

Labour Market Makers, baken in een steeds complexere arbeidsmarkt



federgon

JAARVERSLAG 2015

◆ DIENSTEN AAN PARTICULIEREN ◆ INTERIM MANAGEMENT ◆ OPLEIDING
◆ OUTPLACEMENT ◆ PROJECTSOURCING ◆ RECRUITMENT, SEARCH & SELECTION ◆ UITZENDARBEID

Voorwoord

De wereld evolueert voortdurend en veranderingen volgen elkaar aan een steeds hoger tempo op. Hoe zal de arbeidsmarkt van morgen gedijen in deze volatiele, onzekere, complexe en ambigue wereld? Heel wat studies tonen aan dat de arbeidsmarkt tegen een extreem hoge snelheid zal wijzigen. Jobs zullen verdwijnen, ... maar er zullen ook heel wat nieuwe jobs ontstaan.

Hoe vernietigend zal de kracht van de digitalisering, de automatisering en de artificiële intelligentie zijn? Komt er door de vierde industriële revolutie een einde aan het mechanisme van netto jobcreatie, dat we al enkele decennia kennen?

De sleutel tot succes in deze steeds sneller veranderende maatschappij zal liggen in de veerkracht en de weerbaarheid van zowel individuen als bedrijven.

Op het niveau van het individu betekent weerbaarheid dat werknemers zich daarvan bewust moeten zijn en dat ze moeten zorgen voor hun inzetbaarheid. Elk individu is in eerste instantie 'zijn eigen werkgever', maar het is de taak van de overheid om er voor te zorgen dat werknemers deze competenties kunnen ontwikkelen en dat elk individu dezelfde mogelijkheden krijgt. Dit kan door te werken met systemen van rugzakjes, loopbaanrekening en opleidingsrekening.



Christophe Velge

2015 was een topjaar voor de Federgon-sectoren. De leden van Federgon dragen als 'Labour market makers' bij tot deze vernieuwde en vernieuwende arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt met een toenemende behoefte aan flexibiliteit en meer hybride arbeidsrelaties. Jaarlijks begeleiden de Federgon-leden meer dan 750.000 individuen op essentiële ogenblikken van hun carrière. Instroom, uitstroom, begeleiding, ...

Meer nog dan vroeger zullen de bedrijven zich laten bijstaan door gespecialiseerde dienstverleners die hen helpen bij het navigeren op de arbeidsmarkt. Daar zal meer dan ooit de toegevoegde waarde van HR-dienstverlening liggen. Noem het arbeidsmarktintelligentie. De intermediairs zullen niet verdwijnen, integendeel. Nog meer dan vroeger zal elk bedrijf, in elke sector, zich toelagen op zijn kernactiviteiten en zich laten bijstaan door de expertise van gespecialiseerde partners.

Christophe Velge, Voorzitter van Federgon

Herwig Muyldermans, Algemeen Directeur Federgon



Herwig Muyldermans

“De leden van Federgon dragen als 'Labour market makers' bij tot deze vernieuwde en vernieuwende arbeidsmarkt.”

Inhoud

1.

Prioritaire dossiers

- Regionalisering dienstencheques
- Innovatie en digitalisering
- Uitzendarbeid in de openbare sector
- Outplacement
- Level playing field
- Werkbaar werk

2.

Foresight 2020

3.

Federgon Academy

4.

Federgon Ombudsdienst bestaat 20 jaar

5.

Federgon Community

6.

Federgon kerncijfers

7.

Federgon en haar leden

1. PRIORITAIRE DOSSIERS



➤ Regionalisering dienstencheques

De eerste horde van de regionalisering is genomen maar de uitdagingen voor de dienstenchequesector blijven enorm



De eerste horde van de regionalisering, de overheveling van het federale naar het gewestelijke niveau, is genomen. Maar zowel in Vlaanderen, Wallonië als Brussel blijft de rentabiliteit van de bedrijven onder druk staan. De regionalisering is voor de dienstenchequebedrijven, die meestal nationaal georganiseerd zijn, vooral een kostendrijver en zorgt voor een bijkomende druk. Het blijft een hele opdracht om de regionalisering te vertalen naar de operationele realiteit.

De 100% indexering is cruciaal voor de sector. De volledige indexering van de inruilwaarde (vandaag slechts 73%) is noodzakelijk om de marge-erosie bij de dienstenchequebedrijven te stoppen. Wallonië heeft dit al aangepast, in Brussel wacht de sector op een dringende beslissing in verband met de laatste details. Enkel

in Vlaanderen dient dit nog te worden gerealiseerd. Positief is de afschaffing en/of de aanpassing van de maatregel die voorziet dat minstens 60% van de nieuw aangeworven huishoudhulp volledig uitkeringsgerechtigd werkloos of leefloner moet zijn.

Er moet dringend worden nagedacht over de toekomst van de dienstenchequesector. Er is nu nood aan een onderbouwd toekomsttraject, in het belang van zowel de dienstenchequewerknemers, de bedrijven als de klanten. De sector stelt hoofdzakelijk laaggekwalificeerde werknemers tewerk. Het is belangrijk dat we deze mensen perspectief kunnen blijven bieden. Daarom is het essentieel dat de sector zich verder kan ontwikkelen, onder meer op het vlak van nieuwe toepassingen en uitbreiding van de activiteiten. Zo denken we bijvoorbeeld

aan het aanbieden van dienstencheques via de werkgever, naar analogie met de maaltijdcheques. Maar ook klusjes aan huis via dienstencheques zou een van de opties kunnen zijn. Ook wil de sector blijven inzetten op verdere digitalisering van het systeem.



➤ Innovatie en digitalisering

Uitzendsector lanceert een platform voor ondertekening van e-arbeidsovereenkomsten



De uitzendsector is pionier in e-oplossingen en zet al lang in op administratieve vereenvoudiging en elektronische toepassingen. De lancering van een platform voor de ondertekening van e-arbeidsovereenkomsten is voor de uitzendsector een logische volgende stap. Dit dossier is een schoolvoorbeeld van de democratisering van digitalisering.

Dankzij dit platform kunnen uitzendkrachten voortaan hun arbeidsovereenkomsten elektronisch ondertekenen, ofwel via pc, ofwel mobiel via smartphone of tablet, met een e-ID of met een persoonlijke code. Ze kunnen ook een overzicht krijgen van de arbeidsovereenkomsten met alle uitzendbureaus waarvoor ze werken of hebben gewerkt. Naast een aanzienlijke administratieve vereenvoudiging wil Federgon zowel voor de uitzendkrachten als voor de uitzendbedrijven meer rechtszekerheid creëren.

Federgon, 30 november 2015, Vicepremier en Minister van Digitale Agenda Alexander De Croo plaatst de allereerste elektronische handtekening onder een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Alexander De Croo
 @alexanderdecroo

Nov 30, 2015



Vanaf 2016 ondertekenen uitzendkrachten contract elektronisch, met eID & mobiel. 10 mio contracten/jaar. Knap van @Federgon #digitalbelgium



Uitzendarbeid in de openbare sector

Ook de overheid heeft baat bij een modern HR-beleid



Zowel de federale als de Vlaamse regering erkennen in hun regeerakkoorden de meerwaarde van uitzendarbeid en geven aan snel komaf te willen maken met het huidige verbod op het inzetten van uitzendkrachten. In de praktijk stellen we nu reeds vast dat, ondanks deze verbodsbepalingen, vandaag al heel wat openbare diensten een beroep doen op uitzendbureaus, op alle mogelijke niveaus (federaal, gewesten, steden, gemeenten, OCMW's), voor een brede waaier van functies, voor zowel korte als langere opdrachten, en voor allerhande motieven (vervanging van vast personeel, vermeerdering van werk, instroom).

België is, naast Griekenland, het enige land in Europa waar nog bepalingen van kracht zijn die het inzetten van uitzendarbeid in de overheidsdiensten beperken. Zowel de federale als de Vlaamse overheid geven met de intentie om het verbod op te heffen een sterk signaal dat ze verder willen inzetten op de professionalisering van hun diensten. Federgon doet meteen ook een oproep naar de andere regio's om ook in hun overheidsdiensten uitzendarbeid mogelijk te maken.

Ook de overheden moeten over de nodige tools beschikken voor een degelijk en modern HR-beleid en een optimale personeelsallocatie. Federgon is ervan overtuigd dat een verregaande samenwerking tussen private HR-

dienstverleners en de publieke sector zal bijdragen tot de modernisering van het HR-beleid van de overheid en tot een aanzienlijke verhoging van de efficiëntie van de overheidsdiensten, in het belang van burgers en bedrijven. We denken hierbij aan uitzendarbeid, maar ook op het vlak van Rekrutering, Search en Selectie en Interim Management ziet de Federatie een duidelijke toegevoegde waarde voor de publieke sector.



↪ Level Playing Field

Oneerlijke concurrentie inzake BTW tussen vzw's en private (taal)opleidingsbedrijven

Op dit ogenblik kan een actor zonder winstoogmerk cursussen geven zonder BTW te moeten aanrekenen, daar waar een privé-actor die dezelfde cursussen geeft wel 21% BTW moet aanrekenen. Nochtans opereren beide op dezelfde markt. De geldende BTW-wetgeving heeft dus tot gevolg dat de privé-opleidingsbedrijven, bij het indienen van een offerte voor dezelfde openbare aanbestedingen, steeds 21% duurder zijn dan vzw's, vermits de overheid de BTW niet kan aftrekken. Ook klanten uit de privésector en particulieren hebben de neiging zich af te wenden van cursussen aangeboden door privé-opleidingsverstrekkers, omdat deze 21% duurder zijn dan hun

concurrenten die werken 'zonder winstoogmerk'. Ook ten opzichte van hun buitenlandse concurrenten zijn privé-opleidingsverstrekkers benadeeld, omdat België tot dusver gekozen heeft voor een meer beperkende interpretatie dan de buurlanden. De wetgeving doet bijgevolg een ongerechtvaardigde concurrentievervalsing van de BTW-richtlijn ontstaan.

Federgon, hierin gesteund door het VBO, stelt tevreden vast dat het kabinet Financiën aan de administratie heeft gevraagd artikel 44, §2, 4° van het BTW-wetboek te wijzigen, opdat opleidingen (m.b.t. om het even welke



materie, niet alleen voor talen), verstrekt door organismen zonder winstoogmerk, enkel zouden vrijgesteld worden als er geen concurrentievervalsing optreedt. Er is dus hoop dat deze concurrentievervalsing binnenkort tot het verleden zal behoren.



Outplacement eindelijk verplicht

Belangrijke verandering in de wetgeving inzake outplacement.

De overgangperiode, waarin elke werknemer die was ontslagen en recht had op de betaling van een opzeggingsvergoeding, een outplacementaanbod kon weigeren en de voorkeur kon geven aan de integrale storting van zijn opzeggingsvergoeding, liep op 31 december 2015 af. Voortaan hebben werknemers die ontslagen zijn en recht hebben op de betaling van een opzeggingsvergoeding deze mogelijkheid dus niet meer. Er zal automatisch vier weken loon van hun opzeggingsvergoeding worden ingehouden, ongeacht of ze het outplacementaanbod hebben aanvaard of niet. De nadruk komt zonder meer te liggen op het belang van de begeleiding die bij ontslag wordt aangeboden.

Deze maatregel is een eis van de regering en past in een ruimere doelstelling: outplacement versterken door zo veel mogelijk ontslagen mensen snel weer aan het werk te krijgen en hen zelf meer verantwoordelijk te maken voor het beheer van hun loopbaan. Federgon is er rotsvast van overtuigd dat perfect beheerde loopbanen een van de sleutels zijn van de arbeidsmarkt van morgen. De outplacementkantoren zijn bovendien bijzonder goed geplaatst om de doelstellingen die door de regering zijn vooropgesteld, mee te realiseren.

Wel moeten we erover waken dat de reglementering in verband met outplacement eenvoudig en transparant blijft. Momenteel zijn er vier verschillende systemen, die kriskras door elkaar lopen. Dat is verwarrend. Federgon heeft een voorstel



klaar dat een duidelijk systeem voorziet en dat overeenstemt met de doelstellingen van outplacement: ontslagen werknemers snel terug een aangepaste job geven.

work
life



Werk- en wendbaar werk

Werkbaar werk moet verankerd worden in een volwassen HR-beleid op het niveau van de bedrijven

In vergelijking met andere Europese landen scoort België goed op het gebied van arbeidskwaliteit. Maar het kan altijd beter. Daarom heeft federaal minister van Werk Kris Peeters in juni 2015, tijdens een ronde tafel, de actie 'Werkbaar werk' gelanceerd. Het door de regering gestimuleerde economische herstel moet structureel verankerd worden, onder meer door de duur van de loopbanen te verlengen. Mensen zullen langer moeten werken en er moet voor gezorgd worden dat ze dit ook kunnen. Werk moet meer 'werkbaar' gemaakt worden, doorheen de hele loopbaan van werknemers.

