

Handicap et emploi

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

Rapport d'activité 2017



DiversiCom ASBL

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

Siège social:

Rue Général Gratry, 66
B - 1030 Bruxelles

T +32 (0)2 880 50 69

Email : info@diversicom.be

www.diversicom.be

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

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



“ Chers lecteurs,

2017 était la troisième année de vie de DiversiCom : un cap est franchi ! C'est naturellement l'occasion de dresser le bilan et de nous interroger sur la suite de l'aventure. Ce rapport vous racontera les moments forts de l'année 2017, ponctué de quelques données sur l'évolution de notre travail ces trois premières années. Pour 2017, retenons en particulier...

Le lancement d'un partenariat structurel avec Actiris, l'agence bruxelloise pour l'emploi. Elle nous mandate désormais pour accompagner les chercheurs d'emploi bruxellois en situation de handicap. Ce mandat s'étend sur une période de 4 ans et se traduit dans un financement partiel de notre activité sociale d'accompagnement. Il renforce également notre travail en réseau avec les autres organismes partenaires d'Actiris.

Notre équipe a accueilli **trois nouveaux collègues**. Nous passons donc du simple au plus que double et en ressentons les bénéfices ! S'en suit la nécessaire adaptation de nos modes de collaboration, en faveur d'une multiplication de notre impact.

Comme lauréate du Prix Ashoka Impact, DiversiCom a bénéficié de l'expertise de consultants envoyés par Accenture pour donner naissance à un **outil de gestion des données sécurisé et configuré sur mesure**. Cet outil est devenu un membre à part entière de l'équipe, le garant d'une information à jour, homogène et partagée.

Pour la troisième année, nous avons pris part à **l'opération nationale du « Duoday »**, avec la mise en place de 29 stages en entreprise. Les bénéfices de l'opération ? D'une part, initier un grand nombre d'entreprises au contact avec le handicap et à la prise de conscience qu'il n'est en rien assimilable à la notion d'inaptitude. D'autre part, initier nos candidats à des métiers et des environnements de travail de leur choix.

En octobre, notre **JobDay annuel** a réuni 19 entreprises et le même nombre de candidats. Il a donné lieu à 115 entretiens d'embauche. Outre les contrats qui en découlent, les échanges de pratiques entre entreprises et les rencontres multiples font de cette journée un événement à ne pas manquer !

Et enfin, venons-en aux résultats chiffrés... En 2017, **55 nouveaux candidats** ont été accompagnés. **De nouvelles entreprises ont rejoint** le réseau, composé actuellement de 83 entreprises. **93 projets professionnels ont été facilités**. Fin 2017, 48% des candidats accompagnés par DiversiCom étaient au travail.

41 interventions lors de conférences ou de formations en entreprises nous ont permis de toucher directement 1.400 personnes. Sans oublier la contribution de nos « followers » actifs sur les réseaux qui, avec nous, contribuent à une sensibilisation la plus large possible des facteurs de succès et des bénéfices d'une diversité bien accompagnée.

Et pour la suite ? Réjouissons-nous que les derniers chiffres sur le chômage en Belgique montrent une évolution positive. Mais le défi de l'emploi pour la personne en situation de handicap reste entier. **Nous ne pouvons pas baisser la garde**. 80% des handicaps surviennent pendant la vie et la durée de vie professionnelle s'allonge. Nul besoin d'en dire plus pour en déduire le besoin persistant d'accompagner les personnes et de conseiller les employeurs. Tout mène à conclure que l'aventure de DiversiCom doit continuer...

2018 sera une année dédiée à la consolidation de nos services et à la stabilisation de notre équipe renforcée. Cette équipe se joint à moi pour renouveler son engagement auprès de vous tous, bénéficiaires et précieux partenaires à titres divers. Nous vous réitérons notre reconnaissance pour votre confiance et pour votre soutien, quel qu'il soit : **nous avons besoin de vous pour continuer !**

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 2017

Bilan 2017	p.14
------------	------

Nouveautés :

Un CRM sur mesure grâce à Accenture et Ashoka	p.15
Le nouveau partenariat avec Actiris	p.16
Une équipe renforcée en 2017	p.17

Activités courantes :

Activité 1 : Accompagnement des chercheurs d'emploi	p.19
Activité 2 : Conseil aux entreprises	p.29
Activité 3 : Matching	p.45
Activité 4 : Communication	p.57

Partenariats	p.67
Finances	p.71

Perspectives 2018

Priorités	p.76
Finances	p.78

Annexes

Charte DiversiCom	p.80
Articles de presse	p.81
DiversiStories	p.96

Equipe

p.98

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.

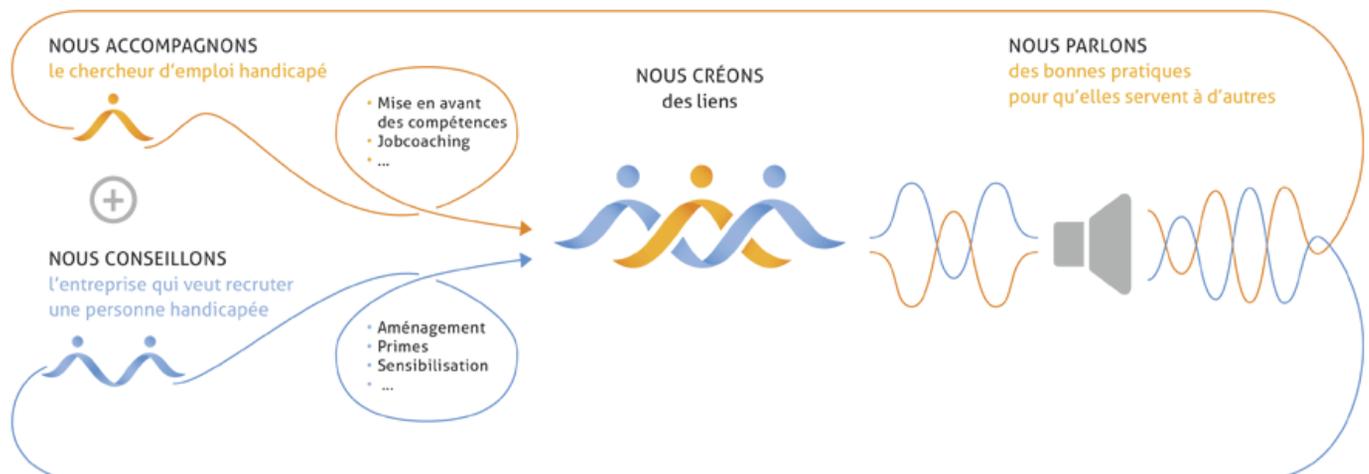
L'asbl voit le jour en 2014, suite à l'accueil favorable et au soutien de premiers partenaires publics et privés.

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



EN PARLER, C'EST AUSSI CRÉER DE L'IMPACT



Impact économique sur la société

Dans ses projections, DiversiCom calcule 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).

Sur cette base, le bénéfice économique pour la société est estimé à 20.000€ par personne et par an.

Source : BNP Paribas Fortis Consulting

Modèle

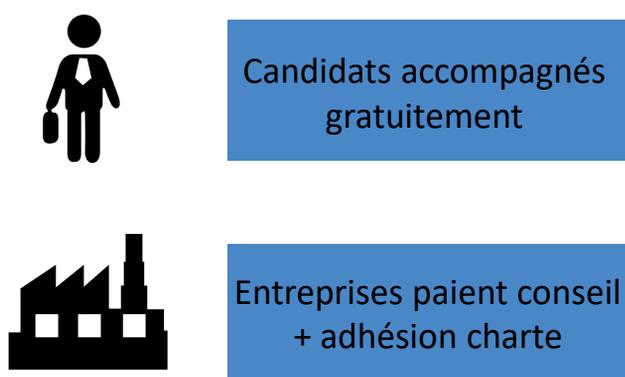
Le financement de l'asbl est hybride et lié à une activité d'entrepreneuriat social pour laquelle une partie est supportée par les acteurs économiques du marché et l'autre par des subsides ou donations.

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

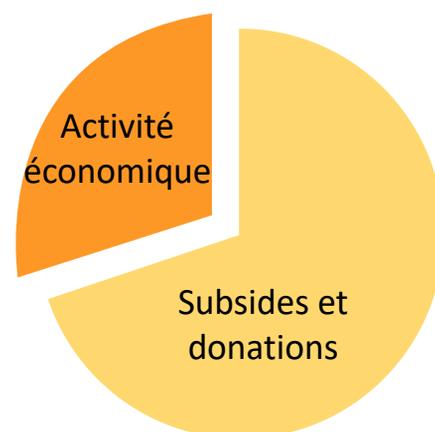
- Le chercheur d'emploi est accompagné gratuitement grâce aux subsides et donations.
- L'entreprise cliente paie des frais de conseil selon le partenariat défini, sous forme d'une participation forfaitaire. Elle signe la charte DiversiCom. L'adhésion à la Charte se traduit par une cotisation annuelle,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







Matchings

Libre Entreprise

Du travail.

- ▶ DivesiCom facilite la mise à l'emploi des personnes handicapées.
- ▶ En accompagnant ces travailleurs mais aussi les entreprises.

Éclairage Solange Berger

Il s'agit de cette journée est importante pour eux. Dans une des salles de l'espace de coworking HIVEs où l'ASBL DivesiCom a élu domicile, ces artistes et jeunes souffrant de légère déficience mentale participent à une journée de formation et de coaching. Y alternent conseils sur la recherche d'un emploi, jeux de rôle, débriefing... Motivés, ils ont tous envie de décrocher un travail. Dans une entreprise classique et non dans une entreprise de travail adapté (ETA).

Comme près de 90 autres handicapés - tous les handicaps sont représentés -, ces jeunes sont accompagnés par DivesiCom, une ASBL fondée en 2014 par Marie-Laure Jonet (voir ci-dessous). "Nous rencontrons chacun d'entre eux lors d'un entretien d'une heure et demie que nous menons toujours à deux. Pour pouvoir nous concentrer par après", indique Marie-Laure Jonet. "Ensuite, nous menons un processus d'accompagnement marqué par des moments de coaching individuels et de groupe. Les candidats restent acteurs de leur recherche d'emploi. Nous leur ouvrons des pistes, les accompagnons... Et les mettons en contact avec des entreprises qui sont ouvertes à l'idée de travailler avec des personnes qui souffrent d'un handicap."



DivesiCom a organisé un jobday en octobre, avec formation des entreprises, ateliers de sensibilisation et entretiens d'embauche.

Voilà la deuxième activité de l'ASBL : le conseil aux entreprises. "Nous proposons des formations aux services RH (notamment pour des conseils pratiques, les primes disponibles...), organisations des activités de sensibilisation du personnel ou encore conseillons les entreprises qui veulent mettre en place une politique d'ouverture", explique la fondatrice de l'ASBL, qui travaille avec une quarantaine d'entreprises. "Nos revenus viennent de là, à côté des subides et des dons que nous recevons. Nous nous fonctionnons car des personnes croient en notre mission", poursuit la responsable de DivesiCom, qui travaille en collaboration avec d'autres associations et services et de nombreux bénévoles.

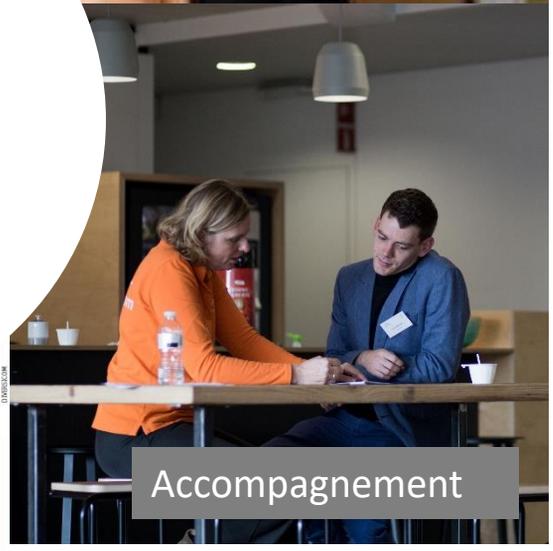
Le contact avec le monde de l'entreprise est essentiel. "Pour faciliter l'insertion de la personne handicapée, il est important d'impliquer tous les collaborateurs de l'organisation. Par des activités, nous leur faisons comprendre ce que représente le handicap. Cela peut

être un parcours en chaise roulante à travers les bureaux jusqu'à l'imprimante dont les boutons sont trop hauts... On peut aussi bander les yeux ou faire porter un casque qui ne laisse passer aucun son... L'expérience permet de mieux vivre la situation et de voir quelles seraient les solutions qui pourraient être mises en place pour accueillir une personne avec un handicap..."

Il faut dire que personne n'est à l'abri. "Le handicap touche près de 15 % de la population. Une famille sur 4 est concernée. On connaît tous quelqu'un dans cette situation. Et puis, 80 % des handicaps surviennent en cours de vie", précise Marie-Laure Jonet dont l'association a reçu, en juin 2016, le prix Ashoka qui récompense un entrepreneur social.

La particularité de DivesiCom, par rapport à d'autres associations, est de préparer ces deux univers - que constituent ces candidats au travail et les entreprises - pour que la rencontre entre les deux soit la plus juste. "Nous les accompagnons dans le processus de recrutement, bien sûr, mais aussi après. Nous procédons à des réunions de progression pour voir si tout se passe bien", précise Marie-Laure Jonet. "Le handicap ne doit pas toujours être un obstacle pour trouver un emploi. Il offre parfois même un plus. Qui peut mieux tester l'ergonomie d'un site web qui doit être accessible aux personnes qui sont malvoyantes que des malvoyants ? Et puis certains veulent se surpasser ou ont développé d'autres compétences. Nous essayons d'identifier quelle est leur perle, car chacun a quelque chose en lui : une

Bilan 2017



Accompagnement

Vécu

Se donner les moyens

Avocat. Cela fait six mois que Sofia a été engagée comme stagiaire au sein du cabinet d'avocats Jansen Legal à Bruxelles. Une opportunité que cette jeune femme de 25 ans diplômée en droit de l'UCL a su saisir. "J'ai toujours vu ma vie comme un challenge et voulu me donner les moyens d'y arriver", explique Sofia, atteinte depuis la naissance d'une maladie neuro-musculaire qui l'a clouée dans une chaise roulante à l'âge de 9 ans. "Ma famille m'a beaucoup soutenue dans mes choix. J'ai toujours été attirée par le droit et notamment par l'impact qu'il pouvait avoir pour quelqu'un dans ma situation. Mes professeurs à l'université m'ont fait comprendre que mon handicap ne devait pas être un frein à ce que je voulais faire", note la jeune femme qui veut être jugée sur ses compétences. "J'ai été sélectionnée comme n'importe quelle stagiaire. Maître Jansen m'aide à évoluer dans le métier avec mes forces et mes différences". Des aménagements ont été faits pour elle dans les bureaux : rampe amovible et barre de soutien dans les sanitaires. C'est DivesiCom qui l'a mise en contact avec le cabinet et sensibilisé ses avocats. "J'avais moi-même fait des présentations en regardant les cabinets qui

Parcours

Un choix professionnel et personnel

Fondée par Marie-Laure Jonet (à droite), DivesiCom c'est aussi Eléonore Snoy (à gauche) et Elisabeth Doucet (au milieu). Une s'viendra bientôt renforcer l'équipe. "Nous avons tous fait carrière dans le monde économique", raconte Marie-Laure Jonet, qui a travaillé pendant 15 ans comme chargée de communication à la Commission européenne. "Et nous avons toutes une histoire avec le handicap", poursuit celle qui depuis l'âge de 17 ans s'est engagée dans l'accompagnement de handicapés. En 2005, elle a créé "Nos week-ends", une association qui permet à des enfants handicapés de passer un week-end dans une autre famille. Elle a vu aussi son père être amputé des deux pieds suite à une infection. "Après on voit alors les choses autrement... À 40 ans, j'ai voulu changer d'orientation". Note la fondatrice de l'ASBL, qui a rencontré Eléonore Snoy dans "Nos week-ends". "Après une pause carrière, elle a voulu travailler, mais dans un job avec du sens." Quant à Elisabeth Doucet, elle souffre d'une maladie invalidante depuis l'âge de 30 ans. "Elle a dû revoir sa façon de vivre. Ce fut notre première employée."



Communication

C'est un levier énorme pour leur venir.



Conseil

perdre le mien."

Bilan 2017

Tableau de bord



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

Un CRM sur mesure grâce à Accenture et Ashoka : merci !

Après 3 mois de guidance intensive par une équipe d'Accenture, nous voilà équipés d'un nouveau CRM, outil de gestion des données configuré aux besoins spécifiques de DiversiCom. Mieux outillés pour mieux vous servir! Merci à toute la merveilleuse équipe d'Accenture pour son engagement à nos côtés !

Ce résultat est le fruit d'un partenariat précieux entre Ashoka et Accenture, qui avaient sélectionné DiversiCom en tant que projet lauréat pour son fort impact social en matière d'emploi dans le cadre du Programme Ashoka Impact 2016.

Une équipe de 5 experts envoyés par Accenture a suivi notre quotidien pendant 3 mois pour comprendre notre besoin et le traduire dans un nouvel outil CRM désormais opérationnel. Cet outil nous permet de professionnaliser la gestion de nos activités et le suivi de nos candidats, de plus en plus nombreux à frapper à notre porte.

DiversiCom remercie chaleureusement la fine équipe d'Accenture : « *Soyez toujours les bienvenus chez nous : DiversiCom est aussi votre projet désormais* » !



De gauche à droite: Nicolas Vandenbossche, Lionel de Somer, Gijs Ramaekers, Olivier Gillerot, Eléonore Snoy, Marie-Laure Jonet, Kim-Lan Nguyen, Antoine Denis, Magali Frankl

Nouveautés

Le nouveau partenariat avec Actiris : 2017-2020



Actiris

L'agence bruxelloise pour l'emploi établit des partenariats structurels avec des organismes externes pour offrir un accompagnement personnalisé aux chercheurs d'emploi qui en auraient besoin. Elle réunit ces organismes au sein d'un réseau appelé « APS » (accompagnement de publics spécifiques). Ils ont, par ce biais, l'occasion d'échanger des pratiques d'accompagnement et d'orienter au mieux les publics accompagnés en fonction de leurs besoins.

DiversiCom

Dans ce contexte, Actiris mandate DiversiCom pour accompagner les chercheurs d'emploi en situation de handicap résidant à Bruxelles. L'accompagnement prend la forme d'un « trajet » d'une durée de 2 ans, lors desquels le chercheur d'emploi bénéficie d'un coaching sur mesure. Le trajet inclut la première réunion de rencontre, des sessions de coaching individuelles et des séances en groupe, conjuguant ainsi les bénéfices d'un accompagnement personnalisé, d'une sortie de l'isolement et du développement de soi misant sur l'intelligence collective.



L'accompagnement

Parmi les actions menées dans un trajet type : bilan de compétences, analyse des aspirations, identification des besoins de formation et des besoins liés au handicap, structuration de la recherche d'emploi dans un plan d'action, réflexion sur l'évocation du handicap dans la recherche d'emploi, CV et lettre de motivation, techniques de préparation à l'entretien d'embauche, techniques de co-développement, travail sur l'assertivité...

A ces actions s'ajoutent les échanges autour de la concrétisation d'un projet professionnel : matching avec les entreprises partenaires, interface pendant le recrutement et suivi de l'intégration.

Critères d'admission

Peuvent bénéficier de cet accompagnement les chercheurs d'emploi bruxellois reconnus en situation de handicap, inscrits chez Actiris et ne bénéficiant pas d'un autre accompagnement subsidié par Actiris. Tous les types de handicap sont considérés (moteur, sensoriel, cognitif, mental), excepté les troubles et maladies d'ordre psychiatrique pour lesquels d'autres partenaires se spécialisent. DiversiCom accompagne spécifiquement les candidats prêts à travailler en entreprise ordinaire (distincte de l'entreprise de travail adapté).

Nouveautés

Une équipe très renforcée en 2017 !

Grâce au précieux soutien de nos partenaires publics et privés et au développement de notre activité de conseil aux entreprises, nous avons pu procéder à trois recrutements supplémentaires cette année.



