



**Contact :** ManpowerGroup BeLux

**Marc Vandeleene** +32 495 24 05 43

[marc.vandeleene@manpowergroup.be](mailto:marc.vandeleene@manpowergroup.be)

**EMBARGO JUSQU'AU 26.10.2021 – 00:01 CET**



## Avec son nouveau programme MyPath, Manpower mise sur le développement des talents

*Le spécialiste de l'intérim réinvente son métier en proposant des parcours de carrière à ses intérimaires. Objectif ? renforcer l'employabilité et inscrire la relation avec ses intérimaires dans la durée pour surmonter les pénuries de talents.*

**Bruxelles, Belgique, 26 OCTOBRE 2021 –** Alors que 77% des employeurs belges éprouvent des difficultés de recrutement, l'employabilité pour tous est un défi majeur particulièrement amplifié par la crise sanitaire et l'accélération de la digitalisation des métiers. Pour répondre aux nouveaux défis RH des entreprises, mais aussi aux nouvelles attentes des candidat.e.s, Manpower a lancé un vaste programme de transformation au niveau mondial. Avec MyPath®, les consultant.e.s en recrutement de Manpower endossent un rôle d'impresario ou de coach chargé.e de détecter le potentiel des candidat.e.s et de développer leurs compétences à travers des parcours qualifiants. Des 'Talent Agents' déterminés à produire de la valeur ajoutée sur les marchés de l'emploi où ils.elles sont actifs.

« Le recrutement a fortement évolué. Notre business model aussi. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, notre action sur le marché de l'emploi doit s'appuyer aujourd'hui sur une logique d'anticipation des besoins de nos clients » explique Philippe Lacroix, Managing Director de ManpowerGroup BeLux. « Le programme MyPath vise à allier la grande réactivité de l'intérim à une capacité de mobiliser des compétences sur le long terme. Lancé aux Etats-Unis, ce nouveau programme, qui rassemble déjà plus de 129.000 talents dans 14 pays et est déployé depuis quelques mois en Belgique pour rassembler à ce jour près de 2.000 talents. Il s'inspire des valeurs de Manpower qui a toujours placé le candidat au cœur de son approche, mais dans le même temps, il marque une évolution importante dans la manière d'aborder notre métier. Une de nos initiatives majeures a été de passer d'une relation transactionnelle avec nos intérimaires – répondre au besoin spécifique d'un client en plaçant la bonne personne, au bon moment à la bonne place – à une relation dans la durée qui met l'accent sur le développement personnel et l'employabilité. »

### **Le Programme MyPath : une promesse forte**

L'objectif du programme consiste à approfondir la relation entre les candidats/intérimaires et leur 'Agent de Talent', qui à l'image d'un impresario ou d'un coach sportif s'engage à développer et à dynamiser la carrière des Talents dont il ou elle a la responsabilité. « MyPath, c'est un état d'esprit » nous confirme Musli Muslija qui vient de terminer le deuxième niveau de la formation de Talent Agent, mise en place par le spécialiste de l'intérim. « La priorité est placée sur l'écoute des besoins des candidats et le développement d'une relation de confiance qui permet de les accompagner de façon individualisée. » Manpower a déjà formé 70 consultant.e.s en Belgique à travers des formations en ligne, qui permettent également aux nouveaux Agents de Talents de s'approprier le nouveau style de communication plus direct propre à MyPath. Trois niveaux d'expertise sont validés par un test final. Lors du premier niveau, les Talent Agents sont formés par exemple à l'entretien de carrière. À l'étape suivante, ils apprennent à positionner les talents sur un marché local. Et l'objectif final vise à gérer quotidiennement 50 à 60 talents.



### Des parcours qualifiants pour une relation gagnant-gagnant

À la base du programme, une connaissance pointue des marchés de l'emploi au niveau local et de leur évolution, des secteurs en demande et des profils qui pourraient donc le mieux correspondre aux besoins. Cette expertise, couplée à une relation étroite avec des clients autant qu'avec les Talents permet d'anticiper les besoins du marché. Les agents MyPath ont d'ailleurs une capacité à identifier les meilleurs talents, à envisager des trajectoires dans lesquelles ces derniers pourront s'intégrer : métiers connexes, formations, nouveaux contrats d'intérim dans un secteur ou une entreprise pour ajouter une corde à leur arc. « *Les carrières aujourd'hui ne sont plus linéaires et notre rôle consiste à pouvoir accompagner les individus, en favorisant les transitions professionnelles et l'acquisition de nouvelles compétences sur base du potentiel que nous avons identifié* » explique Philippe Lacroix.

