



Contact: ManpowerGroup BeLux
Marc Vandeleene +32 495 24 05 43
marc.vandeleene@manpowergroup.be

LANCEMENT PROJET STEP

Inclusion sur le marché du travail : cela doit venir des deux côtés

Manpower, Groep intro, Web vzw, Compaan vzw partagent leur expertise et mettent en place un projet d'intégration via l'intérim

- *Malgré les pénuries de talents, le taux d'activité (*) en Belgique s'élève à 67,6%, se situant nettement en-dessous de la moyenne européenne (72.9%). En plus, on observe de fortes disparités au niveau régional : 69.9% en Flandre, 66.5% à Bruxelles et 63.9% en Wallonie.*
- *En raison d'obstacles objectifs (compétences et formation) et subjectifs (préjugés), un réservoir de talents important reste souvent sous-utilisé et inconnu sur le marché de l'emploi.*
- *Le projet STEP initié par Manpower et Groep intro vise à permettre à tous les acteurs de faire un pas l'un vers l'autre. En effet, les candidats mais aussi les employeurs sont parfois éloignés du marché du travail.*
- *L'éclosion d'un marché du travail plus inclusif s'impose comme une nécessité. Le projet Step entend y apporter une contribution. D'abord en Flandre et à Bruxelles . Ensuite en Wallonie.*

Brussel, 27 mars 2018 – Alors que les pénuries de talents s'accroissent avec le retour de la croissance persistant, le marché de l'emploi renferme un réservoir de talents souvent inconnus et sous- utilisés. Jeunes, travailleurs âgés, personnes avec un handicap, réfugiés, chômeurs de longue durée... Comment rapprocher ces talents des entreprises et du monde travail? En lançant le projet STEP, Manpower, Groep intro, Web vzw en Compaan vzw unissent leurs forces pour construire un marché du travail plus inclusif en stimulant des stratégies de recrutement innovantes. Avec une conviction, chaque partie doit faire un pas vers l'autre, le 'talent inconnu' mais aussi et surtout l'employeur.

Alors que l'activité économique se renforce, les employeurs éprouvent toujours plus de difficultés à remplir leurs postes vacants. Et pourtant, le marché de l'emploi dispose encore d'un réservoir de talents sous-utilisé ou inconnu. Pour s'en convaincre, il suffit de se référer aux chiffres des taux d'activité (*) sur le marché de l'emploi. Avec 67.6%, le taux d'activité en Belgique est nettement inférieur à la moyenne européenne (72.9%). En plus, on observe de fortes disparités au niveau régional : 69.9% en Flandre, 66.5% à Bruxelles et 63.9% en Wallonie.

Un réservoir de talents inconnu et sous-utilisé

De quoi est composé ce réservoir de talents. Les demandeurs d'emploi mais également un groupe important de personnes éloignées de l'emploi en raison de leur situation personnelle. Il peut s'agir de travailleurs âgés, de femmes seules, de jeunes sans qualification, de personnes avec un handicap, de réfugiés etc. Cette distance par rapport à l'emploi trouve donc son origine dans des causes objectives (compétences et formation) mais surtout subjectives, en raisons des nombreux préjugés et représentations dont souffrent ces différents groupes.



"Nous réalisons que le travail représente bien plus que l'argent et les revenus qu'il procure à ceux qui l'accomplissent", explique Philippe Lacroix, Managing Director de ManpowerGroup BeLux. "Celui qui travaille est inclus dans la société et participe à l'activité du corps social. Celui qui travaille est reconnu pour ses qualités. Avec ce projet de mise à l'emploi unique en partenariat avec Groep Intro vzw , Web vzw en Compaan vzw nous voulons faire tomber des préjugés et encourager les employeurs à entrer en contact avec ces talents 'inconnus'. Nous voulons ainsi les convaincre de la valeur d'un marché du travail inclusif. Il y a urgence, car la révolution numérique risque d'accélérer la dualisation du marché du travail avec un fossé grandissant entre les personnes 'qui travaillent' et celles qui 'pourraient travailler' "

Avec son plan de développement durable '**Doing Well by Doing Good**' , ManpowerGroup crée des emplois de qualité et apporte sa contribution à la construction d'un monde meilleur. S'appuyant sur ses 70 ans d'expérience la stratégie RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise) s'appuie sur trois piliers : les jeunes, la formation et l'inclusion.

