



NOUS ABORDONS
LE MONDE DU TRAVAIL
AVEC UN ESPRIT OUVERT

RAPPORT ANNUEL 2022

QUE VEUX-TU FAIRE PLUS TARD ?

Nous partageons un même objectif avec nos affiliés : valoriser le talent de chacun. En apportant à chacun un soutien optimal à chaque étape de sa carrière, nous aidons chaque personne à trouver sa place dans le monde du travail.

Cette vision ne s'applique pas uniquement au moment présent, mais se décline également sur le long terme. C'est pourquoi nous tournons dès maintenant notre regard vers le marché du travail de demain. À l'heure où nous vivons une nouvelle révolution avec les tout derniers développements de la transformation numérique et où nous ne mesurons pas encore clairement l'impact de ces bouleversements sur le marché du travail, nous dirigeons les projecteurs sur nos jeunes. Envisager l'avenir avec un esprit ouvert est en effet quelque chose qu'ils font naturellement. Nous leur donnons la parole pour qu'ils puissent nous parler de leurs rêves et du rôle qu'ils se voient jouer sur le marché du travail de demain.

CONTENU

- 03 AVANT-PROPOS
- 06 LES PRIORITÉS À L'AGENDA
- 16 LES SECTEURS DE FEDERAGON
- 50 TROIS PLATEFORMES
- 56 AU SUJET DE FEDERAGON
- 59 CONSEIL D'ADMINISTRATION
- 60 LES ORGANISATIONS DE SOUTIEN
- 64 APERÇU SYNTHÉTIQUE

Chers lecteurs,

Si nous regardons dans le rétroviseur, 2022 apparaît comme l'année où le Corona est passé quelque peu au second plan, mais aussi comme l'année où la guerre en Ukraine nous a placés devant de nouveaux défis lourds d'incertitudes.

Notre Réseau pour l'emploi a tourné à plein régime l'année dernière. Il faut dire que notre marché du travail est confronté à des défis sans précédent. Le deal pour l'emploi conclu par le gouvernement fédéral en 2022 a certes ses mérites, mais les mesures qu'il contient sont loin d'être suffisantes pour atteindre l'objectif d'un taux d'emploi à 80% à l'horizon 2030.

Notre plan d'action pour la réintégration des personnes en incapacité de longue durée, nos trajets de transition, ... : autant de propositions avec lesquelles notre réseau pour l'emploi veut faire la différence. Nous faisons des propositions ambitieuses, pour des défis ambitieux. Je suis convaincue que si les partenaires concernés parviennent à s'entendre et à collaborer, nous pouvons déjà aller loin.

En 2022, nous avons pu réaliser un certain nombre d'avancées dans le dossier de la réintégration des personnes en incapacité de longue durée sur notre marché du travail. Je repense avec fierté à notre Assemblée générale, où il est apparu clairement, au cours d'un débat constructif, que le fossé entre le monde médical et le monde du travail n'était pas si profond que cela et qu'il existait une grande volonté, de part et d'autre, de travailler ensemble et de faire mieux.



Le talent est la seule ressource dont nous disposons. Ce talent est précieux. En sommes-nous suffisamment conscients ? Investissons-nous suffisamment dans nos talents ? Notre réseau pour l'emploi est un réseau de partenaires fiables et de qualité qui sont là pour aider à bâtir l'avenir. Avec nous, les talents sont entre de bonnes mains.

Si nous voulons faire progresser notre marché du travail, l'expertise des prestataires de services privés du marché du travail est incontournable. Nous voulons collaborer avec tous ceux qui souhaitent investir dans les talents. Pas seulement aujourd'hui, mais aussi demain et après-demain. Nous voulons dès aujourd'hui assurer l'avenir et la prospérité des générations futures. Nous voulons inciter les politiques à prendre leurs responsabilités afin d'éviter de faire peser les dettes du passé sur les générations futures. Une politique durable du marché du travail exige une vision à long terme. Ne perdons surtout pas cela de vue.

Ann Cattelain, CEO de Federgon.

QUE



VEUX
-TU

FAIRE

Je m'appelle Amélie et j'ai 8 ans. Ce que je préfère à l'école, c'est l'orthographe. J'aime aussi beaucoup la récréation. Et la gym aussi. Je pense que je vais aller à l'école encore longtemps, peut-être même jusqu'à mes 20 ans.

Plus tard, je voudrais devenir bourgmestre d'Anvers. Parce que si je suis bourgmestre, je pourrai aider les gens. Je donnerai des repas pour les gens pauvres et de l'argent pour qu'ils puissent s'acheter quelque chose par eux-mêmes. Je leur achèterai aussi des vêtements.

PLUS TARD ?

LES PRIORITÉS À L'AGENDA

1

Transitions et mobilité sur le marché du travail.

Notre marché du travail a besoin de mobilité. La mobilité sur le marché du travail doit contribuer à une meilleure répartition de la main-d'œuvre. Les travailleurs doivent pouvoir passer plus facilement d'un emploi à un autre au sein des entreprises et des secteurs, mais aussi et surtout entre les secteurs, dont les besoins sont variables. Des transitions fluides sont la clé pour mettre et maintenir un maximum de personnes au travail de manière durable. Il est important que ces transitions se déroulent correctement et efficacement. De nombreuses organisations qui sont actuellement à la recherche de solutions temporaires ou permanentes pour leur personnel se tournent déjà vers un prestataire de services RH. Il est temps aujourd'hui d'investir pleinement dans des formules innovantes telles que les « trajets de transition ».

Dans le cadre d'un trajet de transition, un travailleur licencié peut commencer à travailler chez un autre employeur (utilisateur) dès la période de préavis.
Le trajet de transition peut se dérouler par l'entremise d'une entreprise de travail intérimaire.

L'intérim ouvre des portes pour Leonard, Myriam, Ivan, Jonas, Catherine, Nico et Evi *et aussi pour* Mohammed, Younes, Farouk, Aisha, Pawel, Britney, Philippe, Ramesh, Mo, Christophe, Saïd, Petra, Sara, Eric, Jo, Sylvain, Vincent, Sanne, Marie, Abdellali, Pieter, Stéphane, Fabrice, Tjerk, Vito, Avi, Lionel

Network
for work
Federgon

SOUS LES PROJECTEURS :

LE TRAVAIL INTÉrimAIRE OUVRE DES PORTES

Les travailleurs intérimaires voient le travail intérimaire comme un moyen d'acquérir de l'expérience et de tester différents domaines professionnels. Un nombre croissant de travailleurs intérimaires considèrent également le travail intérimaire comme un tremplin vers un emploi fixe. La plupart des intérimaires voient donc l'intérim comme une solution temporaire, à un moment donné, dans une phase particulière de leur vie. Environ 34% des travailleurs intérimaires aspirent à un contrat fixe.

Plus d'info



2

Une politique d'activation efficace.

Pour concrétiser l'ambition d'un taux d'emploi à 80%, il faudra mobiliser d'autres groupes que les seuls demandeurs d'emploi. Nous pensons en premier lieu aux personnes en incapacité de travail, mais aussi aux femmes et hommes au foyer (notamment les personnes issues de l'immigration), aux réfugiés, etc. Nous devons réfléchir à la manière dont le potentiel de main-d'œuvre disponible peut être mobilisé de manière durable. Les membres de Federgon peuvent apporter leur contribution pour atteindre cet objectif.

« Un contrôle et un suivi adéquats des chômeurs et des inactifs, avec une attention particulière pour les personnes en incapacité de travail. »



SOUS LES PROJECTEURS :

TOMBER, SE RELEVER ET REPREDRE PIED SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les personnes en incapacité de longue durée constituent le principal groupe d'inactifs, et leur nombre est en constante augmentation. L'activation de ce groupe figure donc, à juste titre, au premier rang des priorités (politiques) actuelles. Il incombe à toutes les parties concernées (employeurs, travailleurs, pouvoirs publics, mutuelles, services externes, médecins généralistes, assureurs, etc.) d'aider ces personnes à se réinsérer sur le marché du travail. Federgon et ses membres sont prêts à apporter le soutien nécessaire dans ce cadre. Federgon a conçu un plan d'action concret pour favoriser la réintégration des personnes en incapacité de longue durée sur le marché du travail.

Plus d'info



De nombreuses avancées ont déjà été réalisées dans le dossier de la réintégration des personnes en incapacité de longue durée :

- **Fonds Retour au travail** : en cas de licenciement pour force majeure médicale, un montant de 1 800 euros est versé pour alimenter ce fonds (créé au sein de l'INAMI), grâce auquel des prestataires de services RH privés peuvent proposer un trajet de retour au travail aux malades de longue durée. C'est le coordinateur Retour au travail qui informe les personnes en incapacité de longue durée à propos de l'offre disponible.
- **Prime à la réintégration** : un incitant de 1 000 euros pour les employeurs qui adaptent leur organisation de manière à permettre une reprise partielle du travail.
- **Responsabilisation des personnes en incapacité de longue durée** : des entretiens obligatoires sont prévus. Ceux qui ne collaborent pas ou pas suffisamment à la procédure de réintégration perdent une partie de leur indemnité.
- **Responsabilisation des mutuelles** : une partie de leur budget de fonctionnement va désormais dépendre des efforts qu'elles déploient en termes de réintégration des malades de longue durée.
- **Mieux vaut prévenir que guérir** : une « prime de participation au marché du travail » va être mise en place pour empêcher que les personnes souffrant d'un problème de santé ne tombent prématurément en incapacité de travail complète. Un régime de travail spécial

va être instauré pour permettre aux personnes concernées de rester au travail aussi longtemps que possible, avec une compensation pour perte de salaire pouvant aller jusqu'à 500 euros.

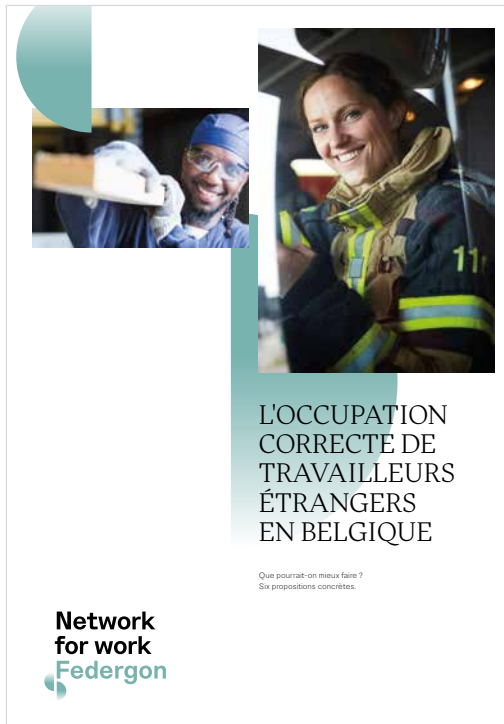
- **Outil en ligne** : un outil de calcul interactif est en cours de développement au SPF Sécurité sociale. Il permettra aux personnes en incapacité professionnelle ou en situation de handicap d'estimer l'impact de la reprise du travail sur leur revenu net. Cela donnera aux allocataires des informations plus précises quant au revenu que génère le travail après une période sous revenu de remplacement.
- **Rendre le travail plus intéressant sur le plan financier** : il s'agit d'accorder davantage d'attention au nouveau système de reprise partielle du travail et de détecter rapidement et d'encourager les personnes qui viennent d'entrer en incapacité de travail et risquent de s'enliser dans cette situation.

17 mars 2022 : Federgon a réuni Ann Cattelain (CEO de Federgon), le professeur Lode Godderis (KU Leuven), le docteur Roel Van Giel (Président de Domus Medica) et Jo Dumortier (CEO de CAREvolution) pour un débat. La volonté de travailler plus étroitement est grande.



3

**SOUS LES PROJECTEURS :
L'OCCUPATION CORRECTE DE
TRAVAILLEURS ÉTRANGERS
EN BELGIQUE**



L'occupation correcte de travailleurs étrangers en Belgique.

