

# Handicap et emploi

Accompagnement et conseil  
pour faciliter la mise à l'emploi  
de la personne handicapée

## Rapport d'activité 2021



**DiversiCom ASBL**

Bâtiment Securex – Espace Hive5  
Cours Saint-Michel, 30  
B - 1040 Bruxelles

**Siège social:**

Avenue Emile Max 142  
B - 1030 Bruxelles

**T +32 (0)2 880 50 69**

**Email : [info@diversicom.be](mailto:info@diversicom.be)**

**[www.diversicom.be](http://www.diversicom.be)**

**N° d'entreprise et TVA: BE 0546 986 166**

**Compte IBAN : BE74 0017 2242 9707 / BIC: GEBABEBB**

**Déductibilité fiscale pour les dons à partir de 40€**





**Chers lecteurs,**

Comment résumer 2021? Qu'a-t-elle apporté de nouveau, cette seconde année marquée par la pandémie ? Ce qu'elle nous a fait perdre, c'est la maîtrise du temps : nous aurions voulu ranger 2020 et tous ses variants Covid dans le passé et recouvrer le luxe de se projeter dans l'avenir.

Or, c'est du présent et de ses concessions que nous avons dû nous contenter, au rythme lassant des vagues et du va-et-vient des règles sanitaires. Mais nous contenter du présent : n'est-ce pas là au fond, le plus bel apprentissage, certes forcé, de cette année écoulée ?

Chez DiversiCom, le temps présent n'a pas été compté. Le retour à plus de « présentiel » a redonné du souffle humain à nos interactions et renforcé l'efficacité de nos actions. Parallèlement, la radicale adaptation digitale de nos services, opérée en 2020, a laissé de très bons réflexes opérationnels, générant aussi une précieuse économie d'énergie et de temps.

Tout a été mis en œuvre au service de nos bénéficiaires en quête d'un projet professionnel ajusté. Et nos entreprises partenaires ont pu compter sur la créativité et le professionnalisme de l'équipe. Quelques chiffres évocateurs pour 2021 : 159 candidats en situation de handicap ont bénéficié de notre service. 39 entreprises sont venues se former chez nous sur les thématiques multiples du handicap au travail. 64 ont concrétisé des collaborations inclusives, avec notre support. Avec elles, 122 contrats ont été facilités, portant le taux d'emploi des candidats accompagnés par DiversiCom à 58% en fin d'année.

Combien de victoires à célébrer ! Et combien de combats reste-t-il à mener ?

L'année 2021 marquait aussi la fin du partenariat pluriannuel avec Actiris, principal mandataire pour notre mission d'accompagnement des chercheurs d'emploi bruxellois en situation de handicap. Notre partenariat couvrait les années 2017 à 2021 ; la collaboration se poursuivra dès 2022, pour une nouvelle période de 4 ans. Elle se renforcera même ! DiversiCom agrandira progressivement son équipe au bénéfice d'un nombre croissant de candidats à accompagner et d'entreprises à conseiller.

Parlons-nous d'avenir ? Oui ! Notre priorité est à la fois simple et ambitieuse : réussir la nouvelle croissance de l'équipe. Avec les nouvelles recrues, préserver l'esprit et la qualité de notre service mais innover, se renouveler et diversifier nos méthodes.

Le mot de la fin s'adresse à vous, lecteurs curieux, nombreux partenaires à titres divers, généreux donateurs et sponsors, sympathisants, membres de nos familles et amis, qui nous encouragent et partagent nos engagements au quotidien. Rien ne se fait sans vous. Recevez notre gratitude... Et entendez notre espérance : nous comptons sur vous pour que le handicap n'en soit plus un dans notre société. Dans vos familles. Dans vos entreprises.

Je vous souhaite une agréable lecture et une trépidante année 2022 !

DiversiVôtre,

**Marie-Laure Jonet**  
*Fondatrice*  
*Administratrice déléguée*





**Philippe Pozzo di Borgo**  
*L'Intouchable parrain  
de DiversiCom*

“ Depuis 20 ans dans mon fauteuil, et particulièrement depuis l’aventure du film Intouchables, j’ai connu de nombreuses situations où le handicap a été mis dans l’entreprise avec beaucoup de pertinence, pour la personne handicapée et surtout pour l’entreprise !  
Là, il y a donc une combinaison qui n’est pas bien exploitée aujourd’hui et un potentiel pour le bien-être de la société qui est considérable.

”

# Sommaire

## Présentation de DiversiCom

Genèse	p.6
Mission et activités	p.7
Valeurs	p.9
Impact	p.10
Modèle	p.11

## Bilan 2021

Bilan 2021	p.13
------------	------

### Focus

Coronavirus, année 2	p.15
----------------------	------

### Activités courantes :

Activité 1 : Accompagnement des chercheurs d'emploi	p.21
Activité 2 : Conseil aux entreprises	p.29
Activité 3 : Matching	p.39
Activité 4 : Communication	p.47

Partenariats	p.55
--------------	------

Finances	p.57
----------	------

## Perspectives 2022

Priorités	p.62
-----------	------

Finances	p.64
----------	------

## Annexes

Charte DiversiCom	p.66
-------------------	------

Articles de presse	p.67
--------------------	------

Equipe	p.90
--------	------

# Genèse

## Le handicap et l'emploi en Belgique



- Près de la moitié des personnes handicapées inactives estiment possible de travailler.
- La Belgique adhère à la Convention des Nations Unies et à la Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées.
- Dans le secteur public, des quotas sont imposés mais non atteints.
- Dans le secteur privé, le défi est laissé au libre choix des entreprises, souvent dépourvues d'information et de conseil.
- Les stéréotypes et la discrimination à l'embauche sont encore une réalité.
- Les aides publiques aux employeurs et aux candidats sont des incitants trop méconnus.

### Les freins sont nombreux :

- une méconnaissance du handicap générant préjugés et discriminations ;
- un système social n'incitant pas les personnes handicapées à tenter l'aventure professionnelle ;
- une accessibilité qui laisse à désirer ;
- des politiques Emploi et Handicap réparties sur différents niveaux de compétences, etc.

**Et pourtant !** 91% des employeurs de personnes handicapées se disent satisfaits de leur collaboration. Et l'impact d'une intégration professionnelle réussie est incontestable.

### Alors que faire de plus et de mieux ? Comment ajouter le bon rayon à la roue des services existants ? Faudrait-il :

- mieux accompagner la personne handicapée ?
- mieux conseiller l'entreprise ?
- sensibiliser davantage sur les facteurs de succès et les bénéfices d'une intégration réussie ?

Tout cela ensemble.

Le concept DiversiCom prend forme.

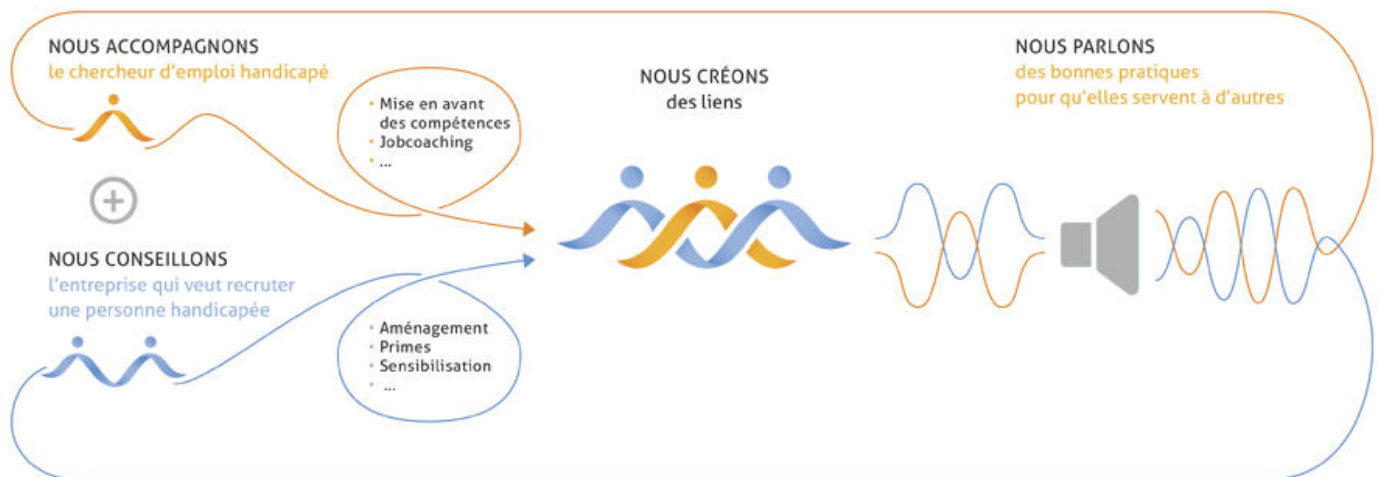
**L'asbl voit le jour en 2014**, suite à l'accueil favorable et au soutien de premiers partenaires publics et privés.

# Mission & activités

**DiversiCom se donne pour mission** de promouvoir la diversité dans le milieu du travail ordinaire et de faciliter la mise à l'emploi des personnes handicapées.

**Elle mène les activités suivantes :**

- l'accompagnement du chercheur d'emploi handicapé ;
- le conseil à l'entreprise aux différentes étapes d'un processus de recrutement ;
- la création de liens entre les chercheurs d'emploi et les entreprises ;
- la communication et le partage de bonnes pratiques, facteurs d'évolution des comportements.



## Activité 1 : Accompagnement du chercheur d'emploi handicapé

DiversiCom accompagne le chercheur d'emploi dans son parcours d'insertion professionnelle. DiversiCom adopte une approche personnalisée. Elle cherche les réponses aux besoins spécifiques du candidat et de son entourage.

Le coaching peut comprendre :

- bilan des compétences et des aspirations ;
- analyse des besoins (formations, aménagements, etc.) ;
- travail sur l'estime de soi ;
- préparation du CV et de l'entretien d'embauche ;
- aide à la recherche d'emploi ;
- prévention des risques en collaboration avec l'entreprise ;
- suivi du projet professionnel.



# Mission & activités

## Activité 2 : Conseil à l'entreprise

DiversiCom conseille l'entreprise aux différentes étapes d'un processus de recrutement. Elle apporte une expertise unique et sur mesure grâce à son réseau de partenaires Emploi et Diversité issus des secteurs public, privé et associatif.

Le conseil peut comprendre :

- présentation du contexte et des services ;
- audit et analyse des besoins, plan d'action ;
- formation des recruteurs, sensibilisation du personnel ;
- recherche et pré-sélection de candidats ;
- plan d'embauche et aménagements immatériels ;
- expertise de l'aménagement matériel ;
- identification des primes à l'emploi, suivi administratif ;
- prévention des risques ;
- préparation des équipes et communication interne ;
- suivi du projet professionnel ;
- informations sur le label Diversité.



## Activité 3 : « Matching », création des liens entre les candidats et les entreprises

DiversiCom crée les liens entre ses candidats et ses entreprises partenaires. Elle veille à la meilleure adéquation entre les compétences des uns et les opportunités professionnelles des autres, tenant compte des besoins spécifiques liés au handicap et des contraintes des entreprises.

Elle accompagne le processus de recrutement pour les aspects administratifs, logistiques et humains. Elle suit les projets d'intégration, soucieuse de l'adaptation des collaborateurs et du développement professionnel du travailleur handicapé.



## Activité 4 : Parlons-en. Avec l'entreprise et le travailleur.

Informé des facteurs de succès et des bénéfices de la diversité au travail, c'est encourager d'autres à y croire. C'est contribuer à l'évolution des comportements face au handicap, dans l'entreprise et au-delà. Sans occulter les défis.

DiversiCom part de la sensibilité du travailleur et de la culture de l'entreprise pour définir avec eux les messages, produits et canaux de diffusion appropriés.

Le travailleur et son entreprise sont les porte-parole de leur réussite. DiversiCom les soutient dans leur démarche et conçoit avec eux :

- articles et interviews ;
- animations et reportages ;
- témoignages aux pairs et mises en réseau.





# Valeurs

## Valeurs

Diversité  
Responsable  
Expertise Sur-mesure Equité  
Dignité **Compétent**  
Partage Travail Epanouissement  
Respect Solidarité  
Emploi

Etre compétent  
n'est pas un plus;  
*C'est une condition.*



Recruter une personne handicapée  
n'est pas généreux;  
*C'est responsable.*



En parler n'est ni vain ni  
vaniteux;  
*C'est faire évoluer les  
comportements.*



Valeur ajoutée :  
double point d'entrée

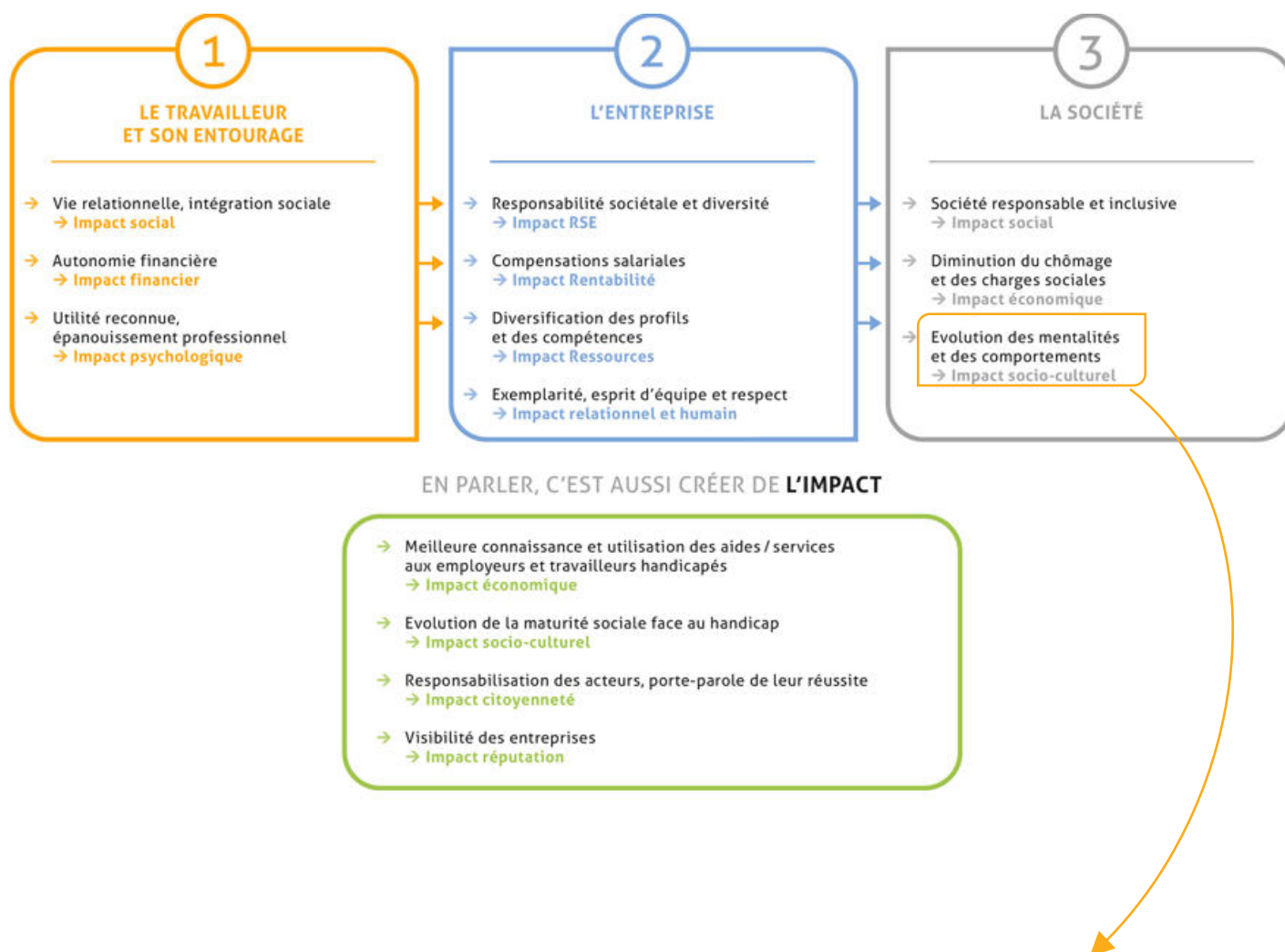
Candidats



Entreprises

# Impact

## Booster l'emploi des personnes handicapées, c'est créer de l'impact à 3 niveaux



**Dans ses projections initiales**, DiversiCom a calculé l'impact économique de la mise à l'emploi d'une personne handicapée **sur base d'un profil type** : le jeune chercheur d'emploi handicapé et isolé, recruté pour un salaire inférieur au salaire moyen du travailleur belge. Le calcul tient compte des différents niveaux de handicap, de l'activation réaliste des primes à l'emploi et des variations des taxes, cotisations et allocations (chômage, intégration, remplacement de revenus).

Partant de cette hypothèse, le bénéfice économique moyen pour la société était estimé à **20.000€** par personne mise à l'emploi et par an.

**Après 5 années d'activité**, une étude d'impact **sur données réelles** a été menée grâce à la contribution d'un échantillon large de candidats ayant trouvé un emploi stable via DiversiCom.

L'étude confirme l'hypothèse de départ :

**le bénéfice économique moyen pour la société s'élève à 20.353€ par personne mise à l'emploi et par an.**

Source : BNP Paribas Fortis Consulting

# Modèle

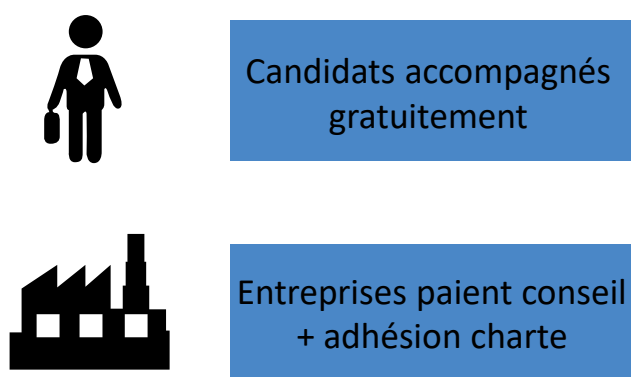
**Le financement de l'asbl est hybride** et lié à une activité d'entrepreneuriat social pour laquelle une partie est supportée par les acteurs économiques du marché et l'autre par des subsides ou donations.

DiversiCom définit un modèle qui attribue à chacun la part de financement la plus juste.

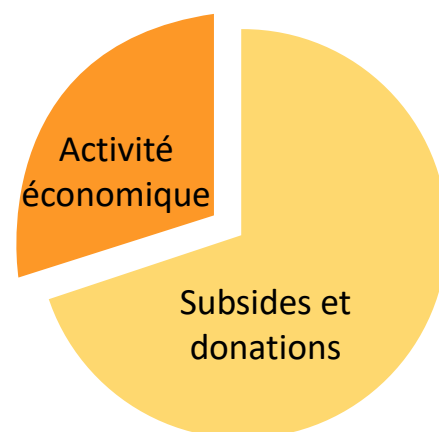
- Le chercheur d'emploi est accompagné gratuitement grâce aux subsides et donations.
- L'entreprise cliente paie des frais de conseil selon le partenariat défini, sous forme d'une participation forfaitaire. Elle signe la charte DiversiCom. L'adhésion à la Charte se traduit par une cotisation annuelle, variable selon la taille de l'entreprise.

Les frais de l'ASBL sont donc couverts par :

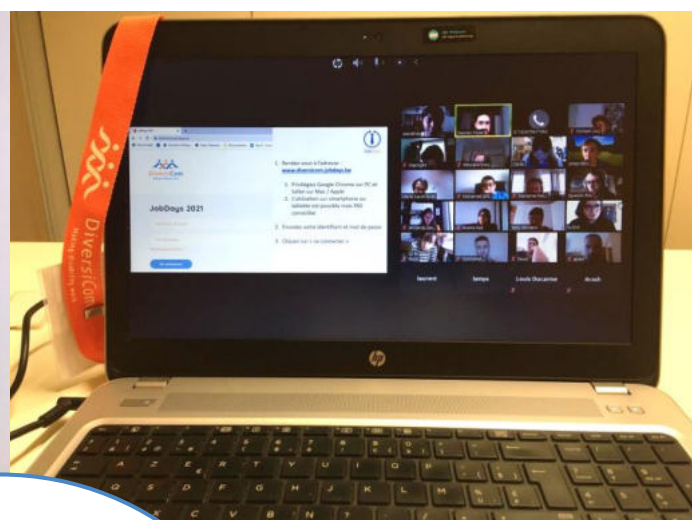
- les subsides et les donations ;
- les revenus de son activité de conseil aux entreprises.



## Financement des frais







Accompagnement

Conseil

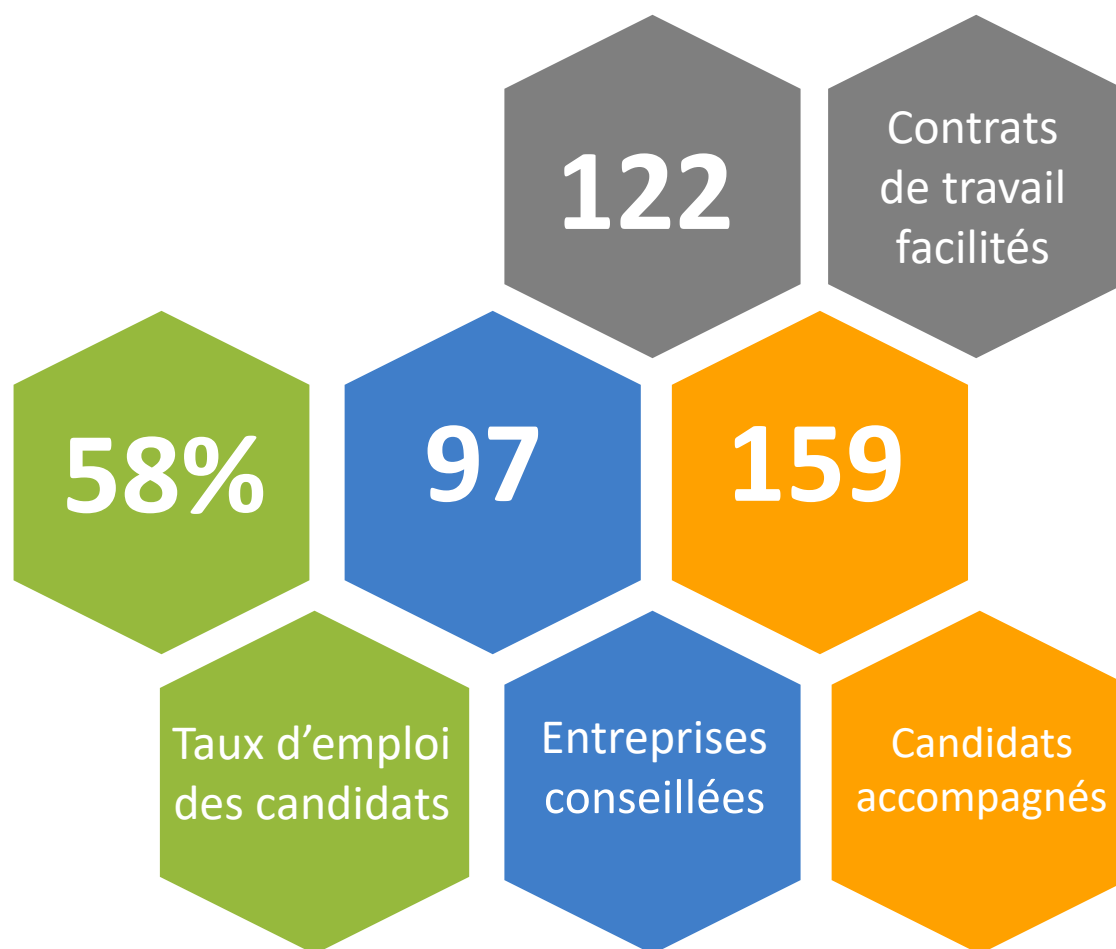
# Bilan 2021

Matching

Communication



## Tableau de bord



Les chiffres clés présentés ci-dessus sont détaillés dans les pages qui suivent.

## Coronavirus, année 2

### Nous surfons sur les vagues

S'il devient difficile de relater quand et comment le Covid nous a empêchés ou autorisés d'opérer cette année, au gré des recommandations plus ou moins contraignantes, il importe de dresser un bilan général de notre travail, dans cette période encore si fluctuante et incertaine.

#### Activité 1 : la présence physique en faveur d'un coaching efficace de nos candidats

Selon les situations de vie et de handicap de nos candidats, l'accompagnement digital peut rapidement présenter des limites, informatiques ou communicationnelles, au détriment de la qualité, de la profondeur et donc de l'efficacité de l'accompagnement.

A notre plus grande joie, l'accompagnement présentiel a pu à nouveau prévaloir en 2021. Dès que jugé possible, l'équipe de DiversiCom a veillé à accueillir ses candidats sur place, tant pour leurs sessions individuelles et que pour les sessions collectives. L'année 2021 n'a donc plus forcé les mêmes entraves ; nous avons pu doubler les séances collectives par rapport à 2020, au plus grand bénéfice de tous.

En 2021, 159 candidats ont été coachés, dont 39 nouvellement accueillis dans le courant de l'année.



# Focus

## Activité 2 : le règne de l'hybride sur le terrain des entreprises

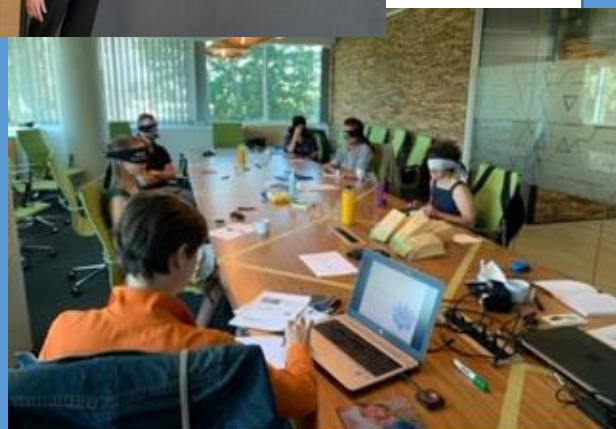
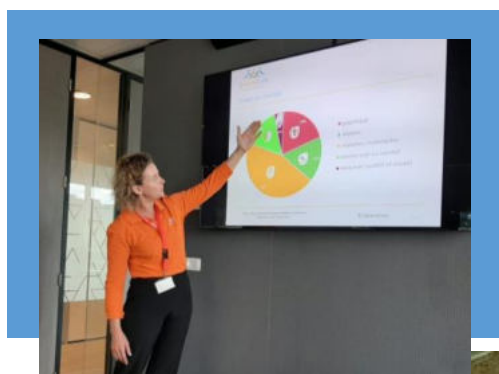
A notre plus grande joie encore, DiversiCom a pu retourner dans les murs de ses entreprises partenaires pour y animer, sur place, des sessions de formation et de sensibilisation. La présence physique à l'autre et l'investissement humain ressenti y ont retrouvé toute leur saveur, tant pour les participants que pour les animateurs de DiversiCom.

D'autres entreprises n'ont opéré aucune sortie du télétravail. DiversiCom s'est donc adaptée aux contraintes de chacune pour offrir l'ensemble de ses services.

Au total, 97 entreprises ont été conseillées, dont 40 nouvellement partenaires en 2021. 39 ont bénéficié de nos formations, 64 ont recruté et 6 nous ont mandatés pour des missions plus spécifiques (cycles de coaching interne, élaboration de plans d'action,...).

Nos formations inter-entreprises ont eu la quote cette année. Un cycle de 9 sessions, alternant les formules digitales et sur site, a permis à 23 entreprises de se rencontrer et d'échanger leurs pratiques, partant des apports théoriques et témoignages fournis par DiversiCom. Au programme de ce cycle 2021 :

Réussir l'intégration du Handicap dans l'entreprise : les Fondamentaux
Bootcamp handicap moteur
Handicap invisible et emploi
Handicap et teletravail
Renforcer la dimension Handicap dans la politique RH de mon entreprise : plan d'action
Autisme et emploi - Josef Schovanec
Réussir le maintien à l'emploi d'un travailleur en situation de handicap
Déjeuner-conférence avec François Colinet, psychologue et enseignant à mobilité réduite
Ateliers de mise en situation





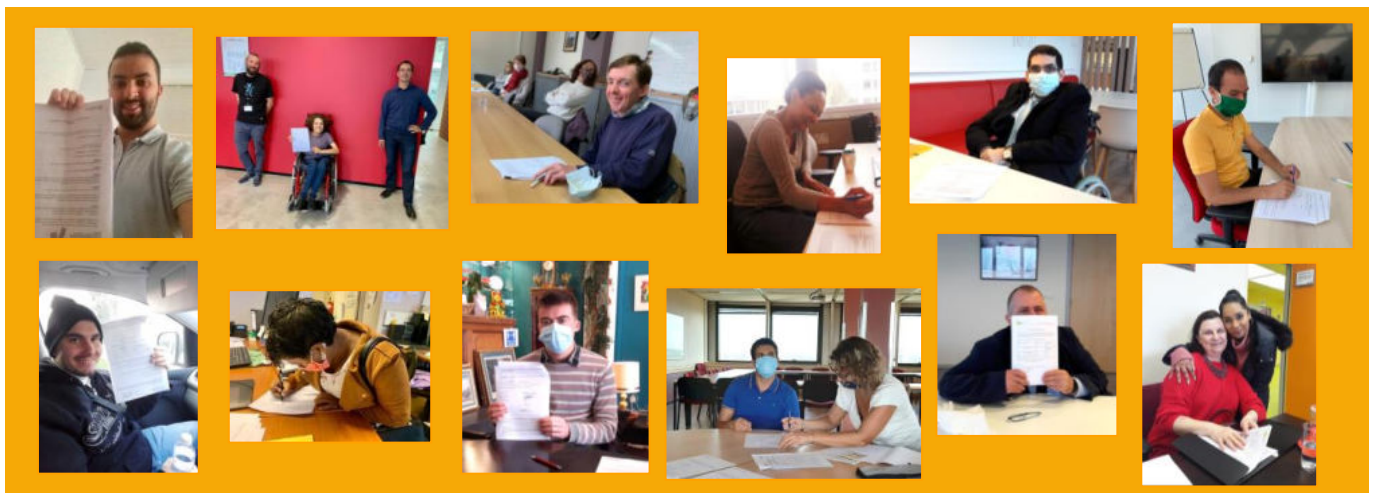
## Activité 3 : une remontée des projets professionnels facilités, reflet d'une reprise du marché de l'emploi

Dans bon nombre d'entreprises partenaires, la reprise des activités présentielle, même prudente et partielle, est allée de pair avec l'émergence de nouvelles opportunités d'emploi. Certains secteurs ont pu relancer leur politique de recrutement, au bénéfice de notre mission de facilitation de l'emploi pour nos candidats.

Au total, 122 projets professionnels ont été facilités, contre 148 en 2019 et 91 en 2020.

Nous avons maintenu notre JobDay dans sa formule 100% digitale, telle qu'inaugurée par la contrainte en 2020. En effet, cet événement annuel suscite généralement des taux de participation et d'interactions tels qu'il nous a semblé encore inadéquat de le proposer en présentiel.

La formule digitale a ses mérites et répond à une tendance qui se renforce, dans le secteur du recrutement. Nous continuerons certainement à la considérer. Toutefois, un retour à la formule présentielle est espéré par le plus grand nombre, tant pour restaurer la valeur humaine des rencontres, formelles et informelles, que pour augmenter l'impact, qualitatif et quantitatif, en termes d'activation professionnelle.



*Un tout grand merci à la formidable équipe de DiversiCom de promouvoir l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.*

*Un immense merci aux recruteurs de s'intéresser à cette noble thématique.*

*Aux candidats, je vous souhaite plein de succès professionnel.*

*Les plus belles choses sont celles qui mettent du temps à se réaliser.*

*La persévérance et l'ambition sont les clefs du succès.*

*Peu importe les épreuves que vous traversez, sachez que, même dans les temps les plus sombres, il y aura toujours une lumière qui brillera davantage au bout du tunnel.*

*La vie est belle, croquons-la à pleine dents.*

*La somme de toutes nos différences nous fait grandir et nous rend meilleurs !  
Le handicap n'est pas une fatalité, soyons plus humains et plus solidaires.*



# Focus

## Activité 4 : communication digitale... pour le pire et pour le meilleur

En 2021, nous avons tous dû déplorer une utilisation anarchique des réseaux sociaux, terrains virtuels propices aux conflits d'idées, souvent stériles, mettant paradoxalement à mal le respect des diversités d'opinions, au nom de la liberté d'expression. Les thématiques liées à la gestion de la crise sanitaire en ont fait les frais.

