

# Federgon News

Édition 2  
2016

www.federgon.be

Federgon est la fédération des prestataires de services RH. Nous représentons les entreprises qui sont actives dans le domaine du placement et des services RH au sens large du mot. Federgon compte 500 membres actifs dans le recrutement, search & selection, l'outplacement, le travail intérimaire, le projectsourcing, la formation, l'intérim management et les titres-services.

## L'emploi est la priorité n°1 du gouvernement fédéral



PHOTO: VIVIAN HERTZ

Le Vice-Premier ministre Kris Peeters

Jobs, jobs, jobs ... Un taux d'emploi de 73,2 % à l'horizon 2020. Maintenir un maximum de personnes au travail le plus longtemps possible, ... L'emploi est la priorité n°1 du gouvernement fédéral. Celui-ci a pris immédiatement des mesures afin de relever ce défi. Ainsi, le tax shift a été mis en place pour permettre aux entreprises de créer des emplois. D'autre part, le prochain chantier, à court terme, est la modernisation de notre droit du travail. Le travail faisable et l'employabilité durable figurent aussi en bonne place à l'agenda politique. Les membres de Federgon, qui sont actifs dans la prestation de services RH, sont pour les pouvoirs publics des partenaires par excellence dans la réalisation de ces ambitions pour le marché du travail. Le Vice-Premier ministre et ministre de l'Emploi Kris Peeters était invité à l'Assemblée générale de Federgon en qualité de key note speaker. Nous avons pu aussi lui poser quelques questions pour Federgon News.

### **Vous avez fait du 'travail faisable' un de vos dossiers prioritaires. Sur quoi surtout comptez-vous faire porter les efforts pour réaliser cet objectif ?**

**KRIS PEETERS :** Le travail faisable et l'employabilité durable sont essentiels si nous voulons préserver notre bien-être futur. Je suis fermement convaincu que sont là des fondements du marché du travail de demain. Travailler plus longtemps, d'accord, mais cela doit être faisable pour les individus. À quoi sert de relever l'âge de la pension si les gens continuent à quitter le marché du travail par d'autres voies ? Le gouvernement a pris à cet égard un certain nombre de décisions importantes. Les différentes mesures prévues dans le projet de loi Travail faisable et maniable apportent une réponse à la question de savoir comment nous pouvons rendre notre économie plus compétitive et faire en sorte que le travail des gens soit faisable et le marché du travail flexible. Nous voulons ainsi permettre aux gens de mieux concilier travail et vie privée. En conférant un cadre

légal au télétravail occasionnel, nous donnons une plus grande liberté aux travailleurs. Les horaires flottants s'inscrivent aussi dans ce cadre ; le travailleur peut déterminer lui-même le début et la fin de ses prestations. D'autre part, nous introduisons un capital de 100 heures supplémentaires volontaires au maximum que le travailleur peut choisir de prescrire ou non. Nous entendons aussi intensifier les efforts dans le domaine de la formation.

### **Plus de flexibilité donc. Y compris dans les services publics ? Comment voyez-vous l'avenir de ce dossier ?**

**KRIS PEETERS :** Les autorités fédérales étudient actuellement la possibilité d'autoriser le travail intérimaire au sein de leurs propres

services. Nous croyons à la valeur ajoutée du travail intérimaire, nous croyons aussi à un système d'intérim sous contrat à durée indéterminée. Nous voulons également examiner la possibilité de mettre en place dans l'avenir un système de travail intérimaire sous contrat à durée indéterminée. Cela permettrait à l'employeur de bénéficier de la flexibilité du système de l'intérim et au travailleur de profiter de la sécurité financière qu'offre le contrat à durée indéterminée.

### **Les carrières du futur seront de plus en plus de type transitionnel. Quelle est votre vision à ce sujet ?**

**KRIS PEETERS :** Dans une carrière de type transitionnel, les gens ont plus souvent la possibilité de se mettre pour un certain temps en retrait du marché du travail. Il ne

s'agit pas de réintroduire des systèmes comme le crédit-temps non motivé, mais de rendre les gens responsables de leur propre carrière. L'introduction d'un système d'épargne-carrière peut représenter un grand pas dans la bonne direction. Dans ce système, les gens peuvent, au cours de leur carrière, épargner des jours de congé ou des indemnités financières et les utiliser ultérieurement lorsqu'ils veulent ou doivent lever le pied pendant une certaine période.

Les systèmes de flexicurité qui sont déjà utilisés dans certains pays peuvent certainement servir de source d'inspiration. Ce qu'il faut arriver à faire, c'est accueillir sereinement les changements au cours d'une carrière, au lieu de les éviter. Une carrière transitionnelle est par définition une carrière non linéaire. Il ne faut pas perdre de vue dans tout cela la question du bien-être des gens. Ce type de système doit aller de pair avec un accompagnement efficace des personnes. Le fait que certaines entreprises engagent aujourd'hui des managers chargés de la gestion de l'absentéisme et des care managers qui examinent comment réduire le stress et les cas de burn-out est un pas dans la bonne direction.

