Jobcoach, bien au-delà d'

La Région bruxelloise lance Jobcoach en collaboration avec l'UCM : une campagne de recrutement, à destination des indépendants et TPE, qui vise les compétences d'un candidat et non son curriculum vitæ (CV), pour combattre la discrimination.

Un dossier d'Isabelle Morgante & David Piscicelli

L'actualité récente, et les amalgames qui l'accompagnent parfois, ont mis au ban de la société toute une tranche de la population active bruxelloise. Le phénomène n'est guère nouveau puisque les indicateurs de l'intégration des immigrés (chiffres 2015) publiés par la Commission européenne et l'OCDE révélaient que la Belgique reste l'un des pays où le taux d'emploi parmi les personnes d'origine immigrée est inférieur à 10 %. Mais le problème est plus vaste. Discrimination au nom, à la tête, à l'âge, à l'apparence physique ou réelle à une ethnie, à l'orientation sexuelle, à la religion, l'état de santé, la grossesse, le modèle parental (mono ou en couple), fumeur ou non, l'embauche est un domaine dans lequel il existe peu de recours (à l'exception du dépôt de plainte) pour contrer ces restrictions. C'est la raison pour laquelle le projet Jobcoach a été mis sur pied, en collaboration avec le gouvernement bruxellois, dans le cadre de la stratégie 2025, où "l'enjeu de diversité en matière d'économie-emploi-formation est un objectif transversal et l'un des axes prioritaires." Plus de 40 projets ont été déposés, douze ont été sélectionnés, dont celui de l'UCM. En termes d'emplois, le projet Jobcoach vient se positionner comme une niche complémentaire aux services actuellement proposés par Actiris. Ce projet s'inscrit dans la continuité des actions menées par l'UCM que ce soit au niveau de l'accompagnement des starters, des entreprises en croissance, et vient en complément du Réseau Diane qui accompagne les femmes entrepreneures.

Jobcoach s'adresse aux indépendants et TPE de moins de dix travailleurs actifs dans le secteur marchand

VOUS ÊTES UN **ANNONCEUR LOCAL** ?

Jusqu'à **-70%** sur les tarifs publicitaires d'Union & Actions

DIFFUSEZ VOTRE PUB À PRIX RÉDUIT DANS UNION & ACTIONS !

> Vous avez entre **1 et 10 points de vente** dans maximum 4 provinces wallonnes ou à Bruxelles ?

> Votre publicité contient un message à **caractère régional** ?

Bénéficiez d'une réduction **jusqu'à -70 %** sur les prix d'insertion dans Union & Actions et touchez près de **50.000 indépendants** ! (Offre soumise à conditions)

Target ADVERTISING

Pour plus d'informations, contactez Carole **MAWET**
carole.mawet@targetadvertising.be • Tél. +32 497 22 44 45

un simple CV

bruxellois, commerce et horeca par exemple. Il consiste en un accompagnement direct de l'employeur dans la recherche du candidat idéal à un poste, au-delà des compétences inscrites sur un CV ou une lettre de motivation. Cette méthode de recrutement inédite, innovante et non discriminante met en exergue le recrutement, sans passer par les outils classiques de présentation que l'on connaît sur le marché du travail.
Ce programme-pilote va se déployer durant toute l'année 2017, en Région bruxelloise, pour lutter contre les discriminations et favoriser la diversité dans l'emploi. Les douze projets sont soutenus par le gouvernement régional et son ministre de l'Économie et de l'Emploi, Didier Gosuin (Défi) ; un budget de 745.000 euros a été dégagé pour l'ensemble des projets retenus.
Le principe de Jobcoach est simple : des professionnels du recrutement se déplacent gratuitement dans les entreprises pour aider à sélectionner les collaborateurs, et ce de A à Z. Une méthodologie inédite va être utilisée en collaboration avec Actiris, puisque les candidats postulants seront sélectionnés et reçus sans avoir préalablement été "filtrés" par leur CV ou leur lettre de motivation, mais en se concentrant uniquement sur leurs compétences concrètes et vérifiables.

© Ph. Turpin/Belpress.com

Qu'est-ce que le recrutement sans CV ?

Peu répandu dans nos entreprises, le système du recrutement sans CV rencontre de plus en plus de succès dans les pays anglo-saxons (type "resume not required") et a marqué l'intérêt du gouvernement français dans le cadre de sa dernière campagne de lutte contre les discriminations à l'emploi. Comme le CV anonyme, le recrutement sans CV tend à promouvoir des profils plus diversifiés et à lutter contre les discriminations à l'embauche, tout simplement parce qu'il reste concentré sur les compétences et les capacités concrètes des candidats.
Le recrutement sans CV encourage l'employeur à détecter les talents des candidats en évitant les biais de jugement classique, qui sont parfois préjudiciables.
Ce n'est donc pas la durée d'expérience ou le dernier diplôme obtenu qui importent, mais bien ce que le candidat est concrètement capable de faire aujourd'hui et sa réelle motivation à obtenir le poste. Tout l'enjeu réside donc dans une méthodologie de sélection qui se base sur du concret et des tests en situation réelle.

En pratique, comment ça se passe ?