Les médias font régulièrement état de nouveaux cas de dumping social grave témoignant d'un non-respect flagrant de la législation sociale. Cependant, ils mettent trop peu en évidence le fait qu'il s'agit souvent de cas de mise à disposition illégale de personnel, où des sociétés étrangères, voire des sociétés boîtes aux lettres, mettent des travailleurs étrangers à la disposition d'entreprises en Belgique sans disposer des agréments requis pour ce faire et sans respecter les conditions de salaire et de travail belges. Federgon plaide avec insistance pour que ces pratiques de dumping social cessent et a donc rédigé un nouveau paper intitulé « L'occupation correcte de travailleurs étrangers en Belgique », où elle propose des solutions.

Il est important de pouvoir faire appel à des travailleurs étrangers, surtout dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre où les profils spécialisés sont difficiles à trouver et où l'activation sur le marché du travail national est insuffisante. Toutefois, il est essentiel à cet

égard que les entreprises étrangères suivent les mêmes règles que les entreprises belges et soient également contrôlées sur ce point.

Nous le constatons en outre, il arrive souvent que des entreprises sérieuses aient recours à des constructions risquées pour attirer du personnel étranger, parce que la « procédure du permis unique » n'est pas assez efficace. Avec des délais de dix semaines en moyenne, les entreprises ne sont pas en mesure de répondre de manière suffisamment souple et flexible à la demande de main-d'œuvre.

En tant qu'experts de l'organisation du travail intérimaire selon les règles, les entreprises d'intérim agréées affiliées à Federgon sont en excellente position pour apporter des solutions. Federgon invite à découvrir dans son paper six pistes concrètes pour lutter contre le recours illicite à des travailleurs étrangers, sans aucun tabou. Car agir pour que les entreprises étrangères qui pratiquent le dumping social ne passent plus entre les mailles du filet profitera à notre marché du travail dans son ensemble et à notre sécurité sociale.

Plus d'info



4

« Le nombre de cyberattaques est en constante augmentation, et beaucoup d'entreprises ne savent pas comment y faire face, que ce soit pendant ou après l'attaque. »

Pleins feux sur la cybersécurité avec une 'Cyber Incident Roadmap'

Les prestataires de services RH sont, comme bien d'autres acteurs économiques, une cible pour les cybercriminels. La sécurité dans le domaine IT constitue aujourd'hui un must absolu pour toute organisation moderne. Comment les membres de Federgon peuvent-ils se protéger encore plus efficacement contre la cybercriminalité ? Et que faire lorsqu'un problème se produit malgré les mesures de prévention prises ?

En raison de l'importance du sujet, nous tenons à attirer l'attention sur la « Cyber Incident Roadmap » de la FEB. Federgon a été un des moteurs de ce projet et a parti-

cipé activement à l'élaboration de cette feuille de route, en collaboration avec la FEB, d'autres fédérations sectorielles et les autorités compétentes. L'objectif a été de rechercher des solutions pratiques, comme la mise en place de points de contact et l'assouplissement de procédures existantes.

Cette feuille de route donne un aperçu de tout ce qu'il faut faire en cas de cyberattaque et explique comment signaler ce type d'incident à l'ONSS ou à l'Administration générale de la fiscalité, ou encore quelles démarches entreprendre vis-à-vis de l'ONEM pour notifier des périodes de chômage temporaire prévues pour cause de « dérangement technique ».

Plus d'info



5

« Si nous regardons les choses sous l'angle du travailleur individuel et de sa carrière, la durabilité se traduit en termes d'employabilité sur toute la durée de la carrière. »

Se former et développer ses compétences tout au long de la vie.

L'idée que le travail doit être durable fait de plus en plus son chemin. La durabilité ne concerne pas seulement les conditions de travail (rémunération), les conditions dans lesquelles le travail est exercé (lieu de travail), le bonheur au travail et le contenu du travail. Cette employabilité est principalement déterminée par le fait de disposer des compétences professionnelles adéquates. Si nous voulons maintenir davantage de personnes au travail plus longtemps, nous devons accorder encore plus d'attention aux carrières individuelles. Les aptitudes et compétences devront être continuellement mises à jour, recyclées et développées.

FEDERGON ET EDTECH STATION À COURTRAI ONT SIGNÉ UNE CONVENTION DE PARTENARIAT.

EdTech Station a vu le jour au printemps 2022 et a pour objectif de réunir des entreprises, des start-ups, des chercheurs et des professionnels belges dans le domaine des technologies de l'éducation. Federgon, en tant que Réseau pour l'emploi, représente des entreprises actives entre autres dans le Learning & Development. Les deux organisations sont convaincues qu'un partenariat suscitera des synergies intéressantes qui bénéficieront à la fois aux membres d'EdTech Station et aux membres de Federgon.



L'enquête « **Tendances en matière de formation dans les organisations** » est une référence dans le domaine du L&D. Elle est réalisée auprès de la vaste communauté des acteurs L&D en Belgique et aux Pays-Bas. Parmi les répondants, figurent à la fois des professionnels L&D actifs au sein d'entreprises et d'organisations privées et publiques et des prestataires de services en L&D. Voici les principales conclusions pointées par Federgon à la lecture du rapport d'étude de l'édition 2022, qui est particulièrement riche d'enseignements :

- Les décisions relatives aux activités d'apprentissage sont principalement prises par la hiérarchie.
- Le L&D semble être nettement moins affecté par la crise ukrainienne qu'il ne l'avait été par la pandémie.
- Le contenu de la formation, les possibilités d'individualisation, le prix et l'adéquation avec la culture de l'entreprise sont les critères les plus importants lorsqu'il s'agit de sélectionner un prestataire de formation ou des solutions d'apprentissage.
- Au cours des douze prochains mois, les professionnels L&D se concentreront sur l'intégration du L&D dans la stratégie de l'entreprise.
- Les professionnels L&D ne parviennent pas à libérer suffisamment de temps pour des tâches stratégiquement importantes.
- Le droit à cinq jours de formation ne contribuera guère à accroître le taux de participation aux formations et à renforcer la culture de l'apprentissage.
- Un compte-formation/compte-carrière est considéré comme le levier par excellence que les pouvoirs publics peuvent utiliser pour stimuler le L&D au niveau des organisations et des individus.
- La technologie a encore une grande marge de progression dans le L&D.
- Les formes traditionnelles d'apprentissage sont progressivement remplacées par des formules plus modernes.
- Lorsqu'il s'agit de mesurer l'impact et les effets des trajets de L&D, l'accent est encore trop souvent mis sur le reporting externe.

Synthèse des principaux résultats de l'étude :



Visionnez le webinar :



QUE

VEUX -TU

PLUS TARD ?



Je m'appelle Aldo et je suis en troisième année. Je suis le plus fort de ma classe parce que je suis très bon en calcul ; ce que je préfère, ce sont les divisions. J'aime aussi la gym et le bricolage, mais pas le néerlandais et l'orthographe. Je pense que j'étudierai jusqu'à l'âge de 24 ou 25 ans.

J'ai aussi réfléchi à ce que je voudrais faire plus tard, j'hésite encore entre cuisinier et couvreur. J'aime l'escalade et j'ai envie de travailler sur les toits. Mais, j'aime aussi faire la cuisine. Mon plat préféré, c'est les lasagnes, et les frites et les crêpes aussi, mais si je deviens cuisinier, je préférerais travailler dans un restaurant avec des étoiles pour gagner plus de sous. Je sais que je devrai beaucoup travailler pour ça.

LES SECTEURS DE FEDERGON

En 2022, notre économie a progressé de 3,1%, et 101 000 créations d'emplois ont été recensées. L'inflation a atteint 10,3%. Le taux d'emploi s'est inscrit à 72%, ce qui constitue un niveau record. Il s'agit du taux le plus élevé depuis que des mesures sont effectuées. Cependant, nous constatons de grandes différences entre les différentes régions du pays. La Flandre, qui obtient le meilleur bulletin en Belgique, ne figure assurément pas parmi les meilleurs élèves de la classe européenne. La Wallonie et Bruxelles, de leur côté, arrivent en bas de classement.

