

Exploiter le potentiel d'emploi des PME

Le marché du travail flamand se caractérise par deux problèmes particuliers: un nombre relativement faible de travailleurs plus âgés et un taux de chômage élevé parmi les immigrés. En 2003, à peine 42,4% des personnes de 50 à 64 ans avaient un emploi, contre 52,9% pour l'ensemble de l'UE-15. De plus, le taux de chômage des ressortissants de pays tiers résidant en Belgique atteignait 25,3%, contre 4,5% pour les personnes de nationalité belge.

Dans le cadre de sa politique de diversité, le gouvernement flamand a décidé de s'atteler à ces problèmes. Ses grandes priorités consistent à encourager la coopération entre les secteurs, investir dans l'économie sociale pour créer des emplois subventionnés, promouvoir les politiques d'égalité des chances et soutenir les organisations en développant leurs propres politiques de diversité. Concernant les immigrés, il y a également une volonté politique d'assurer une participation au marché du travail proportionnelle d'ici à 2010, afin que le taux d'emploi de cette catégorie de citoyens reflète le pourcentage de la population qu'ils forment.

Une approche personnelle pour les petites entreprises

Le partenariat de développement (PDD) Paradox est unique en Belgique car il compte exclusivement sur les PME pour atteindre son objectif principal: augmenter le taux d'emploi des personnes plus âgées et des immigrés. Les petites entreprises locales ou familiales n'ont pas de département des ressources humaines et ne sont pas vraiment au courant de concepts tels que la responsabilité sociale des entreprises, ou ne s'y intéressent guère. Une approche différente, souvent plus personnelle, est nécessaire pour les convaincre de revoir leurs politiques de recrutement et d'envisager l'engagement de personnes plus âgées et d'immigrés.

Pour ce faire, ce PDD a établi des contacts personnels avec des PME, grâce à la visite d'un des trois consultants du projet. L'accès aux entreprises s'est avéré relativement aisé, et les employeurs se sont montrés prêts à partager leur expérience avec des travailleurs plus âgés ou «non originaires du pays». Le PDD propose une série de services de soutien, notamment un meilleur jumelage emploi-travailleur, des conseils sur les mesures d'aide à l'emploi existantes et des orientations à l'usage de l'employeur et du futur salarié. Les consultants peuvent également aider les intéressés à suivre le processus de candidature et, par la suite, les faire bénéficier d'un soutien et d'un suivi continus.

Inan Ureyil, d'origine turque, a commencé un stage chez EXKI, où il prépare et vend des sandwiches. Son avis: *«Je trouve très positif que les consultants de Paradox m'appellent ou me rendent visite de temps en temps pour voir comment cela se passe. En cas de problème, je peux toujours les revoir,*

et même si tout va bien, je peux toujours passer à leur bureau pour faire un brin de causette.»

Un plan d'action pour la diversité

Le projet EQUAL a élaboré à l'intention des employeurs un guide qui décrit les grandes lignes de la création d'un plan d'action pour la diversité. De plus, grâce à des contacts directs avec des PME et des analyses d'offres d'emplois, Paradox a identifié un total de 320 postes vacants et 130 stages pour les membres de ses groupes cibles. En réussissant à pourvoir 40% des postes vacants, le taux d'emploi en stage obtenu par le PDD a dépassé celui du service public de placement et d'autres projets relatifs à l'emploi. Plus de la moitié de ces stages ont débouché sur des formes d'emploi plus permanent.

Afin de promouvoir sa réussite, Paradox organise des événements où les employeurs ayant une expérience positive du recrutement de travailleurs issus de minorités ethniques ou plus âgés viennent témoigner des avantages de tels engagements. Dans le même ordre d'idées, le PDD produit une lettre d'information conçue pour les employeurs en général. De plus, la méthodologie, les résultats et les effets en termes d'apprentissage du projet ont été décrits dans un manuel. Une seconde publication est destinée aux consultants et autres professionnels qui jouent des rôles d'intermédiaires ou de médiateurs sur le marché du travail.

Le partenariat s'est développé progressivement. Le premier partenaire était Randstad, une agence de travail intérimaire qui compte une certaine expérience de placement de personnes plus âgées, surtout en grandes entreprises. Par la suite, deux autres acteurs importants se sont joints au partenariat: Vitamine W – une ONG ayant de bons contacts avec la communauté immigrée – et le VDAB – le service public de placement flamand.

