

Handicap et emploi

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

Rapport d'activité 2020



DiversiCom ASBL

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

Siège social:

Avenue Emile Max 142
B - 1030 Bruxelles

T +32 (0)2 880 50 69

Email : info@diversicom.be

www.diversicom.be

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

Compte IBAN : BE74 0017 2242 9707 / BIC: GEBABEBB

Déductibilité fiscale pour les dons à partir de 40€





Chers lecteurs,

Inutile de se voiler la face : l'exercice de l'éditorial, pour introduire ce rapport, est délicat.

L'année 2020 restera épinglée dans notre histoire. L'Histoire avec un grand H et les innombrables histoires au petit h : celles de nos entreprises, de nos familles et de nos santés. **Une année que nous aurions tous voulu différente**, sans les dégâts terribles qu'elle a générés.

Cette même année a forcé l'émergence d'attitudes résilientes et le plus souvent solidaires. DiversiCom en a été l'une des spectatrices privilégiées.

J'ose en effet parler de privilèges. Malgré la distance imposée avec nos chers candidats, avec nos entreprises partenaires, et entre nous, jamais nous ne nous sommes sentis si proches et désireux de nous entraider. Malgré le gel d'activités dans bon nombre d'entreprises, jamais notre agenda n'a été si rempli. Malgré la lassitude des réunions successives derrière l'écran, jamais notre créativité n'a été si sollicitée pour réinventer nos services sur une toile web de plus en plus cirée. Malgré la crainte de suivre, impuissants, la courbe fléchissante du marché de l'emploi, bon nombre de nos candidats ont tracé leur route professionnelle.

L'année s'achève donc avec quatre satisfactions.

Si certaines de **nos entreprises partenaires** ont dû mettre en suspens leurs actions de recrutement, aucune ne remet en question la valeur d'une démarche volontairement inclusive. Au contraire : nous avons vu la vulnérabilité, concept lointain à qui ne la vit pas, se transformer progressivement en un lot partagé. Connus. Compris. Accepté : qui peut encore, aujourd'hui, se prétendre à l'abri ?

Les 91 contrats professionnels facilités, malgré les circonstances, en sont la meilleure démonstration.

Si **nos candidats** ont souffert de l'isolement et de l'absence de perspectives, ils ont été les premiers à nous indiquer le sentier de résilience, de patience et de volonté à emprunter. Puissent les leçons de cette année persister dans les mémoires collectives.

L'équipe de DiversiCom a tenu le cap et maintenu au plus haut niveau son engagement et sa capacité à collaborer, forte de nouvelles compétences et expériences humaines. Elle entame 2021 consciente des défis encore présents, mais décidée à les relever.

L'équilibre financier de DiversiCom est préservé. L'adaptabilité de l'équipe pour transformer ses services y a contribué largement, portée par la confiance de nos entreprises partenaires, de nos pouvoirs subsidiant et de nos donateurs. Tous nous ont permis d'opérer dans une relative sérénité. Grâce aux nombreux gestes d'encouragement et de solidarité reçus, nous avons continué à danser sous la pluie. A tous ceux qui se reconnaîtront ici, j'adresse mes plus vifs remerciements. S'il vous plait, restez à nos côtés !

Le présent rapport se veut plus court que d'habitude, réduit à l'essentiel. Voyez-y un acte symbolique : l'année qu'il raconte a raccourci nos ailes. Mais vous lirez que nous avons toutefois volé à de belles altitudes.

Pour compléter votre information, je vous renvoie également au rapport d'activité 2019 plus détaillé, qui inclut l'étude d'impact « 5 ans d'inclusion professionnelle avec DiversiCom » menée par Bain & Company et BNP Paribas Fortis au premier trimestre 2020.

Je vous souhaite une agréable lecture, rassurante et pleine d'espérance ! Avec vous, cap sur 2021 !

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

Bilan 2020

Bilan 2020 p.7

Focus

Coronavirus : impact p.9

Activités courantes :

Activité 1 : Accompagnement des chercheurs d'emploi p.16

Activité 2 : Conseil aux entreprises p.24

Activité 3 : Matching p.34

Activité 4 : Communication p.42

Partenariats p.50

Finances p.52

Perspectives 2021

Priorités p.57

Finances p.59

Annexes

Charte DiversiCom p.61

Articles de presse p.62

DiversiStories p.67

Equipe

p.69



“Le handicap ne peut rester un obstacle”

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

Éclairage Solange Berger

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



Véçu

“Aujourd'hui, je revis”

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

Bilan 2020

Tableau de bord



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

Coronavirus : Impact

Tous en ligne !

La pandémie du Coronavirus a imposé un retrait dans les maisons et le passage au télétravail. Nos activités qui, jadis, se menaient presque exclusivement en présentiel, ont été radicalement modifiées par cette contrainte. De nouvelles méthodes de travail sont nées au forceps.

Activité 1 : le coaching à distance avec nos candidats

En 2020, 155 candidats ont été accompagnés, dont 20 nouvellement accueillis dans le courant de l'année.

Les Moins

Le passage au télétravail obligatoire et la distanciation de rigueur quand la santé est plus fragile, ont représenté des obstacles à notre accompagnement.

Tous les candidats ne sont pas dotés du matériel informatique suffisant pour bénéficier d'un accompagnement en ligne. Au-delà du matériel disponible, certaines situations de handicap compromettent leur utilisation régulière.

Les sessions de coaching en groupe ont été partiellement sacrifiées, à notre grand regret : seuls 4 modules se sont tenus, profitant à 24 candidats, contre 13 modules profitant à 62 candidats en 2019.

Les Plus

Toutefois, pour la majorité de nos candidats, le confinement n'a pas empêché de bénéficier d'un accompagnement efficace, même à distance, grâce aux technologies prévues à cet effet.

Certains relèvent même quelques aspects positifs, dont la réduction de la fatigue grâce aux déplacements évités.

Autre bénéfice : notre accompagnement à distance, plutôt qu'en nos bureaux, a permis de rejoindre les candidats dans leurs réalités domestiques, renforçant ainsi une forme d'intimité, quoique non intrusive. La contrainte vient donc de pair avec une nouvelle opportunité de mieux comprendre leur environnement. Pour toujours mieux les connaître et les accompagner.



Focus

Covid-19

Activité 2 : le conseil à distance à nos entreprises partenaires

Les actions de terrain dans les murs de nos entreprises partenaires ont connu un ralentissement significatif au printemps. Les entreprises se sont en effet concentrées sur la gestion immédiate des changements imposés par la pandémie et ont pris le temps de s'accoutumer aux nouveaux impératifs de travail. Cependant, au fil des mois, beaucoup ont repris les projets mis en suspens, tenant à replanifier les initiatives avec DiversiCom, dans des formats en ligne, inédits et adaptés aux contraintes du web.

Au total, 48 actions de conseil (formations, ateliers thématiques, sensibilisation d'équipes) ont été organisées en entreprise, touchant ainsi 765 participants (pour 32 événements et 935 participants en 2019).

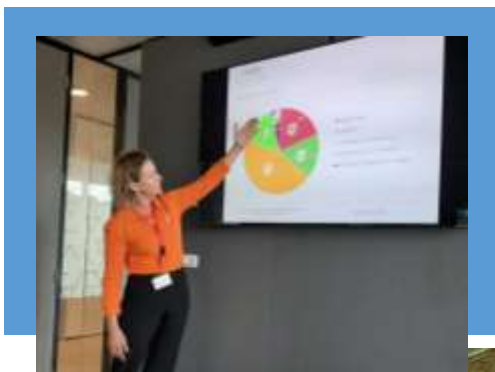
Les Plus

Pour répondre à la demande de nos partenaires, nous avons développé une palette large de nouveaux ateliers et webinaires, sur mesure.

Parallèlement, notre cycle annuel de formations inter-entreprises s'est déroulé dans sa quasi totalité, réunissant ainsi des responsables RH et Diversité sur diverses thématiques liées au handicap en milieu professionnel.

Au programme du cycle Inter-Entreprises 2020 :

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



Les Webinaires ont donc rempli une double fonction : susciter l'échange de savoirs et de pratiques et créer un précieux espace-temps de rencontres professionnelles, qui a tellement manqué par ailleurs, au delà du cadre soudainement plus réduit des interactions professionnelles.