Het begrip 'werkbaar werk' berust op drie grote pijlers: 'leren en motiveren', 'werkstress' en 'balans tussen werk en privé'. De sleutel tot werkbaar werk ligt

op het niveau van de bedrijven en moet ook hier aangepakt worden. Werkbaar werk is geen juridisch dossier, maar een dossier van een goed loopbaanbeleid dat moet verankerd worden in een volwassen HR-beleid op het niveau van de bedrijven. Het komt erop aan werkgevers in staat te stellen hun arbeidsorganisatie te helpen sturen waar nodig en hen te helpen inspelen op de behoeften van hun werknemers. Dit vergt ruimte voor HR. De HR-dienstverleners die lid zijn van Federgon, zijn uitstekend geplaatst om bedrijven hierin te ondersteunen, o.a. door het aanreiken van 'best practices' en tools die zijn ontwikkeld op maat van de bedrijven. Federgon is ervan overtuigd dat men werk niet werkbaarder zal maken met automatiseren en collectieve maatregelen, en ook niet met nog meer regels, rechten en verplichtingen. Wel met een goede

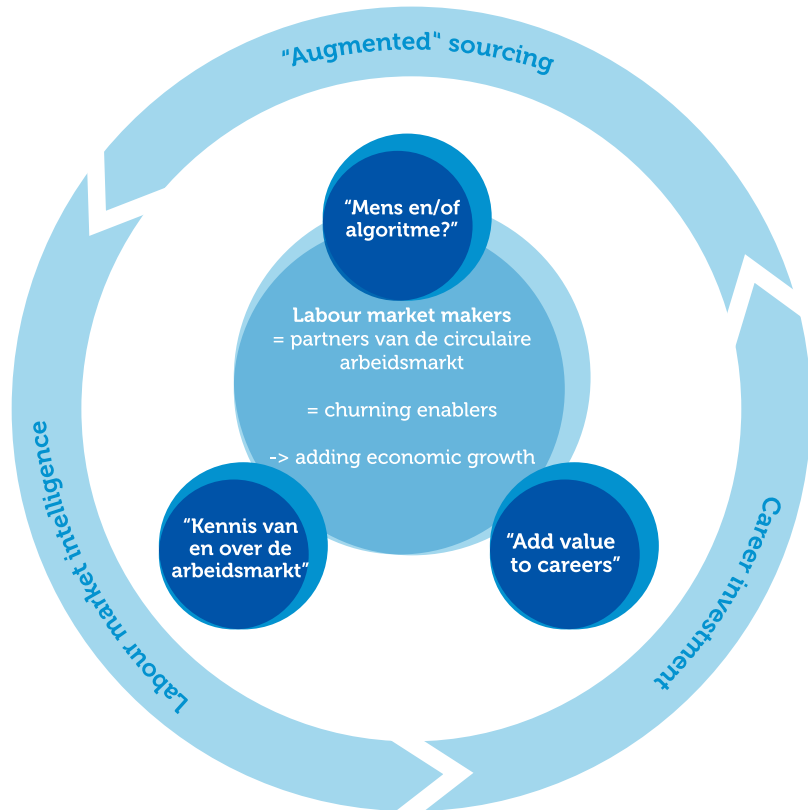
HR-gerichte aanpak op maat van de onderneming. Federgon ziet het als de taak van de overheid om hierover een positief, stimulerend en flankerend beleid te voeren door:

- ondernemingen te sensibiliseren via best practices omtrent werkbaar werk
- bedrijven te informeren over bestaande initiatieven of opleidingsmogelijkheden (KMO-portefeuille, sectorale vormingsfondsen, loopbaanfondsen, ...)
- de juridische en administratieve belemmeringen weg te werken die werkbaar werk bemoeilijken.

Werkbaar werk realiseren gaat dus om het voeren van een duurzaam HR-beleid waarin gezorgd wordt voor een goede balans tussen de capaciteiten van de werknemers en de wijzigende arbeidscontext. Het is de taak van de overheid om bedrijven en de verschillende sociale actoren hiervan bewust te maken.

"In vergelijking met andere Europese landen scoort België goed op het gebied van arbeidskwaliteit."

2. FORESIGHT 2020



HR-dienstverleners, partners van een circulaire arbeidsmarkt

De toekomst is reeds begonnen...

Hoe zal de arbeidsbemiddeling van de toekomst eruit zien? De circulaire arbeidsmarkt van morgen zet de loopbaan van het individu centraal. Het blijvend inzetten en ontwikkelen van talenten en competenties over een langere loopbaan is hierbij essentieel. Dit zal gepaard gaan met een moderne invulling van het begrip 'duurzaamheid'. Een absolute voorwaarde is ook dat de arbeidsmarkt van morgen inclusief en voldoende mobiel is. Een moeilijke opdracht die zich aftekent tegen de achtergrond van toenemende flexibiliteit en meer hybride arbeidsrelaties.

Onze arbeidsmarkt wordt steeds turbulenter. Het begrijpen en doorgronden van de dynamiek achter deze turbulentie leidt tot cruciale 'labour market intelligence'. Aan de

HR-dienstverleners de uitdaging om deze kennis om te zetten in kennis die voor alle betrokkenen een reële meerwaarde biedt.

Via Big Data worden kandidaten - of informatie over kandidaten - aan de oppervlakte gebracht die niet via de 'conventionele' weg worden gevonden. De evolutie naar 'open data'-platformen waar informatie vrij gedeeld wordt, vormt wellicht een even grote opportuniteit, omdat er massaal veel kwalitatieve info beschikbaar wordt. Het internet zorgt voor een grotere transparantie maar leidt ook tot een toenemende complexiteit. Bedrijven hebben nood aan specialisten die hen wegwijs kunnen maken in de tools en applicaties die vandaag ter beschikking zijn. Hoe bereik ik de juiste kandidaten snel en efficiënt?

Wat zijn de do's en don'ts? De makkelijke verspreiding van vacatures en cv's via digitale weg maakt het selectieproces er niet altijd eenvoudiger op. Uiteindelijk gaat het erom dat bedrijven over de juiste medewerkers beschikken op het juiste moment.

Hoe kunnen arbeidsbemiddelaars op de arbeidsmarkt van morgen het verschil maken en hoe zorgen we ervoor dat we als sector op een overtuigende manier de horde 2020 kunnen nemen? Foresight 2020 verwoordt de impressie van Federgon op de arbeidsmarkt 2020 en de gevolgen voor de HR-dienstverlening en de arbeidsmarkt bemiddeling van de toekomst.

@VerschuerePau

meer info op www.foresight2020.be

3. FEDERGON ACADEMY



Verder inzetten op kwaliteit en professionalisme

Bij Federgon Academy kunnen de werknemers van uitzend- en dienstenchequebedrijven terecht voor de basisopleidingen sociale wetgeving. Elk jaar leggen meer dan duizend consultants het Federgon-examen af.

Nieuw voor 2015 is de cursus Advanced voor werknemers die meer dan 5 jaar ervaring hebben in de uitzendsector. Maar ook andere sectoren zetten in op de vorming en opleiding van hun medewerkers, de basis cursus 'certified recruiter' en de cursus outplacement zijn hier mooie voorbeelden van. Ook de infosessies en workshops, georganiseerd in samenwerking met Federgon Legal, worden gemaakt.

De Federgon Academy trekt resoluut de kaart van innovatie en biedt haar opleidingen en vormingen steeds meer aan via e-platformen en webinars. Via onder andere chatsessies kunnen vragen gesteld worden, zodat cursisten zich niet langer moeten verplaatsen.

Sommige opleidingen zijn ook toegankelijk voor niet-leden die via deze weg kennis kunnen maken met Federgon als beroepsfederatie en als expertisecentrum.

www.federgon.be/academy

**"1.844 personen hebben
in 2015 deelgenomen aan
een opleiding, infosessie of
workshop."**

4. OMBUDS- DIENST BESTAAT 20 JAAR



20 jaar ombudsdienst voor de private arbeidsbemiddeling!

In 2015 vierde de Ombudsdienst voor de private arbeidsbemiddeling van Federgon zijn 20-jarig bestaan. De Ombudsdienst werd opgericht op 16 maart 1995 tijdens de Algemene Vergadering van Upedi (de vroegere naam van Federgon), en was toen bedoeld voor uitzendkrachten die meer informatie wensten of een klacht wilden indienen.

Jaar na jaar bewees de Ombudsdienst zijn nut. 14 mei 2002 was een belangrijk keerpunt: Upedi werd Federgon en de bevoegdheid van de Ombudsdienst voor de Uitzendkrachten werd verruimd tot andere sectoren. De naam werd gewijzigd in Ombudsdienst voor de private arbeidsbemiddeling. Sinds 2012 is de ombudsdienst actief voor vijf door Federgon vertegenwoordigde sectoren: Uitzendarbeid, Recruitment, Search & Selection, Outplacement, Diensten aan Particulieren en Projectsourcing.

Dankzij het werk van André Jacquemyns (1995-2000), Dominique Vincke (2000-2010) en Ilse Platteau (2010-) is de Ombudsdienst voor de private arbeidsbemiddeling uitgegroeid tot wat hij nu, 20 jaar later, geworden is: een dienst die een belangrijk element vormt in het kwaliteitscharter van Federgon en een bijdrage levert aan de kwaliteitsvolle dienstverlening van de Federgon-leden aan hun uitzendkrachten / kandidaten / dienstenchequewerknemers / projectmedewerkers.

*Van links tot rechts:
Dominique Vincke, Ilse Platteau
en André Jacquemyns*

5. FEDERGON EVENTS/ COMMUNITY

Algemene vergadering

Klaar voor de arbeidsmarkt van morgen?
Diamant Building, Brussel, 3 maart 2015



Foresight 2020

Huis van de Toekomst, Vilvoorde, 19 mei 2015



6. KERNCIJFERS



└ Dienstencheques

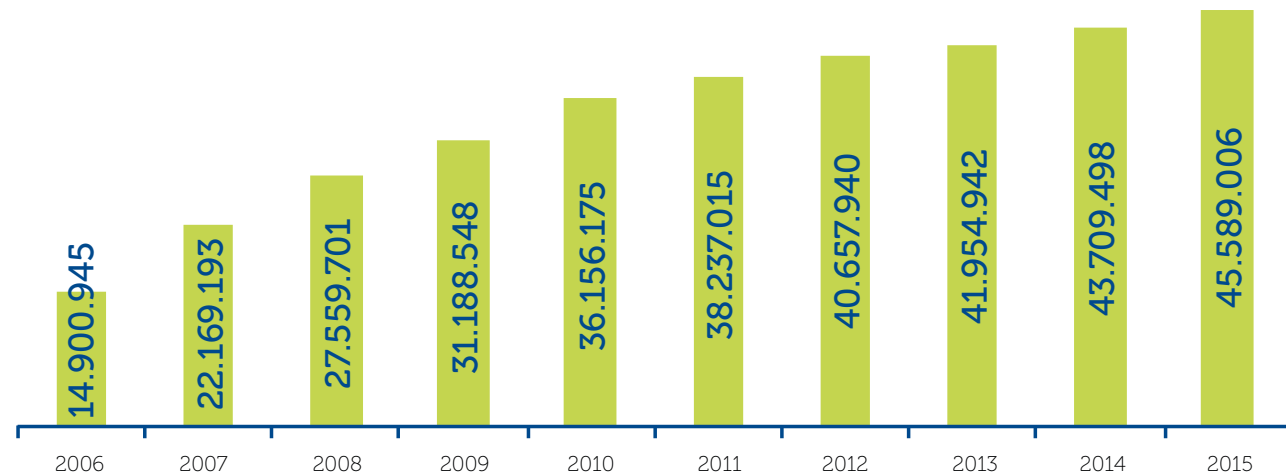
In **2015** groeide
de dienstenchequesector met **4%**.

Deze groei werd gerealiseerd door
2.030 dienstenchequeondernemingen,
dat zijn er **11%** minder dan in 2014.

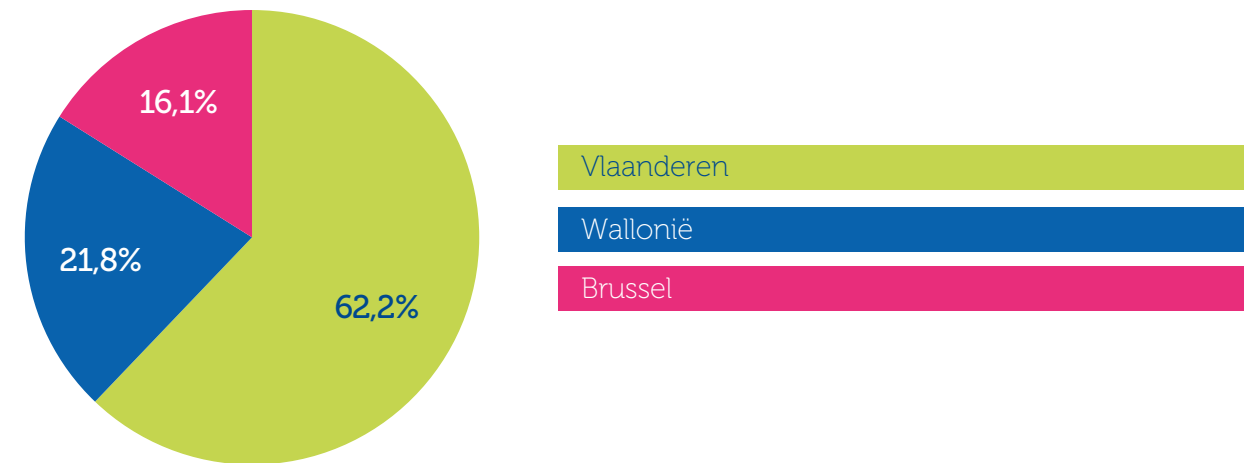
Het aantal actieve klanten steeg dan weer
met **5%** of **1.021.208** klanten.

Ook het aantal werknemers
groeide volgens
de laatste cijfers met **3%**
wat neerkomt op een netto
creatie van **3.700** jobs.

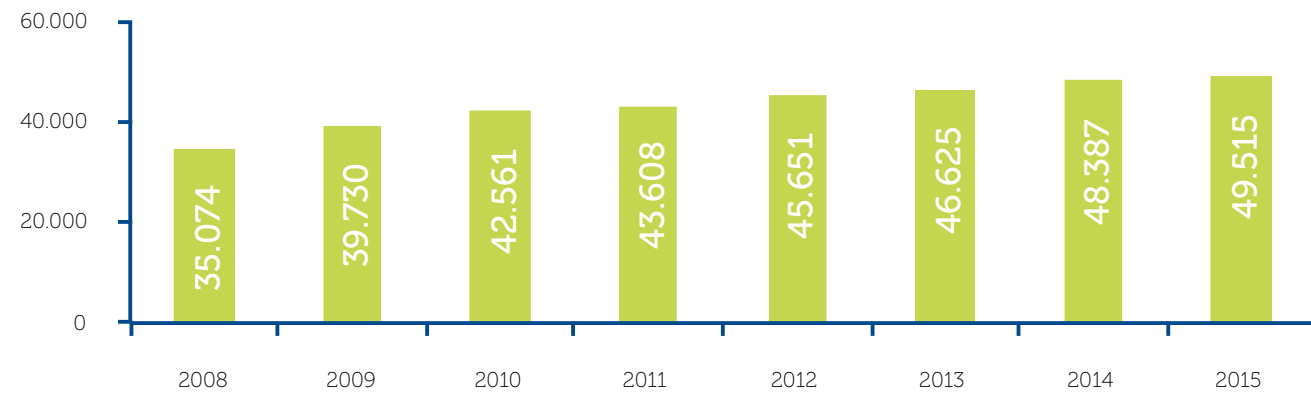
De evolutie van de gepresteerde uren via dienstencheques bij Federgon-leden



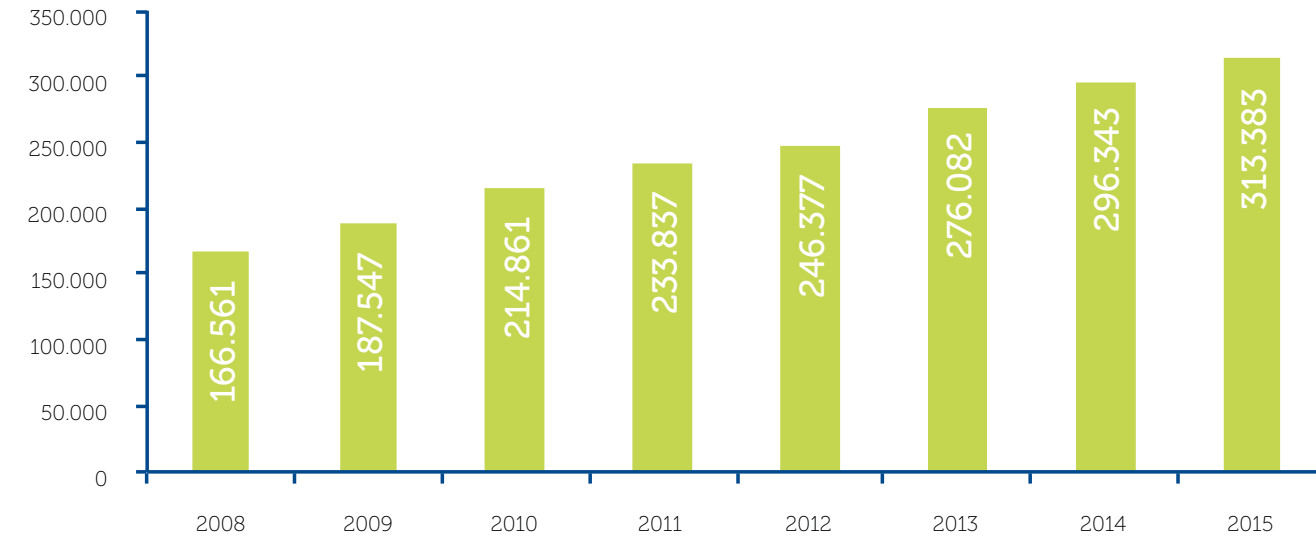
Regionale verdeling activiteit (bij Federgon-leden)



Evolutie aantal dienstenchequemedewerkers (bij Federgon-leden)



Evolutie aantal huisgezinnen-kanten (bij Federgon-leden)





Uitzendarbeid

De uitzendsector doet het goed.

