

Handicap et emploi

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

Rapport d'activité 2018



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,

Dans notre précédent rapport, nous vous annonçons une année 2018 centrée sur la stabilisation de notre équipe fraîchement recrutée et la consolidation de nos services. Objectifs atteints. Nous terminons l'année avec **une équipe heureuse de se retrouver le matin et fière de ses résultats** !

En 2018, le nombre de candidats accompagnés a significativement augmenté, notamment grâce à nos partenariats avec Actiris et la Cocof. Parallèlement, de nouvelles entreprises ont rejoint notre réseau de partenaires, venant ainsi renforcer l'offre d'emploi à présenter à nos candidats. Le total de contrats facilités en 2018 reflète clairement ces croissances parallèles : **119 contrats signés en 2018, soit 28% de plus qu'en 2017 ! Fin 2018, 49% de nos candidats étaient au travail.**

Sinon, quoi de neuf en 2018 ?

La Cocof nous a accordé son agrément pour une durée de 5 ans. Dans les grandes lignes, elle nous permet d'offrir un accompagnement complémentaire à celui que nous menons pour Actiris. Il s'adresse par exemple aux jeunes en fin d'études et à des travailleurs devant se réorienter en raison d'une situation de handicap nouvelle ou évolutive. Ce dans l'espoir de leur éviter la case « chômage ». Nous y tenons : saisissons-nous du défi de leur (ré)intégration le plus tôt possible.

D'autres acteurs ont joint leurs efforts aux nôtres. Louons par exemple **l'engagement à nos côtés de l'entreprise de recrutement PageGroup**. DiversiCom a commencé par former ses recruteurs aux fondamentaux du handicap au travail. A leur tour, les recruteurs offrent un coaching complémentaire à nos candidats et les présentent à leurs entreprises clientes avec notre support. Pour couronner ces synergies, les employés de Page ont mené diverses récoltes de fonds au profit de DiversiCom. Ce partenariat illustre parfaitement la variété des visages que peut prendre la responsabilité sociétale d'une entreprise désireuse d'impliquer son personnel ! Une intéressante source d'inspiration...

Remercions aussi **nos coaches externes** qui nous offrent du temps et une précieuse complémentarité d'approches. Arnaud, Priscilla, Constance, nos candidats ont beaucoup de chance de croiser vos routes !

Vous êtes nombreux - fondations, rotary, individuels - à nous avoir soutenus par vos dons cette année. Outre notre développement ainsi encouragé, votre geste nous rappelle que la mission de DiversiCom répond à un besoin généralisé. Celui de vos enfants, de vos proches et de vos entreprises. Celui de notre société tout entière.

Outre les nouveautés évoquées, quelques heureuses récurrences : des coaching de groupe bouleversants, des sensibilisations en entreprise secourantes, l'opération nationale Duoday renversante de travail, notre JobDay annuel hyper-vitaminant et des occasions multipliées de diffuser nos messages auprès du plus grand nombre.

Avant de vous souhaiter une agréable lecture, je voudrais conclure ces quelques lignes par un vibrant **MERCI aux entreprises qui nous font confiance depuis 4 ans.** C'est un plaisir d'avancer à vos côtés en faveur de cette diversité qui nous rend tous plus forts, au-delà de nos fragilités.

Cap sur 2019 ! Au programme : la joie d'accueillir de nouveaux collègues et l'envie furieuse de célébrer nos 5 ans d'existence avec vous tous, nos précieux sympathisants ! Affaire à suivre...

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 2018

Bilan 2018	p.14
------------	------

Nouveautés :

Un nouvel agrément avec la Cocof 2018 - 2022	p.15
Le nouveau partenariat avec Page Group	p.16
Une équipe forte et engagée	p.18
Des coaches externes pour enrichir notre travail	p.20

Activités courantes :

Activité 1 : Accompagnement des chercheurs d'emploi	p.21
Activité 2 : Conseil aux entreprises	p.31
Activité 3 : Matching	p.47
Activité 4 : Communication	p.59

Partenariats	p.69
Finances	p.73

Perspectives 2019

Priorités	p.78
Finances	p.80

Annexes

Charte DiversiCom	p.82
Articles de presse	p.83
DiversiStories	p.94

Equipe	p.96
--------	------

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.

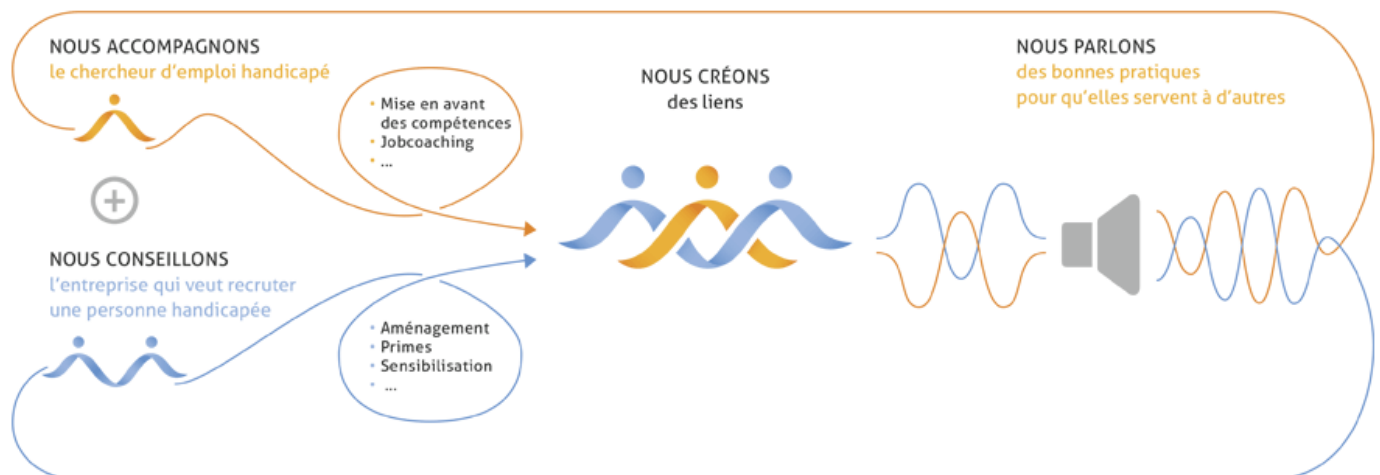
L'asbl voit le jour en 2014, suite à l'accueil favorable et au soutien de premiers partenaires publics et privés.

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

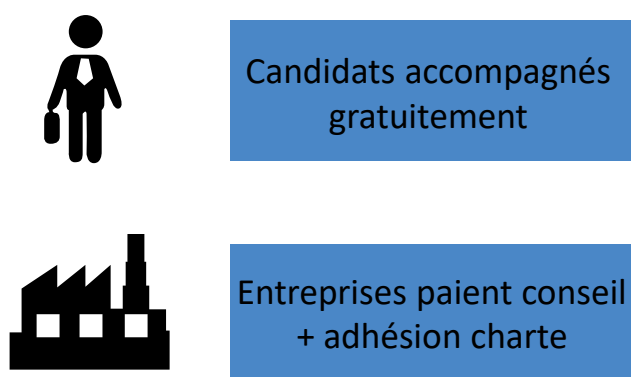
Le financement de l'asbl est hybride et lié à une activité d'entrepreneuriat social pour laquelle une partie est supportée par les acteurs économiques du marché et l'autre par des subsides ou donations.

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

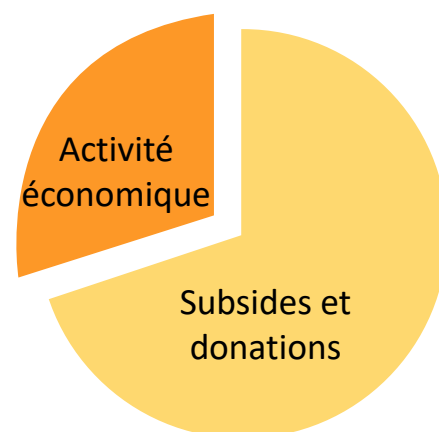
- Le chercheur d'emploi est accompagné gratuitement grâce aux subsides et donations.
- L'entreprise cliente paie des frais de conseil selon le partenariat défini, sous forme d'une participation forfaitaire. Elle signe la charte DiversiCom. L'adhésion à la Charte se traduit par une cotisation annuelle,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

Bilan 2018

Libre Entreprise Carrières

L'envie de travailler le handicap

► DiversiCom a organisé la 3^e édition de son jobday.

► Des rencontres riches entre 22 candidats porteurs d'un handicap et 21 entreprises.

Eclairage Solange Berger

J'ai vraiment envie de trouver un emploi, car travailler c'est faire partie de la société. Mais je dois toujours prouver par A + B que je suis aussi compétent que n'importe qui d'autre, sinon je n'ai aucune chance de décrocher un boulot", nous explique Christophe, atteint de phéochromocytome, une malformation des bras. "Depuis tout petit, j'ai toujours voulu faire comme les autres. Travailler aussi", raconte, de son côté, Maxime (pseudonyme d'emprunt), qui souffre de naissance de drépanocytose, une maladie qui touche les globules rouges. "J'espère me fonder dans la masse car ma maladie ne se voit pas", Christophe et Maxime (lire ci-contre) font partie de ces candidats à l'emploi coachés par DiversiCom, une association qui facilite la mise au travail des personnes avec un handicap.

"La Belgique n'est pas un très bon terreau en ce qui concerne l'emploi des personnes porteuses d'un handicap", note Marie-Laure Jones, fondatrice de DiversiCom. Leur taux d'emploi tourne autour des 35 %, alors qu'il est de 50 % en moyenne en Europe. "On estime que près de la moitié des inactifs pourraient travailler". Dans des entreprises de travail adapté, mais aussi sur le marché du travail classique. Et c'est là que DiversiCom intervient en mettant en contact des personnes avec un handicap désireuses de trouver un emploi et des entreprises prêtes à les accueillir. Mais aussi en leur proposant un coaching, du suivi. C'est ce que l'association a fait le 12 octobre lors de la 3^e édition de son jobday, inauguré par Céline Frémont, ministre bruxelloise des Personnes handicapées. Vingt et une entreprises et 22 candidats y ont participé. Plus de 150 entretiens en speed dating ont été organisés. "On augmente le nombre de participants chaque année", se réjouit Marie-Laure Jones. "Nous avons surtout d'entreprises publiques que privées. Cela montre l'intérêt de la privé, qui pourtant n'a aucun quota.

Ces entreprises viennent parce qu'elles le veulent. La dynamique est souvent plus saine quand elles agissent par volonté, au-delà d'une obligation.

"Je suis convaincu de l'importance de la responsabilité sociale des organisations publiques", explique Benoit Van Houste, directeur de la sécurité publique à la Police, qui a déjà participé au jobday l'an passé. "J'aime beaucoup l'approche de DiversiCom qui met en avant les compétences de ses candidats. Parfois un handicap permet même de développer certaines compétences. C'est le cas, par exemple, des personnes multilingues dans les centres téléphoniques. Nous avons déjà engagé plusieurs personnes porteuses d'un handicap, notamment des palefreniers. L'an passé, nous avons recruté via DiversiCom, Baptiste, qui souffre d'autisme. Il est toujours là et cela se passe très bien. C'était important pour lui d'avoir un vrai travail, en plus avec toute l'aide de travailler à la cadence de la police. Nous avons des quotas mais ce n'est pas ce qui me motive. Les institutions publiques pourraient faire plus, mais elles ne sont pas prêtes et pas capables". Certaines entreprises se sentent prêtes à se lancer. "Nous recherchons la diversité et avons une politique de recrutement basée sur l'égalité des



Des entreprises publiques et privées ont participé au jobday de DiversiCom.

chances. Mais nous reconnaissons que ce n'est pas suffisant. Nous voulons avoir une politique d'engagement plus active et sommes ouverts aux conseils en la matière", explique Massimo Sias, du service Talent acquisition de Swift. L'an passé, suite au jobday de DiversiCom, l'entreprise avait recruté une personne

malentendante pour son service marketing. "Nous avons eu tout un accompagnement pour faciliter son engagement et son intégration. Le contrat était pour trois mois et nous l'atons renouvelé. Il est toujours là. Nous avons vraiment la volonté de renouveler l'expérience pour qu'elle ne soit pas un one shot."



Accompagnement

Témoignages

«Être comme tous les autres»

Expériences. La participation de Christophe et Maxime au 3^e jobday organisé par DiversiCom fut tout bénéfique pour eux. Le premier attend confirmation d'un stage en vue de contrats (CAP puis CDI) au SPRI. Le second a décroché un CDD chez l'une des entreprises installées dans l'espace de co-working où est DiversiCom à ses bureaux. Détenant d'un bac en Infographie, Christophe, 37 ans, a déjà travaillé pour deux start-up avec des contrats à durée déterminée. "Je ne peux pas cacher mon handicap, je suis aussi nommé à 90 %, mais je fais les choses autrement. Je ne peux pas porter des charges lourdes ou hors de ma portée, sinon je peux faire n'importe quel travail de bureau, de gestion ou de télétravail. Mais je vois bien que les gens me prennent en pitié. Et me disent : "Vous êtes courageux" je déteste cela. Cela

signifie qu'ils ne me mesurent pas à leur niveau. Or, depuis toujours, j'ai appris à me surpasser tout le temps. Je peux comprendre que certaines personnes avec un handicap aient droit à des allocations si elles ne peuvent pas travailler. Mais pour celles qui le peuvent, cela veut dire: "Reste chez toi". Mes parents ne m'ont pas éduqué comme cela", raconte Christophe. "J'ai pris le goût du travail. J'aime communiquer avec les gens. L'emploi m'a apporté la liberté, d'un point de vue financier mais pas seulement. Je vis parce que je ne suis pas cloîtré chez moi tout seul." Cette envie d'être comme les autres et de faire partie de la société,

j'ai régulièrement dérivé crises à des heures où j'ai besoin d'une hospitalisation d'une à deux semaines. Mais je t'ai toujours caché, même à certains proches. Je sais que c'est mentir mais pas pour moi car je suis dans le défilé. Je ne veux pas passer à ma mort car quand j'y songe, j'ai des pensées noires, qui vont jusqu'à des envies de suicide", avoue Maxime, qui, pour la première fois lors du jobday chez DiversiCom, a parlé aux employeurs potentiels de sa maladie. "C'est très difficile, car en parler, c'est réaliser qu'on est malade, qu'on n'est pas comme les autres, qu'on doit être aidé et soutenu. Dans mes jobs précédents, j'atten-



Conseil

Communication

Bilan 2018

Tableau de bord



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



Un nouvel agrément avec la Cocof : 2018 - 2022

La Cocof

Dans son décret de 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée, la Commission communautaire française s'engage à soutenir une série de projets particuliers et innovants. DiversiCom a bénéficié de ce soutien dès le démarrage de ses activités, sous forme de subsides annuels dédiés à la mise en œuvre d'actions spécifiques et limitées dans le temps.

A partir de 2018, sur décision de Céline Fremault, Ministre en charge de l'Aide aux Personnes handicapées et de Fadila Laanan, Présidente du Collège, la Cocof renforce son soutien en agréant DiversiCom pour son activité structurelle d'accompagnement et pour une durée de 5 ans.

L'agrément nous permet d'offrir un accompagnement complémentaire à celui que nous menons pour les chercheurs d'emploi inscrits chez Actiris. Il s'adresse par exemple aux jeunes bruxellois handicapés en fin d'études et aux travailleurs devant se réorienter en raison d'une situation de handicap nouvelle ou évolutive. Ce précisément dans l'espoir de leur éviter le passage par la case « chômage ».

L'accompagnement de DiversiCom

L'accompagnement prend la forme d'un trajet lors duquel le candidat bénéficie d'un coaching sur mesure. Selon le besoin, 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.

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... Auxquelles s'ajoutent les échanges autour de la concrétisation et du maintien d'un projet professionnel : matching avec les entreprises partenaires, interface pendant le recrutement, suivi de l'intégration, maintien dans l'emploi ou réorientation.

Critères d'admission dans le cadre de l'agrément

Peuvent bénéficier de cet accompagnement, les bruxellois reconnus en situation de handicap et inscrits auprès de l'Agence Phare. Tous types de handicap sont considérés (moteur, invalidant, sensoriel, cognitif, mental), excepté les maladies mentales d'ordre psychiatrique - pour lesquelles d'autres partenaires se spécialisent - et les situations requérant un trajet vers l'entreprise de travail adapté.



Céline Fremault, Ministre en charge des personnes handicapées, entourée de l'équipe à l'occasion du JobDay DiversiCom 2018.

Partenariat avec PageGroup : un bel exemple de responsabilité sociétale !

De nouveaux acteurs ont joint leurs efforts aux nôtres. Louons ici l'engagement de l'entreprise de recrutement PageGroup en 2018. C'est son Comité appelé *Ability@Page* qui se charge de piloter le partenariat avec DiversiCom.

DiversiCom a d'abord formé les recruteurs de Page aux fondamentaux du handicap au travail : une journée qui a commencé avec son lot d'appréhensions... mais qui a terminé avec une dose puissante de motivation !

Très naturellement, une dizaine de recruteurs se sont alors proposés pour rencontrer nos candidats, leur offrir leurs conseils et les présenter à leurs entreprises clientes tout en bénéficiant du support de DiversiCom dans le processus de recrutement. Vingt candidats ont bénéficié de cette opportunité en 2018. Le premier contrat de travail facilité par ce partenariat a pu être célébré début 2019 !



En tant que société de recrutement, nous favorisons le recrutement de candidats en fonction de leurs compétences, de leurs qualifications et de leur expérience.

C'est le talent qui compte, sans distinction de sexe, d'origine, de religion, de couleur de peau, d'âge, d'orientation sexuelle, de handicap ou de situation sociale.

La diversité, c'est reconnaître que chaque individu est différent.

Chez PageGroup, nous savons qu'une équipe diversifiée apporte des idées et des points de vue différents à notre entreprise, générant de la créativité et apportant des solutions.

Depuis fin 2017, nous sommes fiers de pouvoir soutenir DiversiCom en apportant des conseils en terme de recrutement à leurs candidats via des sessions de coaching et en dédiant toutes nos collectes de fonds pour cette belle association.

Leur travail est exceptionnel et nous sommes convaincus que notre collaboration n'est que le début d'une belle histoire.

PageGroup Belgique (Page Personnel, Michael Page, Page Executive)



Nous avons créé notre comité Ability@Page fin 2017, par l'intermédiaire duquel nous collaborons avec DiversiCom. En tant que cabinet de recrutement multi-spécialisé, nous sommes aux premières loges pour créer des synergies entre les candidats suivis par DiversiCom et les sociétés avec lesquelles nous collaborons. Il était essentiel pour moi de mettre à profit mon expérience de Recruteur dans la cause du handicap pour donner encore plus de sens à ce que nous nous efforçons de concrétiser au quotidien : changer la vie des personnes en leur offrant la possibilité de réaliser leur potentiel.

Alyssa (Page Personnel)



Nouveautés



“

Le handicap ne devrait pas être un frein à l'emploi. C'est par cette volonté que j'ai décidé d'accompagner notre comité Ability@Page autour du partenariat avec DiversiCom.

Clément (Michael Page)



Je souhaite favoriser un accès équitable à l'emploi et aider les personnes handicapées à trouver leur place dans le monde du travail et mener à bien leurs projets de vie. En effet le développement ne peut être efficace s'il ne s'attaque pas aux inégalités entre les différents groupes.

Emeline (Page Personnel)

”

Pour couronner cet engagement et y associer un maximum de leurs collègues, le Comité Ability@Page a mené diverses récoltes de fonds au profit de DiversiCom : 8.250€ récoltés rien qu'en 2018 !

Dans la bonne humeur visiblement...



Intégration de nouvelles connaissances, mécénat de compétences, sensibilisation du personnel, récolte de fonds... Appréciations, par cet exemple, la multiplicité des visages que peut prendre la responsabilité sociale d'une entreprise désireuse d'impliquer activement son personnel ! Merci à Page et... à l'année prochaine !

Une équipe forte et engagée



Derrière le travail présenté dans les pages qui suivent, se cache une équipe petite... mais solide ! Profitons de ce rapport pour vous dévoiler leurs motivations...

Marie-Laure Jonet

Fondatrice et Directrice

En fondant DiversiCom, je tenais à rapprocher deux univers qui se connaissent mal et se redoutent, et qui ont pourtant tout à gagner à s'apprivoiser : l'univers du handicap et celui de l'entreprise.

Nos existences sont fragiles par nature et, paradoxalement, nous puisons nos plus grandes forces dans les épreuves qu'elles nous imposent. Nous le savons, nous le vivons tous. 80% des handicaps surviennent pendant la vie, suite à un accident ou à une maladie invalidante. Une famille sur quatre est concernée. Mais alors, pourquoi le handicap continue-t-il à nous faire si peur ? Pourquoi la société n'y repère-t-elle pas naturellement ce qu'il induit de résilience, de volonté, parfois d'aptitudes compensatoires extraordinaires ?

Chez DiversiCom, nous vivons le constat tous les jours : le « Plus Handicap » n'est pas une béate espérance.

Notre mission est de le partager au plus grand nombre et de le démontrer en facilitant des parcours professionnels ajustés aux aspirations de nos candidats.



Eléonore Snoy

Co-gérante

Travailler pour DiversiCom est une joie au quotidien. J'ai le bonheur de pouvoir y allier deux passions : des rencontres humaines extraordinaires avec les personnes handicapées et une présence en entreprise passionnante et stimulante.

Les personnes handicapées rencontrées forcent mon admiration. Chaque fois, je suis bluffée par leur force, leur résilience, leur niaque ! Certaines n'ont pas toujours conscience des compétences développées pour surmonter leur handicap. Lors de coaching de groupe nous assistons à des « déclics ». Les personnes changent leur regard sur elles-mêmes. Ces moments sont très émouvants et déterminants dans leur recherche d'emploi.

Les entreprises qui viennent vers nous, nous prouvent que dans le monde dans lequel nous vivons, chaque personne peut vraiment trouver sa place. Grace à nos sensibilisations, nous voyons tomber les barrières liées à des a priori, des craintes, des méconnaissances des outils et aménagements qui existent pour qu'une personne handicapée puisse déployer ses talents. A nouveau des « déclics » !

Faire ensuite se rencontrer ces deux mondes, susciter des projets professionnels est une évidence. A chaque « matching » conclu, je ressens une telle joie partagée avec la personne engagée, son employeur, ses collègues. Chaque projet professionnel facilité me rappelle combien ce travail a du sens et peut contribuer à faire bouger les lignes.





Gratia Lauwers
Office Manager

Pour une inconditionnelle passionnée par l'humain et ses compétences comme moi, la décision de rejoindre l'association DiversiCom en décembre 2017 fut une évidence et une montée en flèche de mon « Bonheur Intérieur Brut », mon « Ikigai ». J'y réalise depuis l'équation parfaite: relier mes forces et mes savoirs à une initiative sociétale qui privilégie la diversité au travail et place l'humain au centre des décisions. Au sein de cette formidable équipe, fruit d'énergies rassemblées au service des personnes en situation de handicap, je suis à l'écoute de la différence et célèbre l'originalité. Notre mission est de permettre à chacun de s'épanouir à travers ses choix professionnels et ouvrir les possibles pour que chaque transition puisse devenir une aventure de société passionnante !