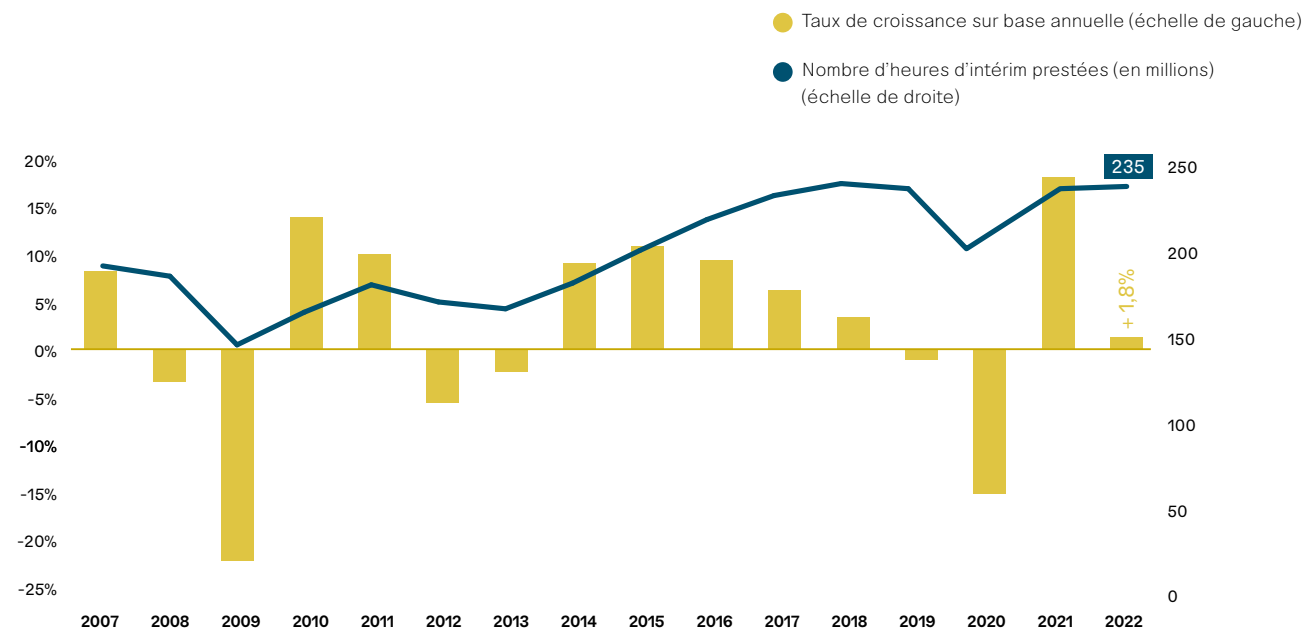


LES TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES ACCÈDENT PLUS RAPIDEMENT À UN EMPLOI FIXE

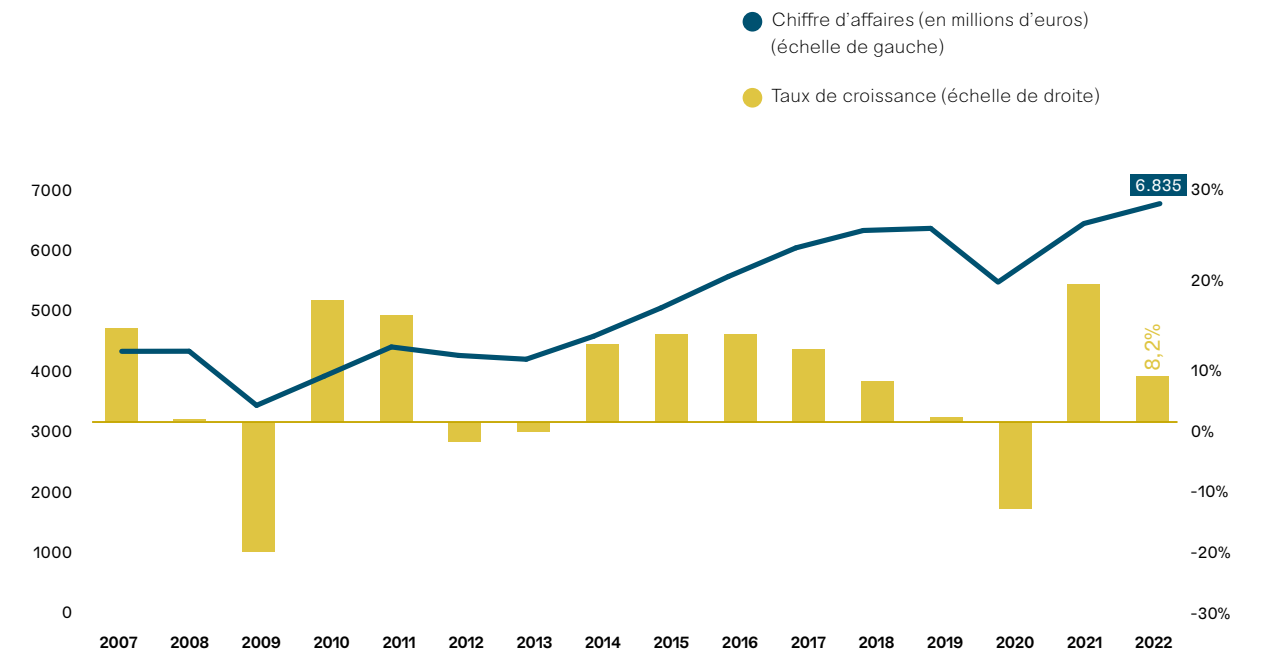
Depuis mai 2022, l'activité a cessé de croître dans le secteur de l'intérim. En décembre, nous avons observé un recul marqué de la croissance avec -8,5% par rapport à décembre 2021. Sur l'ensemble de l'année 2022, le nombre d'heures prestées a augmenté de 1,8% par rapport à 2021.

Malgré les taux de croissance négatifs, le nombre de travailleurs intérimaires continue d'augmenter. En 2022, il y avait 744.649 travailleurs intérimaires uniques. Nous constatons toutefois une augmentation de la proportion d'étudiants et de travailleurs flexijobs. Les périodes d'intérim sont également de plus en plus courtes. Cela s'explique par le fait que les entreprises ont tendance à engager les travailleurs intérimaires plus rapidement en fixe en raison de la pénurie de main-d'œuvre.

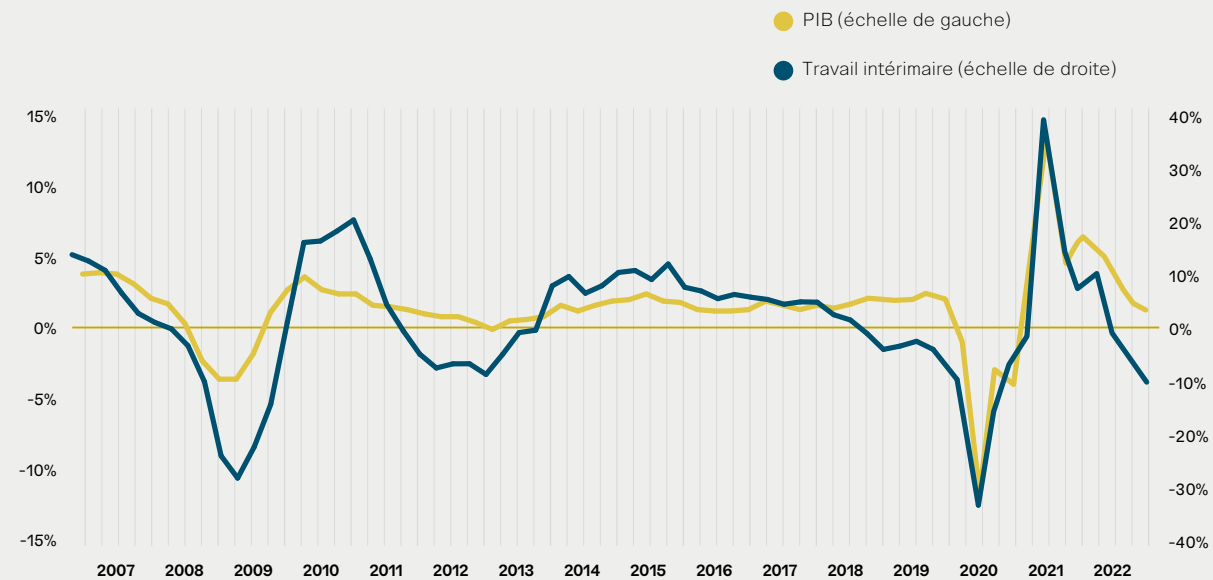
Évolution du nombre d'heures d'intérim prestées



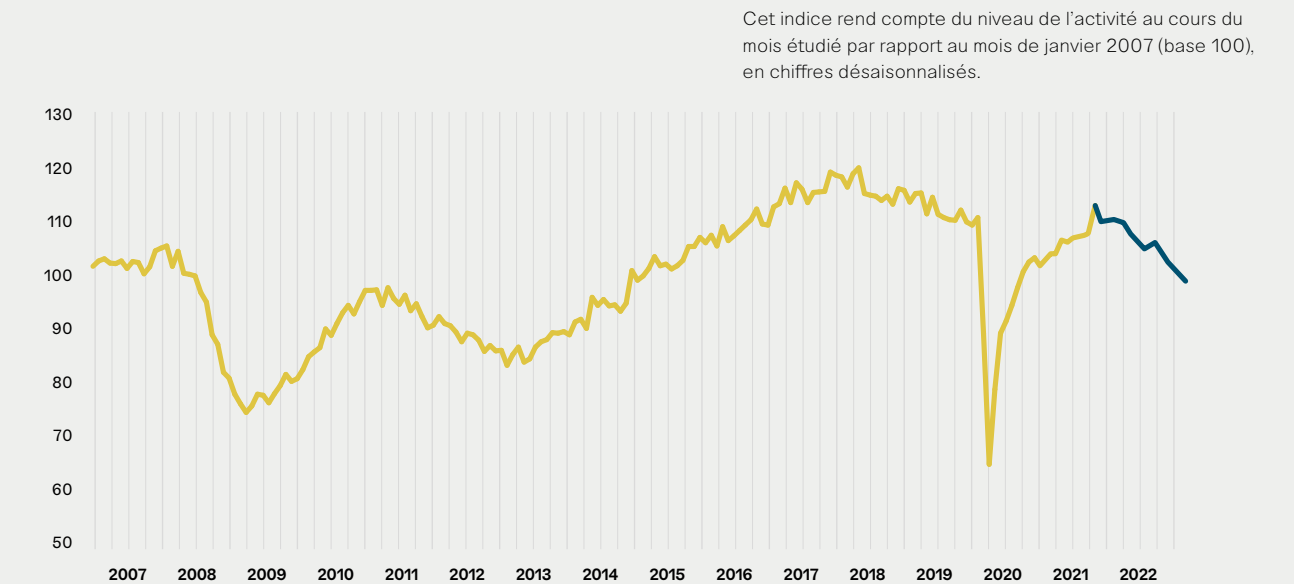
Chiffre d'affaires de l'intérim



PIB et travail intérimaire



Indice Federgon



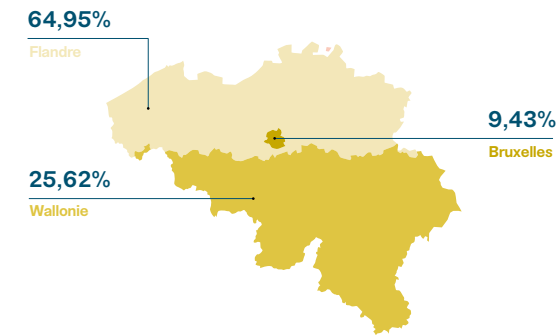
Accord sectoriel dans le secteur du travail intérimaire

À la mi-septembre, les partenaires sociaux de la Commission paritaire 322 ont signé l'accord sectoriel ainsi que les différentes conventions collectives de travail visant à assurer son exécution. Cet accord contient plusieurs éléments importants destinés à améliorer encore le statut des travailleurs intérimaires et réaffirme le rôle important du travail intérimaire sur notre marché du travail.

Federgon est satisfaite. L'attractivité du statut du travailleur intérimaire va s'améliorer à nouveau puisque les intérimaires pourront bientôt bénéficier d'une assurance hospitalisation lorsqu'ils travaillent dans une entreprise qui offre aussi cet avantage à ses travailleurs fixes.

Les partenaires sociaux du secteur de l'intérim estiment, en outre, que la mise au travail de travailleurs intérimaires étrangers doit se dérouler de manière contrôlée et respectueuse. De plus en plus d'entreprises font appel à des entreprises de travail intérimaire pour recruter des travailleurs étrangers dans le respect des règles. Le secteur de l'intérim dispose depuis 2011 d'une CCT sur la migration économique éthique. Cette CCT va être mise à jour et approfondie, notamment sur la question de l'hébergement des travailleurs étrangers.

Ventilation régionale des heures prestées



Nationalité des intérimaires

Nationalité	2022
Belgique	68,51%
Pays voisins	6,98%
Autres UE	7,16%
Afrique (sans le Maghreb)	5,61%
Europe du Sud	3,29%
Maghreb	2,80%
Asie	4,58%
Amérique latine	0,72%
Autres UE-15	0,25%
États-Unis et Canada	0,06%
Océanie	0,04%

La part de non-Belges au sein de l'intérim s'élève à 31,49% en 2022.

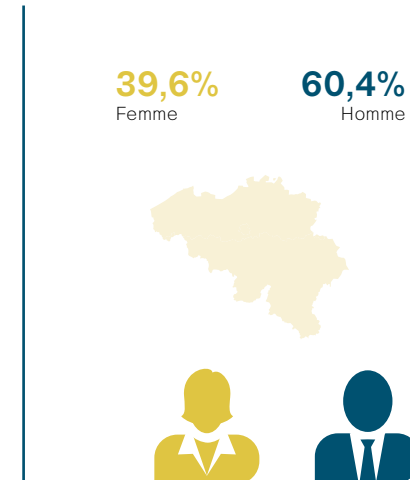
Nombre d'agences et de travailleurs fixes