Dans ce contexte de tensions exacerbées, apprécions d'autant plus l'unanimité contrastante ressentie sur certaines causes sociétales, dont celle de l'inclusion.

En 2021, 2.860 personnes ont été en contact direct et personnalisé avec DiversiCom, par le biais des groupes de travail, formations, webinaires et conférences animés. A celles-ci s'ajoute l'audience, moins facilement quantifiable, qui nous suit sur les réseaux sociaux et via les canaux de presse qui nous sollicitent.

Certes, tout est relatif en termes de communication. Mais, lors de ces occasions précieuses de diffuser nos messages, nous nous réjouissons surtout de l'adhésion rencontrée. Sans nul doute, les mentalités évoluent positivement vers une mise en lumière des bénéfiques et facteurs de succès d'une inclusion réussie, mais aussi vers une prise en compte de ses freins persistants. Nous devons tous y contribuer.

### Documentaire « Les Etincelles »

Courant 2020, DiversiCom et Télévision du Monde avaient lancé la réalisation conjointe d'un documentaire. Les confinements successifs avaient engendré un important retard dans la prise d'images et de témoignages, certaines personnes figurant au cœur du documentaire étant à risque. La réalisation s'est donc poursuivie en 2021, pour aboutir enfin à sa diffusion au printemps.

"Les Etincelles" vous offrent un voyage de 16 minutes dans l'univers de Vanessa, atteinte d'une maladie invalidante, Maxime, autiste Asperger, Samih, sourd, et Sofia, à mobilité réduite. Ils exercent de magnifiques métiers : agent à la Commission Cinéma de la Fédération Wallonie Bruxelles, archiviste, jardinier et avocate.

Juste 4 belles histoires parmi tant d'autres, authentiques reflets des « Etincelles » de l'inclusion professionnelle que DiversiCom a le privilège d'accompagner !

Découvrez ces Etincelles sur la [chaîne Youtube DiversiCom Asbl](#), en français, néerlandais ou sous-titrées pour les personnes sourdes et malentendantes.

**Et si vous les aimez, partagez-les généreusement sur vos réseaux favoris : pour faire la différence, parlons-en ensemble !**



## Handicap et télétravail : frein ou opportunité ?

A cette question, les deux années traversées nous ont apporté autant de réponses que de situations vécues.

De manière générale, la réponse dépend d'une série de facteurs : au minimum, le métier exercé, le type de handicap, l'adaptation possible aux besoins de la personne depuis son domicile et le cadre de vie privé.

S'il fallait lister les opportunités appréciées et les freins rencontrés par nos candidats lors de ce passage radical au télétravail, cela pourrait donner :

### Les Plus

1. **Moins de déplacements** -> le critère de la proximité du travail avec le domicile ne prévaut plus, élargissant ainsi le champ des opportunités professionnelles
2. **Moins de fatigue et de stress liés aux déplacements** -> au profit d'une meilleure productivité
3. **Flexibilité horaire** -> au profit d'un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée
4. **Conditions propices au temps partiel** -> au profit des aménagements d'horaires et d'une bonne gestion des traitements et / ou du repos
5. **Facilitation des soins à domicile et de mesures ergonomiques** pendant la journée de travail
6. **Moins d'exposition aux facteurs extérieurs de fatigue et de stress** -> au profit d'une meilleure maîtrise des maladies invalidantes, influant sur l'immunité et les douleurs, couramment impactées par le stress et la fatigue

### Les Moins

1. **Pas de sortie de l'isolement**, à laquelle la plupart des candidats aspirent
2. **Intégration personnalisée au sein de l'équipe rendue plus difficile**, si la supervision à distance n'est pas organisée, voire renforcée
3. **Incompréhension des collègues** face aux difficultés de la personne ou aux aménagements consentis, si le handicap n'est pas perçu ou ressenti à distance
4. **Echanges spontanés et informels limités**, au dépens d'une culture de feedback et d'une dynamique d'équipe
5. **Limitation d'usage des outils et services informatiques**, générant une rupture de communication ou des frustrations
6. **Plus de 50% de nos candidats** présentent des qualifications menant vers des fonctions ouvrières ou manutentionnaires non exécutables en télétravail

**Parmi les gagnants du télétravail**, figurent donc les personnes en situation de handicap physique et souffrant de maladies invalidantes.

**Parmi les perdants du télétravail**, se comptent en nombre les personnes handicapées isolées qui, précisément, ne veulent plus l'être grâce au travail, les personnes avec déficiences sensorielles plus limitées dans l'usage des fonctionnalités IT, les personnes avec handicap mental pour qui la gestion autonome des tâches et des problèmes est une aptitude plus difficilement acquérable, les personnes infra-qualifiées pour qui le télétravail n'est pas une porte d'entrée vers les fonctions qu'elles peuvent viser...

**A court et moyen termes**, nos candidats ont été, comme tant d'autres, victimes d'un marché de l'emploi ralenti et de la norme trop absolue du télétravail.

**A plus long terme**, le télétravail devrait offrir de **nouvelles opportunités**, que ni les candidats ni les employeurs n'auraient envisagées auparavant. Restera alors à souhaiter que les Plus évoqués ci-dessus l'emporteront sur les Moins redoutés.

Dans ses actions auprès des candidats et de leurs futurs recruteurs, **DiversiCom veille à anticiper et suivre ces évolutions.**

# Focus

## Covid-19

### Et comment va l'équipe ?

Sans se voiler la face, l'équipe a terminé cette seconde année sous le dictat du Covid avec un niveau de fatigue inédit. Les incertitudes latentes, l'adaptation constante aux vagues successives et aux mesures qui en découlaient, les imprévus réguliers venant s'immiscer dans les vies familiales, sans parler des contaminations directes ou indirectes, sont autant de facteurs qui ont impacté le niveau d'énergie général.

Il a fallu donc appliquer un principe de vigilance individuelle et collective. Les précieuses occasions de se ressourcer ensemble n'étaient en rien un luxe, mais bien une véritable nécessité. Déposer momentanément les armes de tous nos petits combats à venir, pour célébrer le temps présent et les multiples victoires remportée auprès de nos bénéficiaires.

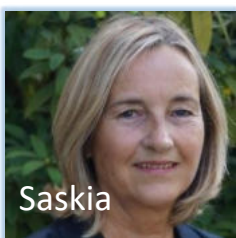


### Votre solidarité

Cette année encore, une multitude de sympathisants se sont adressés à nous pour proposer des coups de pouce, à l'occasion d'un chômage forcé, d'un passage en retraite, ou tout simplement d'une envie personnelle de soutenir nos candidats dans leurs efforts, à travers notre asbl.

Les uns ont mis leur expertise au service de nos candidats, pour leur offrir écoute et conseils. Les autres ont animé pour eux des tables de conversation en langue étrangère. Les derniers ont organisé des événements ou encouragé des donations au bénéfice de notre asbl. Des structures partenaires nous ont spontanément octroyé leur sponsor, reçu comme de véritables bulles de sérénité et d'encouragement.

**Vous avez été nos bulles d'air frais ! Notre équipe, au nom de nos candidats, vous en remercie chaleureusement.**



Saskia



PageGroup

ADELINE VANPÉE ET DIANE DE  
ROUBAIX - NOTAIRES ASSOCIÉS



Constance



# Activité 1

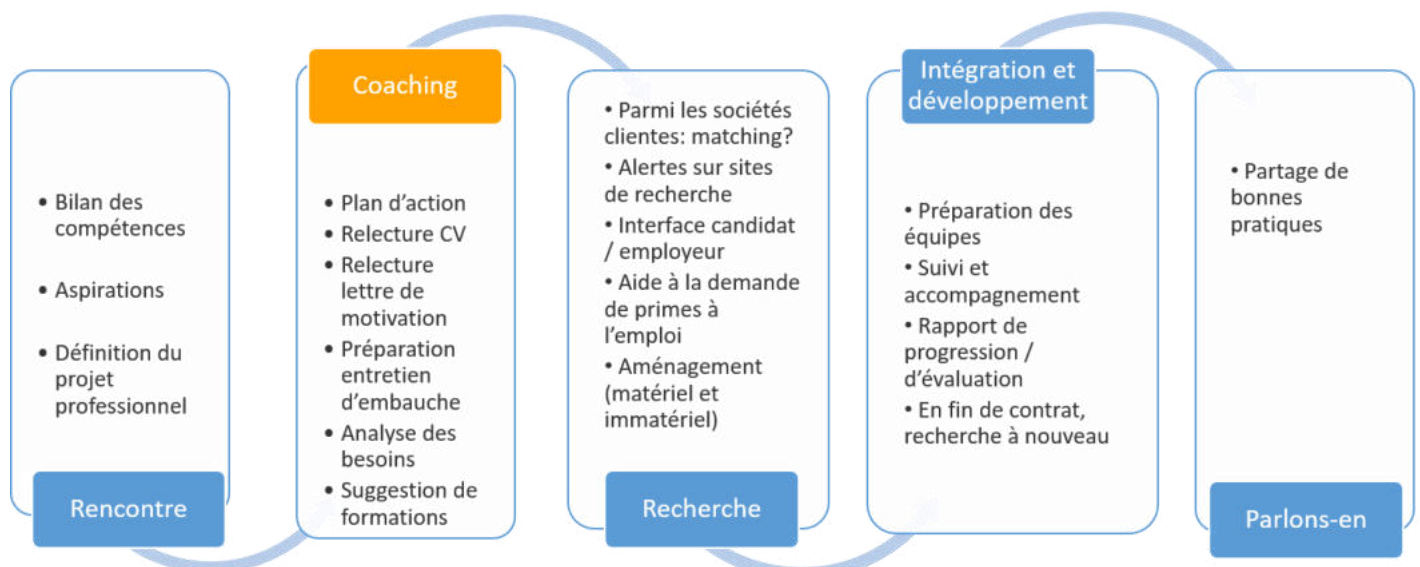
## Accompagnement

### Accompagnement des chercheurs d'emploi handicapés



*Ma compétence d'abord !*

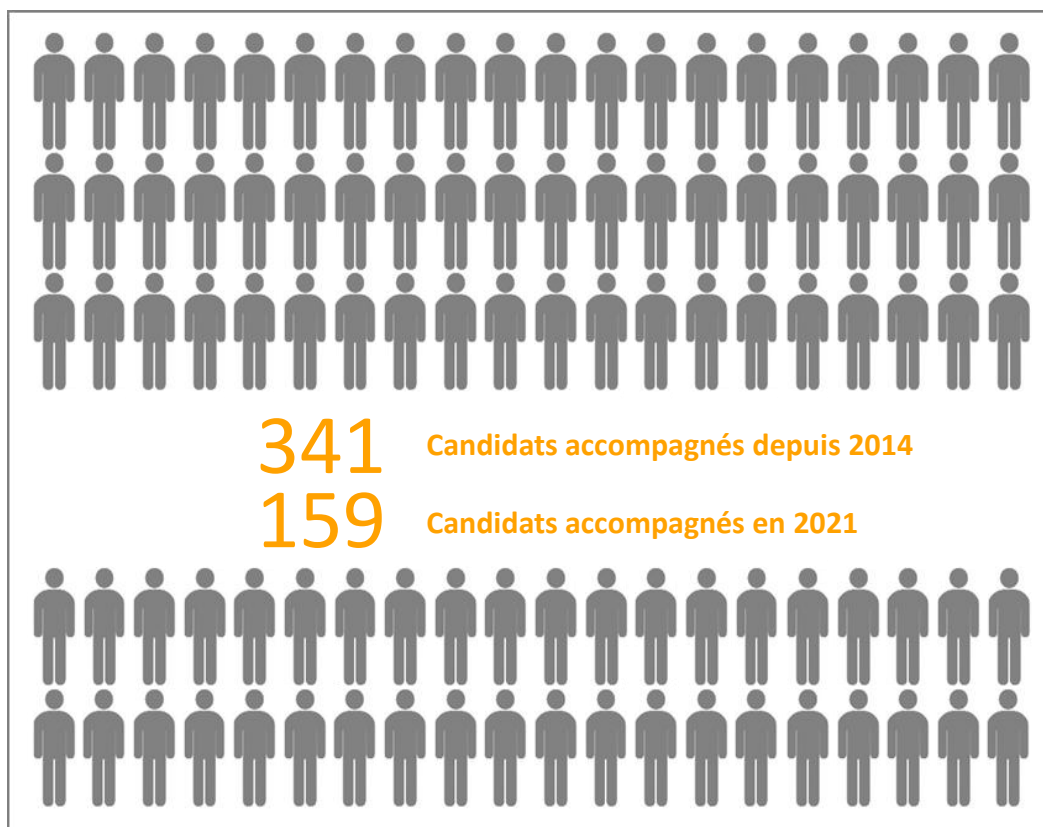
*Un parcours vers l'emploi, de A à Z :*



# Activité 1

## Accompagnement

## Chiffres clés



### Candidats accompagnés

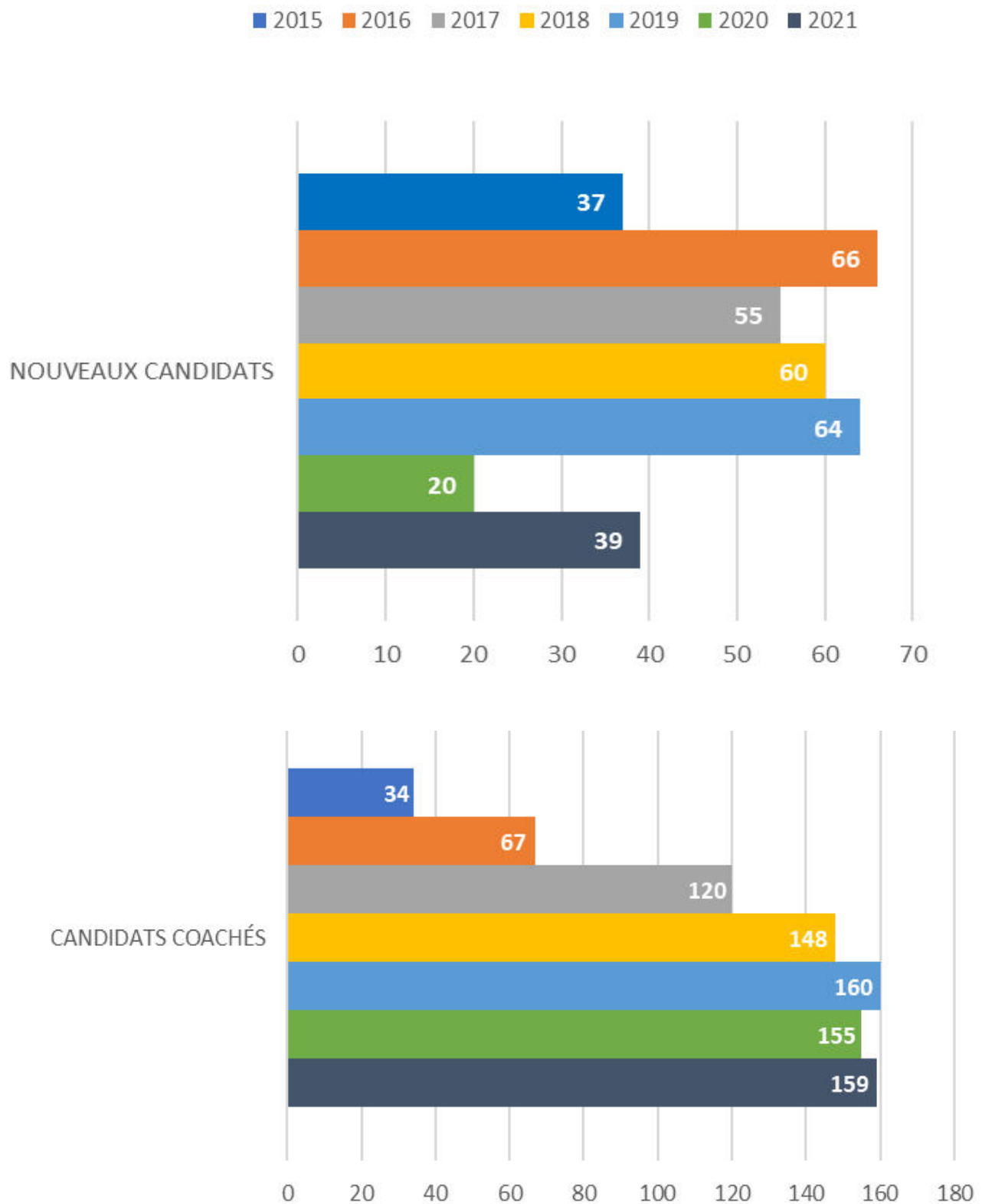
- Rencontre et suivi de 39 nouveaux candidats en 2021
- Suivi de 120 candidats en cours d'accompagnement avant 2021
- Présentant un large éventail de qualifications et compétences
- **Parmi les 159 candidats accompagnés en 2021, 113 ont eu un projet de plus de 3 mois dans le courant de l'année, soit 71 %\*.**

*\*incluant les contrats et formations professionnelles de plus de 20h par semaine, conformément aux critères de sortie dite « positive » définis par Actiris dans le cadre de notre mandat.*

# Activité 1

## Accompagnement

### Évolution



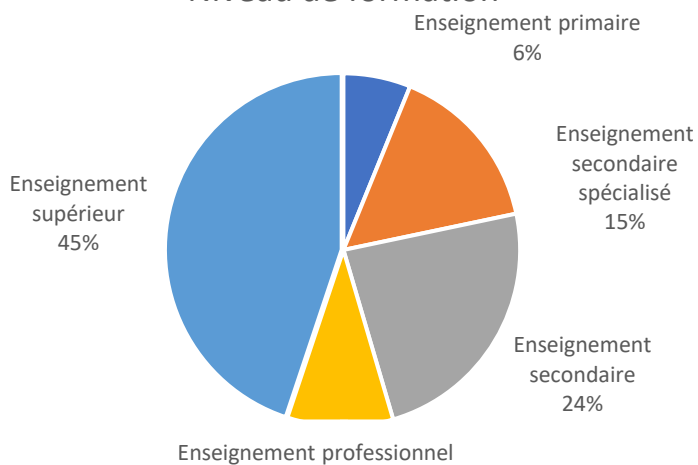
# Activité 1

## Accompagnement

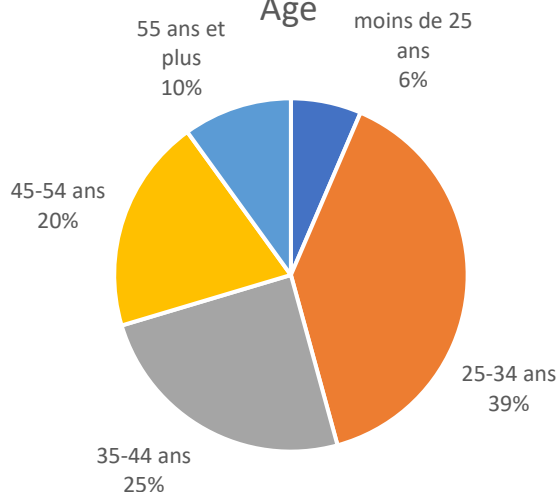
## Profil des candidats accompagnés depuis 2014

Base = 341 candidats accompagnés depuis 2014

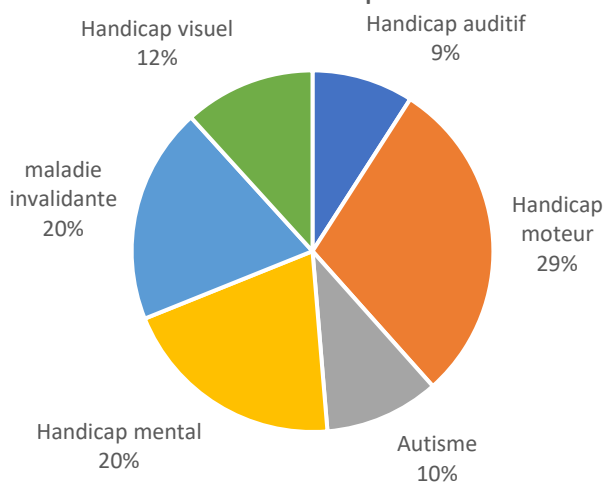
### Niveau de formation



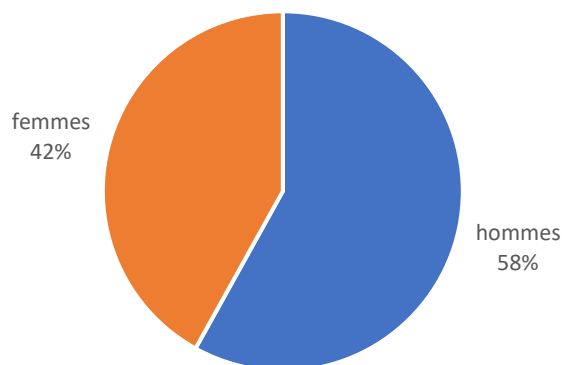
### Age



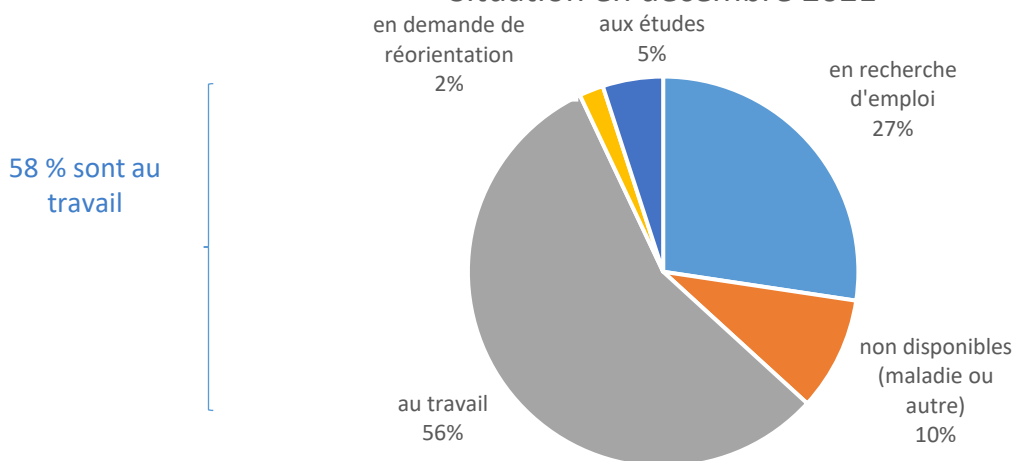
### Handicap



### Genre



### Situation en décembre 2021





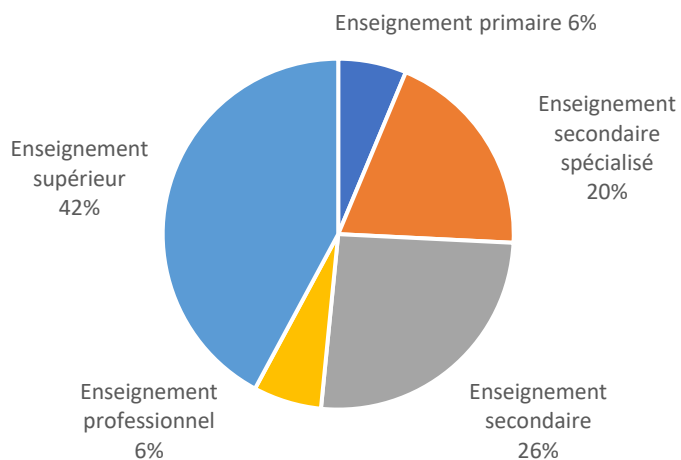
# Activité 1

## Accompagnement

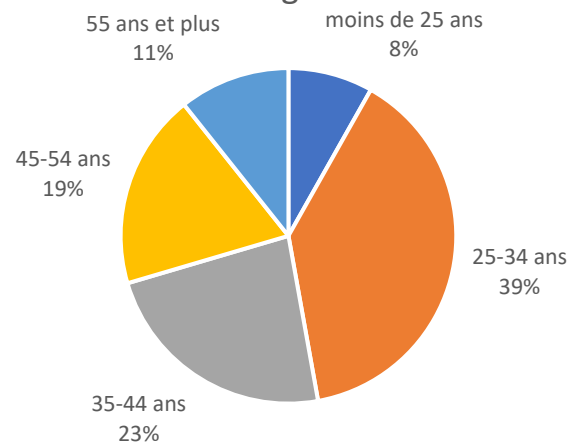
### Profil des candidats accompagnés en 2021

Base = 159 candidats accompagnés en 2021

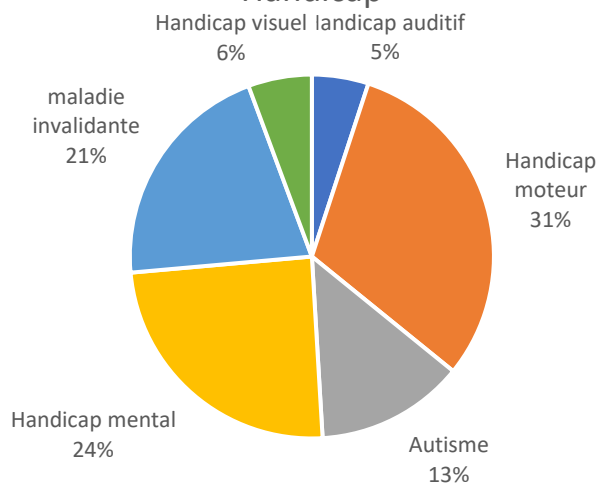
#### Niveau de formation



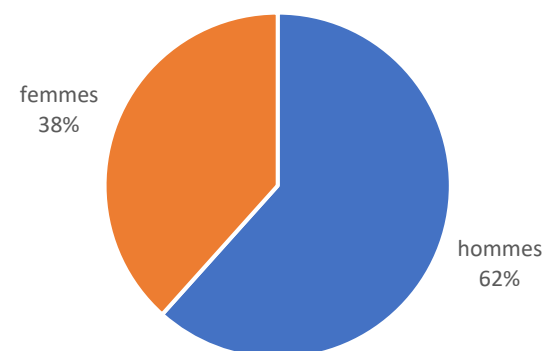
#### Age



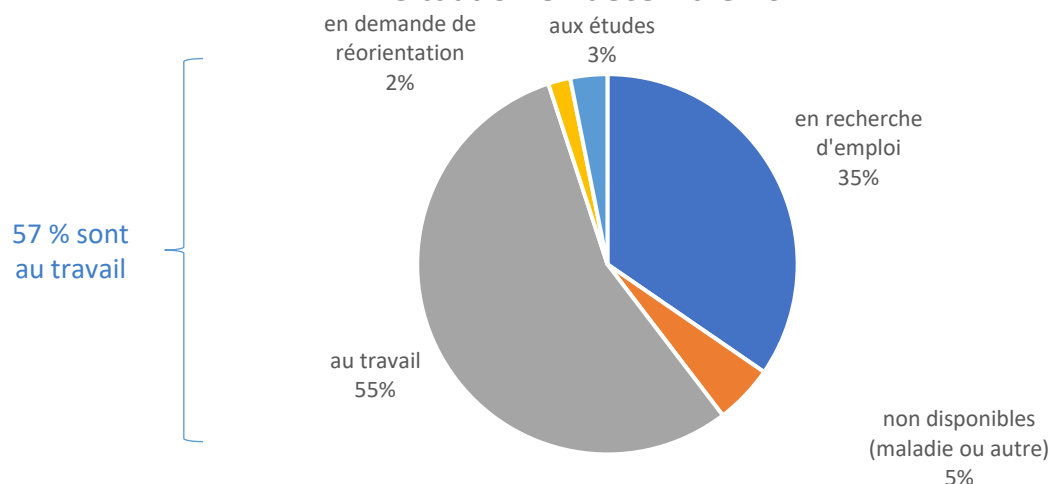
#### Handicap



#### Genre



#### Situation en décembre 2021



# Activité 1

## Accompagnement



### Accompagnement individuel

Pour chaque candidat,

- Première rencontre d'1h30 avec deux personnes de DiversiCom : bilan, aspirations et besoins spécifiques, plan d'action
- Coaching et entretiens individuels de suivi (réunions, emails, téléphones)
- Participation aux coaching de groupe appropriés aux besoins
- Support dans la rédaction et la relecture des CV et lettres de motivation, assistance dans les candidatures en ligne
- Identification et envoi d'offres d'emploi adressées par nos entreprises partenaires
- Préparation et accompagnement aux entretiens d'embauche, etc.
- Suivi personnalisé en entreprise, pendant et après un projet professionnel.
- Pour certains candidats, des sessions d'écoute psycho-sociale sont offertes en marge du coaching professionnel.

# Activité 1

## Accompagnement



### Coaching de groupe

- **Mieux se connaître pour mieux se présenter : développement personnel**  
**2 jours consécutifs**

- 8 participants au cycle de février
- 8 participants au cycle de mai
- 8 participants au cycle de septembre

En partenariat avec



- **Focus professionnel**

- **2 jours consécutifs ou étalés sur 1 mois**

- 8 participants au cycle de mars
- 4 participants au cycle de mai
- 8 participants au cycle de septembre
- 7 participants au cycle de novembre

- **Coaching de 33 candidats participant au JobDay de DiversiCom : préparation à l'exercice du pitch et de l'entretien d'embauche (décembre).**

Parmi les 38 bénéficiaires de ces coaching de groupe de 2021, 20 ont décroché un job, un stage ou une formation dans l'année (soit 53%).



Avec le précieux soutien de







# Activité 2

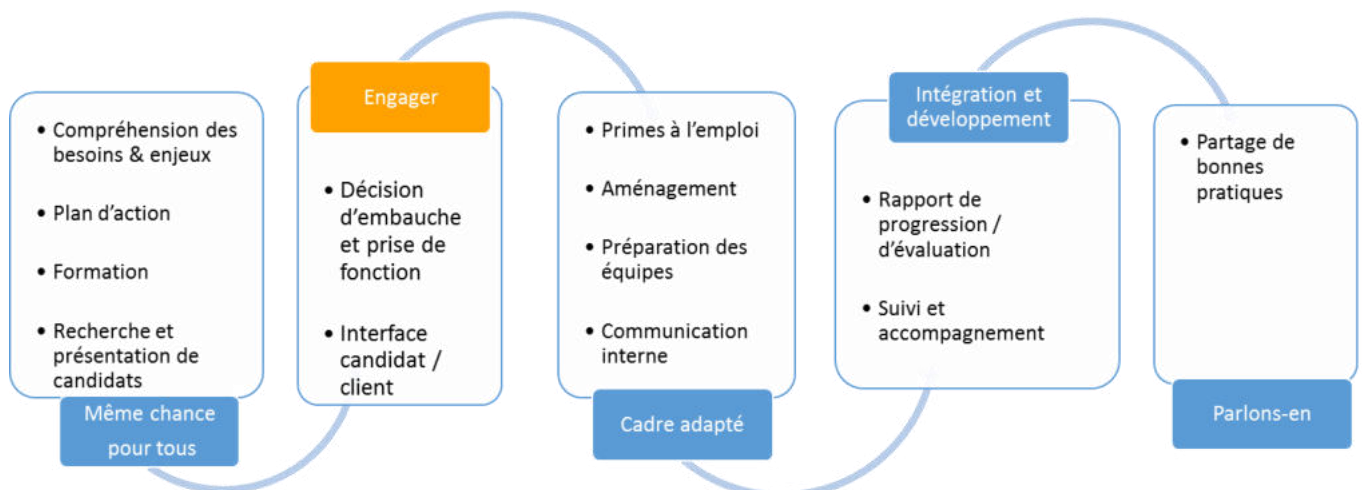
## Conseil

### Conseil aux entreprises



*Rendre possible ce qui est normal.*

*Une expertise sur mesure :*



# Activité 2

## Conseil

## Les entreprises qui ont fait appel à nous

Les entreprises partenaires de DiversiCom présentent un éventail large de secteurs, de tailles et de métiers.