Nooit waren er **zoveel** uitzendkrachten aan de slag als in **2015**:

respectievelijk **584.332** uitzendkrachten of **100.345** VTE (voltijds equivalenten).

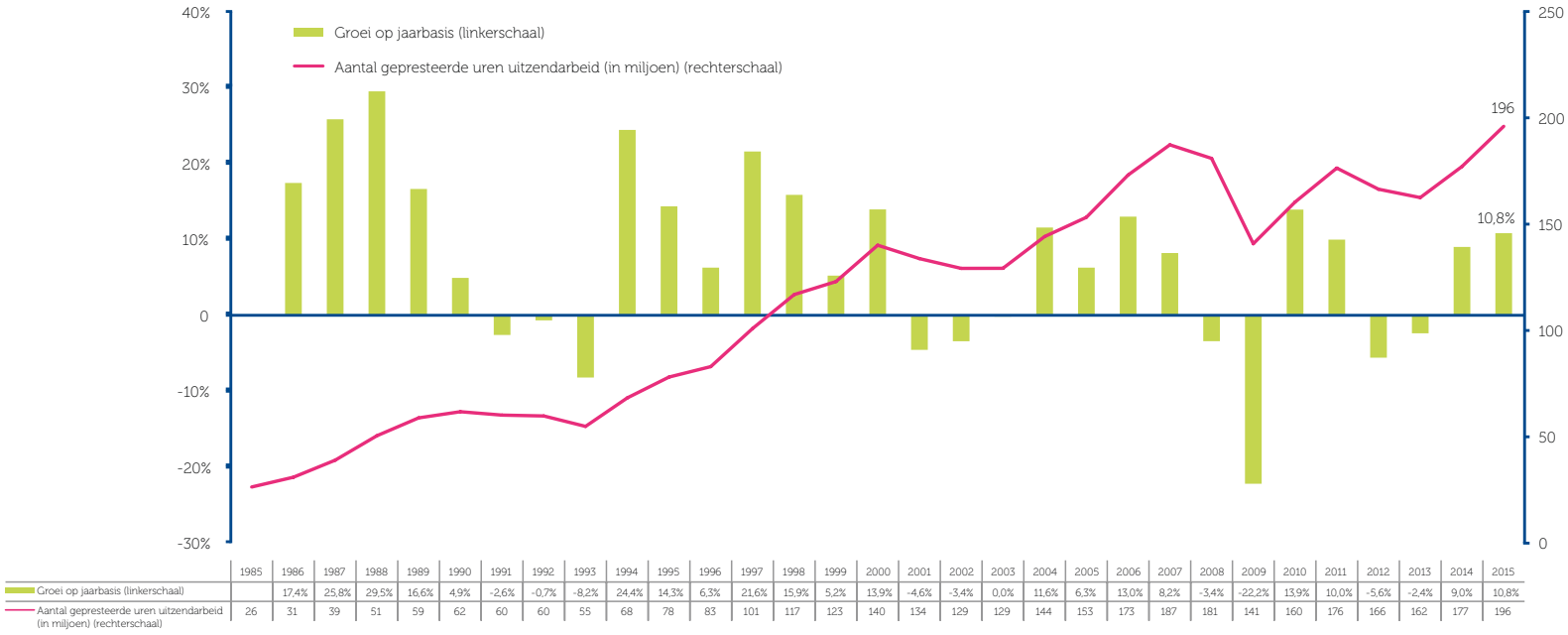
In **2015** groeide de activiteit met **11,16%**.

Er gingen niet alleen **meer studenten** (217.880) aan de slag,

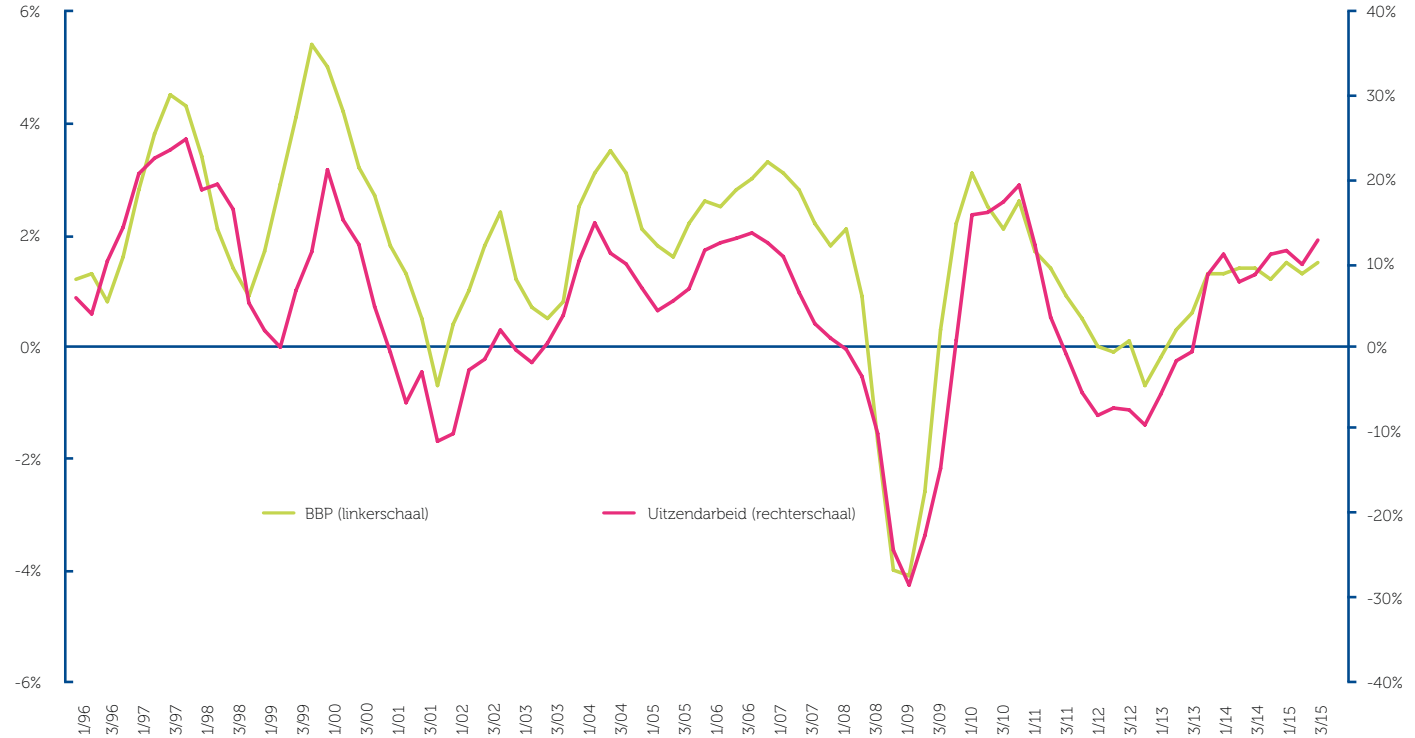
ook steeds **meer ouderen** (38.294, 50+) vinden via uitzendwerk hun weg naar de arbeidsmarkt.

Eenzelfde positieve evolutie stellen we vast **over de drie gewesten**.

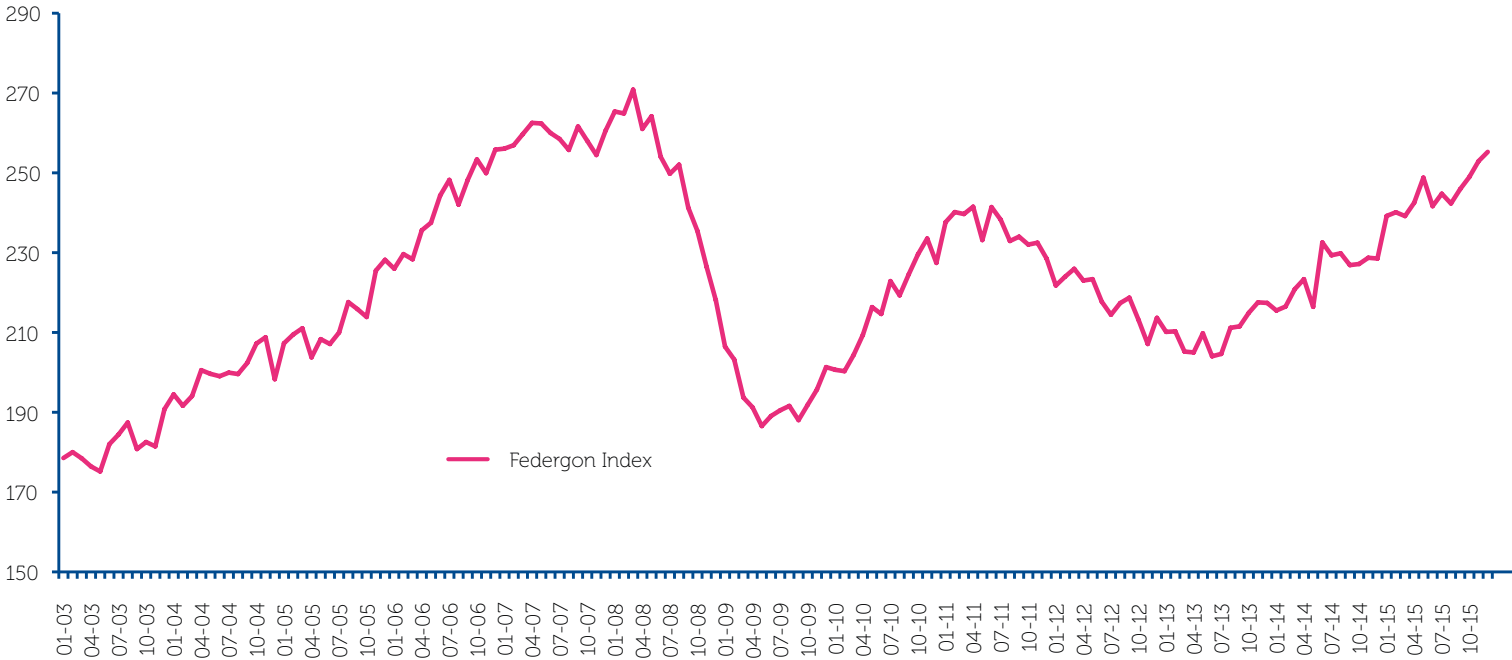
Evolutie gepresteerde uren uitzendarbeit