Les Moins

Lors de ces webinaires, les questions traitées sont avant tout humaines. Outre les fondements juridiques, administratifs et logistiques abordés, le partage des pratiques sur le plan humain fait la plus grande richesse de nos formations. Si le canal de la plateforme virtuelle n'empêche pas les ondes humaines de passer, il exige toutefois, de la part des animateurs et de tous les participants, une mobilisation individuelle supérieure pour atteindre la spontanéité des échanges et une écoute active.

Activité 3 : une baisse des projets professionnels facilités, reflet d'un marché de l'emploi en déclin

Au total, **91 projets professionnels** ont été facilités, pour 148 en 2019. Une baisse qui reflète la chute des offres d'emploi en 2020. **Cette baisse concerne surtout les stages de courte durée**, en raison du report de l'opération internationale du DUOday et de la difficulté pour les entreprises d'accueillir des stagiaires en période de confinement. **Les projets de plus longue durée sont, proportionnellement, moins impactés.**

Parmi les projets interrompus en raison des confinements successifs, la plupart ont repris ultérieurement. Les projets malheureusement restés en suspens se situent essentiellement dans le secteur Horeca et les métiers de contact.

Les Moins

Sans surprise, les opportunités d'emploi et de formation professionnelle ont connu un repli général, avec des conséquences directes sur les projets de nos candidats.

Les Plus

La diminution de ces opportunités nous a conduits à adopter deux attitudes : lâcher prise face aux effets de la crise sur lesquels nous n'avons pas de maîtrise ; simultanément, proagir pour identifier les opportunités émergeant dans les secteurs moins impactés ou en croissance.

Coup de force, fin 2020... nous décidons in extremis d'organiser notre JobDay annuel dans une version 100% digitale. Les 3 et 4 décembre, une vingtaine de recruteurs se sont mobilisés pour mener près de 120 entretiens avec nos candidats. L'expérience était inédite pour tous les participants. Là encore, la technologie a montré ses Plus et ses Moins. Mais le pari est gagné : l'événement a éveillé les consciences, permis de belles rencontres, restauré certains espoirs. De premiers projets professionnels émanent de ce JobDay en ce début d'année 2021 ; d'autres se confirmeront encore dans les prochains mois.



Focus

Covid-19

Activité 4 : communication et lien social

En ligne, on touche beaucoup de gens...

Les Plus

Outre nos candidats, 1.980 personnes ont été en contact direct, personnalisé, avec DiversiCom en 2020. Ce par le biais des réunions de travail avec nos entreprises partenaires, des formations, webinaires et conférences donnés.

A celles-ci, s'ajoutent ceux qui, moins facilement quantifiables, nous lisent et nous suivent sur les réseaux sociaux.

Certes, tout est relatif, en termes de communication. Mais nous avons veillé à préserver ce qui nous importe : rester en lien pour partager nos savoirs et nos messages en faveur d'une Inclusion active.

Mais les touche-t-on d'assez près ?

Pas forcément.

Les Moins

En 2020, nous nous réjouissons de célébrer l'anniversaire des 5 ans de DiversiCom. Il aurait réuni l'ensemble de nos parties prenantes pour une célébration aux mille facettes. Mettant en présence et en relation nos nombreux complices de l'inclusion, actifs à nos côtés depuis les débuts de l'aventure DiversiCom.

Le report de la célébration s'est imposé à nous, au même titre que tant d'autres événements porteurs de sens et d'humanité, dont la saveur réside très principalement dans la présence physique à l'autre.

Mais l'heure n'est plus au regret. Ce n'est que partie remise : six, sept, huit ou dix bougies feront plus de lumière que 5 !

Documentaire « Les Etincelles »

Courant 2020, DiversiCom et Télévision du Monde ont lancé ensemble la réalisation d'un documentaire. Les confinements successifs ont engendré un retard important dans la prise d'images et de témoignages, certaines personnes figurant au cœur du documentaire étant à risque.

La réalisation se poursuit donc en 2021, pour une diffusion espérée au printemps 2021.

A ne pas manquer sur le site web et les réseaux sociaux de DiversiCom !



Handicap et télétravail : frein ou opportunité ?

A cette question, l'année traversée nous a apporté autant de réponses que de situations vécues.

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

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

Les Plus

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

Les Moins

1. **Pas de sortie de l'isolement**, à laquelle la plupart des candidats aspirent
2. **Intégration personnalisée au sein de l'équipe rendue plus difficile**, si la supervision à distance n'est pas organisée, voire renforcée
3. **Incompréhension des collègues** face aux difficultés de la personne ou aux aménagements consentis, si le handicap n'est pas perçu ou ressenti à distance
4. **Echanges spontanés et informels limités**, au dépens d'une culture de feedback et d'une dynamique d'équipe
5. **Limitation d'usage des outils et services informatiques**, générant une rupture de communication ou des frustrations
6. **53% de nos candidats** présentent des qualifications menant vers des fonctions ouvrières ou manutentionnaires non exécutables en télétravail

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

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

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

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

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

Focus

Covid-19

Solidarité

Une multitude de sympathisants se sont adressés à nous pour proposer des coups de pouce, à l'occasion d'un chômage forcé ou d'une envie personnelle de soutenir nos candidats dans leurs efforts, à travers notre asbl.

Les uns ont mis leur expertise au service de nos candidats, pour leur offrir écoute et conseils. Les autres ont animé pour eux des tables de conversation en langue étrangère. Les derniers leur ont fourni du matériel informatique, redistribué à nos candidats en rupture numérique.

Des structures partenaires nous ont spontanément octroyé leur sponsor, reçu comme de véritables bulles de sérénité et d'encouragement.

Vous avez été nos bulles d'air frais ; notre souffle est intact, grâce à vous !

Notre équipe, au nom de nos candidats, vous en remercie chaleureusement.







Activité 1

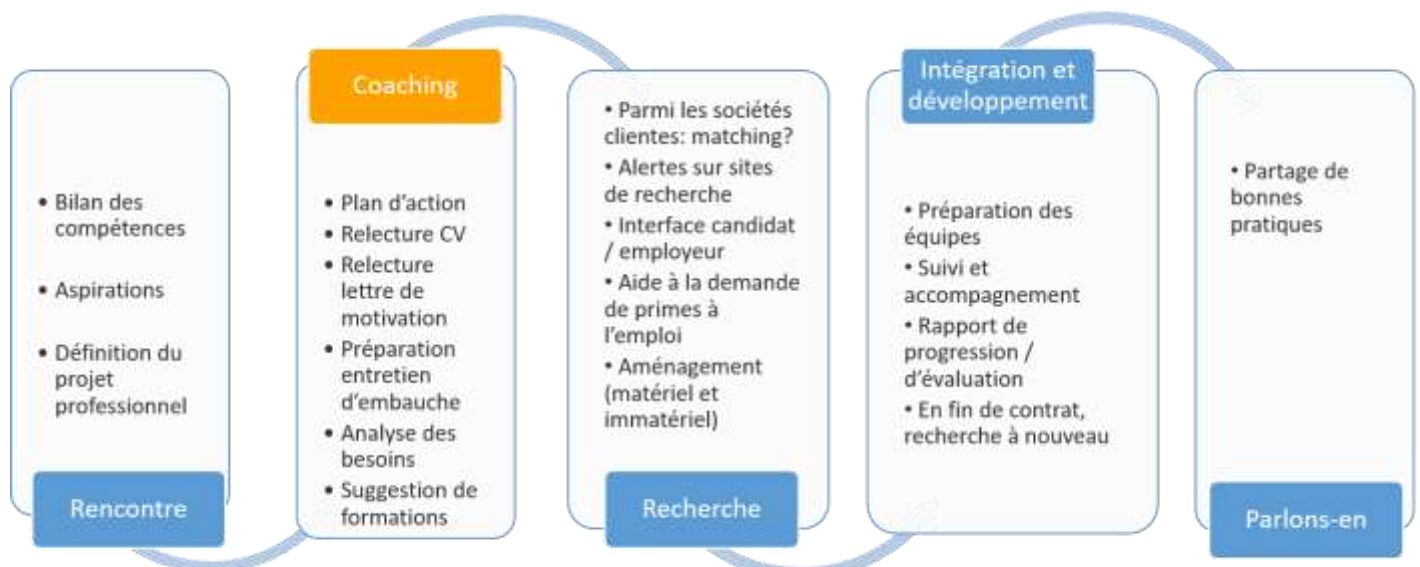
Accompagnement

Accompagnement des chercheurs d'emploi handicapés



Ma compétence d'abord !

