

GESTION DES AGES - PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ D'EMPLOI DANS LES PME À ANVERS

Le principal objectif de ce projet est d'accroître la participation au marché du travail des demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans et des personnes non originaires de la région d'Anvers. Pour ce faire, le principe de base est de faire correspondre les besoins des individus qui souhaitent se réinsérer sur le marché du travail avec les besoins des PME. Une des principales forces du partenariat est qu'il opère au niveau intermédiaire entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre et tente donc de répondre aux besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises.

Les activités du PDD qui sont axées sur la demande sont polarisées sur l'attitude des PME à l'égard de l'emploi de travailleurs âgés, les petits employeurs ayant souvent une culture plus fermée en matière de diversité des âges dans l'entreprise. Le principal défi est de sensibiliser les PME et de leur faire connaître les avantages de l'emploi de travailleurs âgés ou de travailleurs non originaires de la région.

Une des principales activités du PDD est d'établir des contacts efficaces avec les employeurs, c'est-à-dire les PME, et avec les deux groupes d'individus ciblés qui souhaitent se réinsérer après une période d'inactivité ou s'insérer dans le marché du travail local. On a élaboré des méthodologies pour atteindre les demandeurs d'emploi âgés ou non originaires de la région en vue de faciliter la réinsertion sur le marché du travail de tous ceux qui ont été inactifs pendant longtemps et voudraient recommencer à travailler.

Le PDD a développé une méthodologie pour " convaincre les employeurs des avantages de l'embauche de travailleurs âgés ". Après avoir établi une échelle de 1 à 5 de la diversité des âges, il a pu classer les entreprises depuis celles qui ne présentent " aucune diversité " jusqu'à " une très grande diversité " des âges parmi leurs forces de travail.

Sur le plan de la demande, les principaux défis comprennent notamment la nécessité de persuader les employeurs qu'ils ont tout à gagner à employer des travailleurs âgés, ainsi que d'encourager les entreprises à changer d'attitude et à introduire une certaine diversité dans leurs effectifs. Les contacts avec les PME permettent d'identifier des postes vacants et les candidats potentiels appartenant aux publics ciblés sont passés en revue pour voir si leurs qualifications, compétences et centres d'intérêt correspondent à la description du poste.

Lorsqu'un demandeur d'emploi est embauché, la PME et le travailleur peuvent continuer à bénéficier de soutien, de formation et d'information. Des lignes directrices pour les employeurs et les médiateurs d'emploi sont également préparées pour apporter un soutien complémentaire.

On espère que les avantages pratiques, tant pour les employeurs (accroître la diversité dans l'entreprise, pourvoir rapidement les postes vacants avec des candidats appropriés, bénéficier d'un soutien dans la durée) que pour les groupes cibles (opportunités de trouver un véritable emploi pour les demandeurs d'emploi âgés ou qui ne sont pas originaires de la région d'Anvers, formations et aides à la réinsertion sur le marché du travail) vont faire évoluer les mentalités et la culture des PME en matière de diversité des forces de travail et de gestion de l'âge.

Informations sur le PDD

Etat membre: Belgique

Référence du PDD: Benl-01/EQ/1.A/002

Lien vers le [site Web du PDD](#)

Lien vers le [descriptif de la base de données EQUAL](#)

Si vous souhaitez nous envoyer vos commentaires ou questions, vous pouvez nous contacter à l'adresse e-mail suivante: empl-equal-etg3@ec.europa.eu