



YOUNG  
TALENT  
IN ACTION

# YOUNG TALENT IN ACTION

RECONNAÎTRE LES TALENTS ET MULTIPLIER LEURS CHANCES

LES JEUNES SONT NOTRE AVENIR. BIEN PLUS QU'UN CLICHÉ, C'EST SURTOUT UNE LAPALISSADE. CHEZ BDO, LA GÉNÉRATION Y CONSTITUE L'UN DES LEVIERS ACTIFS DE NOTRE CROISSANCE (58 % DU PERSONNEL). DÉNICHER LE BON TALENT RESTE POURTANT UN DÉFI QUOTIDIEN. AVEC LA FÉDÉRATION DES ENTREPRISES DE BELGIQUE, NOUS NOUS EFFORÇONS D'ÉQUILIBRER AU MIEUX L'OFFRE ET LA DEMANDE EN LA MATIÈRE.



*Ann est directrice du département Communication au sein de BDO et possède une large expérience en Marketing & Communication.*

Passionnée et créative, elle mène à bien de gros projets et événements, notamment sur le plan du « Client Care », de la CSR et du Human Capital. YTIA s'inscrit parfaitement dans ce cadre.



## “ NOTRE ÉQUIPE HUMAN CAPITAL POSSÈDE À LA FOIS LES CONNAISSANCES ET LES OUTILS POUR FAIRE L'INVENTAIRE DES FORCES & FAIBLESSES DES AMBASSADEURS YOUNG TALENT IN ACTION. ”

L'emploi des jeunes reste un défi de société. En Belgique aussi. Fin 2016, 20,5 % des 15-24 ans n'avaient pas d'emploi. Un jeune sans travail ni perspective d'emploi hypothèque son avenir et celui des générations suivantes. Pourtant, beaucoup d'entreprises et de secteurs ont du mal à dénicher les talents qui combleront leurs postes vacants. Les compétences des jeunes (formation, attitude, etc.) ne correspondent pas toujours aux besoins du marché du travail. Cette discordance devient telle que de plus en plus d'entreprises sont même prêtes à adapter leur modèle de travail.

### RÉDUIRE LA DISCORDANCE SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

La réduction de la discordance croissante sur le marché de l'emploi est l'un des fers de lance de la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB). En 2015, l'organisation patronale a réuni toutes les parties prenantes lors du forum Young Talent in Action (YTIA). Pas moins de 3.000 jeunes, dirigeants d'entreprise, décideurs et experts ont cherché ensemble des réponses à la question « *Comment supprimer les obstacles entre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi, et transformer la discordance en harmonie ?* ». Le résultat s'est avéré si positif qu'un second forum Young Talent in Action s'imposait. Le Palais des Beaux-Arts de Bruxelles deviendra le centre nerveux du YTIA le lundi 2 octobre 2017. En sa qualité de partenaire actif, BDO soutient pleinement l'initiative.

Entretemps, le concept Young Talent in Action est devenu un programme à part entière. Objectifs : contribuer à mettre davantage de jeunes au travail et créer des ponts entre jeunes, entreprises et marché du travail. La FEB a sélectionné parmi les jeunes environ 200 ambassadeurs de Young Talent in Action. Ils constituent une précieuse caisse de résonance, une pierre de touche et une source d'inspiration pour les dirigeants d'entreprise comme pour les spécialistes du travail et les décideurs publics. Et inversement.

### INVENTORIER LES TALENTS

BDO croit résolument en la force de la jeunesse. Nous voulons motiver et encourager au maximum les jeunes, les aider à franchir le pas vers l'entrepreneuriat. Car les jeunes d'aujourd'hui sont les entrepreneurs et les employeurs de demain. Ils portent également un regard spécifique (comprenez : différent) sur le monde de l'entreprise. Cela crée une dynamique nouvelle et passionnante qu'en tant qu'entrepreneurs confirmés, nous devons accueillir avec enthousiasme.

« *Le choix de devenir partenaire YTIA a été vite fait* », se souvient Hans Wilmots, CEO de BDO. « *Le projet correspond parfaitement à l'énergie et aux nombreux moyens que nous déployons déjà aujourd'hui pour donner à nos jeunes talents toutes les chances de poursuivre leur développement en partant de leurs forces et compétences personnelles. Mais il est manifeste qu'à leurs yeux, en début de carrière, évaluer*

*correctement leurs compétences n'est pas chose facile.* »

Heureusement, l'expertise de l'équipe Human Capital de BDO peut y remédier avec talent. « *Nos collègues possèdent à la fois les connaissances et les outils pour faire l'inventaire des forces & faiblesses des ambassadeurs YTIA. En apprenant à mieux se connaître, ils peuvent s'orienter et se profiler plus efficacement sur le marché du travail.* »