### **Quel rôle les prestataires de services RH peuvent-ils jouer dans tout cela ?**

**KRIS PEETERS :** Les prestataires de services RH joueront un rôle crucial. De l'outplacement au recrutement, en passant par le coaching. Ce sont là des services incontournables pour le marché du travail de demain. Dans le modèle de la carrière transitionnelle, les prestataires de services RH constituent précisément cette passerelle indispensable entre le marché du travail et la vie en dehors. Ils aident les gens à acquérir les compétences adéquates

## Au boulot !



En dépit des annonces de restructurations qui s'accumulent cet automne, jamais le niveau de l'emploi n'avait été aussi élevé en Belgique. 41.000 nouveaux emplois ont été créés en 2015 et, selon les prévisions de la Banque Nationale, on arrivera à un chiffre similaire pour cette année. Jan Smets, le Gouverneur de la Banque Nationale de Belgique a livré

aux membres de Federgon sa vision de l'année 2017 et de l'évolution du marché de l'emploi. Vous pourrez aussi découvrir sa vision dans cette édition de Federgon News.

Nous pouvons donc être un peu plus positifs en ce qui concerne la santé du marché du travail. Le nombre de personnes à l'emploi en Belgique atteint en effet un niveau record. Et c'est important, car avoir du travail signifie avoir des perspectives, avoir du travail, c'est avoir la possibilité de s'épanouir personnellement. Cependant, le marché du travail devient de plus en plus transitionnel, avec des carrières jalonnées de changements de trajectoire. La récente vague de restructurations montre une fois encore que le modèle d'une carrière au service d'un seul et même employeur appartient au passé. Cependant, il est essentiel de pouvoir maintenir les gens au travail. Les membres de Federgon ont un rôle important à jouer dans ce cadre. En tant que spécialistes du marché du travail, ils remplissent une fonction essentielle dans le recrutement, la gestion des transitions et l'accompagnement des personnes qui sont déjà au travail ou qui sont à la recherche d'un nouveau défi.

Saviez-vous que sur 584.332 intérimaires, 39% lancent leur carrière par le biais du travail intérimaire ? Et que 13% réorientent ou relancent leur carrière par ce même biais ? Dans l'ouvrage 'Au boulot', 17 témoins racontent comment le travail intérimaire leur a permis de se (re)mettre en selle à un certain moment de leur carrière. Si vous êtes plus intéressé(e) par les chiffres que par les récits, nous vous invitons à consulter les résultats de notre étude de profil bisannuelle qui présente une radiographie détaillée de la population intérimaire aujourd'hui. Les intérimaires pourront-ils bientôt travailler sous contrat à durée indéterminée ? Le ministre fédéral de l'Emploi, Kris Peeters, est en tout cas partisan de l'idée. Federgon a pu interviewer le ministre pour cette édition de Federgon News.

Nous espérons que vous apprécierez ce deuxième numéro de Federgon News et vous souhaitons une agréable lecture.

Herwig Muyltermans, Directeur général de Federgon

« Le travail faisable et l'employabilité durable sont essentiels si nous voulons préserver notre bien-être futur. »

pour trouver un nouvel emploi. Ils veillent au matching entre travailleur et employeur. Et ils recherchent des solutions pour les gens qui ont décroché et qui veulent se remettre sur les rails.

### **Comment voyez-vous le marché du travail à l'horizon 2020 ?**

**KRIS PEETERS :** Eh bien, je vois un marché du travail qui est plus vaste qu'aujourd'hui grâce au tax shift et aux 64.500 nouveaux emplois que cette mesure va certaine-

ment permettre de créer. Je vois un marché du travail où la sécurité de la carrière prime sur la sécurité de l'emploi. Je vois un marché du travail où flexibilité et sécurité sont réconciliées. Où les gens peuvent travailler plus longtemps parce qu'ils peuvent combiner travail et vie privée de manière plus harmonieuse. Et je vois, bien entendu, un marché du travail où le prestataire de services RH a un rôle de guide et d'accompagnateur qui rend les transitions plus fluides.

# Le projet international App-titude s'attaque au chômage des jeunes

À la demande de quatre fonds de formation européens du secteur de l'intérim, la KU Leuven a mené une enquête auprès de 500 employeurs et plus de 1.200 jeunes afin d'analyser leur perception des soft skills. Il ressort des résultats de l'étude que les employeurs et les jeunes ont des opinions très différentes en ce qui concerne la maîtrise et l'importance des soft skills/compétences relationnelles.

Convaincu que les soft skills sont cruciales pour trouver ou conserver un emploi, le Fonds belge de Formation pour les Intérimaires (www.vfu-ffi.be) a uni ses forces avec ses homologues néerlandais (Stichting Opleiding en Ontwikkeling Flexbranche - STOOF), luxembourgeois (FSI) et français (FAF.TT) et a mis sur pied un projet international avec l'appui de moyens financiers européens (Erasmus+). Ce projet a été baptisé App-titude et a pour objectif final de combattre le chômage des jeunes.

