



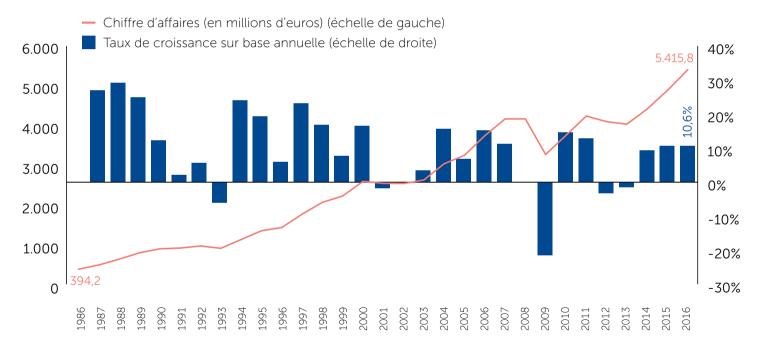
### PIB et travail intérimaire



### Indice Federgon

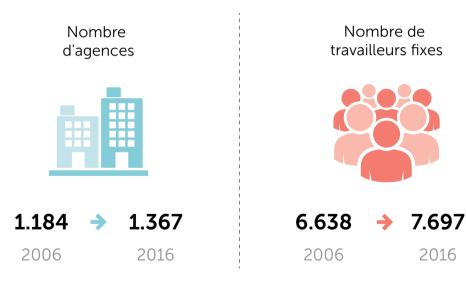


### Chiffre d'affaires de l'intérim

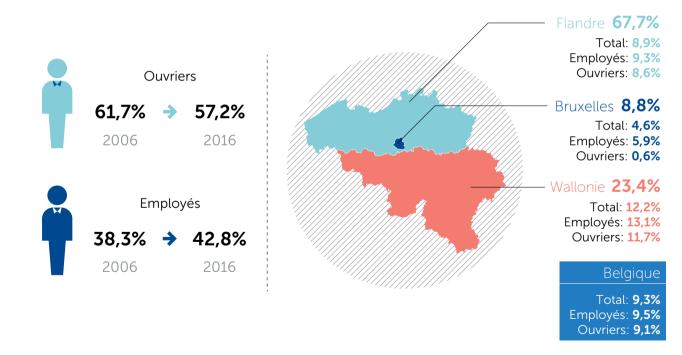


### Nombre d'agences et nombre de travailleurs fixes

34 \



### Evolution et parts respectives des segments ouvriers et employés Evolution de la ventilation régionale

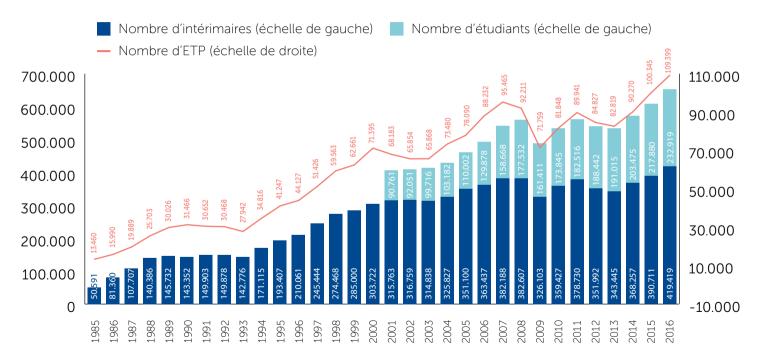


### Taux de pénétration de l'intérim

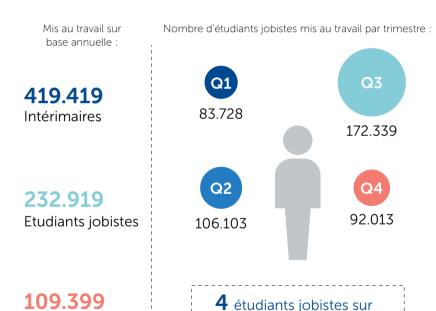
- Taux de pénétration de l'intérim (échelle de gauche)
- Emploi salarié sans l'intérim (échelle de droite)