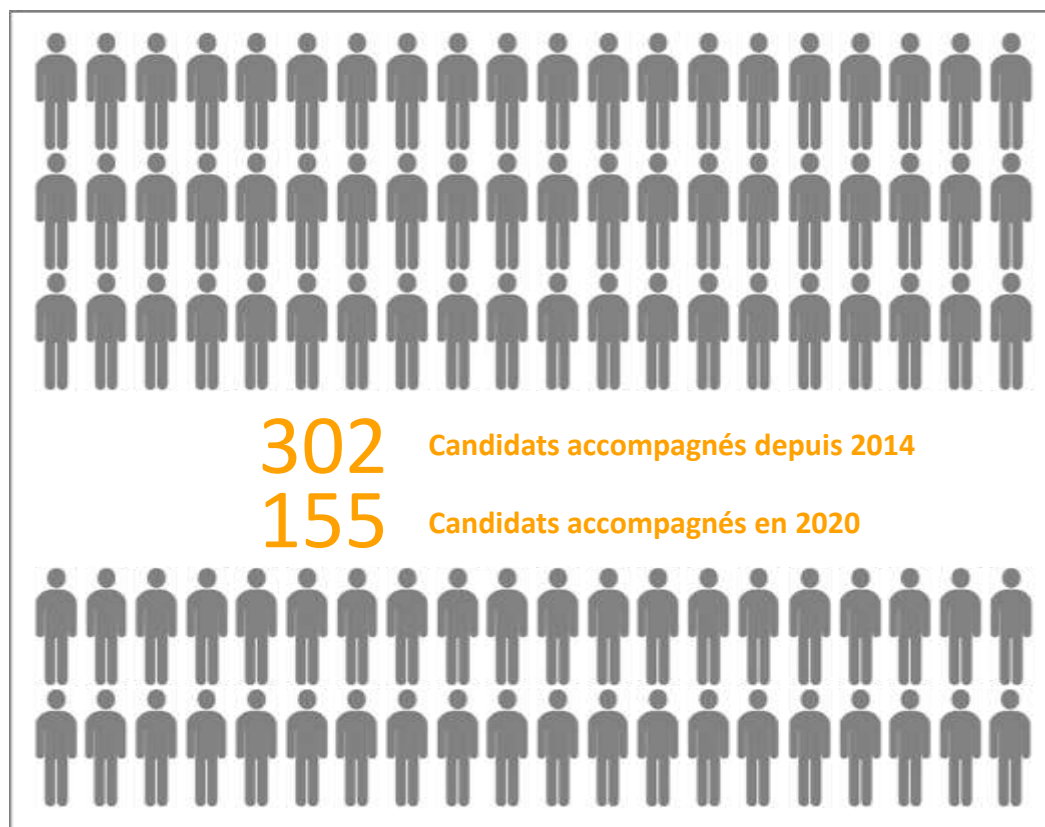
Un parcours vers l'emploi, de A à Z :



Activité 1

Accompagnement

Chiffres clés



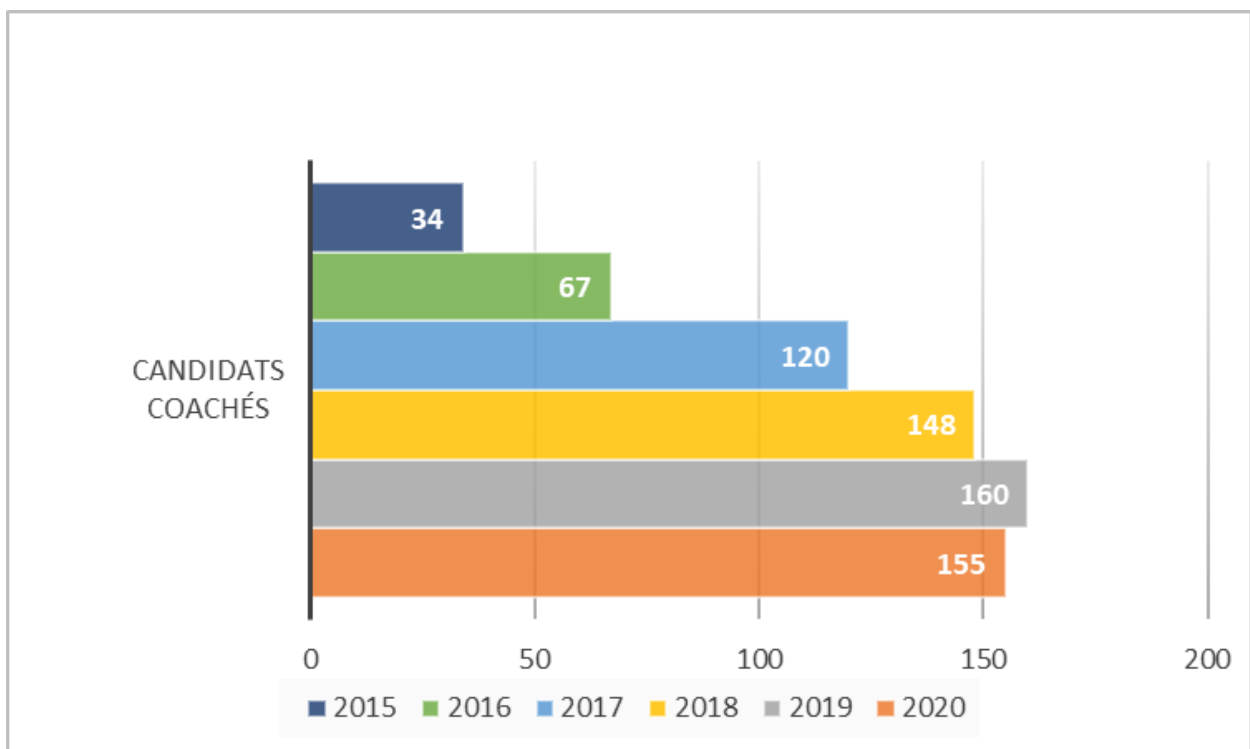
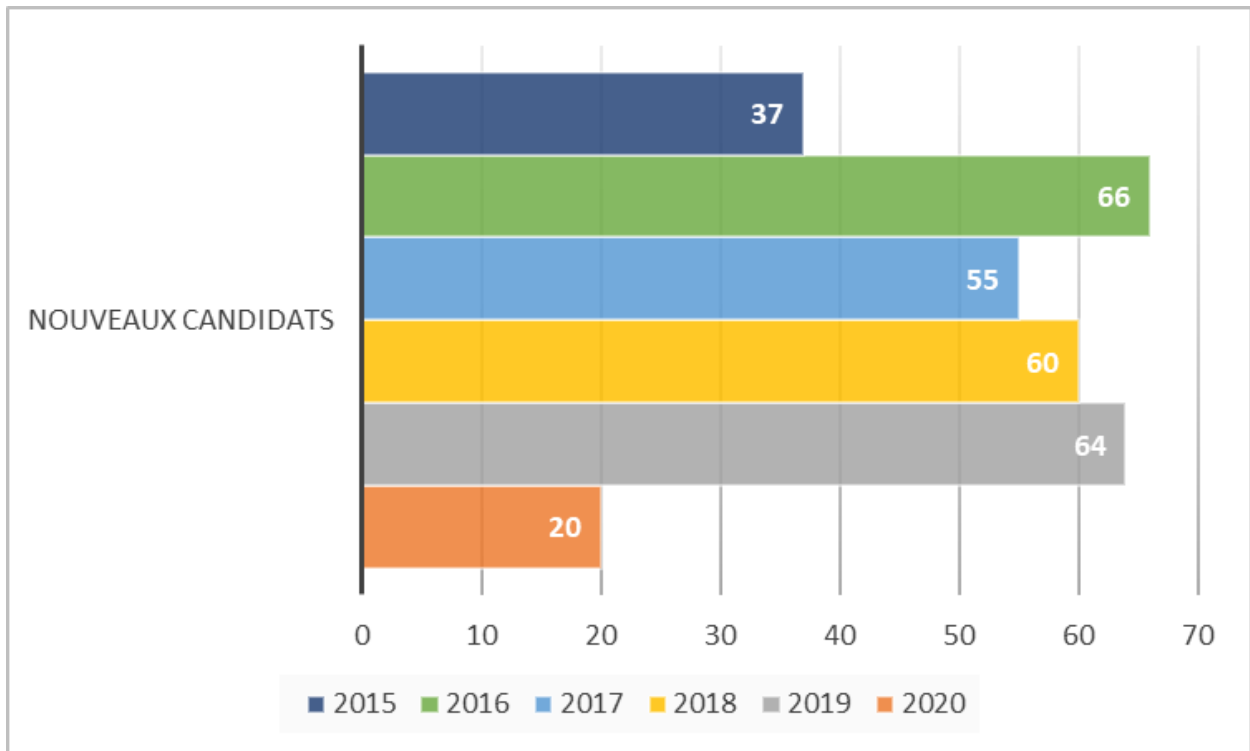
Candidats accompagnés