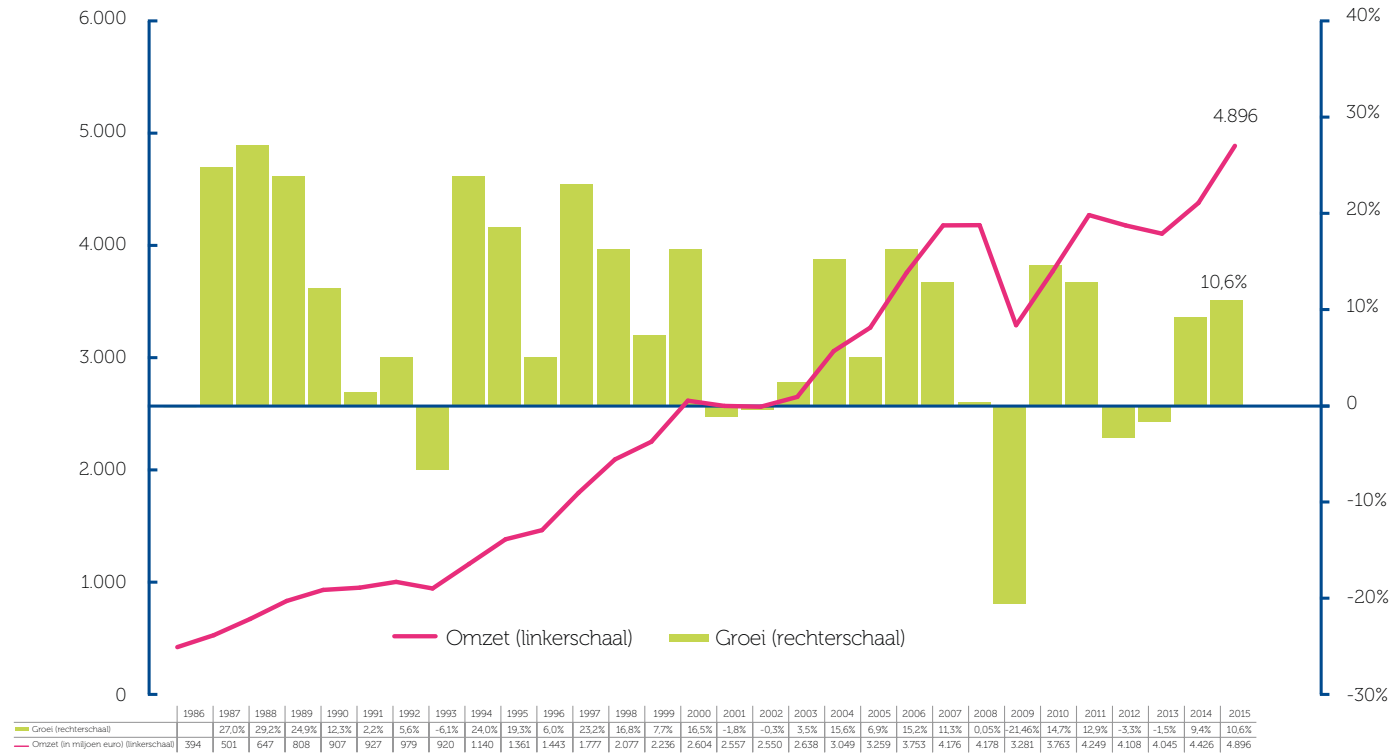
BBP en uitzendarbeit



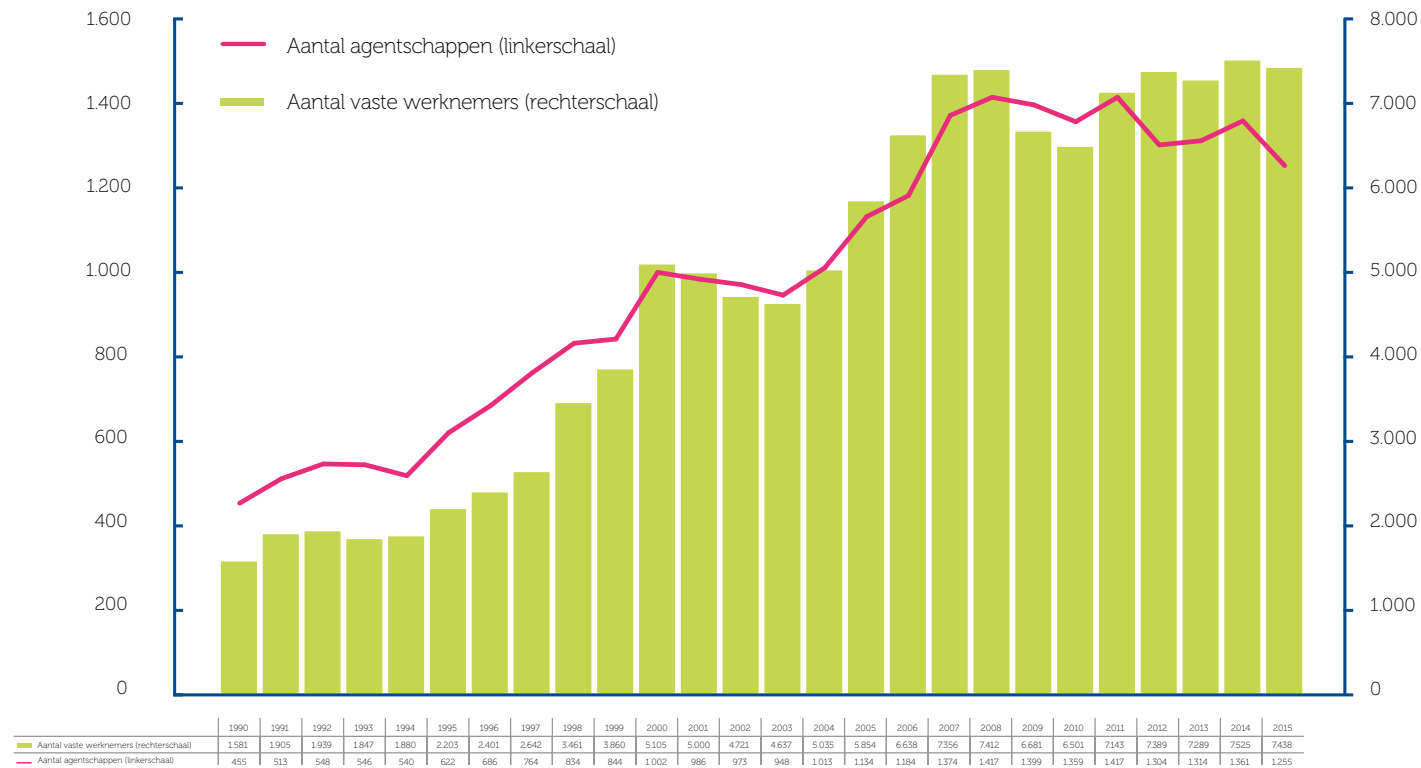
Federgon Index



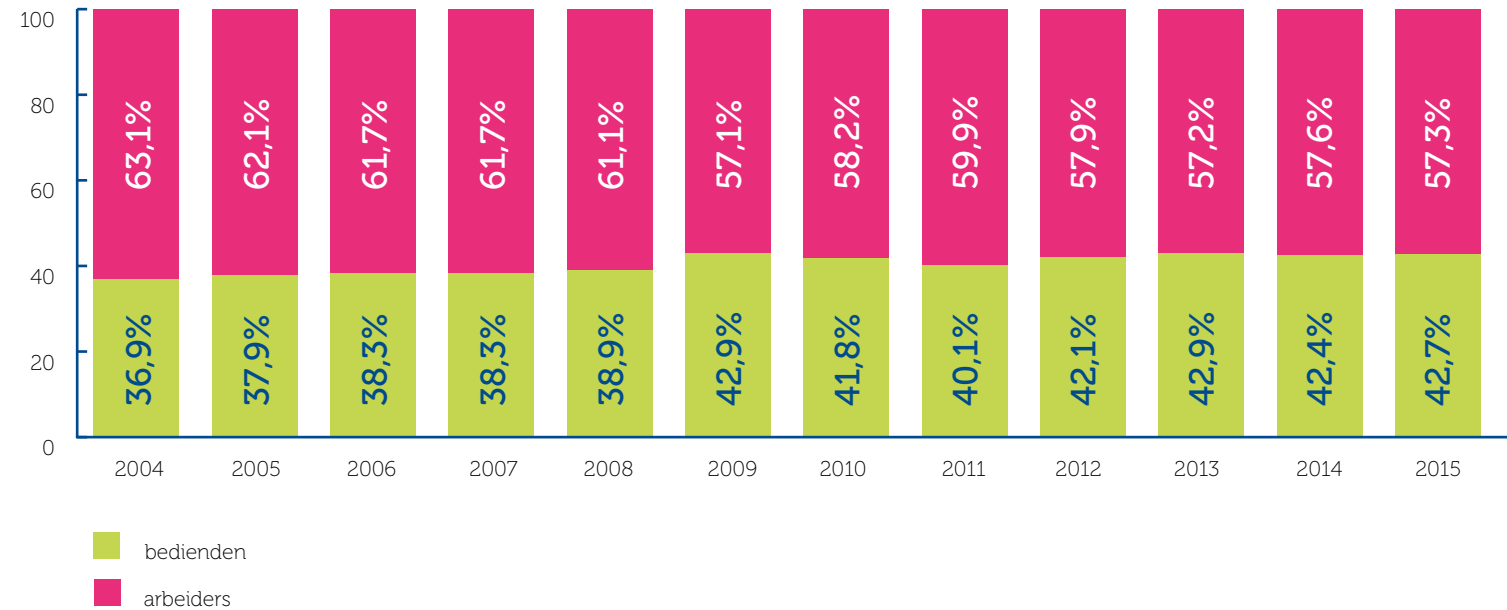
Omzet uitzendarbeid



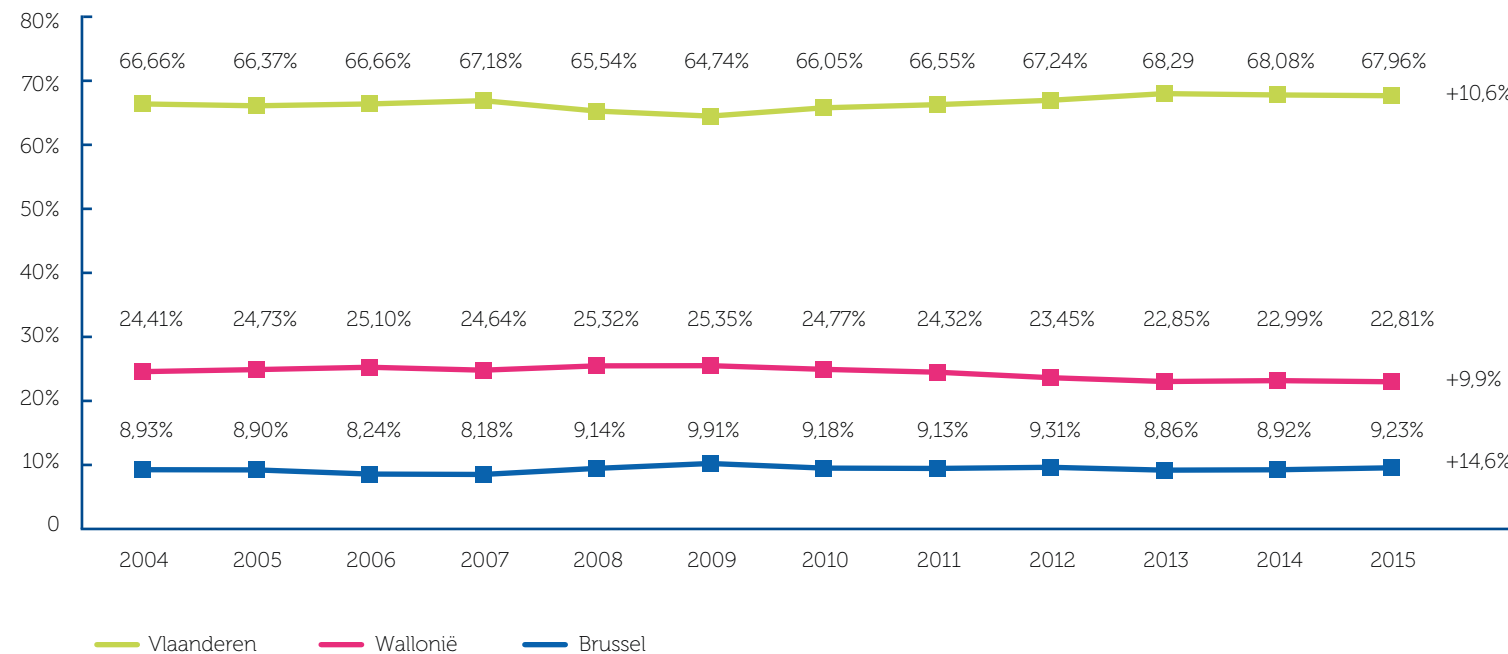
Agentschappen en vaste medewerkers



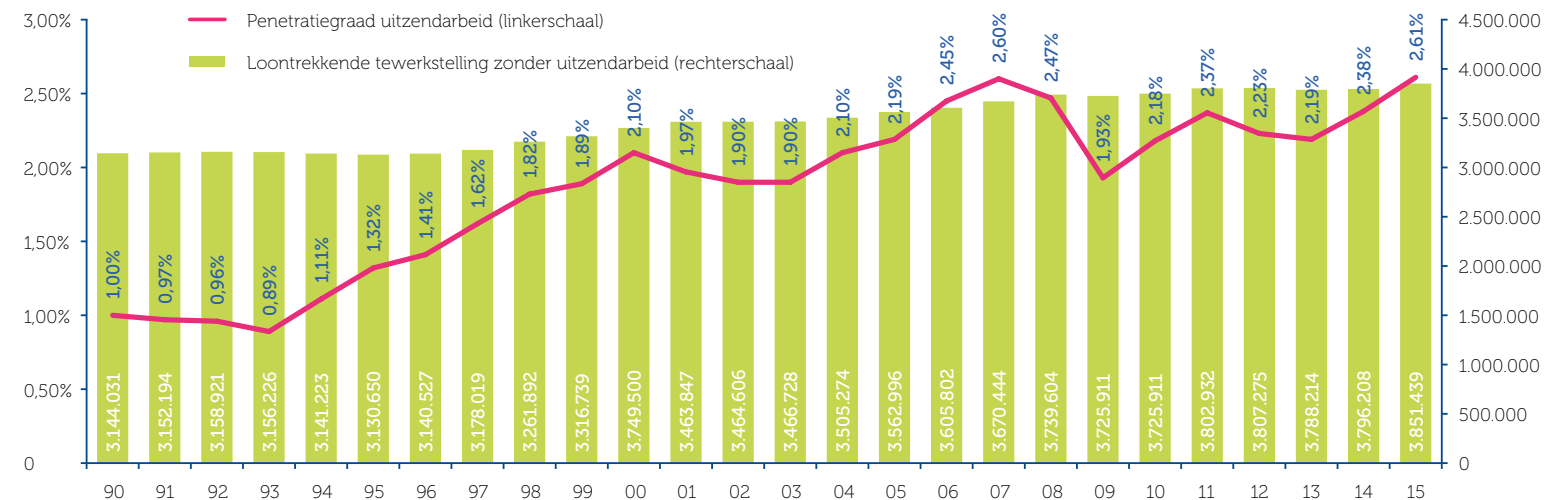
Evolutie en aandeel van de segmenten



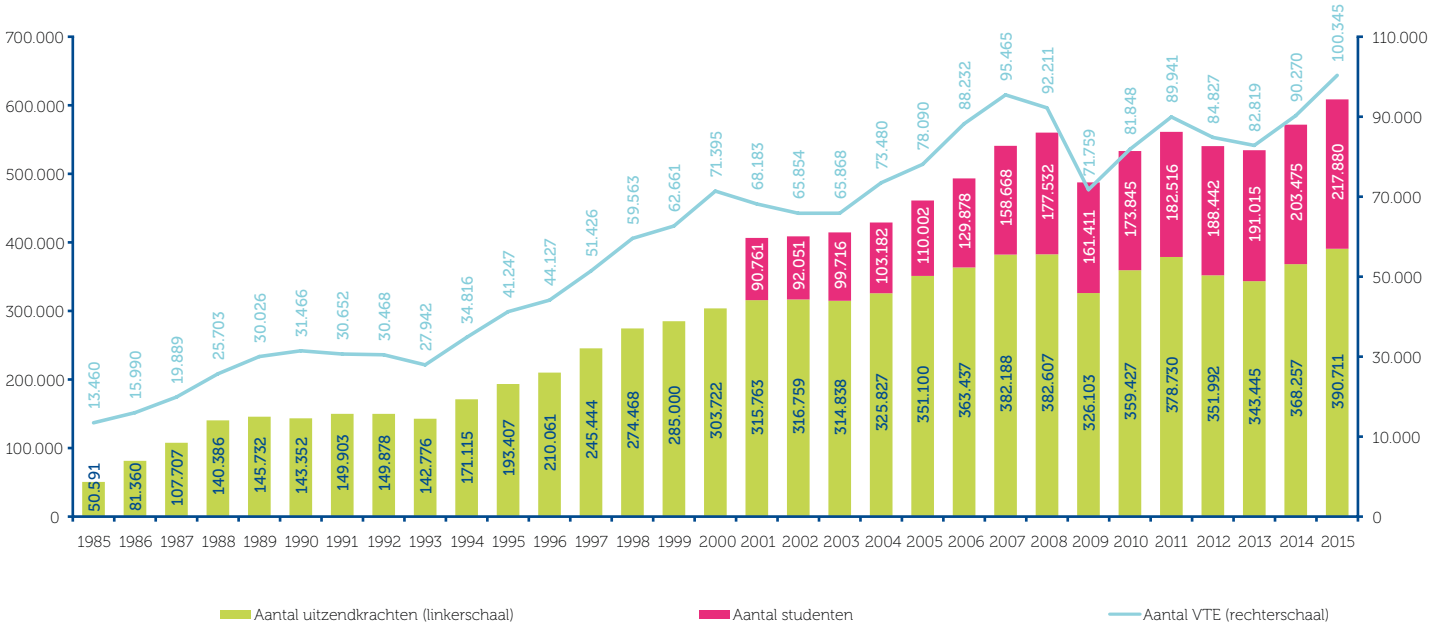
Evolutie regionale aandelen



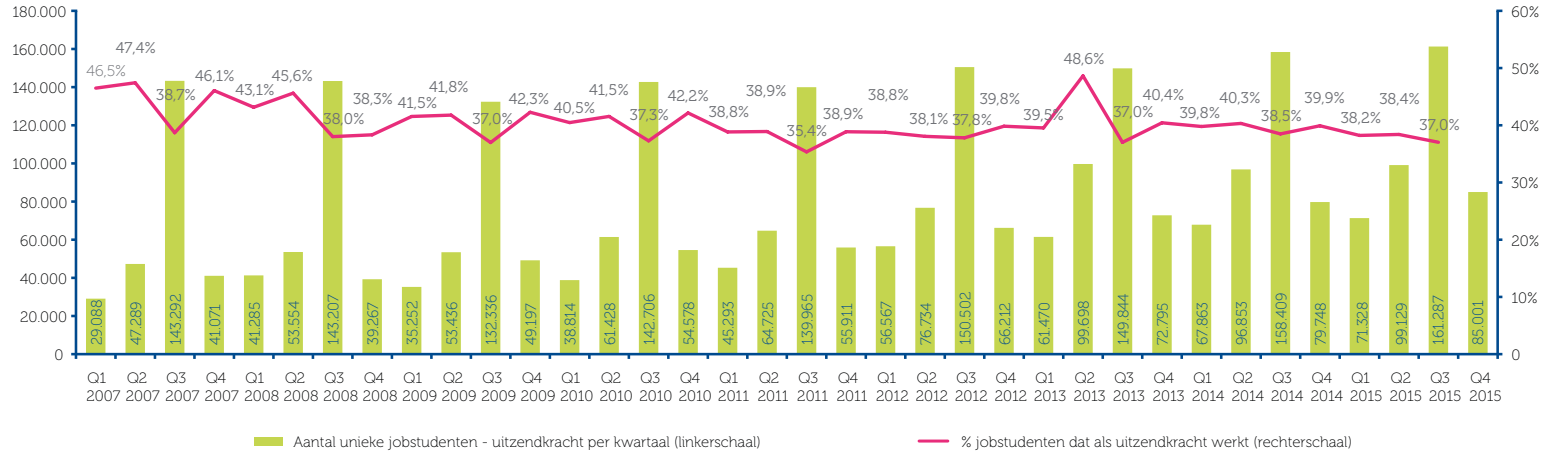
Penetratiegraad van uitzendarbeid



Evolutie van het aantal uitzendkrachten en voltijds equivalenten (VTE)



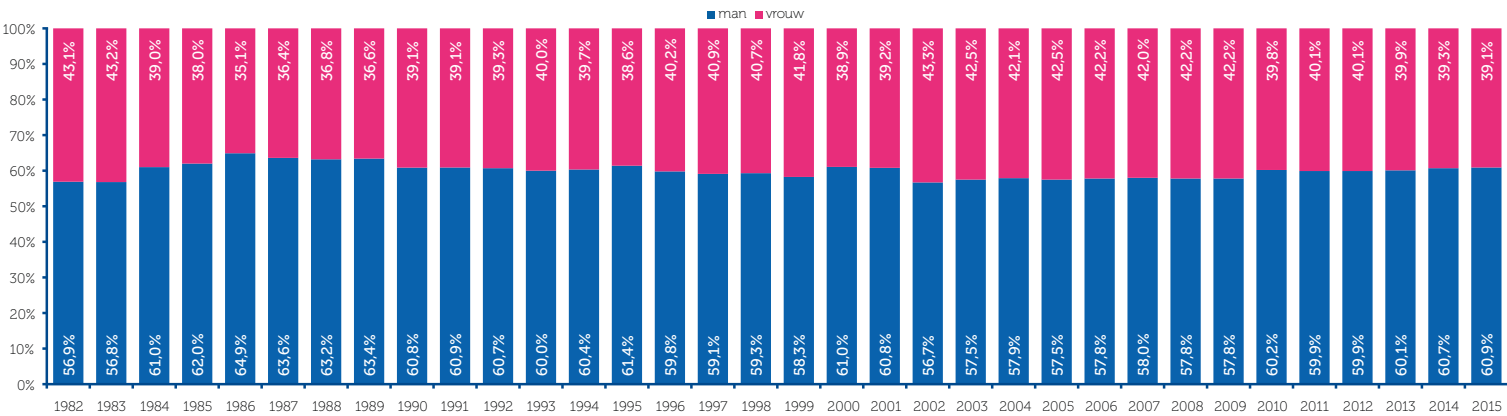
Evolutie van het aantal uitzendkracht-jobstudenten