### ATELIER « SE CONNAÎTRE SOI-MÊME & RECONNAÎTRE SES QUALITÉS »

Notre partenariat s'est déjà concrétisé en mars dernier, lors d'un atelier destiné aux ambassadeurs YTIA. Les participants avaient préalablement effectué un test de personnalité qualitatif. Ce test est précieux car il renforce la connaissance de soi et celle vis-à-vis des autres. Il est essentiel de savoir ce que vous avez dans le ventre lors d'une prise de décisions, d'une situation conflictuelle ou d'un travail en équipe... De plus, chaque jeune était questionné sur ses points forts au cours d'un entretien d'embauche pendant lequel il devait justifier pourquoi il serait un atout pour l'entreprise. Plus facile à demander qu'à faire. Pour les aider, nos experts en Human Capital ont appris aux ambassadeurs comment interpréter les résultats de leur test de personnalité. Car plus vous cernez vos propres qualités, plus vous pouvez les exploiter pour atteindre vos objectifs personnels, et plus vous pouvez collaborer avec d'autres.

D'ailleurs, BDO soutient ses jeunes collaborateurs dès leur 1<sup>er</sup> jour de travail. Donner des chances et accorder de la confiance sont nos leitmotivs. « *Chacun de nous peut continuer à se former tout au long de sa vie* », souligne Hans Wilmots. « *Si un collaborateur s'y sent appelé, il peut passer du temps dans d'autres services pour explorer nos activités ou y acquérir une expérience complémentaire. De plus, chacun se voit rapidement confier des responsabilités et s'il veut travailler de façon autonome, il reçoit toute notre confiance. Deux leviers qui renforcent la confiance en soi.* »

Récemment, BDO a aussi créé le Youth Advisory Committee (YAC). Dans ce « comité », un jeune de chaque bureau dialogue avec les CEO et COO de BDO. La direction de l'entreprise comprend ainsi mieux ce que les jeunes vivent, comment ils travaillent, de quelle manière ils perçoivent l'avenir de leur fonction... Ces jeunes sont en quelque sorte nos propres ambassadeurs YTIA. ■



### **KJELD FORT, UN JEUNE COLLABORATEUR DE BDO QUI EN VEUT**

« *Ma génération éprouve un appétit professionnel difficile à rassasier. Aux entreprises de relever le défi de nous satisfaire.* » Kjeld Fort sait ce qu'il veut. Voilà déjà 3 ans qu'il travaille comme consultant. Avant même de décrocher son master en sciences administratives à l'UGent, il signait son premier contrat d'emploi. « *Chez BDO, vous n'êtes pas un numéro, mais une personne.*

*a été vite fait. Et aujourd'hui encore, je reste convaincu par ce choix. Dès le premier jour, j'ai été réellement impliqué. J'ai participé à des réunions d'équipe, j'ai pu gérer des présentations et contribuer à des offres. Des responsabilités m'ont été confiées rapidement. De quoi renforcer la confiance en soi de tout nouveau-venu. Je travaille désormais depuis 3 ans chez BDO, où j'ai vu mes responsabilités et mes chances augmenter très vite. Je tiens à le souligner. Nous agissons parce que nous en avons la possibilité et la capacité, et non par obligation. Si vous recevez et acceptez des responsabilités, vous savez aussi que la journée de travail commence plus tôt et se termine plus tard. Chez BDO, nous appelons cela « l'effort supplémentaire pour le client ». Mais c'est un effort que je fais volontiers. Donner suffisamment d'oxygène aux jeunes pour qu'ils se développent personnellement et intellectuellement, c'est le meilleur moyen pour une entreprise d'exploiter au mieux son capital humain. BDO investit vraiment dans ses collaborateurs. Tout commence par des semaines de formation, mais il est possible de se perfectionner sans cesse. La charge de travail n'altère pas l'équilibre entre boulot et vie privée. Oui, nous travaillons dur, mais grâce à une bonne planification des tâches, je parviens toujours à jouer au foot 3-4 x/semaine. »*



*C'est très important pour moi. J'y reçois beaucoup d'opportunités. Des chances que je peux saisir, des défis que je peux relever. La valeur de l'humain occupe une place centrale dans la philosophie de BDO, une entreprise ambitieuse en croissance. En ce qui me concerne, le choix*

Un conseil en or pour les établissements d'enseignement ? « *N'attendez plus pour mettre en contact les entreprises et les étudiants. C'est ainsi que les jeunes se familiarisent très tôt à la vie de l'entreprise et ses véritables besoins. Cette connaissance leur permettra de s'orienter et de se former de façon mieux ciblée. Aujourd'hui, cette étape arrive parfois trop tardivement. Il faudrait anticiper les stages dans le parcours d'études. Cette rencontre entre jeunes, enseignement et marché du travail doit intervenir beaucoup plus tôt. C'est la clé pour enthousiasmer les jeunes !* » ■



