



**Contact:** ManpowerGroup BeLux

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

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

**ONDER EMBARGO TOT 26.10.2021 – 00:01 CET**



## Manpower zet met zijn nieuwe MyPath-programma in op talentontwikkeling

*De specialist in uitzendarbeid vindt zijn vak opnieuw uit door zijn uitzendkrachten loopbaantrajecten aan te bieden. Het doel is de inzetbaarheid te versterken en langdurige relaties met uitzendkrachten op te bouwen om het tekort aan talent op te vangen.*

**Brussel, België, 26 OKTOBER 2021** - Terwijl 77% van de Belgische werkgevers wervingsmoeilijkheden ondervindt, is inzetbaarheid voor iedereen een uitdaging. Dit laatste is nog groter geworden door de gezondheids crisis en de steeds snellere digitalisering van de beroepen. Om in te spelen op de nieuwe HR-uitdagingen van bedrijven, maar ook op de nieuwe verwachtingen van kandidaten, heeft Manpower wereldwijd een solide transformatieprogramma gelanceerd. Met MyPath® nemen de wervingsconsultants van Manpower de rol van coach op zich. Zij detecteren het potentieel van kandidaten en zorgen ervoor dat deze laatste via kwalificerende trajecten hun vaardigheden ontwikkelen. Deze 'Talent Agents' zijn vastberaden om een toegevoegde waarde te bieden op de arbeidsmarkten waarop zij actief zijn.

*"Personeelswerving is aanzienlijk veranderd. Ons businessmodel ook. In een context van een tekort aan arbeidskrachten moeten we ons op de arbeidsmarkt voortaan baseren op een logica van anticiperen op de behoeften van onze klanten", verklaart Philippe Lacroix, Managing Director van ManpowerGroup BeLux. "Het doel van het MyPath-programma is de hoge reactiviteit van uitzendwerk te combineren met het vermogen om vaardigheden op lange termijn te mobiliseren. Dit nieuwe programma werd in de Verenigde Staten gelanceerd en telt al meer dan 129.000 talenten in 14 landen. Sinds enkele maanden wordt het ook in België uitgerold met nu al bijna 2.000 talenten. Het is geïnspireerd op de waarden van Manpower, dat de kandidaat altijd al centraal heeft gesteld. Maar tegelijk duidt het op een grote evolutie in de manier waarop ons vak wordt benaderd. Een van onze belangrijkste initiatieven is de verschuiving van een transactionele relatie met onze uitzendkrachten – inspelen op de specifieke behoefte van een klant door de juiste persoon op het juiste moment op de juiste plaats te zetten – naar een langetermijnrelatie die gericht is op persoonlijke ontwikkeling en inzetbaarheid. "*

### Het MyPath-programma: een sterke belofte

Doel van het programma is de relatie te versterken tussen kandidaten/uitzendkrachten en hun 'Talent Agent', die zich – naar het beeld van een coach – inzet voor de ontwikkeling en de dynamisering van de loopbaan van de Talenten voor wie hij of zij verantwoordelijk is. 'MyPath is een mindset', bevestigt Musli Muslija ons. Hij voltooide net het tweede niveau van de opleiding tot Talent Agent die door de specialist in uitzendarbeid werd opgezet. "Onze prioriteit is luisteren naar de behoeften van de kandidaten en een vertrouwensrelatie opbouwen zodat we hen via een gepersonaliseerde aanpak kunnen begeleiden." Manpower heeft in België al 80 consultants opgeleid via online training. Zo kunnen de Talent Agents ook de nieuwe, meer directe communicatiestijl van MyPath aanleren. Drie expertiseniveaus worden gevalideerd door een eindproef. In het eerste niveau worden de Talent Agents bijvoorbeeld opgeleid om loopbaangesprekken te voeren. In de volgende fase leren ze hoe ze de talenten in een lokale markt kunnen positioneren. En het uiteindelijke doel is om dagelijks 50 tot 60 talenten te beheren.