Partenariat et coaching

L'inclusion sur le marché du travail est la priorité. D'un côté, Groep Intro, Web vzw en Compaan disposent d'un potentiel important de demandeurs d'emploi qu'ils accompagnent de façon personnalisée. De l'autre côté, Manpower dispose d'un potentiel important de clients à la recherche de profils dans dans de nombreux. Rapprocher cette offre et cette demande de compétences s'impose donc comme une évidence.

L'originalité du projet tient dans la valeur ajoutée apportée par les différents partenaires. Lors de leurs missions d'intérim, les demandeurs d'emploi du projet STEP reçoivent un coaching spécifique leur permettant de mieux s'intégrer sur le marché du travail et de franchir les étapes vers un emploi durable. Les différents partenaires partagent leur expertise afin que davantage de postes vacants puissent être remplis par ces 'talents inconnus'. De cette manière, de nombreux employeurs pourront découvrir comment l'inclusion peut être porteuse de valeur ajoutée au niveau social, tout en rencontrant leurs objectifs économiques.

A Bruxelles et en Wallonie, Manpower s'est également engagé vers les publics éloignés de l'emploi dans le cadre d'appel à projets d'Actiris et du Forem. De nombreuses collaborations ont également été mises en place également avec le monde associatif afin de favoriser l'insertion de demandeurs d'emploi issus de différentes catégories, qu'il s'agisse de travailleurs plus âgés, de jeunes ou de personne. Les problématiques sont nombreuses et diverses : manque de compétences ; manque d'expérience ; décalage entre l'orientation professionnelle et la réalité du marché du travail ; les attitudes professionnelles... Pour y répondre, notre équipe composées de coachs et de formateurs spécialisés intervient de façon individuelle ou lors workshops.

Vicky Coryn, Directeur Général Groep Intro vzw : *" Notre expérience montre que clients qui se sont engagés sur le chemin de l'inclusion ont souvent un point commun. Ils réalisent que la distance qui sépare du travail ne peut être couverte par le seul demandeur d'emploi, mais que l'employeur doit également faire un bout du chemin. Et les employeurs qui en pris conscience ont déjà franchi un premier pas.*

Panel : 'l'inclusion sur le marché du travail'

Lors de lancement du projet, un Panel discussion sur le thème de l'inclusion sur le marché de l'emploi s'est tenu en présence de Fons Leroy , Administrateur délégué du VDAB, Paul Verschueren, Directeur Federgon, Research & Economic Affairs / Directeur Vlaanderen, Michael Wagemans, managing partner I-Propeller ; Angelo Meuleman, Project manager Inclusion & Mobility @ Taxisstop ; Bert Boone, administrateur Compaan ; Bien Vanderstappen, directeur Manpower

^(*) Le taux d'activité (20-64 ans) 2000-2016 correspond au nombre d'actifs rapporté à l'ensemble de la population en âge de travailler www.steunpuntwerk.be/vlaanderen-binnen-europa



Pour une inclusion sur le marché du travail. Nos conseils.

Alors que les pénuries de talents s'accroissent, le marché de l'emploi renferme un réservoir de talents souvent inconnus et sous-utilisés. Jeunes, travailleurs âgés, personnes avec un handicap, réfugiés, etc.

Faire preuve d'ouverture, voilà très certainement la clé pour réussir dans une démarche de recrutement de personnes éloignées de l'emploi. Voici les conseils de ManpowerGroup :

1. Soyez conscient de la valeur de la diversité

Toutes les qualités d'une personne ne sont pas contenues dans un cv. Il existe beaucoup de talents inconnus. Celui qui engage des personnes éloignées de l'emploi favorise également la diversité. Il est prouvé **que les équipes composées de personnes diverses sont plus performantes.**

2. Ayez une bonne connaissance du marché du travail

A la recherche de nouveaux talents ? Veillez à connaître le fonctionnement du marché du travail. Ne vous limitez pas aux jeunes ou aux diplômés. Pensez à la mobilité intersectorielle. **En élargissant votre champ d'action, vous offrirez davantage d'opportunités** aux personnes éloignées de l'emploi.

3. Regardez le potentiel

Beaucoup d'employeurs jouent la 'sécurité' : ils choisissent des candidats souvent surqualifiés ou surdiplômés pour remplir le poste à pourvoir. A l'inverse, elles pourraient **se tourner vers des candidats qui ont du potentiel et sont capables d'évoluer.** Ces candidats seront souvent les travailleurs les plus **loyaux** car ils auront saisi leur chance.