**Caractère international**  
Pour Vincent Vandenameele, directeur du VFU-FFI, le caractère international de ce projet est très important, car le chômage des jeunes n'est pas un phénomène propre à la Belgique.

« Les problèmes auxquels se heurtent les jeunes demandeurs d'emploi sont comparables d'un pays à l'autre ; nous pouvons donc nous inspirer de ce que font nos voisins et retirer de nombreux enseignements de leur expérience. Les plus grandes différences dans les résultats de l'étude ne se situent pas entre les pays, mais entre les régions



APP-TITUDE SERA LANCÉE EN MARS 2017 ET DONNERA DES CONSEILS PRATIQUES ET TRÈS CONCRETS POUR AIDER LES JEUNES ET LES EMPLOYEURS À ÊTRE DAVANTAGE SUR LA MÊME LONGUEUR D'ONDES.

« **Conscientiser les jeunes au fait que les soft skills ont une importance essentielle pour trouver et conserver un emploi.** »

économiquement plus fortes et plus faibles, car les problèmes qui touchent le marché du travail y sont de toute façon très différents. »

Aux yeux de Vincent Vandenameele, il est parfaitement logique que les fonds de formation du secteur de l'intérim soutiennent ce projet.  
« Beaucoup de jeunes font

leurs premiers pas sur le marché du travail par le biais du travail intérimaire. Nous sommes donc bien placés pour voir ce qui va et ce qui ne va pas. Les chiffres ne mentent pas, le chômage des jeunes est un problème, et en tant que secteur de l'intérim, nous avons tout intérêt à collaborer à la recherche d'une solution. »

**Pas sur la même longueur d'ondes**

La KU Leuven envisage 30 soft skills dans son enquête et a interrogé les deux groupes de répondants sur l'importance qu'ils leur accordent. Les employeurs et les jeunes ne sont clairement pas toujours d'accord à ce sujet. Ainsi, 44% des employeurs estiment que les jeunes ne sont pas suffi-

samment conscients de leurs propres forces et faiblesses, tandis que seulement 5% des jeunes sont d'accord avec cette affirmation.

**LES SOFT SKILLS À PROPOS DESQUELLES LES DIVERGENCES D'OPINION ENTRE LES DEUX GROUPES SONT LES PLUS MARQUÉES SONT :**

- 1 / bien communiquer à l'écrit
- 2 / se remettre en question, accepter la critique
- 3 / être conscient de ses propres forces et faiblesses
- 4 / savoir gérer les conflits
- 5 / savoir quand il faut parler ou se taire

Quand on regarde l'opinion au sujet des aptitudes communi-

cationnelles, de la gestion de conflits et des compétences comportementales, on observe que les écarts entre les résultats des deux groupes se situent dans le même ordre de grandeur. D'autre part, la KU Leuven a constaté que les employeurs identifient souvent un déficit au niveau des soft skills chez les jeunes, alors que les jeunes eux-mêmes se surestiment à ce sujet. Ce déficit peut conduire l'employeur à ne pas embaucher un jeune. Ou bien cela peut provoquer des conflits sur le lieu de travail ou conduire même, dans le pire des cas, à une perte d'emploi.

**LE TOP 5 DES SOFT SKILLS DONT L'ABSENCE CONSTITUE UN OBSTACLE À L'EMBAUCHE D'UN JEUNE EST LE SUIVANT :**

- 1 / être ponctuel
- 2 / se présenter de manière professionnelle
- 3 / bien communiquer à l'oral
- 4 / être flexible, savoir s'adapter aux changements
- 5 / avoir la bonne attitude

Ainsi, 46% des jeunes n'ont pas été embauchés par l'employeur parce qu'ils n'avaient pas la bonne attitude. D'autre part, 30% des jeunes qui ont postulé pour un emploi n'ont pas été retenus parce qu'ils avaient du mal à arriver à l'heure.

**Avant tout conscientiser les jeunes**

« Les résultats de l'étude de la KU Leuven sont en fait un point de départ, l'amorce d'un projet plus vaste. Le projet App-titude entend surtout conscientiser les jeunes », précise Vincent Vandenameele. « Les 10 soft skills où la différence entre l'avis des jeunes et des employeurs est la plus marquée constituent donc une base qui va être utilisée pour développer une application digitale à l'intention des jeunes. Celle-ci sera lancée en mars 2017 et aura pour but de sensibiliser les jeunes au fait que ces 10 soft skills sont essentielles pour trouver et conserver un emploi », déclare encore Vincent Vandenameele.

## 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**.

# La vision de Jan Smets, Gouverneur de la Banque Nationale de Belgique

Le marché du travail ne se porte pas mal en cette année 2016. En dépit des annonces de restructurations qui s'accumulent cet automne, jamais le niveau de l'emploi n'avait été aussi élevé en Belgique. 41.000 nouveaux emplois ont été créés en 2015 et, selon les prévisions de la Banque Nationale, on arrivera à un chiffre similaire pour cette année. Jan Smets, le Gouverneur de la Banque Nationale de Belgique, a livré aux membres de Federgon sa vision de l'économie en général, de l'année 2017 et de l'évolution du marché du travail. Federgon News a pu également poser quelques questions au gouverneur.