Les quatre partenaires ont très tôt décidé de ne pas élargir leur partenariat outre mesure afin qu'il reste gérable, tout en sachant qu'ils allaient avoir besoin d'une aide extérieure. La solution trouvée consistait à mettre sur pied un groupe d'experts comprenant le conseil de la ville, le ministère de l'emploi, les chambres de commerce locales et une association d'immigrés.

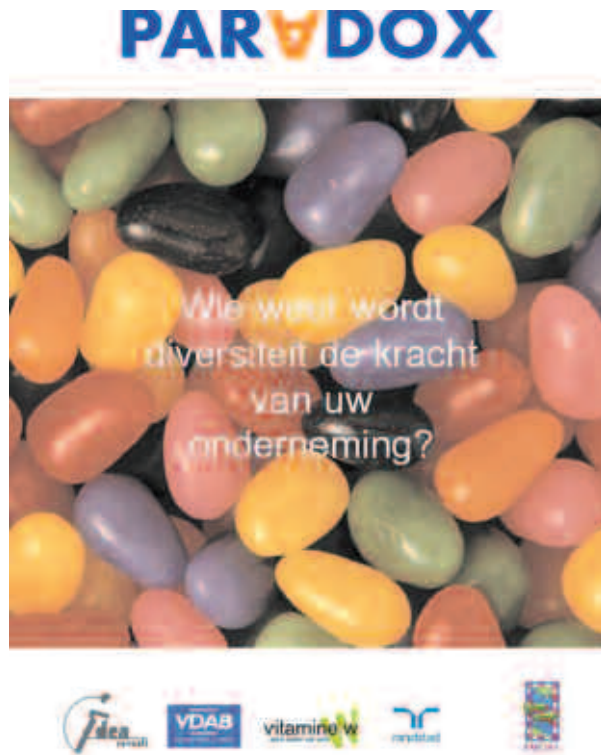
Les compétences d'experts, un atout pour la crédibilité

Ce groupe d'experts a apporté au PDD de la crédibilité et des contacts, un cofinancement, des conseils d'orientation générale et un terrain d'essai pour ses réalisations pilotes. Par son intermédiaire, le Comité sous-régional de l'emploi d'Anvers a appris avec quel succès le PDD aidait les PME à établir des plans d'action pour la diversité. Cet organisme assure maintenant la promotion de l'approche du PDD auprès d'autres comités de l'emploi.

IDEA Consult, l'organisation de gestion de ce PDD EQUAL, est convaincue que sa méthodologie sera transférée au marché du travail en général. Les méthodes et outils seront diffusés dans toute la Flandre par le service public de placement (VDAB) et par les comités sous-régionaux de l'emploi, et leur promotion sera assurée par la Fédération belge des indépendants. De plus, les résultats du projet seront communiqués aux responsables politiques des ministères flamand et fédéral de l'emploi. Enfin, ses réalisations seront présentées sur la scène européenne: Paradox apparaîtra dans un livre intitulé «DiverCities», qui sera bientôt publié par ENGIME, un réseau d'excellence qui relève du cinquième programme-cadre de recherche de l'UE.

La forme originale de ce projet EQUAL a été l'une des clés de son succès. Le projet a réussi à réunir un groupe d'organisations importantes, issues des secteurs public, privé et bénévole, qui n'auraient autrement guère eu l'occasion de travailler ensemble à cette échelle.

Une version plus détaillée de ce projet et d'autres succès d'EQUAL sont disponibles à l'adresse:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_fr.cfm



Pays: Belgique
Région: Flandre
Nom du projet: Paradox – RE-IN+45
Durée du projet: 30 mois
Domaine prioritaire du FSE: capacité d'insertion professionnelle
Financement du FSE: 377 749 €
Financement total: 802 121 €
Partenaires nationaux d'EQUAL: Randstad Belgium, VDAB, Vitamine W
Partenariat transnational avec: Italie, Pays-Bas
Coordonnées:
 Anneleen Peeters
 IDEA Consult
 Rue du Congrès 37/41 boîte 3
 B-1000 Bruxelles
Tél.: + 32 2 282 17 75
E-mail: anneleen.peeters@ideaconsult.be
Site Internet: www.ideaconsult.be