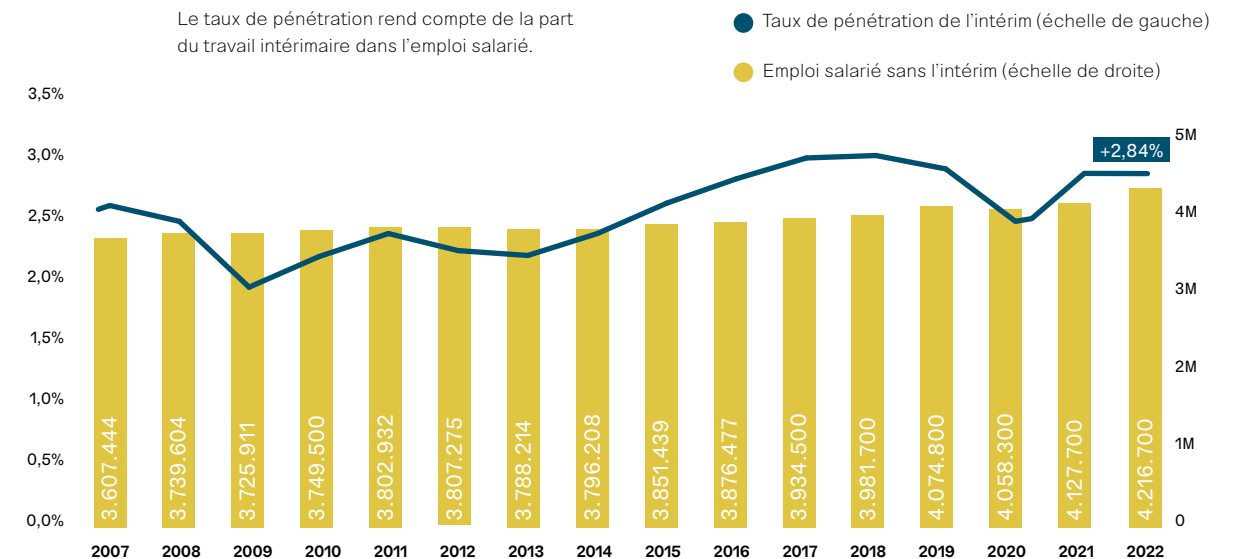
Part des segments



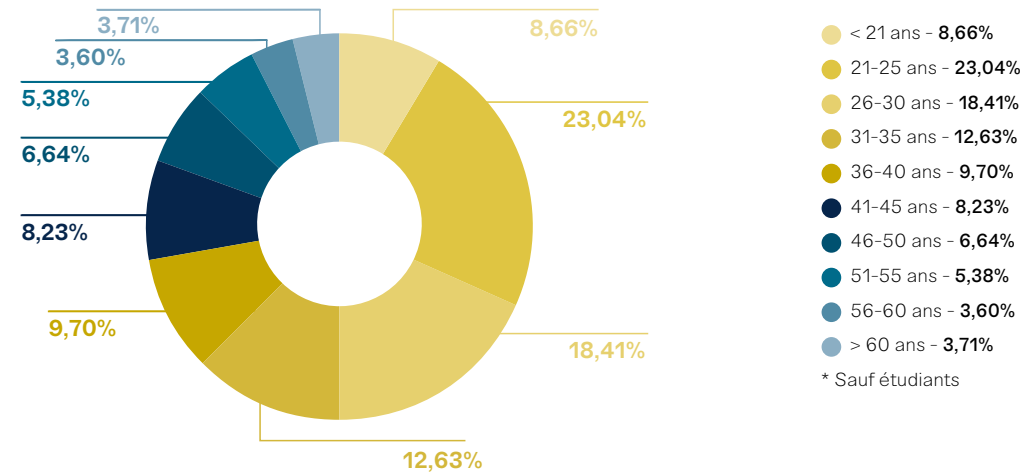
Part du volume de travail intérimaire presté par sexe



Taux de pénétration de l'intérim

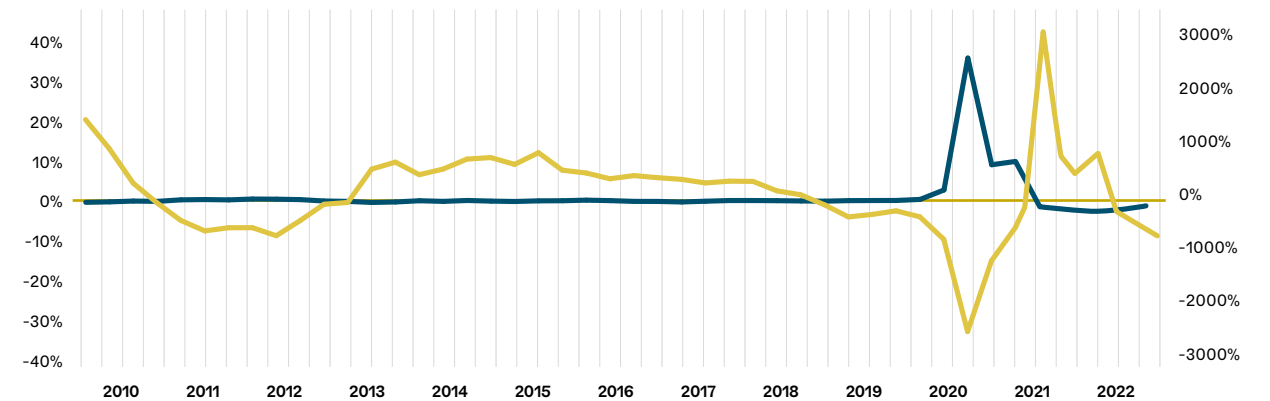


Répartition par âge des intérimaires



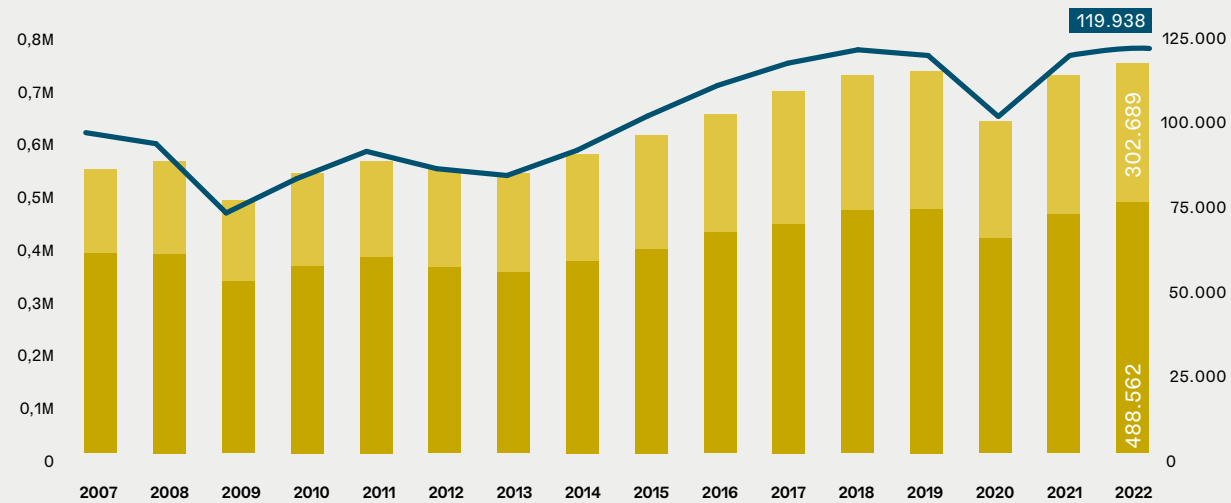
Chômage temporaire et travail intérimaire

- Volume de travail intérimaire (croissance sur base annuelle - échelle de gauche)
- Chômage temporaire (croissance à un an d'écart sur la base d'unités budgétaires - échelle de droite)



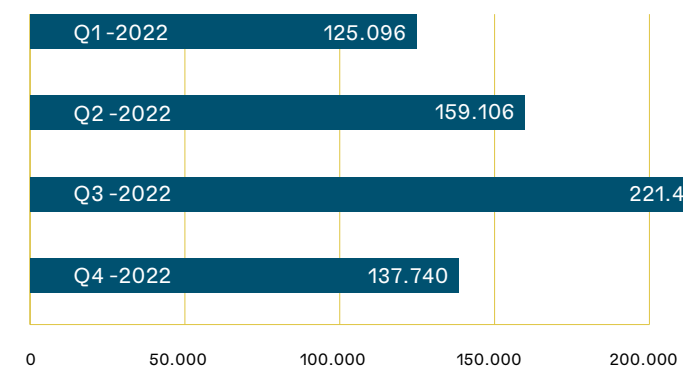
Évolution du nombre d'intérimaires et d'équivalents temps plein (ETP)

- Nombre d'intérimaires (échelle de gauche)
- Nombre d'étudiants (échelle de gauche)
- Nombre d'ETP (échelle de droite)



Nombre d'étudiants jobistes intérimaires

Nombre d'étudiants jobistes intérimaires uniques par trimestre.



42,00%*

des étudiants jobistes en Belgique ont travaillé comme intérimaires en 2022.

* Moyenne pondérée sur la base des Q1, Q2 et Q3 2022.

QUE

VEUX
-TU

Je m'appelle Giliam et j'ai presque terminé l'école primaire. Après, je vais aller en humanités artistiques, parce que quand je serai grand, je veux être réalisateur de films. Dans les humanités artistiques, on peut choisir entre la danse, le cinéma, le théâtre et la musique. J'aime faire et regarder des films, mon film préféré, c'est Harry Potter. Quand vous êtes réalisateur, vous pouvez décider de tout : comment sera le film, l'emplacement des caméras, ... vous êtes comme le patron du film. Après mes humanités, j'irai encore à l'université, je pense, puis je commencerai à travailler, à plus ou moins 22 ans.

FAIRE

PLUS TARD ?

LE SECTEUR *DES TITRES-SERVICES* SOUFFRE DE LA PÉNURIE D'AIDES-MÉNAGÈRES

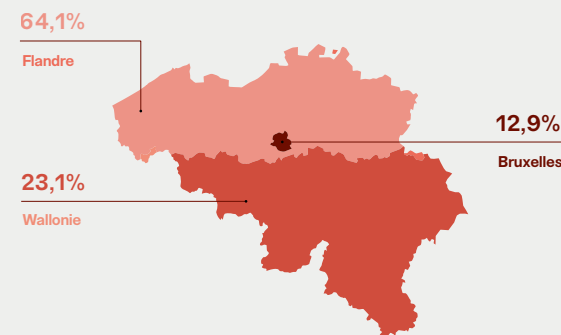
La pénurie d'aides-ménagères s'est traduite par un léger recul de l'activité en 2022, principalement en Flandre et en Wallonie.

L'activité du secteur des titres-services a diminué de 0,9% en 2022 pour l'ensemble de la Belgique. Par rapport à 2019 (période pré-corona), le recul est même de 6,75%.

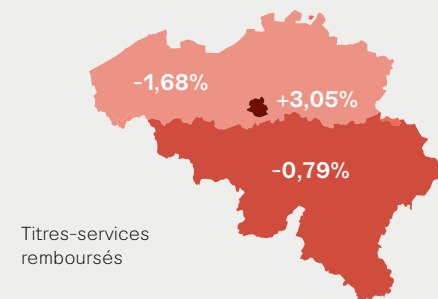
D'un autre côté, les listes de clients qui sont en attente d'une aide-ménagère restent longues. Le secteur des titres-services est un secteur qui souffre fortement de la pénurie de main-d'œuvre.



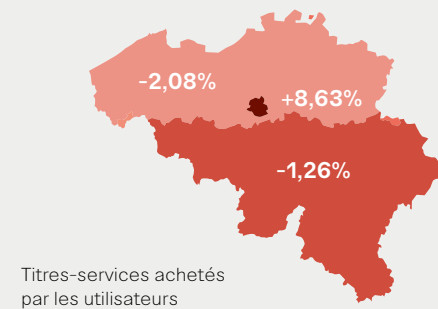
Ventilation régionale de l'activité (ensemble du marché)



Évolution (ensemble du marché)



	2021	2022	Croissance
Belgique	128.063.670	126.925.331	-0,89%
Flandre	82.717.311	81.329.684	-1,68%
Wallonie	29.509.239	29.274.836	-0,79%
Bruxelles	15.837.120	16.320.811	3,05%



	2021	2022	Croissance
Belgique	129.900.885	129.163.696	-0,57%
Flandre	83.790.607	82.047.835	-2,08%
Wallonie	30.088.205	29.710.491	-1,26%
Bruxelles	16.022.073	17.405.370	8,63%



Un plan à long terme pour le secteur des titres-services

Le secteur des titres-services se fait du souci pour l'avenir. Le système est confronté à un problème qui menace sa pérennité. Le Département WSE (Werk & Sociale Economie) a conclu dans son 'Rentabiliteitsmonitor' qu'en 2019 déjà, 1 entreprise titres-services sur 3 était déficitaire en Flandre. De telles conclusions valent assurément aussi pour la Wallonie et Bruxelles.

La valeur ajoutée du système des titres-services sur le plan social et économique est pourtant incontestable et largement reconnue. La Commission européenne, par exemple, a cité à plusieurs reprises le « titre-service belge » comme exemple de « bonne pratique ». Le secteur demande aujourd'hui une perspective à long terme

et réclame très concrètement que la valeur d'échange du titre-service soit relevée. La solution la plus évidente est d'augmenter le prix du titre-service. Un financement pérenne du système profitera à la fois aux aides-ménagères, aux entreprises, aux clients et aux pouvoirs publics.