Michael Josz
Coach accompagnateur



Evoluer dans le secteur du handicap est rapidement devenu une conviction pour moi. Avant DiversiCom, j'ai travaillé comme psychologue et animateur dans un service d'accompagnement pour personnes handicapées, puis comme chargé de projets d'inclusion pour la Plateforme du Service citoyen. C'est dans ce cadre que j'ai connu l'équipe de DiversiCom. Quand un poste de coach s'y est ouvert, je n'ai pas hésité. Et j'ai eu la chance d'être retenu.

Ce qui me motive tous les jours à travailler pour DiversiCom, c'est... Son travail simultané sur les deux terrains du handicap et de l'entreprise pour mieux les rapprocher. Son modèle d'entrepreneuriat social par lequel chaque acteur économique

contribue à la part de la mission que DiversiCom mène dans son intérêt. Son professionnalisme inscrit dans son ADN, qui nous motive à donner le meilleur et à évoluer constamment dans notre travail. La croissance de son équipe et de son impact, avec un réel potentiel de développement devant nous.

Pour finir, je vous mets au défi de trouver un emploi plus épanouissant au niveau de la reconnaissance humaine ! Continuons à grandir, à nous améliorer, continuons sur notre lancée !

Jannemie Sente
Coach accompagnatrice

Après 20 ans de carrière dans le management commercial, dans les ressources humaines et le 'leadership development', j'ai décidé de me réorienter et de me recentrer sur l'individu en investissant dans l'Humain. Je ressentais le besoin de donner davantage de sens et d'impact dans mes activités professionnelles. Voilà que je rencontre une petite équipe professionnelle et passionnée menant un beau projet sociétal qui me touche profondément. Nous avons fait quelques événements ensemble pour nous 'tester', pour ensuite m'engager dans le coaching de groupe et individuel des chercheurs d'emploi en situation de handicap.



Le professionnalisme de DiversiCom et son double focus sur l'individu et l'entreprise sont pour moi une approche unique et la clé de succès. Nous connaissons la réalité sur le terrain, nous parlons le langage 'entreprise', tout en respectant chaque individu avec ses envies et ses compétences.

La richesse de l'accompagnement des personnes sur le chemin du travail se trouve dans la singularité de leur situation de handicap et dans la phase d'acceptation qui leur est propre. Pouvoir vivre un changement de perception, une nouvelle façon d'appréhender la situation, l'évolution de leur assurance, voire même le surpassement de soi, sont autant de cadeaux de vie qui me nourrissent !



Des coaches externes pour enrichir notre travail

La force vive de DiversiCom s'étend au-delà de son équipe opérationnelle du quotidien : elle peut compter sur des coaches externes qui apportent un support ponctuel mais significatif à nos candidats.

Constance, thérapeute familiale

Deux fois par mois, Constance rejoint bénévolement notre équipe pour rencontrer les candidats désireux de recevoir une écoute psychosociale. Par ce biais, ils travaillent ensemble à la résolution de défis personnels qui enfreignent leur parcours professionnel.



Rencontrer certains candidats de DiversiCom pour leur offrir une écoute "thérapeutique" est un immense cadeau, qui me donne joie et fait sens dans mon métier de thérapeute systémicienne.

Dans nos échanges, je me laisse toucher et enrichir par des personnes au parcours difficile, des combattants fragilisés. Et je peux réaliser combien nous avons besoin de nous accueillir les uns les autres pour nous humaniser.

Je saisis combien il est riche d'accueillir la différence chez l'autre, ce qui fait sa singularité et sa beauté. Je remercie DiversiCom et sa merveilleuse équipe pour la confiance qui m'est accordée !



Arnaud et Priscilla, coaches chez Step2+

Deux fois par an, Arnaud et Priscilla animent un coaching de groupe de deux jours qui se veut complémentaire aux sessions organisées par l'équipe de DiversiCom tout au long de l'année. Construit sur l'axe de la connaissance de soi et du développement personnel, leur coaching s'attache à transmettre les clés pour transformer les freins de la vie en opportunités, à reconnaître ces freins pour mieux les apprivoiser puis les atténuer.

Voici déjà 5 ans que nous accompagnons des promotions de candidats de DiversiCom pour leur permettre de renforcer leur confiance en eux. Ce séminaire donne un véritable boost aux participants et permet à l'équipe de DiversiCom de mieux connaître chacun pour cibler avec eux le type d'emploi qui convient.



Nous portons la conviction profonde que les personnes porteuses d'un handicap nous invitent à oser davantage être soi avec simplicité, ce qui est un des ingrédients du bonheur et d'une dynamique d'équipe fructueuse.

Cette aventure est une source d'émerveillement pour nous, dans notre métier de coach, pour plusieurs raisons.

- ✓ *D'abord parce que le courage et l'audace que nous observons chez les personnes porteuses de handicap nous édifie.*
- ✓ *La bienveillance de l'équipe de DiversiCom pour chacune des personnes accompagnées nous appelle à donner le meilleur de nous-mêmes. Cette bienveillance, mêlée de détermination, leur donne le supplément de force pour franchir des pas qui semblaient impossibles à certains. Cela leur permet bien souvent d'avancer vers une pleine acceptation de leur handicap.*
- ✓ *Enfin, ceux que nous revoyons témoignent du bien que cet accompagnement a apporté dans leur parcours.*





Activité 1

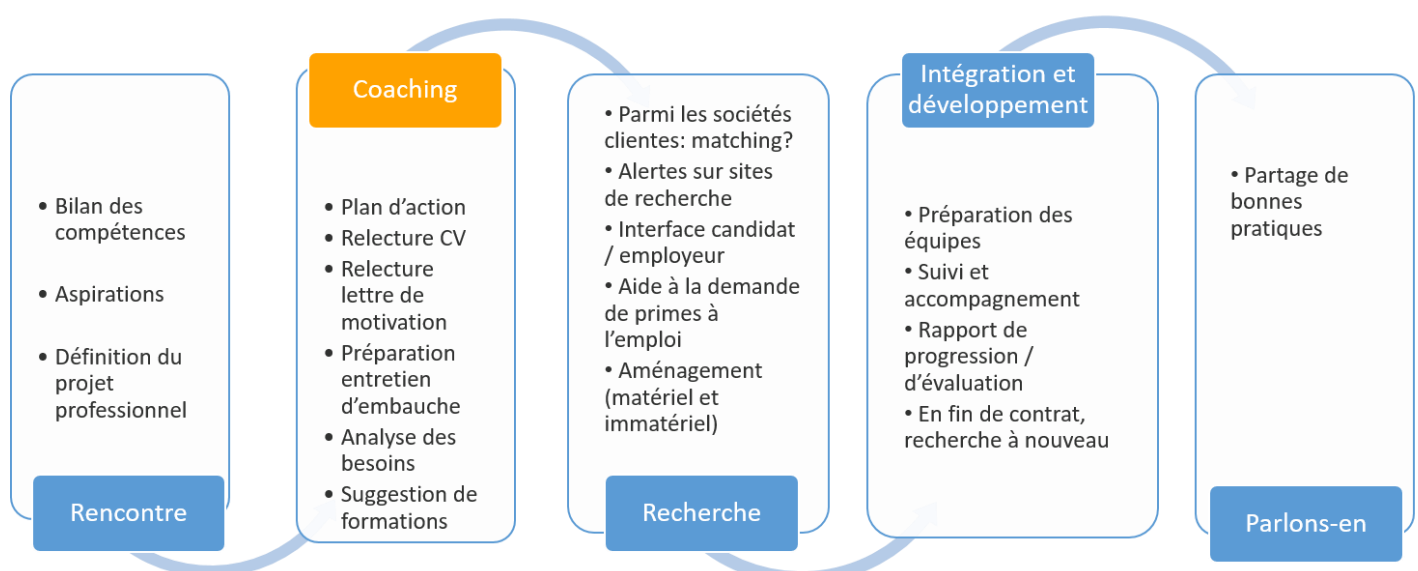
Accompagnement

Accompagnement des chercheurs d'emploi handicapés



Ma compétence d'abord !

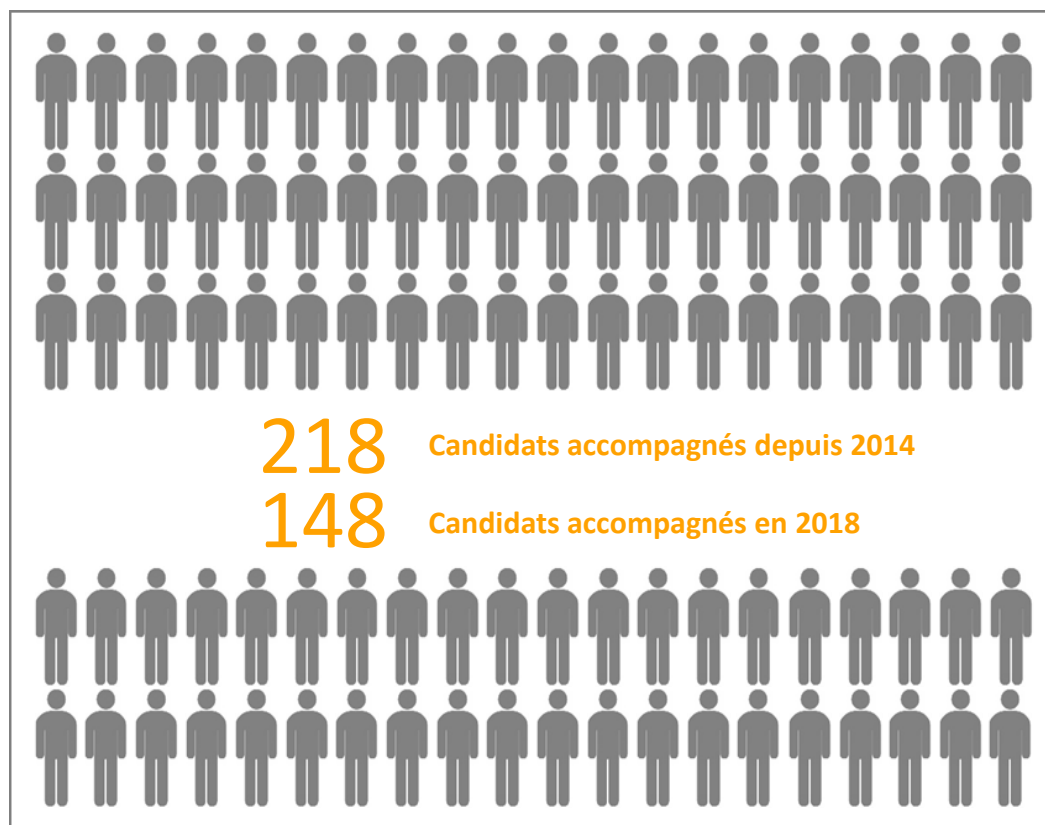
Un parcours vers l'emploi, de A à Z :



Activité 1

Accompagnement

Chiffres clés



Candidats accompagnés

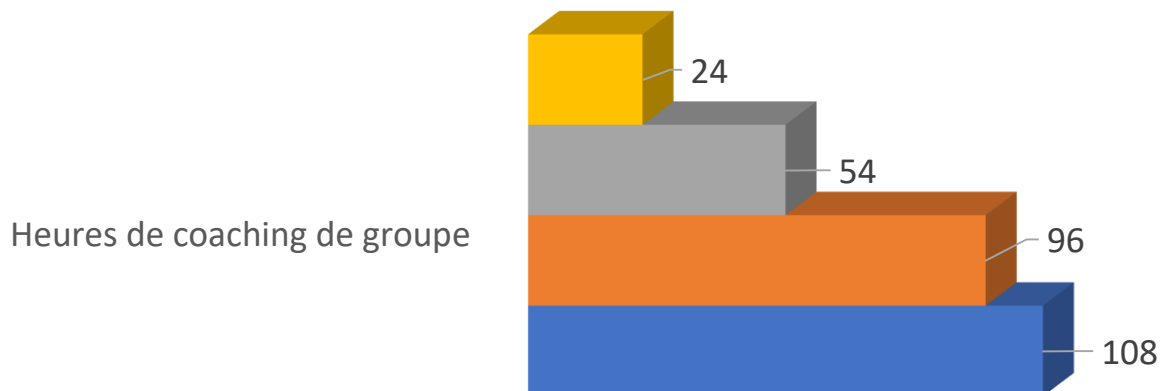
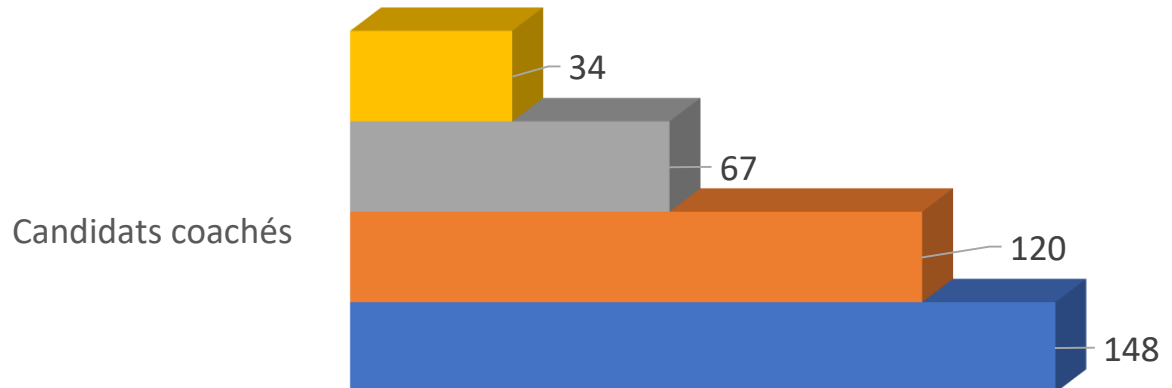
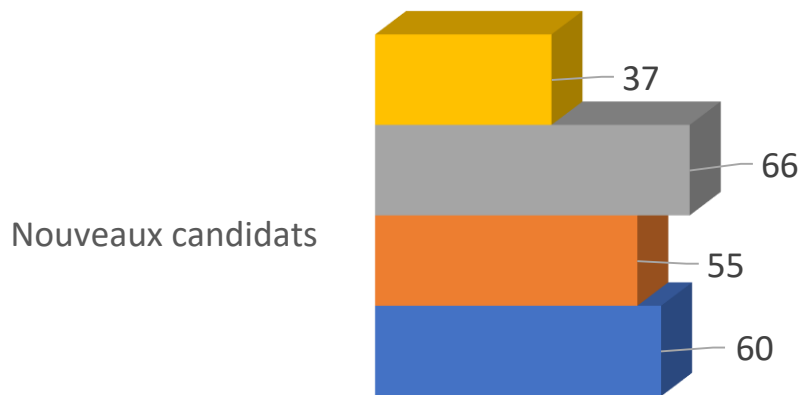
- Rencontre et suivi de 60 nouveaux candidats en 2018
- Suivi de 88 candidats rencontrés de 2014 à 2017
- Présentant un large éventail de qualifications et compétences
- Parmi les 148 candidats accompagnés en 2018, 76 ont eu un projet de plus de 3 mois dans le courant de l'année, soit 51%

Activité 1

Accompagnement

Évolution

■ 2015 ■ 2016 ■ 2017 ■ 2018



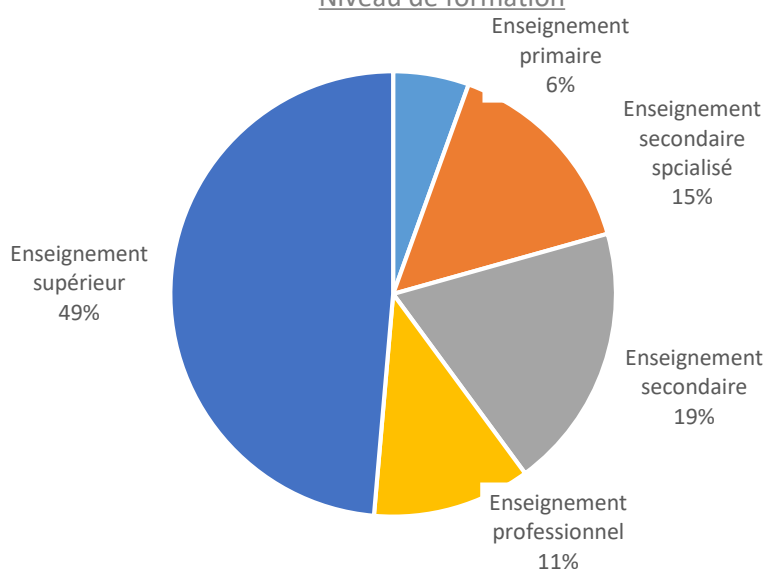
Activité 1

Accompagnement

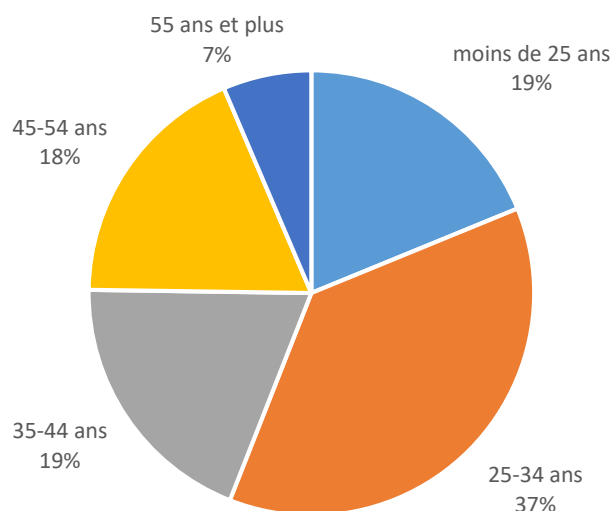
Profil des candidats accompagnés depuis 2014

Base = 218 candidats accompagnés depuis 2014

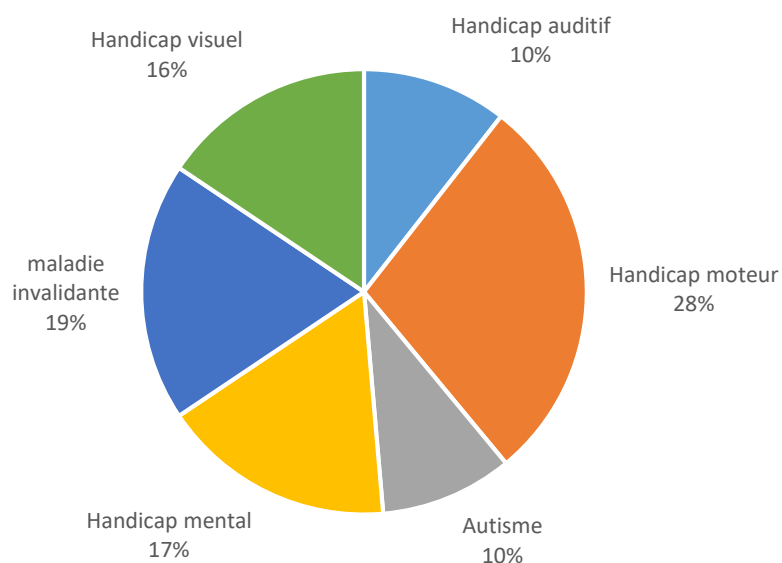
Niveau de formation



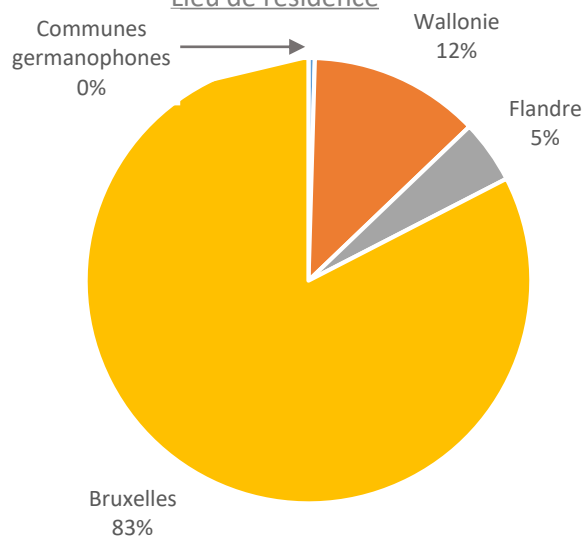
Âge



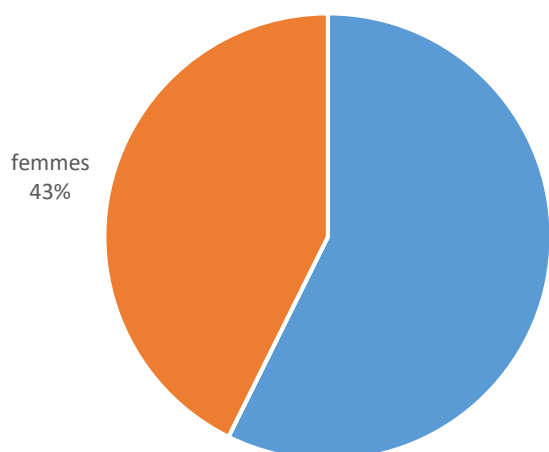
Type de handicap



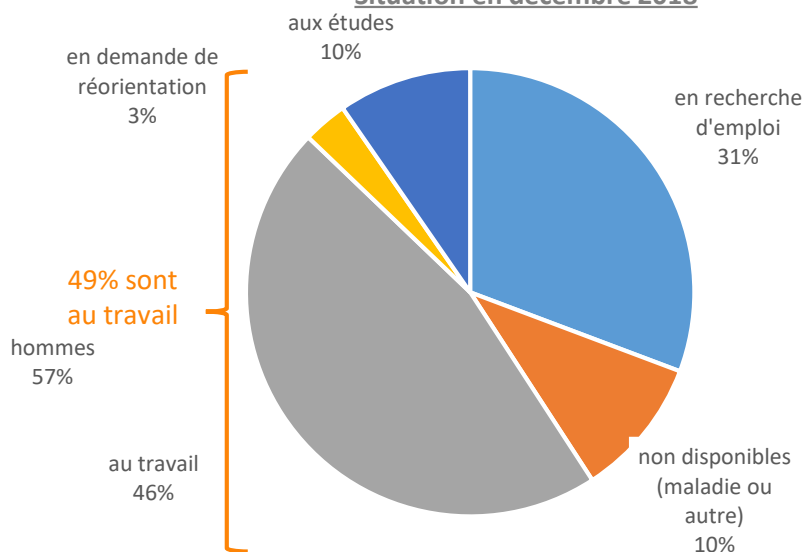
Lieu de résidence



Genre



Situation en décembre 2018



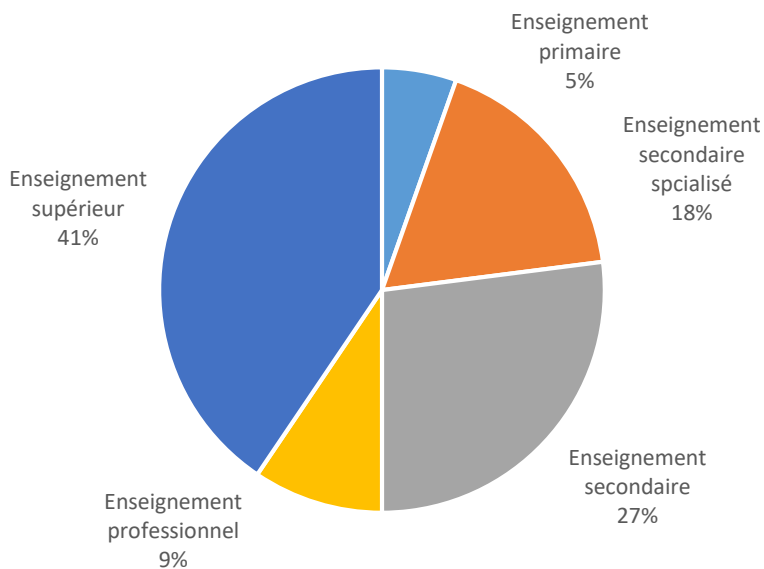
Activité 1

Accompagnement

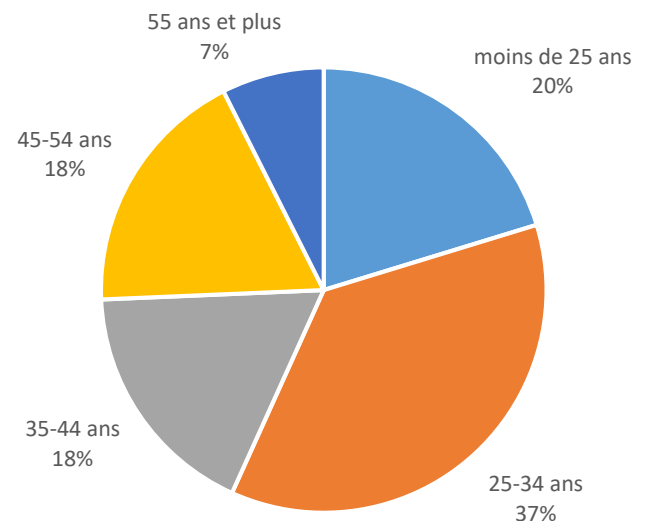
Profil des candidats accompagnés en 2018