YOUNG  
TALENT  
IN ACTION

# YOUNG TALENT IN ACTION

TALENT HERKENNEN EN KANSEN GEVEN

JONGEREN ZIJN ONZE TOEKOMST. EEN CLICHÉ VAN FORMAAT, MAAR TEGELIJK EEN WAARHEID ALS EEN KOE. OOK BIJ BDO VORMT GENERATIE Y – 58% VAN ONS PERSONEELSBESTAND – EEN ACTIEVE HEFBOOM VOOR ONZE GROEI. EN TOCH IS HET EEN DAGELIJKSE STRIJD OM HET JUISTE TALENT TE VINDEN. SAMEN MET HET VERBOND VAN BELGISCHE ONDERNEMINGEN PROBEREN WE DE MISMATCH TUSSEN VRAAG EN AANBOD TE OVERBRUGGEN.



Ann is Director Communicatie binnen BDO, en heeft een jarenlange ervaring in Marketing & Communicatie. Ze is heel gedreven en creatief in het uitwerken van grote projecten en evenementen, met name op het vlak van Client Care, CSR en human capital. YTIA sluit hier perfect bij aan.



## “ONS HUMAN CAPITAL-TEAM HEEFT DE KENNIS EN DE TOOLS OM STERKTES EN ZWAKTES VAN DE ‘YOUNG TALENT IN ACTION’-AMBASSADORS IN KAART TE BRENGEN.”

Jongerentewerkstelling blijft een maatschappelijke uitdaging. Ook in België. Eind 2016 had 20,5% van de 15-24-jarigen geen job. Een jeugd zonder werk of vooruitzicht op een baan hypothekeert hun toekomst en die van de volgende generaties. En toch krijgen heel wat bedrijven en sectoren hun vacatures moeilijk ingevuld met het juiste talent. De vaardigheden (scholing, attitude, ...) van de jongeren sporen niet altijd met de noden van de arbeidsmarkt. Die tweespalt wordt zo groot dat steeds meer bedrijven zelfs bereid zijn om hun arbeidsmodel aan te passen.

### MISMATCH ARBEIDSMARKT TERUGDRINGEN

De toenemende mismatch op de arbeidsmarkt terugdringen, is ook een van de speerpunten van het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO). In 2015 bracht de werkgeverskoepel alle stakeholders samen op het Forum 'Young Talent in Action' (YTIA). Zowat 3.000 jongeren, bedrijfsleiders, beslissers en experts zochten samen antwoorden op de vraag 'Hoe kunnen we de obstakels tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt wegwerken en de mismatch ombuigen naar een match?' De respons was zo positief dat een tweede 'Young Talent in Action'-Forum niet kon uitblijven. Maandag 2 oktober wordt BOZAR in Brussel het YTIA-epicentrum. BDO zet als actieve partner mee zijn schouders onder het initiatief.

Intussen groeide het concept 'Young Talent in Action' uit tot een volwaardig programma om meer jongeren aan het werk te helpen en bruggen te bouwen tussen jongeren, de bedrijfswereld en de arbeidsmarkt. Het VBO selecteerde zo'n 200 jongeren als 'Young Talent in Action'-Ambassadors. Ze vormen een waardevol klankbord, een toetssteen en een inspiratiebron voor bedrijfsleiders, arbeidsspecialisten en beleidsmakers. En omgekeerd.

### TALENT IN KAART BRENGEN

BDO gelooft als geen ander in de kracht van de jeugd en wil de jongeren maximaal stimuleren en motiveren om de stap naar het ondernemerschap te zetten. De jongeren van vandaag zijn immers de ondernemers en werkgevers van morgen. Bovendien hebben ze een heel eigen – lees: andere - kijk op het bedrijfsleven. En dat creëert een nieuwe en boeiende dynamiek, die we als gevestigde ondernemers moeten omarmen.

*"De keuze om als YTIA-partner mee te stappen, was vlug gemaakt", zegt Hans Wilmots, CEO van BDO. "Het project sluit naadloos aan bij alle energie en middelen die we vandaag al investeren om onze jonge talenten alle kansen te bieden om zich verder te ontplooiën, vertrekkende vanuit hun eigen sterktes en competenties. Maar het valt op dat het voor die jongeren niet zo vanzelfsprekend is om, bij de start van hun loopbaan, hun vaardigheden correct in te schatten."*

Hier komt de expertise van het BDO Human Capital-team uitstekend van pas. *"Onze collega's hebben de kennis en de tools om de zwakke en sterke punten van de YTIA-Ambassadors in kaart te brengen. Met die zelfkennis kunnen ze zich sterker op de arbeidsmarkt bewegen en profileren."*