- Rencontre et suivi de 20 nouveaux candidats en 2020
- Suivi de 135 candidats en cours d'accompagnement avant 2020
- Présentant un large éventail de qualifications et compétences
- **Parmi les 155 candidats accompagnés en 2020, 97 ont eu un projet de plus de 3 mois dans le courant de l'année, soit 63 %.**

Activité 1

Accompagnement

Évolution



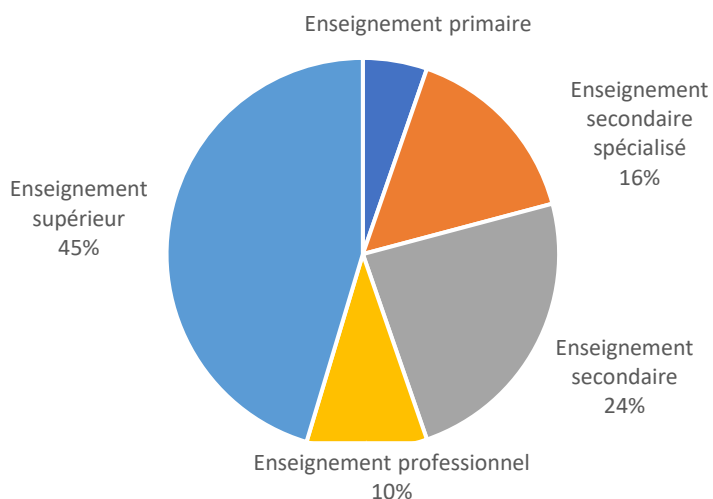
Activité 1

Accompagnement

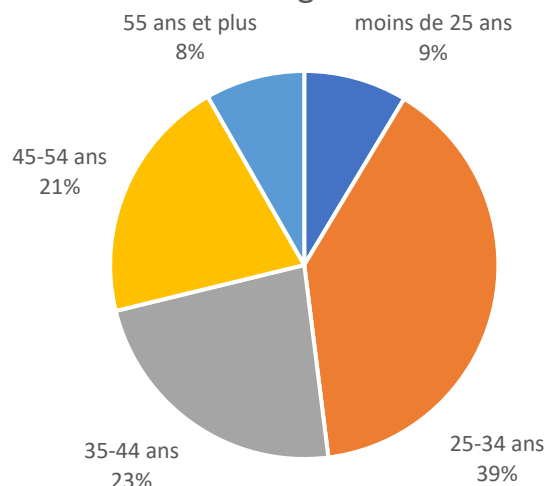
Profil des candidats accompagnés depuis 2014