Base = 148 candidats accompagnés en 2018

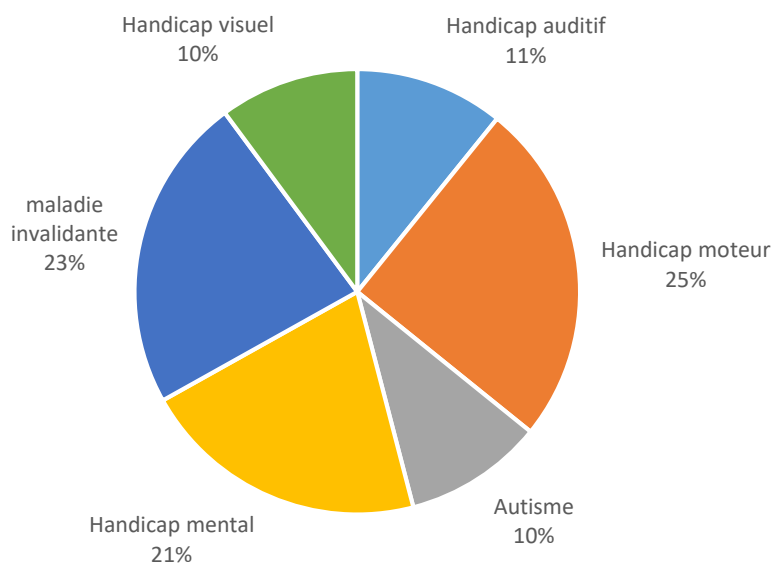
Niveau de formation



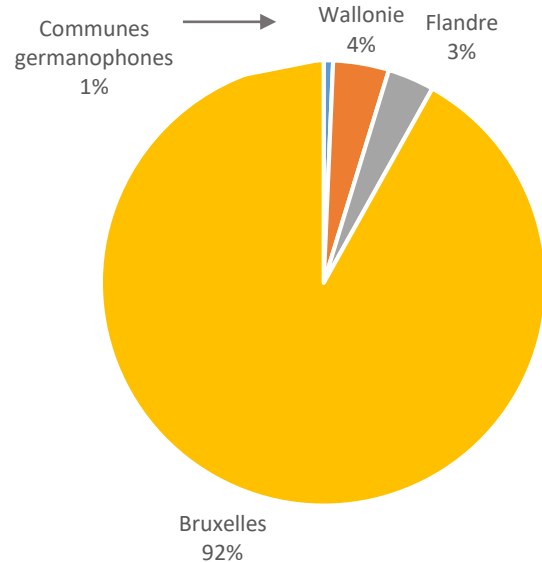
Âge



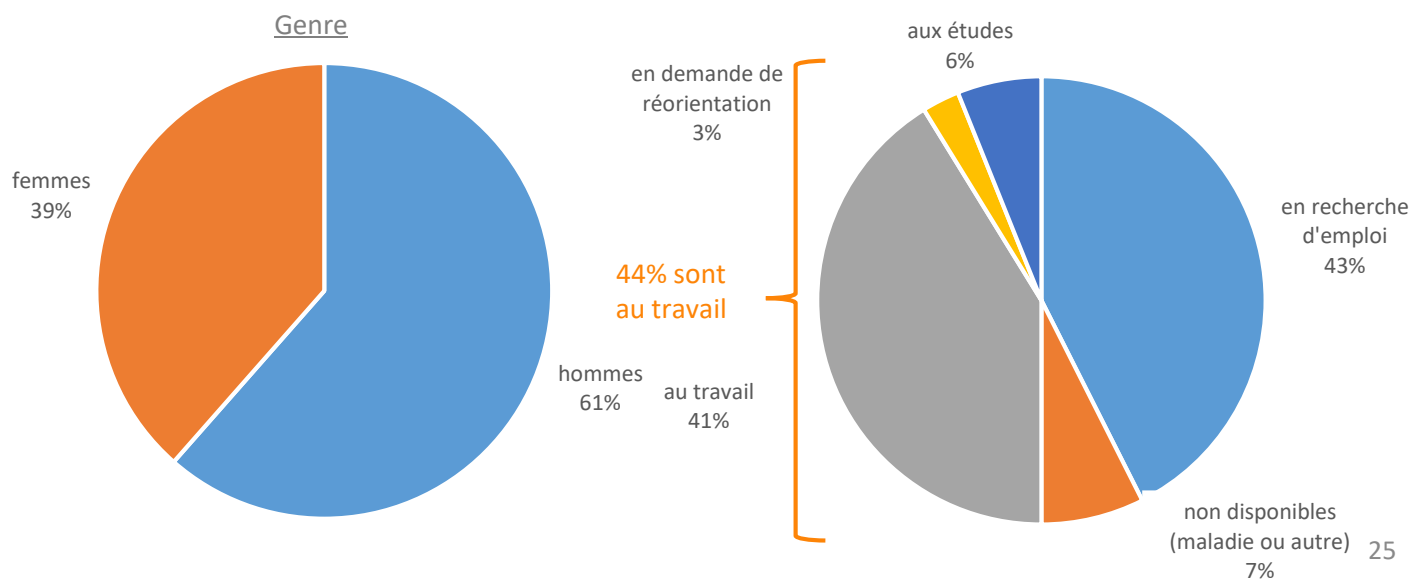
Type de handicap



Lieu de résidence



Situation en décembre 2018



Activité 1

Accompagnement



Accompagnement individuel

En 2018, le renforcement de notre équipe de coaches a permis d'augmenter considérablement le nombre de candidats accompagnés et le temps dédié à leur accompagnement individuel.

Pour chaque candidat,

- Rencontre d'1h30 avec deux personnes de DiversiCom : bilan, aspirations et besoins spécifiques
- Entretiens individuels : plan d'action, réunions de suivi, emails, échanges par téléphone
- Planification des coaching de groupe appropriés aux besoins
- Support dans la rédaction et la relecture des CV et lettres de motivation, assistance dans les candidatures en ligne
- Identification et envoi d'offres d'emploi adressées par nos entreprises partenaires
- Préparation et accompagnement aux entretiens d'embauche
- 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**

- 9 participants au cycle de mai
- 12 participants au cycle de novembre

En partenariat avec



- **Focus professionnel**

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

- 9 participants au cycle de février
- 9 participants au cycle de juin
- 11 participants au cycle de septembre
- 8 participants au cycle de novembre

- **Les clés pratiques pour convaincre un employeur**

- **1 demi-jour**

- 10 participants à la session de mai
- 7 participants à la session de septembre
- 4 participants à la session de décembre

En partenariat avec



Parmi les 57 bénéficiaires de ces coaching de groupe de 2018, 37 ont décroché un job, un stage ou une formation dans l'année, ou début 2019 dans les 3 mois qui ont suivi le coaching (soit 65%).

Avec le précieux soutien de



Autres initiatives

- Coaching de 22 candidats participant au JobDay de DiversiCom : préparation à l'exercice du pitch et de l'entretien d'embauche (octobre).
- Coaching et accompagnement de 7 candidats aux JobDays organisés par le Fonds de Formation des Agences d'Interim (projet CAP INTER).
- Coaching et accompagnement de 16 candidats au JobDay organisé par la Ville de Bruxelles (juin).

Activité 1

Accompagnement

Témoignages de participants



Marnix
Département Marketing, Etudes et Recherche
Swift

Après avoir obtenu mon baccalauréat en marketing, j'ai commencé à chercher du travail avec enthousiasme. Cela n'a pas été une mince affaire, surtout que de nombreuses entreprises hésitaient à embaucher une personne handicapée.

DiversiCom a non seulement réussi à m'aider mais elle a également permis aux entreprises de dépasser ce seuil, en leur faisant comprendre qu'une personne en situation de handicap est avant tout une personne.

Leur accompagnement prône une image réaliste des forces et des capacités de chaque personne. Cette approche, combinée à leur grand investissement, a non seulement facilité la mise en relation avec mon employeur actuel, SWIFT, mais a également inspiré un environnement où je suis apprécié pour mes capacités et compétences.



« Les conseils prodigués durant la formation permettent une meilleure formulation de nos connaissances, de nos compétences, de nos limites et besoins : une approche plus concrète, sous forme de mots concis et précis. Nous exprimons mieux le type de poste recherché. Et nous opérons une remise en question qui se veut positive. Reste à mettre tout ça en pratique ! :-) »

Activité 1

Accompagnement

Témoignages de participants



Mon parcours avec DiversiCom est une très belle expérience. J'adore l'équipe, mais aussi les autres candidats avec qui j'ai partagé des moments en groupe : c'était formidable. A cause de ma maladie, je ne croyais pas qu'un jour je pourrais retrouver un travail. Mais DiversiCom m'a redonné confiance.

Quand DiversiCom nous a proposé de rencontrer des employeurs pendant le JobDay, d'abord j'étais timide et stressée. Mais après, quand on a reçu tous leurs conseils, ça a été beaucoup mieux.

Grâce à DiversiCom, j'ai trouvé mon emploi. Ils continuent à me suivre et me donnent du courage quand j'en ai besoin. Grâce à eux, je me sens bien et plus forte.

Faouzia

Service étage – aide logistique
Service Public Régional Bruxellois



Chère Marie-Laure, chère équipe de DiversiCom,

Voilà, la recruteuse est revenue ce soir avec une proposition, que j'ai signée ! Je suis trop contente ! Je n'ai qu'un seul regret, plutôt grand... c'est de ne plus profiter de l'équipe de DiversiCom. Je ne saurais vous dire à quel point cet accompagnement, votre coaching m'ont été profitables, m'ont aidée dans mes recherches, moralement et psychologiquement. J'ai trouvé auprès de l'équipe, patience, écoute et compréhension, qualités rares qui m'ont soutenue depuis que je les ai rencontrés. Je suis admirative de tout ce que vous entreprenez, de votre combat pour les personnes handicapées !



J'aimerais vous remercier vivement de toute votre aide. Et je ne sais pas très bien comment le formuler. Si je peux rendre service, je le ferai avec grand plaisir, je répondrai toujours présente, je serai là pour DiversiCom.

J'espère que nous pourrons nous revoir bientôt. Je vous souhaite de belles réussites dans le job matching. J'admire vraiment votre travail et votre courage ! N'hésitez pas à me dire comment je peux vous aider.

Carine

Activité 1

Accompagnement

Témoignages de participants



Notre fils Baptiste est porteur d'un handicap relevant de la sphère autistique. Dès la fin de sa scolarité, Baptiste a été bénéficiaire du service d'accompagnement mis en place par DiversiCom. Cet accompagnement a assuré le relais entre Baptiste et l'administration (par exemple ONEM, Actiris, Service Phare, etc.) ou des employeurs potentiels. Ce genre d'initiative allège sensiblement la charge de travail qui incombe généralement aux parents ou aux aidants. Baptiste a ainsi suivi un cycle supplémentaire de formations (auprès de Bruxelles-Formations) et a réalisé différents stages en entreprise (sous la formule des « stages découvertes » chapeautés par le Service Phare). DiversiCom a également intégré Baptiste à ses programmes de coaching dédiés à la recherche d'emploi et à la rédaction d'un curriculum vitae, et lui a fourni l'occasion de prendre part à différents JobDays.

Toutes ces initiatives ont porté leurs fruits. À la suite d'un stage auprès du Service de Cavalerie de la Police Fédérale, Baptiste s'est vu proposer un emploi à temps plein. La procédure d'engagement a été longue et difficile. DiversiCom a alors rempli pleinement son rôle d'intermédiaire entre les différents interlocuteurs, Baptiste et son futur employeur. Résultat : depuis le mois de mai 2018, Baptiste a rejoint l'équipe des palefreniers de la Police Fédérale. Pour garantir la bonne intégration de Baptiste dans son nouvel environnement socio-professionnel, DiversiCom a enfin sensibilisé les collègues de Baptiste aux spécificités qui sont les siennes en matière de communication et d'organisation du travail.



Baptiste
Palefrenier
Cavalerie de la Police fédérale

Les parents de Baptiste



C'est Actiris qui m'a envoyée chez DiversiCom. J'ai été accueillie par deux personnes très gentilles qui m'ont demandé un tas d'informations et de documents... Puis, les fois suivantes, nous avons réfléchi à un bon projet pour moi et travaillé mon CV. Ils m'ont entraînée à parler de moi (en français c'est parfois difficile) et de mon handicap (ça aussi, c'est difficile...).

Puis ils ont trouvé un projet dans la nouvelle crèche communale de Koekelberg. Je travaille là maintenant : je fais la cuisine pour les enfants et je m'occupe du linge. J'adore les enfants : ils courent tous chez moi pour dire bonjour ou jouer ! Je suis très contente. Je dois parfois faire attention de ne pas me faire mal. Mais ça va, je gère bien pour le moment.

Pour moi, c'était magnifique d'avoir reçu l'aide de DiversiCom : ils ont été comme une famille !

Marta
Responsable Cuisine et Lingerie
Crèche communale Pilouk de Koekelberg





Activité 2

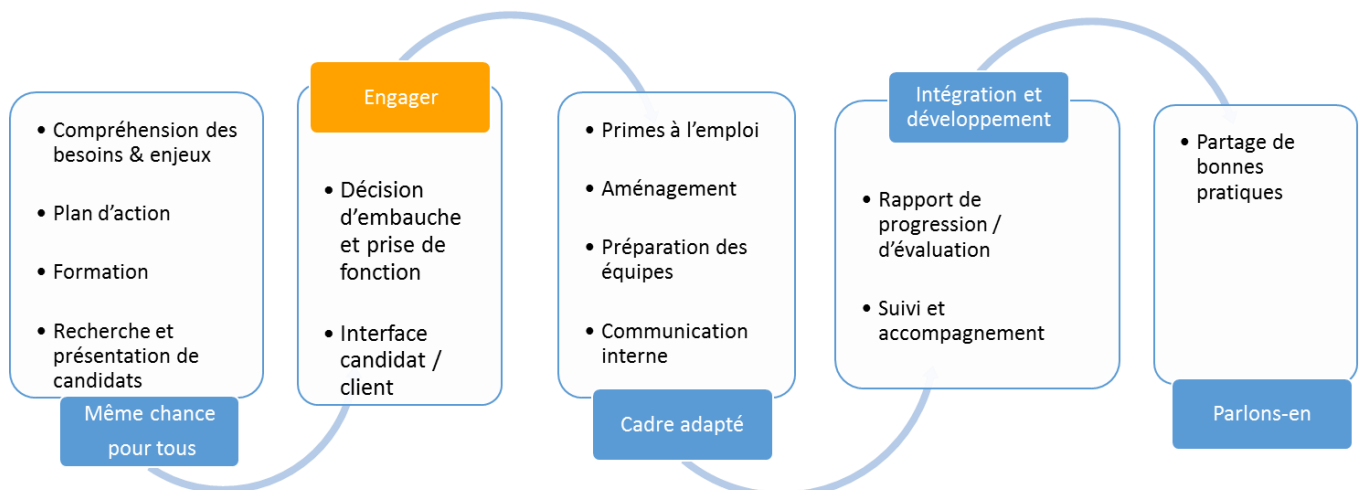
Conseil

Conseil aux entreprises



Rendre possible ce qui est normal.

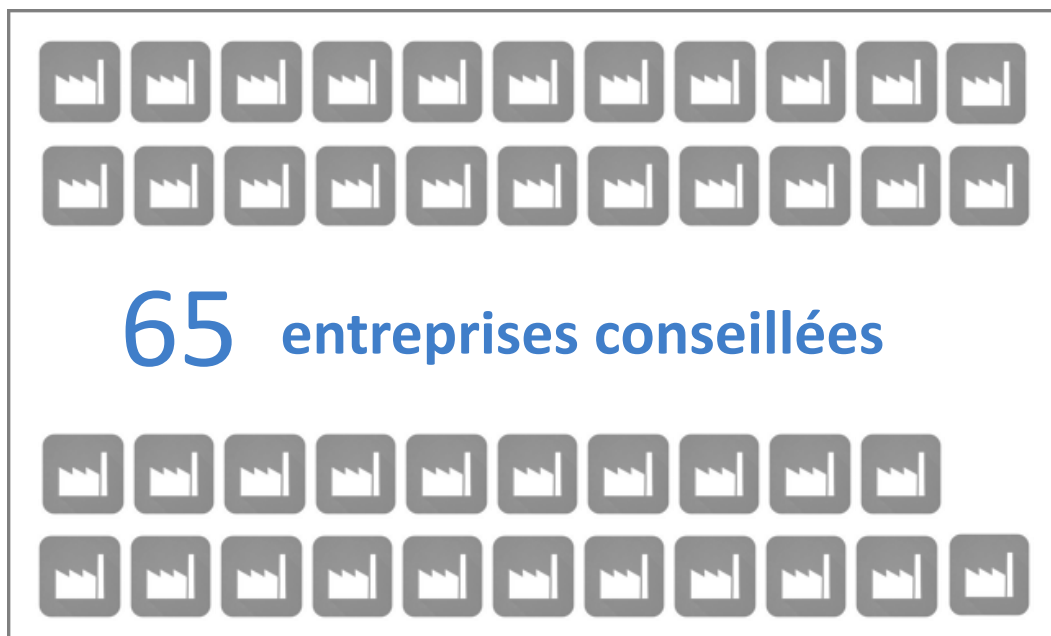
Une expertise sur mesure :



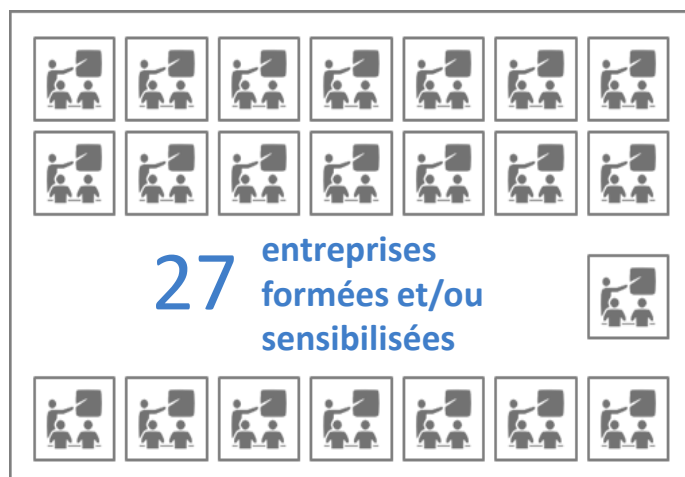
Activité 2

Conseil

Chiffres clés



Parmi elles,



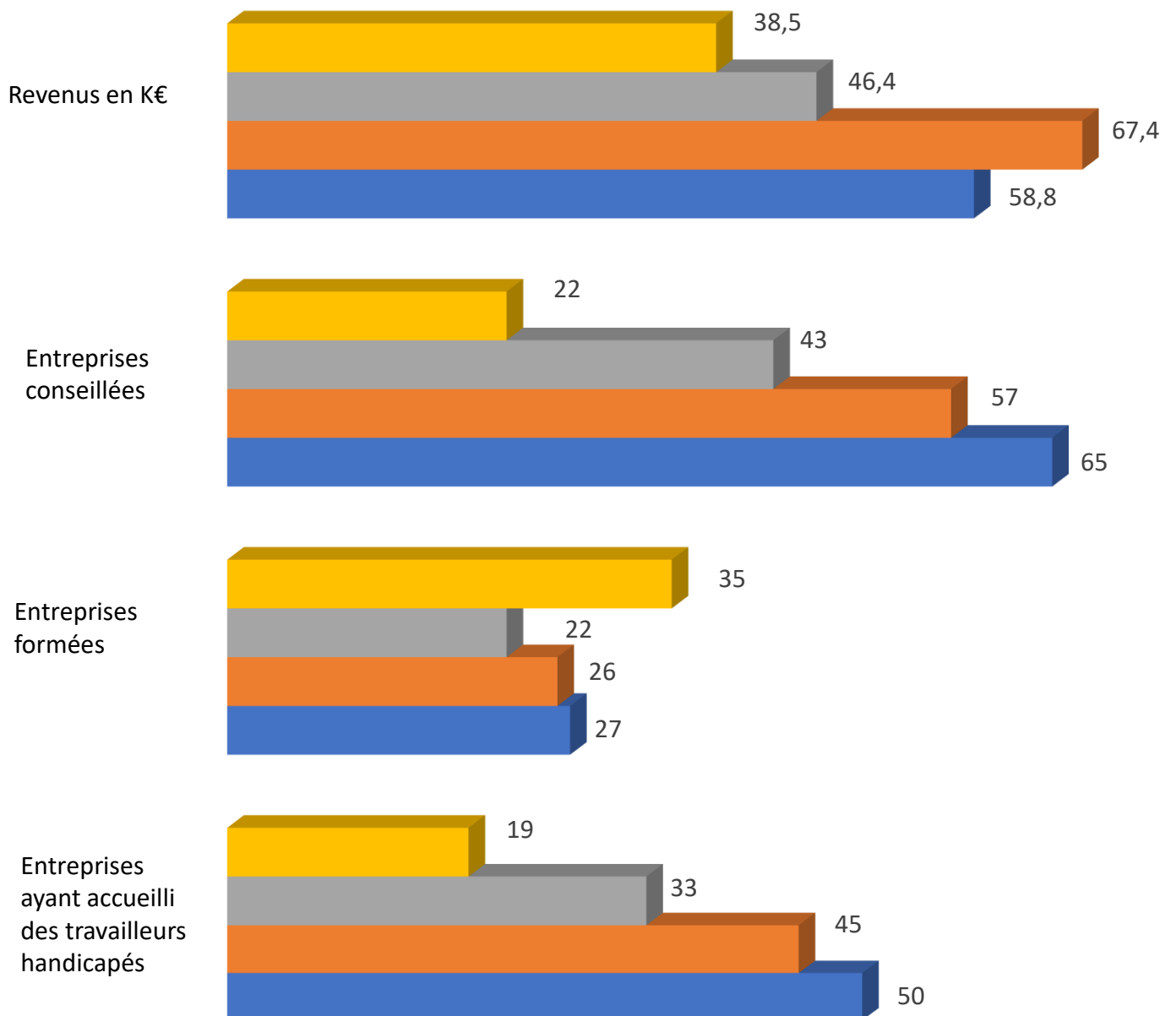
58,8 k€
Revenus des activités de conseil