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



### L'intérimaire : quelques chiffres clés

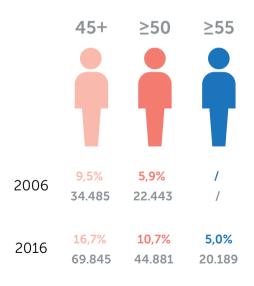


ETP

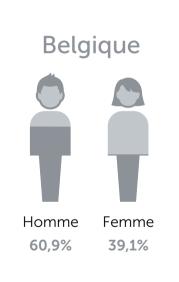
**10** choisissent l'intérim

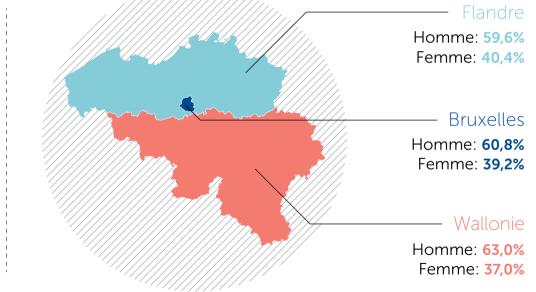
\_\_\_\_\_\_

### Intérimaires expérimentés au travail :

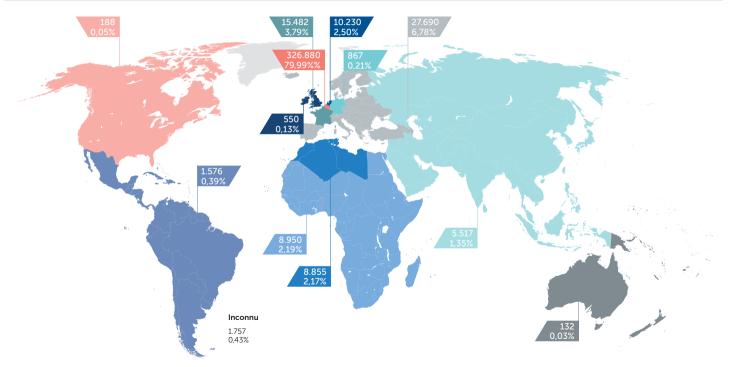


### Part et évolution du volume d'heures prestées par sexe

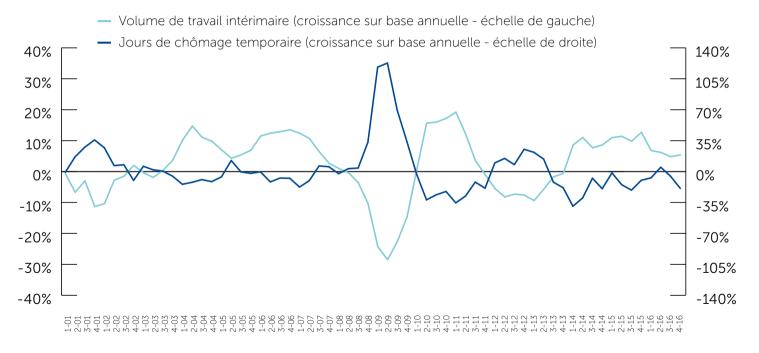




### La nationalité des intérimaires



### Chômage temporaire et travail intérimaire





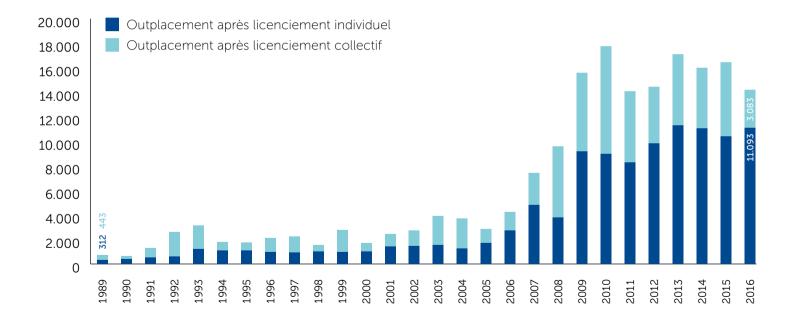
# > Outplacement

En **2016**, on a recensé **14.176** accompagnements d'outplacement en Belgique, soit une baisse de **-13,8%** par rapport à 2015.