### Kwalificerende trajecten voor een win-win relatie

Het programma is gebaseerd op een grondige kennis van de lokale arbeidsmarkten, hun ontwikkeling van de sectoren waar vraag naar is en van de profielen die dus het beste op de behoeften zouden kunnen aansluiten. Dankzij deze expertise en de nauwe band met zowel klanten als Talenten kan er ingespeeld worden op de behoeften van de markt. De MyPath-agenten zijn overigens in staat om de beste talenten te identificeren en trajecten uit te stippelen waarin deze laatste zich kunnen integreren: aanverwante beroepen, opleiding, nieuwe uitzendcontracten in een sector of een bedrijf om een extra troef te hebben. *"De loopbanen van vandaag lopen niet meer over één rechte lijn. Het is onze rol om individuen te begeleiden door beroepstransities en de verwerving van nieuwe vaardigheden te stimuleren op basis van het potentieel dat we hebben geïdentificeerd,"* legt Philippe Lacroix uit.

Manpower heeft diverse programma's voor de ontwikkeling van vaardigheden opgezet om het tekort aan talent aan te pakken, met name via zijn academies die actief zijn in de logistieke sector, in technische beroepen en in de horeca. Het gaat hierbij om online of praktische, individuele of collectieve opleidingen.

Deze kwaliteitsvolle trajecten worden erg gewaardeerd door de klanten van Manpower. Frank Van Roy, Logistic Operations Manager bij Parbelux en verantwoordelijk voor de logistieke operaties binnen het distributiecenter van Ici Paris XL, legt uit: *"Dankzij het MyPath-programma kunnen wij steunen op een pool van talenten met de hard en soft skills waarnaar we op zoek zijn. In samenwerking met Manpower kunnen wij uitzendkrachten laten evolueren in het vak van de logistiek en de meest gemotiveerde onder hen een vaste job aanbieden."*

Cem Ide is hier een voorbeeld van. Hij kwam in de uitzendsector terecht na eerst als zelfstandige te hebben gewerkt. *"Ik moest terug op de rails geraken. Gelukkig kreeg ik telefoon van Manpower. Ze hebben echt naar me geluisterd, ze hebben me geëvalueerd en begrepen waar ik naar op zoek was. En ze hebben me vooral verder opgevolgd zodat ik mijn loopbaan opnieuw op het juiste spoor kon krijgen. Ik ben aan deze professionele omscholing begonnen als logistiek operator bij Parbelux. Vervolgens kreeg ik een opleiding aangeboden (met certificaat) om een vorkheftruck te besturen. Tegelijk kon ik verschillende persoonlijkheidstests afleggen, waaruit gebleken is dat ik kwaliteiten heb om een team te leiden. Na 9 maanden kon ik een vast contract ondertekenen als junior team leader in een sector die ik aanvankelijk niet kende. En ik weet dat ik nog verder kan evolueren. Ik ben Manpower en uiteraard ook mijn nieuwe werkgever Parbelux dankbaar. Zij hebben allebei vertrouwen in mij getoond."* Met het MyPath-programma hoopt Manpower dit soort goede praktijken te verveelvoudigen door de Talenten in te zetten ten behoeve van klanten en tegelijk zijn uitzendkrachten nog meer aan het bedrijf te binden.

### Erkenning van de vaardigheden en de soft skills

Naast de vaardigheden zijn het de soft skills die het mogelijk maken om een MyPath-talent te worden. En dat geldt vandaag meer dan ooit in een hybride, complexere en steeds sneller veranderende wereld. Leergierigheid, teamgeest, probleemoplossend vermogen, resultaatgerichtheid en communicatieve vaardigheden zijn enkele van de kwaliteiten die het verschil maken en zeer geëerd zijn bij werkgevers. De nieuwe Talenten van Manpower worden overigens ook geëvalueerd en krijgen aanbevelingen van klanten in de vorm van waarderingen. Deze waarderingen bieden een echte garantie voor elk Talent en bevorderen hun inzetbaarheid voor hun volgende uitzendopdrachten of voor hun loopbaan in het algemeen. De waarderingen verrijken immers hun cv of hun profiel op sociale netwerken. Dit systeem wordt volgens Musli Muslija bijzonder op prijs gesteld om de coachingdimensie van zijn rol als Talent Agent te verzekeren. *"Dit systeem van aanbevelingen heeft een dubbel voordeel: enerzijds versterkt het de betrokkenheid en het gevoel van erkenning van de uitzendkrachten, terwijl het ons in staat stelt hem of haar te ondersteunen bij het verwerven van de zes kerncompetenties die in het MyPath-programma worden belicht; en anderzijds garandeert het de betrouwbaarheid van de profielen die wij aan onze klanten voorstellen op basis van de feedback die wij tijdens eerdere opdrachten hebben verzameld."*

Dankzij het MyPath-programma zal Manpower kunnen zorgen voor een uitbreiding van zijn aanbodbeleid van kandidaten op een arbeidsmarkt waar wervingstussenpersonen steeds minder vertrekken van de orders en de jobaanbiedingen van hun klanten, maar steeds meer moeten uitgaan van de kandidaten en hun profiel. *"De kandidaatgerichte aanpak van MyPath moet bedrijven inspireren om tekorten aan talent efficiënt aan te pakken",* besluit Philippe Lacroix.