De gauche à droite :

- NEW** Michael Josz (à temps plein), Coach accompagnateur
- Eléonore Snoy (à 4/5e), Co-gérante
- Marie-Laure Jonet (à temps plein), Fondatrice et Directrice
- NEW** Gratia Lauwers (à mi-temps) , Office Manager
- NEW** Jannemie Sente (à mi-temps), Coach accompagnatrice





Activité 1

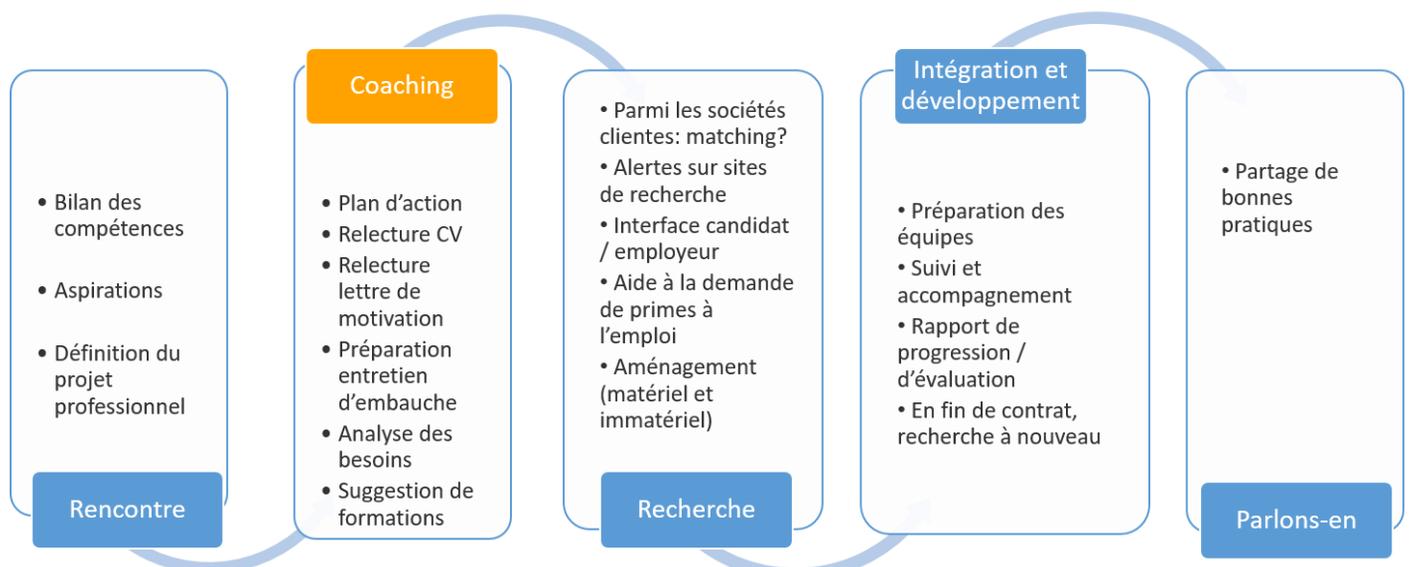
Accompagnement

Accompagnement des chercheurs d'emploi handicapés



Ma compétence d'abord !

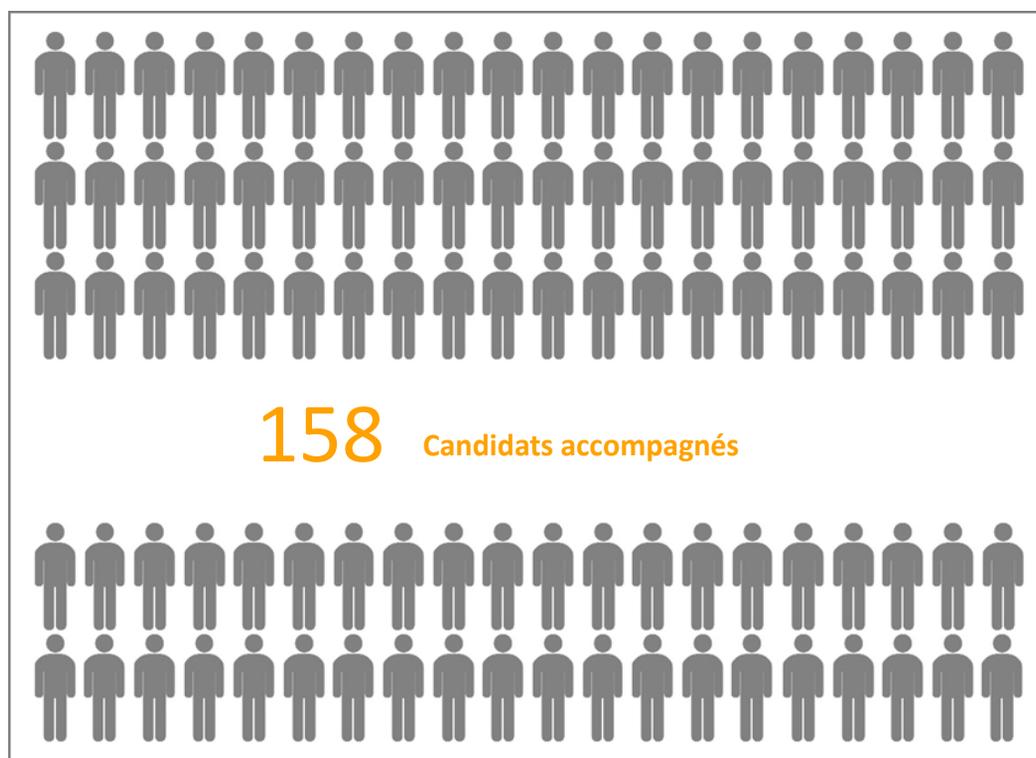
Un parcours vers l'emploi, de A à Z :



Activité 1

Accompagnement

Chiffres clés



Candidats accompagnés

- Rencontre et suivi de 55 nouveaux candidats en 2017
- Suivi des 103 candidats rencontrés en 2014-2015-2016
- Présentant un large éventail de qualifications et compétences

Activité 1

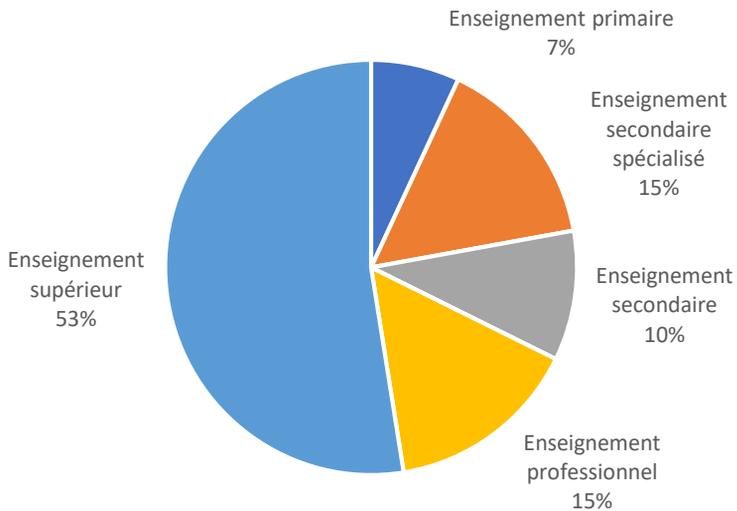
Accompagnement

Profil des candidats accompagnés

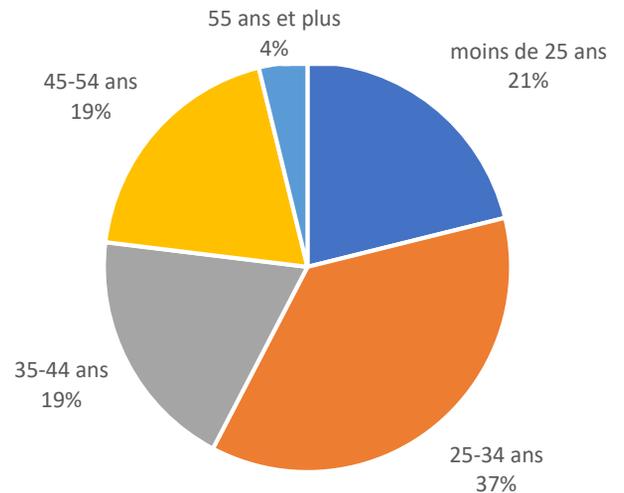
Base = 158 candidats accompagnés depuis 2014

Qui sont-ils ?

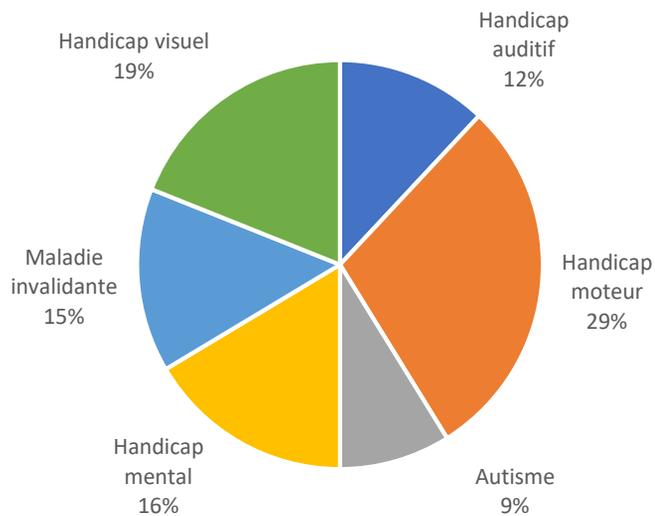
Niveau de formation



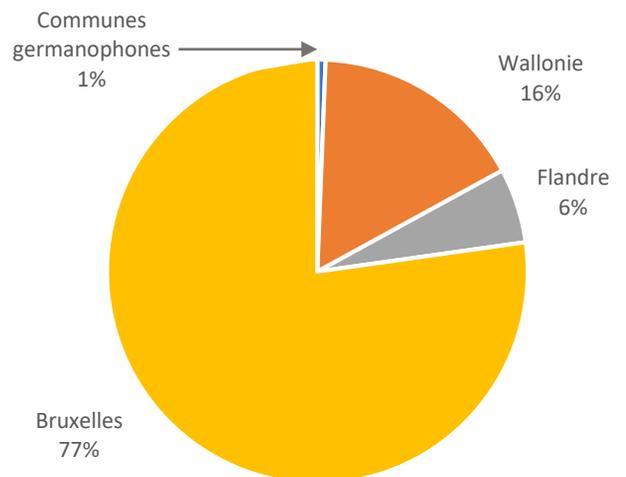
Âge



Type de handicap

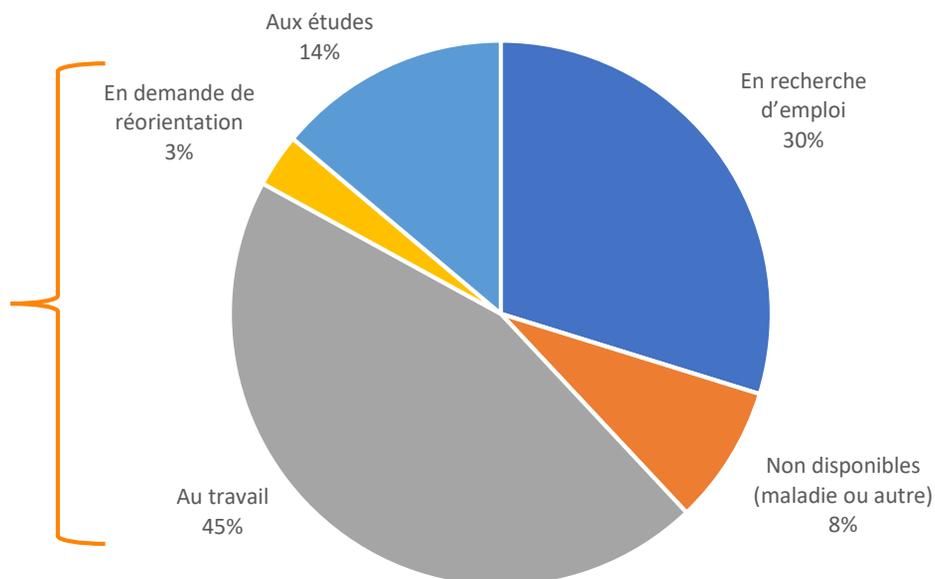


Lieu de résidence



Où en sont-ils fin 2017 ?

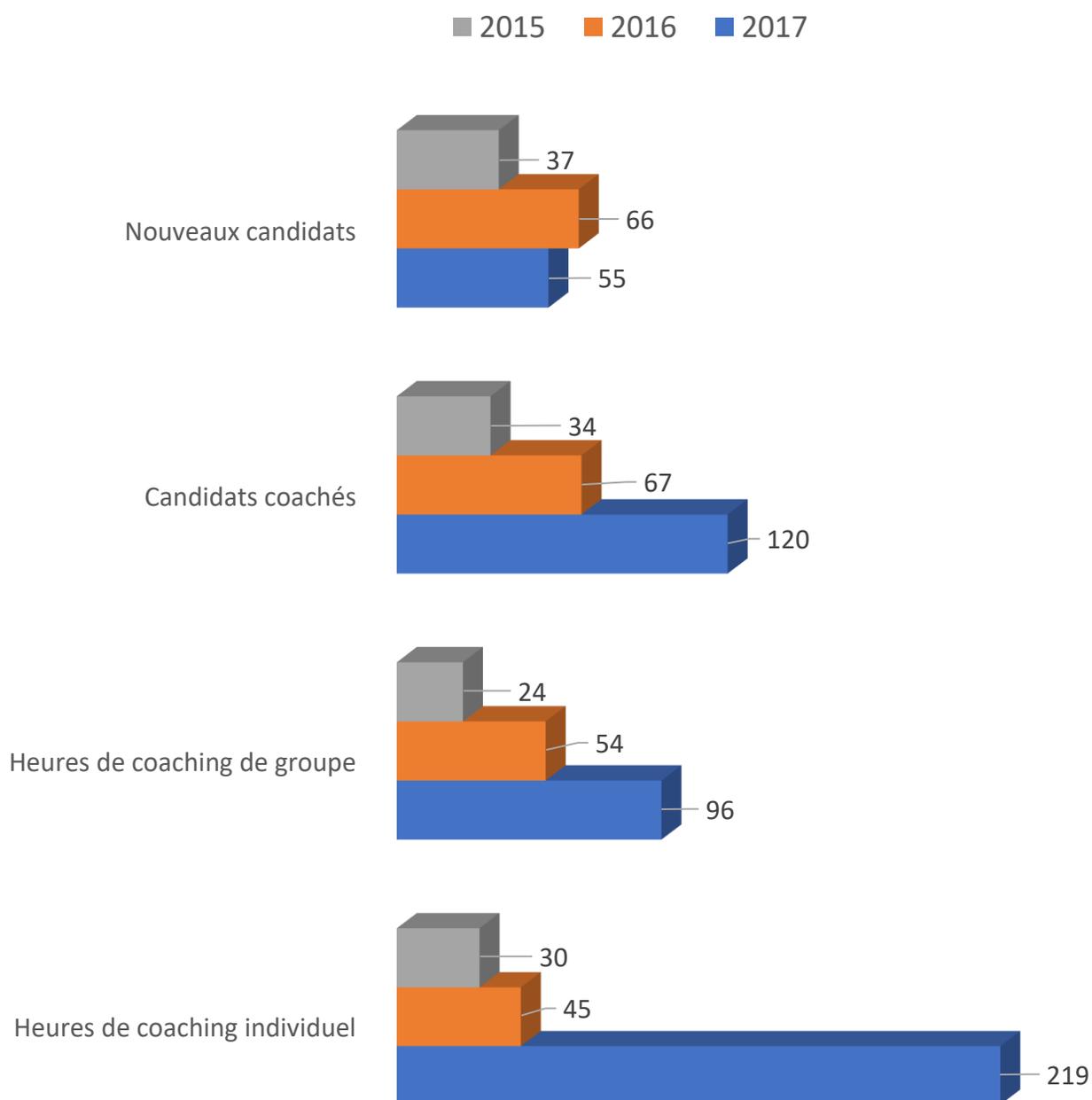
48% sont au travail



Activité 1

Accompagnement

Évolution



Activité 1

Accompagnement



Accompagnement individuel

En 2017, le renforcement de notre équipe de coaches a permis d'augmenter considérablement le nombre de candidats accompagnés considérablement et le temps dédié à leur accompagnement individuel.

Pour chaque candidat,

- Rencontre d'1h30 avec deux personnes de DiversiCom : bilan, aspirations et besoins spécifiques, plan d'action
- Entretiens de suivi (réunions, emails, téléphones)
- Identification d'offres d'emploi : support à la mise en place d'un système d'alertes, sélection et envoi d'offres d'emploi
- Relecture des CV et lettres de motivation, assistance dans les candidatures en ligne, préparation et accompagnement aux entretiens d'embauche, etc.
- Planification des coaching de groupe appropriés aux besoins
- 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

- 12 participants en mai (2 jours)
- 11 participants en novembre (2 jours)

- **Focus professionnel**

- **4 demi-jours étalés sur 1 mois**

- 11 participants au cycle de printemps (Step Change)
- 9 participants au cycle d'été
- 5 participants au cycle d'automne (Step Change)
- 6 participants au cycle d'hiver

Parmi les 42 participants (certains ont participé aux 2 cycles de coaching), 22 ont décroché un job ou repris une formation dans les 3 mois qui ont suivi le coaching (soit 52%).

En partenariat avec Step2+, StepChange et Nathalie Maes, recruteuse professionnelle.



StepChange



Avec le précieux soutien du Ministère de l'Emploi, de la Fondation Roi Baudouin et de Securex.



Autres initiatives

- Coaching de 19 candidats participant au JobDay de DiversiCom : préparation à l'exercice du pitch et de l'entretien d'embauche (octobre).
- Coaching de 4 candidats participant aux JobDays organisés par le Fonds de Formation des Agences d'Interim (projet CAP INTER) (décembre).

Activité 1

Accompagnement

Témoignages de participants



Cette association m'a aidé à un moment où j'étais dans le creux d'une vague, quand on se dit que finalement le système est plus fort, qu'il nous écrase et nous invite à nous cacher. J'ai appris à mieux connaître mes points forts et mes points faibles ; à les travailler. DiversiCom a été la bulle d'oxygène qu'il me fallait pour raviver la flamme qui brûlait en moi mais qui était toute petite à force de brûler pour rien. J'étais devenu trop peureux, trop casanier. Je voyais bien que je n'avais pas vraiment ma place à l'extérieur face au monde, parce que pour l'affronter, il faut déjà avoir confiance ; avoir une vie sociale et de quoi subvenir à ses besoins.

Christophe
Digital Marketing Officer
Smoall



Pour moi DiversiCom, c'est un endroit magnifique où toute une équipe vous prend en charge, avec la présence de personnes très compétentes. Où l'accueil est chaleureux. Le plus beau métier du monde, mais c'est plus qu'un métier, une vocation, un plaisir. Donner sans rien en retour. Je vous dis merci, à toute une équipe de cœur.

Denis
Ouvrier
Novela (ENGIE Cofely)



Activité 1

Accompagnement

Témoignages de participants



Tout d'abord, l'équipe DiversiCom est une équipe investie dans son projet. Elle y met une forte volonté pour aider les personnes ayant un handicap. Ils font un lien avec les entreprises et les personnes en recherche d'un emploi afin qu'ils puissent travailler ensemble. Grâce à leur investissement, beaucoup de personnes ont pu trouver un emploi qui leur correspond. Ce qui a été mon cas.

Personnellement, je n'aurais pas cru trouver un emploi sans leur aide. Grâce au coaching qu'ils m'ont proposé, j'ai pu rencontrer des gens intéressants avec des parcours différents. Nous avons pu échanger nos impressions, nos difficultés. Ce coaching m'a permis de voir également mes capacités.

Grâce à leur écoute et leur efficacité, ils ont pu trouver un emploi qui me correspond. Lorsqu'ils m'ont contactée pour me proposer un emploi, j'étais impressionnée par leur efficacité et leur rapidité. Au départ, j'ai fait un stage d'observation pour voir si ce milieu de travail me correspond. Ensuite, j'ai constaté que cela me plaisait alors j'ai poursuivi avec un contrat d'adaptation professionnelle durant deux ans et au final j'ai eu mon premier CDI !

DiversiCom a été une rencontre unique.



Soumaya
Employée administrative
Darts-Ip



Activité 1

Accompagnement

Témoignages de participants



J'ai eu l'occasion de rencontrer DiversiCom à quelques mois de la fin de mes études. C'était une période de grande incertitude pour moi, qui commençais tout juste à vivre avec mon handicap. Je leur ai fait confiance et en sortant de l'université, j'avais déjà un job qui m'attendait !

Voilà maintenant trois ans que DiversiCom m'accompagne dans mon parcours professionnel. Grâce à leur suivi et aux différentes actions mises en place, j'ai appris à mieux me connaître et à mettre en valeur mes compétences. Aujourd'hui, je travaille dans un domaine qui me passionne et cela... à durée indéterminée !

Giulia
Chargée de communication
ASBL Brufête (Ville de Bruxelles).



Giulia (2^e à gauche) et ses collègues à la Remise du Prix 2017 de l'Entreprise Citoyenne de Cap48.



Alexandre
Network Planning & Design
bpost

En tant que parents d'Alexandre, jeune ingénieur civil en mathématiques appliquées atteint d'autisme, nous avons énormément apprécié le suivi et le coaching offert par DiversiCom.

Tout d'abord, DiversiCom a permis à Alexandre de faire un stage d'un mois chez BNP Paribas Fortis, alors qu'il était encore aux études. Ensuite, DiversiCom a accompagné Alexandre dans sa candidature et dans ses interviews chez ENGIE, où il a bénéficié de deux CDD successifs (un an, puis 6 mois).

Ensuite, DiversiCom a accompagné Alexandre dans sa candidature, dans ses interviews et également dans ses évaluations chez bpost, où il est engagé en CDI depuis plus de 9 mois.