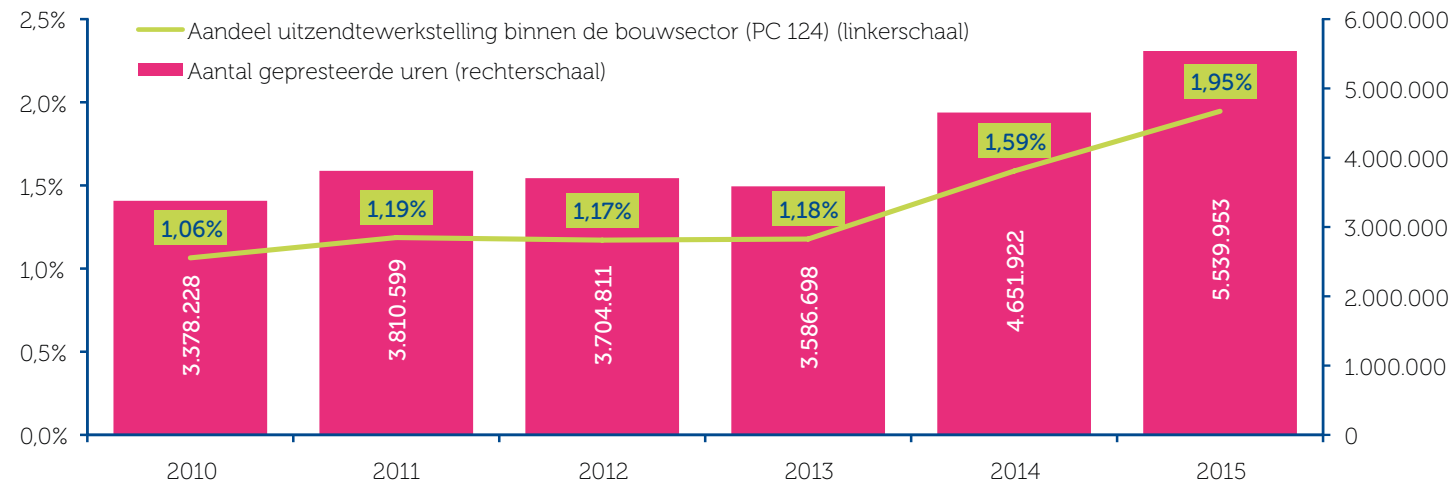


Evolutie van het aantal en aandeel 45+ en 50+ in uitzendarbeid



Evolutie en aandeel volume uitzendarbeid naar geslacht







Recruitment, Search & Selection

De **Recruitment, Search & Selection** (RSS) -sector kan voor 2015 mooie groeicijfers voorleggen.

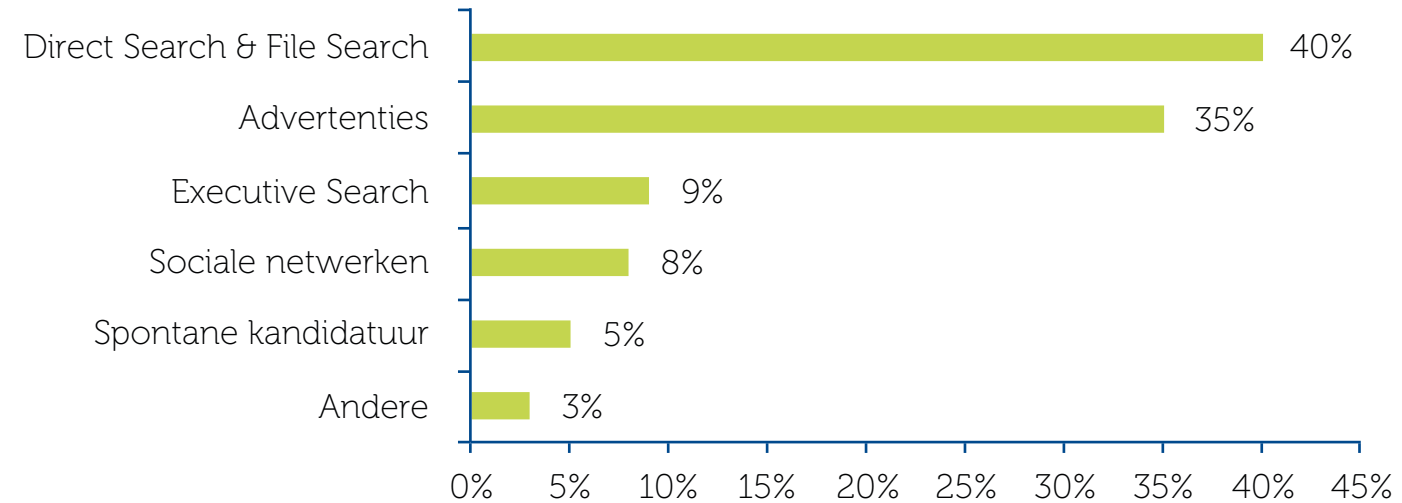
De activiteit **groeide** met **16,3%**.

De **RSS-activiteiten** blijven met **63%** de **belangrijkste** voor de sector

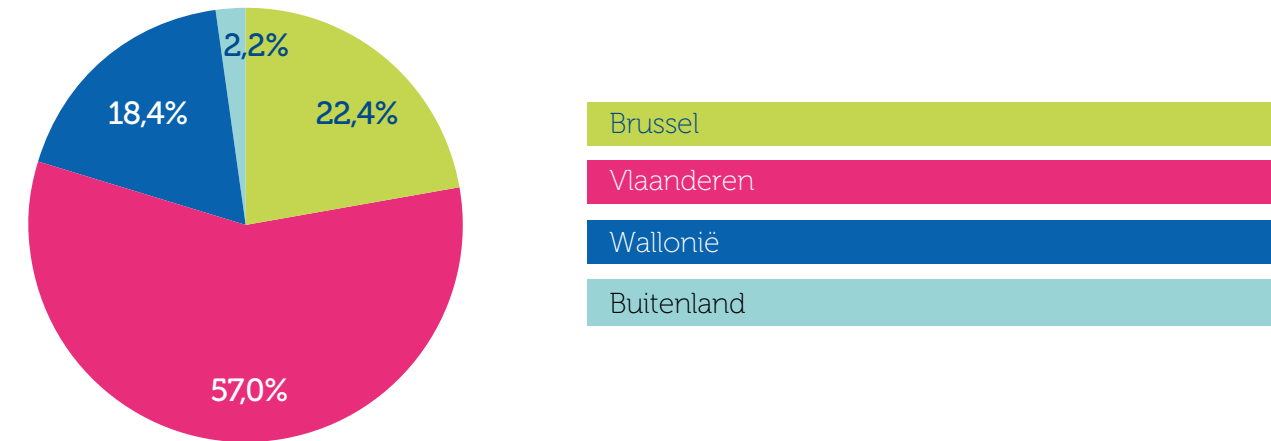
en **groeien** met **14,1%**, gevolgd door **assessment, HR-consultancy en coaching**.

De **meeste kandidaten** stromen nog steeds in door **'direct search'** door de **RSS-bureaus zelf**.