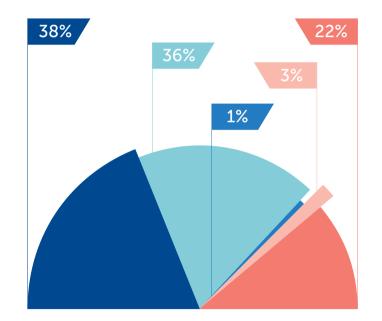
Bien que le nombre d'accompagnements après licenciement individuel ait augmenté de +6,8%, le nombre d'accompagnements après licenciement collectif a, lui, reculé de -49,1%.

Plus de 7 profils accompagnés sur 10 étaient âgés de 45 ans ou plus.

### Evolution des accompagnements commencés



### Accompagnements selon le type d'outplacement

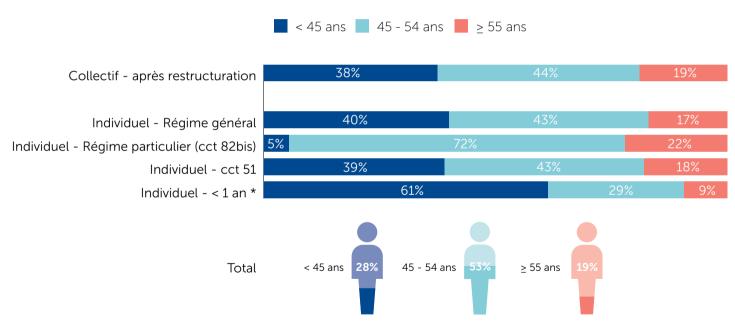


Individuel - Régime général
 Individuel - Régime particulier (cct 82bis)
 Individuel - cct 51
 Individuel - < 1 an \*</li>

Collectif - après restructuration

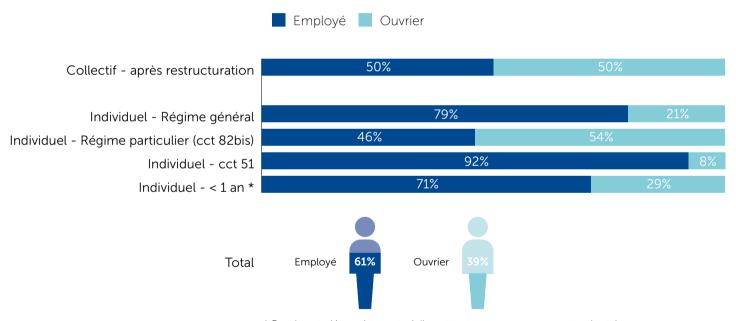
<sup>\*</sup> Pas de cct, dérogation sectorielle nettoyage, accompagnement volontaire sur base du programme de la cct 82bis, ...

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



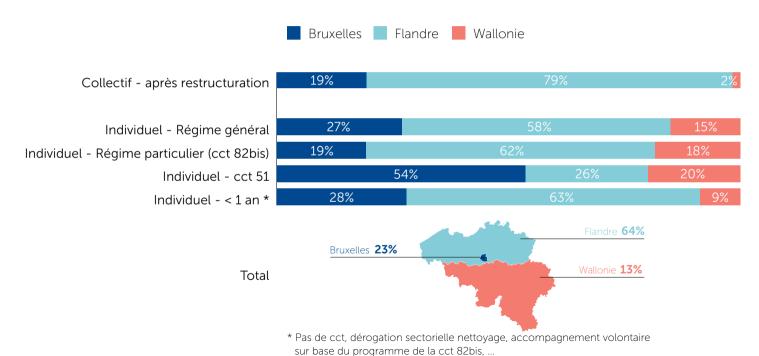
<sup>\*</sup> Pas de cct, dérogation sectorielle nettoyage, accompagnement volontaire sur base du programme de la cct 82bis, ...

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



<sup>\*</sup> Pas de cct, dérogation sectorielle nettoyage, accompagnement volontaire sur base du programme de la cct 82bis, ...