## **Vous semblez relativement positif. La crise de 2008 est-elle totalement digérée ?**

**GOVERNEUR SMETS:** « Dans la zone euro, on observe que plusieurs indicateurs vont dans la bonne direction, mais il reste du pain sur la planche. Ainsi, la dette publique et l'endettement des ménages en pourcentage du PIB ne reculent que très lentement, et l'endettement des entreprises reste élevé. En outre, la croissance économique n'a toujours pas retrouvé son niveau d'avant la crise. Alors que jusqu'à 2008, la croissance économique tournait aux alentours de 2%, nous devons aujourd'hui en moyenne nous contenter de moins, même si la reprise gagne peu à peu en vigueur. Les estimations les plus récentes de la BCE (septembre 2016) tablent sur une croissance annuelle de 1,6 à 1,7% pour la période 2016-2018. »

## **Retrouver le niveau de croissance d'avant la crise reste l'ambition. Quels sont les facteurs qui sont de nature à favoriser cette croissance ?**

**GOVERNEUR SMETS:** « Tout d'abord, il y a la politique des diverses banques centrales qui font tout pour soutenir la croissance avec des taux d'intérêt bas, en vue de stimuler les in-

vestissements. En raison notamment des différences d'orientation au niveau des politiques monétaires, le taux de change de l'euro est fortement déprécié face au dollar, et cela favorise les exportations. En outre, sur le terrain des importations, nous profitons encore, en dépit de la hausse récente, du faible niveau des cours du pétrole et des matières premières. »

## **Qu'en est-il des perspectives de croissance au niveau mondial ?**

**GOVERNEUR SMETS:** « La croissance mondiale est très modeste depuis pas mal de temps déjà. En avril dernier, le FMI, dans son World Economic Outlook, titrait : 'Too slow for too long'. Pourtant, la croissance mondiale devrait légèrement rebondir dans un avenir proche et passer, selon les prévisions de ce même FMI, de 3,1% cette année à 3,4% l'an prochain. Cette 'accélération' - je mets le mot entre guillemets - viendra surtout des économies émergentes, et ce en dépit du ralentissement qui devrait se poursuivre en Chine. Certains pays, et non des moindres, comme le Brésil et la Russie, devraient renouer avec une croissance positive en 2017 après les lourdes récessions de ces dernières années qui étaient

entre autres liées à la baisse des prix des matières premières. La croissance dans les pays avancés devrait en revanche demeurer à peu près stable. Là aussi, il y a des différences entre les pays, avec le recul attendu du côté britannique après le résultat du référendum sur le Brexit, et des perspectives qui restent décevantes pour l'économie japonaise. »

## **Le Royaume-Uni s'est en effet récemment prononcé en faveur du Brexit. Quelles seront les conséquences de cette sortie pour la zone euro ?**

**GOVERNEUR SMETS:** « C'est très difficile à prévoir, car cela dépend de beaucoup de facteurs. À court terme, les perspectives semblent meilleures que ce que l'on aurait pu craindre, grâce aussi à un rétablissement rapide de la confiance, qui est sans doute en partie soutenue par l'intervention énergétique de la *Bank of England*. Mais l'incertitude créée par le Brexit va certainement coûter des points de croissance. Pour 2016 et 2017, on prévoit, comme je l'ai dit tout à l'heure, une croissance modeste de tout de même un peu plus d'un demi pour cent dans la zone euro, qui peut heureusement compter pour l'instant sur une forte demande intérieure. »



PHOTO: VIVIAN HERTZ

## **Le Brexit va-t-il peser sur la croissance de notre économie belge ?**

**GOVERNEUR SMETS:** « Pour l'instant, notre prévision la plus récente est celle du printemps 2016. Pour 2016 et 2017, nous tablons sur une croissance économique qui tourne autour de 1,5%. En d'autres termes, nous sommes prudemment optimistes pour ce qui est de l'évolution de l'économie belge dans les années à venir, mais nous ne voyons pas de forte accélération. Je dois d'ailleurs ajouter que le Bureau fédéral du Plan, en septembre dernier, a revu ses prévisions pour l'année prochaine légèrement à la baisse, entre autres en raison de l'impact supposé du référendum sur le Brexit. Là aussi, nous sommes confrontés à une certaine incertitude, et il n'est pas facile d'évaluer les conséquences du Brexit sur la croissance économique. Il ne faut

## **Comment voyez-vous son évolution dans les années à venir ?**

**GOVERNEUR SMETS:** « Le marché du travail tourne assez bien. L'indice Federgon pour le travail intérimaire est relativement élevé. Le chômage temporaire a reculé (si l'on fait abstraction des conséquences temporaires des attentats terroristes à Bruxelles). Le nombre de personnes au travail atteint un niveau record. En outre, ces nouveaux emplois sont plus qu'auparavant créés par le secteur privé. Le chômage continue à refluer, même si ce reflux n'est pas aussi rapide que la hausse du nombre de personnes au travail, parce que notre population en âge de travailler continue à croître. En outre, le recul du chômage concerne quasiment toutes les tranches d'âge, excepté celle des plus de 60 ans. Nous remarquons aussi que les tensions sur le marché

des efforts accomplis. À côté de cela, il y a bien entendu les aspects de la compétitivité qui ne peuvent pas être ramenés aux coûts (salariaux).