En tant que parents, nous trouvons très précieux de pouvoir compter sur DiversiCom pour aider Alexandre dans ses démarches, pour expliquer aux équipes les choses à mettre en place, pour évaluer les formations qui seront bénéfiques pour Alexandre, faire valider les approches proposées, et pour entendre le feedback de son chef de service et de son équipe.

DiversiCom joue un rôle très apprécié d'interface entre le jeune, son employeur et les parents. Régulièrement, nous recevons un feedback, et c'est très rassurant d'entendre en toute transparence comment cela se passe au travail. Alexandre est très heureux dans son travail, car il se sent utile et il est bien intégré dans son équipe et dans l'entreprise. Il participe régulièrement à des formations avec les « Young Talents » et il les apprécie beaucoup.







Activité 2

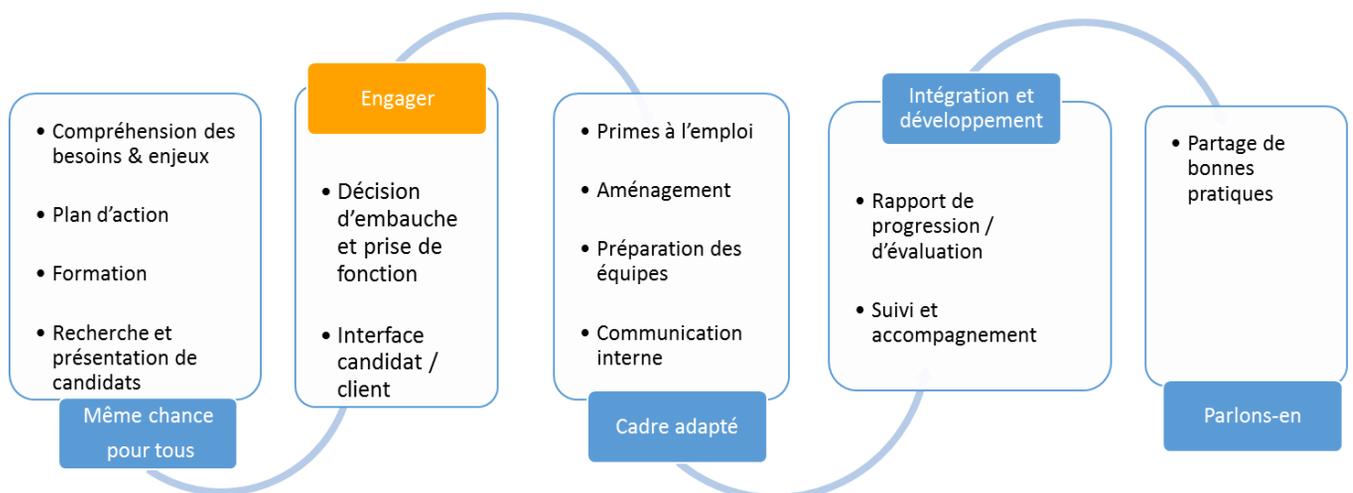
Conseil

Conseil aux entreprises



Rendre possible ce qui est normal.

Une expertise sur mesure :



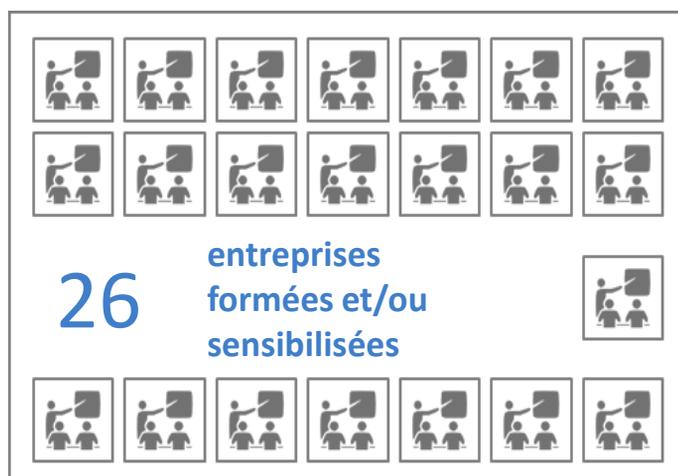
Activité 2

Conseil

Chiffres clés



Parmi elles,



67,4 k€

Revenus des activités de conseil

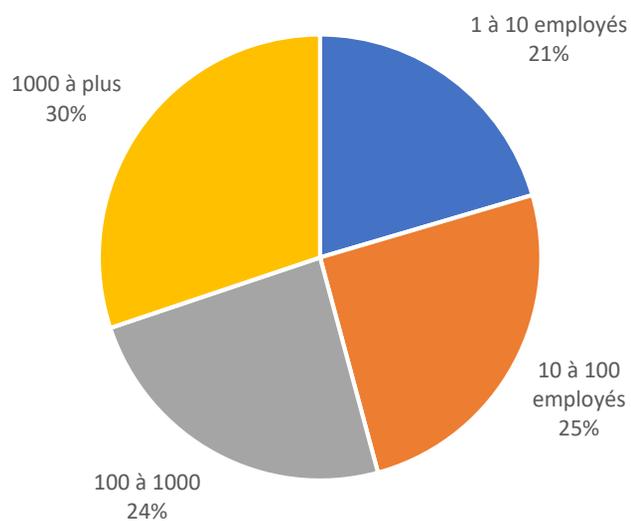
Activité 2

Conseil

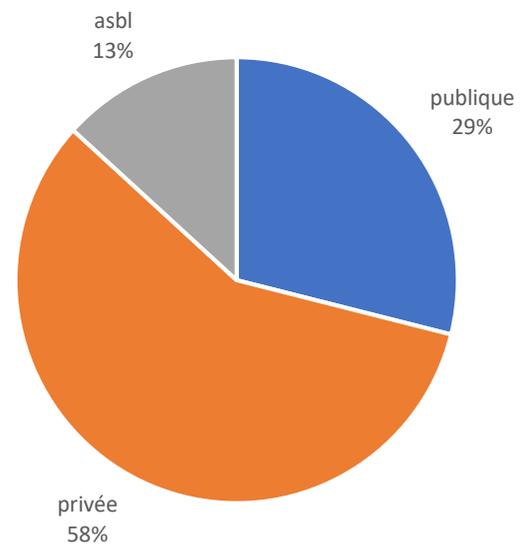
Profil des entreprises clientes

Base = 83 entreprises conseillées depuis 2014

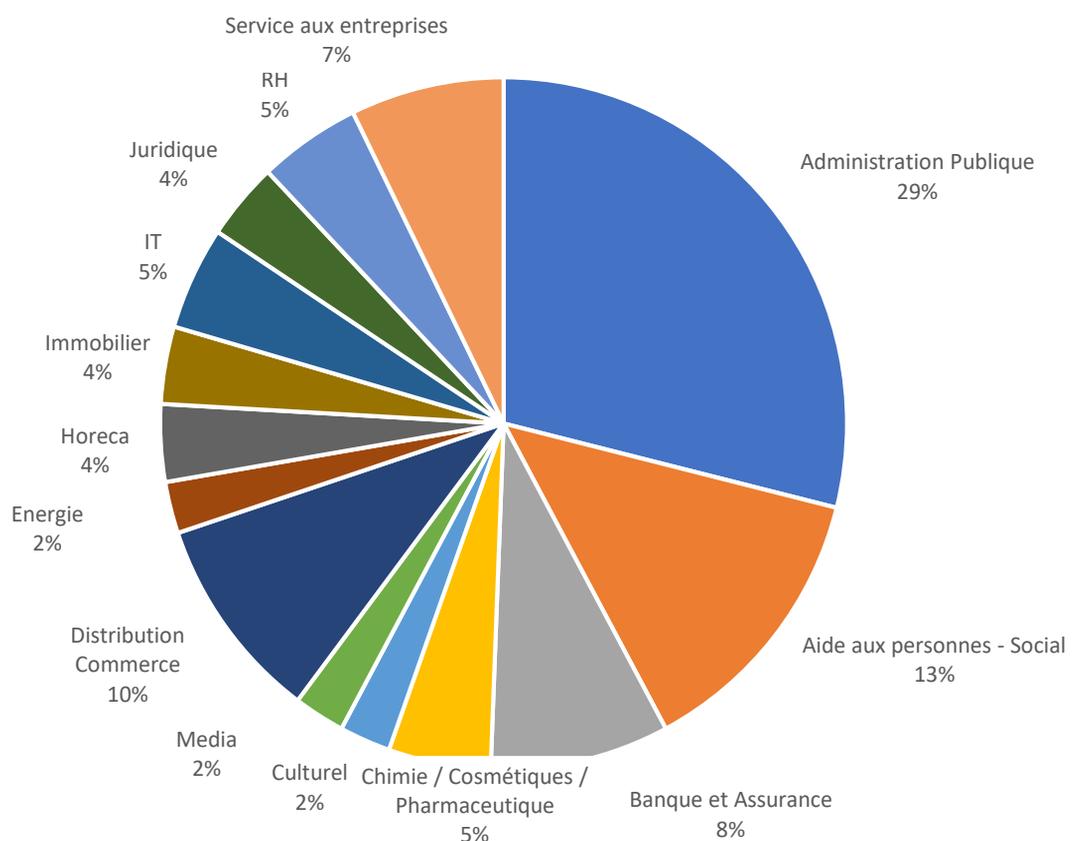
Taille d'entreprise



Type d'entreprise



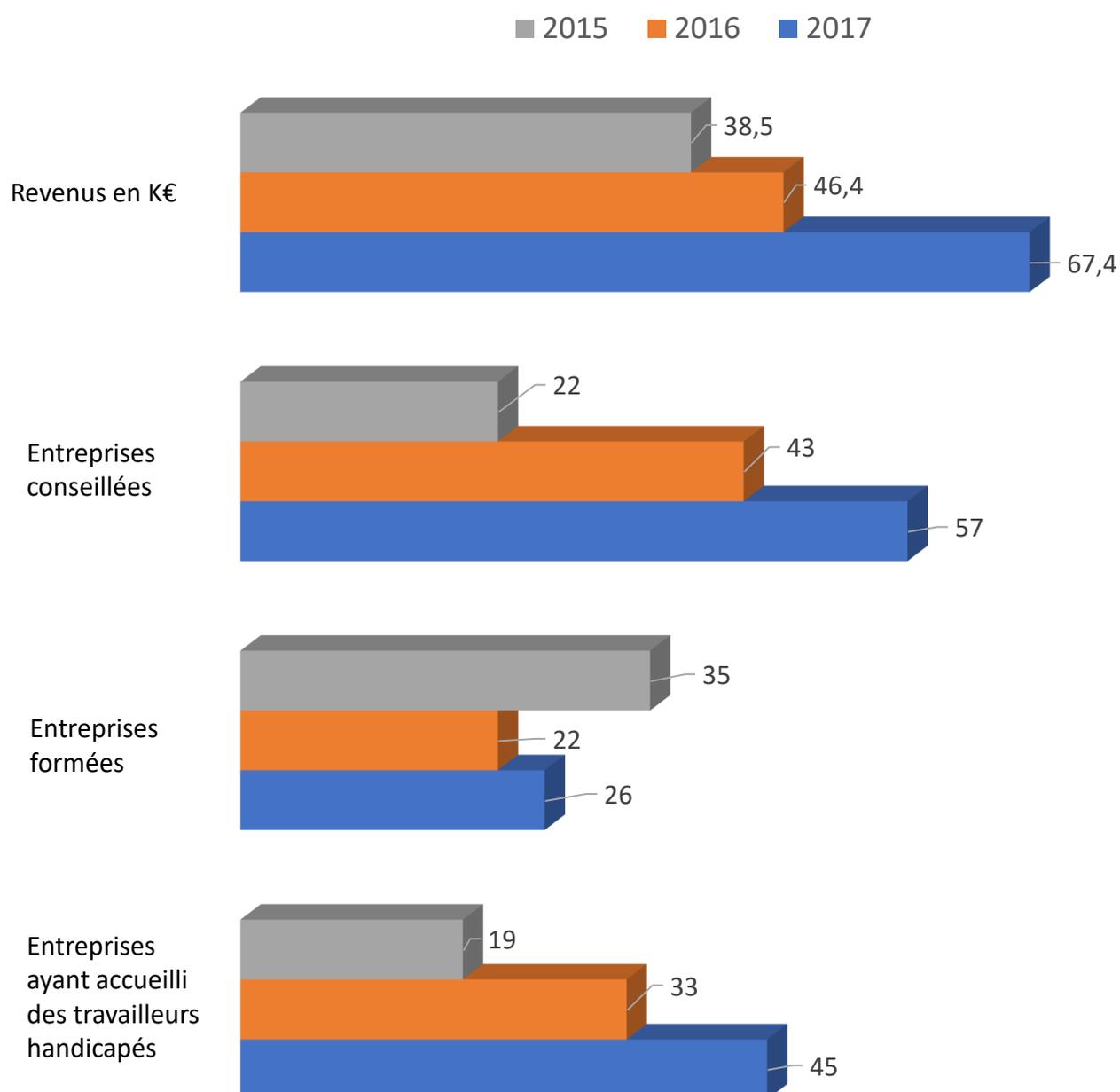
Secteur d'activité



Activité 2

Conseil

Évolution



Activité 2

Conseil

Missions

	Mise à l'emploi : soutien au processus de sélection et recrutement	Formations et sensibilisations
Acofisco	• 1 CDI	
Actiris	• 1 stage DuoDay	• 1 sensibilisation d'équipe
AVIQ		• 7 formations aux professionnels de l'emploi et aux chercheurs d'emploi en situation de handicap
AXA	• 2 CAP	
AXA Assistance	• 1 stage DuoDay • 1 CDI	• 1 sensibilisation d'équipe à la surdité • 1 formation du personnel
BESIX	• 2 CAP	
Blue Pepper	• 1 stage découverte • 1 CAP	
BNP Paribas Fortis	• 2 stages DuoDay	
BNP Paribas Securities & Services	• 2 stages DuoDay	
Bpost	• 1 CDI	• 2 sensibilisations d'équipe à l'autisme
Bruxelles Environnement	• 1 stage découverte	• 1 sensibilisation d'équipe à l'autisme • 1 sensibilisation d'équipe à la surdité
Bruxelles Formation		• 1 journée de sensibilisation aux handicaps pour le personnel (journée Diversité)
Cap48	• 1 CDI	
Centre Culturel Jacques Franck	• 1 CAP	
Cofely Novela	• 1 stage découverte • 1 CDI	
Commune de Schaerbeek	• 1 stage découverte	

Activité 2

Conseil

Missions

	Mise à l'emploi : soutien au processus de sélection et recrutement	Formations et sensibilisations
Commune de Woluwé-Saint-Pierre	<ul style="list-style-type: none">• 1 stage DuoDay• 2 stages découverte• 2 CAP• 1 CDI	<ul style="list-style-type: none">• 2 sensibilisations d'équipe à la surdité• 1 sensibilisation d'équipe à l'autisme
ENGIE	<ul style="list-style-type: none">• 2 CDD• 3 stages DuoDay	<ul style="list-style-type: none">• 1 formation des responsables RH et Diversité
Ferme Nos Pilifs	<ul style="list-style-type: none">• 1 stage découverte	
Fondation Roi Baudouin	<ul style="list-style-type: none">• 1 stage DuoDay	
Handicap International	<ul style="list-style-type: none">• 1 CAP• 1 stage DuoDay	<ul style="list-style-type: none">• 1 sensibilisation d'équipe à la déficience auditive et au handicap moteur
Home Invest Belgium	<ul style="list-style-type: none">• 2 CDD• 1 CDI	
Immoweb	<ul style="list-style-type: none">• 1 stage découverte	
Ivalis	<ul style="list-style-type: none">• 1 contrat saisonnier	
L'Arbre de Vie	<ul style="list-style-type: none">• 2 CAP	
Les Petits Riens	<ul style="list-style-type: none">• 1 stage découverte• 1 CAP	
Lili-Bulk	<ul style="list-style-type: none">• 1 stage découverte• 1 CAP	
L'Oréal	<ul style="list-style-type: none">• 3 stages DuoDay	
Marie's Garden	<ul style="list-style-type: none">• 1 contrat saisonnier	
Ministère Céline Frémault	<ul style="list-style-type: none">• 1 stage DuoDay• 1 stage découverte	
Nood	<ul style="list-style-type: none">• 1 stage découverte	
Pangloss	<ul style="list-style-type: none">• 1 stage découverte	
Pfizer	<ul style="list-style-type: none">• 1 stage DuoDay	<ul style="list-style-type: none">• 1 sensibilisation aux handicaps pour le personnel

Activité 2

Conseil

Missions

	Mise à l'emploi : soutien au processus de sélection et recrutement	Formations et sensibilisations
Police Fédérale	<ul style="list-style-type: none"> • 1 stage découverte 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 sensibilisation d'équipe à l'autisme
Résidence Floréal	<ul style="list-style-type: none"> • 1 stage découverte • 1 CDD 	
RTBF	<ul style="list-style-type: none"> • 3 stages DuoDay • 1 stage découverte 	
RTL	<ul style="list-style-type: none"> • 1 stage DuoDay 	
Securex	<ul style="list-style-type: none"> • 1 CAP • 2 stages découverte 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 sensibilisation d'équipe au handicap mental
Service Citoyen	<ul style="list-style-type: none"> • 1 contrat bénévole 	
SIAMU	<ul style="list-style-type: none"> • 1 stage découverte • 4 stages DuoDay • 3 CAP 	
Smoall	<ul style="list-style-type: none"> • 1 CAP 	
Solvay	<ul style="list-style-type: none"> • 2 CAP • 1 CDD • 1 stage DuoDay 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 sensibilisation d'équipe à la déficience visuelle • 2 journées de sensibilisation aux handicaps pour le personnel
SPR Bxl	<ul style="list-style-type: none"> • 2 stages découverte • 1 stage DuoDay • 3 CAP 	
StepChange	<ul style="list-style-type: none"> • 1 stage découverte 	
STIB	<ul style="list-style-type: none"> • 2 stages DuoDay 	
Swift		<ul style="list-style-type: none"> • 1 formation des responsables RH
Théâtre Jean Vilar	<ul style="list-style-type: none"> • 1 stage découverte 	
Ville de Bruxelles	<ul style="list-style-type: none"> • 1 CAP • 1 CDI 	

CAP : Contrat d'Adaptation Professionnelle (via le Phare ou l'AVIQ)

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

Les prolongations de contrat sont comptabilisées.

Activité 2

Conseil

Les entreprises qui ont fait appel à nous

Secteur public

Les entreprises publiques belges sont soumises à des quotas visant à encourager l'accès des personnes handicapées à la fonction publique. Dans ce contexte, DiversiCom les soutient dans l'identification de profils correspondant aux besoins et dans le processus d'intégration et de maintien à l'emploi des travailleurs handicapés.

DiversiCom apporte également son expertise aux organismes publics en charge de l'Emploi et de l'Aide aux personnes handicapées.

Depuis la création de DiversiCom fin 2014, nous avons eu le plaisir de collaborer avec 24 organismes publics, dont 17 ont mené des actions concrètes avec nous en 2017.



Nous les remercions pour leur confiance.
Renforçons nos actions conjointes en 2018 !

Activité 2

Conseil

Les entreprises qui ont fait appel à nous

Secteur privé

Les entreprises privées 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. Nous veillons à les identifier avec elles pour mener les projets sur mesure, dans un esprit de responsabilité et de respect.

Depuis la création de DiversiCom fin 2014, nous avons eu le plaisir de collaborer avec 59 entreprises privées, dont 40 ont mené des actions concrètes avec nous en 2017.



Activité 2

Conseil

En images

Formations et sensibilisations au handicap

En 2017, DiversiCom a animé 26 formations et sensibilisations en entreprise, touchant ainsi 580 personnes. Ces animations sont conçues sur mesure pour répondre aux attentes spécifiques des entreprises.



Sensibilisation du personnel

Pfizer - février 2017



Journée Diversité pour le personnel

Bruxelles Formation - juin 2017



Activité 2

Conseil

En images



Sensibilisation du personnel
Solvay - janvier 2017



Safety Day
Solvay - juin 2017



Activité 2

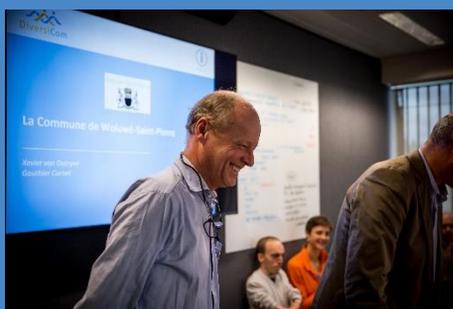
Conseil

Formations et sensibilisations au handicap

Nos ambassadeurs en entreprise

Employeurs et travailleurs en situation de handicap nous accompagnent en entreprise pour témoigner de leur parcours. Par exemple :

- Ibrahim (aveugle) témoigne chez Solvay et Bruxelles Formation.
- Francesco (aveugle) témoigne chez Pfizer.
- Xavier (Commune de Woluwé-Saint-Pierre), Patricia (Rothschild), Bastien (Smoall) et Patricia (SPRB) témoignent en tant qu'employeurs au JobDay de DiversiCom.
- Gauthier (sourd) et Christophe (handicap moteur) témoignent auprès des entreprises au JobDay de DiversiCom.
- François (handicap moteur) témoigne auprès de nos candidats en coaching.