Activité 2

Conseil

Évolution

■ 2015 ■ 2016 ■ 2017 ■ 2018



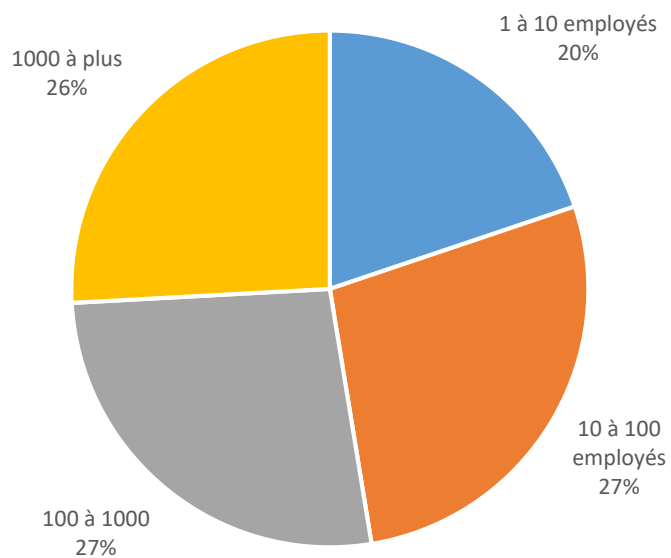
Activité 2

Conseil

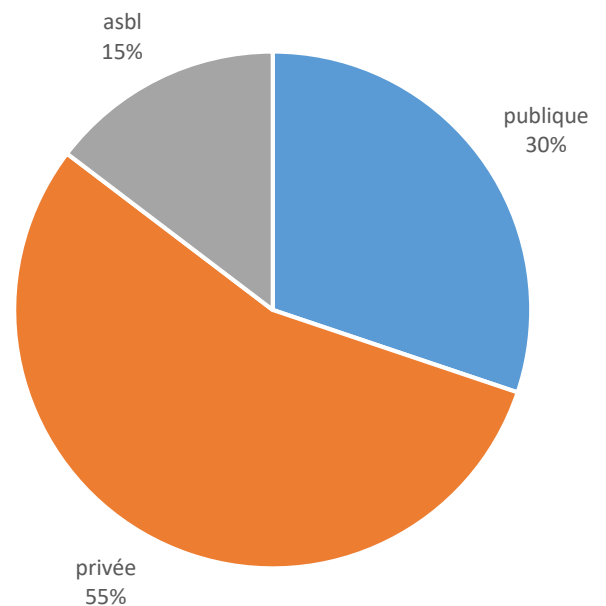
Profil des entreprises clientes

Base = 116 entreprises conseillées depuis 2014

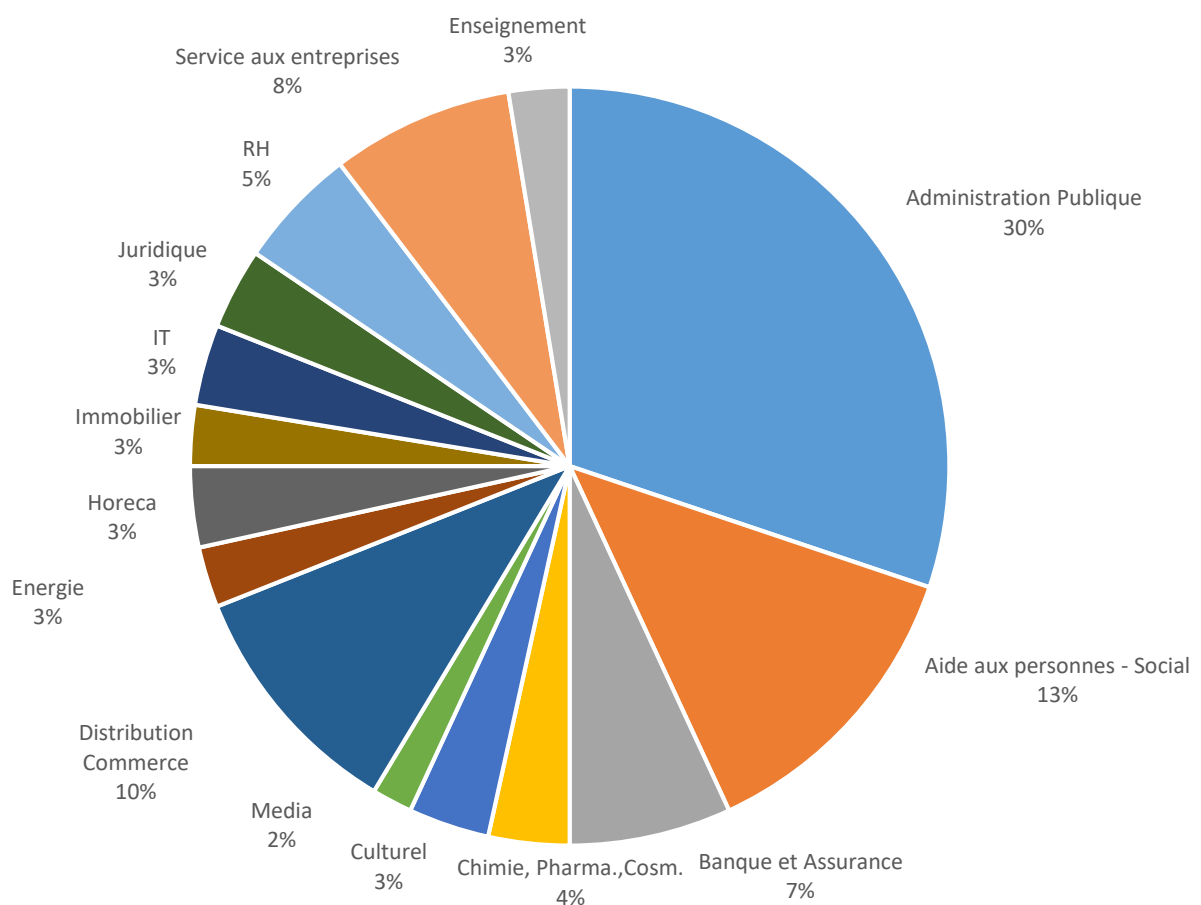
Taille d'entreprise



Type d'entreprise



Secteur d'activité



Activité 2

Conseil

Missions

	Mise à l'emploi : soutien au processus de sélection et recrutement	Formations et sensibilisations
Actiris	<ul style="list-style-type: none"> • 1 stage qualifiant • 1 stage découverte • 3 stages DuoDay • 1 CDD 	<ul style="list-style-type: none"> • Participation au JobDay DiversiCom
Ajusto	<ul style="list-style-type: none"> • 1 CDD 	
AVIQ		<ul style="list-style-type: none"> • 5 formations aux professionnels de l'emploi et aux chercheurs d'emploi en situation de handicap
AXA	<ul style="list-style-type: none"> • 1 stage découverte • 1 CAP 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 sensibilisation au handicap
AXA Assistance		<ul style="list-style-type: none"> • 1 sensibilisation d'équipe à la surdité et à la langue des signes
Beer Project	<ul style="list-style-type: none"> • 1 stage découverte • 1 CAP 	
BESIX	<ul style="list-style-type: none"> • 1 CDI 	
Blue Pepper	<ul style="list-style-type: none"> • 1 stage DuoDay • 2 CAP 	
BNP Paribas Fortis	<ul style="list-style-type: none"> • 3 stages DuoDay • 1 stage découverte 	<ul style="list-style-type: none"> • Participation au JobDay DiversiCom
BNP Paribas Securities & Services	<ul style="list-style-type: none"> • 1 stage DuoDay 	
Bpost	<ul style="list-style-type: none"> • 2 stages DuoDay • 1 stage découverte 	
Bruxelles Environnement	<ul style="list-style-type: none"> • 1 CDD 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 sensibilisations d'équipe à la surdité • 1 initiation à la langue des signes
Bruxelles Formation	<ul style="list-style-type: none"> • 3 stages DuoDay • 1 CAP 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 journée de sensibilisation d'équipe à l'autisme • Participation au JobDay DiversiCom
Bruxelles Propreté	<ul style="list-style-type: none"> • 3 stages découverte • 1 stage DuoDay • 1 CAP 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 sensibilisation d'équipe à la surdité • Participation au JobDay DiversiCom
Carrefour	<ul style="list-style-type: none"> • 1 CDI 	

Activité 2

Conseil

Missions

	Mise à l'emploi : soutien au processus de sélection et recrutement	Formations et sensibilisations
CBC		• Participation au JobDay DiversiCom
Centre Culturel Jacques Franck	• 2 CAP	• Participation au JobDay DiversiCom
CFS	• 2 stages découverte	
Commune d'Auderghem	• 1 CDD	
Commune d'Anderlecht		• Participation au JobDay DiversiCom
Commune de Jette	• 2 stages DuoDay • 1 CAP	
Commune de Koekelberg	• 2 CDD • 2 stages découverte • 1 CAP	
Commune de Saint-Gilles		• Participation au JobDay DiversiCom
Commune de Schaerbeek	• 1 stage DuoDay • 1 CAP	
Commune de Woluwé-Saint-Lambert	• 1 stage DuoDay	
Commune de Woluwé-Saint-Pierre	• 2 CDI • 3 stages découverte • 3 CAP	• 1 sensibilisation d'équipe aux maladies invalidantes • Participation au JobDay DiversiCom
Commune d'Ixelles	• 2 CAP	
CPAS de Bruxelles		• Participation au JobDay DiversiCom
Credendo		• Participation au JobDay DiversiCom
Darts IP	• 1 CDI	
Décalage asbl	• 1 CAP	
ENGIE Cofely	• 2 CDD • 2 CAP	• 1 sensibilisation d'équipe à la déficience visuelle • Participation au JobDay DiversiCom
EQUAL		• 1 sensibilisation à la surdité
ESTRO	• 1 stage DuoDay	• 1 sensibilisation d'équipe

Activité 2

Conseil

Missions

	Mise à l'emploi : soutien au processus de sélection et recrutement	Formations et sensibilisations
Excel Interim		<ul style="list-style-type: none">• 2 sensibilisations à destination des entreprises clientes
Fondation CIVA	<ul style="list-style-type: none">• 1 stage découverte	
FEBRAP		<ul style="list-style-type: none">• 1 formation aux référents coordinateurs du projet Transition - Insertion
Fresh Med	<ul style="list-style-type: none">• 1 stage découverte• 1 CAP	
GSK		<ul style="list-style-type: none">• Participation au JobDay DiversiCom• 2 journées de sensibilisation au Handicap
Innoviris	<ul style="list-style-type: none">• 2 stages DuoDay	
Institut de la Vierge Fidèle	<ul style="list-style-type: none">• 1 stage découverte	
La Cognée asbl	<ul style="list-style-type: none">• 1 CAP	
Lili-Bulk	<ul style="list-style-type: none">• 1 CAP	
L'Oréal	<ul style="list-style-type: none">• 1 stage Duoday	
Ministère Céline Frémault	<ul style="list-style-type: none">• 1 stage DuoDay	<ul style="list-style-type: none">• Participation au JobDay DiversiCom
Nood Shop	<ul style="list-style-type: none">• 3 CAP	
Page Group		<ul style="list-style-type: none">• Participation au JobDay DiversiCom• Intervention au kick-off 2018 du personnel• 1 formation aux recruteurs
Pfizer	<ul style="list-style-type: none">• 3 stages DuoDay	
Plateforme pour le Service Citoyen	<ul style="list-style-type: none">• 1 contrat de bénévolat	
Proximité Santé	<ul style="list-style-type: none">• 1 CAP	
Police Fédérale	<ul style="list-style-type: none">• 1 CDI	<ul style="list-style-type: none">• 1 sensibilisation à l'autisme• Participation au JobDay DiversiCom
RTBF	<ul style="list-style-type: none">• 3 stages DuoDay• 1 stage découverte	
SBGE		<ul style="list-style-type: none">• Participation au JobDay DiversiCom

Activité 2

Conseil

Missions

	Mise à l'emploi : soutien au processus de sélection et recrutement	Formations et sensibilisations
SECO	<ul style="list-style-type: none">• 1 CAP	<ul style="list-style-type: none">• 1 sensibilisation d'équipe à l'autisme
Securex	<ul style="list-style-type: none">• 1 CDI• 1 CAP• 2 stages découverte	<ul style="list-style-type: none">• Participation au JobDay DiversiCom
SIAMU	<ul style="list-style-type: none">• 3 CDD• 2 CAP	
Solvay	<ul style="list-style-type: none">• 1 CDD• 1 stage DuoDay	<ul style="list-style-type: none">• 1 sensibilisation du personnel à la déficience auditive - « Safety Day »• Participation au JobDay DiversiCom
SPRB	<ul style="list-style-type: none">• 1 CDI• 4 stages découvertes• 5 CAP	<ul style="list-style-type: none">• 1 sensibilisation d'équipe aux maladies invalidantes• Participation au JobDay DiversiCom
SPR Bxl Fiscalité	<ul style="list-style-type: none">• 1 stage DuoDay	
Swift	<ul style="list-style-type: none">• 3 CDD	<ul style="list-style-type: none">• 1 sensibilisation à la surdité
Talent.brussels		<ul style="list-style-type: none">• 1 sensibilisation au handicap � l'occasion de la journée régionale de la Diversité
ULB		<ul style="list-style-type: none">• Participation au JobDay DiversiCom• 1 formation aux responsables RH et Diversité
Up with People	<ul style="list-style-type: none">• 1 contrat de bénévolat	
Ville de Bruxelles		<ul style="list-style-type: none">• Participation au JobDay DiversiCom
VIA	<ul style="list-style-type: none">• 1 stage DuoDay	

Lexique :

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

CDD : Contrat à durée d termin e

CDI : Contrat à durée ind termin e

Remarque:

Les prolongations de contrat sont comptabilis es.

En images

Formations et sensibilisations au handicap

En 2018, DiversiCom a animé 32 formations et sensibilisations en entreprise, touchant ainsi 925 personnes. Ces animations sont conçues sur mesure pour répondre aux attentes spécifiques des entreprises.



Safety Day, sensibilisation à la déficience auditive

Solvay - juin 2018



Sensibilisation à la surdité et à la langue des signes

Bruxelles Environnement - janvier 2018



Activité 2

Conseil

En images



Formation des
Responsables RH et Diversité
ULB - novembre 2018



Allier handicap et emploi dans ma politique RH,
c'est possible !

Marie-Laure Jonet, Fondatrice & Directrice
Eléonore Snoy, Co-manager



© DiversiCom



PageGroup

Formation des managers et responsables RH
PageGroup – mars 2018



Activité 2

Conseil

Formations et sensibilisations au handicap

Nos ambassadeurs en entreprise

Nos candidats, anciennement ou actuellement suivis, nous accompagnent en entreprise pour témoigner de leur parcours. Par exemple :

- Ibrahim (aveugle) témoigne chez PageGroup.
- Stephanie (handicap moteur) témoigne au Festival du Film Extraordinaire.
- Christelle (sourde), Colette (malvoyante), Cédric (diabétique), Marnix (sourd) et Sanaa (sourde) co-animent avec nous la session de préparation de leurs collègues lors de leur entrée en fonction.
- Guillaume (handicap moteur) et Séverine (aveugle) témoignent auprès des responsables Diversité des services publics bruxellois réunis par Talent.brussels.

Mais encore...

- Gauthier (sourd) apporte son témoignage à ses collègues avocats d'EQUAL.
- Eric (sourd) apporte son témoignage à ses collègues de Solvay.



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 81 entreprises privées, dont 41 ont mené des actions concrètes avec nous en 2018.

Liste non exhaustive



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 35 organismes publics, dont 24 ont mené des actions concrètes avec nous en 2018.

Liste non exhaustive



Nous les remercions pour leur confiance.
Renforçons nos actions conjointes en 2019 !

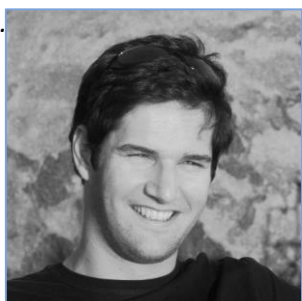
Activité 2

Conseil

Témoignages d'entreprises

“ *Un contact particulièrement humain, positif et constructif avec des étoiles pleins les yeux pour donner une belle opportunité professionnelle à des personnes bourrées d'envie et de talent.*

Alban nous a rejoints pour 6 mois pour nous aider dans la manutention de la brasserie, et plus particulièrement pour traiter les céréales de brasserie afin de les retransformer en pain. Alban est vite devenu central dans l'équipe par son travail et son enthousiasme, ce qui nous a permis avec l'aide de DiversiCom de lui offrir un nouveau contrat.



Olivier DE BRAUWERE
Founder
Brussels Beer Project

”



Partenaire depuis 2018

En 2018, Brussels Beer Project a accueilli 1 candidat de DiversiCom.

“ *Nous avons fait appel à DiversiCom dans le cadre de deux journées de sensibilisation organisées sur nos sites belges. L'atelier animé par DiversiCom a permis à nos collaborateurs de changer leur regard sur le handicap et de comprendre les difficultés auxquelles sont confrontées au quotidien les personnes en situation de handicap.*

Marie-Laure et son équipe ont réussi à aborder ce sujet en créant des moments d'échange avec les participants et en les amenant à s'interroger sur les pratiques à adopter pour faire en sorte de devenir une entreprise plus inclusive à l'égard des personnes handicapées.

Les retours des participants furent plus que positifs et nous encourageant à poursuivre nos efforts pour devenir un employeur de choix.

”



Emmanuel AMORY
Vice President Primary International Operations
GSK



do more
feel better
live longer

Partenaire depuis 2018

En 2018, GSK a mandaté DiversiCom pour l'animation d'une sensibilisation au handicap et participé au JobDay de DiversiCom.

Activité 2

Conseil

Témoignages d'entreprises



Partenaire depuis 2018

En 2018, Ajusto a accueilli 1 candidat de DiversiCom.



Olivier Delbecque
General Manager
Ajusto



Ajusto est une plateforme en ligne de services à la maison. Comme toute start-up, notre équipe s'agrandit rapidement et il n'est pas facile de trouver rapidement les nouveaux profils requis. Avec DiversiCom, nous avons trouvé un nouveau canal complémentaire nous permettant d'accéder à des personnes qui sont à la recherche d'un travail mais qui présentent un certain handicap. La première expérience s'est avérée aussi enrichissante que bénéfique pour l'équipe.

Le Jobday organisé par DiversiCom m'a permis de rencontrer Canissain, un jeune homme très motivé pour nous rejoindre et avec une belle expérience marketing. Nous nous sommes adaptés pour pouvoir l'intégrer au mieux en prenant en compte sa maladie chronique et ses conséquences. Il a un horaire adapté et toute le monde dans l'équipe connaît les règles de base pour réagir en cas de crise. Le fait que Canissain a appris à gérer sa maladie est aussi la raison pour laquelle il performe bien dans son travail : il est à l'écoute de sa condition, prévoyant et montre une sensibilité particulière dans sa gestion de la clientèle d'Ajusto.

Après un essai concluant, son contrat vient d'être prolongé.



Partenaire depuis 2017

En 2018, la Police fédérale a accueilli 1 candidat de DiversiCom, mené une action préparatoire des collègues et participé au JobDay de DiversiCom.



Benoit Van Houtte
Commissaire Divisionnaire
Directeur Sécurité Publique
Police Fédérale



Là où trop souvent la combinaison entre «handicap» et «travail» oscille entre de belles intentions sans résultats et une montagne d'obstacles infranchissables, DiversiCom parvient étonnamment bien à établir ce relais entre la personne porteuse d'un handicap et le monde professionnel.

C'est depuis plusieurs années ce que j'observe personnellement. Ce fut très concrètement le cas en 2018, qui a vu l'aboutissement d'une belle histoire entre Baptiste et les chevaux de la Police Fédérale : stage découverte, formation des équipes, conseil judicieux de l'encadrement, rien n'a manqué... et Baptiste fait désormais partie de nos collaborateurs. Un rêve réalisé pour lui, une fierté pour ses parents, et une vraie plus-value pour nous ! A multiplier, sans hésiter, même à d'autres niveaux de compétences et dans d'autres fonctions.



Activité 2

Conseil

Témoignages d'entreprises

“ Nous avons rencontré DiversiCom au démarrage de ses activités. Depuis lors, nous avons concrétisé quelques contrats de travail et régulièrement accueilli des stagiaires par son intermédiaire. Chacun d'entre eux, avec sa personnalité, nous a énormément apporté.

L'équipe de DiversiCom est également présente lors de notre Safety Day annuel. Journée particulièrement enrichissante qui permet à l'ensemble du personnel Solvay d'être informé de l'existence de cette structure ainsi que du monde du handicap. Le Safety Day s'est donné pour objectif d'amener chacun à intégrer la culture de la sécurité, à faire preuve, en toute circonstance, de la plus grande vigilance.

Notre collaboration permet, entre autres, à notre personnel de vivre et comprendre le handicap, de se mettre dans la peau d'une personne aveugle ou sourde, de se rendre compte de ce que cela implique pour elle au quotidien, de ce que cela peut avoir comme impact sur sa sécurité, d'apprendre à interagir avec elle en apprenant, par exemple, quelques bases de la langue des signes,...