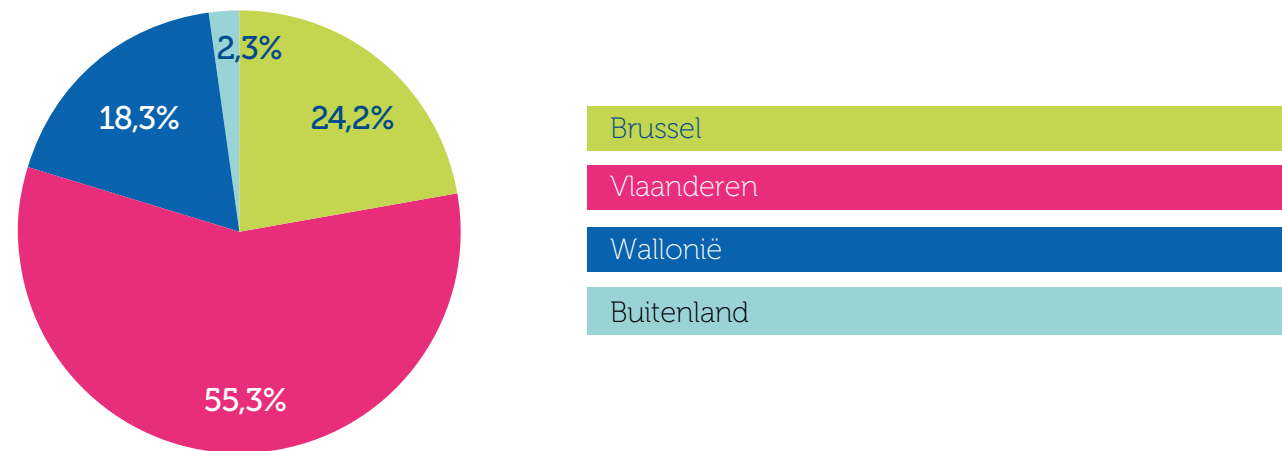
Verdeling van het aantal geplaatste kandidaten op basis van het ingeschakelde kanaal



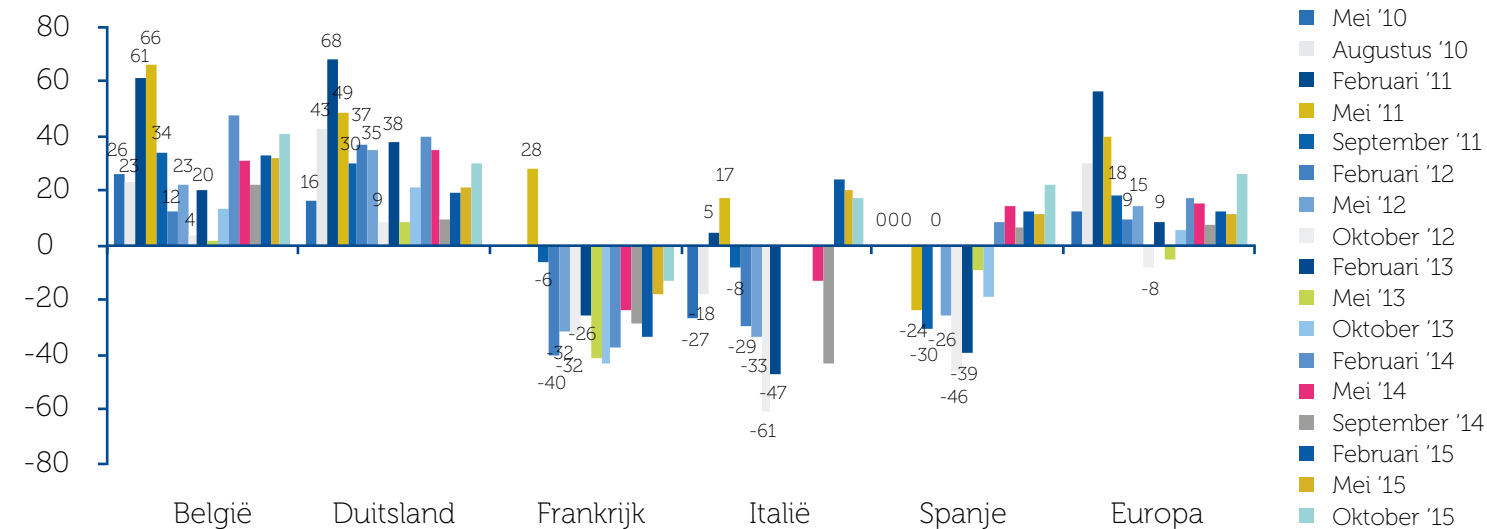
Regionale verdeling geplaatste kandidaten (in functie van woonplaats van de kandidaat)

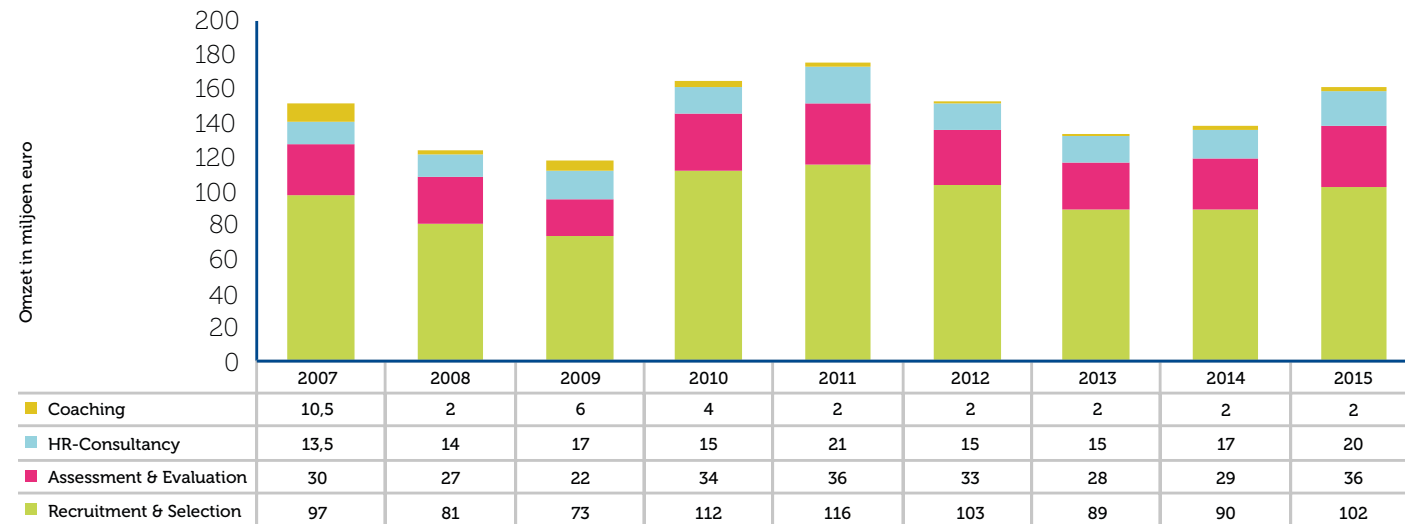


Regionale verdeling geplaatste kandidaten (in functie van de plaats van tewerkstelling van de kandidaat)



Evolutie van de Europese werving & selectiesector (bron: European Confederation of Search and Selection Associations)





“De Recruitment, Search & Selection - sector groeide in 2015 met 16,3%.”

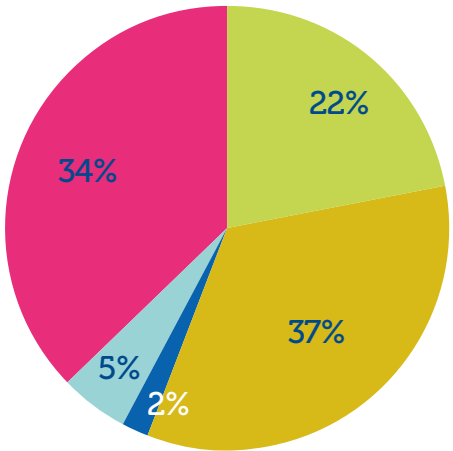
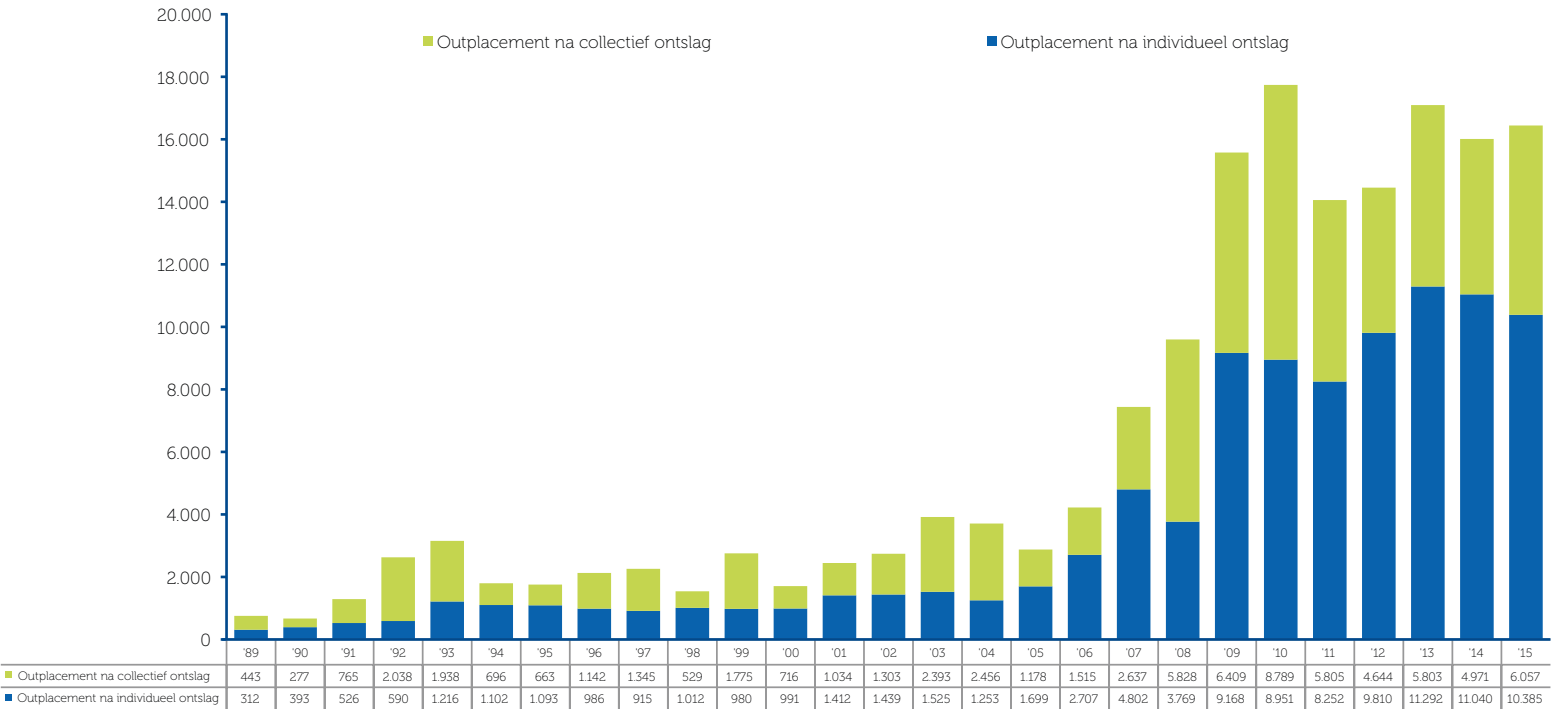


Outplacement

In 2015 waren er **16.442** outplacementbegeleidingen in België;
dat is een **groei** van **+2,7%** in vergelijking met het jaar voordien.

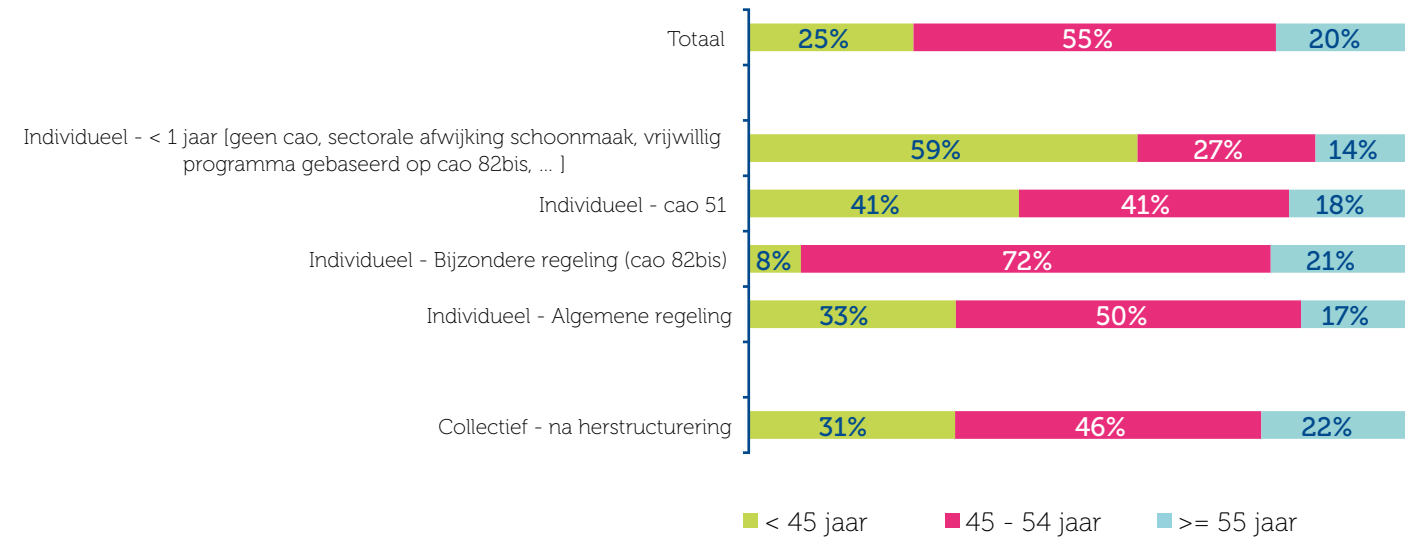
Hoewel de **begeleidingen na individueel ontslag** afnamen met **-5,9%**,
groeide het aantal **begeleidingen na collectief ontslag** met ruim **+21,8%**.

Het **grootste deel** van de begeleide profielen was **45 of ouder**
en slechts **een kwart** van de begeleidingen betrof werkzoekenden **jonger dan 45 jaar**.