4. Mettez votre attention sur la personne plus que le cv

Pour offrir des opportunités à des personnes éloignées de l'emploi, il est conseillé d'élargir son regard sur **l'organisation du travail.** Prenez en considération les candidats qui sont **prêts à participer et apprendre.** Ils pourront acquérir les compétences qui leur manquent et **surtout décharger d'autres collaborateurs d'un certain nombre de tâches.**

5. Commencez petit

Inconnu rime souvent avec mal-aimé. C'est compréhensible. Mais les organisations qui ont eu une première expérience avec l'engagement d'une personne avec un handicap ou d'un réfugié sont souvent prêts à recruter d'autres candidats en provenance de ce groupe cible. Ils découvrent souvent la **richesse d'une telle démarche** pour leur organisation. **Commencez donc par engager un ou deux candidats et le projet fera tâche d'huile.**

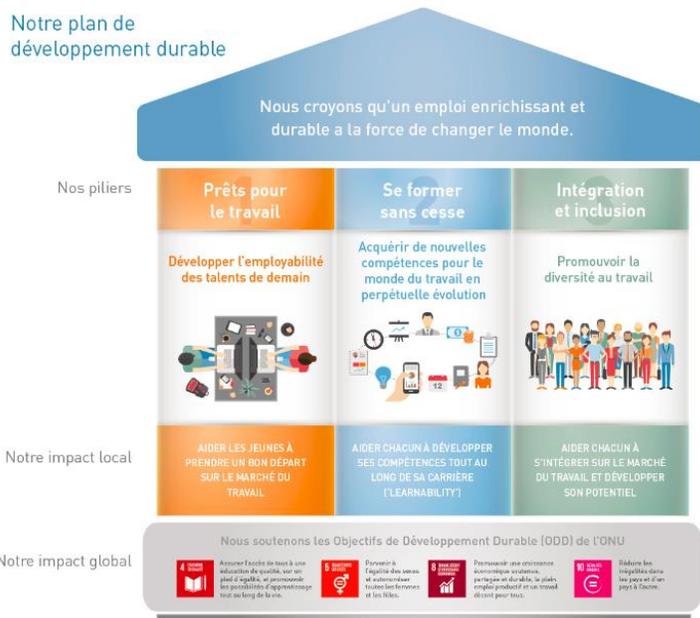
6. Associez inclusivité et politique RH durable

Ne vous limitez au succès d'un recrutement, mais pensez dès le départ aux **étapes suivantes** nécessaires pour faire faire évoluer un collaborateur à **long terme.** Vous pourrez **bénéficier de notre expertise** dans les domaines du **recrutement**, de la **formation** et du **coaching** sur le lieu de travail.



ManpowerGroup® : Doing Well by Doing Good

Avec son plan de développement durable ‘**Doing Well by Doing Good**’, ManpowerGroup crée des emplois de qualité et apporte sa contribution à la construction d’un monde meilleur. S’appuyant sur ses 70 ans d’expérience la stratégie RSE (Responsabilité Sociétale de l’Entreprise) de ManpowerGroup s’appuie sur trois piliers : **les jeunes, la formation et l’inclusion**.



A propos de ManpowerGroup®

ManpowerGroup® (NYSE : MAN), expert mondial des services en ressources humaines et créateur de solutions innovantes pour l’emploi, accompagne les entreprises dans leur transformation dans un monde du travail en perpétuelle évolution, en recrutant, en développant les compétences et en accompagnant les talents qui leur permet de gagner ensemble. Nous développons des solutions innovantes pour plus de 400.000 clients et proposons à plus de 3 millions de personnes des emplois de qualité dans de multiples secteurs et domaines de compétence. Notre famille de marques ManpowerGroup – Manpower®, Experis®, ManpowerGroup® Solutions, FuturSkill®, Proservia™ en Right Management® – crée une valeur considérable pour nos candidats et nos clients dans 80 pays et territoires et ce, depuis 70 ans. En 2018, ManpowerGroup figure pour la huitième année consécutive parmi les sociétés les plus éthiques au monde et apparaît également au classement des ‘Entreprises les plus admirées’ établi par le magazine Fortune, confirmant ainsi sa réputation inégalée au sein de son secteur d’activité. Pour découvrir comment ManpowerGroup dynamise le futur du travail → www.manpowergroup.com. Etes-vous prêt pour le Human Age 2.0, où le talent est le premier moteur de l’économie ? Visitez le ManpowerGroup Knowledge Center → www.manpowergroup.be

Contact Presse ManpowerGroup BeLux
Marc Vandeleene – marc.vandeleene@manpowergroup.be - M : +32 495 24 05 43 – T : +32 2 639 10 81
 Avenue des Communautés 10, 1200 Bruxelles - www.manpowergroup.be