D'autre part, nous constatons qu'un certain nombre de groupes ont toujours des difficultés à s'insérer sur le marché du travail. Je veux parler des ressortissants non européens, des plus de 55 ans, des jeunes et des personnes peu qualifiées. En outre, nous avons un pourcentage relativement élevé de jeunes NEET (not in employment, education or training). Il faut donc déployer des efforts en faveur de ce groupe, de manière à éviter qu'un certain nombre de ces jeunes ne parviennent pas à trouver la voie d'accès au marché du travail.

Le marché du travail évolue rapidement. Des emplois apparaissent et disparaissent à

## « Il est essentiel de miser sur l'enseignement tout au long de la vie. »

Jan Smets

pas oublier que 3% de notre valeur ajoutée provient de la demande britannique. Cependant, l'estimation de croissance que le FMI a publiée en octobre est de 1,4%, ce qui est très proche de nos prévisions du printemps.

Indépendamment de la croissance, l'inflation est un point préoccupant. Celle-ci est en Belgique clairement supérieure à la moyenne de la zone euro. Cela implique des risques pour l'évolution future de la compétitivité-coût, qui s'est améliorée au cours de ces dernières années. »

**Vous avez indiqué que le marché du travail, en dépit des nombreuses restructurations, se porte bien.**

du travail augmentent à nouveau pour certains postes. »

## **Pouvons-nous donc en conclure que tout est rose ?**

**GOVERNEUR SMETS:** « Non. En ce qui concerne le marché du travail, il y a par exemple encore plusieurs défis auxquels il faut s'attaquer d'urgence. Prenons déjà la loi de 1996 sur la compétitivité ; on voit que du bon travail a été accompli pour résorber le handicap par rapport à nos trois voisins. Mais, comme je l'ai déjà indiqué, l'inflation en Belgique est nettement plus forte que dans le reste de la zone euro. Si cette inflation persiste, cela aura des répercussions sur d'autres prix et sur les salaires, ce qui risque de réduire à néant une partie

un rythme beaucoup plus rapide qu'auparavant. Ce n'est pas un problème en soi. Mais, je constate qu'en Belgique, nous investissons encore trop peu dans la formation continue. Pourtant, il est essentiel de miser sur l'« enseignement tout au long de la vie » de manière à préserver l'employabilité de chacun et à développer les compétences dont nous avons besoin pour l'avenir. Nous sommes dans ce domaine parmi les moins bons élèves de la classe. Dans la zone euro, seules l'Estonie et l'Irlande font moins bien que nous. »  
Merci pour cet entretien. Nous voyons qu'il y a de quoi faire !

**Merci pour cet entretien. Nous voyons qu'il y a de quoi faire !**



PHOTO: VIVIAN HERTZ

# 584.332 intérimaires ont enfin un livre qui leur est consacré !

Sur base annuelle, 584.332 personnes accèdent au marché du travail par le biais du travail intérimaire. On trouve des intérimaires dans pratiquement tous les secteurs et toutes les phases d'une carrière, du premier job jusqu'à une activité d'appoint après la retraite. Avec des témoignages étonnants et toute une série de renseignements intéressants à l'appui, 'Au boulot' dresse un portrait fouillé de notre secteur, qui rend le travail flexible possible et qui constitue souvent un tremplin vers l'emploi.

Dans 'Au boulot', 17 témoins nous racontent leur parcours et expliquent comment le travail intérimaire leur a permis de se (re)mettre en selle à un certain moment de leur carrière. En suivant le déroulement d'une carrière, de l'étudiant jobiste à la retraitée qui conserve une activité professionnelle, 'Au boulot' nous donne à voir les nombreux visages de l'intérim. Le livre donne aussi toute une série de renseignements intéressants et de conseils utiles pour

les intérimaires. En voici un avant-goût :

#### Denis, étudiant jobiste :

« Le travail intérimaire m'a permis d'avoir un avant-goût du marché du travail. C'était comme un cours accéléré sur les règles sociales en vigueur en entreprise. »

#### Olivier, jeune diplômé :

« Les candidatures spontanées, ça n'a pas d'effet. Le travail intérimaire permet de mettre un

pied dans des entreprises qui ne vous auraient pas ouvert leurs portes autrement. »

#### Moo n'a pas de diplôme, mais elle est ambitieuse :

« Le boulot, c'est comme les relations : il faut avoir eu plusieurs petits amis pas faits pour vous pour pouvoir en apprécier un bon. »