Un accord social dans le secteur des titres-services

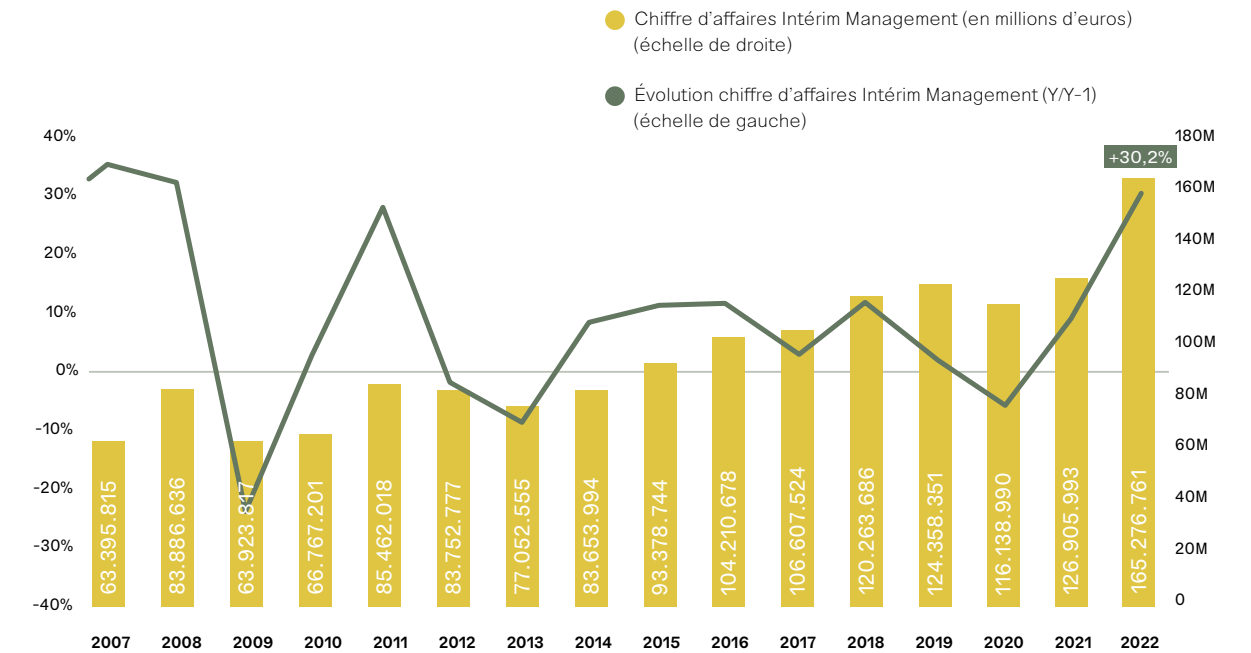
Après de longues négociations, les partenaires sociaux du secteur des titres-services sont parvenus, dans la nuit du 8 au 9 juin 2022, à un projet d'accord sur les salaires, les frais de déplacement et les conditions de travail. Avec cet accord sectoriel, les employeurs et les syndicats affirment leur volonté d'améliorer le statut des aides-ménager(ère)s, tout en rappelant l'urgence d'œuvrer à un avenir durable pour le secteur.

EXPERTISE AU NIVEAU MANAGÉRIAL

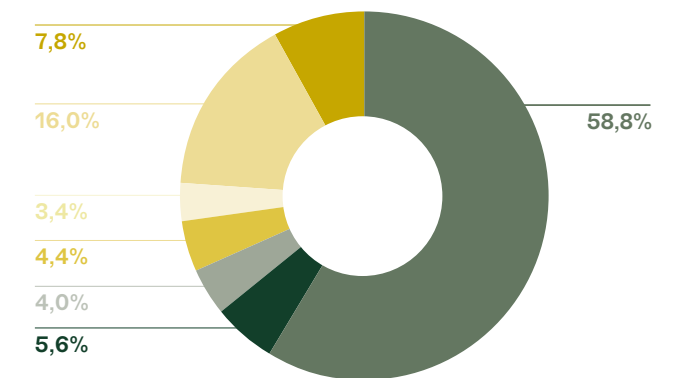
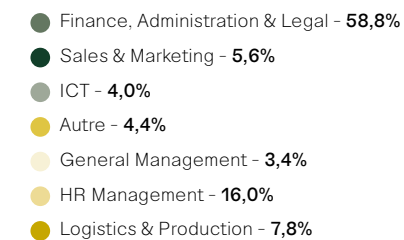
De nombreuses entreprises recrutent aujourd'hui des managers sur une base temporaire.

Le chiffre d'affaires du secteur de l'Intérim Management a augmenté de plus de 30% en 2022 ; à certaines périodes de l'année, il a même augmenté de 40%. Le nombre de missions a également augmenté de façon constante.

Chiffre d'affaires de l'Intérim Management



Ventilation des missions selon le type de fonction



QUE
VEUX
-TU

FAIRE

Je m'appelle Liv et je suis en sciences à l'école. J'aime beaucoup les matières scientifiques, avec une préférence pour les maths. Plus tard, j'aimerais faire de la programmation, mais j'aime aussi beaucoup la chimie, alors j'hésite encore. En tout cas, j'aimerais faire quelque chose en rapport avec les sciences. Pour moi, ce n'est pas grave si je dois étudier longtemps pour atteindre mon objectif, mais j'aimerais quand même commencer à travailler à 26 ou 27 ans. Si je deviens programmeur, je voudrais faire quelque chose qui soit utile pour l'avenir. Je peux programmer n'importe quoi, du moment que c'est quelque chose qui me passionne.

Je trouve que c'est une chouette perspective d'avoir la responsabilité de travailler et de gagner mon propre argent plus tard, mais je trouve qu'il n'y a pas beaucoup de temps de repos entre les études et la vie professionnelle.

PLUS TARD ?

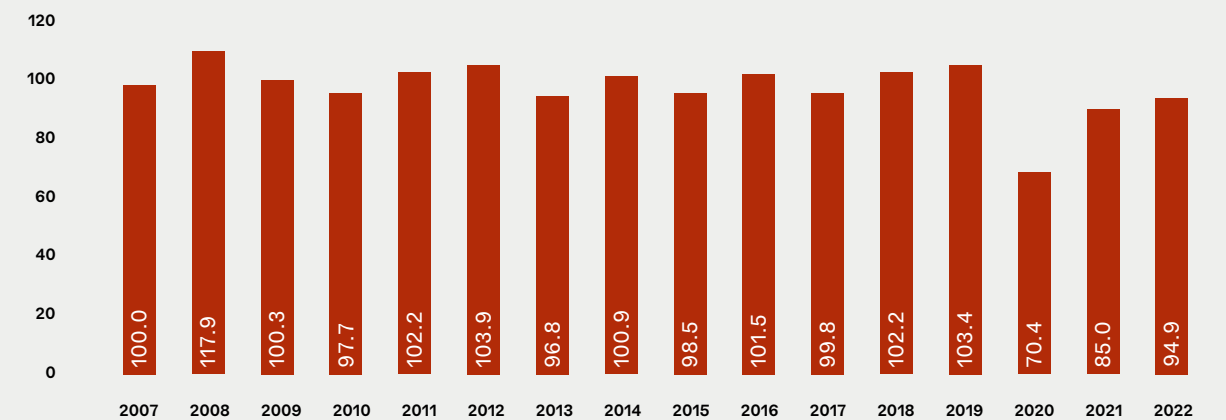
LA FORMATION, GAGE DE CROISSANCE

La formation est un instrument qui permet d'assurer des carrières durables, la croissance et l'innovation dans les entreprises et un taux de participation plus élevé sur notre marché du travail.

Dans le contexte de la pénurie structurelle de main-d'œuvre sur le marché du travail et de l'évolution rapide des besoins en matière d'aptitudes et de compétences, l'accent est mis de plus en plus sur la formation et le développement. En 2022, le secteur a connu une croissance de 11,66%. Cette croissance s'est répartie de manière uniforme sur les quatre trimestres.



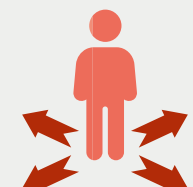
Indice de l'évolution du chiffre d'affaires



Le marché
de la formation privé



38,6%
In-company



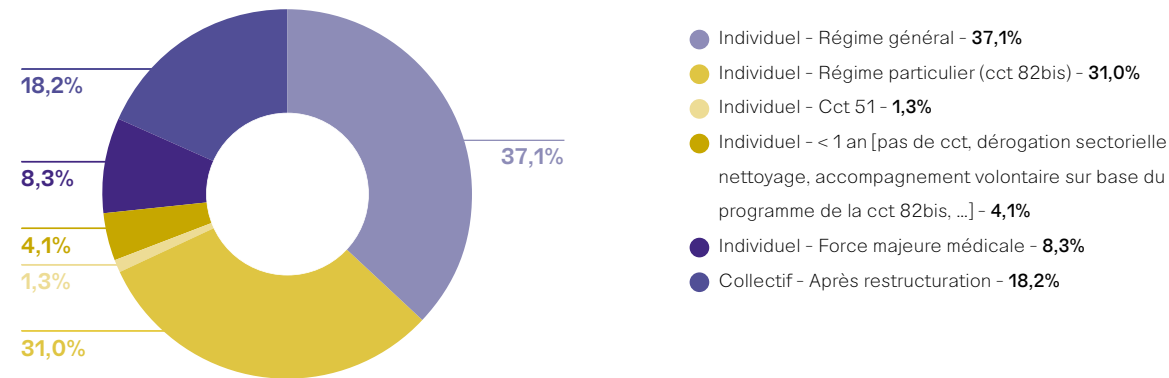
61,4%
Ouvert

LES ENTREPRISES ONT *HÉSITÉ* À LICENCIER EN 2022

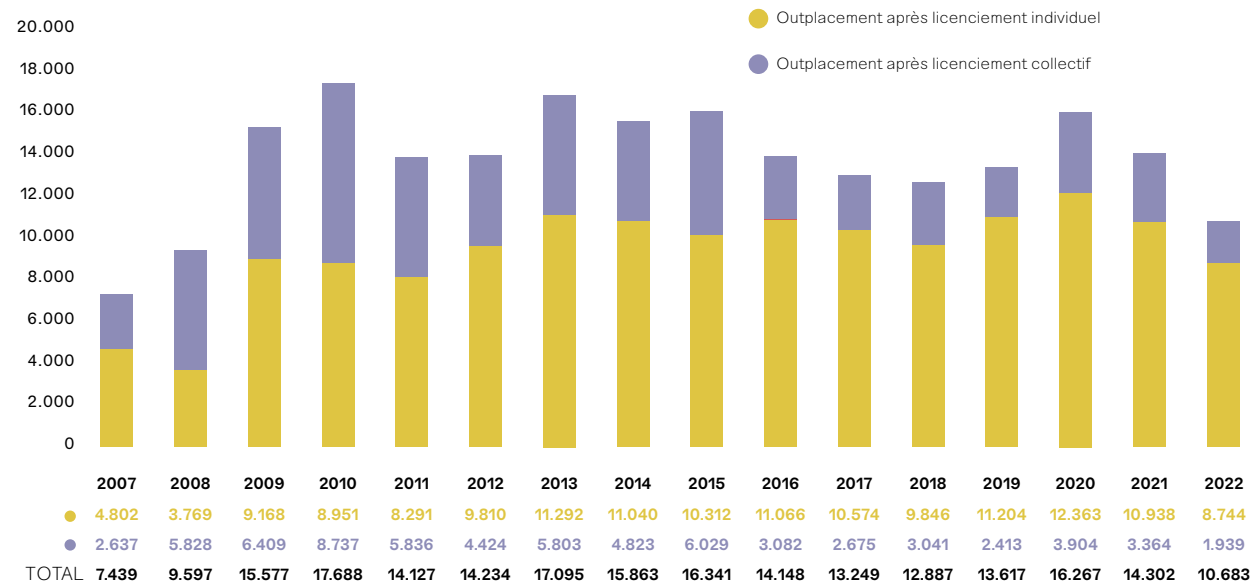
Le secteur de l'outplacement a connu une année faible : le nombre d'accompagnements entamés a en effet décliné de 25%. Ce recul a touché tant l'outplacement collectif que l'outplacement individuel. Les entreprises ont hésité à licencier et souvent, les candidats qui ont perdu leur emploi en ont trouvé un nouveau avant même que l'outplacement ne commence.