”

“ Christophe au centre sportif, Omar dans les bâtiments communaux et Marta à la crèche Pilouk, tous ont rejoint nos équipes il y a quelques mois. Trois trajets réussis grâce à la collaboration que nous avons avec l'asbl DiversiCom. Initiée il y a un an, elle s'est concrétisée en octobre 2018 avec notre adhésion à leur charte.

Ce que nous apprécions ? Le professionnalisme, le sens de l'écoute, la disponibilité et la convivialité des membres de l'asbl. Merci encore à Marie-Laure et Eléonore et à bientôt pour de nouveaux entretiens de progression.

”



Partenaire depuis 2015

En 2018, Solvay a accueilli 2 candidats de DiversiCom, mené 1 action de sensibilisation et participé au JobDay de DiversiCom.

Lydia RICHART
Conseiller en Prévention
Solvay



Partenaire depuis 2017

En 2018, la Commune de Koekelerg a accueilli 3 candidats de DiversiCom.

Gisèle WILKIN
DRH
Commune de
Koekelberg



Matching



Créer les bons liens entre les candidats et les entreprises



Contrats de travail
Contrats d'adaptation professionnelle



Nous créons des liens



Stages

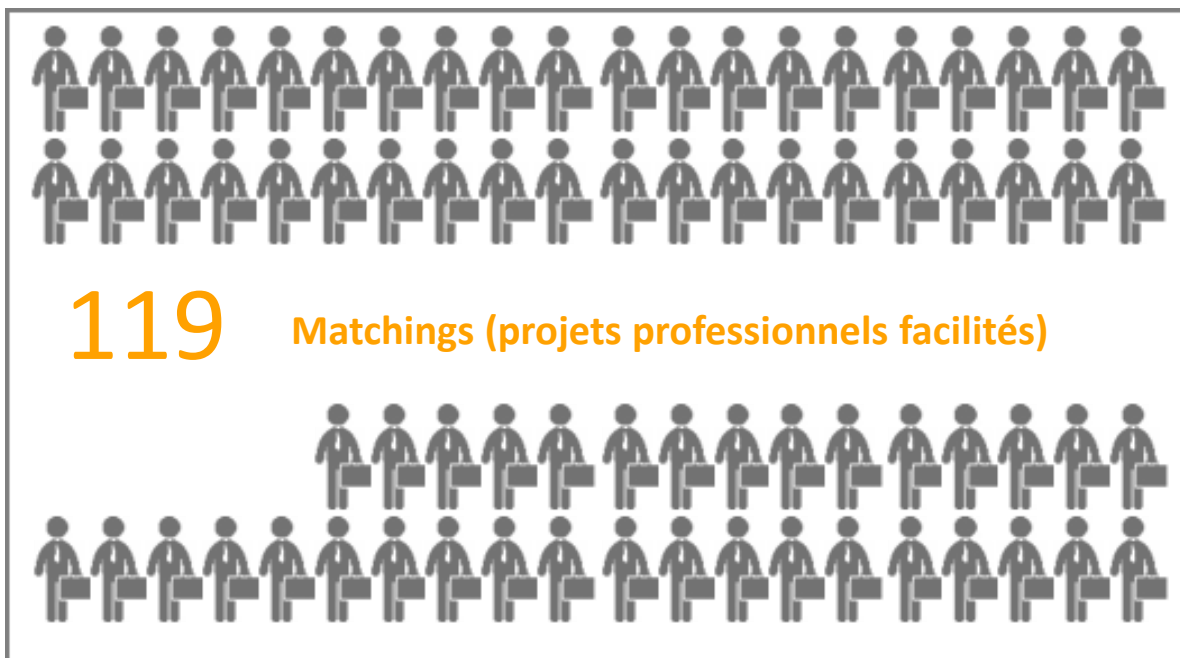


Autres (bénévolats, contrats saisonniers,...)

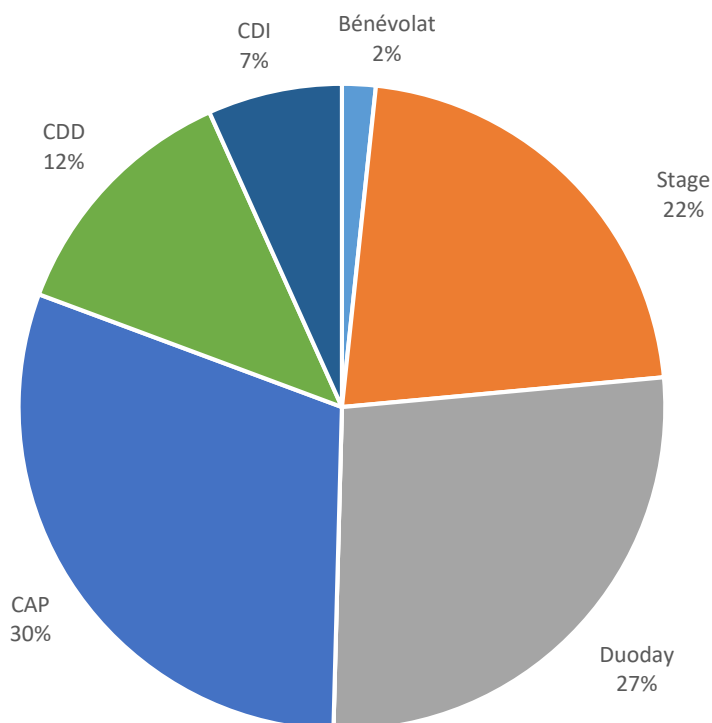
Activité 3

Matching

Chiffres clés



Types de contrat facilités



Outre les 119 matchings facilités par DiversiCom en 2018, 25 recrutements ont été initiés et confirmés par les candidats eux-mêmes, forts des conseils et coachings dispensés par DiversiCom.

Parmi les 148 candidats accompagnés en 2018, 76 ont eu un projet de plus de 3 mois dans le courant de l'année, soit 51%

Activité 3

Matching

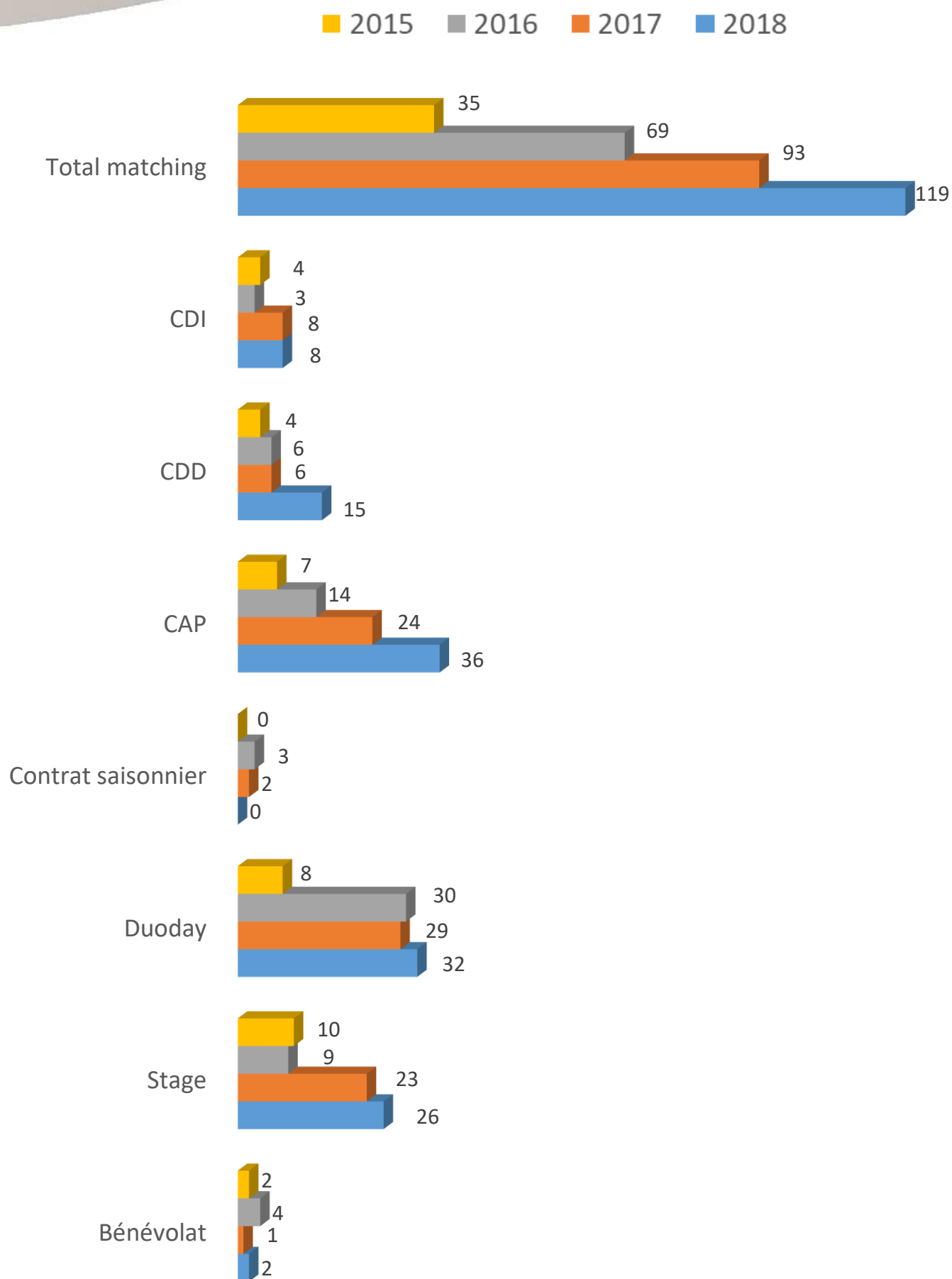
Liste des 119 matchings

	Contrat							Total
	Bénévolat	Stage	Duoday	saisonnier	CAP	CDD	CDI	
65 Degrés					1			1
Actiris		2	3			1		6
Ajusto						1		1
Axa		1			1			2
Beer Project		1			1			2
Besix							1	1
Blue Pepper			1		2			3
BNP Paribas Fortis		1	3					4
BNP Paribas Securities & Services			1					1
bpost		1	2					3
Bruxelles Environnement						1		1
Bruxelles Formation			3		1			4
Bruxelles Propreté		3	1		1			5
Carrefour							1	1
Centre Culturel Jacques Franck					2			2
CFS		2						2
Commune d'Auderghem						1		1
Commune de Jette			2		1			3
Commune de Koekelberg		2			1	2		5
Commune de Schaerbeek			1		1			2
Commune de Woluwe St Lambert			1					1
Commune de Woluwe St Pierre		3			3		2	8
Commune d'Ixelles					2			2
Darts IP							1	1
Décalage asbl					1			1
Engie Cofely					2	2		4
Estro			1					1
Fondation CIVA		1						1
Fresh Med		1			1			2
Innoviris			2					2
Institut de la Vierge Fidèle		1						1
La Cognée asbl					1			1
Lili-Bulk					1			1
L'Oréal			1					1
Ministère Frémault			1					1
Nood Shop					3			3
Pfizer			3					3
Plateforme pour le Service Citoyen	1							1
Police Fédérale							1	1
Proximité Santé					1			1
RTBF		1	3					4
SECO					1			1
Securex		2			1		1	4
SIAMU					2	3		5
Solvay			1			1		2
SPRB		4			5		1	10
SPRB - Bruxelles Fiscalité			1					1
Swift						3		3
Up with people	1							1
Via			1					1
TOTAL	2	26	32	0	36	15	8	119

Activité 3

Matching

Évolution



Activité 3

DuoDay

Matching



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



Durant le mois d'avril 2018, 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 internationale. En Belgique, 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. Au total, ce sont près de 500 entreprises belges et 600 stagiaires qui saisissent une occasion unique : celle de rapprocher les univers du handicap et de l'emploi, encore trop distancés. L'asbl DiversiCom contribue largement au succès de l'opération. Elle a facilité 32 stages dans 19 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.

32 Duos facilités par DiversiCom en 2018

Suite à son appel à participation, dix-neuf entreprises partenaires ont manifesté leur intérêt. Pour elles, DiversiCom a sélectionné 24 stagiaires et constitué 32 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 19 entreprises partenaires de DiversiCom pour le DuoDay 2018



Activité 3

Matching

DuoDay



Parmi les 24 stagiaires accompagnés par l'asbl DiversiCom lors du DuoDay 2018, 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 »

Maxime (autisme) chez Bruxelles Formation

Maxime a fini sa scolarité à l'Ecole des 4 Vents pour les jeunes autistes. L'un de ses rêves : travailler en bibliothèque ou gestion documentaire. Pour ouvrir un premier sentier d'accès à son rêve, Bruxelles Formation l'accueille pour découvrir le service de la bibliothèque à destination des stagiaires d'un de ses centres de formation. Une occasion rêvée de s'initier aux réalités du métier !

Après le DuoDay : via DiversiCom, Maxime a décroché un CAP dans l'entreprise SECO. Il y mène un important chantier de digitalisation et conservation documentaire. A la satisfaction de tous, son premier contrat a été prolongé... et il semble que le travail ne manque pas !

Joye (déficience auditive) à la Commune de Jette et chez Actiris

Joye a suivi des formations en décoration d'intérieur et dessin en construction. Au moment du DuoDay, elle achève un diplôme de bachelier en construction. Elle passe une semaine à la Commune de Jette et une semaine chez Actiris. Elle y accompagne les équipes sur les chantiers et contribue aux travaux des plans sur logiciel Autocad.

Après le DuoDay : Joye a pu revenir chez Actiris pour réaliser son stage qualifiant. Actiris lui a ensuite offert un contrat : une rencontre qui a donc porté ses fruits !

Christelle (surdité) à la RTBF, chez Actiris et Bruxelles Fiscalité

Christelle a un graduat en techniques infographistes et déjà de l'expérience dans le métier. Le DuoDay lui donne l'occasion de découvrir les services d'infographie de 3 services publics aux missions très diverses.

Après le DuoDay : enthousiasmée par les opportunités qu'offre le secteur public, Christelle a décroché via DiversiCom un stage au Département Communication de Bruxelles Propreté. Le stage s'est rapidement mué en CAP, puis en CDD courant 2019. La volonté partagée de l'intégrer au mieux a permis une réelle adaptation à ses défis de communication. Longue vie à cette belle collaboration !

Activité 3

Matching



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



*Le 12 octobre 2018, 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. La journée a été inaugurée par la Ministre Céline Fremault en charge de l'aide aux Personnes handicapées. Actiris et la Cocof étaient également représentés en tant que partenaires publics de 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.

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



Crédit photo : Xavier Frenoy

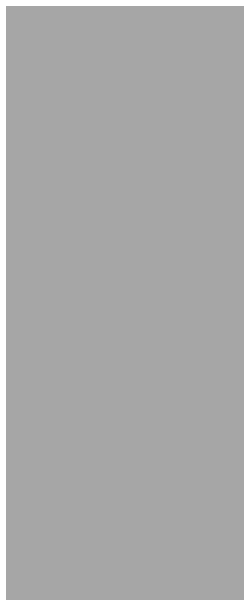
Les 20 entreprises présentes au JobDay 2018





Activité 3

Matching



Crédit photo : Xavier Frenoy



Ma première fois... Ravie, étonnée, heureuse, enthousiaste mais surtout admirative de la motivation de tous ces talents et de la dreamteam de DiversiCom !

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

Vous donnez l'envie de vous rejoindre et de travailler avec vous, de s'investir dans le secteur.

A quand une antenne en Wallonie ?

Un véritable appel à accompagner votre démarche pour servir de catalyseur et apporter des solutions dans la durée.



Activité 3

Matching



Aux 22 chercheurs d'emploi présents, ce JobDay a permis de se faire connaître auprès de 20 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, 160 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, ouvrier... Ils surmontent différents types de handicap : moteur, visuel, auditif, mental ou cognitif. Leur dénominateur commun : une volonté ferme de faire valoir leurs atouts, y compris les qualités de résilience, d'autonomie ou de débrouillardise que le handicap leur a exigé de développer. Sans pour autant en occulter les défis du quotidien.



Crédit photo : Xavier Frenoy



*Une super idée, la séance de relaxation avant les entretiens !
Merci les coaches !*

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

*Les recruteurs sont super sympa, humains et ouverts.
Très chouette journée !*

*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

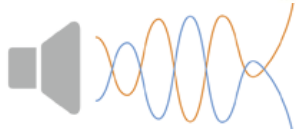
En organisant ce type de journée, DiversiCom espère avant tout augmenter les opportunités d'activation professionnelle, mais aussi susciter pour ses participants des rencontres fondatrices : voir la compétence au-delà du handicap ; accepter la différence et se concentrer sur sa valeur ajoutée !

Après le JobDay

Dans les 4 mois qui ont suivi le JobDay,

- 7 candidats ont démarré un projet professionnel au sein de 6 entreprises rencontrées pendant le JobDay,
- 2 candidats ont démarré un projet dans d'autres entreprises,
- 5 candidats ont prolongé ou repris une formation,
- 8 candidats 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



22.870 Visites web en 2018



25 DiversiNews en 2018



20 DiversiStories en ligne



2.450 Abonnés



25 Posts en 2018

1.212 Like



25 Posts en 2018

313 Share

2.509 Like

Pages personnelles de l'équipe DiversiCom

24 Vidéos & interviews



5.000 Vues

11 Sorties presse

Interviews radio, reportages TV et presse écrite

Cf. articles en annexe et interviews sur Youtube

13 Interventions et présences sur des événements externes, touchant directement 550 personnes.





Activité 4

Communication

Sorties presse et autres medias

Articles

- *Handicap et emploi? Oui, c'est compatible. C'est même souhaitable.* **Rtbf.be** (avril)
- *Un emploi malgré le handicap.* **La Libre Belgique (article et vidéos)** (mai)
- *Schaerbeek participe au Duoday.* **Schaerbeek Info** (mai)
- *Achterkrant met Marie-Laure Jonet. Arbeidsbeperking biedt ook kansen.* **Tertio** (septembre)
- *La recette d'une inclusion réussie.* **Le Soir** (septembre)
- *L'envie de travailler malgré le handicap.* **La Libre Entreprise** (octobre)
- *Le meilleur salarié peut parfois être « différent ».* **Magazine UCM** (décembre)
- *DiversiCom : les compétences avant le handicap.* **Site web de la FEB** (2018)

Les articles sont consultables en annexe.

Radio

- Reportages sur le Duoday. **La Première, VivaCité** (avril)
- Reportage sur le Duoday. **Radio Arabel** (mai)

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

RCF RADIO

Emission « Voies d'entrepreneur » Mars 2017

Entretien :

Jean Mossoux, présentateur

et

Marie-Laure Jonet, Fondatrice de DiversiCom

Pourquoi et comment est née DiversiCom

CHEZ NOUS

BRUXELLES

31

« Nous constatons souvent un nouveau service qui est à la fois différent et complémentaire à l'offre existante d'instruments d'aide à la mise au travail de personnes handicapées, explique 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), et aux personnes souffrant d'un handicap lié à la santé mentale, NTEL, et d'aider les entreprises à intégrer et accueillir des personnes handicapées au sein de leur personnel selon une approche à 360° ».

DiversiCom : promouvoir la différence en entreprise

« Nous constatons souvent un nouveau service qui est à la fois différent et complémentaire à l'offre existante d'instruments d'aide à la mise au travail de personnes handicapées, explique 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), et aux personnes souffrant d'un handicap lié à la santé mentale, NTEL, et d'aider les entreprises à intégrer et accueillir des personnes handicapées au sein de leur personnel selon une approche à 360° ».

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 (notamment sur le long terme). Pour savoir le

MARIE-LAURE JONET
DiversiCom

We zorgen ervoor dat Gauthier hier vlot aan de slag kan.

Favoriser l'acceptation DU HANDICAP AU TRAVAIL

31

Pour les quelque 1.600 travailleurs handicapés qui travaillent dans une entreprise de travail adapté, seuls 21% sont des femmes.

Ouvrir les formations professionnelles

RTL INFO

Activité 4

Communication



Interventions et présences sur événements

Interventions publiques

- **Rotary de Genval** : présentation de DiversiCom aux membres du Rotary
- **PageGroup** : présentation de DiversiCom à l'occasion de la réunion kick-off annuelle du groupe
- **Fonds de Formation des Agences d'interim (FFI)** : 3 sessions d'information à l'attention des agences d'interim, en préparation des JobDay Cap Emploi organisés par le FFI
- **Forum des Entrepreneurs de l'ANRB sur l'entrepreneuriat social** : témoignage de la Fondatrice
- **Comité expert Hanploi & School** : DiversiCom et l'emploi des personnes handicapées en Belgique (webstreaming Paris)
- **Soirée de la Bioéthique**: témoignage de la Fondatrice
- **Talent to connect (The Shift / Accenture)** : participation à la Table Ronde Handicap et Emploi
- **Extraordinary Film Festival** : participation au débat sur l'emploi et le handicap
- **Institut Erasme**: animation d'un séminaire à l'attention des étudiants en ergothérapie
- **Journée Switch d'Actiris**: jobshadowing du personnel d'Actiris chez DiversiCom
- **Talent.brussels** : animation de tables rondes à l'attention des responsables Diversité des services publics régionaux bruxellois





sélection

Activité 4

Communication

Marie-Laure Jonet est avec Eléonore Snoy et 3 autres personnes. •••
21 décembre 2018 · 🌐

BEST DIVERSIWISHES !



www.diversicom.be

Maïté, agent d'accueil en recherche d'emploi.
Fan de foot. Une volonté de fer.

Marie-Laure Jonet • 1st
Founder & Director chez DiversiCom asbl / vzw
10mo

PageGroup et DiversiCom mixent leur expertise pour redoubler d'efficacité !
Etape 1 : DiversiCom forme 25 recruteurs de Page sur les fondements du handicap au travail (mars).
...see more

🌐 See translation

Marie-Laure Jonet • 1st
Founder & Director chez DiversiCom asbl / vzw
11mo

La Libre Belgique a rencontré nos candidats Quentin et Martin pendant leur stage Duoday. Merci à eux deux et à leur mentor de BluePepper et BNP Paribas Fortis pour leur témoignage : pour faire la différence, vivons-la ! Et racontons s ...see more



Un emploi malgré le handicap
lalibre.be

Marie-Laure Jonet • 1st
Founder & Director chez DiversiCom asbl / vzw
1mo

Un grand bravo aux Villes de Namur et Hannut, au CHU de Mons et au Cabinet d'avocats SOTRA qui ont reçu le Prix de l'Entreprise citoyenne décerné par CAP48 cette semaine ! DiversiCom est particulièrement fière et heureuse pour Alexandre, avocat aveugle qu'elle a eu le privilège de suivre dans ses débuts professionnels. Quelle belle récompense !