Base = 302 candidats accompagnés depuis 2014

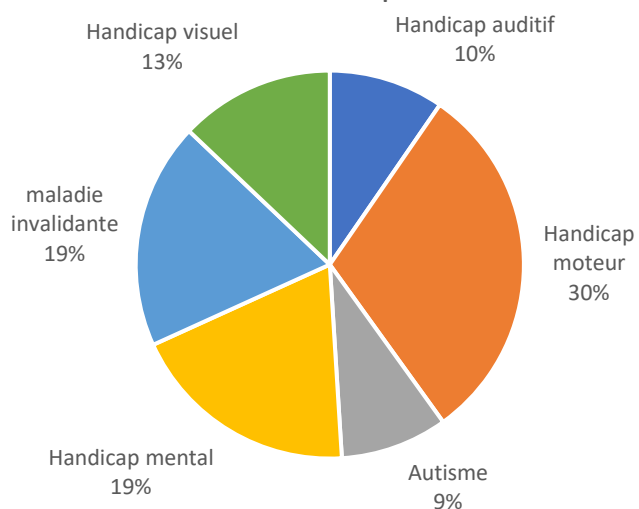
Niveau de formation



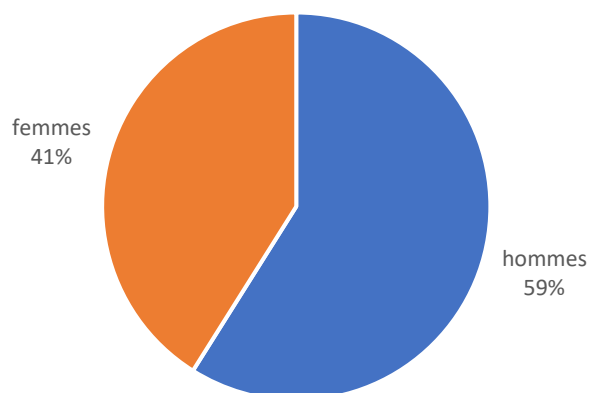
Age



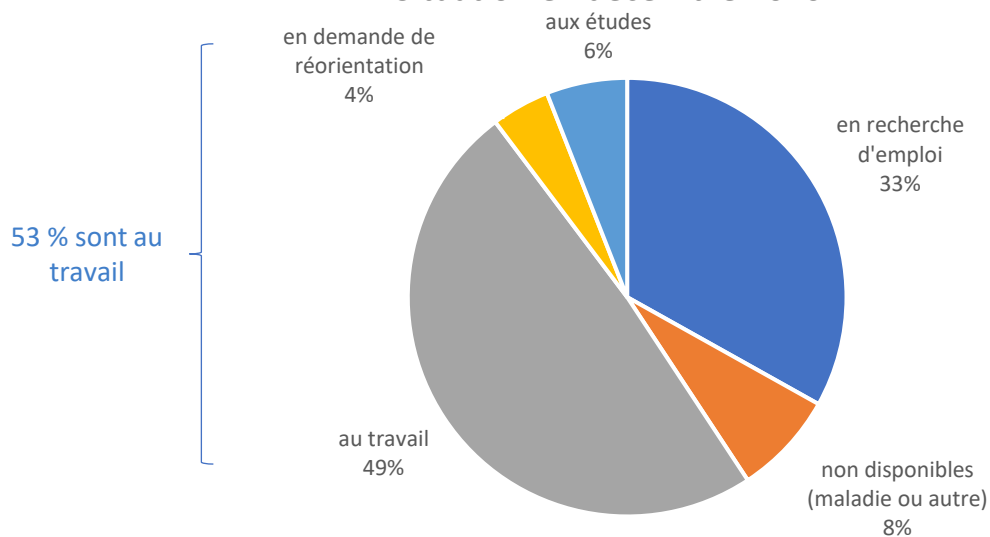
Handicap



Genre



Situation en décembre 2020

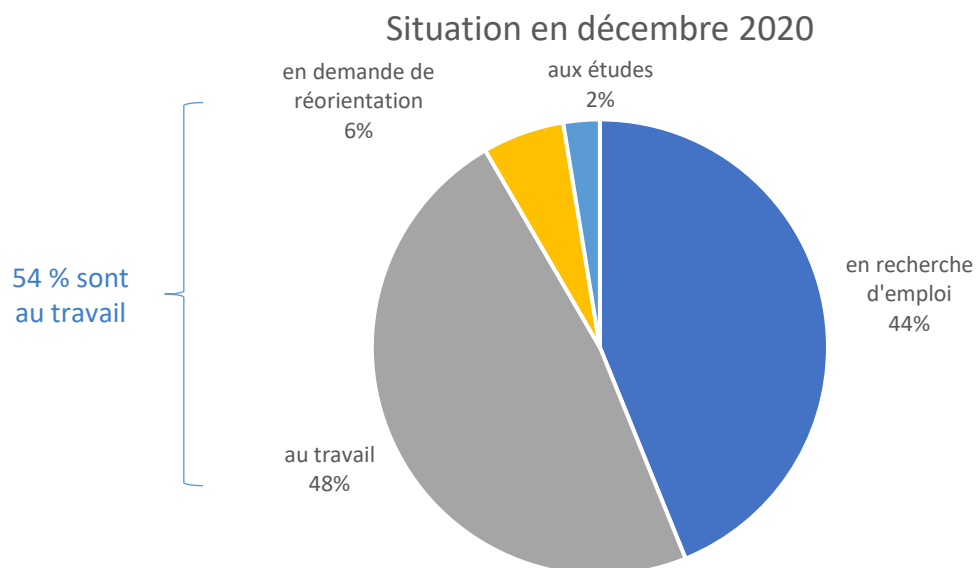
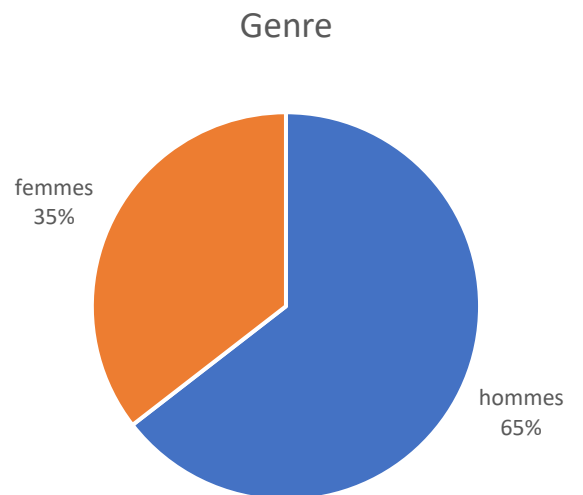
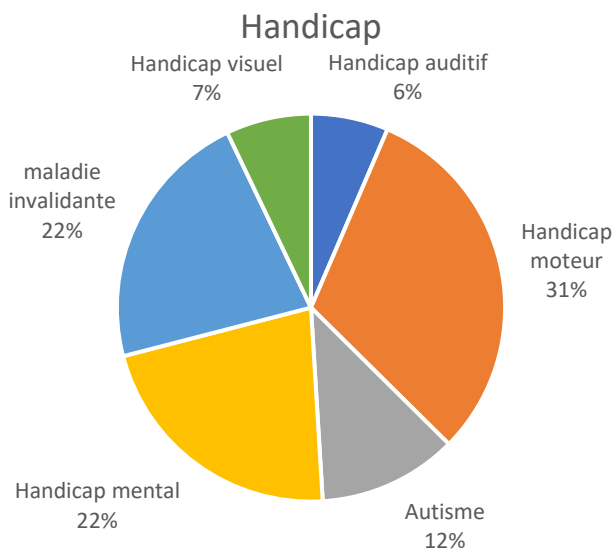
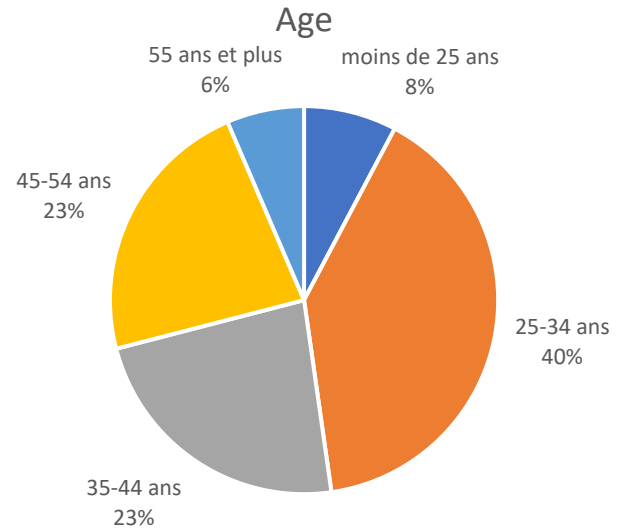
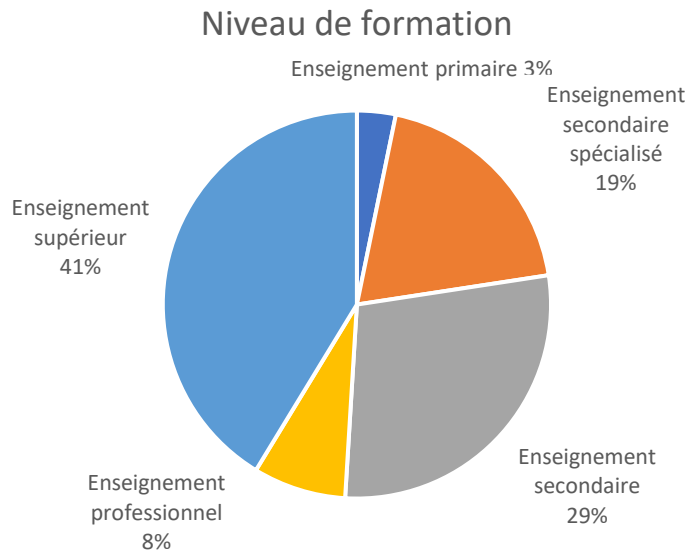


Activité 1

Accompagnement

Profil des candidats accompagnés en 2020

Base = 155 candidats accompagnés en 2020



Activité 1

Accompagnement



Accompagnement individuel

Pour chaque candidat,

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

Activité 1

Accompagnement



Coaching de groupe

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

- 12 participants au cycle de février
- 6 participants au cycle de septembre

En partenariat avec



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

- 11 participants au cycle de février
- 6 participants au cycle de juillet

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

Parmi les 24 bénéficiaires de ces coaching de groupe de 2020, 10 ont décroché un job, un stage ou une formation dans l'année (soit 42%).



Avec le précieux soutien de







Activité 2

Conseil

Conseil aux entreprises



Rendre possible ce qui est normal.

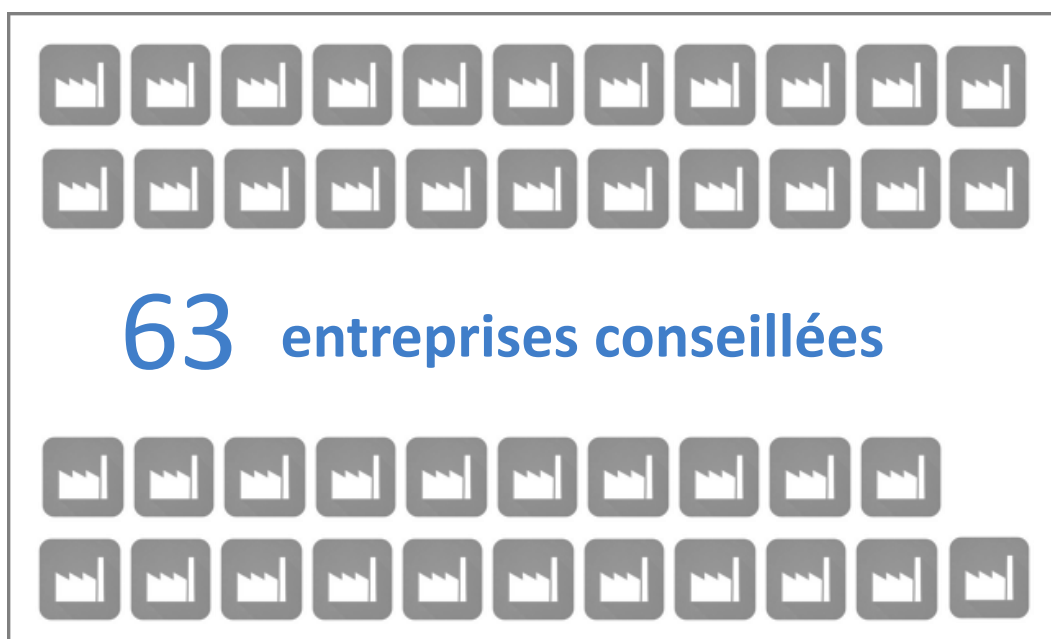
Une expertise sur mesure :