Nous y cherchons ce dénominateur commun : la volonté simple et humaine de rendre possible ce qui est normal. Chacune à la mesure de ses moyens, de ses contraintes et de ses opportunités.

Outre la volonté humaine de départ, d'autres motivations peuvent justifier leur démarche. Notamment, Les entreprises publiques belges sont soumises à des quotas visant à encourager l'accès à la fonction publique pour les personnes en situation de handicap. DiversiCom soutient chacune de ses entreprises partenaires dans le respect de ses propres enjeux et opportunités et dans un esprit de co-responsabilité.

Depuis sa création fin 2014, DiversiCom a eu le plaisir de collaborer avec **202 entreprises**, dont 148 privées et 54 publiques. En 2021, 97 d'entre elles ont mené des actions concrètes avec DiversiCom, dont 65 privées et 32 publiques.

En outre, DiversiCom apporte régulièrement son expertise aux organismes publics en charge de l'Emploi et de l'Aide aux personnes handicapées.

## Secteur public



# Activité 2

## Conseil

### Secteur privé



Liste non exhaustive :  
figurent ci-dessus les entreprises partenaires actives les trois dernières années, entre 2019 et 2021.

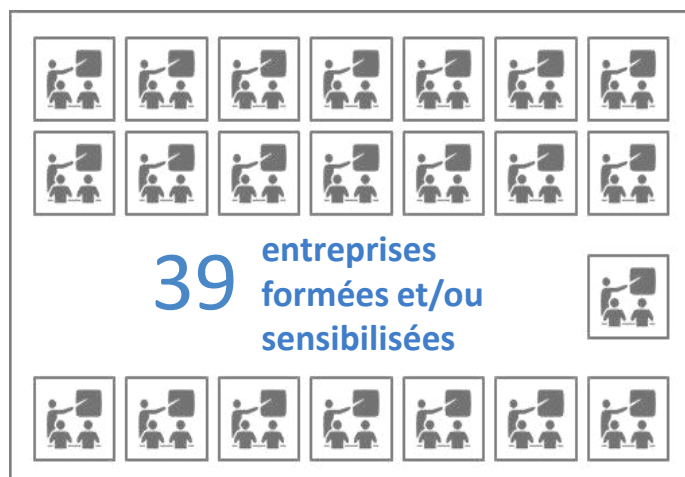
# Activité 2

## Conseil

### Chiffres clés



Parmi elles,



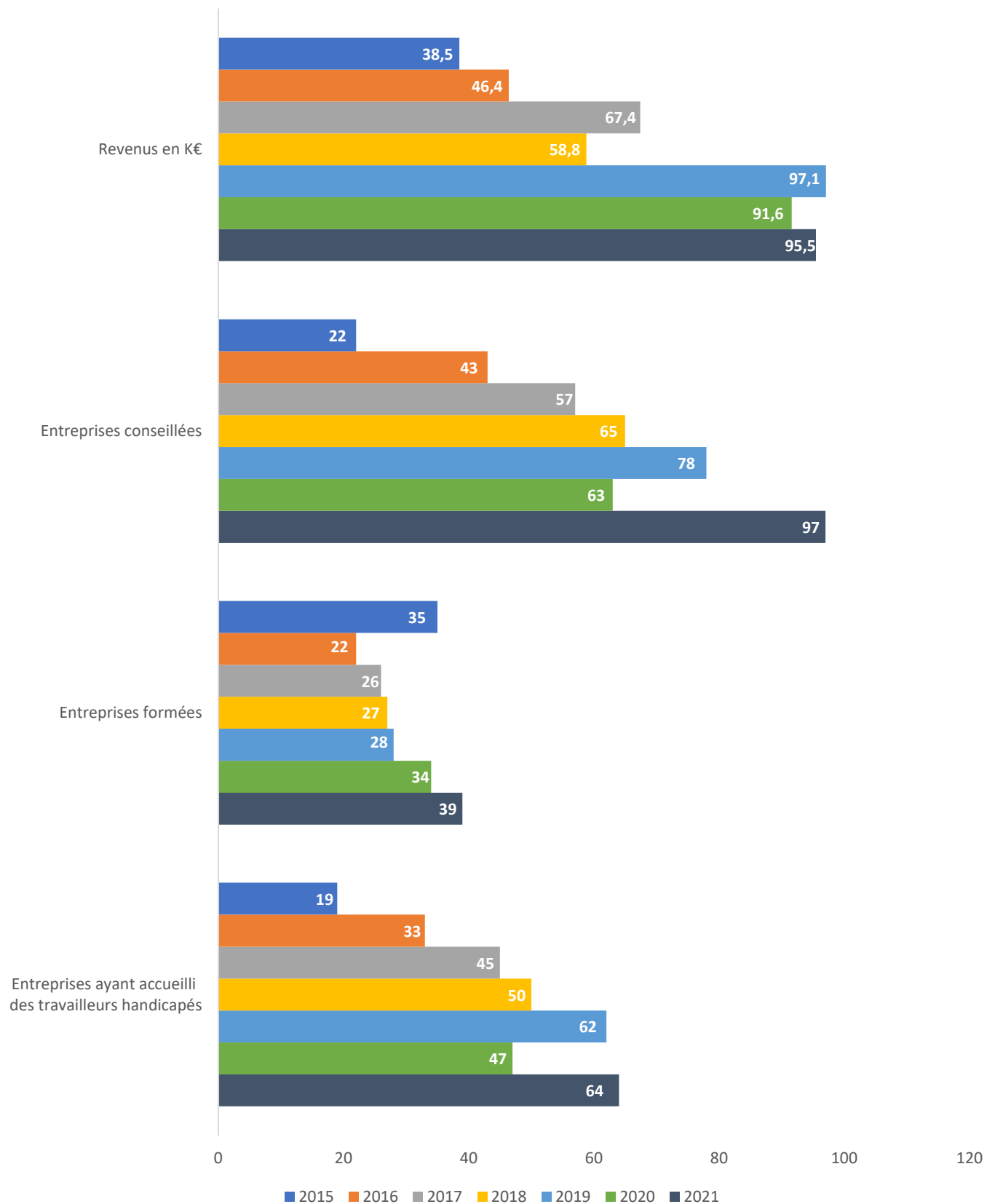
95,5 k€  
Revenus des activités de conseil



# Activité 2

## Conseil

### Évolution



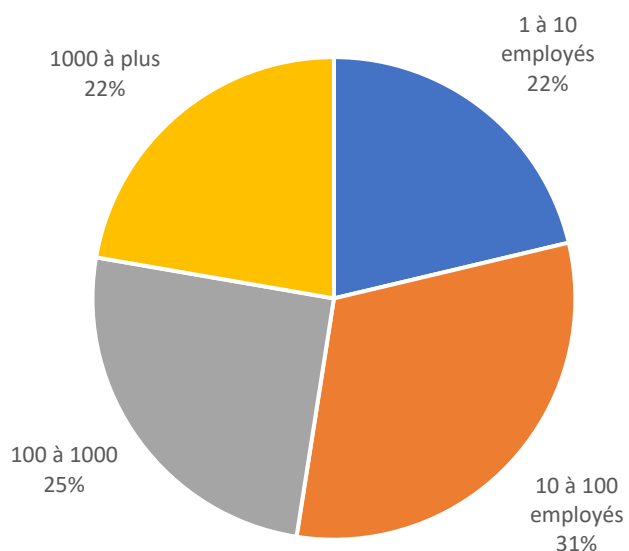
# Activité 2

## Conseil

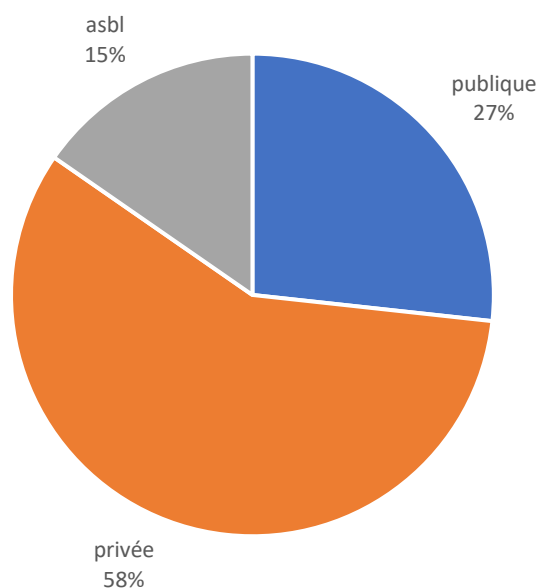
## Profil des entreprises clientes

Base = 202 entreprises conseillées depuis 2014

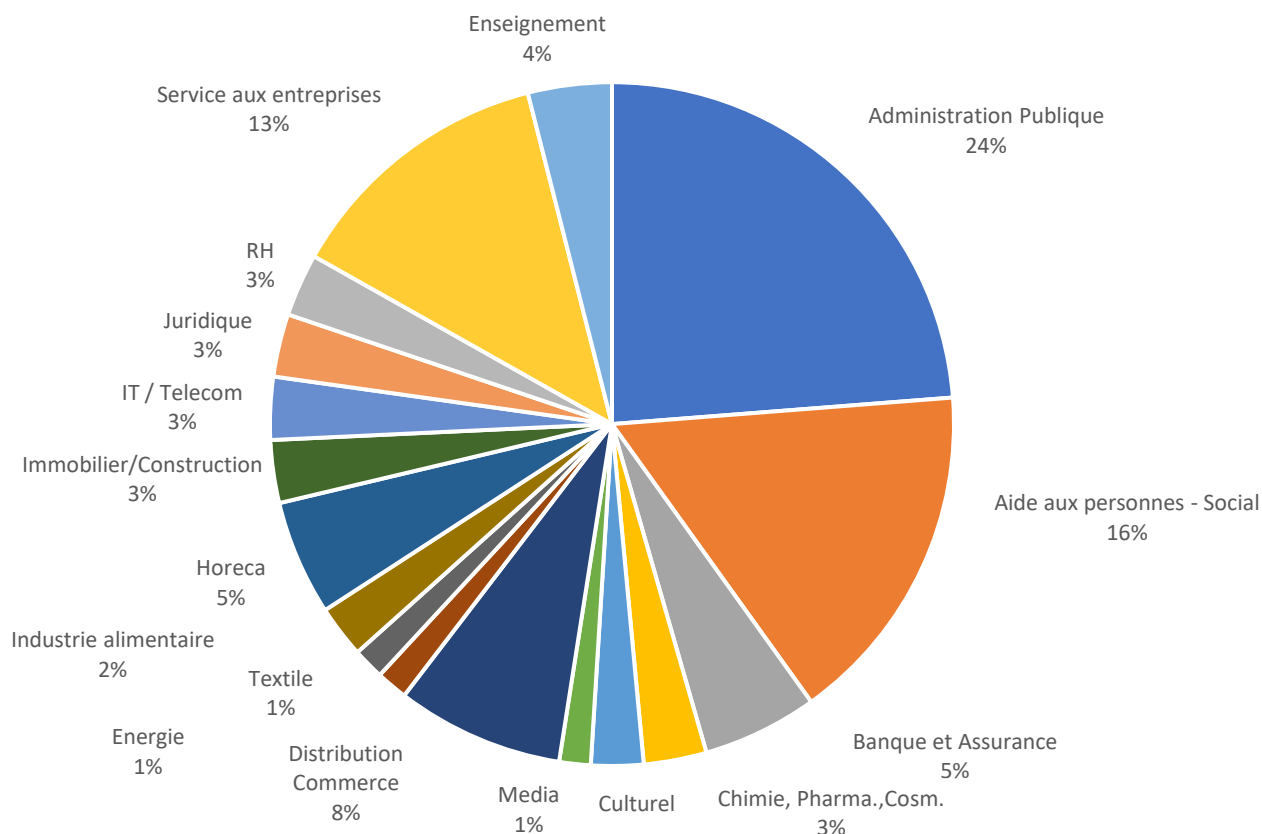
Taille d'entreprise



Type d'entreprise



Secteur d'activité



# Activité 2

## Conseil

### Missions

	Emploi: recrutements & suivis / coaching internes	Formations et sensibilisations
<b>65 Degrés</b>	•1 CAP •1 suivi	
<b>Actiris</b>	•1 CDD •1 CAP •1 Duoday	•JobDay DiversiCom •Formation des agents de première ligne •Préparation d'équipe
<b>Amnesty International</b>	•1 CDI	
<b>Artichou (crèche)</b>	•1 CDI	
<b>ASBL La Pensée &amp; les Hommes</b>	•2 CAP	•Formations inter-entreprises de DiversiCom
<b>AXA Assistance</b>	•1 suivi	
<b>AXA Belgium NV</b>	•3 CAP •1 CDD	•Formations inter-entreprises de DiversiCom •Préparation d'équipe
<b>Banque Nationale de Belgique</b>		•Formations inter-entreprises de DiversiCom
<b>Beer Project</b>	•1 suivi	
<b>BESIX</b>	•1 CAP	•Préparation d'équipe à l'entrée en fonction d'un collègue porteur de handicap
<b>BNP Paribas Fortis</b>	•3 coaching internes	•Diversity Week •Formations inter-entreprises de DiversiCom
<b>BNY Mellon</b>		•Formations inter-entreprises de DiversiCom
<b>BonBon</b>	•1 stage	
<b>Bpost</b>	•1 suivi	•2 Préparations d'équipe
<b>Brussels Brazilian Jiu Jitsu Academy</b>	•1 stage •1 CDI	
<b>Bruxelles Environnement</b>	•1 stage •2 CAP •1 suivi	
<b>Bruxelles Fiscalité</b>	•1 coaching interne	•Préparation d'équipe
<b>Bruxelles Formation</b>	•5 Duoday	•Formations inter-entreprises de DiversiCom •5 Préparations d'équipe
<b>Bruxelles Propreté</b>	•2 CDD •1 CAP •1 CDI •2 coaching internes •1 suivi	•Formations inter-entreprises de DiversiCom •2 Préparations d'équipe •Formation 'Handicap invisible'
<b>CAP 48</b>		•Conseil pour le Prix de l'entreprise citoyenne
<b>Commune d'Anderlecht</b>	•1 CDI	
<b>Commune d'Auderghem</b>	•1 CDD	•Préparation d'équipe
<b>Commune de Forest</b>	•1 CAP	•Formations inter-entreprises de DiversiCom
<b>Commune de Ganshoren</b>		•Formation 'Allier handicap et compétences dans ma politique RH, c'est possible'

# Activité 2

## Conseil

## Missions

	Emploi: recrutements & suivis / coaching internes	Formations et sensibilisations
Commune de Koekelberg	•2 CAP •1 Stage •1 Duoday	•Préparation d'équipe
Commune de Saint-Gilles		•Participation au JobDay DiversiCom •Formations inter-entreprises de DiversiCom
Commune de Schaerbeek	•2 Duoday	•Préparation d'équipe
Commune de Woluwé-Saint-Lambert	•1 Duoday	•Formations inter-entreprises de DiversiCom
Commune d'Uccle		•Formations inter-entreprises de DiversiCom
Coverseal		•Préparation d'équipe
Crèche Les Canailoux	•1 CAP	
Crèche les Hirondelles & Arlequin	•1 suivi	•Préparation d'équipe
Cyclo	•1 CDD	
Decathlon	•2 CAP	•Préparation d'équipe
EAFC Uccle		•Présentation d'un stagiaire
Ecole des 4 Vents	•1 stage	
Engie Cofely	•1 CDI •1 suivi	
EQLA		•Parcours inspiration professionnelle - session 1 •Parcours inspiration professionnelle - session 2 •Parcours inspiration professionnelle - session 3
Eskape	•2 stages	•Préparation d'équipe
Euroclear	•1 suivi	
Eurocontrol	•1 CDD	•Participation au JobDay DiversiCom
Färm	•1 suivi	
Fédération Wallonie Bruxelles	•1 CDD •1 suivi	
Ferme Nos Pilifs	•2 CDI	
Fondation Roi Baudouin	•1 stage •1 CDD	
Forbidden Zone		
FUSOR	•2 CAP	
God Save The Cream	•1 CAP	•Préparation d'équipe
GSK	•1 stage •1 CAP	•Participation au JobDay DiversiCom
Inditex/Zara	•5 stages	•5 Préparations d'équipe •Présentation de DiversiCom
Institut de la Vierge Fidèle	•1 CAP	
Kazidomi	•1 Duoday	
La Rose Blanche	•2 CAP •1 Stage •1 CDI	•2 Préparations d'équipe

# Activité 2

## Conseil

### Missions

	Emploi: recrutements & suivis / coaching internes	Formations et sensibilisations
<b>Le Logement bruxellois</b>		•Formations inter-entreprises de DiversiCom
<b>Les Petits Riens</b>	•1 stage •2 CAP	•Préparation d'équipe
<b>Levi Strauss &amp; co Europe</b>		•Formations inter-entreprises de DiversiCom
<b>L'Oréal</b>	•1 CAP	•Participation au JobDay DiversiCom •Préparation d'équipe •Formation 'Les Fondamentaux'
<b>Maison médicale Le Noyer</b>	•1 coaching interne	•Préparation d'équipe
<b>Mission Locale de Saint-Josse</b>	•1 CDD	•Préparation d'équipe
<b>Multijobs</b>		•Formations inter-entreprises de DiversiCom
<b>NautaDuthil</b>	•1 Duoday	•Participation au JobDay DiversiCom
<b>Nestlé</b>		•Présentation de DiversiCom au Comité de Direction •Sensibilisation du personnel belge •Formation 'les Fondamentaux'
<b>NRJ Nostalgie</b>	•1 Duoday	
<b>ONE</b>	•1 CDD	•Formations inter-entreprises de DiversiCom •Préparation d'équipe
<b>Orange</b>	•1 Duoday	
<b>Oxfam</b>	•1 Stage	•Préparation d'équipe
<b>Page Group</b>		•Participation au JobDay DiversiCom
<b>Pfizer</b>		•Participation au JobDay DiversiCom
<b>Plateforme pour le Service Citoyen</b>	•1 Bénévolat	
<b>Police Fédérale</b>	• 1 CDI •1 suivi	
<b>RIGA</b>	• 1 CDI	
<b>SECO</b>	•1 suivi	
<b>Securex</b>	•3 CDD •1 suivi	
<b>Securitas</b>	•1 CAP	•Formations inter-entreprises de DiversiCom •Préparation d'équipe
<b>Self Pharma</b>	•1 CDI	
<b>Serco</b>		•Participation au JobDay DiversiCom •Formations inter-entreprises de DiversiCom •Sensibilisation du management européen
<b>Serre Outils</b>	•1 CDI	
<b>SIAMU</b>	•1 Duoday	
<b>Silversquare</b>	•1 CDI •1 suivi	

# Activité 2

## Conseil

## Missions

	Emploi: recrutements & suivis / coaching internes	Formations et sensibilisations
SLRB - BGHM	•2 stages •2 CAP	•Préparation d'équipe •Présentation de DiversiCom & expériences
SNCB	•1 CDI	
Sodexo	•1 CAP	•Formations inter-entreprises de DiversiCom •2 Préparations d'équipe
Sofina SA		•Formations inter-entreprises de DiversiCom
SPF Affaires Etrangères		•Formations inter-entreprises de DiversiCom
SPF Finances	•1 suivi	•Préparation d'équipe
SPRB	•1 suivi	•Préparation d'équipe
SPW (Service Public de Wallonie)		•Préparation d'équipe
STIB	•2 CAP •2 Stages •1 CDI •1 coaching interne	•Participation au JobDay DiversiCom •3 Préparations d'équipe
Sushi Shop	• 2 CAP •1 CDD	•Préparation d'équipe
Swift	•2 CDD •1 suivi	•Diversity day •Plan d'actions
The Cookie Tree	•1 stage •2 CAP	
Transport & Vie Asbl		•Formations inter-entreprises de DiversiCom
TRAVCO	•5 CDD	
TRAVIE	•1 CAP	
ULB	•4 CAP	•Préparation d'équipe
Vajra	•1 CDI	
Ville de Bruxelles	•4 CAP	•Formations inter-entreprises de DiversiCom •3 Préparations d'équipe
Vivaqua	•1 Duoday	•Formations inter-entreprises de DiversiCom

### Lexique Emploi :

**Recrutement** : concerne les projets facilités dans le courant de l'année. Chaque projet induit la présentation du candidat à l'entreprise, la facilitation administrative, logistique et humaine de l'entrée en fonction, le suivi en cours de projet et le bilan de clôture (pour les contrats à durée déterminée).

**CAP** : contrat d'adaptation professionnelle

**CDD / CDI** : contrat à durée déterminée / indéterminée

**Suivi** : concerne le suivi des projets facilités dans les années antérieures, pour en garantir la continuité et accompagner leur évolution.

**Coaching interne** : concerne les missions menées à la demande des entreprises pour des collaborateurs en situation de handicap qui n'ont pas été recrutés via DiversiCom initialement.

**Remarque** : les prolongations de contrat sont comptabilisées.

### Matching



*Créer les bons liens entre les candidats et les entreprises*



**Contrats de travail  
Contrats d'adaptation  
professionnelle**



**Nous créons  
des liens**



**Stages**

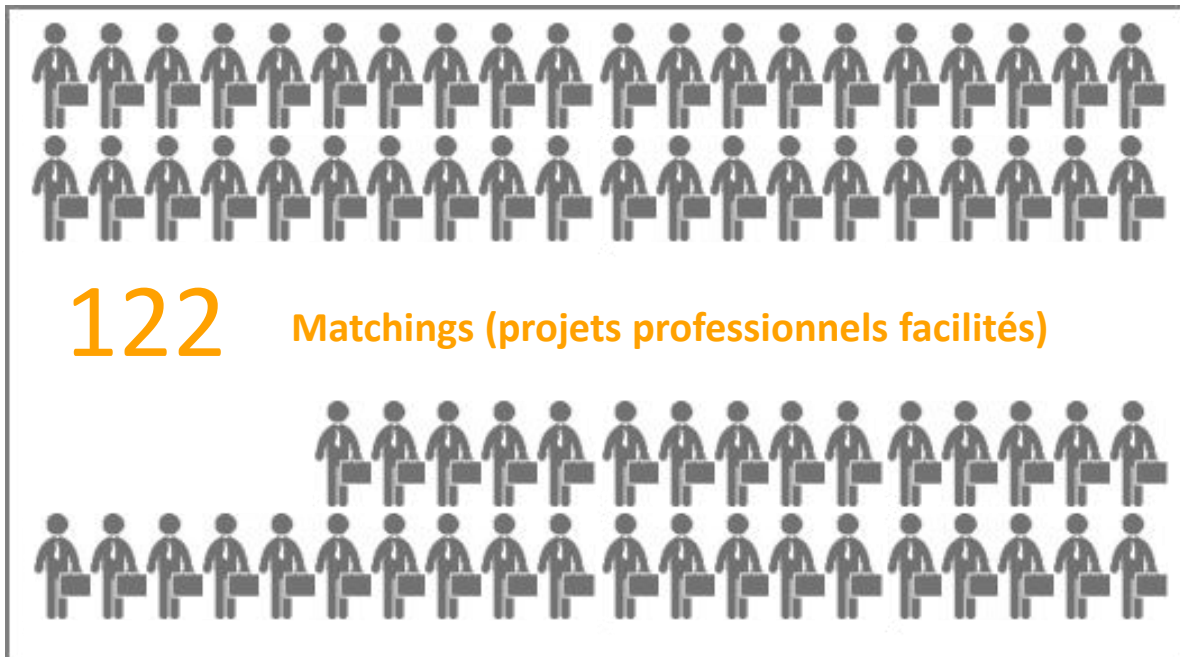


**Autres (bénévolats,  
contrats saisonniers,...)**

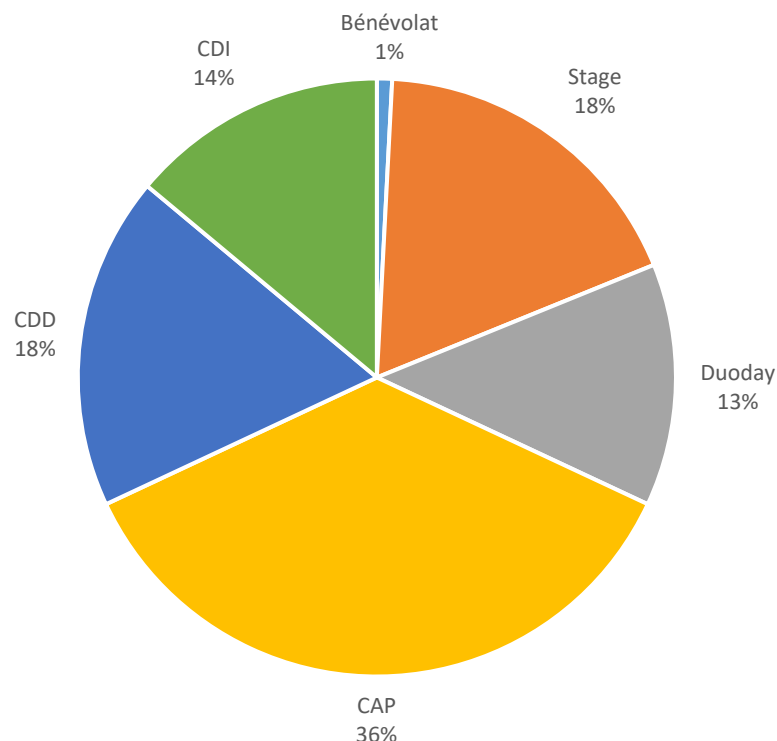
# Activité 3

## Matching

## Chiffres clés



### Types de contrat facilités



Outre les 122 matchings facilités par DiversiCom en 2021, 30 recrutements ont été initiés et confirmés par les candidats eux-mêmes, forts des conseils et coachings dispensés par DiversiCom.

Parmi les 159 candidats accompagnés en 2021, 113 ont eu un projet de plus de 3 mois dans le courant de l'année, soit 71%\*.

\*incluant les contrats et les formations professionnelles de plus de 20h par semaine, conformément aux critères de sortie dite « positive » définis par Actiris dans le cadre de notre mandat.



# Activité 3

## Matching

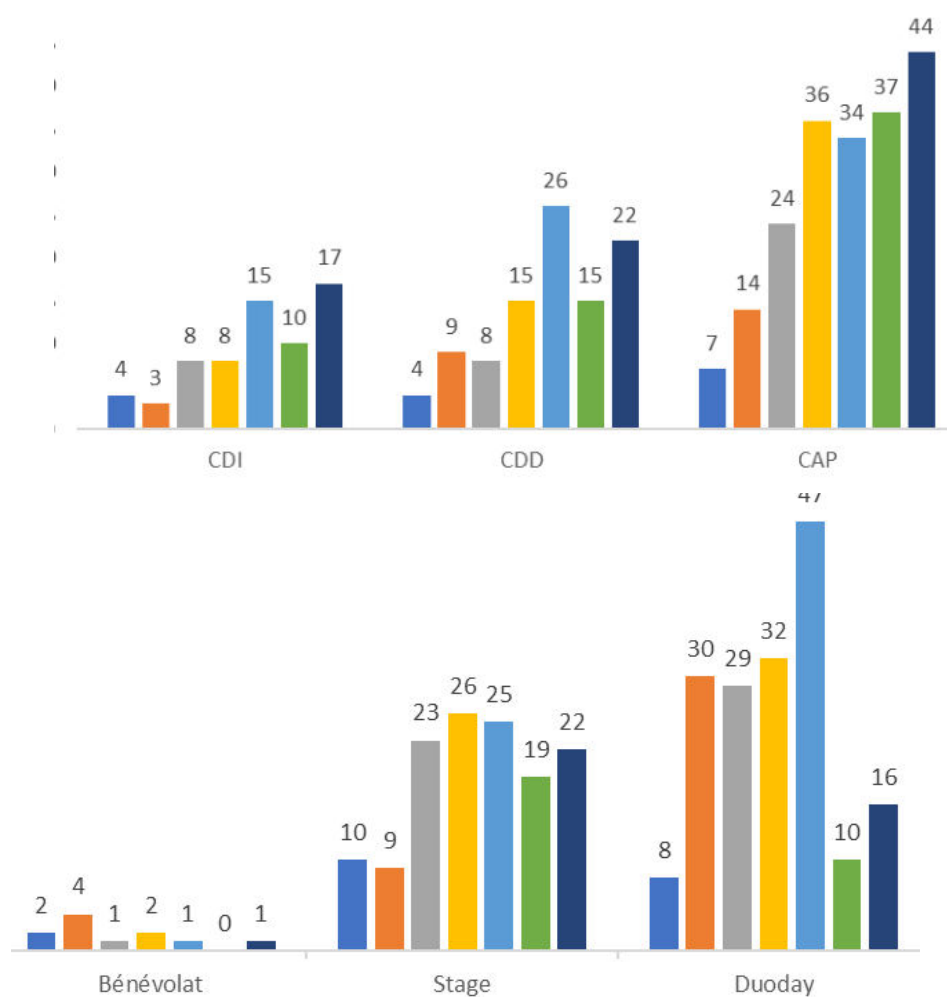
### Liste des 122 matchings

	Bénévolat	Stage	Duoday	CAP	CDD	CDI	Total
65 Degrés				1			1
Actiris			1	1	1		3
Amnesty International						1	1
Artichou						1	1
ASBL La Pensée et les Hommes				2			2
AXA				3	1		4
Besix				1			1
BonBon		1					1
Brussels Brazilian Jiu Jitsu Academy		1				1	2
Bruxelles Environnement		1		2			3
Bruxelles Formation			5				5
Bruxelles Propreté				1	2	1	4
Cabinet NautaDuthil			1				1
Commune d'Anderlecht						1	1
Commune d'Auderghem					1		1
Commune de Forest				1			1
Commune de Koekelberg		1	1	2			4
Commune de Schaerbeek			2				2
Commune de Woluwé Saint Lambert			1				1
Crèche les Canaillous				1			1
Cyclo					1		1
Decathlon				2			2
Ecole des 4 vents		1					1
ENGIE Cofely						1	1
Eskape		2					2
Eurocontrol					1		1
Fédération Wallonie Bruxelles					1		1
Ferme Nos Pilifs						2	2
Fondation Roi Baudouin		1			1		2
FUSOR		1		1			2
God Save the Cream				1			1
Inditex		5					5
Institut de la Vierge Fidèle				1			1
Kazidomi			1				1
La Rose Blanche		1		2		1	4
Les Petits Riens		1		2			3
L'Oréal				1			1
Mission Locale de St-Josse					1		1
NRJ Nostalgie			1				1
ONE					1		1
Orange			1				1
Oxfam		1					1
Plateforme pour le Service Citoyen	1						1
Police Fédérale						1	1
RIGA						1	1
Securex					3		3
Securitas				1			1
SELFPHARMA						1	1
Serre Outils						1	1
SIAMU			1				1
SilverSquare						1	1
SLRB-BGHM		2		2			4
SNCB						1	1
Sodexo				1			1
STIB		2		2		1	5
Sushi Shop				2	1		3
Swift					2		2
The Cookie Tree		1		2			3
TRAVCO					5		5
TRAVIE				1			1
ULB				4			4
Vajra						1	1
Ville de Bruxelles				4			4
VIVAQUA			1				1
	1	22	16	44	22	17	122

# Activité 3

## Matching

## Évolution



\* Dont 3 contrats saisonniers en 2016 et 2 en 2017

# Activité 3

## Matching



### DUOday

En novembre 2021, a eu lieu l'action annuelle du « DUOday » en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Elle poursuit deux grands objectifs : sensibiliser les entreprises à l'emploi des personnes handicapées et permettre à des stagiaires handicapés de découvrir un métier correspondant à leurs qualifications. L'opération prend une dimension internationale. En Belgique, son succès repose sur un partenariat entre les quatre Agences régionales en charge de l'intégration de la personne handicapée, un réseau d'associations et de nombreuses entreprises impliquées sur tout le territoire. Elles saisissent une occasion unique : celle de rapprocher les univers du handicap et de l'emploi encore trop distancés. L'asbl DiversiCom contribue largement à l'opération. Cette année encore, les contraintes sanitaires ont radicalement impacté le succès de celle-ci, avec un nombre de stages mis en place largement inférieur aux habitudes.