🌐 See translation



Handicap & emploi : CAP48 salue 4 entreprises solidaires !
cap48.be

Marie-Laure Jonet • 1st
Founder & Director chez DiversiCom asbl / vzw
4mo

Formation « Handicap et Emploi » adressée aux responsables RH et référents Handicap de l'ULB. A ce jour l'un des plus gros employeurs bruxellois. Nous avons rougi de plaisir à retrouver ces bons vieux au ...see more

🌐 See translation



Marie-Laure Jonet
5 janvier 2018 · 🌐

Le nouveau magazine en ligne « Voice Venue » est un lieu de rencontre avec des esprits créatifs et des voix citoyennes engagées. J'ai partagé un très agréable moment avec sa productrice pour lui raconter l'histoire de DiversiCom. Voici le résultat de cette belle rencontre :

<http://www.voicevenue.com/.../marie-laure-jonet-pour-une-plu.../>

« Voice Venue » accueille volontiers de nouvelles voix créatives ou engagées pour en donner l'écho ; à bon entendeur !

>OICE VENUE

SOCIÉTÉ

Marie-Laure Jonet, pour une plus grande diversité au travail

2 semaines ago

Entrepreneuse sociale dévouée, Marie-Laure Jonet a créé DiversiCom, une organisation destinée à accueillir...

Activité 4

Communication



sélection

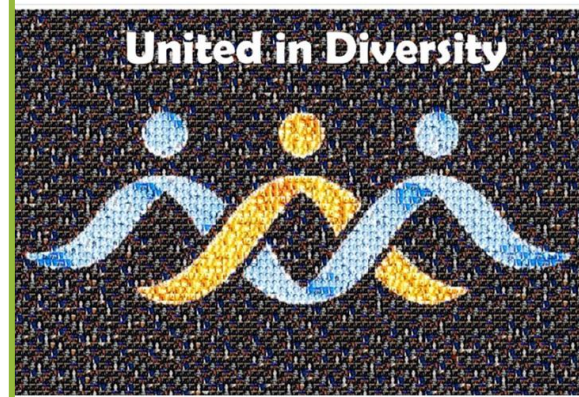
Marie-Laure Jonet est à Gsk Wavre, avec Eléonore Snoy et 3 autres personnes. 3 décembre 2018 · Wavre · 🌐

Pour la Journée mondiale de la Personne handicapée, DiversiCom part en campagne : 2 jours intenses sur les sites de GSK pour vacciner son personnel contre les préjugés et prouver par l'exemple que le handicap compris devient un handicap mis à profit. Merci à GSK pour cette belle initiative et pour votre confiance !



Marie-Laure Jonet est avec Eléonore Snoy et 3 autres personnes. 22 novembre 2018 · 🌐

En cette Semaine européenne de l'Emploi des Personnes handicapées, DiversiCom rend hommage à ses 200 candidats pour leur combat et pour chacune de leurs victoires professionnelles. Hommage aussi à nos entreprises partenaires : vous êtes plus de 100 à participer à ces victoires depuis 4 ans. Plus de 300 contrats de travail signés grâce à vous ! Avec vous tous, la devise européenne « Unie dans la diversité » se décline avec succès. J'en suis fière et heureuse. Continuons ! www.diversicom.be



Marie-Laure Jonet est avec Eléonore Snoy et 3 autres personnes. 18 octobre 2018 · 🌐

Voici 20 employeurs bruxellois et 22 candidats réunis lors du JobDay de DiversiCom. Au programme : ateliers pratiques et 160 entretiens d'embauche en speeddating. Avec déjà quelques belles perspectives d'embauche à la clé! Non, l'inclusion n'est plus une utopie. Partagez si vous aimez, et rendez-vous l'an prochain ! Pour plus de photos et infos : <http://www.diversicom.be/jobday-diversicom-20-employeurs-a.../>



Marie-Laure Jonet, 😊 reconnaissante, avec Eléonore Snoy et 3 autres personnes. 8 novembre 2018 · 🌐

Grâce au Rotary de Genval, voilà DiversiCom équipée d'un nouveau kit pour ses sensibilisations en entreprise. MERCI aux amis du Rotary... et merci à tous les DiversiFriends qui contribuent à l'amélioration de nos services. Soyez contagieux 😊 !



Marie-Laure Jonet 21 septembre 2018 · 🌐

Les recruteurs de PageGroup de retour chez DiversiCom pour conseiller ses candidats et leur ouvrir de nouvelles portes. Merci Anthony, Arnaud, Alexia et Pauline pour votre temps et votre belle énergie!



Marie-Laure Jonet est avec Eléonore Snoy et 2 autres personnes. 7 juin 2018 · 🌐

Inutile de crier... je vous entends ! Magnifique journée de sensibilisation à la déficience auditive chez Solvay, à l'occasion de son Safety Day annuel. Merci à nos nombreux visiteurs : le message est bien passé 😊 ! <http://www.diversicom.be/inutile-de-crier-vivre-et-travail.../>



Activité 4

Communication



sélection

Marie-Laure Jonet est avec Eléonore Snoy et 3 autres personnes. 20 octobre 2018

Chouette article sur le JobDay DiversiCom paru dans La Libre Entreprise de ce week end. Merci à nos candidats et entreprises interviewés à cette occasion ! http://www.diversicom.be/.../Libre-Entreprise-JobDay2018_2010...

Libre Entreprise Carrières

L'envie de travailler malgré le handicap

DiversiCom a organisé la 3^e édition de son jobday.

Des rencontres riches entre 22 candidats porteurs d'un handicap et 21 entreprises.

Étalages Sébaste Berger

J'ai récemment eu l'occasion de rencontrer un employeur, car j'ai travaillé pour lui pendant la journée. Mais il faut être honnête, ça n'a pas été facile. Je me suis senti un peu seul, mais j'ai pu rencontrer des personnes qui ont des expériences similaires à la mienne. Ça a été très enrichissant. Je suis très reconnaissant envers les personnes qui ont accepté de m'accueillir. C'est une belle expérience que de pouvoir travailler avec des personnes qui ont des handicaps. Ça permet de mieux comprendre les besoins et les attentes de ces personnes. C'est aussi une belle occasion de montrer que l'on est capable de travailler malgré un handicap. Ça aide à briser les préjugés et à favoriser l'inclusion. C'est une belle expérience que de pouvoir travailler avec des personnes qui ont des handicaps. Ça permet de mieux comprendre les besoins et les attentes de ces personnes. C'est aussi une belle occasion de montrer que l'on est capable de travailler malgré un handicap. Ça aide à briser les préjugés et à favoriser l'inclusion.

Ces entreprises ont organisé la 3^e édition de son jobday. Le dimanche 21 octobre, plus de 200 personnes ont participé à cette manifestation. Les participants ont pu rencontrer des entreprises et discuter de leurs besoins. C'est une belle occasion de montrer que l'on est capable de travailler malgré un handicap. Ça aide à briser les préjugés et à favoriser l'inclusion.

Il y a une reconnaissance de l'importance de la diversité dans les entreprises. Les entreprises ont compris que la diversité est un atout. Ça aide à briser les préjugés et à favoriser l'inclusion. C'est une belle expérience que de pouvoir travailler avec des personnes qui ont des handicaps. Ça permet de mieux comprendre les besoins et les attentes de ces personnes. C'est aussi une belle occasion de montrer que l'on est capable de travailler malgré un handicap. Ça aide à briser les préjugés et à favoriser l'inclusion.

Les entreprises ont compris que la diversité est un atout. Ça aide à briser les préjugés et à favoriser l'inclusion. C'est une belle expérience que de pouvoir travailler avec des personnes qui ont des handicaps. Ça permet de mieux comprendre les besoins et les attentes de ces personnes. C'est aussi une belle occasion de montrer que l'on est capable de travailler malgré un handicap. Ça aide à briser les préjugés et à favoriser l'inclusion.

Témoignages

"Être comme tous les autres"

Expériences. La participation de Christophe et Maxime au 3^e jobday organisé par DiversiCom fut tout simplement enrichissante. Le premier attendait confirmation d'un stage en tant que candidat (CDI puis CDI à temps partiel). Le second a été recruté en tant que candidat en tant que candidat. Ils ont pu rencontrer des entreprises et discuter de leurs besoins. C'est une belle occasion de montrer que l'on est capable de travailler malgré un handicap. Ça aide à briser les préjugés et à favoriser l'inclusion.

Expériences. La participation de Christophe et Maxime au 3^e jobday organisé par DiversiCom fut tout simplement enrichissante. Le premier attendait confirmation d'un stage en tant que candidat (CDI puis CDI à temps partiel). Le second a été recruté en tant que candidat en tant que candidat. Ils ont pu rencontrer des entreprises et discuter de leurs besoins. C'est une belle occasion de montrer que l'on est capable de travailler malgré un handicap. Ça aide à briser les préjugés et à favoriser l'inclusion.

Marie-Laure Jonet est avec Eléonore Snoy et 3 autres personnes. 25 mai 2018

Quels épisodes de ma vie font de moi une personne unique ? Mon défi personnel pour avancer ? Mes meilleures techniques pour réussir à échouer dans la mise en œuvre de mon projet professionnel ? Florilège de questions et de belles réponses lors de notre coaching saisonnier animé par Step2+. « Un réel tremplin pour redémarrer autrement ! »



Marie-Laure Jonet est avec Eléonore Snoy et 3 autres personnes. 18 mai 2018

PageGroup et DiversiCom mixent leur expertise pour redoubler d'efficacité ! Etape 1 : DiversiCom forme 25 recruteurs de Page sur les fondements du handicap au travail (mars) Etape 2 : aujourd'hui, des recruteurs de Page coachent 9 candidats de DiversiCom, en groupe et en individuel. Merci PageGroup pour votre présence dans nos bureaux aujourd'hui ! La première d'une longue série ?



Marie-Laure Jonet 18 septembre 2018

Rendez-vous dans le tout nouveau restaurant gastronomique "65Degrés" pour y déguster une recette savoureuse d'humanité ! Un projet magnifique que DiversiCom a accompagné dans sa genèse avec un plaisir énorme ! www.65degres.be Extrait du journal « Le Soir » de ce jour: <http://www.diversicom.be/.../09/65-Degrés-Le-Soir-18.09.2018...>



La recette d'une inclusion réussie GASTRONOMIE Un autre regard sur le handicap, en salle et en cuisine

Un restaurant d'un genre nouveau s'est ouvert à Bruxelles. Une équipe de neuf personnes en compte en situation de handicap. Dans l'assiette et en salle, cela ne change rien à l'expérience gastronomique.

Marie-Laure Jonet 1st Founder & Director chez DiversiCom asbl / vzw 1mo

A la recherche d'idées pour mobiliser vos collègues autour d'un projet qui vous tient à cœur ? En voici une très simple qui a fait ses preuves. En 2018, les équipes de PageGroup (société de recrutement) ont saisi un maximum d'occasions festives pour récolter des fonds au profit de DiversiCom : au total... plus de 8.000€ ! Fun, facile, et efficace ! Merci Page, au nom de nos candidats et de notre équipe ! L'union fait la force :-). Alyssa Guttaiano, Arnaud de Chevigny, Thibaud Adès



Merci PageGroup !!!

Activité 4

Communication



sélection

Marie-Laure Jonet
10 avril 2018

Des agences de recrutement s'associent à DiversiCom, d'abord pour comprendre les fondements RH du handicap au travail, puis pour les transmettre à leurs entreprises clientes. Que rêver de mieux pour élargir notre impact ? MERCI Excel Careers, Excel Interim et PageGroup pour votre engagement à nos côtés !

Excel Careers
excel Interim
Integrating people with disabilities in your HR policy: definition, benefits, practicalities,...

In collaboration with
DiversiCom
Making disability work

PageGroup
ABILITY@PAGE
Training for Managers

SYNERGY
1+1=3

Breakfast seminars for customers
March and May 2018

Marie-Laure Jonet est avec Eléonore Snoy et Jozs Michaël.
26 janvier 2018

Après l'école spécialisée... le combat ne fait que commencer ! A la demande de la Fédération bruxelloise des entreprises de travail adapté (FEBRAP), DiversiCom anime aujourd'hui une formation pour les professionnels de l'enseignement spécialisé : comment orienter adéquatement leurs jeunes vers l'emploi ? Si toutes les questions se traitent, les remises en question s'imposent à chaque situation nouvelle. C'est ce qui fait la richesse et la difficulté de nos métiers. Merci à tou(te)s pour cette belle matinée !
<http://www.diversicom.be/trouver-emploi-apres-enseignement.../>

febrap
DiversiCom
Making disability work

Marie-Laure Jonet, 😄 surexcitée, avec Eléonore Snoy et 3 autres personnes.
23 avril 2018

La température monte aussi chez DiversiCom... 33 stages en cours dans 19 entreprises partenaires ! Nos candidats explorent un métier ; les entreprises d'accueil découvrent leurs multiples compétences et s'adaptent à leurs besoins. Une occasion unique pilotée dans le cadre de la campagne internationale du Duoday qui implique 11 pays européens en 2018. Merci à nos entreprises partenaires pour leur confiance et bons stages à tous ! Pour en savoir plus : <http://www.diversicom.be/operation-internationale-du-duoday...>

DiversiCom
Making disability work

Marie-Laure Jonet est avec Eléonore Snoy et 3 autres personnes.
22 février 2018

Nouveau cycle de coaching en cours ! Questions clés : Comment allier mes rêves avec ma réalité et celle d'un travail ? Sur quelles forces puis-je m'appuyer ? Comment les traduire dans mes outils de recherche et dans mes entretiens ? Que dire de mon handicap ? En quoi l'expérience des autres peut-elle m'inspirer ? Maîtres mots : déclics, ambiance, constructif, interactif, solidaire ! Merci à tous et on garde le cap !

DiversiCom
Making disability work

Avec le soutien de
actiris.brussels
au cœur de l'emploi

Together Everyone Achieves More

Marie-Laure Jonet
14 février 2018 - Région de Bruxelles-Capitale

Pour ces jardiniers de Bruxelles Environnement, le silence de leur nouveau collègue sourd n'est plus un jardin secret. Pour réussir son intégration, l'équipe bénéficie d'une sensibilisation à la surdité et de 3 séances d'initiation à la langue des signes organisées par DiversiCom avec le support du CREE. Un suivi régulier de son évolution dans l'équipe est planifié. Voilà une excellente pratique d'entreprise. Effet team building garanti !

DiversiCom
Making disability work

bruxelles environnement
brussels

CREE

Marie-Laure Jonet
27 avril 2018

A l'occasion du Duoday, premier stage en entreprise et première interview radio pour notre candidate Elisa, autiste, claire, nette et précise. Quel talent ! Ecoutez-la aussi sur VivaCité et la Première - Minute 5:12 : https://www.rtbf.be/auvio/detail_le-journal-de-08h00...

RTBF BE

"Handicap et emploi ? Oui, c'est compatible. C'est même souhaitable"



sélection

Activité 4

Communication



Marie-Laure Jonet est avec Eléonore Snoy et 3 autres personnes. ***
3 septembre 2018 · 🌐

En image : cadeau de rentrée à DiversiCom de Carine, une candidate graphiste désormais au travail !
80% des handicaps arrivent pendant la vie à des personnes comme vous et moi, suite à un accident, un AVC ou une maladie invalidante.
Alors cette année...
Prenons soin de nous et des autres.
Rappelons-nous que différence et compétence s'accordent à merveille....
[Afficher la suite](#)



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 2018
- Animation de formations pour l'AViQ (toute l'année)
- Avec Phare, définition des termes du partenariat dans le cadre du nouvel agrément 2018-2022 accordé à DiversiCom



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

Céline Fremault



- Participation du Cabinet de la Ministre Céline Fremault au Duoday 2018 avec DiversiCom (avril)
- Participation de la Ministre Céline Fremault au JobDay de DiversiCom (octobre)
- Octroi de l'agrément 2018-2022 à DiversiCom



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



Participation au JobDay Handicap organisé par la Ville de Bruxelles

Secteur privé et associatif



- Accompagnement des étudiants handicapés avant leur sortie des études
- Animation d'une formation à destination des Responsables RH et référents Diversité de l'ULB

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 2018 et support aux entreprises candidates.



Mise en place de services citoyens.



Contribution au débat sur l'emploi des personnes handicapées organisé dans le cadre du Festival du Film extraordinaire.



Participation aux activités des Alumni du Programme Impact



Participation au lancement et à la Table Ronde Emploi et Handicap



Membre du réseau The Shift



Contribution au cycle de formations à destination des agences d'interim et JobDays Handicap organisé par le FFI

Autres associations

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



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 2018, l'ASBL a pu compter sur :

Trois subsides publics :

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



Trois fondations :

- Fondation J.-F. Peterbroeck
- Fondation Securex
- Fondation Daishin (*sans logo*)



Le Rotary de Genval



L'entreprise PageGroup



La générosité de donateurs privés



Les revenus de son activité économique de conseil aux entreprises.



Dépenses

Les frais encourus en 2018 se composent comme suit :

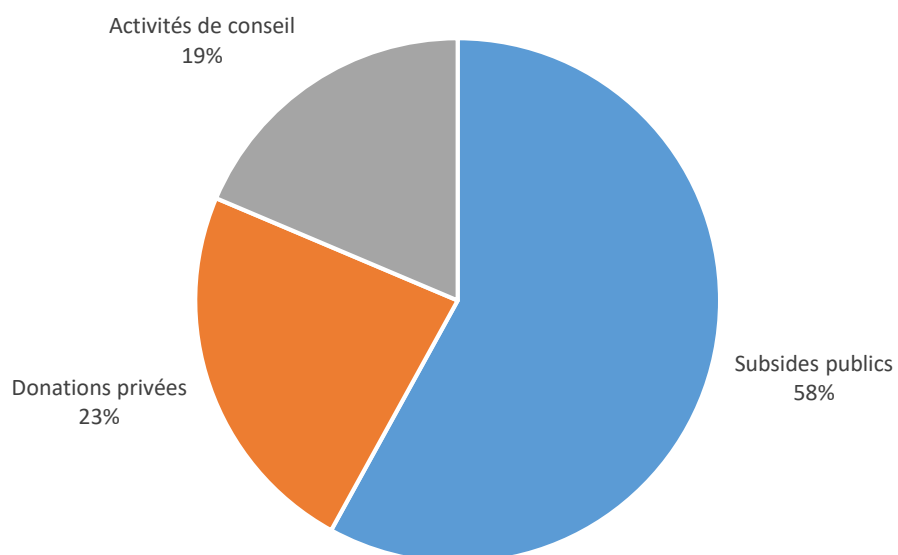
<p>Frais de fonctionnement</p>	<p>Frais de personnel (217.959 €)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cinq personnes (3,8 ETP) ont mené les activités décrites et assuré l'administration, la recherche de fonds, la promotion des services et le développement des partenariats. • Une bénévole a offert en moyenne 1 jour par mois d'écoute psycho-sociale. 	<p>Frais généraux (41.742 €)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comptabilité* • Secrétariat social (Securex) • Assurances • Cotisations • Loyers • IT et téléphonie • Catering d'événements • Formations et séminaires • 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'évènements
<p>Frais d'activité</p>	<p>Frais de coaching (2.400€)</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

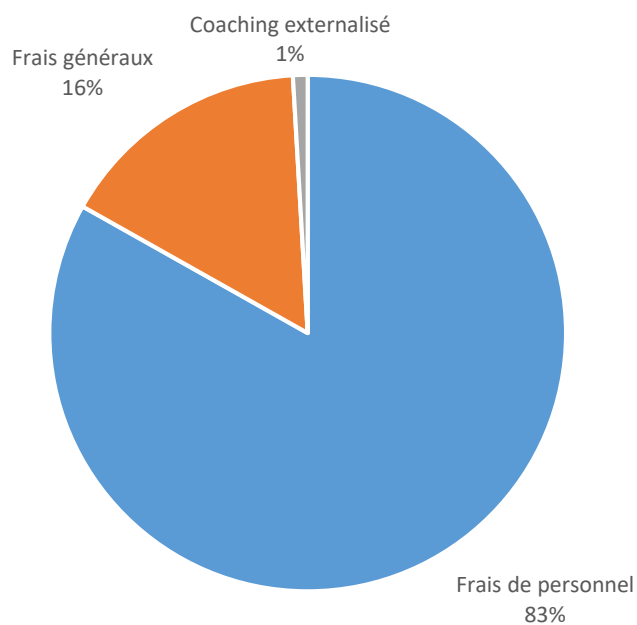
Recettes 2018

Montant des recettes 2018 : 315.906 €



Dépenses 2018

Montant des dépenses 2018 : 262.101 €





Perspectives
2019



fundraising

RECRUTEMENT




Priorités

2019

	Continuer	Développer
ACCOMPAGNEMENT	 <ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement régulier des candidats actuels • Coaching individuel • Coaching de groupe • Prolongation de projets pilotes : mécénat de compétences et mentoring 	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement de nouveaux candidats éligibles dans le cadre des partenariats avec Actiris et la Cocof • Renforcement de l'équipe de coaches et des interventions de suivi individuel
CONSEIL	 <ul style="list-style-type: none"> • Prolongation des partenariats avec les entreprises 2015 - 2018 • 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 2019 • Support au Prix 2019 de l'Entreprise Citoyenne de Cap48 • Organisation du JobDay 2019 	<ul style="list-style-type: none"> • Création de nouveaux partenariats en 2019 • Organisation d'un nouveau cycle de formations à destination des entreprises • Renforcement de l'équipe chargée des relations avec les entreprises partenaires
MATCHING	 <ul style="list-style-type: none"> • Maintien des démarches proactives et réactives auprès de nos entreprises partenaires pour faciliter des recrutements adéquats 	<ul style="list-style-type: none"> • Optimalisation de nos outils et procédures pour faciliter le matching
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"> • Célébration des 5 ans de DiversiCom • Etude d'impact • Contribution aux réflexions des pouvoirs publics et des secteurs privé et associatif dans le domaine du handicap et de l'emploi

Priorités

2019

		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 Recherche de nouveaux partenariats en vue d'une extension régionale de nos activités
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 Mise en conformité de nos outils et procédures aux nouvelles règles GDPR Optimalisation des outils et procédures 	<ul style="list-style-type: none"> Recrutement de 2 personnes supplémentaires pour renforcer les activités d'accompagnement et de conseil Gestion de la croissance de l'équipe et des activités

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

Finances

2019

Budget prévisionnel 2019

Dépenses annuelles

Courant 2019, DiversiCom procèdera au recrutement de deux personnes supplémentaires pour intensifier ses activités d'accompagnement des candidats et de conseil aux entreprises.

Les dépenses annuelles sont estimées à 350.000 €, considérant les frais de personnel, les frais généraux et frais d'activités récurrents listés ci-dessous.