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



« Le nombre d'accompagnements après licenciement individuel augmente »



# > Intérim Management

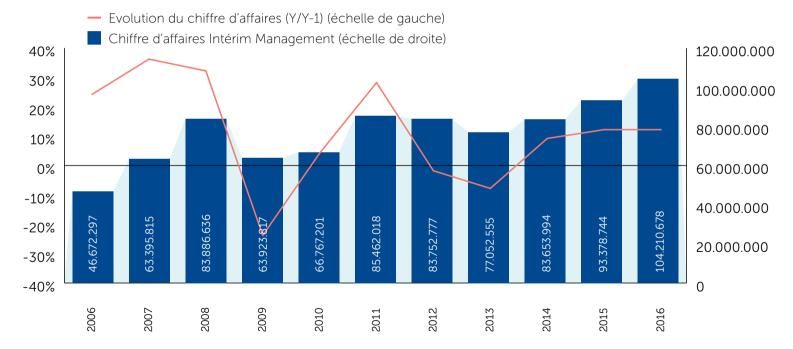
Avec un **chiffre d'affaires** de **104 millions d'euros**, 2016 a été pour les fournisseurs de services en Intérim Management **une très bonne année**, **marquée par une croissance de +12%** par rapport à 2015.

La majorité des missions ont été prestées à temps plein et 50% ont duré **plus de 6 mois**.

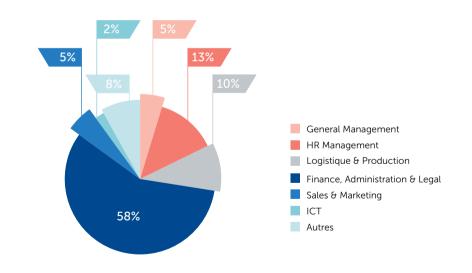
Les Intérim Managers sont surtout actifs dans les segments Finance,

HR Management, ainsi que Logistique & Production.

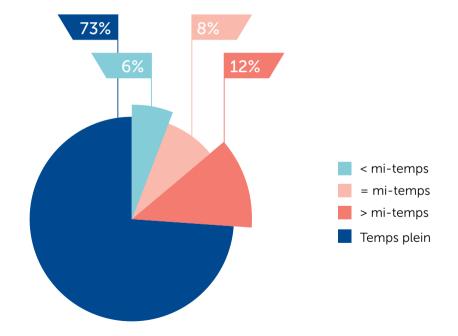
### Chiffre d'affaires Intérim Management



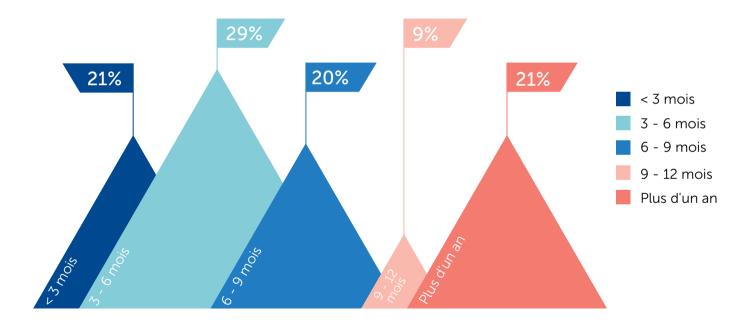
### Ventilation des missions selon le type de fonction



### Nombre de missions en cours selon le régime de travail



### Durée des missions terminées





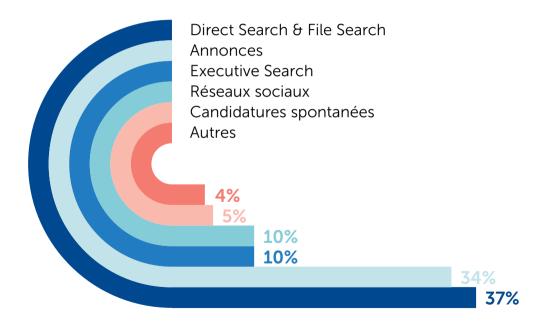
# > Recruitment, Search & Selection

Le secteur du **Recruitment, Search & Selection** (RSS) affiche une belle croissance pour l'année 2016. L'activité a en effet **progressé** de **+11,9%**.