Concrètement, dans un premier temps, le coach prend contact avec l'employeur pour discuter de ses besoins en personnel. Il s'agit d'un premier échange important et bien sûr confidentiel. Durant cet échange, qui peut s'envisager au sein de l'entreprise, le coach va rédiger, en collaboration avec l'employeur, un profil de candidat en phase avec les compétences dont son entreprise a besoin. Le coach va ensuite transmettre ces informations à Actiris, accompagnées des modalités d'engagement (contrat de travail, stage, FPI, etc.).
Dans un deuxième temps, Actiris va diffuser l'offre, réceptionner les candidatures et opérer un premier tri. Les coordonnées des candidats sélectionnés seront ensuite transmises au coach qui aidera l'employeur à la sélection finale en utilisant une méthodologie centrée sur les compétences. Les candidats pourront donc être amenés à passer toute une batterie de tests (un "assessment", dit-on dans le jargon RH) avec le coach : entretiens en face-à-face, questionnaires, tests en situation, etc. Le coach guidera la sélection en s'assurant du respect de la concordance avec les besoins de l'entrepreneur. C'est l'employeur qui reste maître du choix final, et ce tant par rapport au candidat qu'à une décision d'embauche.
Le talon d'inscription pour participer à cette nouvelle forme inédite d'engagement est sur tinyurl.com/jobcoach-ucm.

actiris .brussels

RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

Didier Gosuin : "Engageons local et en circuit court !"

Le ministre bruxellois de l'Emploi, Didier Gosuin (Défi), est le chef d'orchestre de l'opération Jobcoach. Il porte un regard éclairé sur le chômage dans la capitale. "Le taux d'emploi des jeunes Belges d'origine étrangère est de 30 à 40 % inférieur au taux d'emploi de jeunes Belges. Il y a aussi un problème de qualification de ces jeunes. Mais à compétences égales, il est clair que le taux d'emploi est plus faible et le chômage plus important dans les communautés issues de l'immigration. Et malgré tout ce qui a été fait, le phénomène ne diminue pas, donc il faut enclencher des mesures beaucoup plus proactives." Ces projets innovants de lutte contre la discrimination, c'est avant tout un appel à idées, comme aime à le souligner le ministre, en charge de l'emploi depuis deux ans et demi. "Nous allons accompagner les entrepreneurs dans leur processus de recrutement, qui est innovant puisque basé non pas sur un CV mais bien des compétences. C'est une vraie sensibilisation à l'ouverture."

Pour Didier Gosuin, engager local est de la responsabilité sociétale des entrepreneurs bruxellois. © Patrick Lefevre/Belpress.com

"Nous avons tenté le CV anonyme mais en vain. Cette méthode de recrutement sur compétences est très anglo-saxonne, c'est culturellement accepté outre-Manche et pas encore chez nous, qui sommes conservateurs. Or, nous devons embrayer et passer à ces techniques." Précisons qu'au terme de Jobcoach (fin 2017), le projet sera disséqué et analysé par les porteurs de projet. "Il y a des objectifs à atteindre et je peux m'atteler à faire comprendre aux entrepreneurs qu'il y a une véritable réalité économique et une diversité de population très fortes à Bruxelles. Je n'ai évidemment pas l'intention de m'immiscer dans une relation de contrat de travail, mais mon souhait est clairement de gommer ces différences et de donner les mêmes chances à toutes ces personnes."

Et le ministre de conclure : "L'entrepreneur a une responsabilité sociétale. Il a tout intérêt à engager "bruxellois" pour faire prospérer l'économie de la capitale. Engager local est tout aussi important que de manger local. Une grande surface qui engage des gens du quartier où elle est implantée va inciter les connaissances de ces personnes à passer au magasin. C'est bon pour l'image et l'économie."

Enfin, le ministre n'exclut pas, si l'opération Jobcoach porte ses fruits, de "réitérer l'expérience à une échelle plus importante, celle des PME par exemple. Ce n'est pas acceptable qu'il y ait des discriminations à l'embauche à cause de l'âge, du nom, de l'orientation sexuelle, etc. Nous avons le devoir de transmettre un message plus positif."

Benjamin Charlier : "Analyser plaisir et travail"

C'est l'équipe de Go2Be qui est en charge de l'opération Jobcoach durant toute cette année. Benjamin Charlier officie au sein de ce groupement de huit indépendants spécialisés dans les ressources humaines et le recrutement, réunis autour des mêmes valeurs et spécificités d'intervention.

Il mène cette opération innovante de recrutement sans CV en compagnie de Xavier Istace, Deborah Havrenne et Laurence Planchon. "Nous nous sommes réunis et avons décidé de participer à l'aventure à quatre, en fonction de l'expertise, du spectre et de l'envie de vivre le projet ensemble", déclare Benjamin Charlier. Jobcoach est une mission parmi d'autres pour lui qui possède également Hunt-HR, sa propre entreprise de "chasseurs de têtes" et de sourcing. Il sera le lien entre Actiris, le candidat et l'employeur.

"Cette mission commune, nous allons l'articuler autour du neuro-cognitivisme, afin de déceler les sources de plaisir et de déplaisir des candidats ; les recrutements seront d'ailleurs organisés autour de cet axe", confie le professionnel.

"Avant de commencer, il était important de rencontrer le service d'études de l'UCM afin de bien cerner les tenants et aboutissants de l'opération. Il est en outre primordial de rester neutre dans l'accompagnement des entrepreneurs bruxellois qui vont participer. Nous espérons dix-huit mises à l'emploi, sur trente dossiers, en nous basant sur le vécu du candidat, ses compétences, ce qu'il aime faire ou pas et ses facultés aux tests de raisonnement. Nous allons établir un lien entre le plaisir et la performance, dans la fonction et le contexte en entreprise. De plus, nous allons sensibiliser les employeurs aux critères de discrimination, cela fera partie du rapport de travail."

Benjamin Charlier (Go2Be) va travailler sur le lien entre plaisir et performance au travail.