### WORKSHOP 'KEN JEZELF EN JE KWALITEITEN'

Ons partnership kreeg afgelopen maart al concreet vorm in een workshop voor de YTIA-Ambassadors. Vooraf legden de jongeren een kwaliteitsvolle persoonlijkheidstest af. Zo'n test is waardevol want het versterkt de zelf- en mensenkennis. Weten wat je in je mars hebt, is essentieel bij het nemen van beslissingen, in conflictsituaties, bij teamwerk ... Bovendien wordt elke jongere bij een sollicitatie gevraagd naar zijn sterke punten en moet hij motiveren waarom hij of zij een aanwinst zou zijn voor het bedrijf. Gemakkelijker gevraagd dan gedaan. Om ze daarbij te helpen, organiseerden onze Human Capital-experts begin maart een workshop waar ze de Ambassadors de resultaten van hun persoonlijkheidstest leerden interpreteren. Want hoe beter het inzicht in de eigen kwaliteiten, hoe beter ze die ook kunnen inzetten om hun persoonlijke doelstellingen te bereiken en hoe beter ze met anderen kunnen samenwerken.

Trouwens, BDO ondersteunt zijn jonge medewerkers vanaf de eerste werkdag.

Kansen en vertrouwen geven staan daarbij centraal. *"Iedereen kan zich voortdurend bijscholen", illustreert Hans Wilmots. "Wie zich geroepen voelt, mag meelopen in andere afdelingen om te proeven van onze business of er complementaire ervaring op te doen. Iedereen krijgt bovendien snel verantwoordelijkheid én het vertrouwen om zelfstandig te werken. Twee hefbomen om het geloof in eigen kunnen te versterken."*

Recent nog startte BDO het Youth Advisory Committee (YAC). In dat 'comité' gaat één jongere uit elk kantoor in dialoog met de CEO en COO van BDO. Zo krijgt de bedrijfsleiding een beter inzicht in wat er leeft bij jongeren, hoe ze werken, hoe zij de toekomst van hun job zien, ... Die jongeren zijn als het ware onze eigen, interne YTIA-Ambassadors. ■



### **KJELD FORT, JONGE BDO-WERKNEMER MET "GOESTING"**

*"Mijn generatie kampt met een professionele honger die moeilijk is te stillen. Aan de bedrijven de uitdaging om ons te voeden."* Kjeld Fort weet goed wat hij wil. Intussen werkt hij al drie jaar als BDO-consultant. Nog voor hij als master Bestuurskunde aan UGent was afgestudeerd, zette hij al zijn handtekening onder zijn eerste jobcontract.



*"Bij BDO ben je geen nummer, maar een persoon. Dat is voor mij heel belangrijk. Ik krijg veel kansen. Kansen die je kunt grijpen, uitdagingen die je mag aangaan. De*

*menselijke waarde staat centraal in de filosofie van BDO, een ambitieus groeibedrijf. Voor mij was de keuze snel gemaakt. En tot op vandaag ben ik nog altijd overtuigd van die keuze. Vanaf dag één werd ik echt betrokken, waren er teammeetings, mocht ik presentaties geven en meeschrijven aan offertes. Al snel kreeg ik verantwoordelijkheid. En dat boost je zelfvertrouwen als jonge gast. Ik werk nu drie jaar bij BDO en mijn verantwoordelijkheden en kansen zijn heel snel gegroeid. Dat wil ik beklemtonen. Het is een verhaal van kunnen en mogen, niet van moeten. Wie verantwoordelijkheid krijgt en neemt, weet ook dat de werkdag vaak vroeger start en later eindigt. Bij BDO noemen we dat 'de extra mijl voor de klant'. Maar die mijl neem ik er graag bij. Jonge mensen voldoende zuurstof geven om persoonlijk en intellectueel te groeien, dat is de manier om als bedrijf menselijk kapitaal maximaal in te zetten. Bij BDO wordt er écht in je geïnvesteerd. Dat begint met de opleidingsweken, maar je kunt je voortdurend blijven vervolmaken. En ondanks de workload is er nog altijd een gezond evenwicht tussen werk en privé. Ja, we werken hard, maar met een goede planning kan ik nog altijd drie tot vier keer per week gaan voetballen."*

Een gouden raad voor de onderwijsinstellingen? *"Wacht niet om bedrijven en studenten met elkaar in contact te brengen. Zo leren jongeren al heel vroeg wat er leeft binnen bedrijven, wat de echte noden en behoeften zijn. Met die kennis kunnen ze zich gericht oriënteren en scholen. Nu gebeurt dat soms te laat. Zo worden stages pas heel laat in het studietraject aangeboden. Die koppeling tussen arbeidsmarkt, jongeren en onderwijs moet veel vroeger gebeuren. Dat is de sleutel om jongeren te enthousiasmeren!"* ■