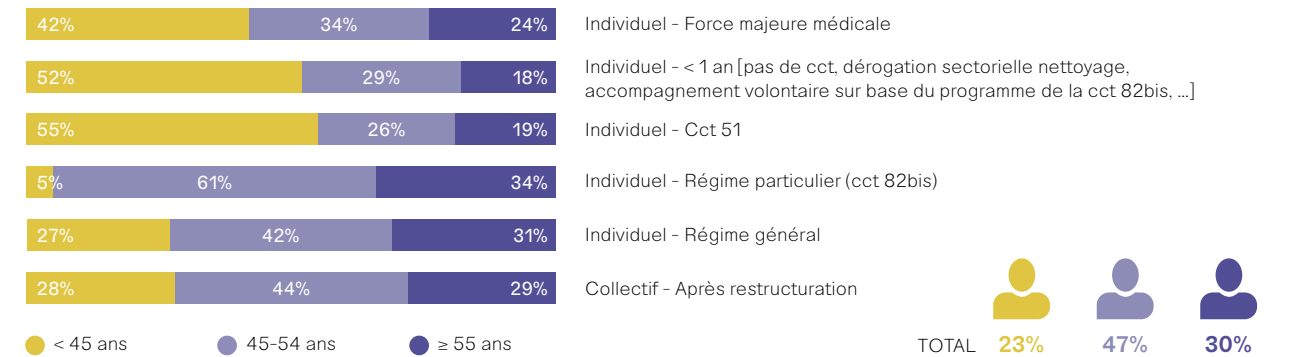
Accompagnements selon le type d'outplacement



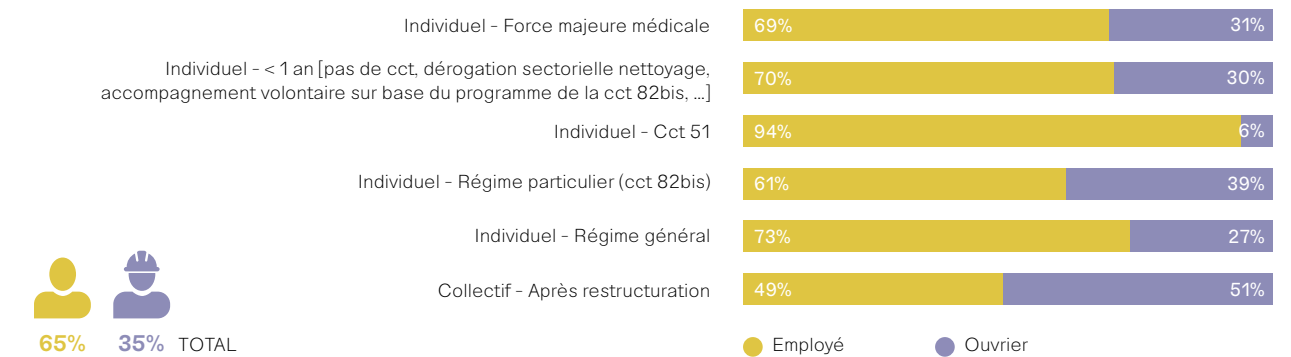
Évolution des accompagnements commencés



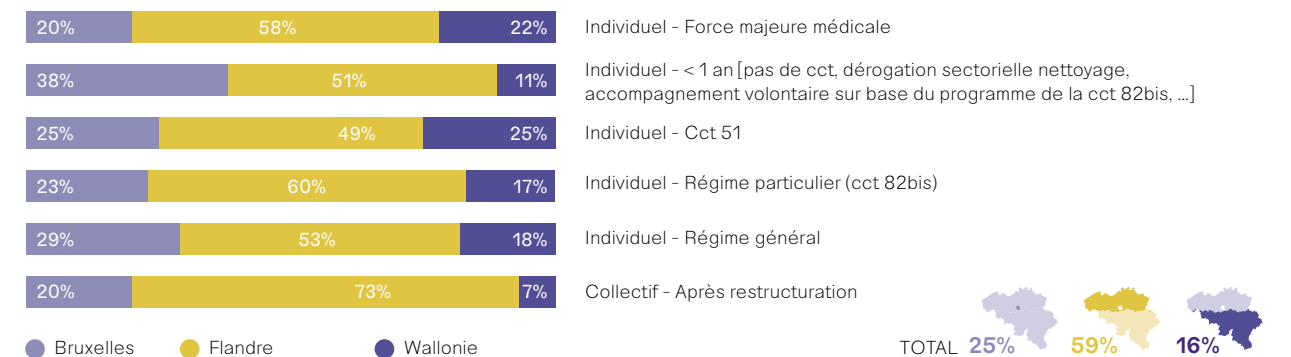
Candidats en outplacement selon l'âge et le type d'outplacement



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



Accompagnements selon la région et le type d'outplacement

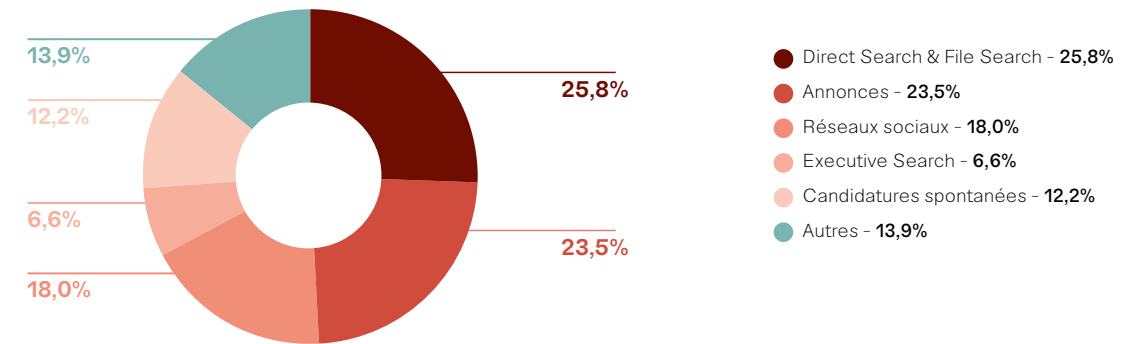


CONFIANCE DANS LE RECRUITMENT, SEARCH & SELECTION

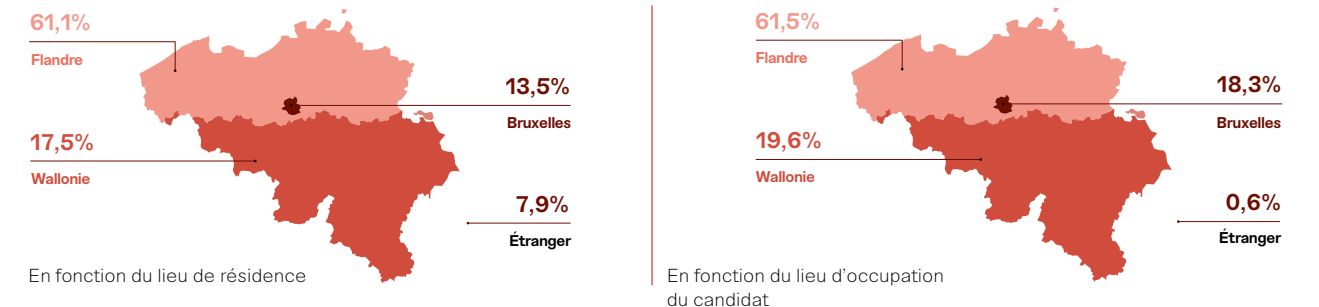
De plus en plus d'entreprises font confiance à un partenaire spécialisé en Recruitment, Search & Selection pour leurs recrutements externes.

2022 a été un très bon cru pour le secteur RSS. Le chiffre d'affaires des activités de recrutement et de sélection a augmenté de 22%. Vers la fin de l'année, la croissance s'est quelque peu ralentie, mais au dernier trimestre 2022, le secteur affichait encore une croissance de 5%. Le nombre de missions a également évolué positivement en 2022.

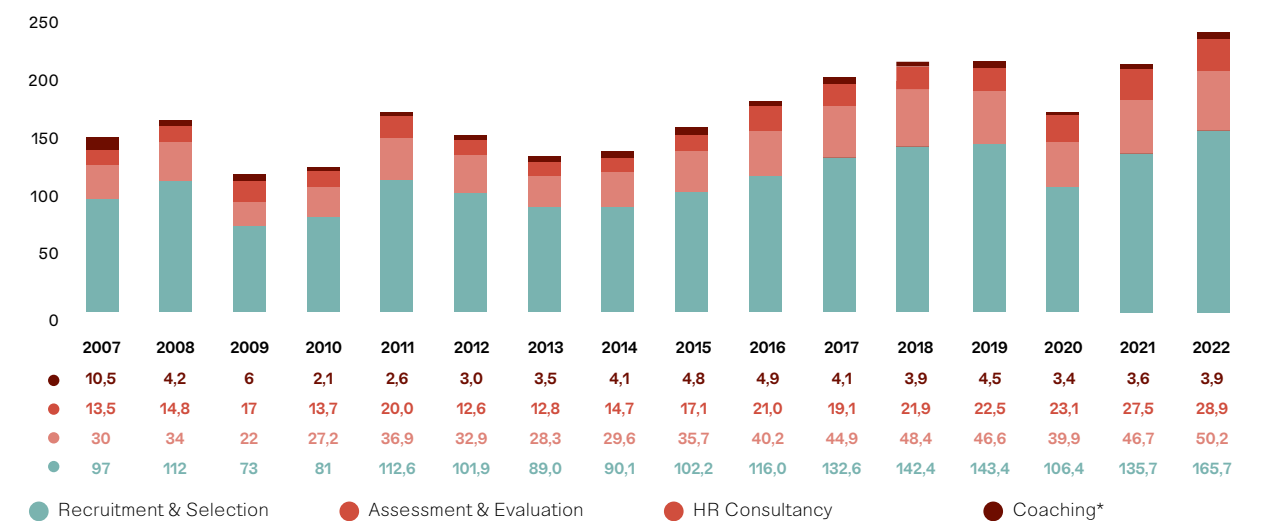
Ventilation des candidats placés en fonction du canal utilisé



Ventilation régionale des candidats placés



Évolution du chiffre d'affaires du secteur Recruitment, Search & Selection



* Le chiffre d'affaires « chèques-carrière » (secteur RSS) est incorporé depuis 2013 dans les chiffres du coaching.

QUE

VEUX
-TU

PLUS TARD ?

FAIRE

Je m'appelle Lucia et je suis en sciences humaines. Mes matières préférées sont la sociologie et la psychologie, mais je m'intéresse aussi à la biologie. J'aimerais devenir psychologue pour animaux. L'année dernière, j'ai fait un travail de fin d'année sur le thème « Les animaux peuvent-ils avoir des maladies mentales ? », et c'est comme cela que j'ai commencé à m'intéresser à la psychologie animale. Il est important de pouvoir soigner les animaux qui souffrent de problèmes mentaux, car de plus en plus de gens sont attachés à leurs animaux de compagnie.