Manpower a mis en place différents programmes de développement de compétences pour faire face aux pénuries de talents, notamment via ses académies actives dans le secteur de la logistique, dans les métiers techniques ou dans l'horeca. Il s'agit de formations en ligne ou pratiques, individuelles ou collectives.

Ces parcours qualifiants sont fortement appréciés par les clients de Manpower comme l'explique, Frank Van Roy, Logistic Operations Manager chez Parbelux en responsable pour les opérations logistiques au sein du centre de distribution de Ici Paris XL : « *Le programme MyPath nous permet de nous appuyer sur un pool de candidats qui possèdent les hard skills et les soft skills que nous recherchons. En partenariat avec Manpower, nous pouvons faire évoluer les intérimaires dans les métiers de la logistique et offrir des postes fixes aux plus motivés.* »

C'est le cas de Cem Ide, arrivé dans le secteur de l'intérim après avoir exercé une activité d'indépendant. « *Il me fallait rebondir et heureusement Manpower m'a appelé. Ils m'ont vraiment écouté, ils m'ont évalué et ont compris ce que je recherchais, et surtout ils ont continué à me suivre afin que je puisse relancer ma carrière. J'ai démarré cette reconversion professionnelle en commençant comme opérateur logistique chez Parbelux. Ensuite, on m'a proposé de suivre une formation (avec attestation) pour conduire un chariot à mât rétractable. Dans le même temps, j'ai pu passer différents tests des personnalité, de raisonnement et d'aptitudes qui ont mis en évidence mes qualités de gestion d'équipe. Après 9 mois, j'ai pu signer un contrat fixe comme junior team leader dans un secteur que je ne connaissais pas au départ. Et je sais que je pourrai encore évoluer. Je suis reconnaissant à Manpower et bien entendu à mon nouvel employeur Parbelux qui m'ont tous les deux fait confiance.* » Avec son programme MyPath, Manpower espère multiplier ce type de bonnes pratiques en mobilisant les Talents au service de ses clients et fidélisant dans le même temps ses intérimaires.

### Une reconnaissance des compétences et des soft skills

Au-delà des compétences, ce sont les soft skills qui permettent de devenir un Talent MyPath. Encore plus aujourd'hui dans un monde du travail hybride, plus complexe et marqué par des changements toujours plus rapides. La soif d'apprendre, l'esprit d'équipe, la résolution de problème, le sens du résultat, la communication, voici quelques-unes des qualités qui font la différence et qui sont fortement recherchées par les employeurs. Les nouveaux Talents de Manpower sont d'ailleurs évalués et bénéficient de recommandations-clients, sous la forme de badges. Ces badges apportent une véritable caution à chaque Talent et favorisent leur employabilité pour leurs prochaines missions d'intérim ou leur carrière en général, en enrichissant leur CV ou leur profil sur les réseaux sociaux. Ce système est particulièrement apprécié d'après Musli Muslija pour assurer la dimension de coaching de son rôle de Talent Agent. « *Ce système de recommandations offre un double avantage : d'une part, cela renforce l'implication et le sentiment de reconnaissance des intérimaires, tout en nous permettant de l'accompagner dans l'acquisition des six compétences-clés mises en évidence dans le programme MyPath ; et d'autre part, cela garantit la solidité des profils que nous présentons à nos clients en nous appuyant sur le feedback recueilli lors des missions précédentes.* »

Le programme MyPath va donc permettre à Manpower d'amplifier sa politique d'offre de candidats sur un marché de l'emploi où pour remplir leur mission, les intermédiaires de recrutement partent de moins en moins des commandes et des offres d'emploi de leurs clients, mais doivent s'appuyer davantage sur les candidats et leur potentiel. « *L'approche MyPath – qui met la priorité sur les candidats – devrait inspirer les entreprises pour lutter efficacement contre les pénuries de talents* » conclut Philippe Lacroix.