Frais de personnel (de 3,8 vers 5,7 ETP)	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 • Etude d'impact

Sources de financement

En 2019, 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. 82
2- Articles de presse 2018	p. 83
3- Nouvelles DiversiStories 2018	p. 94

Annexe 1

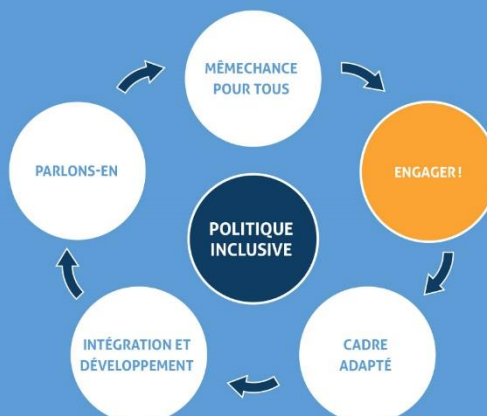
Charte DiversiCom



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:

Articles

Page 1/2

"Handicap et emploi ? Oui, c'est compatible. C'est même souhaitable"

Publié sur rtbf.be, le vendredi 27 avril 2018 à 11h14

60% des personnes handicapées en âge de travailler chez nous n'ont pas d'emploi. Pourtant, la plupart dispose bien des capacités et des aptitudes pour travailler. Le frein se trouve parfois dans le regard ou la crainte des employeurs eux-mêmes. Alors, pour le surmonter, près de 500 personnes en situation de handicap passent en ce moment un ou plusieurs jours en stage dans des entreprises. Cela s'appelle [les "Duodays"](#). Et visiblement, la formule fonctionne.

Elisa a 23 ans et cette jeune Berchemoise est fière de nous présenter un énorme tas de d'enveloppes, impeccablement entassées et étiquetées, prêtes à être remplies et envoyées. Elle ouvre aussi un casier en fer gris, remplis de dossiers à nouveau impeccablement marqués et ordonnés. "J'ai dû trier ces dossiers et parfois j'ai dû aussi les nommer. En tout cas, ceux qui venaient d'être créés". Le résultat de plusieurs jours de stage de classement et de travail administratif.



© B. Schmitz - RTBF

Le souci de détail d'Elisa est visible à travers le classement impeccable des dossiers dont elle s'est occupée cette semaine.

Tout cela pourrait paraître classique, sauf qu'Elisa est autiste. Et ce stage, c'est sa première confrontation avec le marché de l'emploi. "J'avoue que travailler, cela me fait du bien", confie-t-elle. "Sinon, d'habitude, je reste souvent chez moi. Mais ici j'apprends à me gérer avec les horaires et les déplacements notamment".

rtbf.be, le 27 avril 2018



© B. Schmitz - RTBF

Dépasser le paraître

Fabian Reniers, le responsable RH de l'Oréal, estime qu'il faut dépasser les clichés de beauté traditionnels qui collent à son entreprise de cosmétiques, notamment au niveau de son personnel. -

Le stage se déroule chez l'Oréal l'un des géants des cosmétiques où, plus qu'ailleurs, le paraître compte. Au début du projet, Fabian Reniers et les autres employés ont donc dû dépasser certaines idées reçues.

"Une fois qu'on commence à discuter directement, il y a beaucoup de clichés qui tombent les uns après les autres... mais ils sont tenaces", affirme le responsable ressources humaines de l'entreprise qui accueille des stagiaires Duodays pour la troisième année.

Il poursuit : "Oui, il y a une différence par rapport à un stagiaire plus classique parce qu'il faut davantage guider et encadrer. Après, on vient de se rendre compte que, dans un listing de 220 personnes, Elisa s'est rendu compte qu'il y avait un doublon. Ce que peut-être quelqu'un d'autre n'aurait jamais perçu."



© B. Schmitz - RTBF

Le handicap comme atout

Marie-Laure Jonet et Diversicom ont placé cette année 24 personnes en situation de handicap mental ou physique pour des stages en entreprise. Une phrase qui donne encore un peu plus le sourire à Marie-Laure Jonet, la responsable de DiversiCom, l'association qui organise le placement des ces stagiaires en situation de handicap en entreprise. "Elisa est autiste, mais elle a une mémorisation et un souci du détail qui sont des plus. Et c'est là parfois simplement le frein, c'est qu'on ne sait pas que le handicap peut apporter un vrai plus pour certaines tâches et que ce plus est exploitable pour l'entreprise".

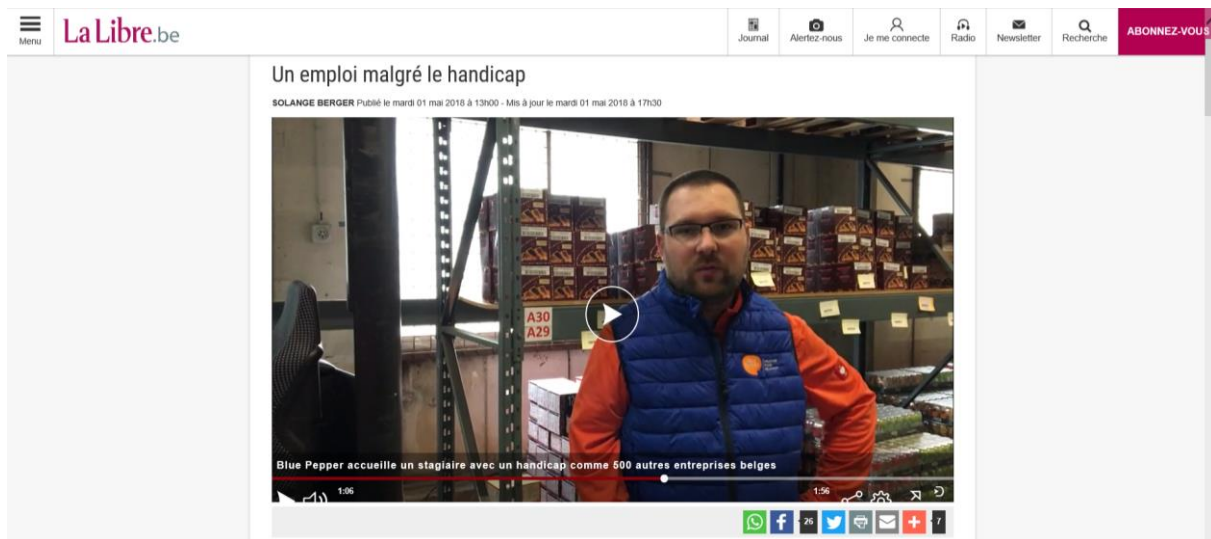
Reste maintenant à voir si cela va déboucher sur un emploi pour Elisa. L'an dernier plus de la moitié de ces Duodays organisé par Diversicom a abouti à un poste ou une reprise de formation de longue durée. Donc, une réintégration sur le marché de l'emploi pour des personnes en situation de handicap.

Articles

Publié sur lalibre.be le 1^{er} mai 2019

Page 1 / 3

Un emploi malgré le handicap



Un emploi malgré le handicap

SOLANGE BERGER Publié le mardi 01 mai 2018 à 13h00 - Mis à jour le mardi 01 mai 2018 à 17h30

Blue Pepper accueille un stagiaire avec un handicap comme 600 autres entreprises belges

L'initiative Duoday permet à des personnes atteintes d'un handicap d'effectuer un stage en entreprise sous la houlette d'un parrain ou d'une marraine. Avec la perspective de s'insérer plus facilement dans le monde du travail.

Dans les interviews d'embauche, je précise tout de suite que je suis atypique. Je suis un personnage", nous raconte Martin Bolle. Déterminé HP à 13 ans et diagnostiqué récemment comme souffrant du syndrome d'autisme Asperger, le jeune homme a un master en Philosophie et accomplit actuellement un doctorat en Philosophie dans le domaine de la sécurité militaire.



Déterminé HP à 13 ans et diagnostiqué récemment comme souffrant du syndrome d'autisme Asperger, Martin Bolle (à gauche sur ce cliché) a effectué un stage chez BNP Paribas Fortis. © D.R.

[Lalibre.be](http://lalibre.be), 1^{er} mai 2018

Comme plusieurs milliers d'autres Européens souffrant d'un handicap, il participe à l'action [Duoday](#), qui a lieu ce printemps. Le concept : un stage dans une entreprise, avec un parrain, d'où la notion de duo. Cet événement poursuit deux grands objectifs : sensibiliser les entreprises à l'emploi et aux compétences des personnes handicapées et permettre à des stagiaires handicapés de découvrir un métier correspondant à leurs qualifications.

Une opportunité d'embauche

L'initiative a vu le jour en Flandre en 2010 sous le nom de Duodag. Depuis, elle est devenue nationale et a pris même une dimension internationale. Cette année, onze pays européens y participent. En Belgique quelque 500 entreprises accueillent un ou plusieurs stagiaires. "Pour les personnes avec un handicap, ce stage est précieux. On en voit bien l'impact. Chaque année, nombreux sont ceux qui se font engager après le stage ou qui sont stimulés pour reprendre une formation", explique Marie-Laure Jonet, fondatrice de l'asbl DiversiCom, qui a facilité 33 stages pour ses chercheurs d'emploi handicapés dans dix-neuf entreprises partenaires. Organisée un jour fixe à l'origine, l'opération a évolué. Aujourd'hui, les stages peuvent s'échelonner sur plusieurs dates et peuvent durer entre un et 20 jours. "Cela offre plus de flexibilité aux entreprises et aux stagiaires." Il est même possible d'effectuer plusieurs stages la même année.

C'est ce qu'a fait notamment Martin Bolle. Après une semaine chez Innoviris, il a passé une journée au sein du département de sécurité bancaire de BNP Parisbas Fortis. "Cela fait plaisir de voir que je suis le bienvenu en dehors du monde académique", souligne ce philosophe. "J'ai déjà postulé pour des emplois dans la sécurité, chez Securitas et à la Police entre autres. Mais je ne correspondais pas, avec mon profil très analytique, pour les postes de cadre. J'ai aussi besoin de grands moments de solitude. Travailler dans la recherche ou quelque chose qui y ressemble et mettre en avant mes capacités d'analyse et d'abstraction me plairait."

"Ce profil analytique de Martin nous intéresse très fort. Il voit les choses avec un autre regard qu'un cyber analyst classique", note Jan Populaire, son parrain dans la banque. "Nous avons, au sein de l'entreprise, de plus en plus d'initiatives en faveur de la diversité. Cela nous donne l'opportunité de voir comment d'autres personnes pensent. C'est le cas de Martin qui est invité à faire un stage plus approfondi chez nous."

Articles

Page 3 / 3

Des personnes respectueuses

Une opportunité de formation complémentaire se dessine aussi pour Quentin Gaspard. Souffrant d'une paralysie partielle de son bras droit, le jeune homme est en stage depuis le 12 avril chez Blue Pepper, une entreprise spécialisée dans l'importation et la distribution de "petites marques" de prêt-à-manger.



© D.R.

Située à Woluwe-Saint-Etienne, la PME, qui compte 13 collaborateurs, accueille déjà Jean-Pierre, qui souffre d'une maladie de peau et qui a décroché un CDI, et Pascal, sourd à plus de 50 %, dont le contrat Phare (service de la Cocof qui vient en aide aux personnes handicapées) se termine en septembre. "On verra par après", note Annette Eckhardt, marraine de Quentin Gaspard et COO de Blue Pepper.

"Après les attentats de Charlie Hebdo, nous avons voulu faire quelque chose pour que des jeunes retrouvent le bon chemin. Nous avons embauché des jeunes de milieux défavorisés, mais ils n'étaient pas fiables. Suite à une rencontre avec des responsables de Phare, nous avons décidé de faire un essai avec des personnes avec un handicap. Ces contrats, avec subsides, nous permettent de faire tout d'abord connaissance. Nous regardons les profils disponibles et qui pourraient travailler chez nous sans pour autant qu'il y ait un poste à pourvoir. Mais la volonté de continuer à collaborer par après est là. Et cela se passe très bien. Mes attentes ne sont pas les mêmes que vis-à-vis d'autres collaborateurs que j'engagerais directement. Il n'y a pas de pression. De plus, ces personnes sont conscientes des difficultés pour elles de trouver un emploi et sont dès lors très respectueuses. C'est plus un partenariat."

Pour Quentin, ce stage de 20 jours est une opportunité de découvrir une entreprise et ses différentes facettes. "J'ai une formation d'électricien. J'ai postulé chez plusieurs patrons mais engager quelqu'un a un coût et je ne suis pas opérationnel à 100 %. Je ne peux pas faire les installations dans les plafonds par exemple. J'ai compris aussi que faire un travail manuel sollicitait trop mon dos."

Pourtant, c'est dans l'entrepôt qu'il a commencé chez Blue Pepper. "Mais très vite nous avons vu qu'il avait d'autres compétences", indique Annette Eckhardt. Il achève son stage désormais dans les bureaux de la PME. "J'ai décidé aussi de changer d'orientation et ai repris des cours d'informatique", raconte le jeune homme qui espère sous peu signer un contrat d'apprentissage chez Blue Pepper.

Solange Berger

Lalibre.be, 1^{er} mai 2018

16 / 5 september 2018 TERTIO

ACHTERKRANT MET MARIE-LAURE JONET

“Arbeidsbeperking biedt ook kansen”

Vier jaar geleden gaf Marie-Laure Jonet haar baan bij de Europese Commissie op. Ze stichtte *DiversiCom* en helpt mensen met een arbeids handicap aan een job.

Jacques Hermans

n

auwelijks 17 vertrok ik met de jeugdbeweging naar Tunesië om er op te trekken met autistische kinderen. Die unieke ervaring heeft mijn leven getekend. Een deel van mijn tijd besteedde ik vrijwillig aan activiteiten ten voordele van jongeren met een beperking. In 2005 – ik was toen zwanger van onze eerste dochter – nam ik een eerste initiatief. Enkele gastgezinnen werden bereid gevonden vier keer per jaar kinderen met een of andere vorm van handicap tijdens een weekend te begeleiden.

In 2014 werkte ik al 15 jaar als communicatieadviseur bij de Europese Commissie en voelde ik dat de tijd rijp was om mijn comfortzone te verlaten. Europa boeide mij maar tegelijk kwam de vraag naar zingeving alweer bij me op. Steeds opnieuw klonk diep in mij een uitdagend stemmetje: hoe kan ik mijn passie voor diversiteit in mijn leven nog meer vormgeven? Ik stelde vast dat veel jongeren een enorm potentieel hebben. Heeft de samenleving op haar beurt dan niet de verdomde plicht dat potentieel te verzilveren?

Werkbaar werk

Ik was ervan overtuigd dat werkbaar werk ook voor hen is weggelegd. In België is 35 procent van de personen met een beperking tewerkgesteld; het Europees gemiddelde is ongeveer 50 procent. Er is dus nog werk aan de winkel. De cijfers liegen er niet om: niet minder dan 15 procent van de actieve bevolking in ons land heeft een of andere vorm van arbeids handicap. In de Scandinavische landen en ook in Frankrijk bijvoorbeeld zijn personen met een handicap veel beter af dan in ons land. Waarom blijft België achter? Wat zijn de obstakels? Hoe kunnen we die wegwerken? Finaal waagde ik de sprong. In juni 2014 nam ik ontslag bij de Europese Commissie en tegen het einde van het jaar werd onze organisatie *DiversiCom* boven de doopvont gehouden. Onze vzw helpt mensen met een handicap, voornamelijk uit het Brussels, aan werk op basis van hun competenties. We begeleiden werkzoekenden met een beperking, adviseren werkgevers en slaan een brug tussen beide partijen.

In onze werkomgeving worden we geconfronteerd met diverse levenssituaties. Respect en zelfkennis zijn essentieel voor wie in zijn opzet wil slagen. Wij hameren erop dat het een cruciale voorwaarde is jezelf te aanvaarden zoals je bent, met je sterktes en je zwaktes. Wij zorgen ervoor dat troeven in de verf gezet worden: waar kunnen ze het verschil maken? Daar is ook wel het meeste werk aan. Wij nemen er de tijd voor. Je moet ze overtuigen: de pluspunten waarover ze beschikken zijn goud waard, die moeten ze daadwerkelijk uitspelen. Iedereen heeft talenten, het zijn stuk voor stuk welgekomen troeven die je kansen op de arbeidsmarkt vergroten.



“Wonden helen, dat hoort erbij. Mensen met een arbeids handicap hebben ook vele troeven, die moet je koesteren”, stelt Marie-Laure Jonet. © DiversiCom

BIO

Marie-Laure Jonet (1975) is gehuwd en moeder van drie. Ze is licentiaat Romaanse filologie en geaggregeerde hoger onderwijs met een master Uitgeefbeleid. Ter gelegenheid van de nationale feestdag viel haar onlangs een bijzondere erkenning te beurt. Ze ontving het ereteken van Commandeur in de Kroonorde. Zelf beschouwt ze die onderscheiding als een aanmoediging om met haar team aan de weg voort te timmeren. Maar tegelijk ziet ze dat ereteken als een signaal van koninklijke erkenning aan alle burgers die zich vandaag inzetten voor een of ander project ten voordele van de zwakkeren in onze samenleving. De vele lovende reacties zijn voor haar en haar team een opsteker om nog meer mensen aan vast werk te helpen.

Wat mij overleind houdt? Ik ben ervan overtuigd dat we zinvol werk verrichten. Als organisatie kunnen we het verschil maken, vooroordelen de grond inboren en resultaten boeken. Telkens we erin slagen iemand aan het werk te krijgen, klinkt hier hoergeroep. Elk nieuw arbeidscontract is een collectieve overwinning en die wordt passend gevierd. Het loopt uiteraard niet steeds van een leien dakje. Soms staan we voor een dilemma of vinden we geen oplossing. Al wie hier over de vloer komt, geeft het beste van zichzelf. Diep menselijke gevoelens – lijden en vreugde, broosheid en strijdduurzaamheid – komen spontaan naar boven. We staan er niet alleen voor: zo'n honderd werkgevers uit de publieke en de privésector doen een beroep op onze expertise en willen mee de kar duwen.

Anderen sensibiliseren

Goede praktijken wil ik ook op tijd en stond communiceren om zo anderen te sensibiliseren. Momenteel is *DiversiCom* vooral in Brussel actief met vele partners. Bestaande samenwerkingsverbanden hoop ik in de toekomst te kunnen uitbreiden.

Schaalvergroting in de eerste plaats naar Wallonië en later misschien ook Vlaanderen zijn concrete perspectieven. Inspiratie haalde ik onder meer bij mijn vader, die helaas vanwege een opgelopen infectie met een beperking door het leven ging. Nooit gaf hij evenwel de strijd op. Zijn voorbeeld inspireerde mij enorm bij het opzetten van *DiversiCom*. Ook had ik veel bewondering voor mijn oom Philippe de Woot (1930-2016, hoogleraar aan de UCL en bekend voorvechter van maatschappelijk verantwoord ondernemen, nvdr). Zijn intelligentie, dynamisme en diepmenselijkheid werden algemeen erkend. Oom Philippe hielp mij de juiste beslissing te nemen en de sprong naar het onbekende te wagen. Soms moet je in je professionele leven iets kostbaars opgeven. Te gepaste tijd pluk je daar de vruchten van.

Ja, ik ben gelovig opgevoed en daar ben ik dankbaar voor. Op de werkvloer beleef ik ontelbare momenten van vreugde, soms ook van verdriet. Wonden helen, dat hoort erbij. Mensen met een arbeids handicap hebben ook vele troeven, die moet je koesteren.” III

“Het is cruciaal jezelf te aanvaarden zoals je bent, met je sterktes en zwaktes.”

Articles



Le sourire solaire de Marie-Sophie accueille les clients en salle. © PIERRE-VIVES THEYSSANT



« J'ai un chromosome en plus, ça veut dire d'être rayonnante et d'avoir la joie de vivre ». © P.V. THEYSSANT

La recette d'une inclusion réussie

GASTRONOMIE Un autre regard sur le handicap, en salle et en cuisine

- Un restaurant d'un genre nouveau s'est ouvert à Bruxelles.
- L'équipe de neuf personnes en compte six en situation de handicap.
- Dans l'assiette et en salle, cela ne change rien à l'expérience gastronomique. Le sourire constant en plus.

REPORTAGE

Avenue Louise, 173, dans le quartier animé de la rue du Bailli. Sur la vitrine d'un restaurant avenant et branché, qui ne dépareille pas avec le magasin de design du coin, le nom s'étale en élégantes lettres noires : 65 Degrés – comme la cuisson à basse température de l'œuf parfait, grande lubie des chefs aujourd'hui.

« C'est un clin d'œil gastronomique : il y en aura toujours à la carte, decode Valentin Cogels, l'un des associés du projet qui vient d'ouvrir ses portes au grand public ce lundi. Mais aussi un clin d'œil plus général puisqu'on travaille avec des personnes avec un handicap mental léger ou moyen,

que la société ne considère pas comme parfaites. »

L'envie de bien faire et de faire plaisir

Pas parfaites ? Dans le restaurant qui peut accueillir jusqu'à 36 couverts chaque midi de la semaine, le sourire solaire de Marie-Sophie prouve le contraire en accueillant le client, direction droit au cœur. « On partage notre sourire de trisomique avec les autres. J'ai un chromosome en plus, ça veut dire d'être rayonnante et d'avoir la joie de vivre », assume la trentenaire qui a déjà travaillé douze ans dans un home pour personnes âgées, mais dont c'est la première expérience horeca.

Un peu plus réservé tout en étant diablement efficace, Tristan assure aussi en salle sous l'œil attentif et confiant du gérant Massimo Pellegrino. Habillé comme Marie-Sophie d'une chemise bleu ciel, d'un pantalon marine et de baskets bordeaux, le jeune autiste prend consciencieusement les commandes. « Son plaisir, c'est d'être en contact avec les gens, observe le manager. Le mien, c'est de venir travailler ici tous les jours. Mon but, c'est de leur montrer que j'ai confiance en eux et de les faire progresser. C'est déjà le cas. Ils ont envie de bien faire et de faire plaisir. »

Depuis sa préouverture début sep-

tembre, il n'y a eu aucun couac, « si ce n'est un peu de casse à la plonge, comme partout ». Le manager et ses patrons ambitionnent d'avoir un restaurant « normal », avec ce petit truc en plus de « gastronomie humaine » qui séduit les clients : « Le projet est top !, s'emballe l'un d'entre eux. On a bien mangé, le cadre est super et le choix des vins (aussi au verre) est parfait. Et puis ce que j'aime vraiment, c'est le service : ni distant ou guindé comme dans certains restaurants, ni nonchalant comme ça arrive aussi. »

Un projet à taille humaine

La cuisine centrale aide à ce que tout tourne au mieux, sous l'impulsion de Nicolas Titeux et de son sous-chef. « C'est un projet à taille humaine. Nous avons veillé à ce qu'il soit réaliste aussi. C'est pour ça que le menu, qui change tous les quinze jours, est réduit à trois services, avec deux propositions par plat », expose le chef passé par le Sea-Grill, la Buvette et le Bazar. Son menu bimensuel propose en ce moment le choix entre un œuf parfait (maïs, parmesan, shitake) et un maquereau à l'escabeche en entrée, un lieu jaune ou une échine de cochon en plat et, en dessert, un parfait glacé ou un « tout chocolat ».