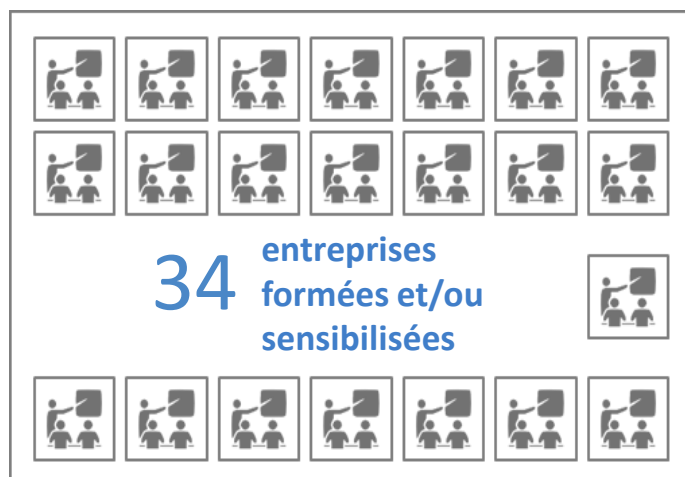
Activité 2

Conseil

Chiffres clés



Parmi elles,

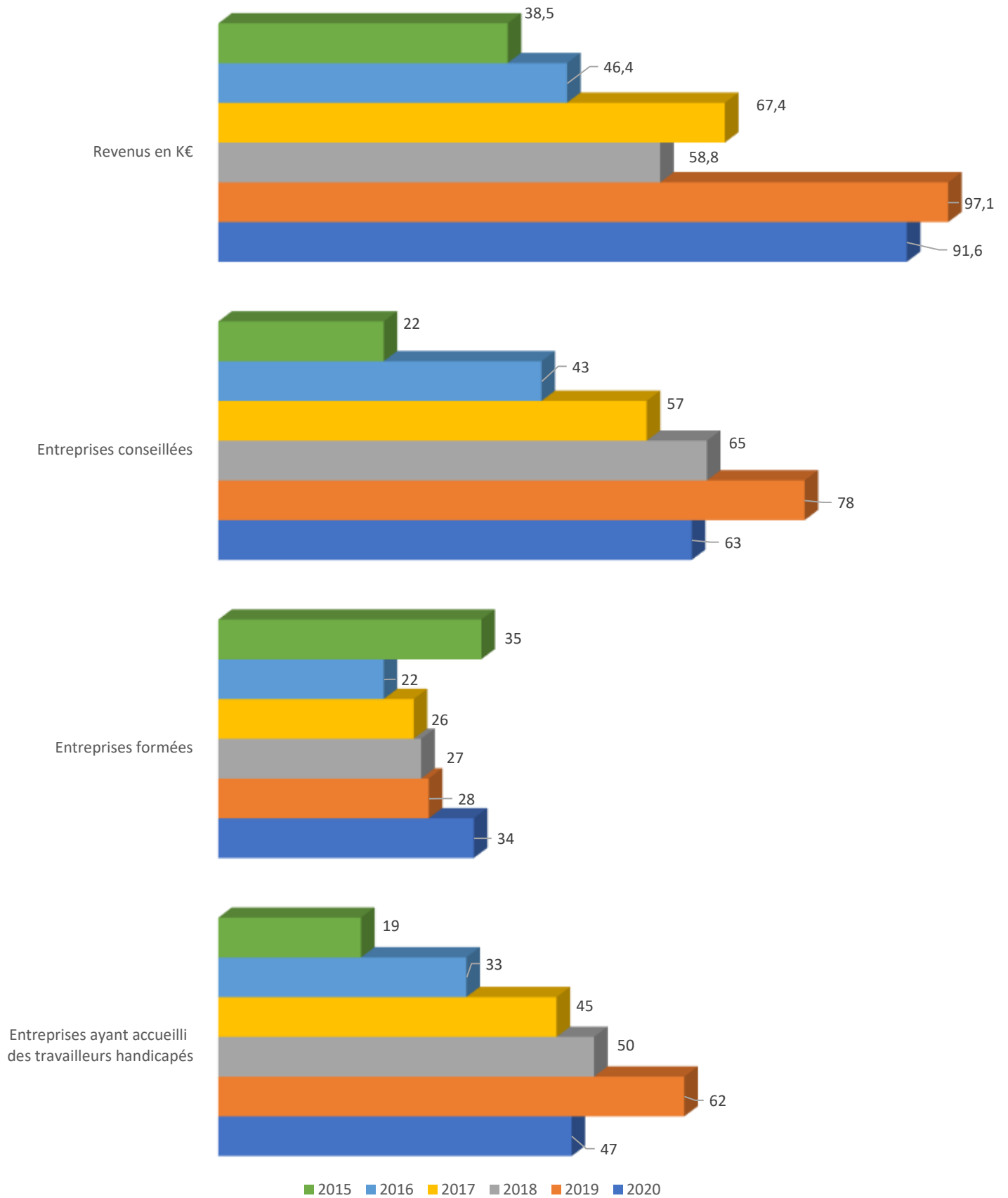


91,6 k€
Revenus des activités de conseil

Activité 2

Conseil

Évolution



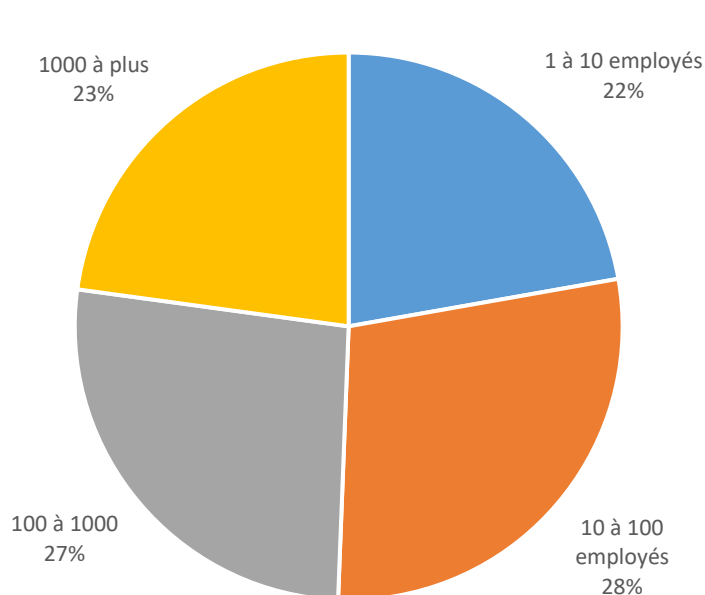
Activité 2

Conseil

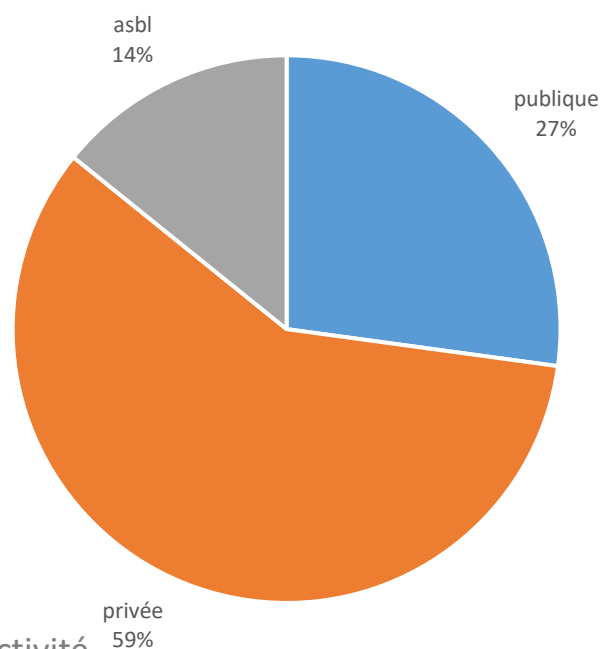
Profil des entreprises clientes

Base = 162 entreprises conseillées depuis 2014

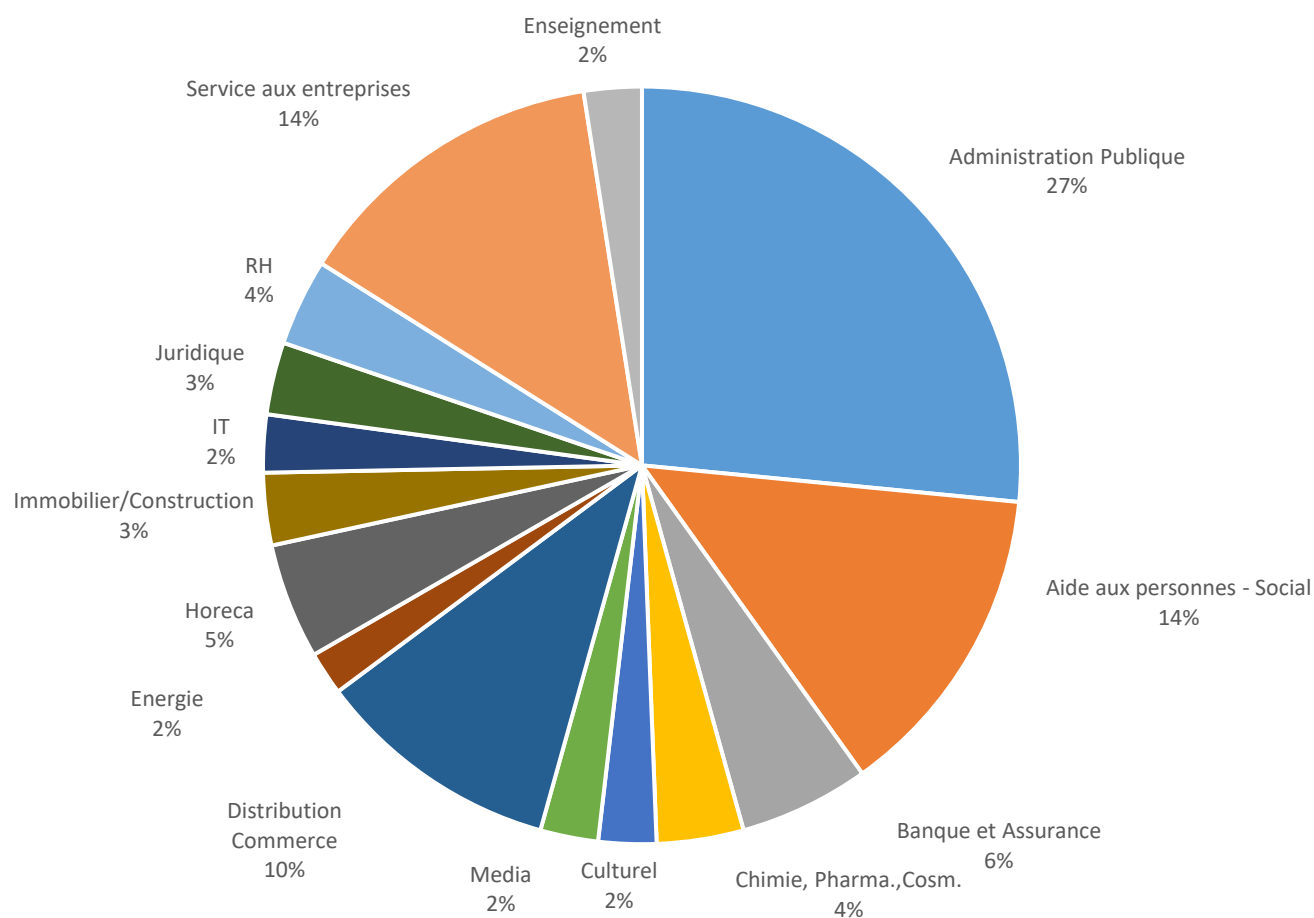
Taille d'entreprise



Type d'entreprise



Secteur d'activité



Activité 2

Conseil

Missions

	Mise à l'emploi	Formations et sensibilisations
Actiris	•1 CAP	•Participation au JobDay DiversiCom
Ajusto	•1 CDD	
Artichou (crèche)	•1 stage •1 CAP	•Préparation d'équipe à l'entrée en fonction d'un collègue porteur de handicap
AXA Belgium NV	•1 CAP	•Participation au JobDay DiversiCom •Préparation d'équipe à l'entrée en fonction d'un collègue porteur de handicap •Participation aux formations inter-entreprises de DiversiCom
Bank of New York Mellon	•1 stage	•Participation au JobDay DiversiCom •Préparation d'équipe à l'entrée en fonction d'un collègue porteur de handicap •Ateliers de sensibilisation aux handicaps •Formation "Succeeding the integration of the disability in the company : the Fundamentals"
BESIX	•1 CAP	•Préparation d'équipe à l'entrée en fonction d'un collègue porteur de handicap
BNP Paribas Fortis		•Coaching interne d'orientation professionnelle
Bruxelles Environnement	•3 stages •2 CAP	•Sensibilisation d'équipe à la déficience visuelle •Préparations d'équipes à l'entrée en fonction de collègues porteurs de handicap •Participation aux formations inter-entreprises de DiversiCom
Bruxelles Fiscalité		•Participation aux formations inter-entreprises de DiversiCom
Bruxelles Formation	•2 stages Duoday •1 CDI	•Participation au JobDay DiversiCom •Participation aux formations inter-entreprises de DiversiCom
Bruxelles Propreté	•2 CDD •5 CAP •1 stage	•Participation aux formations inter-entreprises de DiversiCom
BRUXEO	•1 stage Duoday	•Préparation d'équipe à l'entrée en fonction d'un collègue porteur de handicap
Cabinet NautaDuthil		•Sensibilisation aux handicaps
Citeco	•1 CDD •1 CDI	
CBC		•Participation au JobDay DiversiCom