Activité 2

Conseil

Témoignages d'entreprises



Partenaire depuis 2016

En 2017, Pfizer a accueilli 1 candidat, bénéficié d'une action de sensibilisation du personnel et participé au JobDay de DiversiCom.



Ana Moreno, Business Operations Manager
Jasper Van de Sompel, eMCM Business Partner
Co-Chairs of the Diversity and Inclusion Group



At Pfizer diversity and inclusion are translated into concrete actions followed up by teams of engaged colleagues going above and beyond their daily tasks. We are fortunate to partner with DiversiCom, a company that helped us run an immersive awareness event, 'Value the difference', to experience the working life for those living with a disability. This workshop was swiftly followed up with their 'duodays', a service aimed at connecting our business needs with the skills, competencies and perspectives that those with a disability can bring to our business. These experiences were both interactive and eye opening. Some of our colleagues were also fortunate enough to participate in the 'Jobday', an insightful opportunity to discover an important sector where people with different disabilities, diverse skills and backgrounds, and most importantly a deep motivation were able to show their value to different organisations. 2017 was a very rewarding year for our internal Diversity and Inclusion team. We look forward to the next steps in this amazing journey.



Partenaire depuis 2017

En 2017, Bruxelles Environnement a accueilli 1 candidat de DiversiCom, mené une action de coaching interne pour un travailleur autiste et bénéficié de 2 actions de sensibilisation du personnel.



DiversiCom est rapidement devenu un partenaire clé dans la politique de diversité de Bruxelles Environnement. Leur professionnalisme, leur expertise et leur disponibilité en font l'interlocuteur idéal lorsqu'il s'agit de handicap au travail. Que ce soit pour accompagner du personnel déjà en place ou pour faciliter le recrutement et l'intégration de nouveaux travailleurs, nos collaborations se sont à chaque fois parfaitement déroulées et les objectifs ont largement été atteints.



Philippe Halasz-Baradlay
Diversity Manager
Bruxelles Environnement



Activité 2

Conseil

Témoignages d'entreprises

“

L'arrivée de Sanaa au sein de notre équipe en 2017 fut une excellente surprise. Les appréhensions vis-à-vis des difficultés de communications ont vite disparu et la collaboration est efficace.

Sanaa est une personne très souriante qui désire apprendre et s'engager pour la société qui l'emploie, autant de points positifs qui nous correspondent.

Merci à DiversiCom pour cette opportunité. ”



Fabrice MORREALE
Building & Facility Manager
AXA Partners



Partenaire depuis 2016

En 2017, AXA Assistance a accueilli 2 candidats et organisé une action de sensibilisation avec DiversiCom.

“

En ce qui concerne les formations données par DiversiCom à destination des professionnels, nous avons été entièrement satisfaits des prestations et des échanges de bonnes pratiques que vous avez suscités avec eux.

Autre sujet de satisfaction à notre niveau et qui concerne le module pour les demandeurs d'emploi. Une jobcoach de l'AVIQ nous a parlé d'un jeune autiste que vous avez coaché lors de la session d'Ottignies et qui a été métamorphosé suite à votre module ! Il est même en passe de trouver son premier emploi !

Merci encore pour le travail que vous avez réalisé pour l'agence tout au long de l'année. ”



Luc Fohal
Responsable de la Cellule Emploi
AVIQ



Partenaire depuis 2015

En 2017, à la demande de l'AVIQ, DiversiCom a animé 7 formations à destination de professionnels et de demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Témoignages d'entreprises

“ *DiversiCom, ce sont des rencontres vraies et humaines avec des personnes passionnées et authentiques. En un peu plus d'un an, nous avons engagé 6 personnes en situation de handicap qui en plus de leurs compétences, apportent leur motivation et suscitent le respect au sein de nos équipes. Cela vaut toutes les meilleures formations en diversité au monde. Une expérience riche et porteuse de sens pour une administration communale encore plus humaine.* ”

Xavier van Outryve
Directeur des Ressources humaines
Commune de Woluwé-Saint-Pierre



Woluwe-Saint-Pierre



Partenaire depuis 2016

En 2017, la Commune de Woluwé-Saint-Pierre a accueilli 5 candidats présentés par DiversiCom et mené 3 actions de sensibilisation des collègues avec DiversiCom.

“ L'inclusion des personnes en situation de handicap est un enjeu pour Bruxelles Formation, tant pour les stagiaires en formation que pour ses collaborateurs. Dans le cadre d'une journée de sensibilisation aux diversités, DiversiCom a animé deux ateliers sur le handicap. Une écoute active en amont, une adaptation à un public hétérogène, une animation très professionnelle, des propositions concrètes... DiversiCom a réussi à aborder la question du handicap de manière pédagogique, interactive, ludique, et permis à chacun.e par l'expérimentation de s'interroger et de réfléchir aux enjeux et aux solutions.

Les retours des participants ont été très positifs, un pas de plus qui renforce notre démarche d'inclusion. Nous nous félicitons de cette première collaboration avec DiversiCom ! ”

Caroline Cosyns, attachée service Usagers
Co-pilotage de la démarche diversité
Bruxelles Formation



BRUXELLES
FORMATION
former pour l'emploi

Partenaire depuis 2017

En 2017, Bruxelles Formation a mené 1 action de sensibilisation du personnel avec DiversiCom.

Matching



Créer les bons liens entre les candidats et les entreprises



Contrats de travail
Contrats d'adaptation professionnelle



Nous créons des liens



Stages

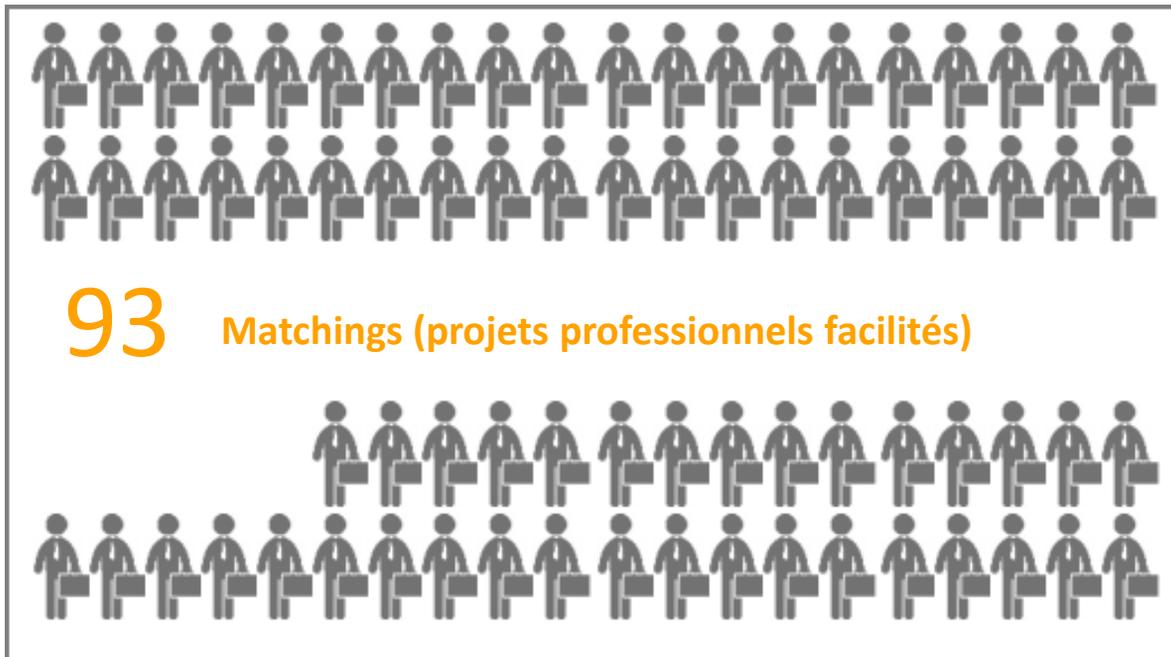


Autres (bénévolats, contrats saisonniers,...)

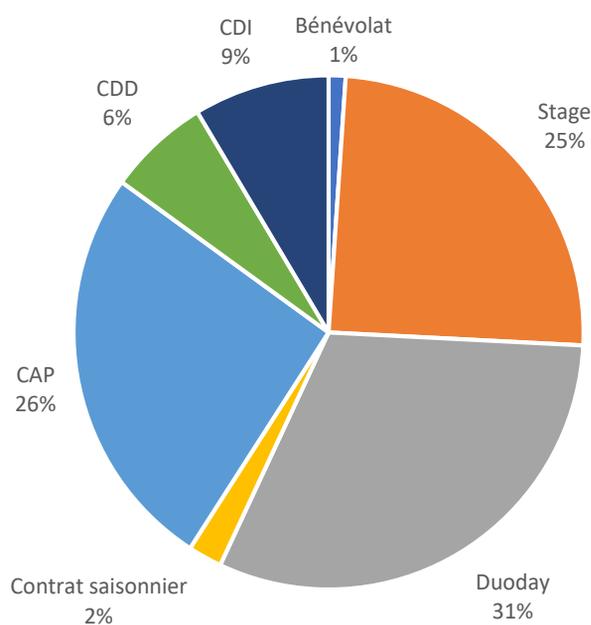
Activité 3

Matching

Chiffres clés



Types de contrat facilités



Outre les 93 matchings facilités par DiversiCom en 2017, 29 recrutements ont été initiés et confirmés par les candidats eux-mêmes, forts des conseils et coachings dispensés par DiversiCom.

Activité 3

Matching

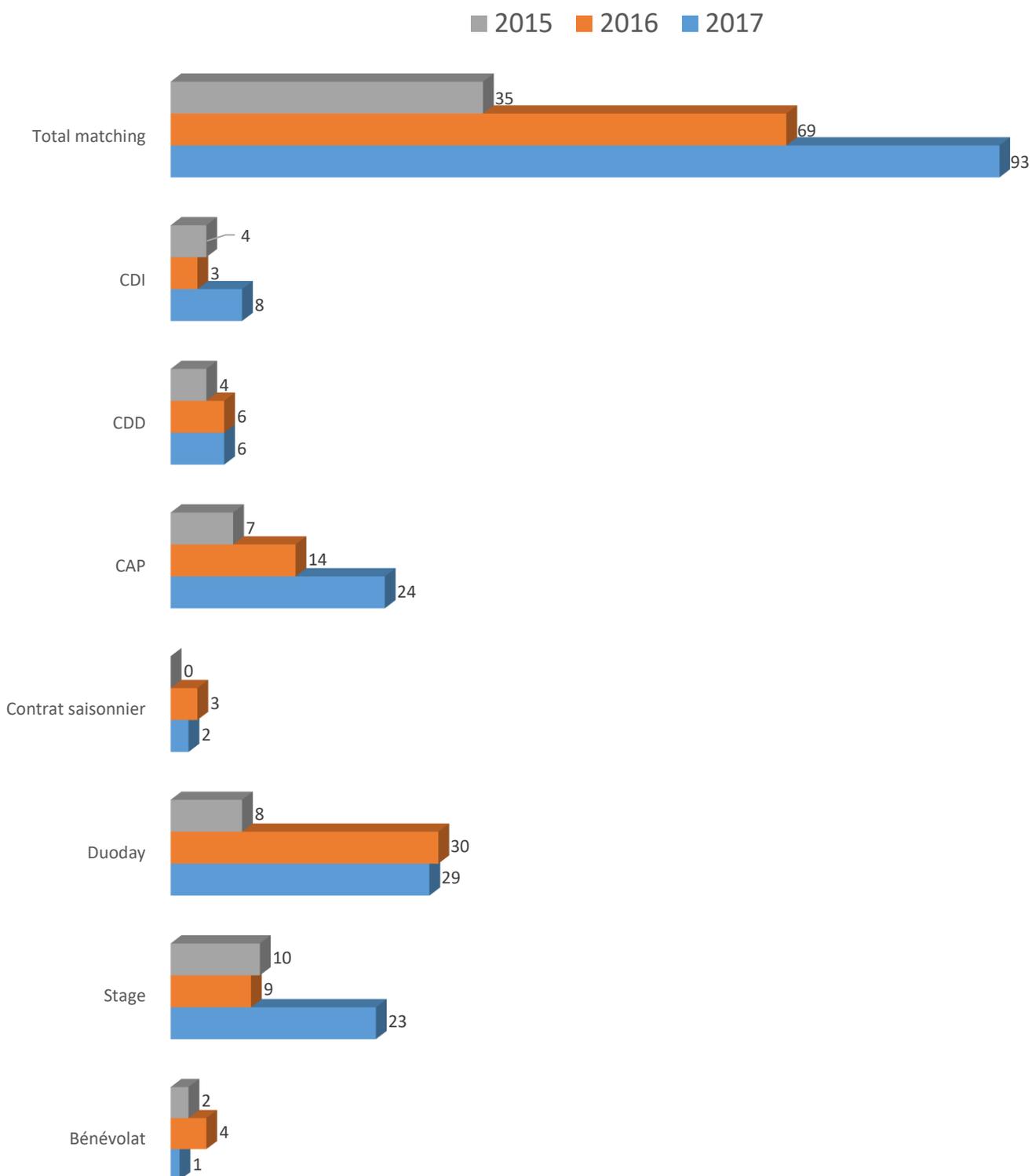
Liste des 93 matchings

	Contrat							Total
	Bénévolat	Stage	Duoday	saisonnier	CAP	CDD	CDI	
Acofisco							1	1
Actiris			1					1
AXA					2			2
AXA Assistance			1				1	2
Besix					2			2
Blue Pepper		1			1			2
BNP Paribas			2					2
BNP Paribas Securities & Services			2					2
Bpost							1	1
Bruxelles Environnement		1						1
Cap48							1	1
Centre Culturel Jacques Franck					1			1
Cofely Novela		1					1	2
Commune de Schaerbeek		1						1
Commune de Woluwe St Pierre		2	1		2		1	6
ENGIE			3			2		5
Ferme Nos Pilifs		1						1
Fondation Roi Baudouin			1					1
Handicap International			1		1			2
Home Invest Belgium						2	1	3
Immoweb		1						1
Ivalis				1				1
L'Arbre de Vie					2			2
Les Petits Riens		1			1			2
Lili-Bulk		1			1			2
L'Oréal			3					3
Marie's garden				1				1
Ministère Frémault		1	1					2
Nood		1						1
Panglos		1						1
Pfizer			1					1
Plateforme pour le Service Citoyen	1							1
Police Fédérale		1						1
Résidence FLoréal		1				1		2
RTBF		1	3					4
RTL			1					1
Securex		2			1			3
SIAMU		1	4		3			8
Smoall (The Wago Company)					1			1
Solvay			1		2	1		4
SPRB		2	1		3			6
StepChange		1						1
STIB			2					2
Théâtre Jean Vilar		1						1
Ville de Bruxelles					1		1	2
TOTAL	1	23	29	2	24	6	8	93

Activité 3

Matching

Évolution



Activité 3

DuoDay

Matching



DiversiCom en pleine action « DUODAY » :
une ambitieuse opération nationale pour
booster l'emploi des personnes handicapées



Le 30 mars 2017, 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 revêt une dimension nationale. Son succès repose sur un partenariat entre les quatre Agences régionales en charge de l'intégration de la personne handicapée, un large réseau d'associations et des entreprises impliquées sur tout le territoire belge. Au total, ce sont près de 500 entreprises et 600 stagiaires qui saisissent une occasion unique : celle de rapprocher les univers du handicap et de l'emploi, encore trop distanciés. L'asbl DiversiCom contribue largement au succès de l'opération. Elle a facilité 29 stages dans 17 de ses entreprises partenaires.

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.

29 Duos facilités par DiversiCom en 2017

Suite à son appel à participation, dix-sept entreprises partenaires ont manifesté leur intérêt. Pour elles, DiversiCom a sélectionné 22 stagiaires et constitué 29 Duos de mentor - stagiaire. Elle suit leur recrutement de A à Z : premier matching avec le mentor, suivi administratif, aménagements, préparation des mentors et évaluation du stage.

Les 17 entreprises partenaires de DiversiCom pour le DuoDay 2017



Activité 3

Matching

DuoDay



Parmi les 22 stagiaires accompagnés par l'asbl DiversiCom lors du DuoDay 2017, 13 ont décroché un projet professionnel de plus longue durée, continué ou repris une formation qualifiante dans le courant de l'année.



Quelques « Coups de Cœur »

Hélène (à mobilité réduite), stagiaire chez Actiris. Hélène est logopède et termine bientôt un Master en Neuropsychologie. Elle effectue son stage au Guichet Anti-discrimination d'Actiris, qui offre un nouveau support de logopédie aux chercheurs d'emploi allochtones discriminés en raison de l'accent ou de difficultés de prononciation.

Après le DuoDay : Hélène achève ses études de logopédie.

Sanaa (sourde), stagiaire chez ENGIE. Avec DiversiCom, Sanaa est sortie d'une longue période de chômage grâce à deux missions de digitalisation chez RTL et AXA. Elle découvre à présent l'univers d'ENGIE, où elle apportera un support administratif d'1 mois au Département des Ressources humaines.

Après le DuoDay : Sanaa a été recrutée en CDI chez AXA Assistance par l'intermédiaire de DiversiCom.

Manon (à mobilité réduite), stagiaire chez Handicap International. Manon est diplômée en Communication et Journalisme et termine un Master en Musicologie. Elle découvre le métier de communication de l'ONG Handicap International, qui bénéficiera directement de son expertise journalistique et de sa connaissance des réalités du handicap.

Après le DuoDay : Manon achève ses études de Musicologie.

Carlos (déficience intellectuelle), stagiaire au Cabinet de la Ministre Céline Fremault et au Service des Pompiers de Bruxelles. Carlos a de premières expériences comme aide logistique et ménager. C'est dans les cuisines du Service des Pompiers de Bruxelles et du Cabinet de la Ministre Céline Fremault qu'il réalise ses stages. Il contribue notamment à l'organisation du petit-déjeuner offert aux Pompiers, en hommage à leur engagement lors des attentats du 22 mars 2016.

Après le DuoDay : Carlos a été recruté au Service des Pompiers de Bruxelles pour un contrat d'un an renouvelable.

Activité 3

Matching

DuoDay



Quelques « Coups de Cœur » (suite)

Vincent (à mobilité réduite), stagiaire à la Fondation Roi Baudouin, chez L'Oréal et Solvay . Vincent est diplômé en Marketing et Gestion de l'Environnement. Trois découvertes d'entreprises lui sont offertes : la Fondation Roi Baudouin et ses activités de recherche, L'Oréal et ses enjeux en Marketing, Solvay et ses défis en Commerce et Développement durable.

Après le DuoDay : Vincent a été recruté chez Sibelga.

André (autiste), stagiaire à la STIB. André se passionne pour les transports en commun. Les astuces et l'historique du réseau bruxellois n'ont pas de secret pour lui. La STIB lui mijote un parcours découverte qui devrait lui plaire !

Après le DuoDay : André s'accroche à sa passion... recherche toujours une activité qui lui conviendrait.

Quentin (léger handicap moteur), stagiaire chez ENGIE Cofely. Quentin a un CESI et un certificat de monteur cableur et installateur électricien. ENGIE Cofely lui propose de découvrir la fonction de dispatcher.

Après le DuoDay : Quentin a été prolongé en contrat de remplacement chez ENGIE Cofely et a décroché un travail saisonnier chez Ivalis, également par l'intermédiaire de DiversiCom.

Ibrahim (aveugle), stagiaire chez RTL. Ibrahim, diplômé en Marketing, explore les différents services et métiers du Département Communication de RTL : l'audimat, la communication au grand public et aux annonceurs ; les partenariats externes ; le service presse ; les réseaux sociaux...

Après le DuoDay : Ibrahim a décroché d'autres stages en Marketing et Communication chez Securex et Pangloss en 2017. Pour 2018, il espère vivre une expérience à l'étranger pour perfectionner la maîtrise de langues étrangères et se mettre à l'épreuve d'une plus grande autonomie.

Activité 3

Matching



Booster l'emploi des personnes en situation de handicap :
19 employeurs au rendez-vous pour un JobDay organisé par DiversiCom !



*Le 20 octobre 2017, DiversiCom a organisé son **JobDay** annuel, réunissant des chercheurs d'emploi en situation de handicap et des employeurs soucieux de garantir une véritable égalité des chances. Soutenue par Actiris et les Ministres en charge de l'Emploi (Didier Gosuin) et de l'Aide aux Personnes handicapées (Céline Fremault), l'asbl DiversiCom inscrit ce JobDay au cœur de sa mission : faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'entreprise ordinaire.*

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-neuf entreprises publiques et privées ont répondu à l'invitation. Certaines ont présenté leurs pratiques en matière d'ouverture au handicap, y compris la valeur ajoutée de leur partenariat avec DiversiCom pour les conseiller à chaque étape d'un processus de recrutement.