Comme d'autres projets similaires en France (Paris, Nantes, Bordeaux, Rennes...), le restaurant ixellois intègre à son équipe de neuf, six personnes handicapées au total, qui tournent en fonction de leurs disponibilités et de leurs aptitudes – appelées à évoluer – en salle, en cuisine ou à la plonge. C'est d'ailleurs après avoir vu un reportage sur le restaurant Le Reflet, à Nantes, que Valentin et Laure Cogels ont rencontré leurs deux futurs associés, Donatien et Adélaïde Aymer de la Chevalerie, Nantais d'origine. « L'idée a germé en janvier 2017. On a fait une levée de fonds et reçu le soutien de plusieurs associations, retrace Laure. On voulait montrer à un public de gens actifs que même dans un milieu aussi exigeant que l'horeca, il y a moyen d'intégrer des personnes handicapées. » « On est dans le monde ordinaire, pas dans un univers adapté, embrasse son mari. Et puis ils travaillent super bien, peut-être mieux que des personnes valides par certains aspects. » Comme le sourire et le plaisir à la tâche. ■

ANNE-SOPHIE LEURQUIN

65 Degrés, avenue Louise, 173, à Bruxelles. Ouvert le midi, du lundi au vendredi (et bientôt le soir, en fin de semaine). Menu trois services (39 €) et deux services (34 €).

ASSISTANCE

Créer des liens

Outre l'aide de privés, 65 Degrés a reçu le soutien du service Phare et de la Cocof. Mais aussi des ASBL Vivre et Grandir et Diversicom, qui œuvre depuis quatre ans pour faciliter l'accès à l'emploi des handicapés. « Notre activité tient en quatre points, énumère sa fondatrice Marie-Laure Jonet. Nous offrons un coaching aux personnes en situation de handicap, quel qu'il soit, en les aidant à préparer leur entretien d'embauche, mais aussi à formuler positivement leur handicap, pour qu'il ne soit pas un frein, et mettre en avant leurs atouts. Le deuxième axe, c'est le conseil aux entreprises. Ensuite, on crée les liens entre les deux, avec des contrats appropriés. Et on communique sur les bonnes pratiques. »

A.-S.L.

Libre Entreprise Carrières

L'envie de travailler malgré le handicap

► DiversiCom a organisé la 3^e édition de son jobday.

► Des rencontres riches entre 22 candidats porteurs d'un handicap et 21 entreprises.

Eclairage Solange Berger

J'ai vraiment envie de trouver un emploi, car travailler c'est faire partie de la société. Mais je dois toujours prouder par A + B que je suis aussi compétent que n'importe qui d'autre, sinon je n'ai aucune chance de décrocher un boulot", nous explique Christophe, atteint de phocomélie, une malformation des bras. "Depuis tout petit, j'ai toujours voulu faire comme les autres. Travailler aussi", raconte, de son côté, Maxime (prénom d'emprunt), qui souffre de naissance de drépanocytose, une maladie qui touche les globules rouges. "J'espère me fondre dans la masse car ma maladie ne se voit pas." Christophe et Maxime (lire ci-contre) font partie de ces candidats à l'emploi coachés par Diversicom, une association qui facilite la mise au travail des personnes avec un handicap.

"La Belgique n'est pas un très bon déje en ce qui concerne l'emploi des personnes porteuses d'un handicap", note Marie-Laure Jonet, fondatrice de Diversicom. Leur taux d'emploi tourne autour des 35 %, alors qu'il est de 50 % en moyenne en Europe. "On estime que près de la moitié des inactifs pourraient travailler." Dans des entreprises de travail adapté, mais aussi sur le marché du travail classique. Et c'est là que Diversicom intervient en mettant en contact des personnes avec un handicap désireuses de trouver un emploi et des entreprises prêtes à les accueillir. Mais aussi en leur proposant un coaching, du suivi... C'est ce que l'association a fait le 12 octobre lors de la 3^e édition de son jobday, inauguré par Céline Frémault, ministre bruxelloise des Personnes handicapées. Vingt et une entreprises et 22 candidats y ont participé. Plus de 150 entretiens en speed dating ont été organisés. "On augmente le nombre de participants chaque année", se réjouit Marie-Laure Jonet. "Nous avons autant d'entreprises publiques que privées. Cela montre l'intérêt du privé, qui pourtant n'a aucun quota.

Ces entreprises viennent parce qu'elles le veulent. La dynamique est souvent plus saine quand elles agissent par volonté, au-delà d'une obligation."

"Je suis convaincu de l'importance de la responsabilité sociale des organismes publics", explique Benoît Van Houtte, directeur de la sécurité publique à la Police, qui a déjà participé au jobday l'an passé. "J'aime beaucoup l'approche de DiversiCom qui met en avant les compétences de ses candidats. Parfois un handicap permet même de développer certaines compétences. C'est le cas, par exemple, des personnes multivojantes dans les écoutes téléphoniques. Nous avons déjà engagé plusieurs personnes porteuses d'un handicap, notamment des palefreniers. L'an passé, nous avons recruté via DiversiCom, Baptiste, qui souffre d'autisme. Il est toujours là et cela se passe très bien. C'était important pour lui d'avoir un vrai travail, en plus avec toute l'aide de travailler à la cavalerie de la police! Nous avons des quotas mais ce n'est pas ce qui me motive. Les institutions publiques pourraient faire plus, mais elles ne sont pas prêtes et pas organisées."

Certaines entreprises se sentent prêtes à se lancer. "Nous recherchons la diversité et avons une politique de recrutement basée sur l'égalité des



Des entreprises publiques et privées ont participé au jobday de DiversiCom.

chances. Mais nous reconnaissons que ce n'est pas suffisant. Nous voulons avoir une politique d'engagement plus active et sommes ouverts aux conseils en la matière", explique Massimo Sias, du service Talent acquisition de Swift. L'an passé, suite au jobday de DiversiCom, l'entreprise avait recruté une personne

malentendante pour son service marketing. "Nous avons eu tout un accompagnement pour faciliter son engagement et son intégration. Le contrat était pour trois mois et nous l'avons renouvelé. Il est toujours là. Nous avons vraiment la volonté de renouveler l'expérience pour qu'elle ne soit pas un one shot."

Témoignages

"Être comme tous les autres"

Expériences. La participation de Christophe et Maxime au 3^e jobday organisé par Diversicom fut tout bénéfice pour eux. Le premier attend confirmation d'un stage en vue de contrats (CAP puis CDI) au SPRB. Le second a décroché un CDD chez l'une des entreprises installées dans l'espace de co-working où est DiversiCom à ses bureaux. Détenteur d'un bac en Infographie, Christophe, 37 ans, a déjà travaillé pour deux start-up avec des contrats à durée déterminée. "Je ne peux pas cacher mon handicap. Je suis autonome à 90 % mais je fais les choses autrement. Je ne peux pas porter des charges lourdes ou hors de ma portée, sinon je peux faire n'importe quel travail de bureau, de gestion ou intellectuel. Mais je vois bien que les gens me prennent en pitié. Ils me disent : "Vous êtes courageux" Je déteste cela. Cela

signifie qu'ils ne me mettent pas à leur niveau. Or, depuis toujours, j'ai appris à me surpasser tout le temps. Je peux comprendre que certaines personnes avec un handicap aient droit à des allocations si elles ne peuvent pas travailler. Mais pour celles qui le peuvent, cela veut dire: "Reste chez toi". Mes parents ne m'ont pas éduqué comme cela", raconte Christophe. "J'ai pris goût au travail. J'adore communiquer avec les gens. L'emploi m'a apporté la liberté, d'un point de vue financier mais pas seulement. Je vis parce que je ne suis pas cloîtré chez moi tout seul." Cette envie d'être comme les autres et de faire partie de la société, c'est aussi ce qui a motivé Maxime, 33 ans, à chercher un emploi. Diplômé en marketing et communication, il souffre d'une maladie invisible. "Je suis très vite fatigué et

j'ai régulièrement de terribles crises très douloureuses qui nécessitent une hospitalisation d'une à deux semaines. Mais je l'ai toujours caché, même à certains proches. Je sais que c'est mon dr mais pas pour moi car je suis dans le déni. Je ne veux pas penser à ma maladie car quand j'y songe, j'ai des pensées noires, qui vont jusqu'à des envies de suicide", avoue Maxime, qui, pour la première fois lors du jobday chez Diversicom, a parlé aux employeurs potentiels de sa maladie. "C'est très difficile, car en parler, c'est réaliser qu'on est malade, qu'on n'est pas comme les autres, qu'on doit être aidé et soutenu. Dans mes jobs précédents, j'attendais d'être hospitalisé pour informer mon employeur de ma maladie... J'espère toujours ne pas avoir de crise, car celles-ci me ramènent à ma réalité."

Le MEILLEUR salarié peut parfois être "différent"

Un patron de PME sur deux (49 %) recrute dans son entourage. C'est naturel. Élargir son horizon peut se révéler utile ou nécessaire. Ce n'est pas simple. Des initiatives existent pour favoriser la diversité en entreprise.



Comment trouver le meilleur collaborateur possible ? La question se pose pour chaque employeur. La perte de vue peut être d'origine étrangère ou porter sur un handicap et passer, pour cette raison, sous le radar du chef de PME. Cette discrimination involontaire doit être autant que possible éliminée.

C'est pour cette raison que les organisations d'employeurs (UCM, FEB, Unizo, UWE, Voka, Reel, Unipiso, Agrofroot) ont mené cette année des actions de sensibilisation à la diversité en entreprise. Elles invitent notamment leurs adhérents à utiliser les outils mis à leur disposition pour élargir leur champ de recrutement.

Pour UCM, convaincre et accompagner est la seule démarche possible pour éviter les discriminations. Une loi fédérale et une ordon-

nance bruxelloise menacent de sanctions les employeurs qui écartaient des candidats sur base de leur origine ethnique et de leur religion. Trois employeurs ont été sanctionnés pour ne pas répondre à la demande de recrutement. Il y a bien entendu zéro sanction. Ces dispositions légales sont tout aussi inutiles que vétoires pour les employeurs.

Quand le handicap n'en est pas un

Marie-Laure Jones était attachée à la communication de la Commission européenne. En 2014, elle a totalement changé de vie pour créer DiversiCom, une asbl spécialisée dans la mise au travail des personnes handicapées.

"Une famille sur quatre est concernée par un handicap et à peine 35 % des personnes handicapées ont un travail. J'ai été sensibilisée à la question via les mouvements de jeunesse et j'ai eu envie de me mettre au service de cette cause." Aujourd'hui, DiversiCom compte cinq personnes et est mandatée par les autorités publiques (Cocof, Actiris) pour accompagner les chercheurs d'emploi handicapés.

"C'est la compétence qui justifie l'embauche de la personne. Notre mission est d'en convaincre les entreprises et de les aider à effectuer les adaptations nécessaires", résume la présidente de l'asbl. Des réunions de suivi sont organisées après l'embauche.

DiversiCom travaille avec un réseau d'une centaine d'entreprises partenaires. Depuis début 2018, 96 projets professionnels ont été facilités par l'intermédiaire de l'asbl bruxelloise.

(diversicom.be)



L'équipe de DiversiCom, avec Marie-Laure Jones au centre.

La discrimination vue d'Actiris

Créger Chapelle est le directeur général d'Actiris, l'office bruxellois de l'emploi. UCM Magazine lui a posé trois questions...

- Quels outils mettez-vous à la disposition des employeurs pour la diversité ?

- Un constat d'abord : la diversité est une force. Les équipes sont plus efficaces et plus productives. C'est un atout à valoriser par l'entreprise, dans sa communication interne et externe. C'est pourquoi nous avons créé le tout nouveau site Select Actiris. Une dizaine de conseillers

sont formés pour mener à bien des recrutements basés uniquement sur les compétences. C'est un service réservé aux entrepreneurs.

- Les CV bilingues et les quotas, c'est une bonne chose ?

- La possibilité d'utilisation de faux CV donne un bon signal, mais il faut être patient pour en détecter les effets positifs. Il faut laisser le temps à la société de pointer du doigt les comportements graves. Je ne pense pas que les entreprises discriminent, de manière volontaire, prises de discrimination rapportées par Unia, l'organisme pour l'égalité des chances, est en hausse constante. Les chercheurs d'emploi sont parfois écartés en raison de leurs origines, d'un handicap ou de leur âge. Du côté positif, il y a incontestablement une conscientisation et une libération de la parole. Et surtout, une em-

prise sur deux créée à Bruxelles l'est par une personne issue de la diversité.

(actiris.be/diversite) (select.actiris.be)



Pour Créger Chapelle, la diversité est une force.

Publié sur le site web de la Fédération des Entreprises belges



DiversiCom est spécialisée dans la mise au travail de personnes handicapées au sein d'entreprises. Une famille sur quatre étant touchée par le handicap, il est utile de faire tomber les barrières.

LES COMPÉTENCES AVANT LE HANDICAP

Il y a presque cinq ans que Marie-Laure Jonet a entamé une véritable réorientation professionnelle. Après avoir beaucoup voyagé dans le cadre de son métier, puis travaillé dans le secteur de la communication à la Commission européenne, la jeune femme a senti qu'il était temps de travailler 'au service de l'autre'. « La communication me plaît lorsqu'elle sert un message auquel je crois. Petit à petit, je sentais que mon cœur s'éloignait de la Commission, même si je crois profondément à la mission européenne », dit-elle aujourd'hui.

Le lien avec le monde du handicap était déjà établi dans sa vie depuis qu'elle fréquentait les mouvements de jeunesse, à l'aube de son adolescence. « Nous avons décidé dans mon unité de monter un voyage qui consistait à emmener des enfants autistes de 5 à 15 ans en cure de thalasso en Tunisie. Une aventure humaine exceptionnelle ! » En 2005, elle développe un projet d'accompagnement en famille d'enfants handicapés. Quelques week-ends par an, des familles bénévoles se réunissent et accueillent des enfants chez elles, offrant ainsi du répit à leurs parents biologiques. « Nos autres objectifs étaient aussi de les sortir des infrastructures conventionnelles et d'offrir aux familles bénévoles une occasion de service et de sensibilisation au handicap dès le plus jeune âge. Ainsi, on se rend plus vite compte que le handicap fait partie de la vie. »

Une famille sur 4

En Belgique, 15% de la population d'âge actif est en situation de handicap. C'est un élément dont il faut aussi tenir compte dans le monde du travail, d'autant plus que 80% des cas surviennent durant la vie. Une famille sur quatre est touchée par le handicap. Marie-Laure a déposé les statuts de l'ASBL DiversiCom en février 2014, et s'en occupe à temps plein depuis octobre de la même année. Assez vite, Eléonore a rejoint l'aventure. Les deux femmes possèdent le même socle de valeurs. Aujourd'hui, l'ASBL compte 5 personnes et travaille en région bruxelloise. « Nous sommes mandatés par Actiris et la Cocof pour l'accompagnement des chercheurs d'emplois handicapés. Aujourd'hui, seuls 35% des personnes handicapées ont un travail, soit une personne sur trois qui est porteuse d'un handicap moteur, mental, sensoriel, cognitif ou atteinte d'une maladie invalidante comme la mucoviscidose et Crohn. Et lorsqu'on sait que 80% des handicaps ne se voient pas, on ne peut qu'insister sur notre mission, qui consiste à convaincre les entreprises à ouvrir leur porte. Puis à engager les adaptations nécessaires aux besoins des travailleurs handicapés. Mais le point de départ de la démarche est, et doit être, la compétence, comme le suggèrent les trois lettres c-o-m de DiversiCom. »

L'ASBL accompagne le chercheur d'emploi handicapé, apporte du conseil à l'entreprise aux différentes étapes du processus de recrutement, en collaboration avec le département RH et les futurs collègues, et suscite les questions d'adaptation lors de l'entretien d'embauche. Et enfin, elle communique, partage et fait percoler les bonnes pratiques. Après l'engagement, des réunions de suivi sont organisées régulièrement.

Articles

Page 2 / 2

Coaching

DiversiCom peut compter sur un réseau d'une centaine d'entreprises partenaires. « Lors de la dernière photographie de la situation en 2017, 48% des chercheurs d'emplois handicapés étaient au travail, un résultat au-delà des attentes prévisionnelles des autorités pour ce public spécifique. En 2018, 96 projets professionnels ont été facilités par notre intermédiaire », résume la fondatrice de l'ASBL.

Enfin, partant du principe que « plus vite le handicap est compris, mieux on le vit », l'ASBL accompagne les étudiants handicapés de dernière année pour créer les passerelles les plus rapides vers l'emploi.

« L'ingrédient en or, c'est la volonté mais il faut qu'elle soit partagée par les deux parties. Après, toutes les recettes varient mais notre volonté est de rendre possible ce qui nous semble normal, tout en n'oubliant pas de sensibiliser les collaborateurs de l'entreprise qui engage, c'est primordial ! », conclut Marie-Laure Jonet.

www.diversicom.be



Marie-Laure Jonet, fondatrice de DiversiCom,
entourée de son équipe

http://www.feb.be/ce-que-nous-faisons/campagnes/plan-daction-diversite-des-organisations-demployeurs/diversicom_fr/

Annexes 3



Rafael

33 ans, d'origine colombienne

Coordinateur ILDE



Hola, Je m'appelle Rafael, je suis passionné de... musique, théâtre, histoire, culture, économie et plein d'autres choses encore !

Je suis atteint d'une malformation congénitale du cœur et des poumons qui me limite dans mon activité physique et qui me met en risque quand je manque d'oxygène (je deviens tout bleu !). Malgré cela, j'ai réussi mes études scolaires et mon diplôme de Bachelor en Histoire à Bogota, une ville à 2.600 mètres d'altitude.

Venu de Colombie en Belgique pour suivre un master en Gestion Culturelle en 2010, à la fin de mes études j'ai eu l'opportunité de rester en Belgique. Avec une seule idée à l'esprit : rendre service à la Belgique qui m'accueille et à ses citoyens.

Parallèlement à ma recherche d'emploi, j'ai fait des bénévolats, notamment comme guide touristique et agent d'accueil pour des organismes culturels. Mon principal objectif était de trouver un emploi dans le secteur culturel. Un secteur assez fermé... pendant des années j'ai cherché un emploi, en vain.

C'est par un pur hasard qu'un soir, en regardant le journal télévisé, j'ai pris connaissance de DiversiCom. Je me suis dit que je devais tenter le coup avec eux !

Les choses se sont passé assez vite : une première rencontre puis un premier contact avec un employeur du secteur culturel et finalement un contrat d'adaptation professionnel en moins de 4 mois ! Je n'y croyais pas ! Ma famille et mes proches ont sauté de joie avec moi. Je me souviens très bien que commencer à travailler, c'était comme aller chaque jour à Disneyland : un vrai plaisir !

Au début, je me tracassais de me voir devenir bleu dès que je faisais un effort et que mes collègues le voyaient. Maintenant ils sont habitués et je suis rassuré. Après mon contrat d'adaptation professionnel et quelques prolongations, mon employeur m'a offert un CDD à partir de 2019. C'est encore une rêve pour moi, que j'espère le plus long possible!

Il ne faut pas rester à ne rien faire, il faut bouger pour se changer les idées et se sentir mieux dans son corps et dans sa tête. Il ne faut pas penser que se mettre sur la mutuelle ou à la Vierge Noire va régler tous les problèmes. Je sais que ce n'est pas facile de trouver un travail mais il faut persévérer.

DiversiCom et mon employeur, Le Centre Culturel Le Jacques Franck, m'ont permis de retrouver la joie de vivre et de rendre grâce à tous ceux et celles qui m'ont aidé tout au long de ma vie. Il n'y pas assez de mots pour les remercier.

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 !



Baptiste

24 ans, belge

Palefrenier au service de la Cavalerie fédérale

Baptiste est un jeune homme de vingt-quatre ans porteur d'un handicap relevant de la sphère autistique. Depuis le mois de mai 2018, il a un emploi de palefrenier auprès du Service de Cavalerie de la Police Fédérale, principalement connu du grand public pour ses missions de maintien de l'ordre et pour l'escorte royale. En dehors de son activité professionnelle, Baptiste a de nombreux loisirs. Il est animateur scout et animateur de foot en salle, il est membre d'un groupe musical au sein duquel il assure le chant et les percussions, et, enfin, il préside le comité des anciens de l'école dans laquelle il a suivi son enseignement secondaire.

Ce n'est pas sans une certaine fierté ni sans émotion que Baptiste, ses proches et ses accompagnateurs dressent aujourd'hui un constat satisfaisant de la situation actuelle. Il faut dire que, il y a quelques années encore, l'insertion socio-professionnelle de Baptiste était loin d'être assurée, et faisait même figure de chimère inaccessible. En effet, dès son plus jeune âge, son handicap a sensiblement influencé sa perception du monde et a fortement pesé sur ses apprentissages et ses interactions avec autrui. Cependant, grâce à des orientations scolaires opportunes, à des rencontres providentielles, et, il faut l'avouer, à des efforts de tous les instants, Baptiste a réussi à palier certains symptômes majeurs de son autisme.

Baptiste fréquente le monde des chevaux depuis de nombreuses années. Il sait les soigner, il sait les monter ; il les apprécie énormément. Cette expérience a été acquise lors de ses loisirs d'enfant, en marge d'un parcours de vie parfois complexe. Elle lui a finalement permis – presque contre toute attente – de décrocher un emploi dans ce secteur d'activité qui lui convient parfaitement, qui plus est, au sein d'une institution fédérale.

Baptiste est un affilié de la première heure auprès de DiversiCom. Aussi, dès son entrée sur le marché de l'emploi, il a bénéficié d'un coaching approprié et a multiplié les stages en entreprise. À l'issue du dernier de ces stages, qui se déroulait aux écuries de la Police Fédérale, Baptiste s'est vu proposer un emploi à temps plein. À l'occasion de son engagement, lui et ses proches ont été secondés par DiversiCom dans les différentes démarches administratives. À son entrée en fonction, l'intervention de DiversiCom a été déterminante pour préparer au mieux l'intégration de Baptiste dans son nouveau milieu professionnel, tant auprès des autorités du Service de Cavalerie qu'auprès de ses nouveaux collègues.

Témoignage de Baptiste et ses parents

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 2018, la gestion quotidienne a été assurée par une équipe opérationnelle de cinq personnes.

Les projets sont menés avec un large réseau de partenaires.

Membres fondateurs



- 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)



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



- 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



- Diplômé en Droit et Notariat
- Notaire
- Malvoyant



- 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 temps



Les chiffres et les lettres qui nourrissent ce rapport résultent d'un immense travail collectif. Pour relever ses défis, DiversiCom peut compter sur une équipe engagée et des partenaires publics et privés convaincus. Tous mettent leur professionnalisme et leurs ressources au service d'un combat contre l'exclusion socioprofessionnelle, pour la mise en avant des compétences au-delà du handicap. Comptez sur nous pour prolonger notre action et multiplier nos efforts en 2019.

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