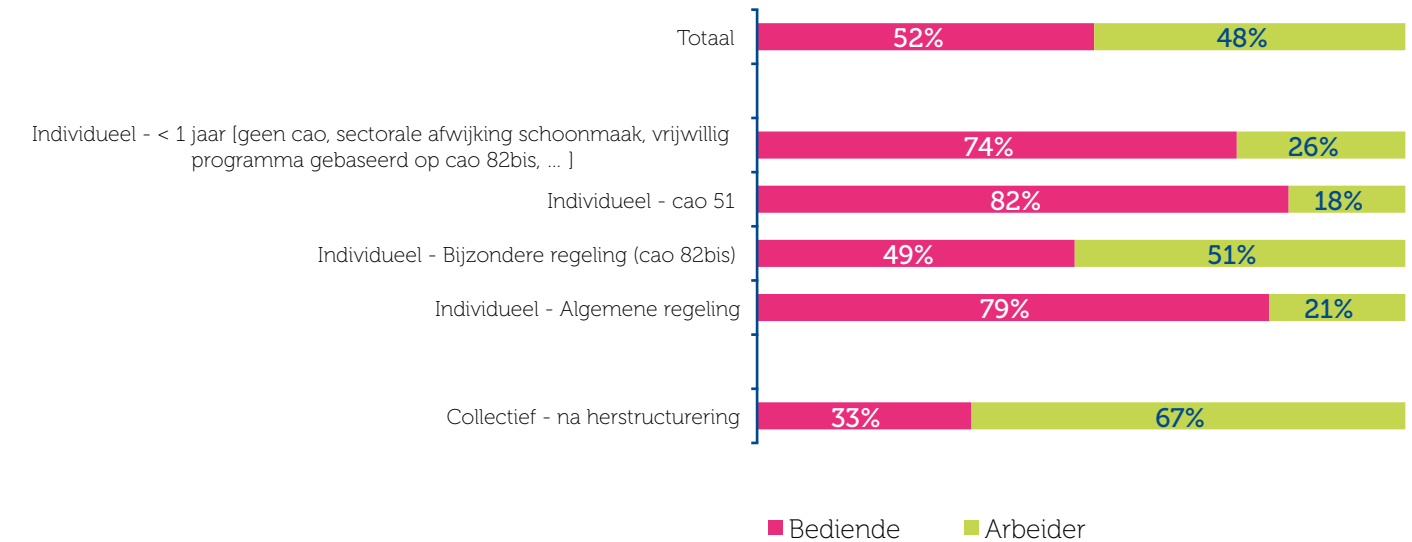


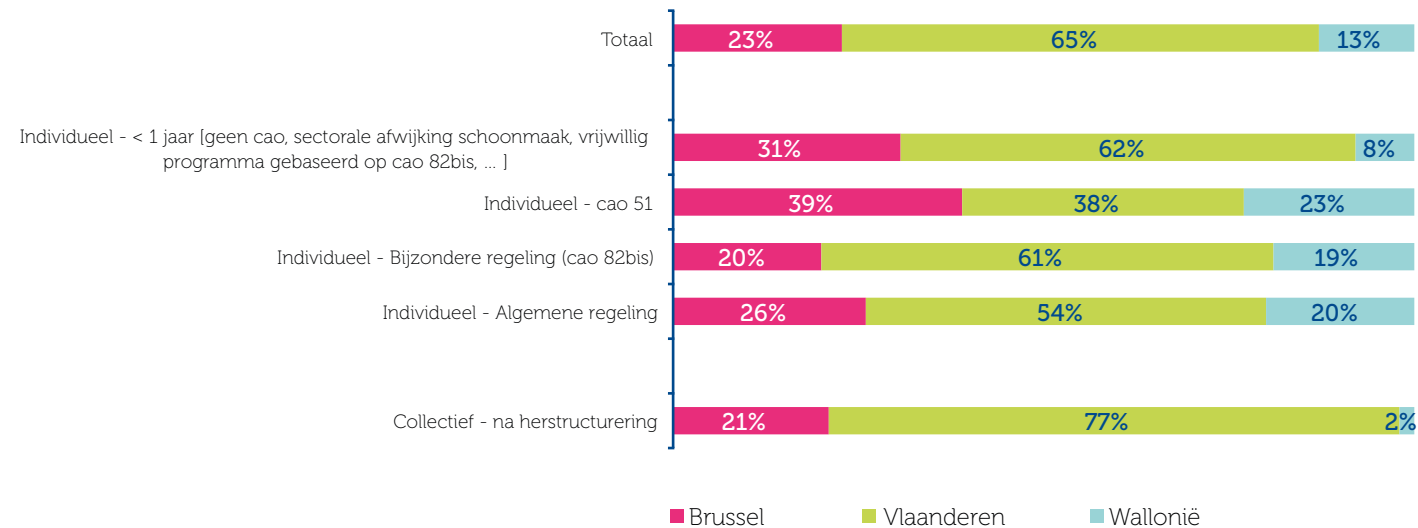
- Individueel - Algemene regeling
- Individueel - Bijzondere regeling (cao 82bis)
- Individueel - cao 51
- Individueel - < 1 jaar [geen cao, sectorale afwijking schoonmaak, vrijwillig programma gebaseerd op cao 82bis, ...]
- Collectief - na herstructurering

Kandidaten in outplacement volgens leeftijd



Kandidaten in outplacement volgens categorie





“In 2015 waren er 16.442 outplacementbegeleidingen in België.”



Project sourcing

Het volume **gepresteerde uren Project sourcing**

steeg in 2015 met **+0,6%** op jaarbasis.

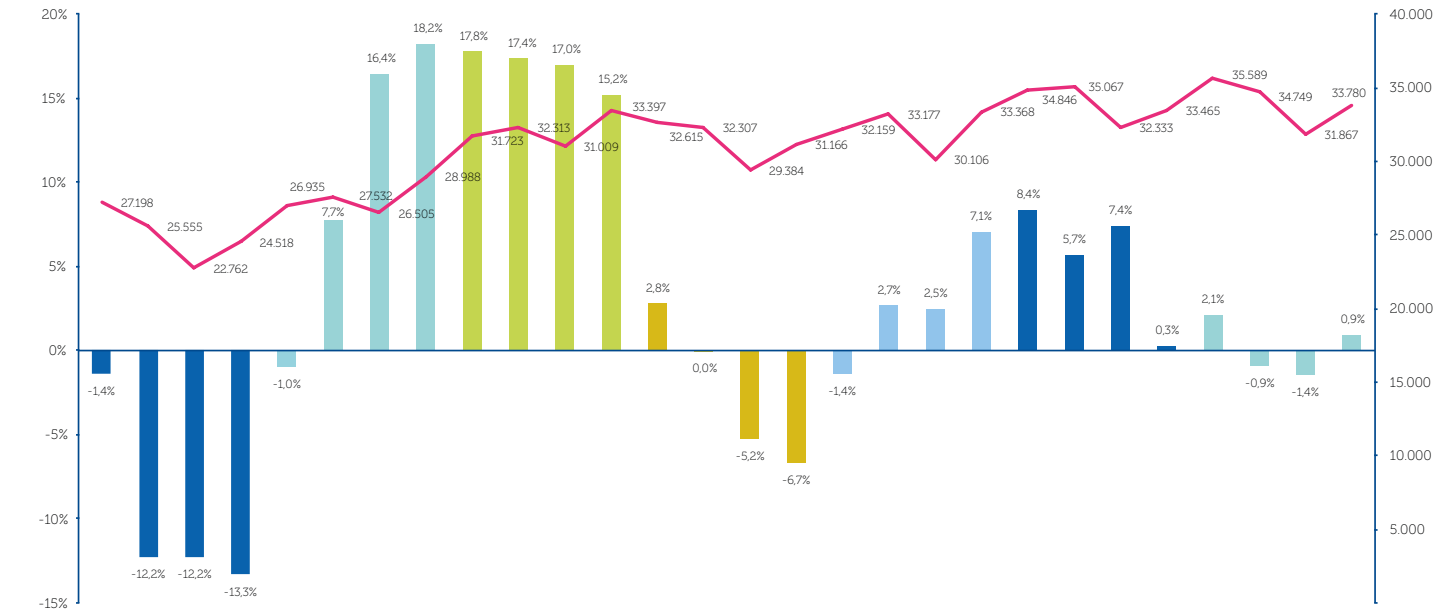
De voornaamste groei werd gerealiseerd binnen de activiteiten

Finance (+7,6%),

ICT (+4,5%) en

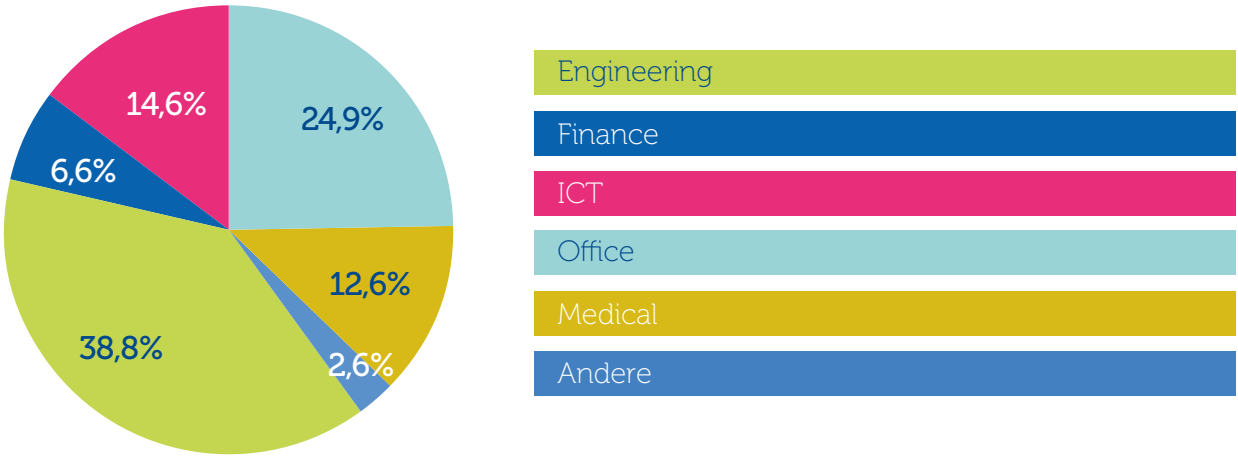
Engineering (+1,4%).

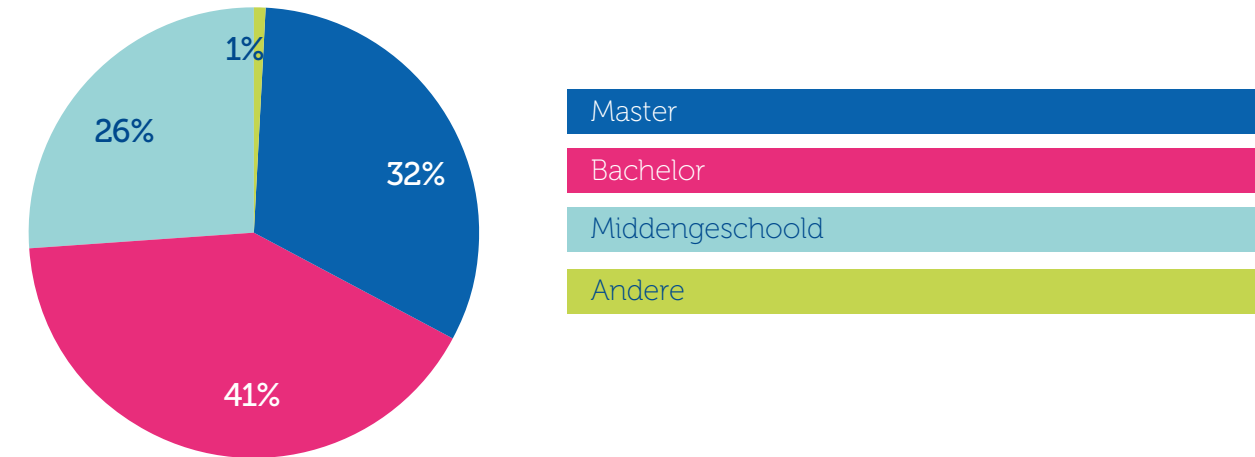
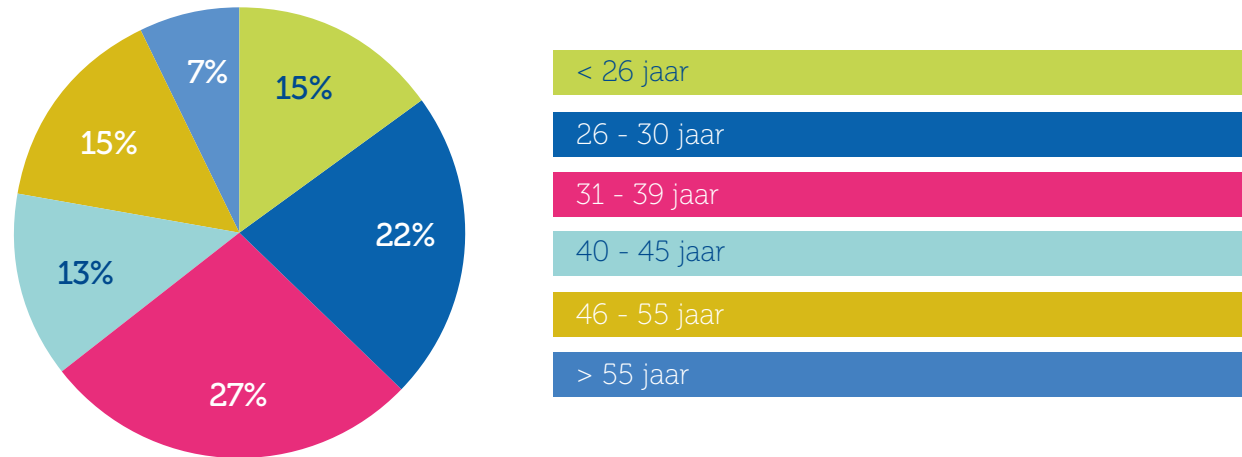
Evolutie van de projectsourcingactiviteit naar volume