#### Objectifs et impact

L'opération DUOday veut lever les freins à l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Pratiquement, près de 500 entreprises ouvrent leurs portes à des stagiaires pour un parcours de découverte de 1 à 20 jours. C'est court, certes. Mais pour le stagiaire, c'est un précieux pas dans un parcours d'intégration souvent sinueux. Pour l'entreprise, c'est l'occasion de vivre une expérience positive de la différence et de contribuer plus globalement à un défi social majeur. L'étape suivante ? Faire le pas d'engager.

Chaque année, des stages initiés par l'opération Duoday débouchent sur des contrats à plus long terme.

#### 16 Duos facilités par DiversiCom en 2021

Suite à l'appel à participation de DiversiCom, 13 de ses entreprises partenaires ont répondu présentes. Pour elles, DiversiCom a facilité 16 stages de découverte bénéficiant à 13 chercheurs d'emploi handicapés suivis par l'asbl.

Elle suit leur recrutement de A à Z : premier matching avec l'entreprise, suivi administratif, aménagements, préparation des tuteurs et évaluation du stage. Les situations de handicap vécues par les stagiaires sont de natures très diverses : physiques, sensorielles, mentales et maladies invalidantes. Mais avant tout, ils montrent ensemble une palette large de compétences et d'aspirations professionnelles !

#### Après le DuoDay ?

Les retombées de ces stages réalisés fin 2021 devront encore se mesurer dans le courant de l'année 2022. Parmi les 16 stages, 2 ont en effet dû être reportés à l'année suivante en raison des contraintes sanitaires. Deux stages ont toutefois déjà donné lieu à une prolongation de la collaboration ainsi amorcée !



# Activité 3

## Matching



### JobDay annuel de DiversiCom : à nouveau 100% digital

Suite au succès de la première édition 100% digitale organisée en décembre 2020, nous avons réitéré l'expérience. Les 10 et 11 juin 2021, **64 entretiens d'embauche ont eu lieu** entre 29 talents en situation de handicap et les recruteurs de 10 entreprises.

Les participants se sont réunis sur une plateforme digitale déployée par Fusor, partenaire pour l'événement. Cette alternative à notre formule traditionnelle a permis de maintenir ce rendez-vous annuel auquel tiennent nos candidats et partenaires, et qui donnent lieu chaque année à de nouveaux emplois.

**JobDays 10 - 11 / 06 / 2021**

**DiversiCom** Making disability work

**FUSOR**

Clément Bouissou

laurent

Discussions

Les recruteurs ont répondu à vos notes thématiques.

Tout les candidats je vous souhaite un succès professionnel.

Les plus belles choses sont celles qui mettent du temps à se réaliser.

La persévérance et l'ambition sont les clés du succès.

Peu importe les épreuves que vous traversez, sachez que, même dans les temps les plus sombres, il y aura toujours une lumière qui brillera davantage au bout du tunnel.

La vie est belle, croquons-la à pleine dents.

La somme de toutes nos différences nous fait grandir et nous rend meilleur !

Le handicap n'est pas une fatalité, soyons plus humain et plus solidaire.

Dix JobDays à Tout le monde

Bravo

De Madame France à Tout le monde

Merci Anne !

Qu'en pensez-vous ?

Qu'est-ce que vous en pensez ?

Envoyer à : Tout le monde

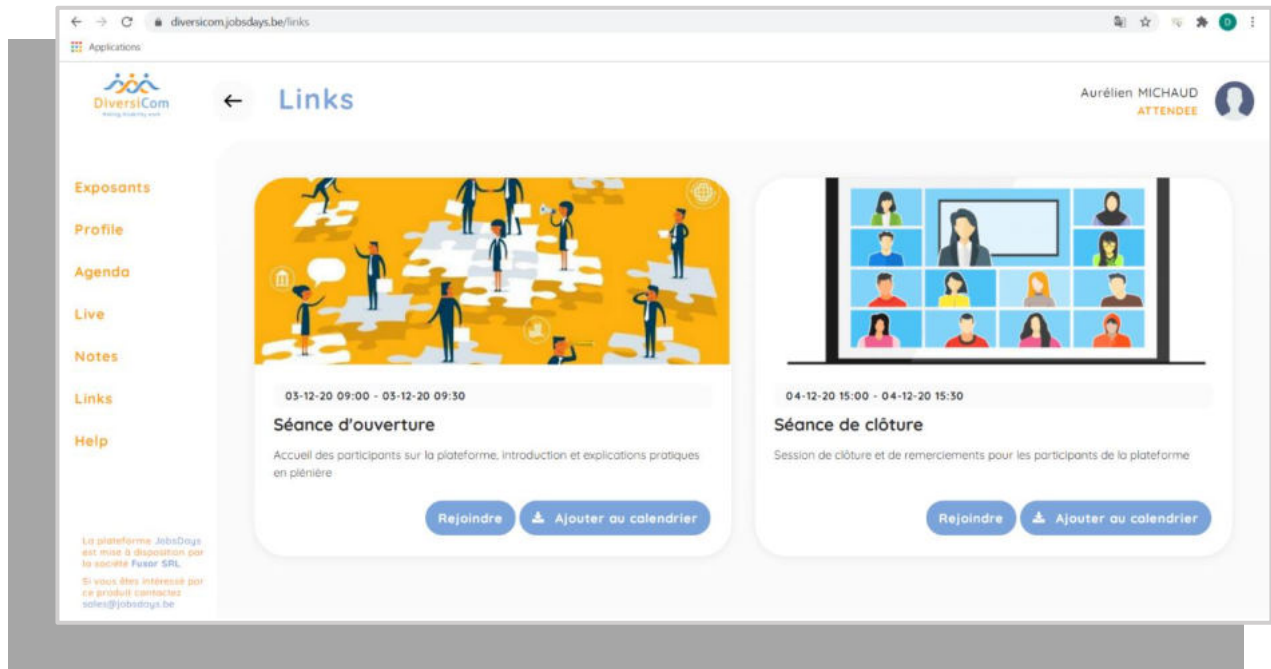
Envoyer le message...

**Pour les entreprises**, le programme de la journée répond à trois besoins : s'informer, échanger leurs bonnes pratiques et rencontrer des candidats sélectionnés par DiversiCom pour leurs compétences et aspirations, en lien avec leurs opportunités de job.

Dix entreprises publiques et privées ont répondu à l'invitation. Certaines novices en la matière ; d'autres montrant déjà de bonnes pratiques favorisant leur ouverture au handicap. Toutes se montrent désireuses de bénéficier de l'expertise et des opportunités de DiversiCom pour renforcer leur démarche.

# Activité 3

## Matching



**Aux 29 chercheurs d'emploi présents**, ce JobDay a permis de se faire connaître auprès de 10 recruteurs et de se familiariser avec l'exercice du pitch, devenu un must dans toute recherche d'emploi. Leur espoir : accéder à des postes correspondant à leur profil dans un environnement de travail qui veillera aux aménagements éventuels liés à leur handicap.

Au total, **64 entretiens d'embauche ont été facilités** sous la forme d'un SpeedDating. Les candidats présentaient un panel large de compétences : droit, marketing et communication, RH, assistance administrative, vente et e-commerce, comptabilité, ouvrier... Ils surmontent différents types de handicap : moteur, visuel, auditif, mental ou cognitif. Leur dénominateur commun : une volonté ferme de faire valoir leurs atouts, y compris les qualités de résilience, d'autonomie ou de débrouillardise que le handicap leur a exigé de développer. Sans pour autant en occulter les défis du quotidien.

### Après le JobDay ?

Dans le courant de l'année 2021, et suite à leur participation au JobDay,

- ✓ 4 candidats ont démarré un projet professionnel au sein d'entreprises rencontrées pendant le JobDay (et 2 autres au début de l'année 2022),
- ✓ 12 candidats ont démarré un projet dans d'autres entreprises,
- ✓ 5 candidats ont prolongé une formation ou leur activité professionnelle en cours,
- ✓ 8 candidats étaient encore en recherche active.

# Activité 3

## Matching



André

30 ans, belge

Inspecteur signalétique Réseau  
à la STIB



André occupe une place spéciale dans l'histoire de DiversiCom : il figure parmi les tout premiers candidats accompagnés par l'ASBL.

Diagnostiqué autiste Asperger à 18 ans, André a vécu des débuts de jeunesse difficiles, sans bénéficier d'une prise en charge adéquate.

En 2015, André pousse la porte de DiversiCom, inspiré par une volonté forte d'avancer.

Il y entame un cycle personnalisé de coaching. Sans équivoque, sa passion prend le dessus quand ils cherchent ensemble à dessiner son projet professionnel.

Cette passion ? les transports publics ! Son rêve ? travailler à la STIB... et ses compétences ? une connaissance hors normes du réseau bruxellois : ses lignes retenues par cœur, son histoire, ses failles et ses opportunités de développement.

Bien sûr, tout ne vient pas si facilement. Mais il n'en démord pas. Il décline sans nuance toute offre venant d'autres employeurs.

Avec certitude, André s'accroche à son rêve.

Et DiversiCom, devant renoncer à l'en éloigner, le conduit alors jusqu'à la STIB, qui accepte de lui offrir une première occasion de stage, belle, mais courte.

Passent à nouveau quelques mois avant la mise en place d'un second stage, puis d'un contrat de formation élaboré sur mesure pour lui.

Le rêve prend forme ! Lui s'adapte, eux s'adaptent, et ils s'adoptent. Le CDI devient réalité ! Nous sommes en 2021.

A 30 ans, André exauce son rêve d'enfant : il est désormais « Inspecteur signalétique Réseau ».

Aujourd'hui, André s'épanouit totalement dans sa mission créée sur mesure pour lui et devenue incontournable pour ses coéquipiers.

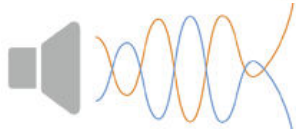
DiversiCom, à ses côtés, a veillé à rassurer son employeur, a négocié pour lui ses premières expériences de courte durée, pour évaluer ses capacités et ses limites.

Elle a nourri le lien, à la fois humain et professionnel, avec ses collègues pour leur faciliter la compréhension de son autisme et de son mode d'emploi.

Pas à pas, elle a co-construit le projet avec André et la STIB, pour qu'il soit juste et proportionné aux besoins de chacun.

André avait une différence, une passion et un rêve ; il a pu en faire son métier et sa fierté !

*« Depuis longtemps, j'ai choisi d'accepter ma différence : au lieu d'en faire un handicap, je tente d'en faire une diversité, une force, et une source d'apprentissage pour les autres. J'aime la comparer au Pont d'Avignon : je dois, avec mes collègues, co-crée la partie qui reste à construire ! Travailler pour le réseau est une grande joie, qui a changé ma vie ! ».*



# Activité 4

## Communication

### Communication. Avec l'entreprise et le travailleur



*Pour faire la différence, parlons-en.*

“ Informer des facteurs de succès et des bénéfices de la diversité au travail, c'est encourager d'autres à y croire. C'est contribuer à l'évolution des comportements face au handicap, dans l'entreprise et au-delà. Sans occulter les défis. DiversiCom part de la sensibilité du travailleur et de la culture de l'entreprise pour définir avec eux les messages, produits et canaux de diffusion appropriés.

”



Le travailleur et son entreprise sont les porte-parole de leur réussite. DiversiCom les soutient dans leur démarche et conçoit avec eux :

- articles et interviews ;
- animations et reportages ;
- témoignages aux pairs et mises en réseau.

# Activité 4

## Communication



## Interventions et présences sur événements

### Interventions publiques

- **Impact Valley (pour Actiris) :** contribution au Hackovid 2.0, février 2021
- **Groupe de travail Handi-Cap'Inclusion :** animation du webinaire Emploi et Handicap, février 2021
- **SPF Sécurité sociale :** témoignage de la fondatrice pour la Journée internationale de la Femme, mars 2021
- **CRETH, Forum Handicom :** animation du webinaire « Effets du Covid et utilisation des nouvelles technologies par les chercheurs d'emploi en situation de handicap », mars 2021
- **13e Unité scout Saint-François :** conférence « Engagement et don de soi » par la fondatrice, mars 2021
- **Institut Parnasse :** animation de cours en ergothérapie, mars 2021
- **Sommet de l'Inspiration professionnelle :** témoignage de la fondatrice, avril 2021
- **SPF Sécurité sociale :** contribution aux séances du GT Handicap et statut indépendant, juin 2021
- **CESI :** animation du webinaire « Inclusion professionnelle et déficience auditive », septembre 2021
- **Salon Cap vers l'Emploi de la Ville de Bruxelles :** conférence Handicap invisible et emploi, novembre 2021
- **Journée fédérale de la Diversité :** conférence « Le handicap, parent pauvre de la diversité ? Le Plus Handicap, vecteur d'humanité », décembre 2021
- **Ecole Condorcet :** animation de cours en Gestion RH – Psychologie, décembre 2021







# Activité 4

## Communication

### Sorties presse et autres medias

#### Articles

- Dossier *Diversité et Inclusion*, **Références.be**, le 10/12/2021
- *Emploi des personnes handicapées* : seules sept administrations communales respectent les quotas, **bx1**, le 23/11/2021
- *Les codeurs aveugles, pionniers de l'accessibilité numérique*, **L'Echo**, le 31/10/2021
- *Le handicap ne devrait pas être une barrière à l'emploi*, **HR Square N°38**, janvier-février 2021

Les articles sont consultables en annexe. Liste non exhaustive,

#### Radio et télévision

- *Emploi des personnes handicapées* : seules sept administrations communales respectent les quotas, **bx1**, 23/11/2021
- *Quelles possibilités d'embauche pour les personnes autistes*, Emission Décllic, **La Première et La Trois** (RTBF), le 11/10/2021
- *Emploi et handicap: le témoignage de DiversiCom*, **RTBF - Cap48**, le 10/03/2021

Redécouvrez certains interviews et reportages sur la chaîne YouTube de DiversiCom.



● Emploi

## “Le handicap ne peu



Le débat : Quelles possibilités d'embauche pour les autistes ? sur Auv...  
rtbf.be

■ DiversiCom aide les personnes porteuses d'un handicap à trouver un job.

Éclairage Solange Berger

**A**tant je ne voyais mon handicap que comme quelque chose de négatif, j'ai pris conscience de mes compétences au-delà de ma situation de handicap et en quoi celui-ci était un atout à mentionner auprès des employeurs. J'avais eu très peu d'offres d'interview malgré mon diplôme universitaire... Voilà quelques-uns des



“Aujourd'hui, je revis”

**Maladie.** Pendant plus de dix ans, Vanessa De Vroom a dû arrêter de travailler. Archéologue de formation, elle a été frappée par une maladie invalidante qui a bouleversé sa vie. Elle est reconnue avec un handicap à 80%. “Je suis restée dix ans sur le canapé sans imaginer pouvoir un jour retravailler.” La maladie “s'étant un peu calmée”, elle s'est sentie prête, il y a deux ans, à rechercher un emploi. “J'ai essayé la voie classique. Mais c'était compliqué car je savais bien que j'avais besoin d'adaptations. Il est douloureux pour moi de rester

# Activité 4

## Communication



sélection

**DiversiCom asbl / vzw**  
541 abonnés  
3 mois • 🌐

Besoin de bonnes nouvelles ? Partageons-les !  
En cette Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, une vingtaine de stages facilités par DiversiCom démarrent, sous la forme de l...voir plus

actiris BRUXELLES FORMATION kazidomi KOEKLBERG NautaDutilh rpi  
orange SECURITAS SOLVAY VIVAQUA

DiversiCom  
Making disability work

**Marie-Laure Jonet**  
15 septembre 2021 • 🌐

Vous souhaitez offrir à nos candidats en situation de handicap l'occasion de découvrir votre entreprise sous la forme d'un stage de découverte ? Le mois de novembre sera alors un mois à ne pas manquer !  
Voici un appel à participer à l'opération internationale du DUOday. Il suffit souvent d'un premier pas... et DiversiCom sera là pour vous accompagner.  
<http://www.diversicom.be/duoday-18112021-appel-a-/>  
#stage #training #inclusion #handicap — avec **Eléonore Snoy** et 4 autres personnes.

DIVERSICOM.BE  
DUOday 18/11/2021 : appel à participation ! - Diversicom

**Marie-Laure Jonet** est avec **Eléonore Snoy** et 4 autres personnes.  
10 mai 2021 • 🌐

Nous inspirant du succès de la première édition 100% digitale en 2020, nous vous invitons aux JobDays DiversiCom en ligne, ces jeudi 10 et vendredi 11 juin 2021. 2 jours d'entretiens en SpeedDating pour initier de nouvelles collaborations soigneusement encadrées par DiversiCom.  
Pour contribuer aux rêves professionnels de nos talents en situation de handicap, c'est par ici : <http://www.diversicom.be/jobday-diversicom-juin-2021/>  
Leur motivation est à son comble ! Et la vôtre ... Voir plus

Prochains JobDays  
10-11 / 06 / 2021  
(en ligne)

DiversiCom  
Making disability work

**DiversiCom asbl / vzw**  
541 abonnés  
2 mois • 🌐

DiversiCom au Salon Cap vers l'emploi !  
Le Stade Roi Baudouin métamorphosé en espace de rencontres entre can...voir plus

DiversiCom  
Making disability work

WE BEGELEIDEN DE GEHANDICAPTE WERKZOEKENDE  
WE ADVISEREN ONDERNEMINGEN

**Marie-Laure Jonet** est avec **Eléonore Snoy** et 4 autres personnes.  
27 janvier 2021 • 🌐

En 2021, pas de « sur place » ! Continuons à progresser et nous former. Vous êtes nombreux à nous solliciter pour bénéficier de nos formations « Emploi et handicap » et créer chez nous un lieu d'échanges de pratiques. Les expériences humaines derrière chaque approche inclusive se déclinent en effet de 1000 et 1 façons.  
Notre nouveau cycle de formations et webinaires inter-entreprises 2021 devrait vous plaire. Découvrez-le ici et inscrivez-vous "LA CARTE" (un concept qui fai... Voir plus

DiversiCom  
Formations inter-entreprises  
Handicap et emploi  
Cycle 2021

Rembrandt  
Tour de table

Vous, Eléonore Snoy, Priscille de Villefagne et 44 autres personnes  
7 posts



sélection

# Activité 4

## Communication

Marie-Laure Jonet est avec **Eléonore Snoy** et 4 autres personnes.  
8 octobre 2021 · 🌐

Quelle belle semaine...

André, autiste, inspecteur signalétique à la STIB, revient en coaching de groupe partager sa passion trouvée au travail et booster ceux qui, comme lui il y a peu, se battent pour décrocher le job de leurs rêves.

Josef Schovanec, philosophe et chroniqueur autiste, anime chez nous une formation inter-entreprises sur l'autisme en milieu professionnel, exposant brillamment comment l'Histoire a toujours pu compter sur des profils dits « atypiques » pour occ... [Voir plus](#)

64 likes · 8 commentaires · 7 partages

J'aime Commenter Partager

Marie-Laure Jonet  
10 mars 2021 · 🌐

Ce qui doit prévaloir dans une démarche inclusive, c'est la VOLONTÉ.  
Merci Cap 48 pour ce bref moment d'échange.

YOUTUBE.COM

**Emploi et handicap: le témoignage de Diversicom**  
Marie-Laure Jonet dirige l'asbl DiversiCom, qui favorise la rencontre entre demandeurs d'empl...

DiversiCom asbl / vzw  
541 abonnés  
2 mois · 🌐

"La diversité est un fait, l'inclusion est un choix".

Si vous êtes passés à côté de l'excellent dossier spécial Diversité et Inclusi ...voir plus

DiversiCom asbl / vzw  
541 abonnés  
5 mois · 🌐

Chaque fois que le handicap devient un Plus aux yeux de la société, nous avons tous gagné. Merci **Ibrahim** de mettre tes compétences d'expert et ton expérience d'utilisateur au service de tous ! C'est un privilège de t'accompagner dans te: ...voir plus

13 STIB / UN JEUNE AVEUGLE AIDE À ORGANISER L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

Un jeune aveugle aide la STIB à organiser l'accessibilité numérique  
rtbf.be

Marie-Laure Jonet est avec **Eléonore Snoy** et 4 autres personnes.  
11 juin 2021 · 🌐

A l'issue de 2 magnifiques JobDays chez DiversiCom, le mot de la fin revient à Amine. Son handicap le prive de la parole et de la motricité mais sa plume, spontanément livrée dans le chat en ligne, est alignée avec le cœur :

« Un tout grand merci à la formidable équipe de DiversiCom de promouvoir l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Un immense merci à tous les recruteurs de s'intéresser à cette noble thématique.

Aux autres candidats, je vous ... [Voir plus](#)

# Activité 4

## Communication



sélection

**DiversiCom asbl / vzw**  
541 abonnés  
3 mois

**Marie-Laure Jonet** • 1er  
Founder & Director chez DiversiCom asbl / vzw  
3 mois

Excellent article à découvrir dans l'Écho de ce jour! Longue vie professionnelle aux BlindCodeurs en formation!  
[Eqla DiversiCom asbl / vzw STIB-MIVB](#)

Les codeurs aveugles, pionniers de l'accessibilité numérique

**DiversiCom asbl / vzw**  
541 abonnés  
4 mois

Hier soir, DiversiCom et Passwerk étaient les invités de Julie Morelle et Arnaud Ruysen pour parler des opportunités d'emploi des personnes porteuses d'autisme. C'est du concret!  
[...voir plus](#)

DECLIC: Quelles possibilités d'embauche pour les autistes ?

Le débat : Quelles possibilités d'embauche pour les autistes ? sur Auv...  
rtbf.be

**Marie-Laure Jonet** est avec **Eléonore Snoy** et 4 autres personnes.  
8 septembre 2021

Journée magique "out of office" volée en équipe pour le pur bonheur d'ETRE ensemble et de charger les batteries collectives. Pour trinquer aux TEMPS passé, présent et futur !

Ce futur, nous le préparons avec soin pour toujours mieux vous servir : accompagner vos retours au Présentiel, agrandir notre équipe et accueillir vos nouveaux projets inclusifs avec enthousiasme et professionnalisme !

Pour que le handicap le soit de moins en moins au travail... la DiversiTeam restera... [Voir plus](#)

DiversiCom

**Marie-Laure Jonet** est avec **Eléonore Snoy** et 4 autres personnes.  
27 janvier 2021

En 2021, pas de « sur place » ! Continuons à progresser et nous former. Vous êtes nombreux à nous solliciter pour bénéficier de nos formations « Emploi et handicap » et créer chez nous un lieu d'échanges de pratiques. Les expériences humaines derrière chaque approche inclusive se déclinent en effet de 1000 et 1 façons.

Notre nouveau cycle de formations et webinaires inter-entreprises 2021 devrait vous plaire. Découvrez-le ici et inscrivez-vous "A LA CARTE" (un concept qui fai... [Voir plus](#)

**Formations Inter-entreprises Handicap et emploi Cycle 2021**

Handicap: Tour de table

**DiversiCom asbl / vzw**  
541 abonnés  
2 mois

Une Journée mondiale du Handicap pour...

Célébrer chaque rêve exaucé des personnes en situation de handicap, parce qu'elles s'accrochent et parce que notre société commence à se bouger pour elles.

Déplorer les trop nombreux combats qui se perdent encore, à cause d'obstacles persistants.

Rendre hommage à ceux et celles qui se lèvent avec détermination pour surmonter ces obstacles, qui des regards, qui des douleurs. Que de talents et de personnalités uniques, dessinés au burin, viennent enrichir et humaniser notre société.

Crier fort ! et nous mobiliser

En l'honneur de Noël  
Projeté organisé à l'initiative de...



sélection

# Activité 4

## Communication

**Marie-Laure Jonet**  
4 juin 2021 · 🌐

Vanessa est atteinte d'une maladie rare invalidante. Elle raconte l'Étincelle de vie retrouvée grâce à son retour au travail.  
<https://www.youtube.com/watch?v=KL6lEvqu8Q...>

Dans quelques jours, vous la retrouverez dans le documentaire « Les Etincelles » que DiversiCom finit de vous concocter avec Télévision du Monde !... Voir plus — avec **Éléonore Snoy** et **4 autres personnes**.



YOUTUBE.COM  
Les Etincelles – DiversiCom, Teaser 1 – Vanessa : « Je revis » – ST SM

**DiversiCom asbl / vzw**  
541 abonnés  
8 mois · Modifié · 🌐

Voici Sofia, une femme d'exception. Une maladie neuromusculaire lui impose l'usage de la chaise roulante pour vivre et se déplacer. Pleine de pudeur et d'assurance, elle raconte son cheminement pour devenir avocate: ...voir plus



Les ÉTINCELLES – teaser *Sofia*

**DiversiCom asbl / vzw**  
541 abonnés  
8 mois · 🌐

Les voilà enfin, promises et dues ! "Les Etincelles" vous offrent un bref voyage dans les univers de Vanessa, atteinte d'une maladie invalidante, Maxime, autiste Asperger, Samih, sourd, et Sofia, à mobilité réduite. Tous les quatre exercent de maç ...voir plus



LES ÉTINCELLES  
DiversiCom

**DiversiCom asbl / vzw**  
541 abonnés  
8 mois · 🌐

Quant à Maxime... il est autiste Asperger. Avec la conviction digne d'un politicien engagé, il nous confie ses clés du bonheur au travail. ...voir plus  
<https://lnkd.in/gE7Em2>




Les ÉTINCELLES – teaser *Maxime*

Les Etincelles – DiversiCom, Teaser 4 – Maxime: « Parlez de votre diff...

**Marie-Laure Jonet**  
9 juin 2021 · 🌐

Samih est né sourd. Il nous communique sa joie toute naturelle de travailler parmi les entendants : un signe fort !  
<https://www.youtube.com/watch?v=gJ0CubCyNVk...>

Retrouvez bientôt Samih dans le documentaire « Les Etincelles » co-réalisé par DiversiCom et Télévision du Monde... diffusion en juin 2021 🌐... Voir plus — avec **Éléonore Snoy** et **4 autres personnes**.



Les ÉTINCELLES – teaser *Samih*

YOUTUBE.COM  
Les Etincelles – DiversiCom, Teaser 2 – Samih: « On communique » – ST SM  
Samih est né sourd. Il nous communique sa joie toute naturelle de travailler parmi les entenda...



# Partenariats

## Objectif :

**créer des synergies avec  
des partenaires dont les missions  
et l'expertise complètent les nôtres**

Nous voulons ainsi augmenter notre impact socio-économique et mieux atteindre nos objectifs communs. Cette section présente la contribution de DiversiCom aux initiatives de ses partenaires pendant l'année écoulée.



# Partenariats

## Nos principales collaborations en 2021



Autres associations

- Mise en œuvre conjointe des projets professionnels requérant des contrats de travail spécifiques ou l'octroi de primes à l'emploi
- Contribution à l'opération du Duoday 2021
- Quatrième année de l'agrément Cocof 2018-2022 avec DiversiCom

- Cinquième année du partenariat APS 2017-2021 : Accompagnement de publics spécifiques
- Octroi du marché pour l'animation de formations à destination des Managers et agents Emploi d'Actiris
- Collaborations avec les services Diversité et Inclusive Actiris

- Participation aux actions de sensibilisation HandiStreaming initiées par Bruxelles Formation
- Collaboration dans la mise en place de formations adaptées aux besoins des candidats de DiversiCom

- Accompagnement des étudiants handicapés à leur sortie des études

- Travail en réseau pour l'accompagnement professionnel de candidats : Ligue Braille, EQLA, InfoSourds, Bataclan, Transition, Sisahm, SUSA, Push,...

Merci à tous ces précieux partenaires !  
Liste non exhaustive



## Objectifs :

- **diversifier les sources de notre financement**
- **maintenir une gestion rigoureuse de celui-ci**

Nous maintenons la logique du financement à trois sources : les subsides publics, les soutiens privés et les revenus de notre activité de conseil.  
Nous veillons à la juste attribution de ces revenus et à la constante traçabilité de leur utilisation.



### En 2021, l'ASBL a pu compter sur :

#### Deux subsides publics :

- Actiris (partenariat APS 2017-2020)
- Cocof / Ministère de l'Aide aux Personnes handicapées (agrément 2018-2022)

#### Deux fondations :

- Fondation Securex
- Fondation Daishin (*sans logo*)

#### L'entreprise PageGroup

#### La générosité de donateurs privés (dons et legs)

Les revenus de son activité économique de conseil aux entreprises



## Dépenses

Les frais encourus en 2021 se composent comme suit :

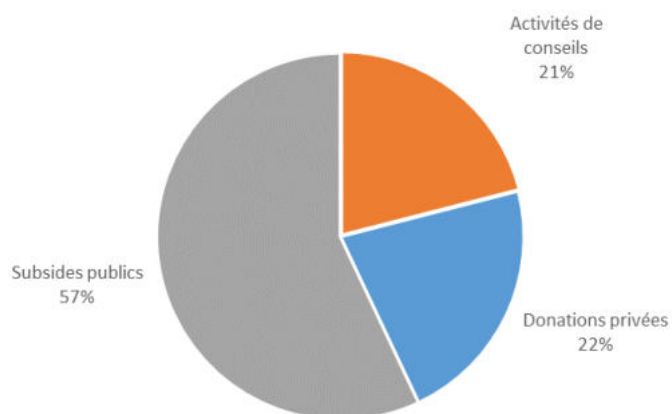
<p><b>Frais de fonctionnement</b></p>	<p><b>Frais de personnel (366.561€)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sept personnes (5,7 ETP) ont mené les activités décrites et assuré l'administration, la recherche de fonds, la promotion des services et le développement des partenariats.</li> <li>• Une bénévole a offert en moyenne 1 jour par mois d'écoute psychosociale.</li> </ul>	<p><b>Frais généraux (49.347 €)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comptabilité*</li> <li>• Secrétariat social (Securex)</li> <li>• Assurances</li> <li>• Cotisations</li> <li>• Loyers</li> <li>• IT et téléphonie</li> <li>• Catering d'événements</li> <li>• Formations et séminaires</li> <li>• Matériel de bureau</li> <li>• Déplacements</li> <li>• Représentation</li> </ul> <p><b>Communication</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hébergement et maintenance du site web</li> <li>• Traductions</li> <li>• Impressions</li> <li>• Production de matériel de sensibilisation</li> <li>• Réalisation audiovisuelle</li> <li>• Organisation d'évènements</li> </ul>
<p><b>Frais d'activité</b></p>	<p><b>Frais de coaching (4.305€)</b></p> <p>Recours occasionnel à des coaches externes.</p>	

La comptabilité de l'ASBL est confiée au Cabinet comptable et fiscal ACOFISCO.  
L'ASBL est assujettie à la TVA.

# Finances

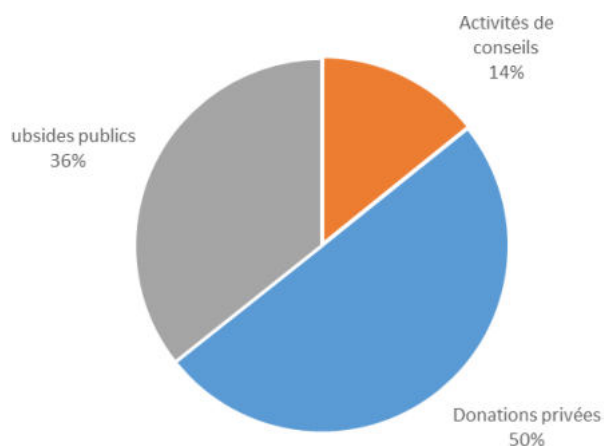
## Recettes 2017-2020

(moyenne)



## Recettes 2021

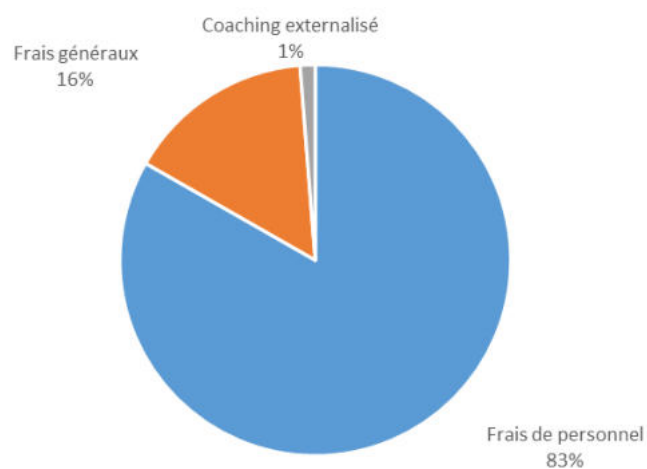
Montant des recettes 2021 : 671.688 €\*



\* L'apport des donations privées revêt un caractère exceptionnel en 2021, suite à un legs et au transfert de dons du Fonds des Amis de la Fondation Jean-François Peterbroeck vers l'asbl DiversiCom.