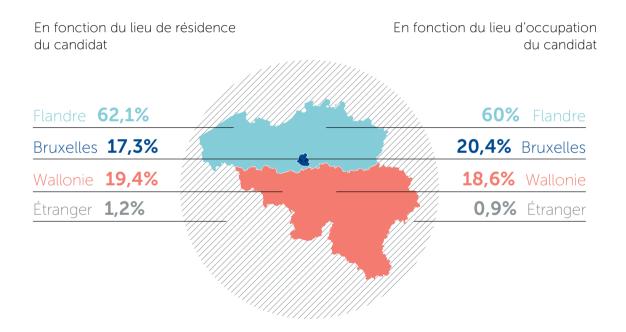
Avec une part de **67%**, les activités RSS restent les **principales** du secteur et progressent de **+10,9%**, suivies par l'assessment, la consultance RH et le coaching.

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

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



### Ventilation régionale des candidats placés



### Evolution du chiffre d'affaires - Recruitment, Search & Selection



« L'activité du secteur du Recruitment, Search & Selection a progressé de 11,9% en 2016 »

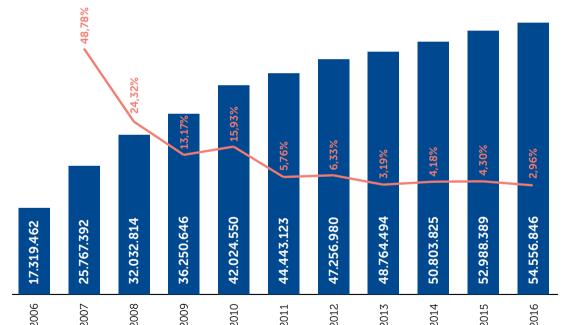


## > Titres-services

En **2016**, **54.556.846** heures titres-services ont été prestées chez les membres de Federgon. Le nombre de **travailleurs titres-services** au sein des entreprises membres de Federgon a progressé de **+2,46%** en **2016**.

# Evolution du nombre d'heures titres-services prestées (membres de Federgon uniquement)

Nombre d'heures prestées — Evolution des heures prestées (Y/Y-1)



Ventilation régionale de l'activité + Evolution du nombre de ménages clients et du nombre de travailleurs titres-services (membres de Federgon uniquement)

	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles
Ventilation régionale de l'activité		63,7%	20,9%	15,4%
Nombre de ménages clients	388.406	237.855	83.982	66.570
	4,73%	4,17%	5,32%	6,05%
Nombre de travailleurs	60.440	39.013	12.381	9.045
titres-services	2,46%	2,40%	3,65%	1,12%



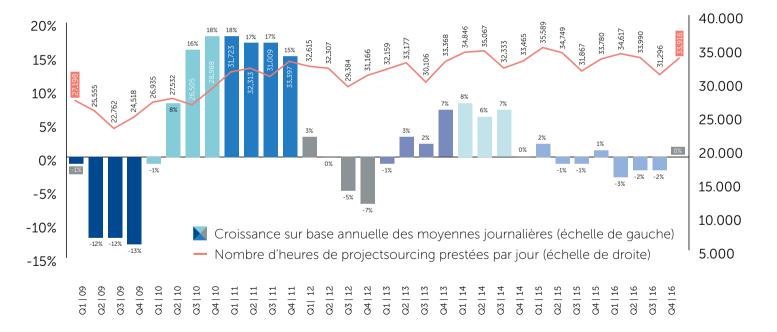
# > Projectsourcing

L'activité du secteur du projectsourcing a stagné en 2016.

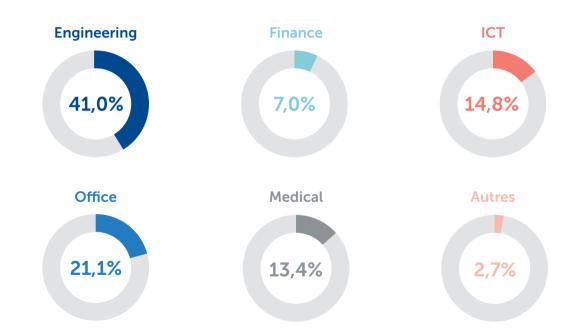
La majorité des collaborateurs en projectsourcing ont entre 25 et 45 ans.