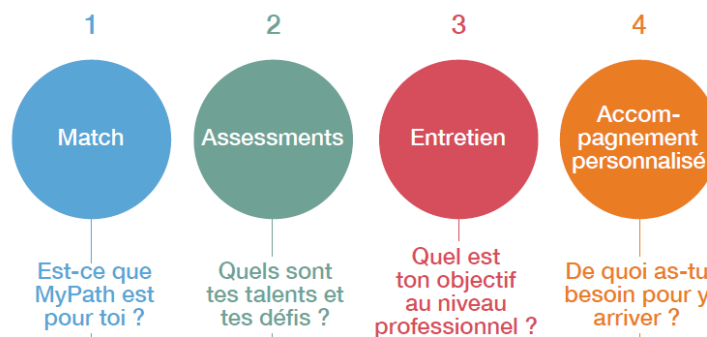
## À propos de MyPath®

*“Notre mission est d’améliorer les compétences des gens, de leur parler, de les consulter et de les aider à développer les compétences dont ils ont besoin dans leur emploi.”*

*“Notre entreprise vise à être un formidable instrument au service des gens en les aidant à renforcer leur employabilité et à évoluer pour atteindre leurs objectifs.”*

*Elmer Winter – Fondateur et Premier CEO de Manpower*

## MyPath en 4 étapes



### MyPath : Deviens celui.celle que tu veux être

Grâce à notre programme de développement MyPath, nous aidons nos Talents à tirer le meilleur parti de leurs atouts professionnels et individuels. Nous nous concentrons sur leurs compétences, leurs intérêts et leurs opportunités d’emploi. Via des formations, du coaching, des évaluations, de l’e-learning, des workshops et des conseils personnalisés.

1. Sélection des intérimaires et des candidats souhaitant rejoindre le programme
2. Evaluations des compétences
3. Elaboration d’un plan de développement
4. Accompagnement et coaching



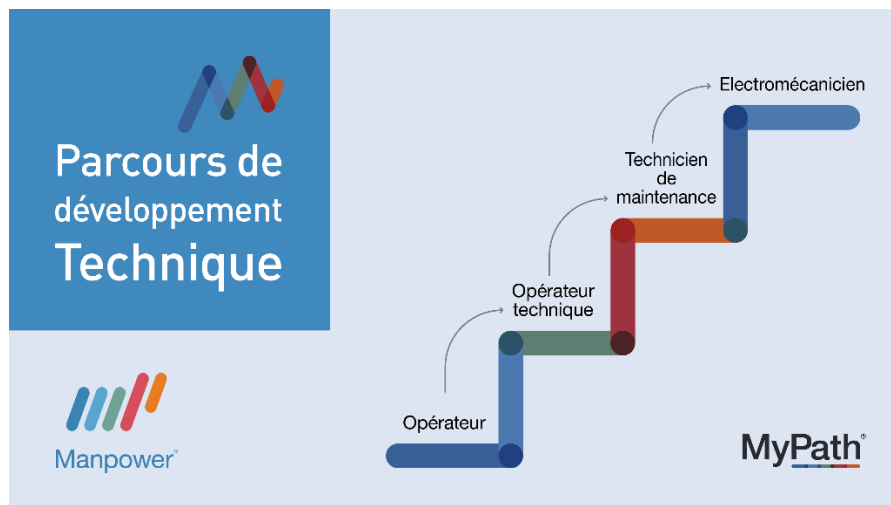
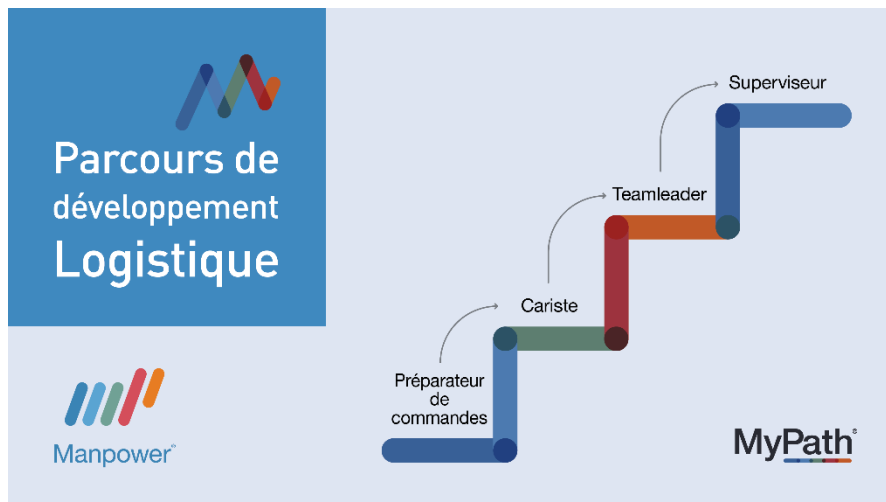


### Les avantages MyPath

- MyPath contribue à une meilleure adéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail et permet d'améliorer le service aux **entreprises**.
- Grâce aux formations, au coaching et aux recommandations de compétences (badges), les Talents MyPath renforcent leur employabilité et sont prêts pour leur avenir.
- MyPath permet de passer d'une relation transactionnelle avec les intérimaires **Manpower** à une relation dans la durée, en les fidélisant.