Commune d'Anderlecht	•1 CDD •1 CAP	•Participation aux formations inter-entreprises de DiversiCom
Commune d'Auderghem		•Participation au JobDay DiversiCom
Commune de Koekelberg	•2 CAP •1 stage •1 CDI	•Formation Handicap invisible, maladie invalidante et maintien dans l'emploi
Commune de Saint-Gilles		•Participation au JobDay DiversiCom •Participation aux formations inter-entreprises de DiversiCom
Commune de Schaerbeek	•2 CAP	•Participation au JobDay DiversiCom
Commune de Woluwé-Saint-Pierre	•1 CAP •2 CDI	

Activité 2

Conseil

Missions

	Mise à l'emploi	Formations et sensibilisations
CPAS de Schaerbeek		•Participation au JobDay DiversiCom
Crèche Les Canailloux	•1 CAP	
Euroclear	•1 CAP	•Préparation d'équipe à l'entrée en fonction d'un collègue porteur de handicap
Ferme Nos Pilifs	•1 CDD •1 CDI	
Fondation Degroof Petercam	•1 stage •1 CAP	
Forbidden Zone	•1 CAP	
God Save The Cream	•1 CAP	
IIA - Institute of Internal Auditors	•1 stage •1 CAP	•Préparation d'équipe à l'entrée en fonction d'un collègue porteur de handicap
Innoviris	•1 stage Duoday	•Préparation d'équipe à l'entrée en fonction d'un collègue porteur de handicap
Institut de la Vierge Fidèle	•1 CAP	
ISC (via Page Group)	•1 CDI	
Isolants Victor Hallet	•2 stages	•Préparation d'équipe à l'entrée en fonction d'un collègue porteur de handicap
La Serre Outil	•1 CDD	
Levi Strauss		•Participation au JobDay DiversiCom •Témoignage et sensibilisation •Participation aux formations inter-entreprises de DiversiCom
Les Petits Riens	•1 CDD	
L'Oréal		•Sensibilisation aux Handicap « Les Fondamentaux »
Lu Sfizio	•1 stage	
Mon Vide Maison	•1 stage •1 CAP	
ONE	•2 stages Duoday •1 CDD	•Préparation d'équipe à l'entrée en fonction d'un collègue porteur de handicap
Page Group		•Participation au JobDay DiversiCom
Passwerk	•1 CDI	•Participation au JobDay DiversiCom
Pfizer		•Participation aux formations inter-entreprises de DiversiCom
Primark	•1 CDD	
RéCI ASBL	• 1 CAP	
Securex	•2 CDD	
Self Pharma	•1 CAP	
SIAMU	•1 CDI	
Silversquare	•2 CDD	•Préparation d'équipe à l'entrée en fonction d'un collègue porteur de handicap
SLRB	•1 stage	•Préparation d'équipe à l'entrée en fonction d'un collègue porteur de handicap