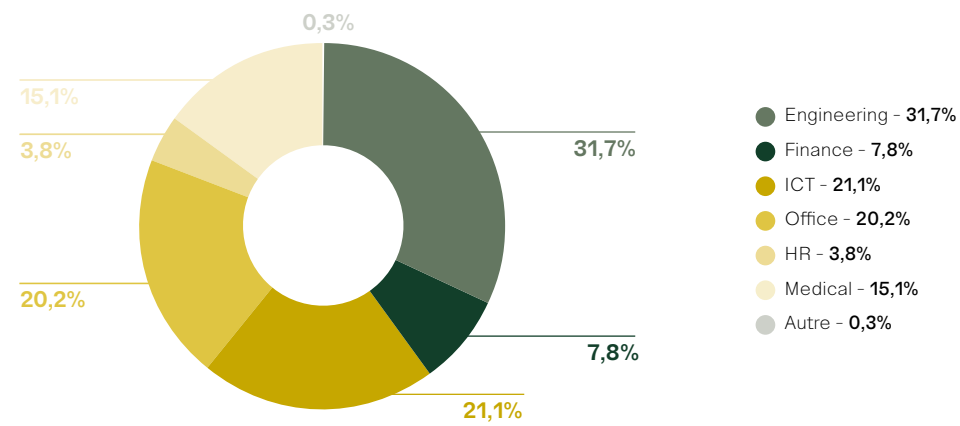
Je n'ai pas encore une idée précise des études que je devrai faire pour me préparer à ce métier. Je pourrais peut-être commencer par la psychologie et faire en même temps un job étudiant dans un zoo ou chez un vétérinaire. Plus tard, si je peux faire un travail que j'aime, je serai contente d'aller travailler.

LE TALENT & LE SAVOIR-FAIRE POUR RÉPONDRE À LA PÉNURIE DE CANDIDATS

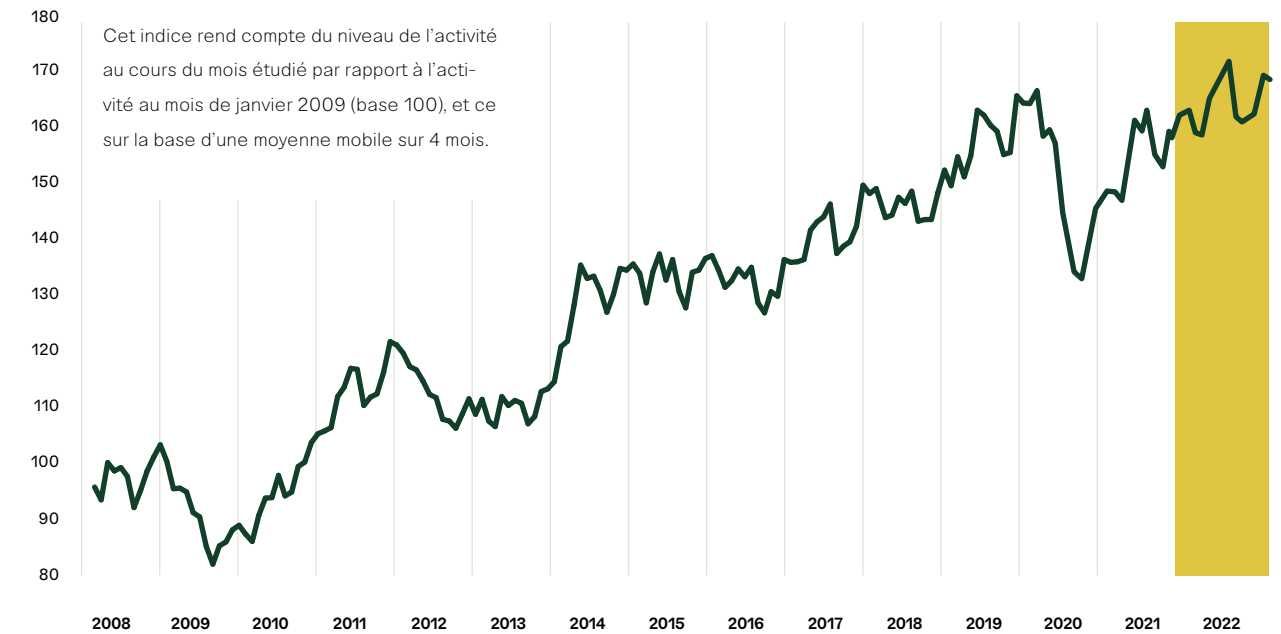
Pour le secteur du projectsourcing, 2022 a été une bonne année, avec une croissance moyenne de 4,4% en volume sur une base annuelle. Le chiffre d'affaires a augmenté de plus de 8%. La pénurie quantitative et qualitative de candidats incite les entreprises à utiliser des instruments alternatifs et à adopter d'autres approches pour recruter. Le projectsourcing offre à ces entreprises une solution pour recruter des talents sur la base de projets.



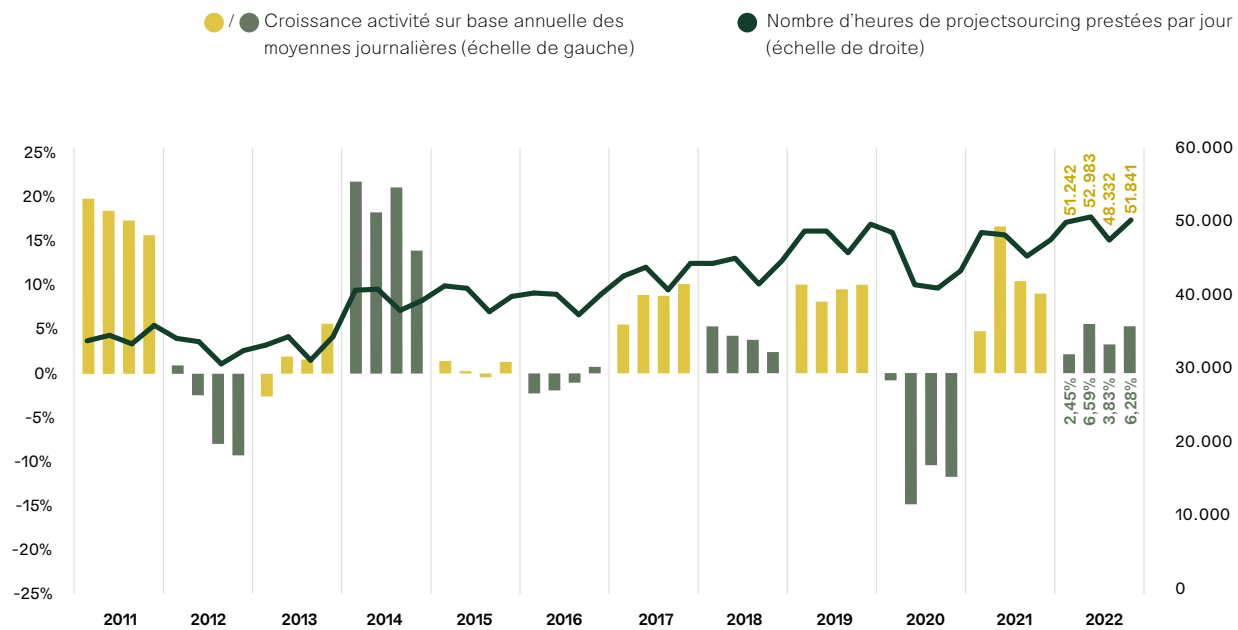
Ventilation des activités de projectsourcing



Indice projectsourcing



Évolution de l'activité de projectsourcing selon le volume



SAVOIR-FAIRE & *EXPERTISE*

**regroupés en
trois plateformes :**

- **Well-being**
- **Accompagnement de carrière**
- **HR Tech**



Well-being

Les entreprises doivent choyer les talents dont elles disposent en interne. Il leur faut des collaborateurs qui se sentent à leur place et motivés pour faire la différence. En d'autres termes, les entreprises doivent investir dans leur capital humain pour faire en sorte non seulement de garder leurs collaborateurs et de maintenir leur motivation, mais aussi d'en attirer de nouveaux.

« Avec des collaborateurs motivés et se sentant à leur place, les entreprises peuvent faire la différence. »

La plateforme Well-being de Federgon rassemble des partenaires professionnels proposant aux entreprises des services de coaching, de formation et de conseil qui les aident à assurer la soutenabilité du travail pour tous les collaborateurs.

HR Tech

Comment aborder l'intelligence artificielle ?

L'Europe va se doter d'un nouveau cadre réglementaire concernant l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA). Le Règlement en préparation sera immédiatement applicable dans les différents États membres. L'Europe entend notamment prévenir tout usage abusif de l'IA, préserver le droit de ses citoyens au respect de leur vie privée et éviter toute discrimination. L'impact sur notre secteur est potentiellement très important. Les applications IA dans le domaine de la formation, du recrutement et de la sélection entre autres sont en effet considérées par l'Europe comme des applications 'à haut risque'.

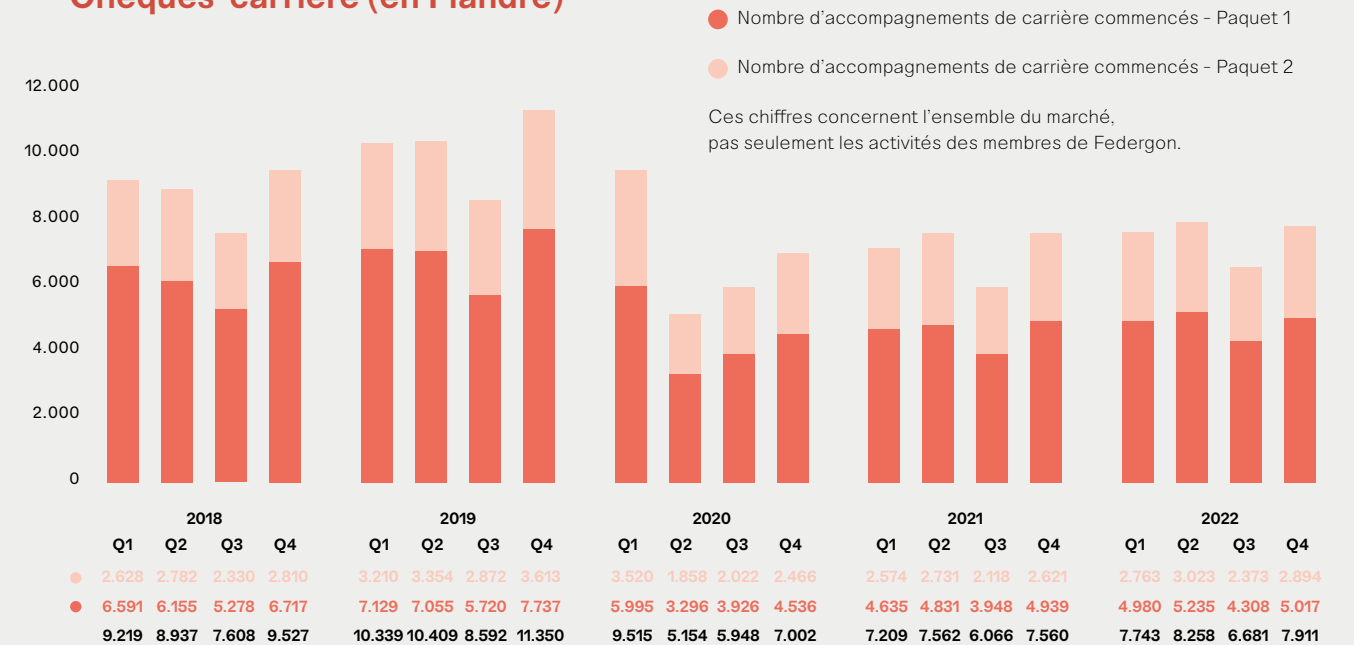
Accompagnement de carrière

Une perspective durable

L'accompagnement de carrière prend de plus en plus d'importance. À l'heure où la digitalisation gagne du terrain et où les processus métier évoluent constamment, les travailleurs font de plus en plus appel à des spécialistes en orientation de carrière. Mener une réflexion en temps utile sur sa carrière et son orientation future peut empêcher les départs prématurés ou injustifiés et motiver la personne à rester en activité sur le marché du travail.