## Dépenses 2017-2020

(moyenne)



## Dépenses 2021

Montant des dépenses 2021 : 420.214 €





Perspectives  
2022

Impact



fundraising

RECRUTEMENT

# Priorités

## 2022

		Continuer	Développer
ACCOMPAGNEMENT		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagnement régulier des candidats actuels</li> <li>• Coaching individuel</li> <li>• Coaching de groupe</li> <li>• Prolongation de projets pilotes : mécénat de compétences et mentoring</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagnement de nouveaux candidats éligibles dans le cadre des partenariats avec Actiris et la Cocof</li> <li>• Mise en place de nouveaux modules de coaching</li> </ul>
CONSEIL		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prolongation des partenariats avec les entreprises 2015 - 2021</li> <li>• Conseils sur mesure : plan d'action, formation, sensibilisation du personnel, présentation de candidats, préparation de l'entrée en fonction, suivi des projets professionnels, communication</li> <li>• Participation au DuoDay</li> <li>• Organisation du JobDay DiversiCom</li> <li>• Cycle de formations inter-entreprises</li> <li>• Support au Prix de l'Entreprise Citoyenne de Cap48</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Création de nouveaux partenariats en 2022</li> <li>• Conception de nouveaux modules de formations à destination des entreprises dans le cadre cycle annuel inter-entreprises</li> <li>• Création de modules de supervision inter-entreprises</li> <li>• Mise à jour des offres de service</li> </ul>
MATCHING		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintien des démarches proactives et réactives auprès de nos entreprises partenaires pour faciliter des recrutements adéquats</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimalisation de nos outils et procédures pour faciliter le matching</li> </ul>
COMMUNICATION		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Présence sur les réseaux sociaux</li> <li>• Site web : Diversitories, DiversiNews, Dans les medias</li> <li>• Relations presse</li> <li>• Présence sur événements et salons</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Refonte du site web</li> </ul>

# Priorités

## 2022

		Continuer	Développer
PARTENARIATS		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintien des partenariats et des synergies en place</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Création de nouvelles synergies pour un impact multiplié de nos actions et un partage de pratiques</li> <li>• Contribution aux réflexions des pouvoirs publics et des secteurs privé et associatif dans le domaine du handicap et de l'emploi</li> <li>• Réflexion et recherche de nouveaux partenariats liées à l'extension bruxelloise et / ou régionale de nos activités</li> </ul>
FINANCES		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintien des partenariats financiers existants</li> <li>• Maintien de notre activité entrepreneuriale de conseil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réflexion sur l'évolution des partenariats financiers publics au-delà des accords en cours</li> <li>• Sollicitation de nouveaux partenariats financiers privés</li> <li>• Attitude de vigilance face aux effets à long terme de la crise Covid-19</li> </ul>
ADMINISTRATION		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintien de la bonne administration de l'ASBL</li> <li>• Maintien de la conformité aux nouvelles règles GDPR</li> <li>• Optimisation des outils et procédures</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gérer la croissance de l'équipe programmée en 2022 : réflexion sur l'évolution du travail et des responsabilités</li> </ul>

D'autres perspectives viendront peut-être s'ajouter tout au long de l'année...

# Finances

## 2022

### Budget prévisionnel 2022

#### Dépenses annuelles

Les dépenses annuelles sont estimées à 547.522€, considérant les frais de personnel, les frais généraux et frais d'activités récurrents listés ci-dessous.

Frais de personnel (5,7 ETP + 2 ETP courant 2022)	Frais généraux	Frais de coaching	Frais de communication & sensibilisation
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagnement des candidats</li> <li>• Conseil aux entreprises</li> <li>• Matching entre entreprises et candidats</li> <li>• Administration de l'ASBL</li> <li>• Recherche de fonds</li> <li>• Communication et promotion des services</li> <li>• Sensibilisation</li> <li>• Développement et suivi des partenariats</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comptabilité</li> <li>• Secrétariat social</li> <li>• Assurances</li> <li>• Loyers</li> <li>• IT et téléphonie</li> <li>• Catering événements</li> <li>• Formations internes</li> <li>• Matériel de bureau</li> <li>• Déplacements</li> <li>• Représentation</li> </ul>	Recours occasionnel à des coaches externes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hébergement et maintenance du site web</li> <li>• Traductions</li> <li>• Impressions</li> <li>• Production de matériel de sensibilisation</li> <li>• Organisation d'évènements</li> <li>• Etude d'impact</li> <li>• Réalisation d'un documentaire</li> <li>• Célébration des 5 ans</li> </ul>

#### Sources de financement

En 2022, DiversiCom continuera à assurer le développement de ses activités par le recours à trois sources de financement :

Le revenu de ses activités économiques	Les subsides publics	Les sources privées
Conseil aux entreprises	en faveur de l'Emploi et de l'Aide aux personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fondations et mécénats d'entreprise</li> <li>• Donations privées</li> </ul>





# Annexes

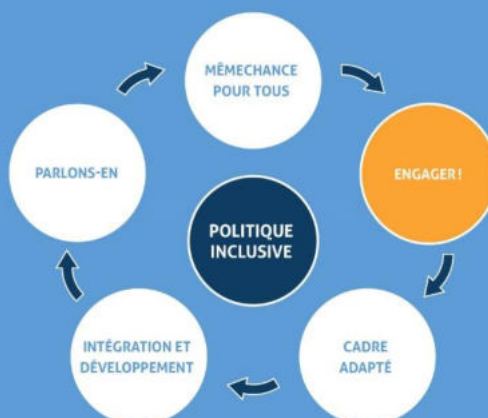
1- Charte DiversiCom	p. 66
2- Articles de presse 2021	p. 67



### CHARTE D'ADHÉSION

EN SIGNANT LA CHARTE, VOTRE ENTREPRISE S'ENGAGE À TENDRE VERS UNE POLITIQUE INCLUSIVE.

DIVERSICOM EST LÀ POUR VOUS AIDER AUX DIFFÉRENTES ÉTAPES!



OUVRIR LES PORTES DE VOTRE ENTREPRISE AUX PERSONNES HANDICAPÉES : UN PARI GAGNANT !

#### 1 / Une politique d'entreprise inclusive

Dans nos décisions stratégiques et opérationnelles, nous incluons une réflexion liée à la personne handicapée.  
*Par exemple : la conception des produits, le choix des fournisseurs, la sélection et la formation du personnel...*

#### 2 / La même chance pour tous.

Lors de la sélection et du recrutement, si le handicap d'un candidat le requiert, nous prévoyons l'aménagement raisonnable des épreuves et entretiens.  
*Par exemple : salle accessible, épreuves écrites en braille, interprète gestuel,...*

#### 3 / La compétence d'abord, le handicap ensuite !

A compétence égale, nous faisons le pas d'engager la personne handicapée et levons les freins!

#### 4 / Un cadre de travail adapté.

Au niveau matériel, nous veillons à l'accessibilité du bâtiment et à une ergonomie appropriée.  
*Par exemple : entrée, espaces communs et sanitaires accessibles, parking réservé, logiciel de lecture vocale, mobilier ergonomique...*  
Au niveau immatériel, nous offrons les conditions favorables au maintien dans l'emploi.  
*Par exemple : adaptation du temps de travail, flexibilité des horaires,...*

#### 5 / Intégration et développement.

Nous veillons à la bonne intégration et au développement de la personne.  
*Par exemple : sensibilisation des collaborateurs, formations adaptées, recherche de solutions adaptées avec la personne et son entourage de travail,...*

#### 6 / Diffusion des bonnes pratiques.

Nous communiquons les facteurs de réussite et les bénéfices de l'inclusion, au sein et en dehors de l'entreprise.  
Nous contribuons ainsi à faire évoluer les mentalités et incitons d'autres entreprises à donner la même chance à tous!

Nom de l'entreprise:

Date:

Nom et fonction du signataire:

Signature:

## Articles

*Page 1 / 4*



### **Emploi des personnes handicapées : seules sept administrations communales respectent les quotas**



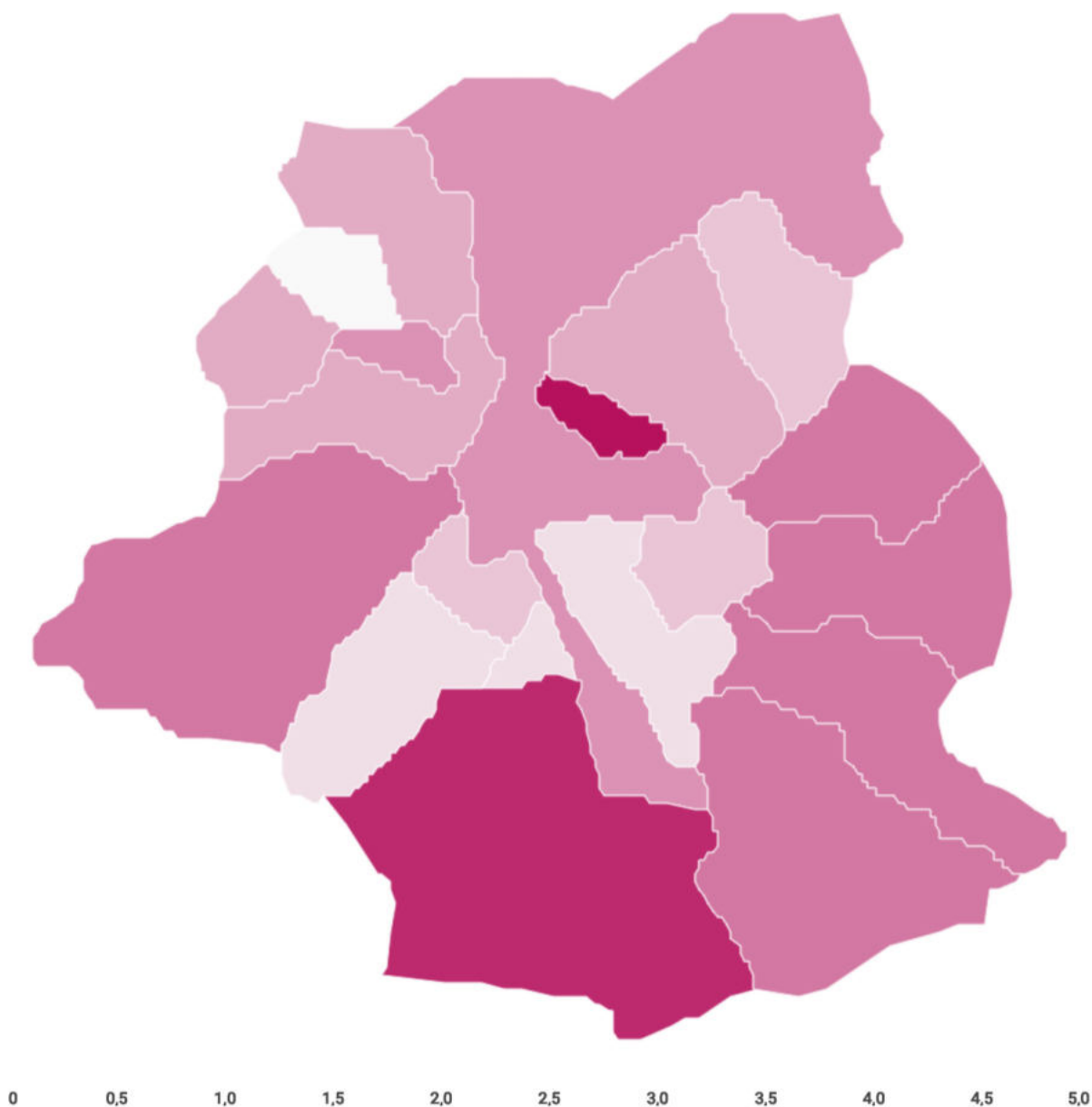
**Les administrations des pouvoirs locaux sont soumises à des obligations en matière d'emploi de personnes en situation de handicap. Sept communes atteignent, voire dépassent, les quotas fixés en 2017 par une ordonnance régionale. Si la situation s'améliore, il reste du chemin. Quels sont les freins ? Le point à l'occasion du deuxième salon Cap vers l'emploi destiné à l'inclusion professionnelle des personnes porteuses de handicap.**

Depuis l'entrée en vigueur en 2018 de l'ordonnance « *relative à l'obligation d'engager des personnes en situation de handicap dans les administrations des pouvoirs locaux* », la situation dans les communes a évolué. Mais selon le dernier rapport d'évaluation, publié en 2021, sur base de chiffres de 2020, on est loin du compte. La législation prévoit que les administrations des pouvoirs locaux emploient au moins **une personne handicapée à mi-temps par tranche de 20 équivalents temps plein (ETP)**, soit 2,5% des ETP. Ces quotas peuvent être atteints soit par l'emploi direct, soit par l'emploi indirect, via le recours aux services d'entreprises de travail adapté dans le cadre de marchés publics.

Sept communes parviennent à dépasser l'obligation légale : Anderlecht (2,91%), Auderghem (2,98%), Saint-Josse (4,74%), Uccle (4,03%), Watermael-Boitsfort (2,97%), Woluwe-Saint-Lambert (2,64%) et Woluwe-Saint-Pierre (2,95%). La Ville de Bruxelles et Koekelberg sont proches des quotas imposés, avec respectivement 2,37% et 2,36% du personnel en situation de handicap. En deux ans, certaines administrations ont progressé, notamment celle d'Uccle qui passe de 2,33% à plus de 4%, Watermael-Boitsfort (1,88% en 2018; 2,97% en 2020), Jette, qui était sous la barre de 0,9% en 2018 et monte à 1,51% ou Saint-Gilles, qui grimpe de près de zéro à 1,36%. Mais d'autres ne quittent pas le bas du tableau, comme Forest (0,54%), Ganshoren (0,36%), ou Ixelles (0,65%).

► *Passez votre souris ou votre doigt sur la carte interactive pour découvrir les chiffres, commune par commune*

### Part du personnel en situation de handicap dans les administrations des pouvoirs locaux



Source : Bruxelles Pouvoirs Locaux

#### Flexibilité

« L'objectif des 2,5% est légitime mais c'est très ambitieux et difficile à atteindre au vu des fonctions auxquelles on doit pourvoir », commente Cathy Marcus (PS), échevine chargée du Personnel à Saint-Gilles. L'élue évoque des barèmes communaux peu attractifs : « Les personnes préfèrent garder l'indemnité liée à leur handicap, mais plusieurs ont signé avec la commune une convention de bénévolat rémunéré ». Enfin, selon Cathy Marcus, de manière générale, les

## Articles

Page 3 / 4

**engagements sont rares tant la situation financière de la commune (sous plan d'assainissement) est difficile.** Saint-Gilles est sensibilisée, assure Cathy Marcus. Elle a notamment fait appel à DiversiCom (*lire ci-dessous*) et a en deux ans pu faire appel à une dizaine de travailleurs porteurs de handicap (en ce-compris le personnel d'entreprises de travail adapté via les marchés publics.)

« *Il y a certes des difficultés pour les communes* », convient Marie-Laure Jonet, directrice et fondatrice de DiversiCom. Cette asbl a pour mission de promouvoir et de faciliter la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle aide d'une part les candidats à trouver un job en adéquation avec leurs compétences et d'autre part conseillent les entreprises, publiques ou privées, qui souhaitent s'engager sur la voie de l'inclusion, sans toujours savoir comment s'y prendre. « *Aujourd'hui, nous sommes à environ 200 entreprises partenaires, essentiellement à Bruxelles, dont beaucoup d'entreprises publiques. Nous avons accompagné 350 personnes, la moitié à trouver un emploi. Notre mission est de les aider à le garder et trouver pour les autres des postes qui leur conviennent.* »

**DiversiCom a pu concrétiser des projets avec une douzaine de communes.** Et dès lors, percevoir également les difficultés auxquelles celles-ci sont confrontées. Au niveau des pouvoirs locaux, **les obstacles sont souvent d'ordre administratif et financier.** Les procédures de recrutement sont plus longues et les profils de poste manquent de souplesse. « *Quand on travaille avec des personnes en situation de handicap, il faut faire preuve de flexibilité et d'adaptabilité car une partie des tâches fixées dans le descriptif de fonction n'est pas toujours applicable telle quelle. Les communes qui parviennent à relever le défi sont celles qui trouvent le moyen de créer des dispositifs et d'adapter les postes.* » Autre frein : le système des primes régionales. Les entreprises publiques qui s'engagent à donner leur place aux personnes porteuses de handicap ont droit à une aide financière. Mais celle-ci n'est allouée qu'une fois l'objectif des 2,5% atteint. Dès lors qu'elles restent en deçà, elles ne la perçoivent pas. « *Et c'est un point de blocage pour les communes. On ne leur donne pas tous les moyens nécessaires pour mettre en œuvre leurs ambitions. Elles doivent assumer elles-mêmes l'incidence économique du handicap, qui est réelle* », déplore Marie-Laure Jonet.

### Plans Diversité

Mais les pauvres résultats de certaines entités peuvent aussi découler d'un manque de volontarisme, observe la directrice de DiversiCom. « *Il faut se donner les moyens humains de relever ce défi. En créant un service dévolu à la diversité ou à la personne en situation de handicap, par exemple. C'est essentiel.* » Et il semble qu'elles soient de plus en plus nombreuses à l'avoir compris. Ainsi, par exemple, plusieurs communes, mènent des projets encourageants, et qui portent leurs fruits, analyse Marie-Laure Jonet. C'est le cas de **Schaerbeek**, qui, sans toutefois atteindre les quotas, a engagé, entre autres, une personne en situation de handicap à l'accueil des visiteurs de la Maison des arts ; **Koekelberg**, qui a pris sous contrat de formation dans une crèche communale des personnes qui ont ensuite pu être lancées et trouver du travail comme puéricultrices ; ou encore **Woluwe-Saint-Pierre**, qui outre plusieurs jardiniers et balayeurs, a aussi engagé au service urbanisme une personne en situation de handicap. En tout, 10 personnes en emploi direct, et cinq via des marchés publics confiés à des entreprises de travail adapté.

**Anderlecht** est l'une de ces communes qui a développé un plan diversité, avec un axe consacré au handicap, indique le cabinet de l'échevin Jérémie Drouart (Ecolo), chargé des Ressources humaines et de l'Égalité des chances. Selon le rapport d'évaluation, **l'administration emploie une quarantaine de personnes en situation de handicap, sur un total de 1400 ETP, soit 2,91% de son personnel.** L'administration collabore avec des services comme Phare et Infosourds et propose des « stages découvertes » (cinq stages sont en cours actuellement) et des contrats d'adaptation professionnelle (quatre sont en cours). En outre, elle emploie huit auxiliaires administratifs en situation de handicap. Les postes concernés ? Balayage, aide jardinier, agent d'accueil. « *Nous aimerions travailler à faire évoluer ces engagements vers d'autres type de fonctions, pour montrer qu'une personne en situation de handicap peut effectuer bien d'autres métiers. Il y a une grande variété de cas et de possibilités, en fonction notamment du type de handicap* ».

Les difficultés ? « Elles existent mais si le processus d'inclusion est bien mené, c'est extrêmement positif, car cela amène de la diversité, et cela démystifie le handicap aux yeux des autres fonctionnaires », répond le cabinet de Jérémie Drouart.

De son côté, la Ville de Bruxelles dispose depuis 2008 d'un plan Diversité, actualisé tous les cinq ans, avec un axe pour l'intégration des personnes porteuses de handicap, suivi par un coordinateur ad hoc. Les offres d'emploi sont communiquées largement aux organisations spécialisées, et des partenariats existent avec l'associatif pour encourager les candidats et candidates concernées. La commune s'est d'ailleurs fixé pour **objectif d'avoir au sein de son personnel au moins 3% de travailleurs et travailleuses en situation de handicap**. Elle est aujourd'hui à 2,37% selon le rapport l'évaluation de l'ordonnance, soit 82 personnes, sur un total de 4000 ETP, employés essentiellement dans les niveaux C, D E de l'administration.

### **Stéréotypes puissants**

À Etterbeek, Vincent De Wolf (MR) affirme être particulièrement attentif à l'inclusion des personnes porteuses de handicap. Notamment au moment des recrutements, le personnel communal est sensibilisé à la question, assure le bourgmestre, si ce n'est qu'il n'existe pas de service spécifique pour favoriser l'embauche de ces publics. « Il y a une *marge d'amélioration* », admet-il. En matière de recrutement, par exemple, en élargissant les partenariats avec le réseau associatif spécialisé.

Mais il ne s'agit pas que de statistiques, insiste-t-il. « *La volonté est bien là mais le respect des quotas, ce n'est pas qu'une question de chiffres, c'est avant tout une question humaine.* » Certaines personnes employées à l'administration ne veulent pas faire mention de leur handicap, qu'elles considèrent comme une affaire privée. Et de citer le cas d'une personne muette et malentendante travaillant comme infographiste, non reconnue comme porteuse de handicap et ne figurant donc pas dans les chiffres officiels.

C'est une réalité, confirme Marie-Laure Jonet. **Il n'y a aucune obligation à mentionner le handicap si la personne ne le souhaite pas.** Et plus de 80% des handicaps ne sont pas visibles. C'est le cas de nombre de maladies invalidantes, comme la maladie de Crohn ou des troubles psychiques. « *Sans l'incidence sur l'exercice de la fonction, un employeur peut ne pas être conscient qu'il a dans son équipe une personne atteinte de handicap* ». Il faut donc prendre les chiffres avec prudence. « *Nous encourageons les travailleurs et travailleuses porteuses de handicap à exprimer leurs difficultés et leurs besoins. C'est important pour leur donner toutes les chances que leur inclusion se passe bien.* »

« *Il est important de briser les stéréotypes autour du handicap. Certains employeurs s'inquiètent des adaptations que l'engagement de personnes en situation de handicap vont impliquer. Mais il existe une grande diversité de handicaps, certains nécessitent des aménagements, d'autres pas* », recadre Jean-Louis Péters, directeur de la Centrale de l'emploi de la Ville de Bruxelles et organisateur du salon Cap vers l'emploi, ce mardi après-midi au stade Roi Baudouin. Objectif ? Mettre en contact des candidats et candidates à l'emploi avec des employeurs et employeuses potentiels, aussi bien dans le public que dans le privé.

Les choses bougent, assure Marie-Laure Jonet. « *Mais il reste de nombreux freins. Les mentalités doivent encore évoluer. Les stéréotypes et les peurs ont la vie dure. Or dans les communes, il y a une telle palette de profils et un tel vivier d'emploi, qu'il y a moyen de réaliser l'inclusion le plus largement possible.* »

S.R. – Photo : Arch. Bx1

## Articles

Page 1 / 3

QUELLES PISTES POUR METTRE UN FREIN AU GASPILLAGE DES TALENTS ?

DOSSIER

Un autre vivier de talents trop souvent délaissé

## « Le handicap ne devrait pas être **une barrière à l'emploi** »

■ Solange Berger

Des entreprises font le choix d'intégrer dans leurs équipes des personnes porteuses d'un handicap. Une démarche avec des effets positifs tant pour l'organisation que pour ces collaborateurs pas tout à fait comme les autres et leurs collègues.

« Une première expérience positive nous a incités à continuer dans cette voie, raconte Bernard Goethals », porte-parole de Sobeltax, société familiale de location de véhicules, qui s'est vu décerner le titre d'entreprise citoyenne de l'année par Cap 48. Aujourd'hui sur 48 collaborateurs, 14 proviennent de l'Agence pour une Vie de Qualité (AViQ), l'organisme public chargé de mener à bien la politique wallonne en matière d'intégration des personnes avec handicap. Avec des handicaps divers.

« Mais nous ne sélectionnons pas les candidats selon leur handicap, précise-t-il. C'est bien une personne que nous choisissons. » Ces collaborateurs s'occupent de l'entretien des véhicules, font l'état des lieux. « Mais les possibilités de progresser existent. Nous avons une

« Pour les collègues, c'est une belle leçon d'humanité, de respect de la différence »

personne qui vient de l'AViQ et qui gère aujourd'hui le parc automobile. Nous allons d'ailleurs recruter pour des postes plus élevés. Nous n'avons plus de DRH pour l'instant. On pourrait peut-être trouver quelqu'un pour ce poste via ce canal... »

### Des plans concrets

« Nous avons une obligation régionale depuis une dizaine d'années en matière de diversité, explique pour sa part Benjamin Renaville, DRH chez Bruxelles Environnement, l'administration de l'environnement



► Bernard Goethals, Sobeltax

« Nos collaborateurs avec un handicap sont toujours exemplaires. Ils sont respectueux, bien élevés et fiers de faire quelque chose. Ils aiment se sentir utiles. » © D.R.

et de l'énergie en Région de Bruxelles-Capitale. Nous devons avoir un plan, une commission... mais, concrètement, nous ne faisons pas grand-chose. Il y a quatre ans, la question a fait l'objet d'un débat au conseil de direction. Il a été décidé d'affecter de vraies ressources à la diversité. Un manager diversité a ainsi été engagé. Il a progressivement constitué une équipe. Nous avons un

### DOSSIER



► **Benjamin Renaville**, Bruxelles Environnement  
*« Le principal obstacle réside dans la réticence et les préjugés des équipes en place. Nous y travaillons : il y a là un rôle à jouer en tant qu'équipe RH. »*  
© D.R.



► **Laure Fondu**, SWIFT  
*« Les personnes porteuses d'un handicap constituent un vivier important de talents inexploités. Nous avons une politique active de recrutement pour ces profils et cela d'autant plus que la diversité fait partie de notre ADN. »* © D.R.

public naturellement ouvert à la diversité. Mais cela ne suffisait pas. Il fallait un plan d'actions ambitieux. »

Bruxelles Environnement travaille depuis avec des contrats CAP (Contrat d'Adaptation professionnelle) du service PHARE (Personne handicapée Autonomie recherchée), qui fournit informations et conseils aux personnes handicapées en Région bruxelloise. « Nous prenons des personnes avec un handicap en stage et, quand toutes les parties sont rassurées et voient que cela fonctionne, nous les engageons pour un an. L'objectif n'est pas de rester dans des contrats subventionnés, mais bien d'intégrer la personne dans une équipe pour du plus long terme. On a pu constater que le handicap n'est pas une barrière à l'emploi. »

Les deux premiers contrats CAP ont été signés cet été. « Via DiversiCom, une a.s.b.l. qui facilite la mise à l'emploi de personnes handicapées sur base de leurs compétences, nous avons engagé un juriste malvoyant et une personne en chaise roulante pour l'accueil, illustre Benjamin Renaville. Nous souhaitons monter en

puissance dans le projet en engageant quatre personnes par an. L'objectif est qu'elles restent à terme. L'idéal serait que, dans cinq ans, on compte plus de vingt personnes reconnues comme porteuses d'un handicap et parfaitement intégrées dans l'entreprise. Nous avons aussi quelques autres collabo-

rateurs avec un handicap, comme l'un de nos jardiniers qui est là depuis de nombreuses années, ainsi que des personnes qui sont considérées comme telles, mais sans même que nous le sachions. »

#### Des atouts et des obstacles

La plupart des handicaps sont invisibles. « Pour certains de nos collaborateurs, nous savons qu'ils sont en situation de handicap. Pour d'autres non, relève Laure Fondu, HR Manager responsable de la diversité chez SWIFT, un réseau interbancaire qui offre une palette de services diversifiés à ses adhérents. Mais ce n'est pas important. Ce qui compte, ce sont les compétences. Et, d'ailleurs, les personnes porteuses d'un handicap constituent un vivier important de talents inexploités. Nous avons une politique active de recrutement de ces profils et cela d'autant plus que la diversité fait partie de notre ADN. » La multinationale, dont le siège est à La Hulpe, vient d'engager une personne malentendante (sous CDI), ainsi qu'une autre souffrant d'une maladie invalidante (sous CDD).

Pour Benjamin Renaville, « recruter ces personnes force les équipes à sortir de leur zone de confort. C'est important de ne pas toujours travailler avec des gens qui nous ressemblent. Pour l'instant, nous n'avons que des retours positifs. » Laure

« Accueillir ces personnes force les équipes à sortir de leur zone de confort »



## Articles

Page 3 / 3

QUELLES PISTES POUR METTRE UN FREIN AU GASPILLAGE DES TALENTS ?

DOSSIER

Fondu appuie : « Il s'agit d'une opération win-win-win. Pour les candidats eux-mêmes qui peuvent se définir comme des individus avec des compétences au-delà de leur handicap. Pour les collègues, c'est une belle leçon d'humanité, de respect de la différence. Ils ont aussi le sentiment de contribuer à quelque chose de plus humain. Enfin, c'est un plus pour l'organisation qui est à la recherche de talents et peut ainsi mettre en avant ses valeurs de tolérance et sa responsabilité sociétale. »

Au final, l'expérience permet de passer outre les a priori et autres stéréotypes. « Nos collaborateurs avec un handicap sont toujours exemplaires, commente ainsi Bernard Goethals. Ils sont respectueux, fiers de leur travail et ils aiment se sentir utiles. Ils sont très bien intégrés. Nous ne les considérons d'ailleurs pas comme des 'AMQ'. »

Mais il existe cependant certains obstacles. « Le principal réside dans la réticence et les préjugés des équipes en place, estime Benjamin Renaville. Nous y travaillons : il y a là un rôle à jouer en tant qu'équipe RH. Le matériel à adapter ou l'accès aux bâtiments sont des obstacles également, mais beaucoup plus réduits. »

Après, les réticences se trouvent parfois chez les candidats eux-mêmes, conclut Laure Fondu. Certains profils sont un peu des écorchés de la vie qui n'ont pas toujours confiance dans leurs compétences. Nous travaillons notamment

avec DiversiCom et voyons vraiment la différence quand ils ont coaché les candidats. L'association nous présente d'ailleurs les candidats par le biais de leurs compétences. Pas par celui de leur handicap. » ■

« Nous voyons vraiment la différence quand les candidats sont préalablement coachés »

### PARFOIS, LE HANDICAP INDUIT AUSSI DES FORCES

Créée en 2008 à Anvers, la société Passwerk, spécialisée dans le testing de logiciels, a une particularité : ses 115 consultants sont tous diagnostiqués autistes. « Ils sont excellents dans le testing, note Isabelle Van de Wouwer, jobcoach pour les consultants francophones. Le modèle a été lancé au Danemark par un homme dont le fils était autiste. Il s'est rendu compte que ce dernier était très bon pour tester les choses car il voyait tous les détails et pensait à des points auxquels les autres ne pensaient pas. Les personnes atteintes d'autisme sont très concentrées, persévérantes. Elles avancent bien dans leur travail car elles ne font pas papote avec leurs collègues... Elles oublient parfois même de prendre leur pause. Et puis, certaines aiment les tâches répétitives. Si les tâches sont claires, elles travaillent très bien toutes seules. »

Pour recruter ses talents, Passwerk ne doit même pas mettre d'annonce. « Nous recevons de nombreuses candidatures spontanées. Nos consultants sont autant des jeunes de 20 ans que des profils de 50 ans. » Aucun diplôme n'est nécessaire pour postuler. L'entreprise fixe néanmoins quelques conditions : être conscient de son autisme et accepter d'être coaché, aimer l'informatique et être capable de travailler à temps plein devant un écran, être autonome pour se rendre au travail et avoir une connaissance passive de l'anglais. Après un premier entretien, les candidats passent une batterie de tests psychotechniques suivie d'un *assessment* de trois semaines. Ensuite Passwerk prévoit une solide formation en testing de logiciels.