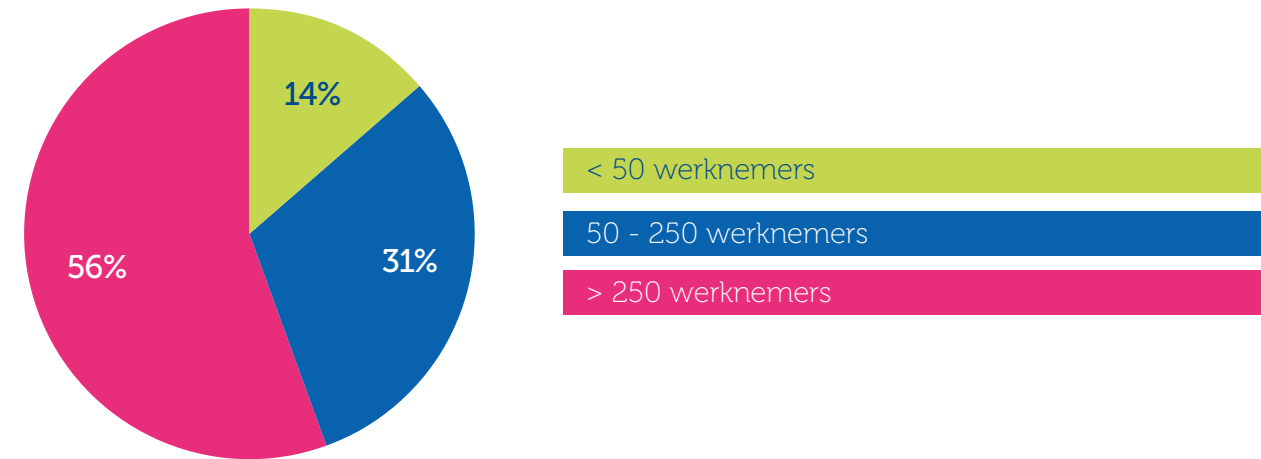
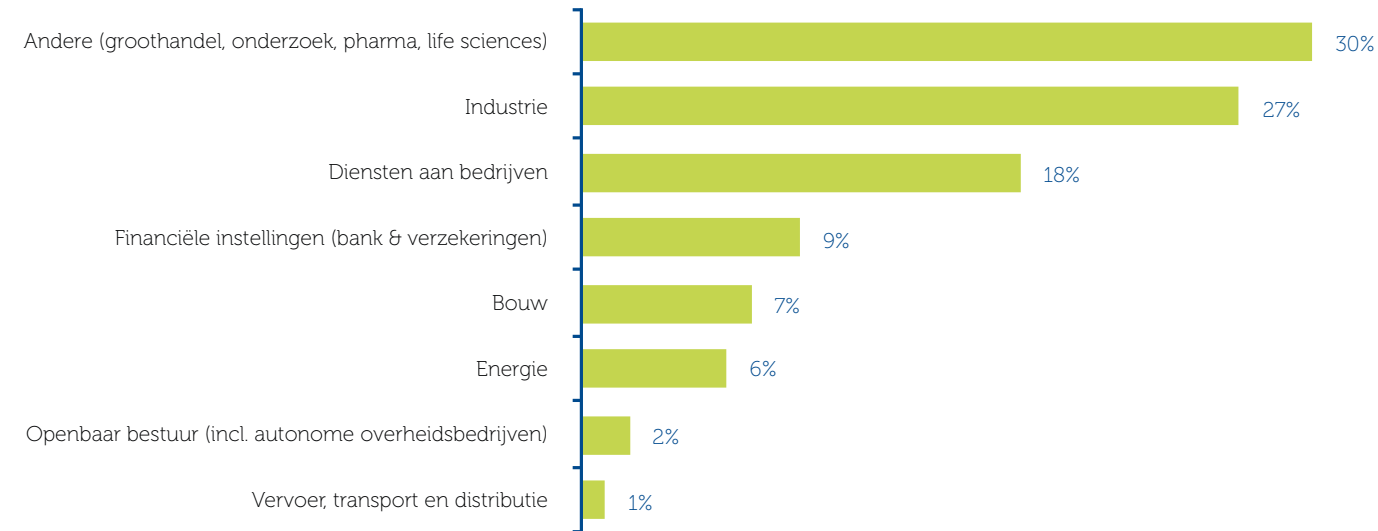


	Q1 09	Q2 09	Q3 09	Q4 09	Q1 10	Q2 10	Q3 10	Q4 10	Q1 11	Q2 11	Q3 11	Q4 11	Q1 12	Q2 12	Q3 12	Q4 12	Q1 13	Q2 13	Q3 13	Q4 13	Q1 14	Q2 14	Q3 14	Q4 14	Q1 15	Q2 15	Q3 15	Q4 15
Groei activiteit op jaarbasis van de daggemiddelden (linkerschaal)	-1.4%	-12.2%	-12.2%	-13.3%	-1.0%	7.7%	16.4%	18.2%	17.8%	17.4%	17.0%	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%
Gepresteerde uren Projectsourcing per dag (rechtterschaal)	27198	25555	22762	24518	26935	27532	26505	28988	31723	32313	31009	33397	32615	32307	29384	31166	32159	33177	30106	33368	34846	35067	32333	33465	35589	34749	31867	33780

Verdeling projectsourcingactiviteiten









✓ Opleiding

De **opleidingssector** zag zijn activiteit afnemen met **- 3%**.

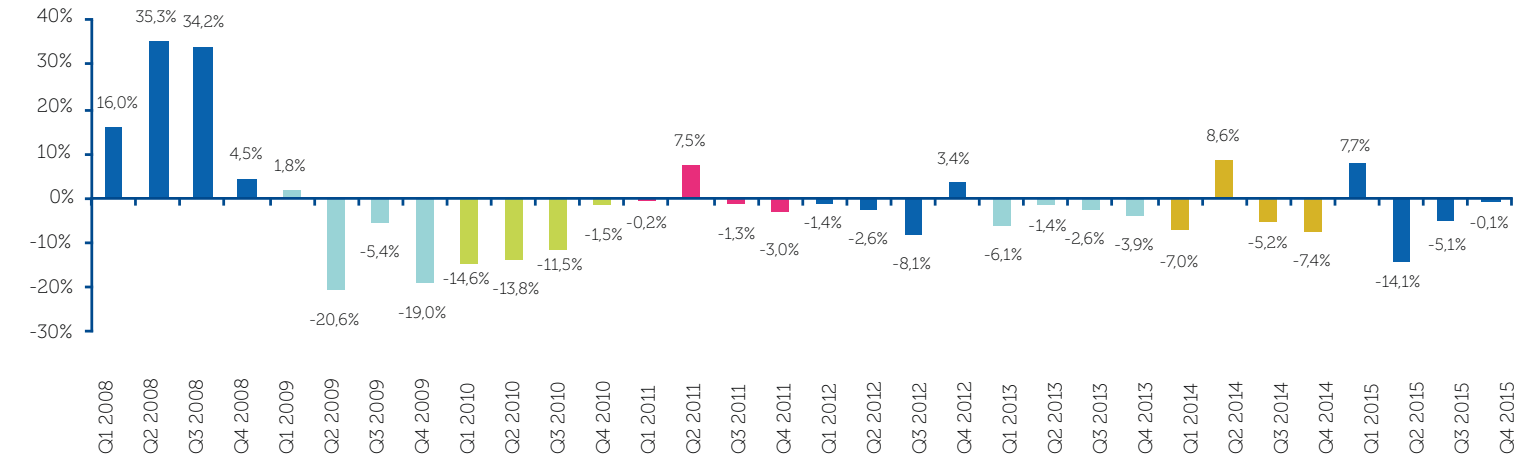
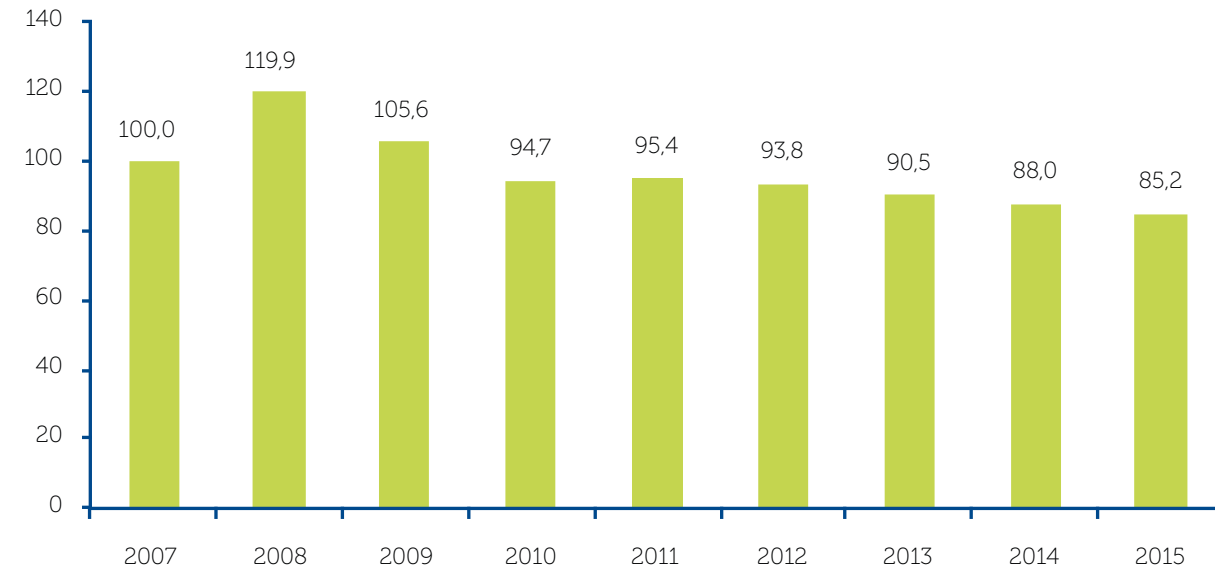
Een negatieve evolutie die onder meer het gevolg is van

een **druk op de prijzen, meer 'on the job'-opleidingen,**

de verdere **digitalisering** van opleidingen.

De voorzichtige heropleving van de economie vertaalde zich nog niet in extra budget voor opleiding.

37% van de opleidingen worden **binnen bedrijven** georganiseerd.



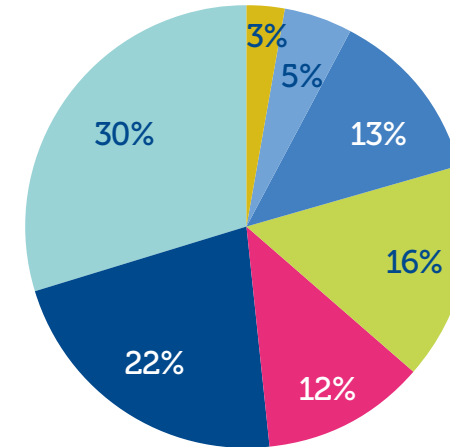
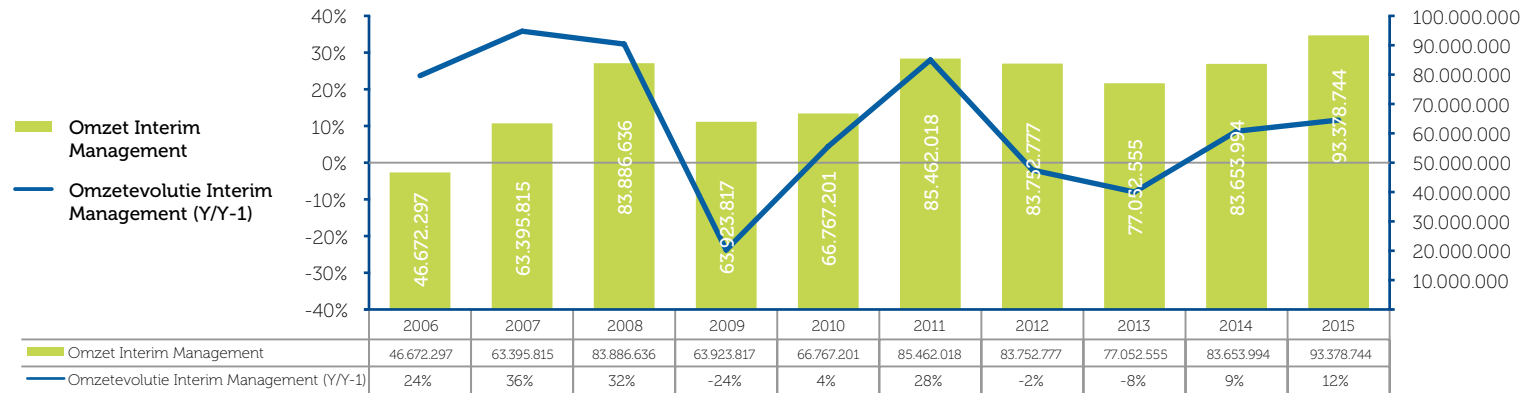


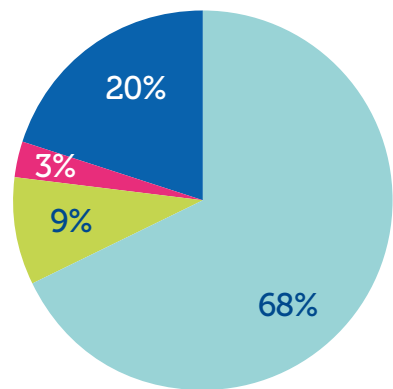
Interim Management

Met een **omzet** van bijna **94 miljoen euro** in 2015 kenden de Interim Management Providers een **sterk jaar**:

de sector groeide met +12% t.o.v. 2014.

Het grootste deel van de opdrachten werd uitgeoefend op **voltijdse basis** en duurde **langer dan een half jaar**. **Interim Managers** zijn vooral actief in **Finance, Administratie, Legal- en HR-management**.



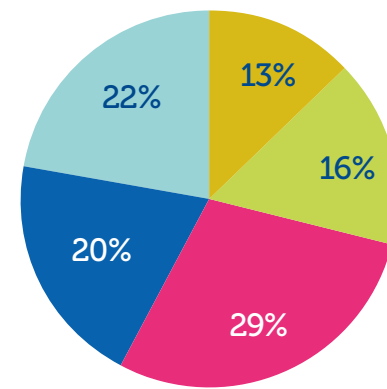


< Halftijds

= Halftijds

> Halftijds

Voltijds



< 3 maanden

3-6 maanden

6-9 maanden

9-12 maanden

Meer dan 1 jaar

7. FEDERGON EN HAAR LEDEN

Private intermediairs essentieel voor onze arbeidsmarkt

Federgon en haar leden geven de arbeidsmarkt mee vorm. Federgon is de federatie van bedrijven die actief zijn op het vlak van arbeidsbemiddeling en HR-dienstverlening, en behartigt de belangen van haar leden die onder meer actief zijn in dienstencheques, interim management, opleiding, outplacement, projectsourcing, uitzendarbeid en recruitment, search & selection.

2015	Omzet	Vaste Medewerkers	Kerncijfers	Aantal leden ^[1]
Uitzendarbeid ^[2]	4.896 miljoen € (+10,6%)	7.438	196 miljoen gepresteerde uren (+11%) 390.711 uitzendkrachten 217.880 jobstudenten	134
Opleiding	62,6 miljoen € (-3,2%)	280	2.000 trainers	72
Outplacement	43,1 miljoen € (+5,8%)	986	16.442 begeleidingen (+2,7%) - Globale plaatsingsgraad 56% 63% begeleidingen na individueel ontslag 37% na collectief ontslag	67
Diensten aan particulieren	-	49.515 (+2,3%)	45,6 miljoen gepresteerde uren (+4,3%) 313.383 klanten (+5,6%)	116
Interim Management	93,4 miljoen € (+11,6%)	-	- Gemiddeld 678 lopende opdrachten 35% van de opdrachten duurde langer dan 9 maanden	73
Projectsourcing	554 miljoen € (+2,7%)	6.952	9,8 miljoen gefactureerde uren	100
Recruitment, Search & Selection	161 miljoen € (+8,6%)	1.200	11.000 geplaatste kandidaten 30% van de omzet gerealiseerd in assessment, HR consultancy en coaching	212

[1] Op 31/12/2015

[2] De resultaten hebben uitsluitend betrekking op de activiteiten van de leden van Federgon. Voor uitzendarbeid daarentegen gaat het over de cijfers van de volledige sector. De representativiteitsgraad van de Federgon-leden bedraagt hier 96%.



Tour & Taxis
Havenlaan 86c (bus 302)
1000 Brussel

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

 @FEDERGON

WWW.FEDERGON.BE