### Évoluer avec MyPath

MyPath définit des parcours de carrière personnalisés qui s'appuient sur des évaluations, des formations dans les académies de Manpower (Manpower Logistics Academy, Manpower Technical Academy etc.).





## Les recommandations MyPath

Conçu pour permettre aux clients de Manpower d'évaluer les compétences des Talents (intérimaires) sous contrat, le programme de recommandations permet de reconnaître les meilleures performances. Le programme MyPath valorise 6 compétences-clés, via des recommandations-clients représentées sous la forme de médailles/badges.





## 6 compétences, 6 recommandations clients, 6 badges


 **Réalisateur**  
Quelqu'un qui aime les défis, s'implique fortement et exerce une influence sur les autres.

 **Esprit d'équipe**  
Quelqu'un qui s'investit et fait preuve d'un sens aigu des responsabilités et de l'engagement dans le but d'atteindre les objectifs du groupe.

 **Soif d'apprendre**  
Quelqu'un qui souhaite systématiquement en savoir plus, pose les bonnes questions et recherche toujours des améliorations.

 **Producteur**  
Quelqu'un vers qui vous vous tournez régulièrement parce qu'il répond systématiquement aux exigences, accomplit ce qu'on lui demande et livre des résultats de qualité.

 **Résolution de problèmes**  
Quelqu'un qui évalue les problèmes et propose des solutions pertinentes.

 **Communicateur**  
Quelqu'un qui communique de manière appropriée avec une grande variété de personnes, qui écoute efficacement et qui, par conséquent, travaille bien en groupe.



## À propos de ManpowerGroup

ManpowerGroup® (NYSE : MAN), leader mondial des solutions globales pour l'emploi, aide les organisations à se transformer dans un monde du travail en perpétuel changement en recrutant, évaluant, gérant et développant les talents dont elles ont besoin afin de leur permettre d'avoir du succès. Nous développons chaque année des solutions RH innovantes pour des centaines de milliers d'organisations et dans le même temps, nous trouvons des emplois durables et enrichissants à des millions d'hommes et de femmes dans de multiples secteurs et domaines de compétences. Notre famille des marques connectées de ManpowerGroup – Manpower, Experis, Talent Solutions et Jefferson Wells – crée de la valeur pour les candidats et les clients dans 80 pays et territoires, depuis plus de 70 ans. Partout dans le monde, nous sommes reconnus de façon constante pour notre diversité et comme un employeur de choix pour les femmes, l'inclusion, l'égalité et les personnes porteuses d'un handicap. En 2021, ManpowerGroup figure pour la douzième année consécutive sur parmi les 'sociétés les plus éthiques au monde'. ManpowerGroup a obtenu, au niveau mondial et en Belgique, les notes 'Platinum' et 'Or' pour la responsabilité sociétale et le développement durable sur la plateforme EcoVadis qui évalue la performance éthique, sociale et environnementale des fournisseurs. ManpowerGroup Belgium a obtenu la label Diversité de la Région Bruxelles-Capitale et a été proclamée 'Best Staffing, Sourcing & Contingent Workforce Company' lors des HR Excellence Awards 2020. Ces distinctions confirment la réputation inégalée de notre marque au sein de son secteur d'activité.

Pour découvrir comment ManpowerGroup® dynamise le futur du travail → [www.manpowergroup.com](http://www.manpowergroup.com)

Etes-vous prêt pour le Human Age, où le talent est le premier moteur de l'économie ? Visitez le ManpowerGroup Knowledge Center → [www.manpowergroup.be](http://www.manpowergroup.be)

### **Contact Presse ManpowerGroup BeLux**

**Marc Vandeleene** – [marc.vandeleene@manpowergroup.be](mailto:marc.vandeleene@manpowergroup.be) - M : +32 495 24 05 43

Avenue des Communautés 110, 1200 Bruxelles - [www.manpowergroup.be](http://www.manpowergroup.be)