#### Hassan habite en Belgique depuis l'âge de 10 ans :

« Il ne faut pas se préoccuper du côté administratif des choses. Tout est réglé pour vous. Un véritable soulagement. »

#### Marc a quitté son Cameroun natal pour suivre l'amour de sa vie en Belgique :

« J'ai appris le néerlandais à l'école, mais c'est grâce au travail intérimaire que j'ai appris le flamand. »

#### Bart souffre d'un trouble du spectre autistique :

« Lorsqu'on a, comme moi, des difficultés à passer des entretiens d'embauche,

l'intérim est le meilleur moyen de trouver de l'emploi quand même. »

#### Jan a trouvé sa véritable vocation professionnelle grâce au travail intérimaire :

« L'intérim permet aux personnes qui n'ont pas d'idée claire de ce qu'elles veulent faire, de trouver leur voie. »

#### Audry a vécu un burn-out :

« Le travail intérimaire me donne la possibilité de me réadapter au marché de l'emploi avant de pouvoir m'y intégrer à nouveau complètement. »

#### Barbara et Sebastian sont venus de Pologne en Belgique :

« Le marché du travail s'apparente à une échelle : en tant qu'étranger, il faut commencer tout en bas avant de gravir les échelons par le travail. »

#### Raymond est un self-made man :

« Le travail intérimaire, c'est du donnant-donnant. Pour toute tâche fastidieuse que



L'on accepte se présente une opportunité. »

#### Brigitte a donné à sa carrière une orientation tout à fait nouvelle :

« Ce n'est pas le background qui compte. Le talent et l'enthousiasme comptent plus qu'une valise pleine de diplômes. »

#### Nada et son fils Sacha. Nada a fuit Sarajevo voici 20 ans :

« Dans la vie, il ne s'agit pas de recevoir mais de construire. »

#### Marijke a relancé plusieurs fois sa carrière grâce à l'intérim :

« Si vous avez un conseiller en intérim qui croit en vous, vous êtes déjà à mi-chemin. Il/elle

vous offrira des chances que vous n'auriez pas eues autrement sur le marché de l'emploi. »

#### Monique, retraitée :

« Tout est question d'attentes. Si vous dites clairement pourquoi vous êtes là et ce que vous venez faire, vous aurez le respect que vous méritez. »

CES TÉMOIGNAGES, CES AUTHENTIQUES RÉCITS DE VIE VOUS ONT DONNÉ ENVIE DE POURSUIVRE LA LECTURE ?

Federgon News offre 10 exemplaires du livre ! Envoyez vite un mail à l'adresse PR@federgon.be. Les dix premiers recevront un exemplaire gratuit.



Marc, primo-arrivant



Hassan, battant



Marijke, career relauncher

## 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%).**

# #Concours Jobfie

## Les consultants sont fiers du travail intérimaire et ils ont bien raison !

Au printemps 2016, des centaines d'intérimaires enthousiastes ont participé au concours Jobfie. Ce concours a été organisé par Federgon, qui entendait par là valoriser et remercier pour leur implication les nombreux consultants en intérim, qui chaque jour se donnent à fond pour aider des centaines de milliers d'intérimaires à trouver du travail. Tant les intérimaires que les consultants en intérim pouvaient participer au concours et

étaient invités à se photographier en duo. Chaque membre des duos participants avait ainsi la possibilité de remporter chaque mois la somme de 1.000 euros. Sur deux mois, nous avons ainsi eu quatre heureux gagnants !

Encore toutes nos félicitations aux consultants en intérim Hannelore Steurbaut de Secretary Plus à Sint-Denijs-Westrem et à Veerle Deconinck d'Accent Logistics à Vilvorde, ainsi qu'aux

intérimaires Bjorn Cibos et Silke Van De Walle.

Près d'un millier de jobfies ont été postés sur le site spécialement créé pour cette campagne et ont été vus par plusieurs dizaines de milliers de visiteurs. Les photos ont aussi été fréquemment partagées et 'liquées'. Si vous avez encore des doutes sur l'enthousiasme de nos consultants en intérim, surfez vite sur [www.au-boulot.eu/fr](http://www.au-boulot.eu/fr) pour découvrir toutes les photos.



Hannelore Steurbaut, Secretary Plus



Veerle Deconinck, Accent Logistics

## Travail intérimaire



## BEHIND THE SCENES

### ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

15 mars 2016, Hôtel de la Poste, Tour & Taxis



PHOTOS: VIVIAN HERTZ

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.**

## ÉTUDE DE PROFIL – RADIOGRAPHIE DU PROFIL DES INTÉRIMAIRES

# 8 détails intéressants à connaître sur les travailleurs intérimaires. Saviez-vous que/qu' ...

**1** ... jamais le nombre d'heures d'intérim prestées en Belgique n'avait été plus élevé qu'en 2015 ? 584.332 travailleurs intérimaires pour être précis, qui forment une population très diversifiée en termes d'âge, de nationalité et de niveau de formation, ont presté au total 196.877.458 heures, soit 100.345 équivalents temps plein au travail par jour.