Ils se retrouvent principalement dans des entreprises comptant plus de 250 collaborateurs.

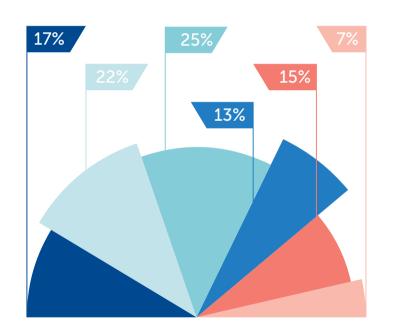
### Evolution de l'activité de projectsourcing selon le volume



### Ventilation des activités de projectsourcing



### Travailleurs en projectsourcing selon l'âge





### Donneur de mission selon le secteur



Transport et distribution

4%



Administrations publiques (y compris entreprises publiques autonomes)



1%



Energie

12%

4%



Activités financières (banques & assurances)

12%



Services aux entreprises

24%



Industrie

22%



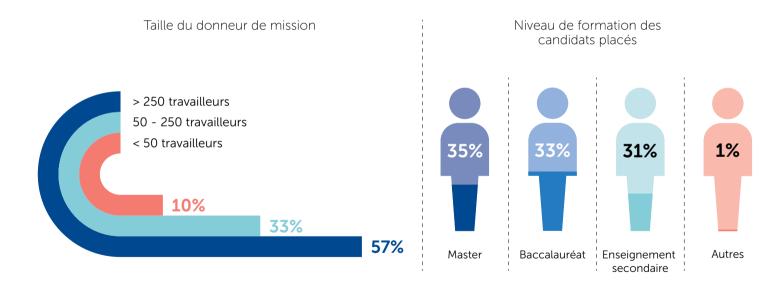
Construction



Autres (commerce en gros, recherche, pharma, life sciences)

21%

### Encore quelques chiffres clés



« 41% des missions de projectsourcing sont des missions d'engineering »

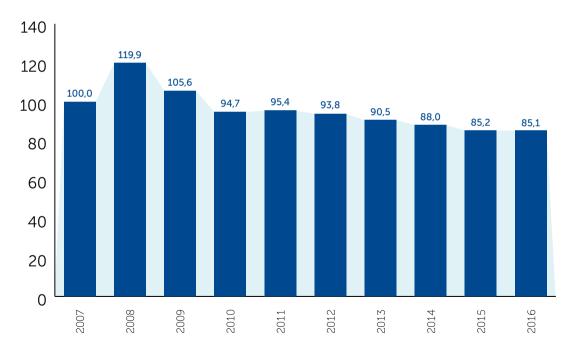


# > Learning & Development

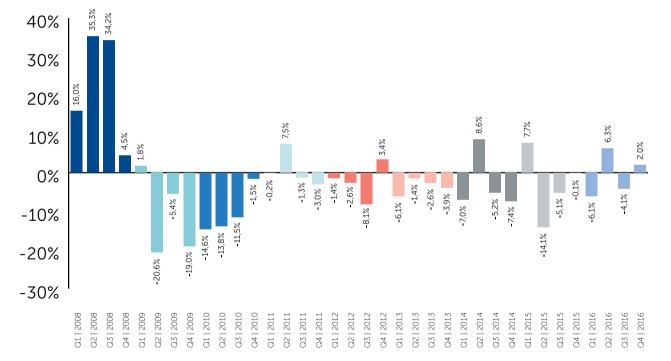
En 2016, l'activité du **secteur du Learning & Development** a connu un léger recul de **-0,1%**. Le secteur fait notamment face à la **concurrence des formations « in-house »** qu'organisent les grandes entreprises.

D'autre part, avec la **digitalisation**, le paysage du « learning » s'est **diversifié** et est devenu **plus** accessible, entre autres grâce aux **outils et applications en ligne** qui sont omniprésents. Le développement et la formation s'apparentent de plus en plus à un **processus continu**, qui passe par des canaux tant formels qu'informels.