## Over MyPath®

“Onze missie is om de vaardigheden van mensen te verbeteren, met mensen te praten, met hen te overleggen en hen te helpen de vaardigheden te ontwikkelen die ze nodig hebben voor een job.”

“Het doel van onze onderneming is een geweldig instrument ten goede te zijn door mensen te helpen beter inzetbaar te worden en te groeien om hun doelen te bereiken.”

Elmer Winter – Oprichter and eerste CEO Manpower

## MyPath in 4 stappen



### MyPath : Word wat je wil zijn.

Met het ontwikkelingsprogramma MyPath helpen wij onze talenten om meer te halen uit hun professionele en individuele kracht. We richten ons op hun vaardigheden, interesses en kansen op de arbeidsmarkt. Aan de hand van coachings, assessments, opleidingen, e-learningen, workshops en persoonlijke begeleiding.

1. Selectie van de uitzendkrachten en van de kandidaten die aan het programma wensen deel te nemen
2. Evaluaties van de competenties
3. Opstelling van een ontwikkelingsplan
4. Begeleiding en coaching



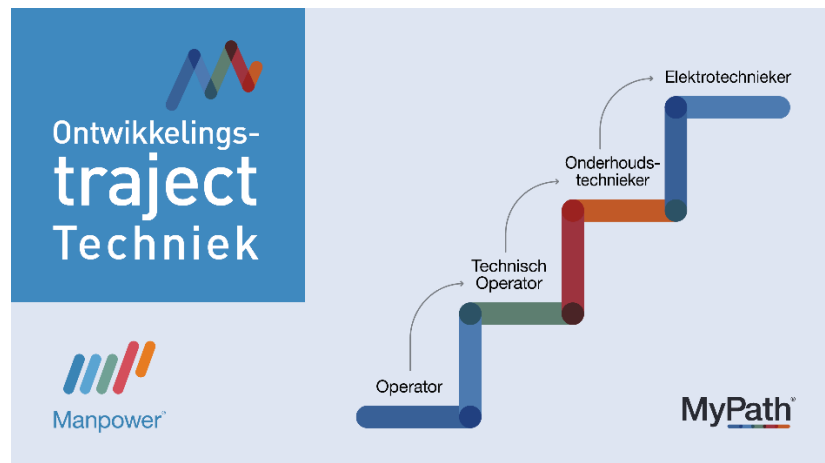
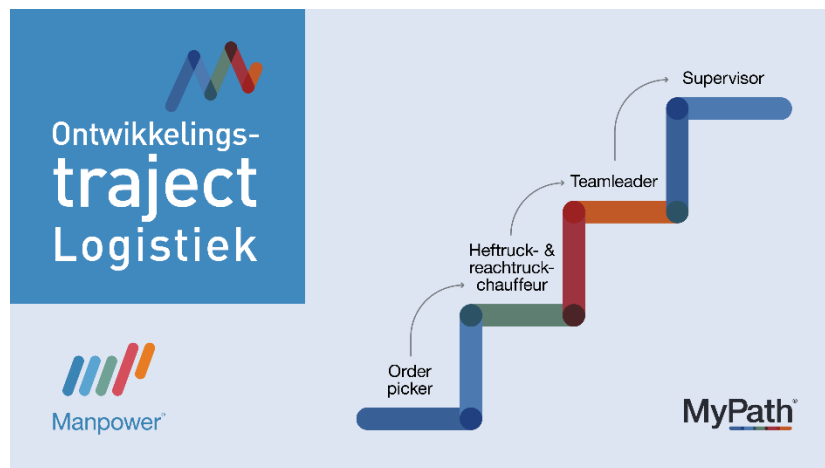


## De voordelen van MyPath

- MyPath draagt bij aan een betere afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en zorgt voor een betere dienstverlening aan de **bedrijven**.
- Dankzij training, coaching en aanbevelingen van vaardigheden (badges) zijn de **MyPath-talenten** beter inzetbaar en klaar voor de toekomst.
- MyPath zorgt voor een verschuiving van een transactionele relatie met de uitzendkrachten van **Manpower** naar een langetermijnrelatie, door hen aan het bedrijf te binden.