Crédit photo : Xavier Frenoy

Les 19 entreprises présentes au **JobDay** 2017

BRIDGESTONE

CRECENDO

IMMOWEB.be

L'ORÉAL



ROTHSCHILD



SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES

fiscalité .brussels

innoviris .brussels
empowering research



SCHAARBEEK 1030 SCHAARBEEK



European Investment Bank



Crédit photo : Xavier Frenoy



On espère être les prochains à pouvoir témoigner de nos bonnes pratiques !



La personne humaine est au cœur. Merci de l'accueil et du liant mis entre les participants !



Très chouette, mais un peu court... Merci pour cette journée riche en expériences et rencontres !



Partir de cas concrets, c'est le meilleur moyen de comprendre les problèmes à anticiper. Et de travailler aux solutions qui sont parfois beaucoup plus faciles à mettre en place qu'on ne le croit !

Activité 3

Matching



Aux chercheurs d'emploi présents, ce JobDay a permis de se faire connaître auprès de 19 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, 115 entretiens d'embauche ont été facilités sous la forme d'un SpeedDating. Les candidats présentaient un panel large de compétences : droit, business management, marketing, communication, économie, RH, assistance administrative, tourisme, comptabilité... 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.



Crédit photo : Xavier Frenoy

*J'ai le sentiment d'avoir été bien préparé.
Et j'ai obtenu plusieurs contacts !*



Mention spéciale aux coaches pour les bons conseils.



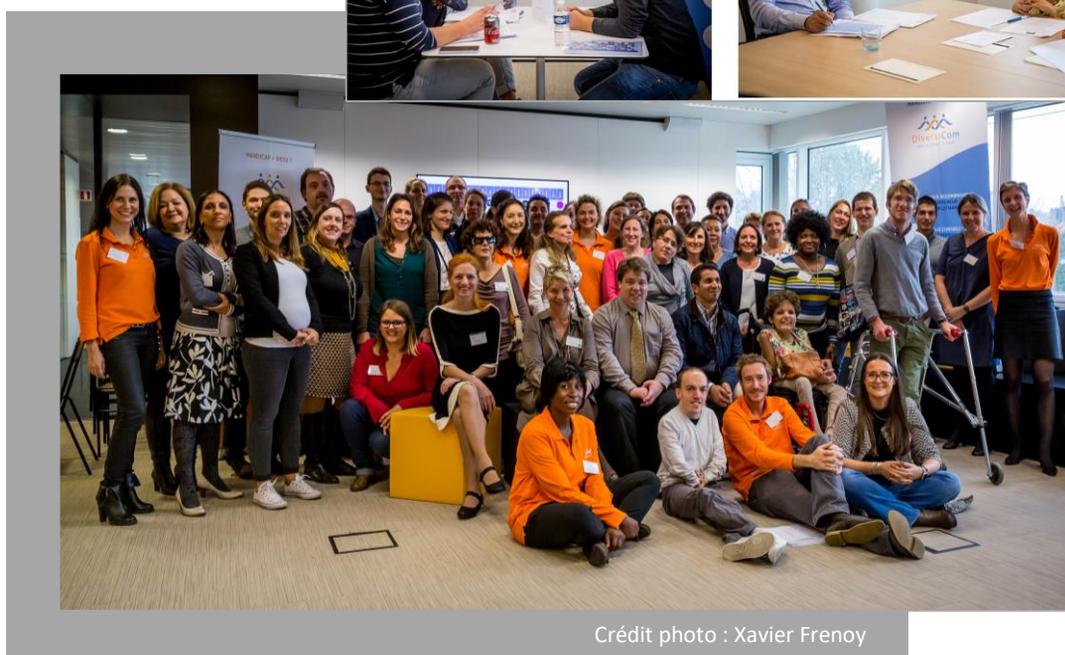
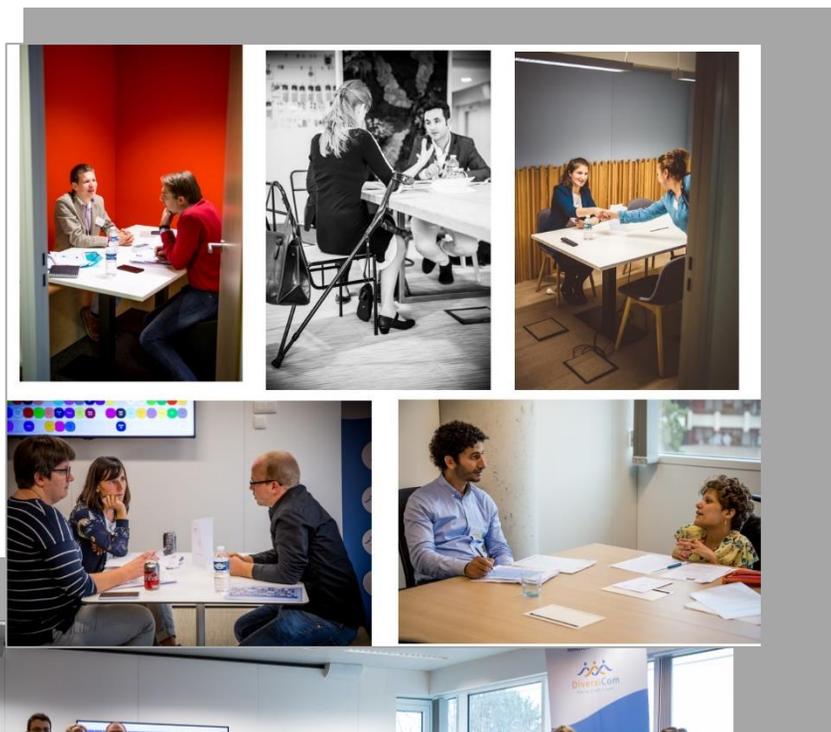
*J'ai appris beaucoup de choses sur la façon de se présenter en entretien.
C'était une bonne expérience pour s'entraîner face à des employeurs.*





Activité 3

Matching



Crédit photo : Xavier Frenoy



En organisant ce type de journée, DiversiCom espère avant tout augmenter les opportunités d'activation professionnelle, mais aussi susciter pour ses participants des rencontres fondatrices : voir la compétence au-delà du handicap ; accepter la différence et se concentrer sur sa valeur ajoutée !



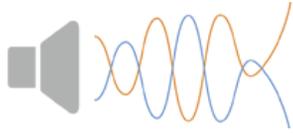
Après le JobDay

Plusieurs candidats ont été convoqués à un second entretien d'embauche.

Fin 2017 - deux mois après le JobDay - le recrutement de 3 candidats présents était confirmé dans 3 entreprises participantes : Swift, la Commune de Schaerbeek et la Commune de Woluwé-Saint-Pierre.

6 autres candidats travaillaient par ailleurs. 2 étaient aux études ou en formation. 8 étaient encore en recherche active.





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

Chiffres clés 2016

www.diversicom.be



22.600 Visites web en 2017



35 DiversiNews en 2017



19 DiversiStories en ligne



2.450 Abonnés

37 Posts en 2017

1.212 Like



40 Posts en 2017

313 Share

2.509 Like

Pages personnelles de l'équipe DiversiCom



24 Vidéos & interviews

5.000 Vues

13 Sorties presse

Interviews radio, reportages TV et presse écrite

Cf. articles en annexe et interviews sur Youtube

15 Interventions et présences sur des événements externes, touchant directement 800 personnes.





Activité 4

Communication

Sorties presse et autres medias

Articles

- Article dans le journal **La Libre Belgique** (*mars*)
- Article sur **RTLBelgium.be** (*mars*)
- Article sur le site web et dans la newsletter de **la FEB** (*mai*)
- Article dans le journal **Die Welle** (*juin*)
- Articles dans le magazine **Human Interest** et le rapport d'activités de **Securex** (*septembre*)
- Article dans la newsletter de **Pfizer** (*septembre*)
- Article dans le magazine **Voice Venue** (*décembre*)
- Article dans le journal **la Dernière Heure** (*décembre*)
- Article dans le magazine **L'Eventail** (*décembre*)

Les articles sont consultables en annexe.

Radio

- Interview par **Radio RCF** de Marie-Laure Jonet - émission Voies d'entrepreneur (*mars*)

TV

- Reportage sur **RTL** : entrée en fonction de Gauthier à la Commune de Woluwé-Saint-Pierre (*janvier*)
- Reportage sur **Bruzz** : entrée en fonction de Gauthier à la Commune de Woluwé-Saint-Pierre (*janvier*)
- Reportages sur **RTBF** : stages Duoday en entreprise (également visibles sur la page FB de Cap48) (*mars*)

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



Activité 4

Communication



Interventions et présences sur événements

Interventions publiques

- **Colloque de l'UCL** « Etudier et travailler avec un profil spécifique » : animation d'un atelier (Louvain-la-Neuve, mars)
- **Forum de l'ULB** sur l'enseignement inclusif : participation aux débats (Bruxelles, octobre)
- **Réunion du réseau RH des Cabinets d'avocats à Bruxelles** : présentation de DiversiCom (Bruxelles, mai)
- **Réunion du réseau RH des Communes bruxelloises** : présentation de DiversiCom (Bruxelles, juin)
- **Extraordinary Film Festival** : participation au débat sur l'emploi et le handicap (Namur, novembre)
- **Colloque de l'ANAH « Handicap et Emploi »** : présentation de DiversiCom et de bonnes pratiques d'entreprises (Bruxelles, novembre)
- **Journée de l'Accompagnant** : présentation de DiversiCom (Bruxelles, novembre)
- **Visite d'étude** : accueil d'une délégation polonaise avec la Cocof (Bruxelles, novembre)
- **Visite d'étude** : accueil d'une délégation bolivienne avec la VUB, Social Entrepreneurship Chair (Bruxelles, novembre)
- **Colloque « De la prise en charge du handicap à la création d'une société inclusive » initié par la Ministre Céline Fremault** : animation des Tables Rondes sur l'emploi (Paris, décembre)
- **Soirée « Social Entrepreneurship » initiée par Ashoka** pour le Belgian Ryders Club : présentation de DiversiCom (Anvers, décembre)



Présence sur événements

- Salon Visionomie de l'Office national des Aveugles (Louvain-la-Neuve, juin)
- Fête des Familles (Bruxelles, septembre)
- Salon de la Surdité (Bruxelles, septembre)



Activité 4

Communication

sélection

Marie-Laure Jonet
7 décembre 2017 · €

Ensemble, on va plus loin !



La Région bruxelloise soutient 16 projets luttant contre la discrimination à l'embauche

Le ministre bruxellois de l'Économie, de l'Emploi et de la Formation professionnelle Didier Gosuin a présenté mercredi les 16 lauréats d'un appel à projets relatif à la lutte...
RTBF.BE

Marie-Laure Jonet
3 décembre 2017 · €

3 décembre : journée internationale des personnes handicapées... Le handicap ne se soucie ni des dates ni des frontières. Mais sa journée internationale nous invite à ouvrir nos esprits et partager les pratiques pour améliorer son intégration dans toutes nos sociétés.

Accueillir une délégation polonaise en visite d'études organisée par la Cocof, exposer notre modèle d'entrepreneuriat social à des partenaires boliviens de la VUB, animer un colloque sur l'emploi et le handicap à Paris, pitcher DiversiCom devant des Alumni d'Harvard, Stanford, INSEAD et Bocconi réunis par Ashoka : voilà comment DiversiCom a voulu s'ouvrir au monde cette semaine. « EVERYONE CAN BE A CHANGEMAKER ! »



Marie-Laure Jonet 🎉 fête notre journée spéciale avec Eléonore Snoy et 2 autres personnes.
29 novembre 2017 · €

DiversiCom a 3 ans !
3 ans déjà ? Mais où donc est passé tout ce temps ?
150 chercheurs d'emploi handicapés coachés,
75 entreprises engagées,
95 événements et formations animés,... Afficher la suite



Marie-Laure Jonet
17 novembre 2017 · €

La semaine s'achève en beauté : 2 jours de coaching avec 12 candidats qui nous ont livré le meilleur. C'est un privilège de les accompagner dans leur trajet professionnel.

Merci à nos partenaires : nos coaches de Step2+ et Nathalie pour leur contribution, Securex pour son hospitalité, Actiris et ASD Community Fund pour leur soutien financier.



Marie-Laure Jonet a ajouté 4 photos.
25 octobre 2017 · €

Nous sommes fiers de nos candidats et de nos entreprises partenaires ! Lors du JobDay organisé par DiversiCom, 19 employeurs publics et privés ont échangé leurs pratiques et mené 115 entretiens d'embauche en SpeedDating. Une magnifique mobilisation pour booster l'emploi de nos candidats et faire valoir leurs compétences. On attend les suites ! Plus d'infos sur <http://www.diversicom.be/jobday-de-diversicom-2017/>



Marie-Laure Jonet
16 novembre 2017 · €

Des DRH de SWIFT venus de Malaisie, des Etats-Unis, des Pays-Bas et du Royaume-Uni se réunissent en Belgique autour du thème du Handicap en entreprise : un défi sans frontières ! Echanges d'expériences, témoignage, mises en situation et analyses de cas : DiversiCom leur avait concocté un programme sur mesure. Leur feedback ? "Inspiring, fruitful, different, eye opening, insightful, surmountable" ! Une fois encore, l'intelligence collective et les discussions authentiques ont fait leurs preuves. Merci et à bientôt, SWIFT ! <http://www.diversicom.be/handicap-sans-frontieres-chez-swi.../>



Activité 4

Communication



sélection

Marie-Laure Jonet
12 octobre 2017 · Région de Bruxelles-Capitale ·

Bruxelles Formation met la Diversité à l'honneur en lui dédiant sa journée du personnel. Un thème au cœur de sa mission, si l'on considère les 112 nationalités des chercheurs d'emploi bénéficiant de ses formations qualifiantes à Bruxelles. Mais là n'est pas la seule diversité bruxelloise... Le handicap était aussi au rendez-vous avec 3 ateliers animés par DiversiCom... Objectif : expérimenter pour mieux comprendre ! Encore une journée pleine de sens : les lignes bougent !
<http://www.diversicom.be/diversites-a-l-honneur-chez-bruxel.../>

Marie-Laure Jonet
29 septembre 2017 ·

La campagne Cap48 commence aujourd'hui ! Grâce à votre générosité, des centaines de projets travaillent au mieux-être des personnes handicapées et à une société plus inclusive. Soyez au rendez-vous ! Bon week end, chers DiversiFriends !

Marie-Laure Jonet est à Wild Gallery - A Premium Event Space in Brussels.
25 septembre 2017 · Région de Bruxelles-Capitale ·

23 septembre : journée mondiale des sourds. En Belgique, plus d'un million de personnes sont concernées. Pour la première fois, notre pays organisait ce week end un salon dédié à la surdité. Plus de 60 exposants et 1.000 visiteurs : un succès ! DiversiCom était à leurs côtés pour de belles rencontres et des synergies renforcées entre les acteurs du terrain.
<http://www.diversicom.be/23-septembre-journee-mondiale-des.../>

Marie-Laure Jonet
11 septembre 2017 ·

Bon article synthétique sur le travail de DiversiCom paru dans le magazine "Human Interest" de Securex. Bonne lecture ! Et bonne semaine à tous !
http://www.diversicom.be/.../Human-Interest_Securex_aout2017_...

Marie-Laure Jonet
Founder & Director chez DiversiCom asbl / vzw

Journée mondiale des personnes handicapées: plus que jamais, sensibilisons... et célébrons!
102 projets professionnels facilités dans 36 entreprises : autant d'expé... see more

nt accueilli au moins 1 candidat

29 Likes · 1 Comment

Marie-Laure Jonet a partagé la photo de StepChange.
22 juin 2017 ·

Un matching qui nous fait grand plaisir!

StepChange
22 juin 2017 · Région de Bruxelles-Capitale ·

Ça bosse ferme chez StepChange avec Christophe Benois, nouveau stagiaire infographiste ...

Marie-Laure Jonet
30 août 2017 ·

L'équipe DiversiCom est d'attaque pour la rentrée ! Voici 3 bonnes raisons de nous contacter :

1. Dans votre entourage, une personne en situation de handicap a des compétences et une envie folle de les utiliser dans un projet professionnel à sa mesure : 1 famille sur 4 est concernée.
2. Dans votre entreprise, il est temps de se retoucher les manches pour intégrer et maintenir des travailleurs malgré leur handicap : 80% des handicaps surviennent pendant la vie.
3. Parmi vos bonnes résolutions, vous avez décidé de soutenir un projet à fort impact social : ne restez pas seul. Ensemble, on ira plus loin !
info@diversicom.be



sélection

Activité 4

Communication

Marie-Laure Jonet 15 juin 2017 · ·

Vivre en toute sécurité avec une déficience visuelle ?
 Pour le Safety Day annuel de l'entreprise Solvay, DiversiCom met son personnel en situation de cécité. Objectif : comprendre les mesures de sécurité à prévoir pour les personnes aveugles et malvoyantes. Encore une magnifique journée avec Solvay, clôturée par une impro décoiffante de la troupe Motamo de Thierry de Coster : un grand moment !
<http://www.diversicom.be/vivre-et-travailler-en-securite-a.../>

Marie-Laure Jonet 26 avril 2017 · ·

En partenariat avec StepChange, DiversiCom clôture aujourd'hui un cycle de 4 coaching de groupe dédiés à la recherche d'emploi. Dynamique du groupe et sortie de l'isolement face au défi de l'emploi : « Une preuve de plus que la différence peut rassembler » (un participant) !
<http://www.diversicom.be/coaching-de-groupe-nos-difference.../>

Marie-Laure Jonet 30 mars 2017 · Shared via AddThis · ·

Ibrahim, candidat aveugle, accueilli chez RTL à l'occasion du DuoDay ! Une expérience qui laissera de belles traces dans son parcours. Et dont RTL sort grandie! Bravo à tous!

A l'occasion du DuoDay, RTL Belgium accueille le bachelier en Marketing, Ibrahim Tamditi
 A l'occasion du « DuoDay » qui se déroule ce 30 mars et dont l'objectif consiste à favoriser l'emploi des personnes handicapées, RTL Belgium accueille en son sein...
 RTL.BELGIUM.BE

Marie-Laure Jonet Founder & Director chez DiversiCom asbl / vzw 1y ·

Comment l'engagement conjoint des secteurs public, privé et associatif peut faire la différence. The Shift fédère une cinquantaine d'entreprises autour de l'objectif de développement durable "Decent work for all". DiversiCom s'engage acti...see more

The Shift - Proximus | Meer dan 50 CEO's van bedrijven, sociale actore...
 tellimemore.media

Marie-Laure Jonet 2 juin 2017 · ·

Pourquoi est née DiversiCom? Quelques fragments de l'histoire, pour ceux qui ont 25 minutes d'écoute devant eux, en voiture ou devant leur fourneau 😊. En intermède musical: excellente interprétation circonstanciée de « Marianne » (Michel Delpech) revisitée par Alexonor alias Alex Houtart, mari de ma chère collègue Éléonore Shoy 😊.
<https://www.youtube.com/watch?v=UJkbR75PdXo&t>

Marie-Laure Jonet a ajouté 2 photos. 2 avril 2017 · ·

Ce 2 avril, journée mondiale de l'autisme, me donne envie de célébrer avec vous le magnifique parcours d'un jeune talent mathématicien et autiste : le premier candidat accompagné par DiversiCom, à sa création en 2014. Avec lui, c'était aussi notre premier « matching » réussi : un stage d'étudiant chez BNP Paribas Fortis. Il y a eu ensuite son premier CDD obtenu à la sortie de son Master, dans l'équipe des ingénieurs math d'ENGIE. Fort de ces expériences positives, il commence... Afficher la suite

Marie-Laure Jonet Founder & Director chez DiversiCom asbl / vzw 1y ·

Chaque pas compte pour avancer vers plus de diversité ! Bravo Axa Assistance et merci pour votre confiance!

Pascale Cox Marketing Manager @ SBS Skill Builders > passionate about communication, pur...
 People with disabilities can also work at AXA Assistance Benelux. In an enlightening workshop, we discovered how disability and workplace skills can perfectly go hand in hand. Next we were able to discover for ourself...see more

Marie-Laure Jonet Founder & Director chez DiversiCom asbl / vzw 1y ·

Coup de projecteur sur Nassr-Allah, "couturier de naissance"
 Marie-Laure Jonet on LinkedIn

1 Like
 Like Comment Share

Activité 4

Communication



sélection

Marie-Laure Jonet a partagé la publication de Céline Fremault. 30 mars 2017 ·

Céline Fremault
30 mars 2017 ·

L'opération Duoday a démarré. 500 entreprises à travers tout le pays ouvrent leurs portes à des chercheurs d'emploi porteurs d'un handicap pour un stage de déco...

Afficher la suite

DiversiCom en pleine action « DUODAY » : une ambitieuse opération nationale pour booster l'emploi des personnes handicapées

Marie-Laure Jonet
27 mars 2017 ·

Le personnel de Handicap International réuni autour de DiversiCom pour préparer l'arrivée de deux nouvelles recrues recommandées par ses soins. Ce nouveau partenariat avec DiversiCom consacre la volonté de Handicap International d'appliquer des mesures RH en cohérence avec la mission première de l'ONG. Quand ce qui se voit à l'extérieur se fait aussi à l'intérieur... Tous nos vœux d'heureuse collaboration à Handicap International et à leurs nouveaux collègues !