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



### Croissance trimestrielle à un an d'écart du marché de la formation privé



### 3. FEDERGON ACADEMY

Federgon avait revu et modifié la formule des formations proposées en 2015, et le nouveau programme a effectivement été lancé en 2016. On peut dire que la nouvelle formule a fait mouche : jamais la Federgon Academy n'avait remporté autant de succès qu'en 2016.

Nombre total de personnes qui ont suivi les cours de la Federgon Academy

2015 : 1.844

2016 : 3.888, soit une hausse de 110%

Outre son offre traditionnelle de formations, la Federgon Academy organise aussi des séances d'information en fonction de l'actualité et d'éventuelles modifications de la législation. La nouveauté intervenue en 2016, c'est que ces séances d'information peuvent dorénavant aussi être suivies en formule webinaire. D'autre part, des workshops sont organisés sur des thèmes importants et novateurs, en étroite collaboration avec le secteur Learning & Development.



« Des formations de qualité contribuent à la qualité des services fournis par les membres de Federgon »

### 4. FEDERGON COMMUNITY

Assemblée générale - 15 mars 2016

**HÔTEL DE LA POSTE - TOUR & TAXIS** 















Federgon Community / 81

### **Economic Outlook - 29 septembre 2016**

### JAN SMETS, GOUVERNEUR DE LA BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE





prêts pour le marché du trava de demain !









82 \ Federgon Community / 83

# Après-midi d'inspiration avec Peter Hinssen - 29 novembre 2016 SQUARE BRUSSELS















Federgon Community / 85

### 5. PUBLICATIONS DE FEDERGON

### Etude de profil 2016

### LES INTÉRIMAIRES SOUS TOUTES LES COUTURES

### Au boulot!

Federgon est particulièrement fière de présenter le premier ouvrage qui offre une radiographie complète du secteur de l'intérim. Avec des témoignages étonnants et toute une série de renseignements intéressants à l'appui, « Au boulot » dresse un portrait fouillé d'un secteur qui rend le travail flexible possible et qui constitue souvent un tremplin vers le marché du travail et un emploi fixe.



### **Federgon News**

# PLEINS FEUX SUR L'ACTUALITÉ DES SECTEURS DE FEDERGON





86 \ Publications de Federgon / 87

### 6. 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 les titres-services, l'intérim management, le learning  $\vartheta$  development, l'outplacement, le projectsourcing, le travail intérimaire et le recruitment, search  $\vartheta$  selection.

# d'œil

2016	Chiffre d'affaires	Collaborateurs fixes	Chiffres clés	Nombre de membres <sup>[1]</sup>
Travail intérimaire <sup>[2]</sup>	5.416 millions € (+10,6%)	7.697	<ul> <li>214 millions d'heures prestées (+9%)</li> <li>419.419 travailleurs intérimaires</li> <li>232.919 étudiants jobistes</li> </ul>	144
Learning & development	62,5 millions € (-0,1%)	230	• 2.200 formateurs	78
Outplacement	38,1 millions € (-5,5%)	300	<ul> <li>14.176 accompagnements (-13,8%)</li> <li>Taux de placement global 60%</li> <li>78% d'accompagnements après licenciement individuel</li> <li>22% d'accompagnements après licenciement collectif</li> </ul>	71
Services aux particuliers	-	60.440 (+2,5%)	• 54,6 millions d'heures prestées (+2,9%) • 388.406 clients (+4,7%)	128
Intérim Management	104,2 millions € (+11,6%)	-	<ul> <li>En moyenne 735 missions en cours</li> <li>35% des missions ont eu une durée supérieure à 9 mois</li> </ul>	81
Projectsourcing	565 millions € (+1,9%)	7.595	• 9,5 millions d'heures facturées	111
Recruitment, Search & Selection	181 millions € (+11,9%)	1.200	<ul> <li>11.950 candidats placés</li> <li>30% du chiffre d'affaires réalisé dans l'assessment, la consultance RH et le coaching</li> </ul>	222

<sup>[1]</sup> Au 31/12/20

<sup>[2]</sup> 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%.