« Réfléchir en temps utile à sa carrière et à son orientation future est un must. »

Chèques-carrière (en Flandre)



VEUX
-TU

QUE

FAIRE

Je m'appelle Miel et je vais entrer en rhéto en septembre. Mes matières préférées sont l'histoire, les sciences sociales et tout ce qui concerne l'étude des cultures et des civilisations. Je sais depuis longtemps que je veux faire des études de droit, de préférence pour devenir juge. J'ai un grand sens de la justice. Être capable de juger objectivement et d'aider les gens à se sortir de leurs problèmes, c'est vraiment ce que je veux faire.

Nous devons peut-être travailler jusqu'à 70 ans, donc je pense qu'il est très important de réfléchir à l'avenir dès maintenant. Si vous trouvez un métier qui vous passionne, vous êtes impatient de pouvoir vous lancer dans votre carrière.

PLUS TARD ?

AU SUJET DE *FEDERAGON*



2022 a été un excellent cru pour la Federgon Academy !

Les chiffres le confirment : l'activité de la Federgon Academy a connu une croissance exponentielle en 2022. Pas moins de 6.137 personnes ont pris part aux formations, webinaires et e-learning organisés par la Federgon Academy en 2022, contre 4.923 en 2021. C'est là un nouveau record.

Les nouveautés de 2022 sont les deux e-learning développés en collaboration avec le service juridique de Federgon : le premier sur l'intérim dans le secteur de la construction et le second sur l'intérim dans le secteur du transport. Ces deux formations en e-learning ont attiré au total près de 450 personnes.

Participants aux formations	# 2017	# 2018	# 2019	# 2020	# 2021	# 2022
Intérim	2677	2817	3062	2202	2313	3433
Intérim advanced	1178	459	310	187	686	555
Titres-services	125	151	157	90	204	177
Recruitment, Search & Selection	38	40	40	45	32	77
Outplacement	62	40	68	61	83	30
Well-being				13	20	9
Webinaires / Séances d'information	330	653	410	2021	1444	1427
E-learning					141	429
Total	4410	4160	4047	4619	4923	6137

Évolution du nombre total d'apprenants au sein de la Federgon Academy.

Conseil d'administration

Katty Scheerlinck

RGF Staffing Belgium
Présidente - Présidente de la commission régionale Flandre

Nico Reeskens

SD Worx Staffing Solutions
Président sortant

Sébastien Delfosse

Manpower Belgium
Président de la commission régionale Bruxelles

Henri Lemaître

LEM Intérim
Président de la commission régionale Wallonie

Cédric Laloux

XLG Home
Vice-président de la commission sectorielle Services aux particuliers

Steven Cornand

BDO Advisory
Président de la commission sectorielle Intérim Management

Michel Démonceau

Accent Languages
Président de la commission sectorielle Learning & Development

Louis Kemps

ITZU Career
Président de la commission sectorielle Outplacement

Kristoff Temmerman

TriFinance Belgium
Président de la commission sectorielle Projectsourcing

Patrick Van Lijsebetten

Rialto Executive Search
Président de la commission sectorielle Recruitment, Search & Selection

Rika Coppens

The House of HR
Présidente de la commission sectorielle Intérim

Herman Nijns

Randstad Group Belgium

Isabelle Hoebrechts

Attentia HR Consulting

Sophie Vanderputten

HireRing

Stéphanie Leclère

Leclère & Consultants

LES ORGANISATIONS DE SOUTIEN SOUS LES PROJECTEURS

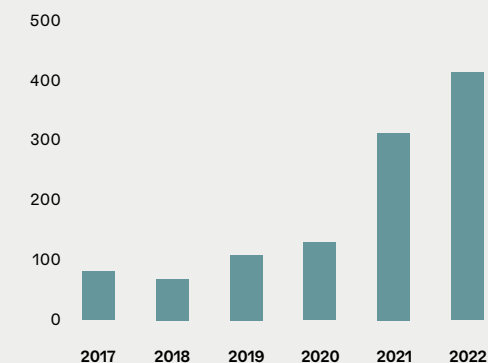
- Prévention et Intérim (PI)
- Travi
- Form TS

Prévention et Intérim (PI)

La prévention passe par la formation

Depuis plusieurs années, Prévention et Intérim organise un court module de formation consacré à la politique de prévention dans le cadre du travail intérimaire. Ce module fait partie de la formation obligatoire « Législation sociale et politique de prévention » organisée par Federgon et destinée aux consultants en intérim. Il permet, en deux heures et demie, de faire le tour de l'essentiel : en quoi consiste la politique de prévention dans une entreprise, quelles dispositions du Code du bien-être au travail s'appliquent aux entreprises d'intérim et comment mettre en œuvre les différentes obligations dans la pratique. La formation PI constitue non seulement une préparation à l'examen organisé par Federgon, mais c'est aussi et surtout l'occasion pour les participants de poser des questions sur la sécurité au travail des intérimaires et de partager les expériences qu'ils ont pu rencontrer dans leur pratique professionnelle.

Nombre de participants



Le nombre de participants à cette formation a considérablement augmenté ces deux dernières années. En 2022, 435 participants ont suivi la formation. C'est là un succès incontestable, et il semble bien, d'ores et déjà, que ce nombre record sera dépassé en 2023.

Pour aller plus loin...

En outre, les entreprises de travail intérimaire décident, bien plus souvent que par le passé, d'envoyer leur personnel suivre la formation de base « Conseiller en prévention de niveau III », organisée par Prévention et Intérim (durée : 6 jours). Cette formation passe en revue les différents domaines de la loi sur le bien-être de 1996 ainsi que les tâches et missions d'un conseiller en prévention.

À la fin du cours, les participants qui réussissent leur examen, reçoivent un certificat attestant qu'ils ont suivi avec fruit la formation de base de conseiller en prévention de niveau III. Cette tendance positive ne peut que bénéficier à l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs intérimaires.

Travi

Aider les réfugiés ukrainiens à trouver du travail par le biais du secteur de l'intérim

Avec le soutien du Gouvernement flamand, Travi a lancé un tout nouveau projet visant à aider les réfugiés ukrainiens à trouver du travail par le biais du secteur de l'intérim. Ce projet a démarré le 1^{er} juillet 2022 et a été approuvé pour une période d'un an. Dans le cadre de ce projet, Travi a mis sur pied les actions suivantes :

- Organisation de jobdatings, où les candidats ukrainiens peuvent suivre un workshop en matinée et passer des entretiens d'embauche avec des entreprises d'intérim intéressées l'après-midi.
 - Job coaching et coaching linguistique intensifs.
 - S'il s'avère que les candidats ont besoin d'une formation pour pouvoir commencer à travailler, Travi recherche une formation adaptée aux besoins des candidats (à condition qu'ils aient participé aux jobdatings). Un budget de formation individuel pouvant aller jusqu'à 500 euros est prévu à cet effet.
 - Le travail intérimaire étant moins connu en Ukraine, un webinaire a été organisé en ukrainien pour présenter la réglementation du travail intérimaire et le fonctionnement d'une entreprise d'intérim.
- Conception, en collaboration avec Federgon, d'un minisite contenant des informations concises sur le travail intérimaire ainsi qu'un lien direct vers d'autres sites intéressants ou des personnes de contact dans les entreprises d'intérim qui peuvent aider les Ukrainiens dans leur recherche d'emploi.
 - Travi partage les informations en provenance des organismes publics (Agentschap inburgering en integratie, VDAB, CPAS, etc.) avec les entreprises de travail intérimaire et avec le groupe cible.
 - Travi partage ses expériences avec d'autres fonds sectoriels et examine également si des actions peuvent être menées conjointement.

Plus d'info (en néerlandais uniquement) :



Form TS

Scan de soutenabilité

Form TS a lancé un nouveau scan de soutenabilité en 2022. Ce scan est le résultat final du projet FSE « Scan de soutenabilité et consultant en soutenabilité ». Il est mis gratuitement à la disposition des entreprises titres-services.

Grâce aux rapports générés par le scan de soutenabilité, les entreprises peuvent identifier les domaines qui nécessitent des adaptations ou ce que les aides-ménagères elles-mêmes indiquent comme étant des points à améliorer. Pour chaque question, l'entreprise reçoit un aperçu des réponses, ce qui lui permet de prendre des mesures ciblées sur la base des données recueillies.

Le nouveau scan de soutenabilité présente de nombreux avantages pour les entreprises titres-services. Par exemple, il peut contribuer à améliorer l'expérience des aides-ménagères au travail, avec à la clé une plus grande productivité et une meilleure fidélisation des travailleuses.

En outre, il fournit des informations sur les besoins et les souhaits des aides-ménagères et des clients, ce qui peut permettre de mieux répondre aux attentes de ces groupes. Tout cela est susceptible de favoriser une plus grande satisfaction des différentes parties concernées et une meilleure réputation pour l'entreprise.

Sur la page web du scan de soutenabilité, les entreprises intéressées peuvent trouver plus d'informations sur le scan et la manière dont il peut être utilisé. Par exemple, elles peuvent regarder les slides d'introduction, télécharger la fiche d'information ou consulter directement le manuel.

Scan de soutenabilité | Form TS



« Le scan de soutenabilité est conçu pour donner aux employeurs titres-services un aperçu de la soutenabilité de l'emploi des aides-ménagères au sein de leur entreprise. Grâce à des questionnaires adressés au personnel interne, aux aides-ménagères et aux clients, l'entreprise peut obtenir une vue globale de la situation en matière de soutenabilité de l'emploi en son sein. »

APERÇU SYNTHÉTIQUE DES SECTEURS

2022	Chiffre d'affaires	Collaborateurs fixes	Chiffres-clés	Nombre de membres ⁽¹⁾
Travail intérimaire	6.835 millions € (+8,21%)	9.388	<ul style="list-style-type: none"> • 235 millions d'heures prestées (+1,8%) • 744.649 intérimaires uniques • 488.562 intérimaires réguliers • 302.689 étudiants jobistes 	210
Learning & Development	58,2 millions € (+11,66%)			109
Outplacement	32,5 millions € (-20,82%)		<ul style="list-style-type: none"> • 10.683 accompagnements (-25,3%) • Taux de placement global 56,4% • 81,8% d'accompagnements après licenciement individuel • 18,2% d'accompagnements après licenciement collectif 	81
Services aux particuliers	3.314 millions €		• 127 millions d'heures prestées (-0,89%)	150
Intérim Management	165,3 millions € (+30,23%)		• En moyenne, 1096 missions en cours	72
Projectsourcing	827 millions € (+8,05%)		• 12,2 millions d'heures facturées	145
Recruitment, Search & Selection	248,6 millions € (+16,47%)		<ul style="list-style-type: none"> • 16.830 candidats placés • 33,4% du chiffre d'affaires réalisé dans l'assessment, la consultation RH et le coaching 	273

⁽¹⁾ Au 31/12/2022

Les résultats portent exclusivement sur les activités des membres de Fedegon. Pour le travail intérimaire et les services aux particuliers, en revanche, les chiffres concernent l'ensemble du secteur. Dans l'intérim, le taux de représentativité de Fedegon est de 98%.

Des chiffres plus détaillés sont disponibles sur www.fedegon.be



« Mieux comprendre le marché du travail. »

Comment le marché du travail s'est-il comporté en 2022 ? Que nous apprend l'indice de misère ? Et quel est l'impact de la polycrise que nous traversons ? Comment nous situons-nous par rapport aux autres pays européens ? Et quels sont les défis qui nous attendent en 2023 ?

Pour la troisième année consécutive, Paul Verschuere, Directeur Research & Economic Affairs chez Fedegon, passe en revue les évolutions les plus importantes et les plus marquantes de 2022 dans un mini-learning concis d'une dizaine de minutes, et se projette dans ce que nous pouvons attendre de 2023.



Laissez-vous inspirer et scannez sans tarder le code QR ci-contre pour profiter de ce 'moment d'apprentissage' captivant.



**Network
for work**
 **Federgon**

Tour & Taxis – Royal Depot / Avenue du Port 86c b.302 – 1000 Bruxelles
T +32 2 203 38 03 / E info@federgon.be / www.federgon.be