Les consultants travaillent directement chez les clients, qui ont été préparés à leur arrivée. « Ils sont encadrés par des coaches qui les accompagnent le premier jour et assurent un suivi toutes les deux semaines afin de voir si tout se passe bien. Nous demandons aux clients d'avoir chez eux une personne de référence. En général, tout se déroule bien et il n'y a pas grand-chose à mettre en place pour les clients. Le plus difficile, c'est de les convaincre de travailler avec nous, de faire un premier pas. En Flandre, c'est plus facile. En Wallonie, par contre, on constate que l'autisme reste encore assez méconnu. »



► Isabelle Van de Wouwer, Passwerk  
« Des profils autistes sont excellents dans le testing. Ils voient tous les détails, sont très concentrés, persévérants. Et certains aiment les tâches répétitives. » ■ D.R.

# Références

References.be

Régions

02 225 56 45  
hello@references.be

## Dossier DIVERSITÉ ET INCLUSION

# Handicap en entreprise : vers plus d'inclusion ?

**Être en situation de handicap continue d'entraîner une série de défis à l'insertion sur le marché de l'emploi. La clé ? Un accompagnement et une meilleure sensibilisation.**

Maladie chronique, problème physique, déficience cognitive... Le handicap, dans toute sa diversité, touche 15 % de la population active et une famille sur quatre.

« C'est une réalité plus proche qu'on ne le pense », souligne Marie-Laure Jonet, fondatrice de DiversiCom, association facilitant l'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail en Région bruxelloise.

Le taux d'emploi des personnes porteuses d'un handicap en Belgique reste pourtant de 35 % contre une moyenne européenne de 50 %. Si les préjugés et les craintes ont la peau dure, les mentalités évoluent, tout comme les possibilités d'accompagnements des employés et des entreprises.

« Il faut une prise de conscience du côté employeurs, que ces personnes ont des compétences qu'elles peuvent faire valoir sur le marché du travail et qu'il faut leur laisser une chance », recommande Valérie Trévisan, chargée de la promotion de l'emploi des personnes handicapées auprès des entreprises à l'AViQ en Wallonie.

**LA MÉCONNAISSANCE, UN FREIN À L'EMPLOI**  
La méconnaissance du handicap, avec les préjugés ou peurs qu'elle engendre, reste le premier frein à l'emploi. Crainte de bâtiments peu adaptés, alors que seule une minorité des concernés ont un handicap moteur induisant une chaise roulante, mais aussi des préoccupations d'absences prolongées ou de manques de compétences refroidissent les employeurs. « Il faut pouvoir entendre les entre-

**Le taux d'emploi des personnes porteuses d'un handicap en Belgique reste pourtant de 35% contre une moyenne européenne de 50%.**

prises et les accompagner, sans les condamner pour autant », estime Marie-Laure Jonet. Les stages de découverte ou les contrats d'insertion professionnelle sont, pour Valérie Trévisan, une bonne porte d'entrée. « Le stage permet aux employeurs de démystifier le handicap et de se rendre compte que ce n'est pas si compliqué. » D'autres incitatifs, comme les



Marie-Laure Jonet, fondatrice de DiversiCom. > D.R.



Depuis mars 2021, la Constitution belge consacre le droit des personnes touchées d'un handicap à "une pleine inclusion dans la société" et leur droit à des aménagements raisonnables. > D.R.

prises à l'emploi, le remboursement des frais d'aménagement et de transports adaptés, ou encore des primes de tutorat ou de sensibilisation visent également à encourager les entreprises à sauter le pas. Relever de différents niveaux de pouvoir, « c'est néanmoins difficile pour l'employeur de s'y retrouver. Ça ne l'encourage pas à se lancer dans l'aventure s'il n'est pas conseillé », se désole Marie-Laure Jonet.

**DU CÔTÉ EMPLOYÉ : DIRE OU**

80 % des handicaps sont invisibles. « Ça génère mille questions, voire des craintes au moment de la recherche d'emploi. » Mandatée par Actiris et la Cocof, l'asbl propose des coachings pour ses membres. « On les suit sur des questions qu'ils se posent, comme ce qu'ils peuvent faire prévaloir face à quelqu'un doté des mêmes compétences, mais qui n'a pas de handicap. On les aide à identifier leur valeur unique. »

« Il n'y a pas d'obligations légales à annoncer son handicap lors d'un entretien d'embauche », assure Valérie Trévisan. Une question d'autant plus importante selon Marie-Laure Jonet, que



Valérie Trévisan, chargée de la promotion de l'emploi des personnes handicapées auprès des entreprises à l'AViQ en Wallonie. > D.R.

« On joue les marieuses », s'amuse la fondatrice. « On crée des opportunités de rencontres pour que petit à petit

trouvent leur place dans les entreprises partenaires. »

« Le stage permet aux employeurs de démystifier le handicap et de se rendre compte que ce n'est pas si compliqué »

**Pour la jeune génération, la question de l'inclusion n'est plus un nice to have mais un must have.**

**« ON JOUE LES MARIEUSES »**  
Pour elle, « tout employeur doit se sentir appelé à une démarche inclusive, quelle que soit sa taille ou son secteur, et les défis seront différents d'une boîte à l'autre. » Pour les épauler, l'association propose un service de conseil et d'organisation des job days pour "matcher" leurs membres aux en-

**Il n'y a pas d'obligations légales à annoncer son handicap lors d'un entretien d'embauche.**

treprises partenaires. »

cela aboutisse à une stabilisation professionnelle. » Depuis trois ans, Swift sollicite l'appui de l'asbl sur le handi-

Lors de leur arrivée, « il y a eu un travail de préparation », se souvient Laure Fondu. « Il faut accompagner les équipes à

**Tout employeur doit se sentir appelé à une démarche inclusive, quelle que soit sa taille ou son secteur, et les défis seront différents d'une boîte à l'autre.**

cap au travail et participe à ces initiatives. « C'est un canal de recrutement qui nous donne accès à un bon vivier de candidats, tout en contribuant à la culture inclusive de l'entreprise. Aujourd'hui, leurs deux anciens stagiaires issus de DiversiCom ont décroché des

s'ouvrir, tout en laissant s'exprimer sans jugement sur leurs appréhensions. La communication est clé pour faire voir la compétence et ne pas se limiter à l'obstacle. » Si ces questions n'ont pas fait leur chemin partout, Marie-Laure Jonet reste optimiste : l'effet de contagion est positif. « C'est en racontant ces histoires qu'on peut convaincre. D'autant plus que pour la jeune génération, la question de l'inclusion n'est plus un nice to have mais un must have. »

Hélène SEYNAEVE

Infos via : [www.diversi.com.be](http://www.diversi.com.be)



Laure Fondu, Head of Social Relations & HR business partners chez SWIFT. > D.R.

## Articles

Page 2 / 9

2 BUDINFO

VENREDI 10 DÉCEMBRE 2021

### Références

LE DOSSIER

Régions

► DIVERSITÉ ET INCLUSION

## Selon Unia, l'âge reste le principal facteur de discrimination à l'emploi

**Â**ge, origine, genre, handicap... Autant de critères qui contribuent encore et toujours à exclure certaines personnes de l'emploi. Ou à leur y faire vivre l'enfer du harcèlement ou de la discrimination. Il est pourtant possible d'agir, de manière positive.

La lutte contre la discrimination et la promotion de la diversité sont au cœur de l'action d'Unia, l'ex-Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Rencontre (virtuelle) avec son co-directeur, Patrick Charlier selon qui, en l'attente cependant d'un gros travail d'objectivation, la crise sanitaire n'aurait pas conduit à une flambée de la discrimination.

**> De quoi parle-t-on, quand on évoque la discrimination dans le domaine de l'emploi ?**

On vise trois phénomènes : l'accès à l'emploi (la difficulté de se faire recruter, l'exercice de l'emploi (harcèlement, refus de promotion...), et la fin de l'emploi (écartement précoce du marché). La législation identifie une vingtaine de critères de discrimination, parmi lesquels bien évidemment l'origine, le genre, l'âge, notamment.

**> L'âge, dites-vous, reste le principal motif de discrimination ?**

Effectivement. Des études universitaires ont démontré, sur base de tests sur des offres d'emploi réelles, que le plus grand risque de non-réponse à une candidature était lié à l'âge, alors qu'on aurait pu croire qu'il s'agissait de l'origine. Dans notre Baromètre de la diversité consacré à l'emploi, il est établi que l'âge de basculement qui ouvre la porte à la discrimination arrive en fait très tôt, à savoir 47 ans, et peut effectivement conduire à être victime de préjugés relatifs au coût, à la productivité, à la capacité d'apprendre ou d'évoluer...



Patrick Charlier, co-directeur d'Unia.

**> Curieux, vu les mesures visant à promouvoir le maintien à l'emploi de ces personnes ?**

C'est d'autant plus paradoxal que certaines mesures allant dans ce sens accentuent en effet la discrimination : viser une meilleure protection contre le licenciement de celles et ceux qui ont un emploi provoque un effet délétère vis-à-vis de celles et ceux qui n'en ont pas, au sens où certains employeurs ne veulent pas recruter des personnes dont ils craignent de ne pas pouvoir se séparer...

**> La crise sanitaire a-t-elle, globalement, accentué les phénomènes de discrimination ?**

C'est un peu tôt pour se prononcer : ce sera étudié de manière approfondie pour notre prochain monitoring socio-économique, en 2022.

**Il est établi que l'âge de basculement qui ouvre la porte à la discrimination arrive en fait très tôt, à savoir 47 ans**

Ce qui ressort des premiers constats, cependant, c'est que la crise a diminué le nombre de dossiers qui nous ont été adressés en 2020, soit la première année affectée par le coronavirus.

**> Comment expliquer cela ?**

Le télétravail a probablement exercé un effet positif, en protégeant certaines personnes du harcèlement sur le lieu de travail, ou en permettant à des personnes en situation de handicap de travailler selon des horaires et dans un environne-

**Le télétravail a probablement exercé un effet positif, en protégeant certaines personnes du harcèlement sur le lieu de travail, ou en permettant à des personnes en situation de handicap de travailler selon des horaires et dans un environnement plus adaptés.**

ment plus adaptés. Il y a à l'inverse des contentieux qui émergent, relatifs à des tensions sur le lieu de travail entre personnes vaccinées et non vaccinées, par exemple, sachant que l'employeur n'a pas

**► « La législation identifie une vingtaine de critères de discrimination, parmi lesquels bien évidemment l'origine, le genre, l'âge, notamment. »**

Certains cas individuels se plaignent facilement, par exemple lorsque nous avons accès à l'historique des échanges de mails : « il est trop vieux », nous avons déjà suffisamment de fatimas dans l'entreprise ». Plus globalement, il nous semble pertinent que l'Inspection sociale puisse non seulement procéder à des tests en situation, mais aussi recou-



Nous proposons des modules de formation, nous avons conclu des partenariats, par exemple avec Actiris, et nous intervenons aussi parfois directement dans des entreprises qui cherchent à promouvoir la diversité en leur sein.

le droit de poser des questions sur l'état de santé de ses salariés et qu'il demeure responsable du bien-être global de tous les salariés.

**> Pas d'impact de la crise sur le recrutement ?**

Nous manquons pour l'instant d'objectivation, mais on peut imaginer que des personnes ont pu être victimes de situations compliquées : la fracture

à la data mining afin d'identifier, de manière proactive, des secteurs où il existe des problèmes de discrimination à l'égard de certains profils. L'objectif ne doit pas nécessairement être la sanction, mais aussi la prévention : des mécanismes ou stéréotypes peuvent être à l'œuvre, dont les responsables de ces organisations n'ont, parfois, même pas conscience.

**> Quels sont les objectifs des organisations qui, d'initiative, s'adressent à vous ?**

Nous proposons des modules de formation, nous avons conclu des partenariats, par exemple avec Actiris, et nous intervenons aussi parfois directement dans des entreprises qui cherchent à promouvoir la diversité en leur sein. Les motivations sont diverses : il s'agit certes parfois de "window dressing", auquel cas c'est voué à l'échec, mais aussi et heureusement d'une réelle motivation. Parfois intéressée, dans la mesure où des études ont montré que l'accentuation de la diversité améliorerait la performance des entreprises cotées, parfois dans la foulée de la prise de conscience d'une responsabilité sociétale ou à la

tâche, sur ce qui est à faire : qu'est-ce qui coïncide, que faudrait-il changer concrètement ? Avec une condition : c'est que le top management soit impliqué. On ne change pas des procédures ou des mentalités du jour au lendemain, il faut parfois accepter de sortir l'organisation de ses rails, de penser "out of the box", et cela requiert du temps, de l'énergie, et donc un appui de la direction. D'autant qu'il faut analyser toutes les implications : augmenter la diversité, certes, mais que fait-on si surgit ensuite un problème de harcèlement, quelle attitude adopte-t-on vis-à-vis de clients qui adopteraient un comportement inapproprié ? Toutes ces

des actions positives, dont les conditions sont encadrées. On peut donner la priorité à certains profils, à compétence égale, mais il faut que ce soit justifié par le constat d'une inégalité manifeste, objectivée par des chiffres, le fait que les mesures soient appropriées au regard de l'objectif poursuivi, qu'elles ne nuisent pas de manière disproportionnée à d'autres publics et qu'elles soient temporaires.

**> Quelques exemples de bonnes pratiques ?**

L'obligation de parcourir prioritairement une liste de personnes en situation de handicap avant de chercher sur la

**L'objectif ne doit pas nécessairement être la sanction, mais aussi la prévention : des mécanismes ou stéréotypes peuvent être à l'œuvre.**

liste générale si aucun profil ne correspond à la fonction, par exemple. Ou encore la limitation de l'accès à une procédure de recrutement, pendant 15 jours, à certains profils, avant d'élargir le spectre si on ne trouve pas. Ou encore la volonté de ne pas clôturer une procédure de recrutement tant qu'on n'a pas atteint, parmi les candidats, un seuil minimal de candidatures de certains profils qu'on souhaite prioritairement attirer afin d'augmenter la diversité. Cela ne fonctionne pas toujours, ceci dit, auquel cas il faut remonter en amont en se demandant pourquoi on n'arrive à séduire que certains types de candidats et pas ceux que l'on souhaite pourtant attirer...

► BENOÎT JULY

**Des études ont montré que l'accentuation de la diversité améliorerait la performance des entreprises cotées.**

suite d'un déclin lui-même consécutif à une plainte ou à l'identification d'un problème.

**> Que leur proposez-vous ?**

Nous nous concentrons sur la

bien.

**> Votre avis sur la discrimination... positive ?**

Nous n'utilisons pas ce vocabulaire, car la discrimination est interdite. Nous évoquons donc

► NOTER : www.unia.be/fr

VENDREDI 10 DÉCEMBRE 2021

SUDINFO 3

### Références

LE DOSSIER

Régions

► DIVERSITÉ ET INCLUSION

## Diversity and Inclusion Awards : and the winners are...

Le 2 décembre passé, lors de la journée fédérale de la diversité, avait lieu le neuvième Diversity and Inclusion Awards organisé par le réseau fédéral diversité. Pas moins de 18 projets émanant de dix organisations ont été déposés. Ont ainsi été primés le SPF Bosa, la SNCB, l'ONEM et le SPF Finances.

Cela fait neuf ans qu'à lieu le Diversity and Inclusion Awards chevronné par le réseau fédéral diversité. Cette année, contexte sanitaire oblige, c'est sous forme de webinar qu'a été organisé l'événement sous la thématique "Inclusion : R-Evolution ?" avec comme question centrale : "L'inclusion, une évolution ou une révolution dans l'approche de la diversité ?". De par son initiative, le réseau fédéral diversité souhaite mettre en lumière les projets d'inclusion et de diversité au sein des entreprises publiques, ainsi que dans les administrations publiques fédérales. Dix-huit projets ont été déposés par la SNCB, l'AFSCA, l'ypost, Reflink, le SPF Intérieur, l'ONEM, la Régie des Bâtiments, le SPF Finances, le SPF Économie ou encore le SPF Stratégie et Appui (BOSA).

terminer le choix d'un travail. Le "Best Practice Awards" a quant à lui, été remis à l'Onem grâce à "4 steps to stop domestic violence", programme interne souhaitant réduire les violences domestiques qui ont un impact sur la carrière. Enfin, c'est le SPF Finance qui a reçu le prix spécial du public grâce à "Diriger inclusif" visant, grâce à des formations, à supprimer les préjugés dans le top management dans l'espoir de créer un environnement de travail plus inclusif.

### L'inclusion, une évolution ou une révolution dans l'approche de la diversité ?

Des programmes qui, pour la plupart, comptent bien perdurer dans le temps.

#### CRITÈRES DE SÉLECTION

Pour se voir attribuer un prix, les projets sont évalués selon cinq critères : si leur caractère est innovant, mais aussi selon leur côté inspirant, l'impact concret de la pratique sur le groupe cible visé, le degré de mise en œuvre de la pratique ainsi que leur apport durable à la stratégie de l'organisation.

Outre le prix du public, décerné comme son nom l'indique par le public, les autres prix sont attribués selon la position du projet dans le classement, déterminé par les points donnés par les organisations elles-mêmes, le groupe de pilotage diversité ainsi que la présidence du réseau fédéral diversité et les membres du SPF BOSA.

#### "DIGITAL INCLUSION BY DESIGN" DE BOSA

« C'était une surprise pour nous de recevoir ce prix, mais nous

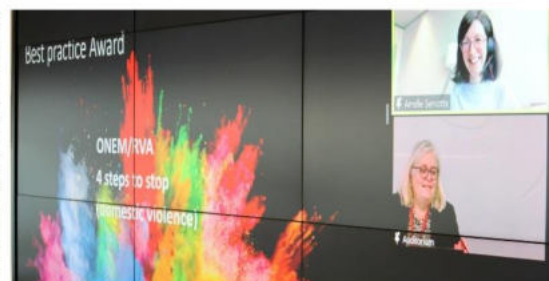
► « Si un membre du personnel est sensibilisé à la violence, il peut être attentif à certains signaux pour orienter des clients externes vers des organisations compétentes »

soumes très contents, d'autant plus que notre projet n'a de sens que s'il est diffusé largement au sein de l'administration fédérale » sourit Lucie Barthlen, chargée du projet BOSA « Digital Inclusion by design » couronné du premier prix des Awards 2021. Il promeut l'inclusion numérique afin que le digital soit accessible au plus grand nombre. Le mot d'ordre : faciliter l'accès des services en ligne en les recréant sur l'humain afin que tout un.e chacun.e puisse en tirer pleinement profit. L'accessibilité s'entend sur la manière et la possibilité d'accéder à un service, mais également au moyen de comprendre et décrypter un site web.

Est-ce que tout le monde est suffisamment outillé pour faire une démarche administrative par exemple ? Il faut connaître tous les facteurs et enjeux » continue Lucie Barthlen.

« Digital Inclusion by design » est donc d'abord né au septembre 2020 sur base d'une hypothèse selon laquelle les administrations fédérales n'étaient pas assez équipées pour entretenir les enjeux de l'inclusion numérique pour les prendre en compte dans les processus de design. « Nous avons commencé tôt afin de pouvoir imaginer des designs qui pourraient avoir dans notre conception et impliquer une variété d'utilisateurs afin de s'assurer de ne laisser personne à l'écart » argumente la chargée de projet. S'en est suivi une recherche-action sur le terrain avec tout d'abord, une rencontre des citoyens qui pouvaient potentiellement se situer dans des situations d'exclusions numériques selon quatre variables : les ressources personnelles (niveau des langues nationales, études, autonomie), sociales (niveau d'isolement des personnes en question), la relation avec le numérique ainsi que celle avec l'administration. Un travail qui s'est poursuivi avec des rencontres d'experts du monde académique et de terrain. « Tout s'est basé des observations. C'est le fruit de longues discussions avec tous ces acteurs » nous dit Lucie Barthlen.

Cette première phase d'ampleur s'est clôturée aux alentours de mars 2021 avec la synthèse des différents enseignements tirés de la recherche. Sur cette base, c'est toute la création d'un centre d'expertise « Design Inclu-



Le 2 décembre, c'est sous forme de webinar qu'a été organisé le Diversity and Inclusion Awards. Cette année sous la thématique "Inclusion : R-Evolution ?", 18 projets ont été déposés.

si » qui s'est mis en place ainsi que les premiers outils et formations sur la thématique pour implanter progressivement la pratique au sein de l'administration fédérale.

« Notre objectif aujourd'hui est de continuer à faire évoluer le centre d'expertise en proposant des outils utilisables par nos partenaires. Nous souhaitons également partager les bonnes pratiques qui se diffusent, on l'espère, au sein des différentes administrations fédérales concrètement.

#### "4 STEPS TO STOP DOMESTIC VIOLENCE" DE L'ONEM

L'ONEM a reçu quant à elle le prix de la meilleure pratique interne à l'organisation – entendez par là « une pratique à prendre en exemple ». Leur projet « 4 steps to stop domestic violence » a quatre étapes pour arrêter la violence domestique : l'article donc sous quatre axes : l'information du top, la sensibi-



Isabel Lahaye, responsable du service well being network de l'ONEM.

lisation des directeurs et des cadres, la formation des personnes relais et la campagne de sensibilisation pour tout le personnel.

Il est inscrit dans l'inclusion et la diversité de par son côté préventif. Un constat qui est étayé par une enquête de 2017 de l'Institut pour l'Égalité des Femmes des Hommes sur l'impact des violences conjugales sur le travail, une étude réalisée auprès d'environ 2000 personnes.

Les chiffres montrent que ce sont principalement les femmes qui en sont victimes, même si nous n'effaçons pas le fait que des hommes le soient également. Ce sont principalement sur les femmes que les conséquences sont les plus importantes – burnout, absentéisme et relations difficiles au travail – qui peuvent avoir un impact négatif sur l'évolution de leur carrière.

« Si grâce à cela, nous avons pu faire que ça aide une seule personne, cela a déjà une conséquence importante ». Un prix mérité qui n'est d'ailleurs pas le premier reçu dans le cadre des Diversity and Inclusion Awards. « C'est notre troisième prix. Le coup d'envoi a été l'instauration du code de diversité en 2016. C'est notre colonne vertébrale pour toutes nos actions » raconte Isabel Lahaye, responsable du service well being network de l'ONEM.

► « Le coup d'envoi a été l'instauration du code de diversité en 2016. C'est notre colonne vertébrale pour toutes nos actions »

tous les collaborateurs à la question « On a 16 bureaux implantés dans toute la Belgique et des projets pour nos 3000 agents. C'est en ce sens que c'est interne. Mais si un membre du personnel est sensibilisé à la violence, il peut être attentif à certains signaux pour orienter des clients externes vers des organisations compétentes » poursuit Joëlle Berghmans.

Si leur grande campagne de sensibilisation vient tout fraîchement de voir le jour en ce 25 novembre dernier (journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes), Baten Webbe experte en communication à l'ONEM se montre positive sur l'impact que cela peut avoir : « Si grâce à cela, nous avons pu faire que ça aide une seule personne, cela a déjà une conséquence importante ».

Un prix mérité qui n'est d'ailleurs pas le premier reçu dans le cadre des Diversity and Inclusion Awards. « C'est notre troisième prix. Le coup d'envoi a été l'instauration du code de diversité en 2016. C'est notre colonne vertébrale pour toutes nos actions » raconte Isabel Lahaye, responsable du service well being network de l'ONEM.

« On est très contentes, c'est un projet que nous portons et qui nous tient particulièrement à cœur. C'est une reconnaissance pour tout le travail accompli » se félicite-t-elle.

► SARAH LOHISSE



Joëlle Berghmans, présidente du réseau fédéral diversité et coordinatrice sociale et de service well being de l'ONEM. Membre du comité de la diversité.

## LES MOUTONS d'Alsy

Comment renforcer la diversité au sein du Comité de Direction ?

Moi, j'ai des lunettes.



## Articles

Page 4 / 9

4 **SUDINFO**

VENREDI 10 DÉCEMBRE 2021

LE DOSSIER

## Références

Régions

# La diversité est un fait,

**P**our réaliser un point sur les enjeux et défis actuels en matière de diversité en milieu de travail, le réseau HR Square a réuni cinq expert.e.s. Le nouveau Certificat inter-universitaire sur les atouts de la diversité proposé depuis cette année par l'UCLouvain et l'ULB témoigne de l'apport que peut avoir la formation pour contribuer à les relever.

Le travail et l'emploi figurent au top 3 des signalements reçus par Unia, l'Institut public indépendant qui lutte contre la discrimination et défend l'égalité des chances en Belgique. Environ un des dossiers emploi traités sur quatre touche à la problématique de l'embauche, 22% à des cas de licenciement, une proportion proche à l'organisation de travail, 14% aux relations professionnelles et au harcèlement et un peu plus de 2% à l'accès à des promotions ou à des formations. Un tableau qui rappelle aux entreprises à quel point les enjeux en matière de diversité et d'inclusion peuvent être nombreux et délicats. Une démarche proactive, construite et régulièrement améliorée est plus que nécessaire et c'est dans cet esprit que s'est mis en place un nouveau programme de formation à la thématique, proposé en commun par l'UCLouvain et l'ULB. Il est destiné aux responsables RH et à toute.s les actrices et acteurs qui se situent en première ligne pour la prise en charge des questions de diversité, d'inclusion et de discrimination. Pour faire le point, HR Square a réuni autour d'une table (virtuelle) Claire Godding, Senior Counsel Diversity, Inclusion & Social Needs chez Febelin,

une réalité. Une autre réalité, liée mais moins visible, c'est le fait que, quand des personnes avec une autre origine visible que celle de la majorité ont été recrutées, souvent la machine s'arrête là. Bien sûr, si la personne est parvenue à faire partie de l'entreprise, c'est déjà une étape. Mais si elle se développe et engrange des succès, pourquoi ne pourrait-elle pas progresser et évoluer dans l'organisation ? Or, on constate que les obstacles et freins, à la fois potentiellement de la personne elle-même — qui hésite alors à se mettre en avant —, et, surtout, du management et des ressources humaines, peuvent en empêcher certains.e.s d'être considérés.e.s comme des candidats.e.s pour une fonction plus élevée. Au final, il peut y avoir ainsi dans les entreprises un grand nombre de personnes dont on n'utilise pas les talents au mieux. À côté de tous les efforts réalisés en matière de diversité, il y a vraiment un changement culturel qui doit se faire dans les entreprises pour devenir des entreprises inclusives. Le management doit pouvoir évoluer et faire preuve de ce qu'on appelle un leadership inclusif : c'est, par exemple, pour un dirigeant, comprendre que la réflexion et les avis de tous vont apporter de bien meilleures solutions que sa propre idée. Ce qui implique d'être suffisamment confortable avec soi-même et avec les autres. Ce dont les entreprises ont besoin aujourd'hui, c'est de co-décision, de participation, de partage et cela ne peut fonctionner que dans un contexte de sécurité psychologique. Travailler sur les points dans l'entreprise représente aussi un grand enjeu en matière de di-

le porter au sein de l'entreprise. Il est absurde d'entendre que la STIB n'engagerait pas de musulmans. Quand on regarde le top 5 des prénoms dans l'entreprise, on trouve une majorité de prénoms présumés d'origine étrangère. Notre volonté et notre défi, c'est bien d'attirer des profils de toutes les nationalités et non pas de créer des grands groupes dans l'entreprise, avec des sous-groupes d'origines super-minoritaires. Nous voulons une réelle mixité qui va enrichir l'organisation. On voit souvent que quand un groupe entre dans une organisation, il y a davantage de per-

**> De quelle manière le programme du Certificat inter-universitaire sur les atouts de la diversité que proposent l'UCLouvain et l'ULB répond-il à ces enjeux et défis dont le moins qu'on puisse dire est qu'ils sont nombreux et d'envergure ?**

**Claudia Toma :** Nous avons l'ambition d'y répondre au travers d'une structuration en trois parties. Une première partie est théorique et méthodologique durant laquelle nous abordons les biais inconscients, les dynamiques intergroupes, les conflits, etc.



Tamara Eelsing, STIB © D.R.

sonnes issues de ce groupe qui vont y entrer. Mais ça ne garantit pas qu'il y ait une diversité au sens large. L'enjeu est de pouvoir attirer tous les groupes. Nous avons déjà énormément de nationalités à la STIB, mais à Bruxelles, il en existe beaucoup plus, et certaines que nous ne touchons pas encore. Un autre défi tient aux contradictions que peuvent parfois amener les objectifs de diversité, par exemple l'expression de certaines convictions politiques ou religieuses pourrait entrer en contradiction avec la volonté d'autres personnes d'exprimer leur orientation sexuelle. Pour moi, la diversité et l'inclusion recouvrent l'idée de bien vivre ensemble, le fait que chacun respecte l'autre dans ses valeurs, dans ses convictions, dans son genre, dans ses orientations sexuelles, etc. sans jugement. »

**Claire Godding :** « Contrairement à ce que beaucoup pensent, ce n'est pas la multiculturalité qui apporte un risque d'intolérance vis-à-vis des femmes, ou vis-à-vis des collègues LGTBI, c'est plutôt l'homogénéité qui accroît ce risque. Un groupe homogène d'hommes blancs de la même génération présente un risque supérieur de micro-agressions — involontaires le plus souvent — racistes, sexistes ou homophobes qu'un groupe mixte et multiculturel et multigénérationnel. Le défi, ce n'est donc pas d'avoir un maximum de non-Belges, c'est bien d'avoir des équipes mélangées. Une personne originaire d'Afrique subsaharienne sera souvent plus facilement accueillie dans une équipe mixte composée de collègues de partout. »

**« Il est absurde d'entendre que la STIB n'engagerait pas de musulmans. Bruxelles est un village multiple et la STIB y est pleinement ancrée. Notre volonté, c'est d'attirer des profils de toutes les nationalités et d'avoir une mixité qui enrichit l'organisation. »**

Il nous semble important de poser le cadre, fondé sur la recherche scientifique, c'est-à-dire aider à maîtriser les notions gravitant autour de la diversité et de l'inclusion ; de comprendre les mécanismes psychosociaux qui sous-tendent les stéréotypes, les préjugés et la discrimination ; de maîtriser les aspects juridiques pertinents, etc. Ensuite, dans une deuxième partie, nous évoquons les dimensions contextuelles autour des différents critères de diversité — le genre, la langue, le niveau socio-économique, l'âge, l'origine, le handicap, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses et philosophiques et d'autres qui viennent moins spontanément à l'esprit — en traitant aussi l'intersectionnalité, c'est-à-dire sortir de la logique de critères isolables les uns des autres pour penser les dynamiques qui sont au croisement des systèmes d'exclusion. Nous nous intéressons à ce qu'est un leadership inclusif, une culture inclusive, une organisation de travail inclusive. Et comment évoluer en ce sens en y associant des moyens, à savoir des ressources humaines et financières adéquates. Dans la troisième partie sont abordées ces questions sous un angle plus pratique, en accompagnant les participants dans le développement de leur plan de diversité en ligne avec la spécificité de leur organisation. Il s'agit pour eux d'être en mesure de dresser un bilan en matière de discrimination et de diversité au sein de l'organisation, d'objectiver les obstacles qui se dressent sur la voie de la diversité et de l'inclusion et d'y faire face, et ensuite de concevoir et de mettre en pratique leur plan, mais aussi de le communiquer de manière adéquate en fonction du public. Le programme se conclut par un regard critique, en mettant l'accent sur le fait que

la gestion de l'humain n'est pas une science exacte. Il faut connaître les limites de ce qu'on met en place et être sans cesse en mesure de remettre l'ouvrage sur le métier et d'oser se remettre soi-même en question. »

**Vincent Zzerby :** « Avec tous ces objectifs, cela paraissait complètement naturel de le faire aussi dans une approche de diversité inclusive, par une conjonction des forces et des expertises qu'on peut trouver à l'UCLouvain et à l'ULB, et dans des disciplines qui se complètent — des psychologues, des sociologues, des juristes... L'Université de Liège est impliquée également et cette formation a vocation à évoluer dans un processus que nous voulons dynamique, avec des collègues d'horizons, de sensibilités et d'approches de recherche différents qui pourront nous rejoindre. Nous pensons aussi que le mariage entre académiques — avec un florilège de compétences diverses — et praticiennes de haut niveau et l'implication d'organismes dédiés à ces thématiques comme UNIA et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, de nature à offrir des pistes de réponses utiles et plus riches aux organisations de différents secteurs — privé, public, non-marchand... »

À l'instar de ce que nous disent Claire Godding, Tamara Eelsing et Muriel Simon sur l'intelligence collective et le bénéfice de la diversité dans la prise de décision, notre conviction est que croiser les regards d'académiques de différentes

eux-mêmes beaucoup à apporter aux autres, dans une perspective de co-construction et de partage d'expériences, mais aussi de mise en réseau. »

**> La crise sanitaire amène-t-elle de nouveaux défis en matière de diversité ?**

**Claire Godding :** « Le monde du travail d'après-pandémie qui se dessine pose pas mal de questions en matière de diversité et d'inclusion. Si, demain, la plupart des entreprises disent à leurs collaborateurs qu'ils ont fait preuve de beaucoup d'autonomie durant ces temps difficiles et que c'est maintenant à eux de déterminer ce qu'ils veulent en termes de présence au bureau — par exemple venir entre deux et quatre jours par semaine —, c'est positif et sain de laisser chacun.e décider, mais il y a aussi des dangers associés. Un risque bien réel est que les personnes présentes davantage après la pandémie — en règle générale davantage d'hommes — se voient confier plus de responsabilités — les collègues travaillant davantage à distance risquant d'être 'oubliés'. Un point d'attention pour chaque responsable d'équipe. »

**Tamara Eelsing :** « Je serais en effet curieuse de voir une analyse des évaluations de toutes les femmes depuis l'éclatement de la crise sanitaire. Il ne faut pas sous-estimer le fait que la Belgique est encore une société assez traditionnelle. Avec les confinements, les



Claire Godding, Febelin © D.R.

la fédération belge du secteur financier ; Tamara Eelsing, Diversity Manager à la STIB ; Muriel Simon, consultante diversité chez Actiris Inclusive ; Service diversité ; Claudia Toma, professeure de psychologie sociale et organisationnelle à la Solvay Brussels School of Economics and Management (ULB) et Vincent Zzerby, professeur de psychologie sociale à l'UCLouvain.