**2** ... pour plus de 217.880 étudiants, le travail intérimaire est l'occasion de faire ses premiers pas sur le marché du travail ? Mais, de plus en plus de profils expérimentés trouvent aussi, par le biais du travail intérimaire, la voie vers un nouveau défi. L'intérim est pour beaucoup de personnes le principal canal de recrutement sur le marché du travail. Sur l'ensemble des intérimaires, 15,6 % ont plus de 45 ans, et 9,8 % ont plus de 50 ans.

**3** ... le secteur du travail intérimaire affiche un score nettement supérieur à la moyenne du marché de l'emploi belge en ce qui concerne la mise au travail de personnes d'origine immigrée ?

**4** ... les raisons qui incitent à travailler dans l'intérim sont multiples ? Chaque travailleur intérimaire a sa propre histoire, ses propres motivations.

**5** ... en Belgique, la moitié des gens se sont déjà inscrits dans une agence d'intérim, et qu'au sein de ce groupe, 3 personnes sur 4 ont déjà travaillé effectivement comme intérimaires ? Le travail intérimaire est pour beaucoup de gens le canal par excellence pour chercher un emploi.

**6** ... 81% des intérimaires conseilleraient le travail intérimaire à leur famille ou à leurs amis ?



**7** ... après 5 mois, 45 % des travailleurs intérimaires ont un emploi fixe, dont plus des 2/3 dans l'entreprise où ils ont travaillé comme intérimaires ? À un peu plus long terme, 2 intérimaires sur 3 trouvent un emploi fixe.

**8** ... le travail intérimaire est pour beaucoup de gens un moyen rapide et efficace de s'insérer sur le marché du travail.

Pour plus de chiffres, rendez-vous sur [www.intereimaire2016.be](http://www.intereimaire2016.be)

## 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.

# Bye bye Ciett, Welcome to the World Employment Confederation !

Quatre questions à Denis Pennel, Directeur de la World Employment Confederation (ex-Ciett, Confédération internationale des agences d'emploi privées)

**En septembre, la Ciett est devenue la World Employment Confederation. Pourquoi ce changement de nom était-il nécessaire ?**

**DENIS PENNEL:** A l'aube de son 50ème anniversaire, la Ciett devait changer de nom afin de refléter l'élargissement des services proposés par ses membres et le rôle croissant joué par la profession dans le bon fonctionnement du marché du travail. Fondée en 1967, la Ciett avait pour vocation de représenter et défendre le secteur du travail intérimaire, alors balbutiant. Au fil des ans, les services RH proposés par ses adhérents se sont développés pour couvrir notamment le recrutement, la gestion des carrières ou l'outsourcing

(Recruitment Process Outsourcing et Managed Service Provision). Le nouveau nom de World Employment Confederation incarne cet élargissement de la gamme de services offerts, mais démontre également l'extension du territoire couvert par ses membres : le marché de l'emploi en général, dans toutes ses composantes (insertion et reconversion professionnelle, développement des compétences, lutte contre l'exclusion, accompagnement de carrière etc).

**Parallèlement à ce changement, la confédération a également lancé un Livre blanc intitulé 'The Future of Work'. Que pouvons-nous attendre du futur du travail ?**

**DENIS PENNEL:** Le lancement de

ce rapport sur le futur du travail témoigne de l'expertise détenue par les adhérents de la World Employment Confederation. En étant tous les jours confrontés sur le terrain aux nouveaux défis du marché de l'emploi, nos membres se situent au cœur des évolutions et au premier rang pour trouver des solutions nouvelles ! C'est à partir de cette expertise que nous avons rédigé ce rapport sur le futur du travail. La principale conclusion du rapport est que le futur du travail est déjà là, et qu'il ressemblera de plus en plus au passé ! Avec la montée du travail indépendant, on constate que le salariat a atteint son point culminant. De plus en plus de personnes travaillent de chez eux ou à distance, sont auto-entrepreneurs

et facturent des honoraires. Et de nouvelles formes de travail apparaissent, favorisées notamment par la 'plateformisation' de l'économie. Les Uber, AirBnB, Upwork ou Amazon Mechanical Turks entraînent le développement d'un travail à la demande, en dehors du salariat. Beaucoup de travailleurs s'y retrouvent, car ils regagnent la maîtrise de leur outil de production et une plus grande liberté dans la façon d'organiser leur travail. Mais cette montée d'une économie à la demande nécessite aussi de mettre en place de nouveaux filets de sécurité pour protéger ces travailleurs.