## Evolueren met MyPath

MyPath definieert gepersonaliseerde loopbaantrajecten op basis van assessments, opleidingen in de academies van Manpower (Manpower Logistics Academy, Manpower Technical Academy).





### MyPath-aanbevelingen

Het aanbevelingenprogramma is ontworpen om de klanten van Manpower in staat te stellen de vaardigheden van de Talenten (uitzendkrachten) onder contract te evalueren en zo de beste prestaties te herkennen. Het MyPath-programma valoriseert 6 kernvaardigheden, via aanbevelingen van klanten die worden weergegeven in de vorm van badges.



### 6 competenties, 6 waarderingen, 6 badges

	<b>Presteren</b> Iemand die graag uitgedaagd wordt, heeft een sterke betrokkenheid en positieve invloed op anderen.		<b>Doener</b> Iemand die de meest productieve medewerker is, die consequent aan de eisen voldoet, kwaliteit levert en dingen voor elkaar krijgt.
	<b>Teamspeler</b> Iemand die verantwoordelijkheid, toewijding en energie toont om samen teamdoelen te bereiken.		<b>Problem Solver</b> Iemand die problemen bekijkt en met goed doordachte oplossingen komt.
	<b>Leergierig</b> Iemand die constant meer wil weten, goede vragen stelt en altijd op zoek is naar manieren om te verbeteren.		<b>Communicatief</b> Iemand die op de juiste manier communiceert met verschillende mensen, effectief luistert en daardoor goed werk verricht.



## Over ManpowerGroup®

ManpowerGroup® (NYSE: MAN), de wereldwijde leider in global workforce solutions, helpt organisaties bij hun transformatie in een snel veranderende wereld van werk door het zoeken, evalueren, ontwikkelen en beheren van talent dat hen in staat stelt succesvol te worden. We ontwikkelen elk jaar innovatieve HR-oplossingen voor honderdduizenden organisaties door hen bekwaam talent aan te bieden en tegelijkertijd zinvolle en duurzame banen te vinden voor miljoenen mensen in een breed scala van sectoren en vaardigheden. Onze expertfamilie van merken van ManpowerGroup – Manpower, Experis, Talent Solutions en Jefferson Wells – creëert al gedurende 70 jaar aanzienlijk meer waarde voor kandidaten en klanten in 80 verschillende landen en gebieden. We worden op consistente wijze erkend voor onze diversiteit, een werkgever die instaat voor vrouwen, inclusie, gelijkheid en mensen met een arbeidshandicap. In 2021 werd ManpowerGroup voor het twaalfde jaar op rij een van 's 'werelds meest ethische bedrijven'. ManpowerGroup behaalde wereldwijd en in België ook 'Platinum' en 'Goud' voor MVO en duurzaamheid op het EcoVadis-platform dat de ethische, sociale en ecologische prestaties van leveranciers beoordeelt. ManpowerGroup Belgium ontving het Diversiteitslabel van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en was uitgeroepen tot 'Best Staffing, Sourcing & Contingent Workforce Company' bij de HR Excellence Awards 2020. Deze onderscheidingen bevestigen een ongeëvenaarde reputatie van ons merk in de branche.

Ontdek hoe ManpowerGroup® de toekomst van werk stimuleert → [manpowergroup.com](https://www.manpowergroup.com).

Klaar voor het nieuwe tijdperk The Human Age, waar talent de motor is van de economie? Surf dan naar 'ManpowerGroup Knowledge Center' → [manpowergroup.be](https://www.manpowergroup.be)

### **Press contact ManpowerGroup BeLux**

**Marc Vandeleene** – [marc.vandeleene@manpowergroup.be](mailto:marc.vandeleene@manpowergroup.be) - M: +32 495 24 05 43  
Avenue des Communautés 110, 1200 Brussels - [www.manpowergroup.be](https://www.manpowergroup.be)