Marie-Laure Jonet est avec Eléonore Snoy et Jannemie Sente. 15 février 2017 ·

DiversiCom « special guest » chez Pfizer pour une sensibilisation au handicap. Témoignages exceptionnels et ambiance optimale. What's next ? Pfizer accueillera bientôt ses premiers stagiaires DiversiCom !
<http://www.diversicom.be/diversicom-chez-pfizer-pour-la-sa.../>

Marie-Laure Jonet a ajouté 3 photos. 30 mars 2017 ·

Ce 30 mars est un jour heureux pour nos candidats ! A l'occasion de l'opération nationale du DUOday, DiversiCom a facilité pour eux 31 stages dans 17 de ses entreprises partenaires : Carlos cuisinier chez les Pompiers, François preneur de son à la RTBF, Vincent en Marketing chez L'Oréal, Manon communicante chez Handicap International, Hélène logopède chez Actiris, André agent des bus à la STIB, Quentin électricien chez Cofely... et bien d'autres encore ! Découvrez-les en images et sur notre site web. Bon DUOday à tous ! <http://www.diversicom.be/communique-diversicom-en-pleine-a.../>

Marie-Laure Jonet
24 mars 2017 ·

Un nouveau CRM sur mesure pour DiversiCom, grâce à Accenture et Ashoka : merci !
Après 3 mois de guidance intensive pro bono par une équipe d'Accenture, nous voilà équipés d'un nouveau CRM, outil de gestion des données configuré aux besoins spécifiques de DiversiCom. Mieux outillés pour mieux vous servir !
Merci à toute la merveilleuse équipe d'Accenture pour votre engagement à nos côtés !
<http://www.diversicom.be/nouveau-crm-mesure-grace-a-accent.../>

Marie-Laure Jonet
30 Janvier 2017 ·

Vous former, c'est un jour vous passer de nous !
ENGIE n'en est pas à ses débuts en matière d'ouverture au handicap : déjà 5 recrutements et stages avec DiversiCom, parmi bien d'autres mesures ! Mais elle a souhaité encore renforcer son expertise en organisant une formation sur mesure avec DiversiCom. Gardons le handi-cap, ENGIE !
<http://www.diversicom.be/vous-former-cest-un-jour-vous-pas.../>



sélection

Activité 4

Communication

Marie-Laure Jonet a partagé la photo de D-Network. 4 Janvier 2017 ·

Merci à toute l'équipe D-Network pour votre engagement aux côtés de DiversiCom ! Esprits d'équipe, d'entreprise et de solidarité, voici ce qui nous anime et nous rassemble !

D-Network est avec Laurent Souffriau et 8 autres personnes. 4 Janvier 2017 · J'aime la Page

Cette année D-Network a choisi de partager ses cadeaux de Noël entre ses clients et l'ASBL DiversiCom !!

2000€ leur seront reversés, pour les soutenir dans leu...

Marie-Laure Jonet 16 Janvier 2017 ·

Vu au JT de RTL aujourd'hui ! Gauthier, concepteur et dessinateur sourd, entre en fonction à la Commune de Woluwé-Saint-Pierre. Reportage et interviews croisées avec ses collègues, le Bourgmestre et DiversiCom ! <http://www.diversicom.be/rtl-lentree-fonction-de-gauthier-.../>

Marie-Laure Jonet a ajouté 2 photos. 1 février 2017 ·

La société D-Network a trouvé un moyen facile et rapide de soutenir l'action sociale de DiversiCom et de fédérer ses clients dans sa démarche: les traditionnels cadeaux d'entreprise remplacés par un don à DiversiCom et une tombola solidaire par et pour ses entreprises clientes. Merci D-Network ! Puissiez-vous en inspirer d'autres ! <http://www.diversicom.be/d-network-entreprise-de-recrutee-.../>

Marie-Laure Jonet 9 Janvier 2017 ·

DiversiCom à l'honneur dans la Libre Entreprise.
« Du Travail pour tous », c'est le vœu diffusé dans cet article sur DiversiCom, paru dans le supplément Entreprises de La Libre Belgique. Bonne lecture ! <http://www.diversicom.be/diversicom-a-lhonneur-dans-la-lib-.../>

Marie-Laure Jonet a ajouté 8 photos — avec Eléonore Snoy et Jannemie Sente. 26 Janvier 2017 ·

Fin 2014 : Solvay était la première entreprise à faire appel à DiversiCom fraîchement créée. Entretemps, 11 candidats DiversiCom y ont travaillé en stage ou sous contrat. Cette semaine, Solvay a organisé un Midi de l'Info pour sensibiliser son personnel aux enjeux et bénéfices de la diversité au travail : un déjeuner pas comme les autres et un partenariat qui ne cesse de se renforcer. Merci Solvay! <http://www.diversicom.be/midi-de-linfo-chez-solvay-un-part-.../>

Marie-Laure Jonet 25 Janvier 2017 ·

Spa Monopole, Foire de Libramont et Jansen Legal: les 3 lauréats 2016 du Prix Cap48 de l'Entreprise Citoyenne, proclamés en présence du Premier Ministre Charles Michel lors de la fête de Nouvel An de l'Union des Entreprises wallonnes. DiversiCom particulièrement fière de Sofia, l'une de ses candidates, mise à l'honneur pour son magnifique parcours de jeune avocate à mobilité réduite ! Découvrez-la en images en suivant ce lien : <http://www.diversicom.be/prix-2015-de-lentreprise-citoyenn-.../>



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

Secteur public



- 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 2017
- Participation au Salon des Possibles de Phare (mars)
- Animation de formations pour l'AVIQ (toute l'année).



Lancement du partenariat APS (Accompagnement de publics spécifiques) pour la période 2017-2020.

Céline Fremault



- Participation à la Fête des Familles 100% inclusive initiée par la Ministre Céline Fremault (septembre)
- Animation de Tables Rondes sur l'emploi au Colloque initié par la Ministre : « De la prise en charge du handicap à la création d'une société inclusive », Paris (décembre)
- Accueil d'une délégation polonaise en visite d'études envoyée par la Cocof.



Poursuite du partenariat entre DiversiCom, le SPRB et les OIP de Bruxelles.

Secteur privé et associatif



- Accompagnement des étudiants handicapés avant leur sortie des études
- Contribution au Forum de l'ULB sur l'enseignement inclusif (octobre)
- Contribution au colloque de l'UCL « Etudier et travailler avec un profil spécifique » (mars)
- Accueil d'une délégation bolivienne en visite d'études envoyée par la VUB.

Partenariats



Recherche et mise en place de stages en entreprise pour les élèves autistes de l'Ecole des 4 Vents.



Promotion du Prix de l'entreprise citoyenne 2017 et support aux entreprises candidates.



Mise en place de services citoyens.



Participation au Salon Visionomie organisé par l'Office national des Aveugles (juin).



Participation au Salon de la Surdité organis e par la Fédération francophone des sourds de Belgique (septembre).



Contribution au Colloque sur l'emploi des personnes handicap es organis e par l'Association nationale d'aide aux personnes handicap es (novembre).



Contribution au débat sur l'emploi des personnes handicap es organis e dans le cadre du Festival du Film extraordinaire.



Contribution à la soirée sur l'entrepreneuriat social destin e aux Alumni d'Harvard, Stanford, INSEAD et Bocconi.

Autres associations s eurs

Travail en réseau pour l'accompagnement professionnel de candidats : Ligue Braille, InfoSourds, Bataclan, Transition, My Wish, Push,...



Membre du réseau The Shift



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 2017, l'ASBL a pu compter sur :

Trois subsides publics :

- Actiris
- Région de Bruxelles Capitale / Ministère de l'Emploi
- Cocof / Ministère de l'Aide aux Personnes handicapées



Cap 48

En co-financement avec la Cocof



Cinq fondations privées :

- Fondation J.-F. Peterbroeck
- Fondation Futur 21
- Fondation WebHelp (via la Fondation de France)
- Fondation Securex
- Fondation Daishin (sans logo)



NATO Charity Bazaar



L'entreprise D-Network



La générosité de donateurs privés



Les revenus de son activité économique de conseil aux entreprises.



Dépenses

Les frais encourus en 2017 se composent comme suit :

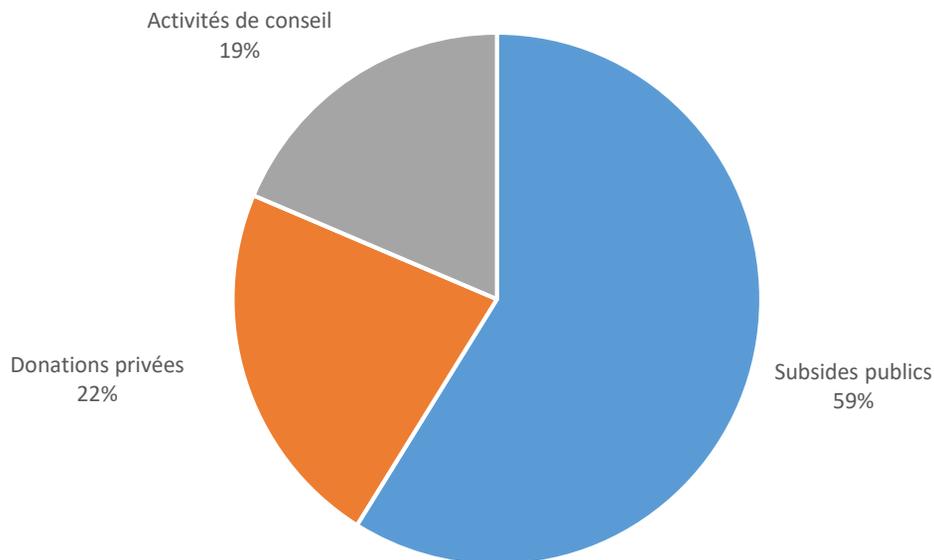
<p>Frais de fonctionnement</p>	<p>Frais de personnel (184.321 €)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quatre personnes (3,3 ETP) ont mené les activités décrites et assuré l'administration, la recherche de fonds, la promotion des services et le développement des partenariats. • Une 5^e personne a rejoint l'équipe mi-décembre 2017 comme Office Manager à mi-temps. • Une bénévole a offert en moyenne 1 jour par mois d'écoute psychosociale. 	<p>Frais généraux (39.049 €)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comptabilité* • Secrétariat social (Securex) • Assurances • Loyers • IT et téléphonie • Catering d'événements • Formations internes • Matériel de bureau • Déplacements • Représentation <p>Communication</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hébergement et maintenance du site web • Traductions • Impressions • Production de matériel de sensibilisation • Réalisation audiovisuelle • Organisation d'événements
<p>Frais d'activité</p>	<p>Frais de coaching (3.300€)</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

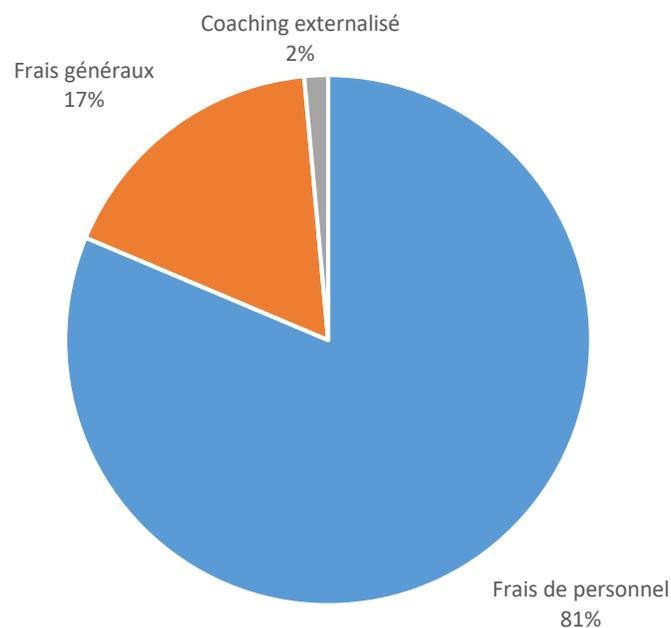
Recettes 2017

Montant des recettes 2017 : 362.133 €*



Dépenses 2017

Montant des dépenses 2017 : 226.670 €



*** Remarque :**

Un recouvrement partiel du subside octroyé par Actiris en 2017 est prévu courant 2018, correspondant à la part des objectifs annuels qui ne pouvaient être atteints dès la première année de partenariat, compte tenu de son démarrage effectif fin mars 2017. Ce recouvrement aura pour conséquence une diminution du montant des recettes réelles liées à l'exercice 2017.



Perspectives 2018



fundraising

RECRUTEMENT

Priorités

2018

	Continuer	Développer
ACCOMPAGNEMENT	 <ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement régulier des candidats actuels • Coaching individuel • Coaching de groupe 	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement de 50 nouveaux candidats éligibles dans le cadre du partenariat avec Actiris • Accompagnement de candidats éligibles dans le cadre d'autres partenariats • Lancement de projets pilotes : mécénat de compétences et mentoring
CONSEIL	 <ul style="list-style-type: none"> • Prolongation des partenariats avec les entreprises 2015 - 2017 • Conseils sur mesure : plan d'action, formation, sensibilisation du personnel, présentation de candidats, préparation de l'entrée en fonction, suivi des projets professionnels, communication • Participation au DuoDay 2018 • Support au Prix 2018 de l'Entreprise Citoyenne de Cap48 • Organisation du JobDay 2018 	<ul style="list-style-type: none"> • Création de nouveaux partenariats en 2018 • Recherche d'adéquation entre nos partenariats et les profils de nos candidats
MATCHING	 <ul style="list-style-type: none"> • Démarche proactive et réactive auprès de nos entreprises partenaires pour faciliter des recrutements adéquats 	<ul style="list-style-type: none"> • Simplification de nos procédés grâce au nouveau CRM configuré aux besoins de DiversiCom
COMMUNICATION	 <ul style="list-style-type: none"> • Présence sur les réseaux sociaux • Site web : Diversitories, DiversiNews, Dans les medias • Relations presse • Présence sur événements et salons 	<ul style="list-style-type: none"> • Contribution aux réflexions des pouvoirs publics

Priorités

2018

		Continuer	Développer
PARTENARIATS		<ul style="list-style-type: none"> Maintien des partenariats et des synergies en place 	<ul style="list-style-type: none"> Création de nouvelles synergies pour un impact multiplié de nos actions et un partage de pratiques Définition d'un nouveau partenariat pluriannuel avec la Cocof
FINANCES		<ul style="list-style-type: none"> Maintien des partenariats financiers existants Maintien de notre activité entrepreneuriale de conseil 	<ul style="list-style-type: none"> Intégration des actions de reporting se référant aux nouveaux partenariats financiers Sollicitation de nouveaux partenariats financiers privés
ADMINISTRATION		<ul style="list-style-type: none"> Maintien de la bonne administration de l'ASBL Stabilisation de l'équipe et des collègues recrutés en 2017 Stabilisation des outils et procédures 	<ul style="list-style-type: none"> Recrutement d'1 personne supplémentaire pour intensifier l'accompagnement dans le cadre du partenariat avec Actiris Gestion de la croissance de l'équipe et des activités

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

Finances

2018

Budget prévisionnel 2018

Dépenses annuelles

Courant 2018, DiversiCom procèdera au recrutement d'une personne supplémentaire pour intensifier son activité d'accompagnement.

Les dépenses annuelles sont estimées à 300.000 €, considérant les frais de personnel, les frais généraux et frais d'activités récurrents listés ci-dessous.

Frais de personnel	Frais généraux	Frais de coaching	Frais de communication & sensibilisation
<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement des candidats • Conseil aux entreprises • Matching entre entreprises et candidats • Administration de l'ASBL • Recherche de fonds • Communication et promotion des services • Sensibilisation • Développement et suivi des partenariats 	<ul style="list-style-type: none"> • Comptabilité • Secrétariat social • Assurances • Loyers • IT et téléphonie • Catering événements • Formations internes • Matériel de bureau • Déplacements • Représentation 	<p>Recours occasionnel à des coaches externes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hébergement et maintenance du site web • Traductions • Impressions • Production de matériel de sensibilisation • Organisation d'évènements

Sources de financement

En 2018, 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
<p>Conseil aux entreprises</p>	<p>en faveur de l'Emploi et de l'Aide aux personnes handicapées</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fondations et mécénats d'entreprise • Donations privées

Annexes

1- Charte DiversiCom	p. 80
2- Articles de presse 2017	p. 81
3- Nouvelles DiversiStories 2017	p. 96

Annexe 1

Charte DiversiCom



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:

Le prix Cap 48 pour Spadel et la Foire de Libramont

■ Deux exemples réussis d'intégration de la personne handicapée.

En première partie de la cérémonie des vœux de nouvel an de l'Union wallonne des entreprises, (UWE) a été décerné hier soir le prix Cap 48 de l'Entreprise citoyenne. Ce prix – dont "La Libre" est le partenaire presse au même titre que "Trends" et la RTBF – vise à saluer les efforts d'une entreprise ou d'une administration publique en matière d'intégration des personnes handicapées dans des domaines comme l'emploi ou l'accessibilité. On le sait, en dépit d'un certain nombre d'efforts ces dernières années, le handicap reste encore trop souvent un... handicap à l'embauche.

Le prix de l'Accessibilité a été décerné cette année à la Foire de Libramont. Le jury a notamment apprécié la démarche globale prise en œuvre au sein de la grande foire agricole wallonne pour permettre aux personnes à mobilité réduite (PMR) ou porteuses d'un handicap d'avoir un accès simple et facile à l'événement.

Accès au site, aux bâtiments, signalétique, parking et navettes adaptées, accessibilité aux stands, commodités et matériaux, communication... : de nombreuses initiatives ont vu le jour "pour faire savoir au public PMR qu'il est le bienvenu à la Foire de Libramont". Avec la difficulté qu'une grande partie de l'événement se déroule à l'extérieur. Et une philosophie: travailler à une meilleure accessibilité, c'est œuvrer pour un plus grand confort de l'ensemble du public et à une meilleure satisfaction de tous les visiteurs.

Une stratégie qui porte ses fruits: chaque année, la Foire de Libramont attire 200 000 visiteurs en l'espace de quatre jours, dont 80 000 à mobilité réduite. Un prix qui inspirera sans doute d'autres grands événements en plein air, comme les festivals d'été.

"Il ne faut pas en faire une montagne"

L'autre prix – celui de l'Emploi – a été attribué au groupe minéralier familial Spadel, leader sur le marché des eaux minérales naturelles au Benelux. Spadel, qui n'a pas sollicité d'aides à l'emploi, occupe aujourd'hui sept personnes handicapées. Elles ont pu bénéficier d'aménagements et d'une réorganisation de leur travail.

Enfin, le Jury a décerné un prix "coup de cœur" au cabinet d'avocat Janssen Legal, spécialisé dans les matières civiles et commerciales. Une petite structure de cinq personnes dans laquelle s'est intégrée, début juin 2016, Sofia El Abassi, personne à mobilité réduite, "sélectionnée en raison de ses compétences et non de son handicap", insiste l'entreprise.

Grâce à quelques aménagements, Sofia El Abassi exerce toutes les missions d'avocat, comme les autres membres de l'équipe, du travail de bureau jusqu'aux plaidoiries devant les juridictions. Une arrivée dans l'équipe qui a même accéléré certaines évolutions bénéfiques à tous dans l'entreprise comme la numérisation, la dématérialisation des dossiers ou le télétravail. "Il ne faut pas en faire une montagne, mais agir", expliquait la société dans son dossier de candidature. La preuve, en effet, qu'il y a moyen de faire bouger les choses même avec des moyens et des équipes modestes.

En dépit d'un certain nombre d'efforts ces dernières années, le handicap reste encore trop souvent un... handicap à l'embauche.

Sofia El Abassi a été accompagnée par DiversiCom dans sa recherche d'emploi et présentée par son intermédiaire au Cabinet Jansen Legal. Retrouvez sa DiversiStory sur notre site web, section « DiversiStories » !

Le "Duoday", journée où les entreprises ouvrent leurs portes aux chercheurs d'emploi en situation de handicap

RÉDACTION EN LIGNE Publié le jeudi 30 mars 2017 à 11h42



[Emploi / RH](#)

L'ASBL DiversiCom lance, ce jeudi 30 mars, l'opération nationale du "Duoday".

Cette opération vise notamment à faciliter l'obtention de 31 stages pour les chercheurs d'emploi en situation de handicap. Il est notamment possible d'intégrer des entreprises partenaires telles que la RTBF, RTL, les pompiers de Bruxelles, l'Oréal, ENGIE, BNP Paribas Fortis, etc.

En Belgique, le handicap et l'emploi ne font pas bon ménage. Si les personnes concernées par le handicap représentent 15% de la population en âge actif, seuls 35 à 40% d'entre elles possèdent un emploi. Pourtant, parmi les personnes qui n'en détiennent pas, bon nombre disposent de qualifications et d'aptitudes pour s'insérer dans le monde du travail.

Pour obtenir des informations supplémentaires, rendez-vous sur le site de [diversicom](http://diversicom.com).