**> Quels sont, à vos yeux, les enjeux actuels en matière de diversité et d'inclusion en milieu de travail ?**

**Claire Godding :** « Les données issues de sources variées montrent que la discrimination à l'embauche est toujours

**« Ne parle pas de moi, sans moi. Ne décide pas pour moi, sans moi. Donne-moi la parole et écoute vraiment. Le principe de l'inclusion est à appliquer sans modération quand on parle du genre, des origines, du voile, mais aussi du handicap. »**

versité et d'inclusion. »

**Tamara Eelsing :** « Dans mon organisation, l'envergure que représente le défi de la neutralité est une réalité quotidienne : comment garantir un service qui soit neutre pour les clients et un contexte de travail assez neutre pour les collaborateurs pour évoluer avec tout ce qui se joue ? Il faut bien se dire que, dans une organisation de 10.000 personnes, il y aura toujours une personne qui peut ne pas se sentir traitée de la manière dont elle voudrait. Ensuite, la communication autour de ces sujets est très complexe à mener. Il faut savoir que nous recevons à peu près 30.000 candidatures par an à la STIB. Bruxelles est un village multiple et la STIB est pleinement ancrée dans ce village. Il y a, à la STIB, des femmes qui portent le voile. On leur demande simplement de ne pas



Vincent Zzerby, UCLouvain © D.R.

institutions et de professionnelles du terrain outre d'autres perspectives. À titre personnel, je donne cours depuis des années sur la question des relations intergroupes et j'ai été stupéfait de voir l'enrichissement que cela représente de travailler avec des acteurs et actrices de terrain qui ont des expériences dans des environnements eux-mêmes très variés. Les personnes qui suivent la formation bénéficient elles-mêmes de l'expérience que constitue la diversité des intervenants et des autres participants au programme pour créer ce bouillon de culture et avancer sur le sujet. »

**Claudia Toma :** « Dans le cadre du TFE — le travail de fin d'étude — à savoir cette élaboration du plan de diversité et sa mise en action, les participants seront guidés et accompagnés, mais ils auront aussi l'opportunité de travailler ensemble et d'échanger entre eux. Ils ont

**« La diversité ne doit pas nous faire peur. C'est quelque chose qui doit nous réjouir, tout comme voir à quel point nous pouvons, grâce à une meilleure compréhension du sujet et grâce aux outils à disposition, mieux appréhender les réalités qui se présentent à nous. »**

femmes se sont occupées des enfants la majorité du temps, en particulier quand ils ne pouvaient plus aller à l'école. Avec moins de temps à consacrer au travail, elles n'ont peut-être pas atteint tous leurs objectifs, ce qui met en danger leurs promotions du futur, leurs augmentations de salaire du futur et même leur pension. Il faut être attentif à ce que l'environnement de travail ne devienne pas encore davantage défavorable aux femmes, en les replaçant à la maison dans une autre forme de tâches. »

**Muriel Simon :** « Avec la crise sanitaire, les études montrent que des inégalités ont été renforcées, que d'autres sont apparues. On peut penser au genre ou au handicap, que ce soit chez les personnes à l'emploi ou en demande d'emploi. Ce qu'on voit aussi, c'est que des secteurs ont été plus impactés que d'autres, soit par le fait que les gens aient été en chômage temporaire, soit

### Références

Régions

► DIVERSITÉ ET INCLUSION

# L'inclusion est un choix

qu'ils aient été sur-sollicités avec, dans ceux-ci, de fortes représentations de femmes et/ou de personnes d'origine étrangère. Ce sont aussi des secteurs qui sont sous-valorisés. Ce sont des choses à prendre en compte avec un regard 'diversité'.

**Claire Godding** : « La crise de la Covid-19 a également généré pas mal de polarisation sur certains sujets, comme par exemple sur l'acceptation des mesures sanitaires ou sur la vaccination. Il y a une responsabilité de l'entreprise, au même titre que l'école et que des médias, d'éduquer. Certaines entreprises, dans le cadre de la stratégie de vaccination, ont partagé avec leurs employés une série d'informations scientifiques ou méthodiques pour les encourager à déconstruire des mythes et à prendre des décisions éclairées. L'adhésion aux fake news amène à un risque de radicalisation, qui s'oppose précisément à l'inclusion. »

**Muriel Simon** : « Aujourd'hui, les gens peuvent enfin sortir de leur bulle et réapprendre à vivre ensemble, ce qui va aussi être un défi en matière de diversité et d'inclusion. Cette image de bulle n'est pas anodine. Dans les entreprises on a continué à travailler sur site, les collaborateurs ont aussi continué à échanger et à voir des gens différents. Dans celles où le télétravail a été massif ou qui ont été durablement à l'arrêt, la situation est autre. Or, cette pratique du vivre ensemble, de l'échange, de l'écoute, c'est la base et il va falloir la rétablir à beaucoup d'endroits. »

#### ► Comment adresser ces différents enjeux au niveau de l'entreprise ?

**Claire Godding** : « À titre personnel, je suis convaincue qu'on ne peut travailler pour les collaborateurs sans les collaborateurs, penser une solution qui va impliquer les gens sans que les gens eux-mêmes ne la co-construisent. Je voudrais citer un principe de l'inclusion essentiel : 'Ne parle pas de moi, sans moi. Ne décide pas pour moi, sans moi. Donne-moi la parole et écoute vraiment'. À appliquer sans modération quand on parle du genre, des origines, du voile, mais aussi du handicap. »

**Muriel Simon** : « En termes d'inclusion, il importe de sortir de l'idée de 'one shot'. Un plan de diversité pour la Région de Bruxelles-Capitale, c'est un plan de deux ans. On va définir un plan avec l'objectif de mettre en place un certain



nombre d'initiatives dans les deux ans. L'idée n'est certainement pas de dire qu'après deux ans, on sera arrivé à l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'élimination du racisme, etc. C'est loin d'être aussi simple. L'idée, c'est de prévoir des actions qui soient réalisables en deux ans. Après deux ans, on va s'interroger : qu'a-t-on appris ? Que fait-on bien ? Que peut-on améliorer ou faire autrement ? On peut alors s'inscrire dans un processus permanent à différents niveaux, celui des individus, celui des groupes et celui de la société dans son ensemble. Cette gymnastique-là doit être présente avec la conviction que ce ne sera jamais terminé. »

**Claire Godding** : « En travaillant durablement sur la diversité et l'inclusion en entreprise, on construit progressivement des couches de maturité, qui vont permettre d'aborder des sujets plus complexes. Plus sensibles. Par exemple, une campagne pour conscientiser les cot-

lègues de l'importance des micro-agressions racistes, sexistes ou homophobes est une action essentielle pour construire une culture inclusive, mais cela ne peut pas être la première action. Il doit être clair, au bout de deux ou trois ans d'actions continues, que le management soutient totalement cet engagement pour plus de diversité et d'inclusion, que ce ne sont pas que des mots. C'est alors que chacun peut oser être pleinement soi-même, aussi au travail. »

#### ► Que peut apporter la formation pour faire avancer la diversité et l'inclusion ?

**Claire Godding** : « Il faut d'abord que le management ait compris le lien entre la stratégie de développement et ce que veut apporter diversité et inclusion. Tant que ce lien n'est pas fait, il n'y aura que peu de progression. Dans le secteur bancaire, on recourt beaucoup à l'argument que l'intelligence collective : l'entreprise devient plus riche quand il y a autour de la table à la fois des hommes et des femmes, des francophones et des néerlandophones, différentes générations, différentes origines, différents profils. Pour les entreprises bruxelloises, travailler sur la diversité linguistique — le mélange francophones néerlandophones au sein des équipes — est aussi essentiel que celui sur la mixité des genres, des origines, des générations. »

**Muriel Simon** : « La formation est essentielle en matière de diversité et d'inclusion. En fait, la demande est importante à

cet égard, mais une fois que les personnes sont sensibilisées à la question. L'enjeu, c'est d'éveiller cet intérêt. La partie la plus difficile consiste à parvenir à sensibiliser les gens, à montrer l'importance de s'interroger, par exemple, sur les biais inconscients et de mieux les appréhender. La plupart



Claudia Toma, UIB

des gens s'imaginent qu'ils n'ont pas de tels biais. C'est vrai aussi bien au niveau du management que jusqu'à la base de l'entreprise, d'où l'intérêt d'être soutenu par les syndicats sur ces questions. Ces derniers ont des actions de sensibilisation auprès des travailleurs. Une politique de diversité ne peut fonctionner que si on a à la fois des approches topdown et bottom up. Il faut que ce soit quelque chose qui vive dans l'entreprise. »

**Tamara Eelsing** : « Je le dis aussi : la formation à la diversité et l'inclusion est bien sûr essentielle, mais on ne peut s'arrêter là. Le sujet doit par exemple résonner dans toutes

les formations. Nous avons ainsi lancé une grande campagne contre le sexisme à la STB, avec un e-learning à ce propos. Mais ce sujet de sexisme ne revient pas que dans cette campagne et l'e-learning. On en parle à tous les niveaux, dans les formations aux risques psychosociaux,

► « La gestion de l'humain n'est pas une science exacte. Il faut connaître les limites de ce qu'on met en place et être prêt.e à sans cesse remettre l'ouvrage sur le métier et à oser se remettre soi-même en question. »

nous faire peur. C'est quelque chose qui doit nous réjouir, tout comme voir à quel point nous pouvons, grâce à cette meilleure compréhension du sujet et grâce aux outils à disposition, mieux appréhender les réalités qui se présentent à nous. Nous serons moins perdus, individuellement et collectivement, si nous maîtrisons mieux le monde qui se construit devant nos yeux. On l'a dit aussi : il est essentiel que les équipes dirigeantes prennent la mesure de l'enjeu et consacrent une énergie claire et nette sur la question de la diversité. Les enjeux sont importants non seulement sur le plan sociétal et moral, mais aussi au niveau du business et de l'objet social de l'organisation. Il faut, une fois pour toutes, se départir de l'idée qu'on œuvre pour la diversité et l'inclusion en dépit du business. Bien au contraire, quand on s'intéresse à la diversité et l'inclusion, on est totalement en phase avec l'objet social des entreprises et des organisations. Les deux se conjuguent. »

dans la formation 'Créer la diversité dans mon équipe', etc. Il faut que les points d'attention soient largement implémentés dans différents endroits, y compris dans la communication interne. On ne peut commencer à changer la culture d'entreprise par une seule action ponctuelle. Il s'agit de travailler dans la durée pour espérer atteindre un changement durable. »

**Vincent Vazrbjyt** : « En conclusion, je pense qu'il est aujourd'hui nécessaire, pour ne pas dire indispensable, d'avancer en matière de diversité et d'inclusion, mais aussi qu'il faut le faire avec appétit, avec envie, avec enthousiasme. Ce n'est pas quelque chose qui doit



Christophe La Giudice, Rédacteur en chef HR.square

À NOTER : le programme du certificat inter-universités des outils de la diversité : prévenir les discriminations et promouvoir l'inclusion, co-organisé par l'UCLouvain et l'ULB, se déroule en présentiel les vendredis après-midi et les samedis matin. Plus d'informations : <https://studwin.be/prog-2021-dive-2ic>



Muriel Simon, Actiris Inclusive

## Articles

Page 6/9

6 SUDINFO

VENDREDI 10 DÉCEMBRE 2021

### Références

LE DOSSIER

Régions

► DIVERSITÉ ET INCLUSION

## Repenser son recrutement

**U**ne guerre de talents doublée d'une crise sanitaire. Le monde de l'emploi a bien changé. Pas facile de répondre aux nouvelles attentes des demandeurs d'emploi et des travailleurs. Il faut repenser son recrutement.

Depuis plusieurs années déjà, la concurrence au sein du marché de l'emploi se fait de plus en plus rude et les situations pénauriques demeurent. Aujourd'hui, le contexte s'est complexifié, la guerre des talents se situe à toutes les échelles des organisations. Plusieurs sociétés voient leurs activités ralentir en raison d'un manque de personnel. La crise sanitaire, elle aussi, est venue changer la donne et à transformer les attentes des travailleurs. Avec le télétravail qui est devenu obligatoire, nombreux sont les employés qui ne veulent plus perdre de temps dans les transports. Nombreux sont ceux aussi qui veulent combiner le télétravail avec des prestations dans un bureau à proximité de leur domicile.

#### RECRECITER ENCORE ET ENCORE

La situation est devenue bien compliquée pour recruter... Ainsi, Adecco, société spécialisée dans les services RH, veut-elle redoubler d'efforts pour accompagner ses clients – les employeurs – et proposer des solutions novatrices et agiles pour répondre à leurs



Si vous décidez d'inclure la diversité dans votre politique d'entreprise, ne la prenez pas à la légère et déployez-la sur des bases solides.



Jan Dekeyser, Head of Adecco Belgique et Luxembourg

besoins. « Notre objectif est de se tourner à la fois vers les employés en essayant de les convaincre de changer de job, et vers les demandeurs d'emploi en leur proposant des formations à de nouveaux défis », explique Jan Dekeyser, Head of Adecco, Belgique et Luxembourg.

Pour mener à bien ses missions, Adecco recrute dès à présent (et pour 2022) environ 240 personnes. En connaissance de cause, la société sait qu'elle doit insister sur d'autres aspects pour attirer les candidats : « La balance entre le télétravail et la possibilité de travailler de manière flexible, le maintien du lien social grâce au travail hybride, le

► « Aujourd'hui, le collaborateur ne veut plus travailler selon des heures ou des périodes. Il est plus intéressant de proposer des prestations de travail sur des "targets" »

travail physique à proximité de chez soi, l'équilibre vie privée/professionnelle, etc. sont des aspects très importants à prendre en compte. Et encore plus au sein des PME, qui n'ont parfois pas de département RH. Ces petites sociétés

**Avec le télétravail qui est devenu obligatoire, nombreux sont les employés qui ne veulent plus perdre de temps dans les transports.**

ont dû changer la façon de fournir leurs services mais elles doivent aussi s'adapter à la demande de leurs collaborateurs. »

#### FLEXIBILITÉ, CONFIANCE ET DIVERSITÉ

Autre aspect important: les horaires de travail flexibles et la question du management à distance.

« Aujourd'hui, le collaborateur ne veut plus travailler selon des heures ou des périodes. Il est plus intéressant de proposer des prestations de travail sur des "targets" », explique Jan Dekeyser.

« Gérer une équipe en présentiel est complètement différent d'une gestion distancielle ou hybride. Nous voyons chez nos clients et même en interne, qu'une formation est nécessaire pour apprendre à travailler dans un monde devenu 50% virtuel. La confiance, elle aussi, est beaucoup plus importante aujourd'hui. Il ne faut plus chercher à contrôler son équipe mais bien lui faire confiance », complète-t-il.

Mais la crise sanitaire n'est pas seulement venue complexifier le marché de l'emploi, le recrutement et les attentes des candidats, comme le constate Jan Dekeyser: « Un des éléments très positifs du Covid, c'est qu'il a permis d'avoir une diversité plus grande. Certaines personnes ont besoin d'aide car elles souffrent d'un handicap. Avec le télétravail, il a été plus facile de les accompagner. Sur le long terme, et grâce aux possibilités techniques nous pouvons intégrer davantage de diversité dans les effectifs », conclut-il.

■ JULIE DELCOURT

#### ► CONSEILS POUR UNE DIVERSITÉ DURABLE

### La question de la diversité

**L**a diversité est un sujet de plus en plus pris en compte dans les politiques des entreprises et Adecco est persuadé que l'inclure davantage permet d'obtenir des résultats sur le long terme.

► En accueillant des collaborateurs de divers horizons, des personnes souffrant d'un handicap ou des personnes issues de minorités ou ethnies, le champ de possibilités s'élargit en matière de gestion talents. Par exemple, engager des collaborateurs qui disposent de bonnes connaissances



Sonia Frey, Head of HR & External Communications of Adecco Belux.

Il y a une véritable "flexible work force" qu'il faut séduire et recruter. Il y a également de plus en plus de per-

**La diversité, à l'heure actuelle et encore plus avec la crise sanitaire, n'est plus seulement liée au genre ou à l'ethnie, mais aussi aux softs skills, en faisant abstraction de leur différence personnelle.**

sonnes qui se lancent en tant qu'indépendant, il s'agit aussi d'une cible à prendre en compte dans notre recherche de talents », explique Sonia Frey, Head of HR & External Communications of Adecco Belux.

Façon, si vous décidez d'inclure la diversité dans votre politique d'entreprise, ne la prenez pas à la légère et déployez-la sur des bases solides. A cet égard, Adecco livre quelques conseils pour une diversité durable.

– Déterminez quels sont les besoins internes à votre organisation et les raisons pour lesquelles vous souhaitez miser sur une plus grande diversité

– Ayez un objectif précis en tête afin d'établir votre politique de diversité avec succès

– Parlez-en au sein de vos équipes. Si vous collaborez avec de bonnes connaissances et cultures aide à se tourner vers les marchés étrangers. Mais la diversité, à l'heure actuelle et encore plus avec la crise sanitaire, n'est plus seulement liée au genre ou à l'ethnie, mais aussi aux softs skills mêmes des individus, en faisant abstraction de leur différence personnelle. « Le marché est en pleine mutation et la manière de travailler a évolué. La relation au travail et le télétravail lui-même ont changé.

– Mettez immédiatement fin à la discrimination. Il est important d'identifier toutes formes de discrimination confondues, même les moins visibles

...

■ J. D.

VENDREDI 10 DÉCEMBRE 2021

SUDINFO 7

### Références

LE DOSSIER

Régions

► DIVERSITÉ ET INCLUSION

## La technologie, aussi une affaire de femmes

Les métiers techniques ou liés aux TIC souffrent d'une surreprésentation masculine. Des les études, les femmes sont minoritaires voire absentes des filières d'enseignement, ce qui se répercute bien sûr au sein des entreprises. Des cours en non-mixité sont organisés pour augmenter le nombre d'étudiantes.

Aujourd'hui, les femmes représentent moins de 20% des professionnels du secteur des TIC (Techniques de l'Information et de la Communication). Le problème est bien connu des écoles et des services de recrutement. Même si les entreprises adoptent des politiques en faveur de l'égalité des genres, les profils féminins sur le marché de l'emploi sont insuffisants. Les causes de cette sous-représentation, comme dans d'autres secteurs, sont diverses et multiples: manque de légitimité, stéréotypes genrés au sein de la profession, méconnaissance des opportunités, etc. Au sein de son association Interface3, Laure Lemaire tente justement de démythifier l'image du geek homme, seul et asocial, qui pèse sur les métiers de l'informatique. « Quand les femmes sont

entre elles, la technologie devient une affaire de femmes! » aime-t-elle répéter. L'association Interface3 forme, depuis plus de 30 ans, des femmes en réorientation professionnelle aux métiers des TIC.

A sa création en 1988, le but de l'ASBL était d'aider les femmes à s'adapter à la nouvelle société d'information en les formant notamment à la maîtrise des outils bureautiques. En effet, que ce soit dans le secteur commercial ou administratif, l'arrivée des ordinateurs et d'autres outils concernaient majoritairement des travailleuses. Ivité à petit, l'association a développé en parallèle d'autres formations pour que les femmes s'emparent de l'aspect technique de cette révolution numérique: développement back-end et front-end, administratrice système et réseau, Game Developer...

Depuis, l'offre de cours s'est élargie à d'autres métiers en pénurie comme l'électromécanique ou la logistique.

**DES COURS NON-MIXTES**  
Dès le départ, l'association a pris le parti de ne s'adresser qu'à des femmes. Elle peut ainsi travailler frontalement les freins qui gênent ces candidates à s'auto-restreindre, notamment en combattant les stéréotypes autour du métier. Retrouver d'autres camarades à qui parler au sein de la formation est aussi crucial. « C'est difficile d'être en minorité voire seule dans un groupe de cours. Si les femmes se reorientent via un organisme de formation classique, elles se re-



Interface3 forme 75 candidates par an, autant que toutes les écoles supérieures de la Fédération Wallonie-Bruxelles réunies. L'an dernier, Infrabel a recruté 3 d'entre elles à l'issue de leurs stages en tant que développeuses, ici en visite à l'Infrabel Academy. ► D.B.

trouvent dans un groupe de garçons ce qui n'est pas toujours évident » constate Laure Lemaire. Après de nombreuses années de pratique, l'association constate que ce type d'enseignement fonctionne bien. Le taux d'emploi au terme des formations IT est de 85%. Elle aimerait élargir son action, et est actuellement à la recherche de financements. Les cours non-mixtes permettent un apprentissage hors concurrence avec les hommes, ce qui, lors de

**Ce type d'enseignement fonctionne bien. Le taux d'emploi au terme des formations IT est de 85%.**

trouvent dans un groupe de garçons ce qui n'est pas toujours évident » constate Laure Lemaire. Après de nombreuses années de pratique, l'association constate que ce type d'enseignement fonctionne bien. Le taux d'emploi au terme des formations IT est de 85%. Elle aimerait élargir son action, et est actuellement à la recherche de financements. Les cours non-mixtes permettent un apprentissage hors concurrence avec les hommes, ce qui, lors de

**DES ENTREPRISES PARTENAIRES**  
Si les étudiantes trouvent rapidement un stage et un emploi vu la tension sur le marché, Interface3

nouve tout de même des relations de confiance avec certaines entreprises. Une façon de crédibiliser la formation et de motiver les futures candidates. « C'est valorisant pour elles de savoir qu'elles sont attendues et désirées par de grandes entreprises. » L'association met sur le marché 75 candidates par an, autant que toutes les écoles supérieures de la Fédération Wallonie-Bruxelles réunies. L'année dernière, Infrabel a recruté trois d'entre elles à l'issue de leurs stages en tant que développeuses au sein de l'équipe de Samuel Longueval, Manager real time solutions ICT. Pour lui, la différence avec d'autres juniors ne porte pas sur les connaissances mais bien sur les profils.

« Ce sont des personnes qui se reorientent donc elles ont véritablement choisi ce qu'elles veulent faire. Au niveau de la motivation, il n'y a pas photo! Cela n'a rien à voir avec un jeune qui entame son premier emploi. » souligne-t-il. Ce partenariat permet aussi à Infrabel de diffuser ses offres d'emploi à la source. En effet, l'entreprise a recruté 72 informaticiennes (développeuse, analyste, testeur, chef de projet, technicien.ne telecom et architecte) cette année et les besoins seront identiques pour 2022.

► SARAH POUCEZ

### ► CONSCIENTISER LE PUBLIC

#### Inspirer des vocations

De nombreuses études démontrent que le système éducatif influence les vocations choisies par les enfants. Pour augmenter la mixité dans certains secteurs, le travail débute donc dès le plus jeune âge. A défaut de politique publique, des entreprises tentent, à leur niveau, de susciter des vocations.

En tant qu'entreprise historiquement implantée dans la société belge, Infrabel souffre d'une image vieillotte: celle d'une société hyper masculine avec des métiers manuels, au bord des rails. « Je dois dire qu'effectivement j'ai été surprise de découvrir toutes les technologies innovantes et le panel d'applications différentes utilisées par les services IT », confesse Laure Lemaire, directrice de l'association Interface3. Le gestionnaire du réseau ferroviaire belge possède en effet un large département IT où un certain nombre d'outils sont développés tels que l'intelligence artificielle, la réalité augmentée, l'utilisation de drones pour contrôler les infrastructures, etc. L'entreprise est d'ailleurs le deuxième plus grand opérateur Télécom de Belgique grâce à son propre réseau GSM utilisé pour la communication avec les conducteurs de train. Le défi des services d'Infrabel est donc de conscientiser le public à cette variété de métiers qui s'adressent à tous, les femmes comprises.

« Ce sont des personnes qui se reorientent donc elles ont véritablement choisi ce qu'elles veulent faire. Au niveau de la motivation, il n'y a pas photo! Cela n'a rien à voir avec un jeune qui entame son premier emploi. » souligne-t-il. Ce partenariat permet aussi à Infrabel de diffuser ses offres d'emploi à la source. En effet, l'entreprise a recruté 72 informaticiennes (développeuse, analyste, testeur, chef de projet, technicien.ne telecom et architecte) cette année et les besoins seront identiques pour 2022.



Samuel Longueval, Manager real time solutions ICT. ► D.B.

« Ce sont des personnes qui se reorientent donc elles ont véritablement choisi ce qu'elles veulent faire. Au niveau de la motivation, il n'y a pas photo! Cela n'a rien à voir avec un jeune qui entame son premier emploi. » souligne-t-il. Ce partenariat permet aussi à Infrabel de diffuser ses offres d'emploi à la source. En effet, l'entreprise a recruté 72 informaticiennes (développeuse, analyste, testeur, chef de projet, technicien.ne telecom et architecte) cette année et les besoins seront identiques pour 2022.

**DU PERSONNEL VOLONTAIRE**

Depuis 2015, l'entreprise a développé une politique Diversity & Inclusion pour pro-

duire une société plus inclusive, où chacun et chacune se sent à sa place. Des groupes de travail ont notamment été lancés grâce à de nombreux collègues volontaires. Toutes et tous échangent sur quatre thématiques: l'égalité des genres, le multiculturalisme, la communauté LGBTQ+ et les personnes en situation de handicap. Au départ, le thème de l'égalité des genres avait été identifié comme prioritaire vu la composition historiquement masculine d'Infrabel. Depuis, pas mal d'actions ont vu le jour. Une grande campagne de communication interne a été organisée afin de sensibiliser le personnel aux stéréotypes de genre. En externe, les campagnes de recrutement utilisent désormais l'écriture inclusive et mettent en avant des femmes dans les visuels et les témoignages. Une façon d'influencer les imaginaires et d'encourager les femmes à se projeter dans des carrières techniques. Pour changer les mentalités dès le plus jeune âge, Infrabel projette d'ailleurs de sensibiliser les classes aux métiers techniques dès l'école primaire et ainsi informer toutes les petites filles des possibilités qui s'offrent à elles.

► S.P.



Laure Lemaire, fondatrice d'Interface3. ► P.H.

« C'est valorisant pour elles de savoir qu'elles sont attendues et désirées par de grandes entreprises. »



## INFRABEL

Passionné.e par les nouvelles technologies ?  
Nous avons un job pour toi.

[infrabel.be/jobs](https://infrabel.be/jobs)



## Articles

Page 8 / 9

8 SUDINFO

VENDREDI 10 DÉCEMBRE 2021

### Références

LE DOSSIER

Régions

► DIVERSITÉ ET INCLUSION

## « Tout peut être fait en entreprise de travail adapté »

**L**es Entreprises de Travail Adapté (ETA) ont pour mission prioritaire de fournir un emploi stable et de qualité à des personnes en situation de handicap. Pour cela, elles collaborent avec de nombreuses entreprises...

Les 54 entreprises de travail adapté (ETA) wallonnes et germanophones vendent leurs services et productions sur le marché ordinaire et sont actives dans plus de 20 grands secteurs d'activités. Elles comptent 10.250 travailleurs dont 8.500 en situation de handicap. « La collaboration avec des entreprises, c'est l'activité principale des ETA », explique Gaëtane Convent, directrice de la Fédération wallonne des Entreprises de Travail Adapté. « Souvent, les entreprises cherchent

des partenaires locaux, non délocalisables et capables de s'ajuster ou se réajuster facilement et je pense que c'est cette proximité entre le client, souvent déclinant certaines valeurs, et l'ETA qui rend le partenariat intéressant », ajoute-t-elle.

#### UN NOUVEAU PUBLIC

Ceci dit, le profil des entreprises qui travaillent avec des ETA évolue et c'est la preuve que les mentalités changent. « On a toujours eu des clients historiques comme Colruyt (lire par ailleurs) mais on a aussi vu arriver un nouveau type de partenariat, notamment avec des start-ups ou des entreprises qui, avec la crise, ont vu chuter leur approvisionnement en matières premières, ont vu les frontières se fermer et ont tout doucement commencé à se poser des questions. Du côté des ETA, nous sommes restés « sur le pont » pendant la crise et notre job, c'est vraiment d'adapter la manière dont on va pouvoir répondre à la demande. On peut tout faire en ETA, même des coques d'avions ou des cou-



Du côté des ETA, nous sommes restés « sur le pont » pendant la crise et notre job, c'est vraiment d'adapter la manière dont on va pouvoir répondre à la demande. ► D.E.

tures de langes ». Le profil de leurs travailleurs est très varié. Il peut s'agir de personnes au handicap visible, au handicap invisible, de personnes qui ont vécu un accident de travail qui les a conduits à un handicap permanent ou de personnes atteintes de maladies qui ne se manifestent pas ou peu de façon apparente. Ces travailleurs ont aussi en commun la volonté de travailler bien fait. « C'est une fierté pour eux de contribuer à la so-

ciété et de voir que leur travail est utilisé par les entreprises. Quant aux entreprises qui hésiteraient encore à faire appel à une ETA, j'ai juste envie de leur dire : envoyez-leur un mail et venez les visiter pour nous rendre compte qu'elles travaillent avec du matériel de pointe qui est simplement adapté à nos travailleurs », conclut Gaëtane Convent. ► LAURENCE BRIQUET

À NOTER : [www.leseta.be](http://www.leseta.be)



Gaëtane Convent, directrice de la Fédération wallonne des Entreprises de Travail Adapté. ► D.E.

► « Les entreprises cherchent des partenaires locaux, non délocalisables et capables de s'ajuster facilement. Je pense que c'est cette proximité entre le client et l'ETA qui rend le partenariat intéressant »

### ► COLLABORATION DEPUIS PLUS DE 30 ANS

## « Un quart des produits de chaque caddie passe entre les mains d'une ETA »

**D**epuis plus de 30 ans, les entreprises de travail adapté (ETA) jouent un rôle essentiel dans le secteur de la grande distribution et ce n'est pas près de changer...



Marine Pauwels, directrice Supply Chain Colruyt. ► D.E.

► Début de l'année, la chaîne de magasins Colruyt a été récompensée du titre d'Ambassadeur de l'Année, décerné par les entreprises belges de travail adapté (ETA) et récompensant, pour la première fois, une entreprise nationale. La collaboration entre Colruyt et les entreprises de travail adapté n'est pas neuve.