**Et quel sera dans tout cela le rôle de vos membres, les prestataires de services RH ?**

**DENIS PENNEL:** Sur un marché du travail de plus en plus volatil et imprévisible, le rôle de la profession est de simplifier la complexité. Nous sommes là pour apporter des solutions innovantes, juridiquement fiables, combinant flexibilité et sécurité, et ce à la fois pour les entreprises et les travailleurs. Nos membres élaborent pour leurs clients des solutions personnalisées en fonction de leurs besoins ou contraintes. En tant qu'activateurs du marché de l'emploi, les membres de la World Employment Confederation encouragent l'accès au travail, favorisent l'adaptation aux mutations de l'économie, garantissent de la sécurité dans un monde incertain et contribuent à la prospérité de la société.

Nouveau logo:



## Non à la discrimination dans le secteur des titres-services !

Les partenaires sociaux ont conclu un accord en septembre dernier en vue de lutter contre la discrimination dans le secteur des titres-services. Cet accord opte pour une approche globale où l'accent sera notamment mis sur la manière de réagir au mieux face aux demandes discriminatoires de certains particuliers qui s'adressent aux entreprises titres-services pour trouver une aide-ménagère. Pour ce faire, l'accord prévoit des actions communes : formation, opération de mystery calling (appels mystères), campagnes d'information, ...

Les actions prévues par les partenaires sociaux visent une ap-

proche globale, tant au niveau fédéral qu'au niveau régional. Les partenaires sociaux veulent ainsi donner aux entreprises titres-services l'opportunité de développer une politique cohérente de lutte contre la discrimination.

Le secteur des titres-services dit résolument non à la discrimination. Cependant, il souligne que des actions dans le secteur des titres-services n'ont de sens que si le problème de la discrimination est pris à bras-le-corps de manière plus large. Que ce soit dans la société en général ou sur le marché de l'emploi en particulier, la discrimination ne peut être tolérée.

### Titres-services

Le secteur des titres-services a enregistré une croissance de

**4%**

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%, ce qui représente une création nette de 3.700 emplois.



Denis Pennel, Directeur de la World Employment Confederation

### 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**.



# Les contrats d'intérim numériques remportent un franc succès



Pour rappel, un accord a été conclu à l'unanimité au Conseil National du Travail en février dernier, concernant entre autres la signature électronique des contrats de travail intérimaire. Cet accord prévoit également la suppression de la règle des 48 heures au 1er octobre 2016, ce qui implique qu'il y aura une utilisation croissante des contrats électroniques et, de facto, une disparition à terme du contrat d'intérim papier.

La plateforme sectorielle sur laquelle les intérimaires peuvent signer leur contrat est pleinement opérationnelle. Ils reçoivent désormais leurs contrats beaucoup plus rapidement et peuvent les signer facilement par voie électronique à l'aide de leur smartphone, de leur tablette ou de leur PC ; ils peuvent également consulter sur la plateforme, dans leurs archives personnelles, tous les contrats d'intérim conclus avec toutes les agences agréées pour

lesquelles ils travaillent ou ont travaillé.

La signature électronique des contrats de travail intérimaire constitue une étape importante sur la voie de la numérisation ainsi qu'un « win-win » pour les intérimaires et les entreprises de travail intérimaire. Le système permet en effet d'économiser des coûts et de simplifier le traitement de l'information, tout en assurant une sécurité juridique beaucoup plus grande.

Fin octobre, plus de 3 millions de contrats électroniques ont déjà été signés. 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. Pour plus d'informations sur cette plateforme électronique, rendez-vous sur [www.interimsign.be](http://www.interimsign.be).

—  
« Le secteur RSS affiche une croissance annuelle\* de 16,3%. »  
—

\*2015

## Le secteur du Recruitment, Search & Selection a le vent en poupe

Les cabinets de Recruitment, Search & Selection (RSS) affichent d'excellents résultats. Au deuxième trimestre, le secteur a enregistré une forte progression, et ce pour le cinquième trimestre consécutif.

« Ces chiffres montrent clairement que les entreprises ont besoin de spécialistes pour les accompagner dans le cadre du recrutement et autres activités RH et qu'ils sont également prêts à investir dans ce domaine. Ces très bons résultats indiquent que la valeur ajoutée des cabinets RSS est clairement reconnue et appréciée » constate Ann Cattelain, coordinatrice du secteur Recruitment, Search & Selection

chez Federgon. « Nous croyons donc que cette tendance positive va logiquement se poursuivre ».

Le secteur continue également à mettre la priorité sur le professionnalisme et la qualité ; ainsi, il met actuellement la dernière main à un nouveau label de qualité qui sera lancé en janvier 2017. Ce nouveau label RSS doit plus que jamais constituer une référence pour les entreprises et

les clients. Opter pour un partenaire détenteur du label de qualité RSS, c'est la garantie de collaborer avec un cabinet qui travaille selon des processus définis de manière très précise et contrôlés par un audit. Les clients sauront précisément ce pour quoi ils investissent et auront la garantie de trouver le candidat correspondant au profil qu'ils recherchent, donc de bénéficier d'un retour sur investissement optimal.

Nouveau logo du label de qualité RSS qui sera lancé en 2017 :

**RSS**  Recruitment  
 Search  
 Selection

*Quality powered by Federgon*

### Recruitment, Search & Selection



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

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».**