Articles

Publié sur RTLbelgium.be le mercredi 29 mars 2017 à 17:30

A l'occasion du « DuoDay » qui se déroule ce 30 mars et dont l'objectif consiste à favoriser l'emploi des personnes handicapées, RTL Belgium accueille en son sein Ibrahim Tamditi, bachelier en Marketing, atteint de cécité. A l'occasion du « DuoDay » qui se déroule ce 30 mars et dont l'objectif consiste à favoriser l'emploi des personnes handicapées, RTL Belgium accueille en son sein Ibrahim Tamditi, bachelier en Marketing, atteint de cécité.



Avec l'aide de l'organisation **Diversicom**, un matériel informatique adapté a été mis à la disposition d'Ibrahim pour lui permettre de travailler activement au sein du département Marketing de RTL Belgium. Les qualifications, les compétences et la motivation d'Ibrahim – [dont le CV vidéo atteste](#) – ont amené les équipes de RTL à l'accueillir une semaine entière en leur sein.

Depuis lundi, il expérimente ainsi les différents services et métiers du département : la mesure de l'audience, la communication vers le grand public et les annonceurs, les partenariats externes, le service presse ou encore les réseaux sociaux sont autant de secteurs d'activité au sein desquels Ibrahim livre ses interrogations, ses remarques et autres constats dignes d'un consultant marketing externe.

RTL Belgium souscrit au [DuoDay](#) pour la 2ème année consécutive.

Pour Philippe Delusinne, Administrateur délégué de RTL Belgium, « il s'agit de contribuer à donner davantage de poids au CV des personnes en situation de handicap que l'on accueille et, partant, à impacter favorablement sur leur futur professionnel. C'est aussi plus globalement l'occasion de vivre une expérience positive de la différence et de contribuer plus globalement à un défi social majeur ».

LEVER LES OBSTACLES À L'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

La fraction CD&V a introduit un projet de résolution prévoyant plusieurs mesures pour améliorer la mise à l'emploi de personnes handicapées. Des mesures sont proposées tant pour le secteur public que pour le secteur privé.



Pour le secteur privé, les auteurs préconisent une analyse de la possibilité d'introduire des quotas, la création d'un guichet unique, un meilleur soutien aux entreprises qui envisagent d'engager une personne handicapée, l'offre de stages en entreprise et une réflexion sur les pièges à l'emploi, telle que la perte de l'allocation d'intégration en cas d'embauche.

Les organisations d'employeurs ont indiqué que, si elles ne peuvent marquer accord sur des quotas ou chiffres cibles, elles voient d'autres leviers sur lesquels il faut agir pour améliorer le taux d'occupation des personnes handicapées :

- Faciliter la mobilité des personnes handicapées en offrant une meilleure infrastructure publique de qualité telle qu'aux Pays-Bas (trottoirs, pistes cyclables, transport public...). Notre population vieillissante en bénéficierait aussi ;
- Assurer une meilleure adéquation entre les compétences recherchées par les entreprises et celles acquises par les jeunes. Pour ce faire, les listes de métiers à pénurie sont une source d'inspiration ;
- Améliorer la formation professionnelle et le taux de qualification des personnes handicapées grâce à une scolarité plus inclusive, tel que cela se fait dans les pays nordiques (et en octroyant aux écoles les moyens nécessaires) ;
- Soutenir les formations en alternance et les stages, comme cela se fait en Allemagne et en Autriche ;
- Offrir soutien et conseil aux entreprises qui ne voient pas quel type de handicap est compatible avec quel type d'emploi et n'ont pas connaissance de tous les moyens digitaux et autres qui permettent de compenser un handicap ;
- Inviter les médias et les écoles de cinéma à faire connaître les collaborations fructueuses entre entreprises et personnes handicapées ;
- Supprimer les pièges à l'emploi.

Les entreprises sont prêtes à offrir leurs chances à des personnes compétentes, qu'elles soient handicapées ou non, mais ont besoin pour cela de soutien et mesures d'accompagnement sans bureaucratie.

Si vous souhaitez offrir un stage ou un emploi à des candidats compétents, consultez www.diversicom.be;
www.braille.be

www.FEB.be, mai 2017

Articles

Page 1 / 3

Die Welle, 26/06/2017

Barrieren im Kopf - hochqualifiziert, doch ohne Job?

Eine Behinderung als Ausschlusskriterium bei der Jobsuche? Das ist Realität in vielen Ländern Europas. Cédric Hocepied kämpft um Anerkennung - mit mäßigem Erfolg. Maria Christoph traf ihn in Brüssel.



Cedric Hocepied ist 26, hochqualifiziert und taub - das erschwert ihm die Jobsuche. Wenn Cédric Hocepied von seiner Schulzeit erzählt, verdunkeln sich seine Augen. Er spricht dann in Episoden, die sich immer wieder abspielen: "Die Lehrer haben mir und meinen Eltern gesagt, dass ich es nie schaffen werde. Ich passte nicht ins System".

Cédric ist 26 Jahre alt und von Geburt an taub. Mit "es" meint er einen Schulabschluss, ein Studium, eine Karriere. Heute hält er einen Master in Internationalem Recht an der New York City University und an der Université Catholique de Louvain in Brüssel. Ist Fulbright-Stipendiat, war Praktikant bei den Vereinten Nationen und der NATO. Spricht fließend Englisch und Französisch. Und stößt dennoch auf Ablehnung, sucht er einen Job in seinem Fachgebiet.

Chancengleichheit ist das Ideal unserer sozialen Marktwirtschaft - doch geht es um den gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt für Behinderte, klaffen Ideal und Realität noch weit auseinander. Woran liegt das?

"Wir müssen Vorurteile überwinden"

Menschen mit Behinderung leben häufiger in Armut

In der Europäischen Union hat nur jeder zweite arbeitsfähige Mensch mit Behinderung einen Job. Im Vergleich dazu arbeiten derzeit 70 Prozent der Nicht-Behinderten. Die Gesetzgebung ist von Land zu Land sehr unterschiedlich, was es für internationale Unternehmen kompliziert macht:

In Deutschland sind Unternehmen ab 20 Mitarbeitern verpflichtet, fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung zu besetzen. Tun sie das nicht, müssen sie Strafen zahlen - viele Arbeitgeber nehmen das in Kauf.

In Belgien existieren verschiedene Vorgaben für Brüssel, Flandern und den wallonischen Teil des Landes. In Ungarn gibt es keine gesetzliche Vorgabe. Die Beschäftigungsquote ist dort laut "Eurostat" mit knapp 24 Prozent am geringsten, die Integration in den Arbeitsmarkt gilt dort als am schwersten innerhalb der EU.

Jugendliche mit Behinderung verlassen deutlich früher die Schule als Nicht-Behinderte. Viele von ihnen leben später am Rande der Gesellschaft, für sie gehört Armut und soziale Ausgrenzung zum Alltag. Doch auch Hochqualifizierte suchen oft jahrelang nach einem passenden Job - so wie Cédric.

EU-Sprecher Christian Wigand: "Unterschiede in Nationalstaaten müssen abgebaut werden,,

Mitgliedsstaaten auf unterschiedlichem Niveau

"Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist noch immer eine der größten Hürden für Menschen mit Behinderung", bestätigt Christian Wigand, 38, EU-Kommissionsprecher im Bereich Beschäftigung und Soziales. Die aktuellen Zahlen hält er für alarmierend - oder eher "aussagekräftig", so sagt er. Langfristig müsse es Aufgabe der EU sein, die Rahmenbedingungen zu verbessern, zu vereinfachen und zu vereinheitlichen.

Die Kommission hat 2015 einen Gesetzesvorschlag eingebracht, der Produkte, Dienstleistungen und das Internet für Menschen mit Behinderung zugänglicher gestalten und so auch den Arbeitsmarkt für behinderte Menschen weiter öffnen soll – etwas, das in den USA seit 2010 Realität ist. In der EU muss der sogenannte "Accessibility Act" noch bürokratische Hürden überwinden. Er ist Teil der "European Disability Strategy (2010-2020)", die erste Erfolge durch ein neues Gesetz zur Barrierefreiheit von Internet und Apps gezeigt habe, sagt Wigand.

Ein soziales Start-up öffnet Türen

Gesetze und Sanktionen reichen nicht aus, sagt Marie-Laure Jonet, 41, "was wir brauchen, ist der menschliche Willen". Vor drei Jahren gründete sie das soziale Start-up "DiversiCom", unterstützt Menschen wie Cédric und berät verunsicherte Arbeitgeber. Denn genau dort, liege das eigentliche Problem: "Unternehmen fürchten, ihre öffentliche Reputation zu verlieren, wenn die Zusammenarbeit scheitert", sagt Jonet. Ihnen fehle das Wissen über fachliche und finanzielle Unterstützung und der Mut.

Marie-Laure Jonet hat vor drei Jahren das Start-up "DiversiCom" gegründet und vermittelt zwischen Partnern und Unternehmen

Das vierköpfige Team konnte 170 Personen an Arbeitgeber vermitteln und hat 50 belgische und internationale Partner, darunter Großkonzerne wie L'Oréal, Solvay und Accenture. "DiversiCom" öffnet Türen, füllt eine Lücke, die Staat und EU hinterlassen.



Unternehmen haben heute nicht mehr nur die Missionen Geschäfte zu machen, sie müssen soziale Verantwortung übernehmen, nachhaltiger denken - auch was das Personal betrifft, findet die Gründerin. "Wir sollten in diesem Bereich bereits auf einem anderen Level sein und nicht weiterhin gegen Diskriminierung ankämpfen müssen", sagt Jonet.

Articles

Page 3 / 3

Unternehmen müssen soziale Verantwortung übernehmen

Cédric's Behinderung ist nicht sichtbar. Begegnet man ihm zum ersten Mal, fällt auch der kleine Draht nicht auf, der von seinem rechten Ohr eng am Kopf entlangführt. Das sogenannte Cochlea-Implantat, eine Hörprothese, die wie ein Mikrofon seine Gehörleistung verstärkt.

Im Gespräch löst Cédric den Blick nicht von den Lippen seines Gegenübers. Er liest jede Silbe von ihnen ab. Konzentriert sich auf jedes Wort, das sein Gegenüber sagt.

Der 26-Jährige kann keine Telefonate führen, es fällt ihm schwer, Meetings zu folgen. Es sind aber vor allem Gespräche zwischen Kollegen im Gang oder am Rande einer Veranstaltung, die Cédric nicht mitbekommt. "Das schreckt Unternehmen ab", sagt er. Dabei habe er durch seine Behinderung gelernt, existierende Fähigkeiten zu perfektionieren, "ich kann Probleme zum Teil schneller analysieren als Hörende", sagt er.



Seit April hat Cédric einen Job auf Probezeit bei "Handicap International",

Inklusion basiert auf Engagement

Durch "DiversiCom" ist Cédric vor wenigen Wochen auf ein Angebot gestoßen, das zu seiner Qualifikation passt. Er hat nun einen speziellen Vertrag bei der Menschenrechtsorganisation "Handicap International", sein Gehalt wird zum Teil staatlich finanziert. Dieser Vertrag soll Menschen mit Behinderung die Chance geben, erste Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt zu sammeln und Arbeitgebern als Versicherung dienen.

Auch wenn dies eine gute Chance ist, fühlt sich Cédric nicht ganz wohl damit: "Durch diesen Vertrag bin ich eher Wegbereiter für die Organisation, Erfahrung habe ich bereits".

"Handicap International" kämpft weltweit für die Rechte behinderter Menschen, dennoch ist Cédric der einzige Mitarbeiter mit Behinderung am Standort Brüssel. "Es war eine große Veränderung für uns - wir waren sehr aufgeregt, Cédric einzustellen", sagt HI Sprecherin Diana Vanderheyde.

Cédric arbeitet als Rechtsassistent. Sein Team hat Tische und Stühle im Kreis aufgestellt, damit er die Gesichter seiner Kollegen sehen kann, wenn sie sich miteinander unterhalten.

Cédric hat seinen Kritikern bewiesen, dass er "es" schafft. Aber bleibt doch Beispiel dafür, dass es noch ein weiter Weg bis zur Gleichberechtigung und Selbstbestimmung ist, auch in der EU.

DiversiCom : promouvoir la différence en entreprise



Marc Husquinet

 @marchusquinet

 /marchusquinet

Accompagner les personnes handicapées dans leur recherche d'emploi et inciter les entreprises à recruter davantage de personnes souffrant d'un handicap : tel est le double défi que s'est fixé DiversiCom dans le cadre d'une formule 'win-win' tant pour les employeurs que pour les personnes recrutées. Et le succès ne s'est pas fait attendre.

Fondée fin 2014, DiversiCom est partie d'un constat à la fois simple, mais interpellant : alors que 15 % de la population souffrent d'un handicap (sachant que 80 % des situations de handicap surviennent au cours de la vie), à peine 35 % des personnes handicapées sont employées dans notre pays. Ce qui fait de la Belgique l'un des mauvais élèves de l'Europe où 55 % des personnes handicapées sont actives sur le marché du travail. Pourtant, il existe chez nous des obligations pour les employeurs du secteur public ainsi que des primes liées à l'embauche de personnes en situation de handicap.

"Nous entendions ajouter un nouveau service qui soit à la fois différent et complémentaire à l'offre existante d'instruments d'aide à la mise au travail de personnes handicapées, explique d'emblée Marie-Laure Jonet, fondatrice et directrice de DiversiCom. L'objectif était à la fois de faciliter l'accès à l'emploi dans les entreprises classiques [sans s'intéresser notamment aux entreprises de travail adapté, ni aux personnes souffrant d'un handicap lié à la santé mentale, NDLR] et d'aider les entreprises à intégrer et encadrer des personnes handicapées au sein de leur personnel selon une approche à 360°.

En pratique, DiversiCom s'adresse à la fois aux entreprises et aux personnes handicapées.

DiversiCom présente des candidats potentiels aux entreprises, et assure ensuite le suivi du processus de sélection et de recrutement, de même que l'encadrement du projet d'intégration en faisant office d'interface. De plus, DiversiCom propose des services de sensibilisation et de formation du personnel. Par ailleurs, elle accompagne les candidats handicapés dans la recherche d'un emploi et dans l'intégration au travail.

50 ENTREPRISES PARTENAIRES

En 2 ans et demi, DiversiCom a ainsi accompagné plus de 175 projets de mise au travail et conseillé plus de 50 entreprises partenaires (souvent sur le long terme). Pour assurer le



Les quatre employés de DiversiCom.

Articles

Page 2 / 2

AUTOMNE 2017

succès de sa mission, l'ASBL a notamment conclu un partenariat avec Actiris à Bruxelles (chargée de l'accompagnement des demandeurs d'emploi et l'insertion professionnelle dans la région de Bruxelles-Capitale) de même qu'avec les agences régionales d'intégration des personnes handicapées ainsi que différentes institutions du monde associatif spécialisées dans la prise en charge de personnes handicapées. Pour ce faire, l'équipe de DiversiCom, composée de 4 personnes (un nouveau collaborateur devrait être recruté cette année) bénéficie non seulement de subides publics et de donations privées (environ 70 % de son financement), mais facture aussi ses prestations de conseil à prix coûtant.

Dans le futur, DiversiCom espère nouer davantage de partenariats, tant avec des organismes de recrutement qu'avec des entreprises susceptibles de recruter de tels profils. "Nous avons l'avantage au sein de l'équipe d'avoir été sensibilisés personnellement à la problématique du handicap, ce qui nous permet de mettre l'humain au coeur de notre activité et de rechercher une relation de confiance sur le long terme", ajoute Marie-Laure Jonet. Et de citer en conclusion l'exemple d'un analphabète sourd et muet d'origine marocaine qui excellait dans la couture grâce à sa maman et qui a été recruté par les Pompiers de Bruxelles dans leur équipe de couture. "Preuve que la différence, peut également représenter une valeur ajoutée", conclut la directrice de DiversiCom.

Plus d'informations sur www.diversicom.be



“

Nous avons l'avantage au sein de l'équipe d'avoir été sensibilisés personnellement à la problématique du handicap, ce qui nous permet de mettre l'humain au coeur de notre activité et de rechercher une relation de confiance sur le long terme.

Marie-Laure Jonet, fondatrice et directrice de DiversiCom

CHEZ NOUS

WEB **Faits divers, politique, sports, événements, etc. Retrouvez toutes les informations de votre Région sur notre page Facebook DH Bruxelles.**



18

BRUXELLES



► Atteinte de surdité, Sanaa communique avec ses collègues par email ou par écrit. © NUÏENS

Favoriser l'acceptation DU HANDICAP AU TRAVAIL

► En 2016, 209 primes d'insertion ont été octroyées à des employeurs travaillant avec des personnes porteuses d'un handicap

► En l'espace de deux ans, le nombre de personnes souffrant d'un handicap ayant bénéficié d'un stage découverte dans une entreprise dite ordinaire a quasiment été multiplié par 6, passant de 17 à 99 personnes. C'est ce qui ressort du rapport d'activités 2016 du service Phare (Personne Handicapée Autonomie Recherchée) de la Région bruxelloise, qui nous a été transmis en exclusivité.

"Une de mes collègues tente d'apprendre la langue des signes"

POUR FAVORISER L'EMPLOI de personnes handicapées dans le secteur de travail ordinaire, le service Phare a mis en place différentes initiatives. Outre le stage

découverte, qui permet à la personne handicapée de s'initier à des situations professionnelles, le service propose également des primes d'insertion aux employeurs. Entre 2014 et 2016, celles-ci sont passées de 183 à 209.

De nombreuses associations travaillent d'ailleurs en lien avec le service régional pour booster l'emploi de ces personnes fragilisées. C'est le cas de l'ASBL Diversicom, qui a pris sous son aile Sanaa, atteinte de surdité. Après 8 ans de chômage, la réalisation d'un stage au sein du cabinet de la ministre en charge de l'Aide aux personnes Céline Fremault (CDH) et de plusieurs CDD, Sanaa vient d'obtenir un CDI chez Axa dans le domaine administratif. La fin d'un réel parcours du combattant. "J'ai été confrontée à beaucoup d'obstacles au cours de ma recherche d'emploi, dont notamment celui de l'acceptation de mon handicap. Il y a

beaucoup de personnes sourdes qui sont au chômage, je me rends compte de la chance que j'ai", sourit la jeune femme de 34 ans, qui s'occupe de la gestion du courrier de l'entreprise.

Lors de son entretien d'embauche, c'est son mari qui est venu faire l'intermédiaire avec son futur employeur. "Avec mes collègues, nous communiquons par mail ou par écrit. J'ai une de mes collègues qui est motivée pour apprendre la langue des signes et donc je lui apprends certaines choses. Lorsqu'il y a une réunion où quelque chose d'important, alors je fais appel à un interprète", poursuit Sanaa, devenue malentendante à l'âge de 2 ans.

Aujourd'hui épanouie, Sanaa veut divulguer un message d'espoir. "Quand j'étais jeune, je n'imaginais pas avoir un avenir professionnel aussi radieux. Je veux montrer que les sourds et les malentendants peuvent aussi travailler comme tout le monde", conclut-elle.

AFIN DE SENSIBILISER les entreprises, tant privées que publiques, à l'emploi des personnes

31

Parmi les quelque 1.600 travailleurs handicapés se trouvant dans une entreprise de travail adapté, seuls 31% sont des femmes.

Ouvrir les formations professionnelles

BRUXELLES Au cours de l'année 2016, le service Phare a commencé la mise en œuvre d'un nouveau projet subventionné visant à orienter et favoriser l'ouverture des formations professionnelles aux personnes en situation de handicap léger. Objectif : maximiser leurs chances d'accéder à l'emploi. Pour mener à bien le projet, une convention a été mise en place entre différents acteurs bruxellois tels que la FIAS (Fédération des initiatives et actions sociales), la FEBRAP (Fédération bruxelloise des entreprises de travail adapté) et des services d'insertion socio-professionnelle. Le projet se déroulera sur cinq années. À ce stade-ci, des groupes de travail

réunissant des formateurs des centres d'insertion socio-professionnelle, des chefs d'équipe des structures d'économie sociale et des moniteurs d'ETA ont été mis sur pied afin de définir les besoins des acteurs de terrain, les informer sur les caractéristiques du public cible et sur les aménagements appropriés à mettre en place. Un module d'orientation a été développé afin de permettre de faire correspondre une formation professionnelle aux attentes, aux compétences et aux affinités du futur stagiaire. Il permet à la personne handicapée de confirmer son orientation professionnelle et de définir la suite de son parcours.

S. N.

en situation de handicap, le service Phare organise chaque année le Duoday. Cet événement donne l'occasion à des travailleurs de rencontrer sur leur lieu de travail habituel des candidats handicapés à la recherche d'un emploi. En 2016, 37 duodays ont été réalisés, contre seule-

ment 6 en 2014. Une nette progression qui va de pair avec le nombre d'entreprises ayant décidé d'adapter le poste de travail d'une personne atteinte d'un handicap, puisque 16 demandes ont été comptabilisées l'année dernière, contre 7 en 2014.