Colruyt travaille depuis plus de 30 ans avec des ETA. À l'heure actuelle, elle collabore avec une vingtaine d'entre elles, tant en Wallonie qu'en Flandre. Leur personnel compose des paniers de bières, étiquète des bouteilles de vin, répare des étiquettes de prix électroniques, emballe des produits ou encore y colle des bons de réduction... Au final, un bon quart des produits de chaque caddie Colruyt est passé entre les mains d'une entreprise de travail adapté qui

permet, à nous, de nous concentrer sur nos activités. Nous aspirons en effet à combiner croissance économique et emploi durable et valorisant », commente Marine Pauwels, directrice Supply Chain Colruyt. Meilleurs Prix à ce sujet, argumentant que l'entreprise entend continuer dans cette voie le plus longtemps possible... ► L.B.

#### Soutenir l'économie sociale

## « Notre public est souvent hyper motivé »

**E**ngager une personne déficiente visuelle, de plus en plus d'entreprises franchissent le pas et ce présente pas mal d'avantages...



Maryvonne Wéry, assistante sociale et cofondatrice de la cellule socio-professionnelle de La Lumière. ► D.E.

Depuis 100 ans, « La Lumière », à Liège, a pour mission d'offrir aux personnes déficientes visuelles l'encadrement médico-social qui leur permet de trouver l'autonomie, l'inclusion sociale et la citoyenneté. Ses actions s'adressent à tous les publics, de la plus petite enfance aux seniors, et visent également à l'épanouissement des personnes déficientes de la vie en organisant de multiples activités et animations culturelles.

Cela passe également par une aide à la recherche d'emploi, à une réorientation ou au maintien de l'emploi. « Nous avons environ 25 personnes qui sont suivies actuellement », explique Maryvonne Wéry, assistante sociale et coordinatrice de la Cellule Socio-Professionnelle (CSP).

« Ces personnes bénéficient d'un accompagnement socio-professionnel puis, souvent, c'est au moment de « réseauter » et d'entrer en lien avec l'entreprise que ça reste compliqué. Un sociologue a dit que ce qu'il faut, c'est trouver des entreprises « socialement capables » et c'est bien vrai. Or, parfois, il ne manque pas grand-chose pour que ça fonctionne ».

« Ce sont généralement des personnes qui veulent travailler et qui connaissent déjà les adaptations dont elles ont besoin. Et nous pouvons aider, si l'entreprise ou le candidat le souhaite ».

► « C'est au moment de « réseauter » et d'entrer en lien avec l'entreprise que ça reste compliqué. Un sociologue a dit que ce qu'il faut, c'est trouver des entreprises « socialement capables », et c'est bien vrai ! »

► « Notre public est souvent hyper motivé ». Parmi les participants, on épinglera le Héroïde avec l'AViQ qui fait qu'un stagiaire déficient visuel est accompagné pour une découverte « entreprise » ou encore la collaboration avec le Fonds Vinci qui aide notamment à la préparation à

l'embauche. La cellule a accompagné des candidats qui ont signé un contrat, par exemple, une fiscaliste engagée dans une grosse entreprise de Bruxelles, une masseuse dans

► « Notre public est souvent hyper motivé ». Parmi les participants, on épinglera le Héroïde avec l'AViQ qui fait qu'un stagiaire déficient visuel est accompagné pour une découverte « entreprise » ou encore la collaboration avec le Fonds Vinci qui aide notamment à la préparation à

l'embauche. La cellule a accompagné des candidats qui ont signé un contrat, par exemple, une fiscaliste engagée dans une grosse entreprise de Bruxelles, une masseuse dans

► « Notre public est souvent hyper motivé ». Parmi les participants, on épinglera le Héroïde avec l'AViQ qui fait qu'un stagiaire déficient visuel est accompagné pour une découverte « entreprise » ou encore la collaboration avec le Fonds Vinci qui aide notamment à la préparation à

l'embauche. La cellule a accompagné des candidats qui ont signé un contrat, par exemple, une fiscaliste engagée dans une grosse entreprise de Bruxelles, une masseuse dans

► « Notre public est souvent hyper motivé ». Parmi les participants, on épinglera le Héroïde avec l'AViQ qui fait qu'un stagiaire déficient visuel est accompagné pour une découverte « entreprise » ou encore la collaboration avec le Fonds Vinci qui aide notamment à la préparation à

l'embauche. La cellule a accompagné des candidats qui ont signé un contrat, par exemple, une fiscaliste engagée dans une grosse entreprise de Bruxelles, une masseuse dans

► « Notre public est souvent hyper motivé ». Parmi les participants, on épinglera le Héroïde avec l'AViQ qui fait qu'un stagiaire déficient visuel est accompagné pour une découverte « entreprise » ou encore la collaboration avec le Fonds Vinci qui aide notamment à la préparation à

l'embauche. La cellule a accompagné des candidats qui ont signé un contrat, par exemple, une fiscaliste engagée dans une grosse entreprise de Bruxelles, une masseuse dans

l'embauche. La cellule a accompagné des candidats qui ont signé un contrat, par exemple, une fiscaliste engagée dans une grosse entreprise de Bruxelles, une masseuse dans

► « Notre public est souvent hyper motivé ». Parmi les participants, on épinglera le Héroïde avec l'AViQ qui fait qu'un stagiaire déficient visuel est accompagné pour une découverte « entreprise » ou encore la collaboration avec le Fonds Vinci qui aide notamment à la préparation à

l'embauche. La cellule a accompagné des candidats qui ont signé un contrat, par exemple, une fiscaliste engagée dans une grosse entreprise de Bruxelles, une masseuse dans

► « Notre public est souvent hyper motivé ». Parmi les participants, on épinglera le Héroïde avec l'AViQ qui fait qu'un stagiaire déficient visuel est accompagné pour une découverte « entreprise » ou encore la collaboration avec le Fonds Vinci qui aide notamment à la préparation à

l'embauche. La cellule a accompagné des candidats qui ont signé un contrat, par exemple, une fiscaliste engagée dans une grosse entreprise de Bruxelles, une masseuse dans

La cellule socio-professionnelle de « La Lumière » accompagne le travailleur déficient visuel dans son projet professionnel, favorise son inclusion et développe l'acquisition des compétences nécessaires à la recherche d'emploi. ► D.E.

VENDREDI 10 DÉCEMBRE 2021

SUDINFO 9

### Références

LE DOSSIER

Régions

► DIVERSITÉ ET INCLUSION

## L'inclusion, un engagement entre collègues

La diversité en entreprise ne concerne pas que les statistiques ethniques ou de genre. Il s'agit aussi de mettre en valeur d'autres types de caractères ou de compétences, habituellement sous-valorisés et invisibles.

Mettre en place une culture où tout le monde se sent respecté et peut s'épanouir mais est aussi encouragé à développer son potentiel : ce sont les deux objectifs clés de la politique Diversity & Inclusion de Delaware. Cette entreprise est spécialisée dans l'implémentation de solutions techniques.



Ruth Ameys, coach RH chez SAP, Microsoft

« Ce n'est pas toujours facile de tirer ce premier bilan car c'est, en quelques sortes, une critique en interne de l'entreprise. Cela a donc aidé d'avoir une personne extérieure pour déterminer nos blocages. »



Ruth Ameys, coach RH

(SAP, Microsoft) chez ses clients. Caroline Hillaert est senior manager de l'équipe Change Management. Avec sa collègue Ruth Ameys, coach RH, elles se sont lancées dans une grande évaluation de l'inclusion au sein de Delaware et des possibilités d'amélioration. En effet, en 2019, les deux collègues font un constat : le respect de la diversité est une valeur essentielle à l'entreprise mais Delaware est quand même majoritairement composée d'hommes blancs. Y a-t-il un angle mort sur lequel nous devrions travailler ? L'envie de s'engager est née. Elles en parlent à leur manager, le CEO est partant et leur accorde un mandat pour lancer la politique D&I. La première étape est d'établir les pistes d'amélioration avec l'aide d'une consultante extérieure. « Ce n'est pas toujours facile de tirer ce premier bilan car c'est, en quelques sortes, une critique en interne de l'entreprise. Cela a donc aidé d'avoir une personne extérieure pour déterminer nos blocages. »

► « Tous les gestionnaires d'équipe doivent être conscients de leurs biais de jugement, surtout ceux et celles chargés des promotions ou du recrutement. Inconsciemment, on a tendance à travailler plus facilement avec des personnes extraverties ou qui nous ressemblent culturellement. »

avoue Caroline Hillaert.

#### UN LEADERSHIP INCLUSIF

Des ateliers ont ensuite été créés avec les collaboratrices pour recueillir leurs témoignages et leurs vécus et créer une politique adaptée à leurs besoins. Ils et elles sont d'ailleurs régulièrement amenés à évaluer les actions entreprises au travers de sondages ou de workgroups. « Si on développe des activités, on veut que les gens puissent s'y reconnaître. Ces retours nous donnent des indications sur les actions à mener. » explique Caroline Hillaert. Le but principal est véritablement de pouvoir conscientiser les collaboratrices à ces thématiques. Cela passe, par exemple, par un jeu qui initie des débats sur le sujet en équipes, mettre en avant des modèles alternatifs (un père qui renvoie tôt pour aller chercher ses enfants à l'école, etc), ou encore former à la non-discrimination ou à l'écriture inclusive. Huit parcours ont été créés pour avancer vers

les objectifs fixés. L'un d'entre eux porte sur le leadership inclusif, un élément essentiel pour Caroline Hillaert : « C'est aussi important de toucher la direction. Tous les gestionnaires d'équipe doivent être conscients de leurs biais de jugement, surtout ceux et celles chargés des promotions ou du recrutement. Inconsciemment, on a tendance à travailler plus facilement avec des personnes extraverties ou qui nous ressemblent culturellement. Pour plus de diversité au sein de notre entreprise, on doit identifier ces biais pour les combattre. »

DES COLLABORATEURS ACTEURS DE CHANGEMENT  
Chez Delaware, la trentaine de personnes impliquée sur le sujet D&I est bénévole. C'est le cas également sur d'autres projets, par exemple en matière de développement durable de l'entreprise.

Leur credo : que chaque membre de la société se sente respecté et soutenu dans ses ambitions, quel que soit son sexe, son origine ou sa religion

lancer une semaine entièrement consacrée à la thématique D&I avec la venue d'experts externes pour sensibiliser encore davantage leurs collègues.

► SARAH POUJET



Chez Delaware, la trentaine de personnes impliquée sur le sujet D&I est bénévole. C'est le cas également sur d'autres projets, par exemple en matière de développement durable de l'entreprise.

## « Nous voulons replacer les femmes au cœur de l'économie future »

Aider les femmes défavorisées à jouer un rôle sur le marché de l'emploi, c'est un des objectifs d'un ambitieux programme qui a en déjà aidé plus de 16.000...

Actif dans 23 pays, "Womenpreneur Initiative" a vu le jour en 2016 avec l'objectif de faire de l'incubation et de l'accélération de programmes de créations d'emplois à destination des femmes défavorisées ainsi que du réseautage. Objectif ? Leur permettre d'accéder à toutes les opportunités sur le marché de l'emploi. « C'est vrai qu'il existe des réseaux mais qui sont, bien souvent, chers ou très locaux, centrés sur des communautés où les femmes qui y participent ne rencontrent pas nécessairement la société belge », explique Sana Afouaiz, CEO et fondatrice de Womenpreneur qui a soutenu, depuis sa création, quelque 16.000 femmes.



Sana Afouaiz, CEO de Womenpreneur

« Nous les sensibilisons par l'intermédiaire de rencontres inspirantes, nous les formons au digital, à la technologie, aux ré-

seaux sociaux... et nous les mettons en contact avec des entreprises. Nous l'avons déjà fait sur Liège, Anvers et, plus récemment, Bruxelles, notamment avec Accenture. Par ces actions, nous voulons mettre en valeur les talents féminins mais aussi soutenir les entreprises pour plus d'inclusivité. C'est important pour nous de faire comprendre au public que nous ac-

compagnons le processus de recrutement et de l'aider à se créer des opportunités économiques pour replacer les femmes au cœur de l'économie future. » L'association a notamment mené une action dans la commune de Saint-Gilles où une grosse vingtaine de femmes a participé à une formation sur le thème « Comment crée son emploi par l'entrepreneuriat ? ».

« Ces femmes ne peuvent généralement pas bénéficier des aides, sont sans diplômes ou même sujettes à la discrimination. Or, pour nous, c'est important qu'elles soient créatrices de leur révolution » conclut Sana Afouaiz.

► LAURENCE BRIQUET

À NOTER Plus d'infos : [www.womenpreneur-initiative.com](http://www.womenpreneur-initiative.com)

Womenpreneur INITIATIVE



Womenpreneur a soutenu la recherche d'emplois de 150 femmes de 18 à 30 ans. Par l'intermédiaire de rencontres inspirantes, nous les mettons en contact avec des entreprises à Liège, Anvers et, plus récemment, Bruxelles, notamment avec Accenture.

#### ENTREPRISE DE CONSEIL

### « Nous mettons en avant les modèles féminins »

L'inclusion et la diversité ne sont pas seulement la bonne cause à défendre. Elles stimulent également l'innovation et la créativité et sont au cœur de l'activité de nombreuses entreprises...



Marta Pogorzelska, Solution Architect Agile Services Europe, Inclusion & Diversity Belgium chez Accenture

Depuis de nombreuses années, l'entreprise de conseil et IT Accenture (près de 1.200 emplois en Belgique, 624.000 à l'échelle globale) mise sur la diversité, notamment en employant 38% de femmes en Belgique et 46% globalement.

L'inclusion et la diversité sont des valeurs au cœur de son action. « L'inclusion et la diversité ne sont pas seulement la bonne cause à défendre. Elles stimulent également l'innovation et la créativité. Pour y parvenir et pour continuer à accroître notre intelligence collective,

la diversité, c'est d'être invité(e) à la fête, l'inclusion, c'est d'être invité(e) à danser. »

Notons que nous offrons à nos collègues féminines un coaching (de groupe ou individuel) propre à chaque niveau de carrière, nous mettons en avant les modèles féminins et stimulons activement leur réseau. Par conséquent, les deux devraient toujours aller de pair », explique Marta Pogorzelska, Solution Architect Agile Services Europe, Inclusion & Diversity Belgium chez Accenture.

Accenture est une entreprise qui s'est fixée, dès 2017, un objectif ambitieux d'atteindre l'équilibre global de genres

« Les institutions qui sont disponibles pour tous les employés, nous avons des programmes dédiés aux femmes, perspectives. Nous offrons à nos collègues féminines un coaching (de groupe ou individuel) propre à chaque niveau de carrière, nous mettons en avant les modèles féminins et stimulons activement leur réseau », ajoute-t-elle.

Depuis cette année, Accenture soutient Womenpreneur. Le Country Managing Director (CEO d'Accenture Belgique), Kristof Lambert, a présenté les opportunités que l'entreprise peut offrir aux participantes de l'association. D'autres collaborations sont prévues pour 2022.

► I.B.

## Articles

Page 1 / 6

[ACTU](#) > [ENTREPRISES](#) > [TECHNOLOGIE](#)

REPORTAGE

# Les codeurs aveugles, pionniers de l'accessibilité numérique



Ibrahim (au centre) a aidé les équipes de la Stib à concevoir un site et une application accessibles à tous. ©Kristof Vadino

**MAXIME SAMAIN** | 31 octobre 2021 08:00

**Ils sont malvoyants ou non-voyants et veulent devenir codeurs informatiques. Armés d'un clavier et d'un casque audio, ils tentent de convaincre les entreprises de leur faire une place. Reportage chez les "Blindcoders".**

37 ans, la vie d'Yves a basculé. Employé dans le secteur bancaire, il est devenu déficient visuel "sur le tard" comme il dit. Sa vie professionnelle connaît un coup d'arrêt brutal, il est poussé vers la sortie. "Si ça ne dépendait que de moi, j'y serais encore." Yves tourne en rond pendant

**A** plusieurs mois, cherche une branche à laquelle se raccrocher et tombe par hasard sur **une formation en codage destinée aux aveugles et malvoyants**. "Je suis un utilisateur de technologie et d'informatique, c'était l'occasion de rajouter une corde à mon arc." Grâce à cette formation, il a décroché l'année dernière un stage dans la banque Triodos. Aujourd'hui, son objectif est de **revenir par la grande porte dans son secteur de prédilection** armé de ses nouvelles compétences.

**"On m'a déjà proposé de m'aider à allumer mon laptop. Je sais quand même appuyer sur un bouton!"**

**YVES**  
APPRENTI CODEUR DE LA FORMATION "BLINDCODERS"

Le profil d'Yves intéresse de plus en plus les entreprises. **Autrefois gentiment éconduits ou ignorés, les personnes porteuses d'un handicap visuel sont désormais recherchées pour leurs compétences IT** et pour devenir des experts en accessibilité numérique. Pour favoriser l'éclosion de ces profils IT particuliers, l'ASBL Eqla organise une formation réservée aux personnes malvoyantes ou aveugles. Baptisée "BlindCode", cette formation unique en Belgique se déroule pour la deuxième fois jusqu'au mois de décembre dans le hub technologique bruxellois BeCentral. L'objectif de ces formations est double: favoriser l'intégration de personnes malvoyantes dans la vie active, et sensibiliser les autorités publiques et la société aux problématiques liées à l'accessibilité numérique. Pendant les prochaines semaines, **8 stagiaires déficients visuels vont se former au métier en pénurie de développeur web**. Assis autour d'une table avec leur professeur, les "blindcoders" sont des pionniers en Belgique. Ils ouvrent la voie d'une nouvelle filière mêlant technologie et handicap.

### L'accessibilité numérique, un besoin urgent

En Europe, il y a plus de 80 millions de personnes porteuses d'un handicap. Cela représente 15 % de la population du continent mais **seulement 5% des sites internet sont accessibles pour eux**. Une des forces de la formation "BlindCode" est donc de former des experts en accessibilité numérique. Une notion souvent absente des cursus traditionnels, alors qu'une directive européenne oblige déjà les sites web et les applications des services publics à être accessibles à tous, y compris aux personnes porteuses de handicap. Et ce sera bientôt aussi le cas, en 2025, pour les entreprises privées.

**"Sur le plan technique, l'intégration de personnes en situation de handicap, c'est un peu complexe. Tant les systèmes que les humains ne**

## Articles

*Page 3 / 6*

**sont pas toujours prêts à accueillir la diversité."**

**CHRISTIAN DE STRYCKER**  
MANAGER ACCESSIBILITÉ À LA STIB

Après plusieurs semaines d'apprentissage du codage classique et une spécialisation en accessibilité numérique, les "blindcoders" savent **repérer et aider à corriger les erreurs sur la version "accessible" d'un site web ou d'une application**. Le handicap devient alors un atout. Même si le mot n'est pas spécialement apprécié. "On préfère parler de solutions plutôt que de handicap. Les étudiants blindcoders amènent de nouvelles solutions là où on les accueille", nous explique Harielle Deheuy, chargée de projet numérique chez Eqla.

### **Ibrahim a convaincu la Stib**

La Stib a accueilli Ibrahim l'année dernière pour aider ses équipes à développer ses sites et applications pour les personnes porteuses de handicap. "Nous avons compris l'importance de l'accessibilité, mais il nous manquait un élément important : un site et une app accessibles à tous", raconte Christian de Strycker, manager accessibilité à la Stib. Bien consciente de l'importance de l'enjeu et volontariste, **l'entreprise parapublique bruxelloise a fait face à un problème qu'elle n'avait pas anticipé** : "On connaît très mal les besoins d'usage de ce type de site ou d'app. On a dû repartir d'une page blanche, mais toute notre équipe était composée de voyants et ils n'arrivaient pas à aller au bout des choses." La Stib a trouvé son salut en la personne d'Ibrahim, qui, via sa formation chez Eqla et l'ASBL DiversiCom, est arrivé en stage pour aider les équipes de la Stib. "J'espère que lorsqu'on ouvrira un poste après son stage, il acceptera encore de travailler avec nous", nous confie Christian de Strycker.

**"On connaît très mal les besoins d'usage de ce type de site ou d'app. On a dû repartir d'une page blanche, mais toute notre équipe était composée de voyants et ils n'arrivaient pas à aller au bout des choses."**

**CHRISTIAN DE STRYCKER**

MANAGER ACCESSIBILITÉ À LA STIB

Pour arriver jusque-là, Ibrahim et les autres ont dû apprendre à coder. Pour un voyant, **cela paraît inconcevable de faire du code sans voir, et pourtant.** "Ce n'est pas plus compliqué d'apprendre à coder à un groupe d'aveugles", d'après Martin Van Aken, qui forme la petite troupe d'apprentis codeurs. Dans les faits, il y a bien sûr des différences. **La clé du codage à l'aveugle, c'est le "screenreader", un programme qui lit en permanence ce qui est affiché sur l'écran.** C'est utile pour le code, mais aussi pour surfer sur internet au quotidien. "On fonctionne comme vous à la différence qu'on n'a pas de souris. Aller à gauche ou à droite, ça ne veut rien dire pour nous." Idem pour les couleurs. "On m'a déjà demandé de mettre un texte en rouge, je sais le faire, mais ça n'a aucun sens pour nous", explique Ibrahim dans l'hilarité générale.

**"Ce n'est pas plus compliqué d'apprendre à coder à un groupe d'aveugles."**

**MARTIN VAN AKEN**  
FORMATEUR EN CODE POUR L'ASBL EQLA

La grande majorité du travail se fait donc avec les oreilles. "Le screenreader leur dit sur quelle touche du clavier ils ont appuyé. Ils n'ont pas de vue globale de leur travail, mais plutôt une vision linéaire." **Une contrainte qui peut devenir un atout lorsqu'on apprend à coder,** car le code ce n'est pas grand-chose d'autre que des centaines de lignes de texte. Une tablette braille est aussi utilisée dans certains cas, mais

tout se fait avec le clavier, tout simplement. Un ordinateur et un casque audio, voilà ce dont a besoin un codeur non ou malvoyant. De quoi **démystifier les inquiétudes logistiques** lors d'une intégration en entreprise.

## Comment intégrer le handicap en entreprise

L'emploi et le handicap restent **un défi pour les entreprises, aussi bienveillantes et volontaires soient-elles.** "Sur le plan technique, l'intégration de personnes en situation de handicap, c'est un peu complexe. Tant les systèmes que les humains ne sont pas toujours

## Articles

Page 5 / 6

prêts à accueillir la diversité", admet Christian de Strycker, manager accessibilité à la Stib.

**"Il faut toujours montrer nos capacités au début pour rassurer."**

**MOUNIR**  
APPRENTI CODEUR DE LA FORMATION  
"BLINDCODERS"

Tous ont une petite **anecdote sur leur arrivée en entreprise**. "On ne sait jamais ce qu'on a dit de nous aux collègues avant qu'on arrive. Ils sont généralement mal préparés. Ils s'attendent souvent à une situation catastrophique et ont un a priori sur nos compétences. On m'a souvent proposé de m'aider à allumer mon laptop. Je sais quand même appuyer sur un bouton!", raconte avec le sourire Yves. Mounir acquiesce et embraye : "Il faut toujours montrer

nos capacités au début pour rassurer. Ils pensent qu'on ne peut pas faire certaines choses." Et Ibrahim de conclure : "Quand j'arrive, je fais une petite démo et ça rassure tout le monde. Après il faut leur rappeler que s'ils me parlent d'aller en haut à droite d'une page, cela ne veut rien dire pour moi."

LIRE AUSSI

**Laurent Hublet (BeCentral): "Sur 50 ans de carrière, il y en a au moins 10 qui devraient être consacrés à la formation"**

Observateur attentif de la discussion, Christian de Strycker ajoute: "Sur le plan opérationnel, les vérifications faites par Ibrahim ont permis de corriger des erreurs que font encore les développeurs voyants. L'accessibilité est une histoire de détail, il ne faut rien rater, sinon la chaîne d'accès est brisée."

La belle aventure d'Ibrahim à la Stib reste de l'ordre du rare. "Parmi les 15% de personnes porteuses de handicap en Belgique, il y a un taux d'emploi de 35% alors que la moyenne européenne tourne plutôt autour de 50%", explique Marie-Laure Jonet de l'ASBL DiversiCom qui accompagne les personnes porteuses de handicap sur le marché de l'emploi. Elle constate qu'il n'y a pas de recette miracle pour l'instant. "Il faut trouver le projet professionnel qui convient à chacun, ce n'est pas évident. Il faut aussi coacher les entreprises pour qu'elles soient plus inclusives et ensuite jouer à la marieuse."

**"Parmi les 15% de personnes porteuses de handicap en Belgique, il y a un taux d'emploi de 35% alors que la moyenne européenne tourne plutôt autour de 50%."**

**MARIE-LAURE JONET**  
ASBL DIVERSICOM

*L'Echo, 31 octobre 2021*

Les freins évoqués par les employeurs sont nombreux, mais souvent liés à une méconnaissance du handicap. **Les préjugés sur l'emploi de personnes handicapées ont la vie dure** : manque de compétences, surcoût lié aux aménagements, difficulté à intégrer, absentéisme, etc. "Pourtant, dès que le projet professionnel mise sur les forces de la personne, c'est un énorme win-win. Le surcoût est compensé par des primes. Il n'y a pas plus d'absentéisme, au contraire, il y en a moins. La motivation de ces personnes est décuplée parce qu'elles se sont battues plus que quiconque pour leur job", ajoute Marie-Laure Jonet.

Au lieu de s'attarder sur les préjugés et les freins, les différentes associations rencontrées préfèrent parler de **l'impact d'une inclusion réussie**. Il serait avant tout humain avec le développement d'un esprit d'équipe plus fort, opérationnel, car il augmente la digitalisation des entreprises forcées de le faire pour le nouvel arrivant, et enfin économique. Souvent oublié, ce dernier élément pourrait être décisif pour une embauche plus systématique et vient tordre le cou au cliché "du handicapé qui coûte cher". "À l'échelle de l'entreprise, il y a des incitants financiers et à plus grande échelle, on observe que chaque fois qu'une personne en situation de handicap est mise à l'emploi il y a une diminution des charges sociales. L'État épargne 20.000 euros par an pour chaque personne porteuse de handicap remise sur le marché de l'emploi. Il y a un retour sur investissement social et sociétal qui n'est plus à prouver."

### S'émanciper par le code

**"L'État épargne 20.000 euros par an pour chaque personne porteuse de handicap remise sur le marché de l'emploi. Il y a un retour sur investissement social et sociétal qui n'est plus à prouver."**

Tous ne veulent pas trouver un emploi grâce à la formation. **Il est parfois simplement question d'émancipation, de rencontre et d'épanouissement personnel**, comme pour Bruno, un "vétérant" de l'association Eqla. Devenu paraplégique et aveugle suite à un accident, cet ancien technicien s'est lancé dans l'informatique grâce à cette formation. "Je n'y connaissais rien, aujourd'hui je trouve ça génial et je suis à fond dedans. J'aimerais aider les formateurs pour les prochaines sessions."

L'impact d'une formation de ce type va bien au-delà de son petit nombre d'inscrits. Elle a une portée plus large avec un message d'espoir de reconversion et d'inclusion plus systématique dans les entreprises. "Un aveugle pro en informatique, ça sonne encore pour beaucoup comme une blague", reconnaît Bruno. Les Blindcoders seront bientôt prêts à faire taire les moqueries.





# Equipe



**Philippe Pozzo di Borgo**  
*L'Intouchable parrain  
de DiversiCom*

La gouvernance de DiversiCom est assurée par un Conseil d'administration partiellement composé de professionnels en situation de handicap.

Les projets sont menés avec un large réseau de partenaires.

## Membres fondateurs



**Marie-Laure Jonet**  
Présidente

- Diplômée en Philologie romane, Philosophie et Sciences du Livre ; Agrégée
- Chargée de Communication à la Commission européenne en Education, Culture et Citoyenneté (1999-2014)
- Chef de projet et consultante Jeunesse et Handicap (1993-actuellement)



**Alex Houtart**  
Vice-Président

- Diplômé en Droit
- Expert en finance durable
- Musicien ; bénévole dans le domaine du Handicap (1989-actuellement)



**Arnaud van Schevensteen**  
Administrateur

- Diplômé en Business & Communication
- Entrepreneur, administrateur de société dans les médias et le sport
- Prédéselectionné pour les Jeux Paralympiques de Lillehammer 1994 ; premier unijambiste à avoir atteint le sommet du Kilimandjaro, Mont Blanc et Cervin



**Xavier Dugardin**  
Administrateur

- Diplômé en Droit et Notariat
- Notaire
- Malvoyant



**Christophe Thibaut**

- Diplômé en Droit et Philosophie
- Secrétaire général et responsable RH chez UNIBRA, Administrateur de sociétés
- Bénévole dans le domaine du Handicap (1997-actuellement)

# Equipe



## Marie-Laure JONET

G +32 (0)475 30 57 84  
T +32 (0)2 880 50 69  
ml.jonet@diversicom.be

**Fondatrice & Directrice**  
Administratrice déléguée  
A temps plein

- Diplômée en Philologie romane, Philosophie et Sciences du Livre ; Agrégée
- Chargée de Communication à la Commission européenne (1999-2014)
- Chef de projet et consultante Jeunesse et Handicap depuis 1993



## Eléonore SNOY

G +32 (0)478 29 55 77  
T +32 (0)2 880 50 69  
e.snoy@diversicom.be

**Co-gérante**  
A 80% temps

- Diplômée en Sciences économiques appliquées
- Responsable Etudes de marché chez INRA Belgium et Kraft Foods (1998-2007) et Professeur de Marketing (2013-2014)
- Bénévole depuis 1992 (domaine Handicap)



## Michael JOSZ

G +32 (0)493 30 72 06  
T +32 (0)2 880 50 69  
m.josz@diversicom.be

**Coach**  
A temps plein

- Diplômé en Psychologie
- Chargé de projet au Service citoyen (2015 – 2017) ; psychologue pour personnes handicapées



## Jannemie SENTE

G +32 (0)496 59 66 27  
T +32 (0)2 880 50 69  
j.sente@diversicom.be

**Coach**  
A ½ temps

- Diplômée en Sciences économiques appliquées, coach professionnel et PNL practitioner
- Consultante en ressources humaines et responsable (projet) en leadership development (2007-2016); account management commercial dans le secteur bancaire (1997-2006)



## Gratia LAUWERS

G +32 (0)493 30 72 06  
T +32 (0)2 880 0 69  
d.fisset@diversicom.be

**Coach**  
A 90% temps

- Diplômée en Traduction-Interprétation anglais/espagnol
- Coach certifiée & Consultante RH, gestion de carrière et transition, outplacement, inplacement, réintégration, recrutement et assessment (2016-actuellement)
- Business Manager, secteur consultance financière (2005 – 2015)



## Damien FISSET

G +32 (0)479 53 48 05  
T +32 (0)2 880 50 69  
d.fisset@diversicom.be

**Chargé de projet**  
A temps plein

- Diplômé en Marketing International
- Chef d'équipe dans le secteur associatif (2012 – 2019)



## Marianne NEIRINCKX

G +32 (0)496 21 94 95  
T +32 (0)2 880 50 69  
m.neirinckx@diversicom.be

- Diplômée en Affaires Publiques et Internationales
- Responsable de la Gestion des Ressources Humaines à la Banque Belgoise
- Gestion administrative au sein de différentes PME

**Office Manager**  
A 1/2 temps



Les chiffres et les lettres qui nourrissent ce rapport résultent d'un immense travail collectif. Pour relever ses défis, DiversiCom peut compter sur une équipe engagée et des partenaires publics et privés convaincus. Tous mettent leur professionnalisme et leurs ressources au service d'un combat contre l'exclusion socioprofessionnelle, pour la mise en avant des compétences au-delà du handicap. Comptez sur nous pour prolonger notre action et multiplier nos efforts en 2022.

**Merci pour votre bienveillante attention.**

### **Votre soutien compte !**

#### **Pour faire un don :**

via le compte de l'ASBL DiversiCom  
IBAN : BE74 0017 2242 9707

**Déductibilité fiscale pour les dons  
à partir de 40€**