S. N.

Articles



L'équipe de DiversiCom en 2017: Eléonore Snoy, Michael Josz, Jannemie Sente et Marie-Laure Jonet.

EMPLOI ET HANDICAP

Parce qu'elle avait un rêve, "celui que chaque personne en situation de handicap trouve la place qui lui revient dans la société", Marie-Laure Jonet a fondé l'ASBL DiversiCom dont elle est aujourd'hui la directrice.

PAR VIVIANE EEMAN

L'IDÉE PUISE SON ORIGINE dans une expérience fondatrice à l'âge de dix-sept ans, alors qu'elle s'impliquait auprès d'enfants autistes. Depuis lors, parallèlement à sa vie familiale et professionnelle, elle n'a plus cessé de s'engager comme bénévole dans l'accompagnement de jeunes handicapés. S'interrogeant sur leur défi d'intégration à l'âge adulte, elle déplore leur taux d'emploi évalué à 35 % en Belgique, chiffre peu satisfaisant comparé à la moyenne européenne de 50 %. Fin 2014, elle effectue un revirement complet: elle quitte son poste de responsable

en communication à la Commission européenne et crée son ASBL pour faciliter l'emploi des personnes handicapées.

Quatre axes déterminent les actions de l'association. "Le premier, purement social et soutenu par les subsides et les donations, est l'accompagnement des chercheurs d'emploi en situation de handicap, précise Marie-Laure Jonet. Il se traduit par du jobcoaching individuel et collectif. Notre point de départ: la compétence, comme le suggèrent les lettres COM de DiversiCom.

Le second porte sur le conseil aux entreprises qui veulent concrétiser leur diversité et garantir une réelle égalité des chances: former leurs RH, sensibiliser leur personnel et assurer le bon suivi administratif, logistique et humain des recrutements. Le troisième est la consécration des deux premiers: nous créons la rencontre entre nos candidats et nos entreprises partenaires pour donner vie à des stages et contrats, tenant compte des compétences et des besoins spécifiques du travailleur. Parmi nos initiatives, nous organisons un JobDay annuel. En 2017, dix-neuf entreprises y ont échangé leurs pratiques et mené 115 entretiens d'embauche en speed dating.

Le dernier axe concerne la sensibilisation: partager les facteurs de succès et les bénéfices de cette intégration pour encourager d'autres à franchir le pas. Sans occulter les défis, mais en expliquant comment les relever!"

IMPACT

Depuis sa création, DiversiCom a accompagné 150 personnes aux profils variés, avec handicap moteur, sensoriel, mental, cognitif, autisme... Soixante entreprises se portent partenaires et 193 projets professionnels ont été facilités: une avocate chez Legal Jansen, un webmaster chez Engie Electrabel, un ingénieur chez Bpost, un couturier chez les pompiers, un archiviste à la commune de Woluwe-Saint-Pierre... Ce résultat tient aux valeurs ajoutées recherchées par l'ASBL: offrir un double point d'entrée, aux candidats et aux entreprises, et mener sa mission avec professionnalisme.

Si l'on sait que 80 % des handicaps surviennent pendant la vie et qu'une famille sur quatre est touchée, nous sommes nombreux potentiellement concernés...



www.diversicom.be
Compte: IBAN BE 74 0017 2242 9707

LE SOUCI DE LA DURABILITÉ

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE)

Qui dit Securex dit durabilité. Qu'il s'agisse de notre cœur d'activité ou de projets sociétaux, nous nous concentrons toujours sur le travail durable, l'employabilité durable et le leadership durable. La collaboration ouverte est essentielle. Dans ce cadre, nous avons participé, en 2016, à un projet singulier initié par DiversiCom, l'ASBL qui aide les personnes atteintes d'un handicap à trouver un emploi. Securex a, par ailleurs, signé la charte Decent Work for All.

La durabilité est un engagement d'avenir. Securex met donc tout en œuvre afin de réaliser les Sustainable Development Goals des Nations Unies. Deux de ces objectifs d'ici à 2030 s'inscrivent parfaitement dans notre politique RSE : Decent Work and Economic Growth et Good Health and Well-Being. Loin de nous l'idée d'attendre le dernier moment pour agir. En 2016, nous avons mis sur pied une série de projets et de partenariats. Autant d'initiatives qui accordent une place de choix à l'individu.

En 2017, Securex entend renforcer ses partenariats actuels. Nous nous emploierons à maximiser l'impact des projets dans lesquels nous sommes impliqués ou ceux que nous soutenons. Nous comptons également encourager davantage nos collaborateurs à réfléchir à la manière de contribuer à notre responsabilité sociétale. Nos valeurs reposent, en effet, sur notre vision RSE. Nous rêvons de nous profiler comme une organisation animée par l'entrepreneuriat durable et qui contribue à la société de manière proactive.

EN ROUTE VERS UN PARTENARIAT DURABLE

DiversiCom et Securex partagent un objectif commun : favoriser le travail durable et l'inclusion sur le marché de l'emploi. L'ASBL DiversiCom est née en 2014 à l'initiative d'un groupe d'amis, dont Marie-Laure Jonet. Après une brillante carrière en communication européenne, cette ardente militante de la différence a décidé de réunir deux mondes qui lui sont chers — l'entreprise et le handicap — afin de donner une chance à son ambitieux projet. Mais en quoi Securex a-t-il

joué un rôle de facilitateur dans le lancement de DiversiCom ? Comment se traduit son engagement social ?

Créer des liens entre les candidats et l'entreprise

En quoi consistent précisément les activités de DiversiCom ? Marie-Laure nous éclaire : « DiversiCom vise à faciliter l'emploi des personnes souffrant d'un handicap dans un milieu professionnel ordinaire. Nous accompagnons et coérons les candidats, et conseillons, en parallèle,

les entreprises afin de déstigmatiser le handicap et de sensibiliser le personnel à la différence. Objectif : créer des liens solides entre les candidats et l'entreprise. »

Cap sur Hive5

Securex met tout en œuvre pour stimuler le travail durable, l'employabilité durable et le leadership durable. C'est donc très logiquement que l'entreprise soutient une ASBL telle que DiversiCom. « Securex concrétise sa volonté de répondre aux défis de l'emploi et de l'insertion

Articles

Page 2/2

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

RAPPORT ANNUEL 2016 / 31



« Nous éprouvons une immense reconnaissance envers Securex »

Marie-Laure Jonet,
Fondatrice,
DiversiCom

professionnelle en nous accueillant dans ses locaux ainsi qu'en nous épaulant au quotidien. Ingrid Van Mackelenbergh, directrice RSE chez Securex, nous a ouvert la voie de l'espace Hive5, alors que nous cherchions un local où organiser une séance de coaching de groupe. Quelques mois plus tard, nous devenions les premiers heureux résidents du Hive5.»

Un lieu d'accueil extraordinaire

Mais comment Hive5 favorise-t-il le développement de DiversiCom ? « Hive5 est

un véritable boost pour nous. Il assoit la crédibilité du projet et nous permet de réserver un accueil extraordinaire aux candidats et aux entreprises. Sans oublier la dynamique de groupe qu'insufflé la collectivité de l'espace. De notre côté, nous espérons apporter une empreinte sociétale motivante pour les autres entrepreneurs du Hive5. »

Autre point fort : son emplacement. Hive5 est, en effet, situé à un jet de pierre de la station de métro Merode, l'une des rares

accessibles aux personnes à mobilité réduite. Un avantage de taille.

Une gratitude infinie

Le mot de la fin ? « Nous éprouvons une immense reconnaissance envers Securex, car la présence des collaborateurs et le cadre de travail contribuent grandement à la percée de DiversiCom. Ici, on est comme à la maison. »

> OICE VENUE

Marie-Laure Jonet est bénévole engagée auprès des personnes handicapées depuis l'âge de dix-sept ans. Aujourd'hui, forte d'une longue expérience professionnelle en communication, elle a créé DiversiCom, une organisation sociale destinée à accompagner les demandeurs d'emploi handicapés dans leurs recherches professionnelles.

Marie-Laure Jonet a étudié la philologie romane, la philosophie et l'édition à l'université. Elle a obtenu son agrégation, la transmission du savoir ayant toujours été sa passion. Férue de voyages et intéressée par les différences culturelles, elle a d'abord travaillé quelques années à l'étranger. En 1999, de retour à Bruxelles, elle rejoint le service Porte-Parole du Commissaire Européen à l'Education et à la Culture. Parallèlement, Marie-Laure consacre une partie de son temps libre à des activités de loisirs pour enfants et jeunes handicapés. Après quinze années au sein des institutions européennes, elle quitte son poste de chargée de communication pour créer sa propre entreprise sociale.



Pourquoi avoir choisi de fonder DiversiCom en 2014 ?

Lorsque j'avais dix-sept ans, j'ai eu l'occasion de participer à un projet de soutien à des enfants autistes tunisiens traités par thalassothérapie. Ma rencontre avec Sla, petit garçon autiste profond, m'a bouleversée. A partir de ce moment, j'ai su que le soutien aux personnes handicapées ferait partie de ma vie. En 2014, à l'approche de la quarantaine, je m'interrogeais sur la direction à donner à ma vie professionnelle. D'une part, j'avais toujours en tête l'idée de m'investir davantage au service de la personne handicapée. D'autre part, j'avais constaté que le taux d'emploi des personnes handicapées en Belgique n'était que d'environ 35%, contre une moyenne européenne de 50%. Ce malgré l'énorme vivier de compétences et de motivations qu'elles représentent.

Le handicap des personnes ne doit pas être un handicap aux relations, ni au développement d'une vie personnelle et professionnelle. Ce faible niveau d'emploi ne pouvait être lié à la mauvaise volonté, ni de la part des personnes handicapées, ni de celle des entreprises, mais plutôt à l'ignorance, à la peur de mal faire, aux préjugés, ... Un gros travail de sensibilisation est donc nécessaire pour rapprocher ces deux univers de l'entreprise et du handicap, qui ont tout à gagner à mieux se connaître.



Articles

Page 2/2

Quelle est la mission de DiversiCom ? Quelle est votre démarche ?

DiversiCom se donne pour mission de faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'entreprise ordinaire, en misant sur la compétence. Pour ce faire, nous avons conclu des partenariats structurels avec les pouvoirs publics compétents pour l'accompagnement des personnes handicapées (le Phare notamment) et pour l'emploi (Actiris). Nous avons également établi des partenariats avec des écoles et des universités pour accompagner les étudiants sortants en situation de handicap.

Nous avons contacté des entreprises partenaires potentielles. BNP Paribas Fortis et Solvay étaient les premières à avoir réagi instantanément. Elles sont 75 aujourd'hui. Il est important pour nous de ressentir la réelle volonté de l'entreprise d'avancer sur ces questions d'intégration de personnes différentes, sans laquelle cela ne peut pas fonctionner. Nous n'entrons pas par le fenêtre de l'entreprise qui ne nous ouvre pas la porte. Nous ne nous limitons pas à préparer le futur employeur, ses collègues et l'employé lui-même. Nous vérifions que tout se passe bien et assurons le suivi en cours d'intégration. Souvent, des questions se posent et il est nécessaire de réajuster le projet dans un climat transparent et constructif. Après trois années de développement, DiversiCom est constituée d'une équipe de cinq passionnés qui ont accompagné 150 personnes à ce jour. Et 75 entreprises sont partenaires du projet.

Comment aidez-vous les entreprises à intégrer les personnes handicapées ? Quelles sont les questions fréquentes et les préoccupations le plus souvent exprimées ?

Des actions préparatoires peuvent être définies avec les entreprises, que ce soit des actions de sensibilisation auprès de l'ensemble du personnel ou l'organisation de formations pour les responsables des ressources humaines désireuses de connaître les bases indispensables au recrutement d'une personne handicapée (primes à l'emploi, aménagements du poste mais aussi préparation de l'équipe et communication interne).

Les questions logistiques d'accessibilité sont souvent les premières évoquées et redoutées par les entreprises. Nous veillons alors à leur expliquer que les personnes en chaise roulante ne représentent que 3% des personnes handicapées... La crainte que le handicap empêche une personne d'accomplir correctement ses tâches est également très courante. Là aussi, nous prenons le temps de déconstruire ce préjugé par des cas concrets. Ainsi, par exemple, les personnes aveugles utilisent couramment un logiciel de synthèse vocale pour lire et développent parallèlement une capacité auditive et une mémoire supérieures à la moyenne, qui peuvent devenir de réels atouts dans leur fonction professionnelle.

Quels sont vos plus grands défis quotidiens ?

Faire face à la forte demande et assurer l'adéquation entre les besoins professionnels des entreprises et les compétences et qualifications de nos candidats.

Quels sont vos plus beaux accomplissements sur ces 3 années écoulées ?

Nous venons de célébrer les 200 projets professionnels facilités, sous forme de stages, de contrats d'adaptation professionnelle et de contrats classiques, à durée déterminée ou indéterminée. Chaque contrat est une victoire, chaque accompagnement est très enrichissant. Nous avons tellement de belles histoires à raconter. Je vous en choisis deux... Pour une personne sourde, muette et analphabète dont le talent est la couture, nous avons d'abord trouvé un stage d'un mois afin de parfaire ses compétences en réparation de vêtements. Maintenant, elle a été recrutée par les pompiers de Bruxelles pour réparer leurs costumes. Avec une jeune avocate en chaise roulante, pendant neuf mois nous avons cherché un cabinet d'avocats qui soit proche du Palais de Justice, accessible logiquement et traitant les matières juridiques de son choix. Sa prestation de serment reste un souvenir unique. Son cabinet a reçu le prix coup de cœur de l'entreprise citoyenne de Cap 48 en 2016. Et tout se passe à merveille.

Avez-vous de nouveaux projets de développement ?

Nous sommes passés d'une personne à cinq en trois ans et ma volonté pour l'année qui vient, c'est de stabiliser cette équipe, nos processus et nos partenariats, afin de renforcer nos acquis.

diversicom.be

PHOTOS– VAYA SIGMAS

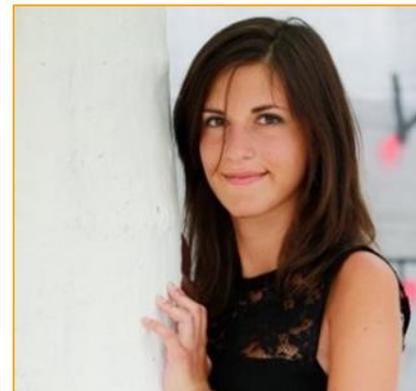
Annexes 3



Clémence

25 ans, belge

Employée au service du personnel



Bonjour à tous,

Je m'appelle Clémence, 25 ans, diplômée de l'ULB en 2016 d'un master en Sciences du travail, jeune travailleuse et ... Ah oui, j'oubliais presque.. Je suis porteuse d'un handicap. Un manque de force généralisé dû à une maladie génétique qui m'a offert comme moyen de déplacement une chaise roulante.

C'est pendant mon Master à l'ULB, que j'ai rencontré l'équipe de DiversiCom. Bien que mon handicap n'a pas été un frein à mes études, au fond de moi, je savais que cela ne serait pas forcément aussi simple dans le monde du travail. Nous vivons dans une société qui n'est pas toujours capable de nous accepter avec nos différences. La discrimination sera toujours présente.

DiversiCom m'a permis d'avoir un regard neuf sur mon handicap. Finalement, le vrai challenge, c'est pouvoir le mettre de côté pour faire place aux compétences.

Mais surtout, grâce à DiversiCom, j'ai rencontré des personnes riches d'expériences, j'ai pu également élargir mon réseau et voir que beaucoup d'entreprises ouvrent leurs portes et leurs esprits. DiversiCom est tout simplement un tremplin, un bon coup de pouce vers votre futur.

Pour terminer mon histoire : après l'ULB, je suis partie 3 mois seule en Espagne. Et j'ai commencé à travailler au sein du service du personnel de l'hôpital psychiatrique à Manage, il y a presque un an. C'est mon premier emploi. Pour l'instant, tout se passe plutôt bien, j'y fais ma place et acquiers de l'expérience.

Je vous encourage à faire un bout de chemin avec DiversiCom, vous ne le regretterez pas ! Je vous souhaite aussi et surtout de vivre autant d'expériences possibles, d'aller vers les gens, vers les professionnels, vers tous ceux qui pourront vous apporter une pierre à l'édifice.

Bon vent à tous !

Clémence

DiversiCom

Bureau
Hive 5 – Cours Saint-Michel 30
1040 Bruxelles

T. +32 (0)2 880 50 69
info@diversicom.be
www.diversicom.be

Une « DiversiStory » à partager?
Rendez-vous sur notre site web et
contactez-nous !

Christophe

36 ans, belge

Digital Marketing Officer



smoall
BUSINESS TOOLS

Bonjour, c'est Christophe ! Petit gars de 36 ans, lumineux, joyeux, heureux de vivre.

Depuis la naissance, j'ai un handicap physique aux membres supérieurs que l'on nomme phocomélie bilatérale incomplète. Pour vous donner une image, mes bras ressemblent à des membres de phoque.

Cela ne m'a jamais empêché de développer mon autonomie au maximum, mais pourtant, on pense souvent que je ne peux pas me débrouiller seul. Les gens s'arrêtent trop souvent au physique. Ils ne s'imaginent pas que j'ai effectué la plus grande partie de mes études dans le milieu des personnes dites valides. J'ai un diplôme de technicien chimiste A2 et un graduat en infographie suivi en cours du soir.

Ce n'est pas parce que j'ai un handicap que je veux vivre assisté ou profiter du système. Pour tout ça, une seule idée me venait à l'esprit : trouver un emploi. Pendant des années, j'ai cherché en vain un emploi, peu importe lequel. C'est par un pur hasard qu'un jour une entreprise m'a contacté pour un entretien téléphonique grâce à mon CV laissé sur le réseau LinkedIn. À cette occasion, mon interlocutrice, lorsqu'elle a appris que j'avais un handicap, m'a conseillé de passer via DiversiCom. Ce que je fis.

Cette association m'a aidé à un moment où j'étais dans le creux d'une vague, quand on se dit que finalement le système est plus fort, qu'il nous écrase et nous invite à nous cacher. J'ai appris à mieux connaître mes points forts et mes points faibles ; à les travailler. DiversiCom a été la bulle d'oxygène qu'il me fallait pour raviver la flamme qui brûlait en moi mais qui était toute petite à force de brûler pour rien. J'étais devenu trop peureux, trop casanier. Je voyais bien que je n'avais pas vraiment ma place à l'extérieur face au monde, parce que pour l'affronter, il faut déjà avoir confiance ; avoir une vie sociale et de quoi subvenir à ses besoins.

Suite aux coachings de groupe et individuel chez DiversiCom, j'ai réalisé que je n'étais pas seul dans cette situation. J'ai rectifié mon CV, ma lettre de motivation et ma façon de me présenter grâce à des jeux de rôle et des mises en situation. Ma présence dans l'espace de co-working occupé par DiversiCom m'a ensuite permis de rencontrer mon employeur actuel. Aujourd'hui, ça y est : je travaille ! Depuis 6 mois, je suis digital marketing officer chez Smoall. Je m'occupe du site internet, j'alimente ses contenus, je planifie les réseaux sociaux, crée des contenus graphiques tout en apprenant le marketing digital.

Avec cet emploi, je suis beaucoup plus zen, plus sûr de moi. Je n'ai plus peur du monde extérieur. Je n'hésite pas à sortir à la moindre occasion pour me balader, prendre un café, aller au cinéma, rencontrer de nouvelles personnes et essayer de nouvelles activités.

Et je contribue même à encourager d'autres à y croire, en accompagnant DiversiCom en tant qu'ambassadeur sur certains de leurs événements. Je peux réellement le dire, leur travail paie ! Pour conclure, je pense que les sociétés gagneraient à se concentrer sur les compétences, à les exploiter en n'enfermant pas les personnes dans leurs différences. Je remercie DiversiCom d'exister et d'être un énorme soutien, un phare illuminant le chemin de ma réussite professionnelle et sociale. Merci encore à toute l'équipe !

DiversiCom

Bureau
Hive 5 – Cours Saint-Michel 30
1040 Bruxelles

T. +32 (0)2 880 50 69
info@diversicom.be
www.diversicom.be

Une « DiversiStory » à partager?
Rendez-vous sur notre site web et
contactez-nous !

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.

En 2017, la gestion quotidienne a été assurée par une équipe opérationnelle de quatre personnes. Une cinquième personne a été recrutée fin décembre 2017 comme Office Manager.

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 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

Equipe opérationnelle



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 bénévole depuis 1993 (Domaines Jeunesse & Handicap)



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

Co-gérante
A 4/5 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 SENTÉ
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)477 96 15 45
T +32 (0)2 880 50 69
g.lauwers@diversicom.be

- 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)

Office Manager
A 1/2 plein



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 2018.

Merci pour votre bienveillante attention.

Votre soutien compte !

Pour faire un don :

- via le compte de l'ASBL DiversiCom
IBAN : BE74 0017 2242 9707
- via le Fonds des Amis de la
Fondation Jean-François Peterbroeck,
géré par la Fondation Roi Baudouin
(déductibilité fiscale)
IBAN : BE10 0000 0000 0404

Communication : don à DiversiCom - 013/1060/00406