Activité 2

Conseil

Missions

	Mise à l'emploi	Formations et sensibilisations
Sodexo	•1 stage Duoday	•Préparation d'équipe à l'entrée en fonction d'un collègue porteur de handicap •Participation aux formations inter-entreprises de DiversiCom
Solvay		•Participation au JobDay DiversiCom •Sensibilisations aux handicaps dans le cadre des Safety Weeks •Participation aux formations inter-entreprises de DiversiCom
SNCB		•Sensibilisations aux Handicap « Les Fondamentaux »
SPF Affaires Etrangères		•Participation au JobDay DiversiCom
Spice Rack	•2 CAP	
Speos		•Préparation d'équipe à l'entrée en fonction d'un collègue porteur de handicap
Spie	•2 stages Duoday	•Préparation d'équipe à l'entrée en fonction d'un collègue porteur de handicap
SPRB	•1 CDI	
STIB	•3 CAP	•Participation au JobDay DiversiCom
Swift	• 3 stages •1 CDD	•Participation au JobDay DiversiCom •Préparation d'équipe à l'entrée en fonction d'un collègue porteur de handicap •Participation aux formations inter-entreprises de DiversiCom
ULB	•1 CAP •2 stages •1 stage Duoday	•Participation au JobDay DiversiCom •Préparation d'équipe à l'entrée en fonction d'un collègue porteur de handicap •Participation aux formations inter-entreprises de DiversiCom
UNIA		•Participation aux formations inter-entreprises de DiversiCom
Vajra	•2 CAP	•Préparation d'équipe à l'entrée en fonction d'un collègue porteur de handicap
Ville de Bruxelles	•2 CAP	•Participation au JobDay DiversiCom •Préparations d'équipes à l'entrée en fonction d'un collègue porteur de handicap
Visit.Brussels		•Participation aux formations inter-entreprises de DiversiCom

Lexique :

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

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

Remarque:

Les prolongations de contrat sont comptabilisées

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 118 entreprises privées, dont 40 ont mené des actions concrètes avec nous en 2020.

Liste non exhaustive



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 44 organismes publics, dont 23 ont mené des actions concrètes avec nous en 2020.

Liste non exhaustive



Nous les remercions pour leur confiance.
Renforçons nos actions conjointes en 2021!

Matching



Créer les bons liens entre les candidats et les entreprises



Contrats de travail
Contrats d'adaptation professionnelle



Nous créons des liens



Stages

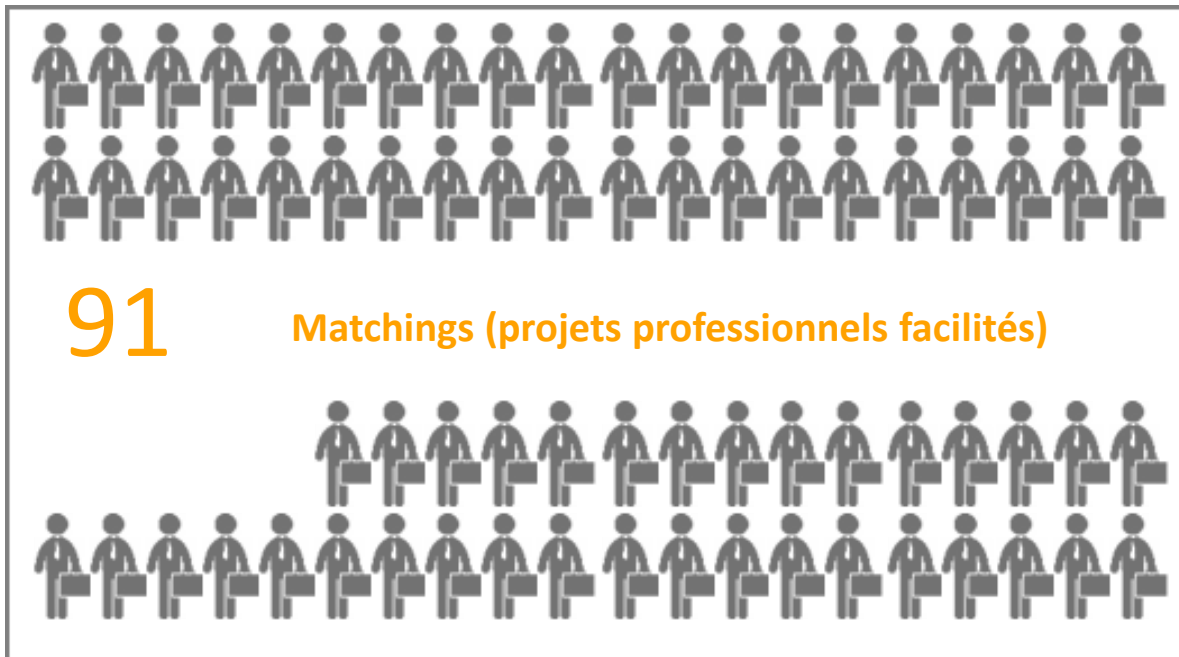


Autres (bénévolats, contrats saisonniers,...)

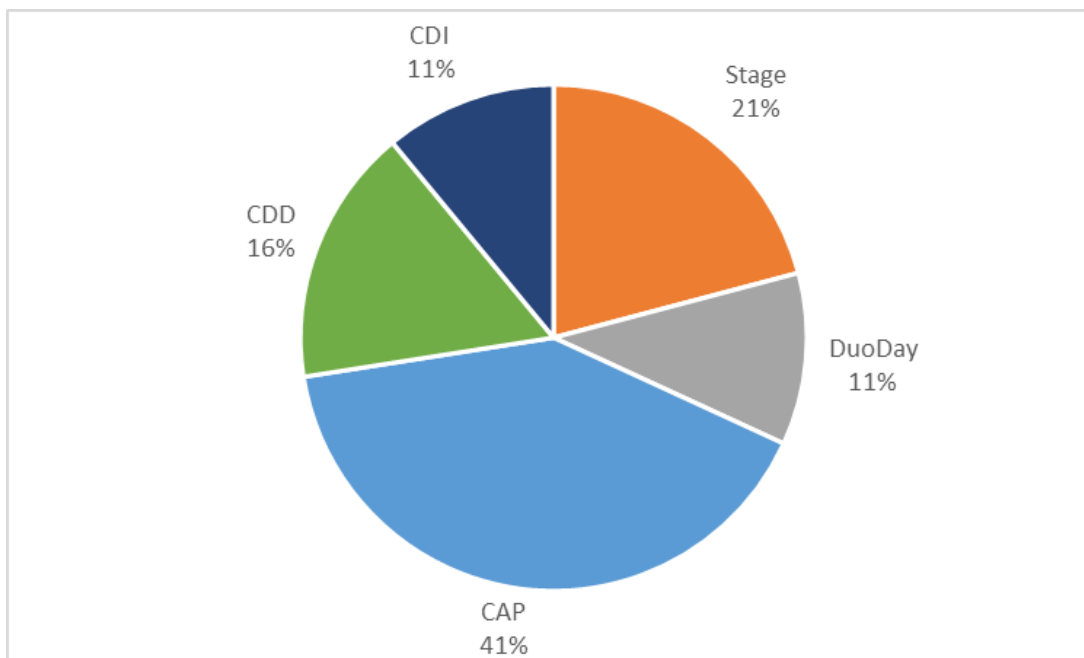
Activité 3

Matching

Chiffres clés



Types de contrat facilités



Outre les 91 matchings facilités par DiversiCom en 2020, 22 recrutements ont été initiés et confirmés par les candidats eux-mêmes, forts des conseils et coachings dispensés par DiversiCom.

Parmi les 155 candidats accompagnés en 2020, 97 ont eu un projet de plus de 3 mois dans le courant de l'année, soit 63%.

Activité 3

Matching

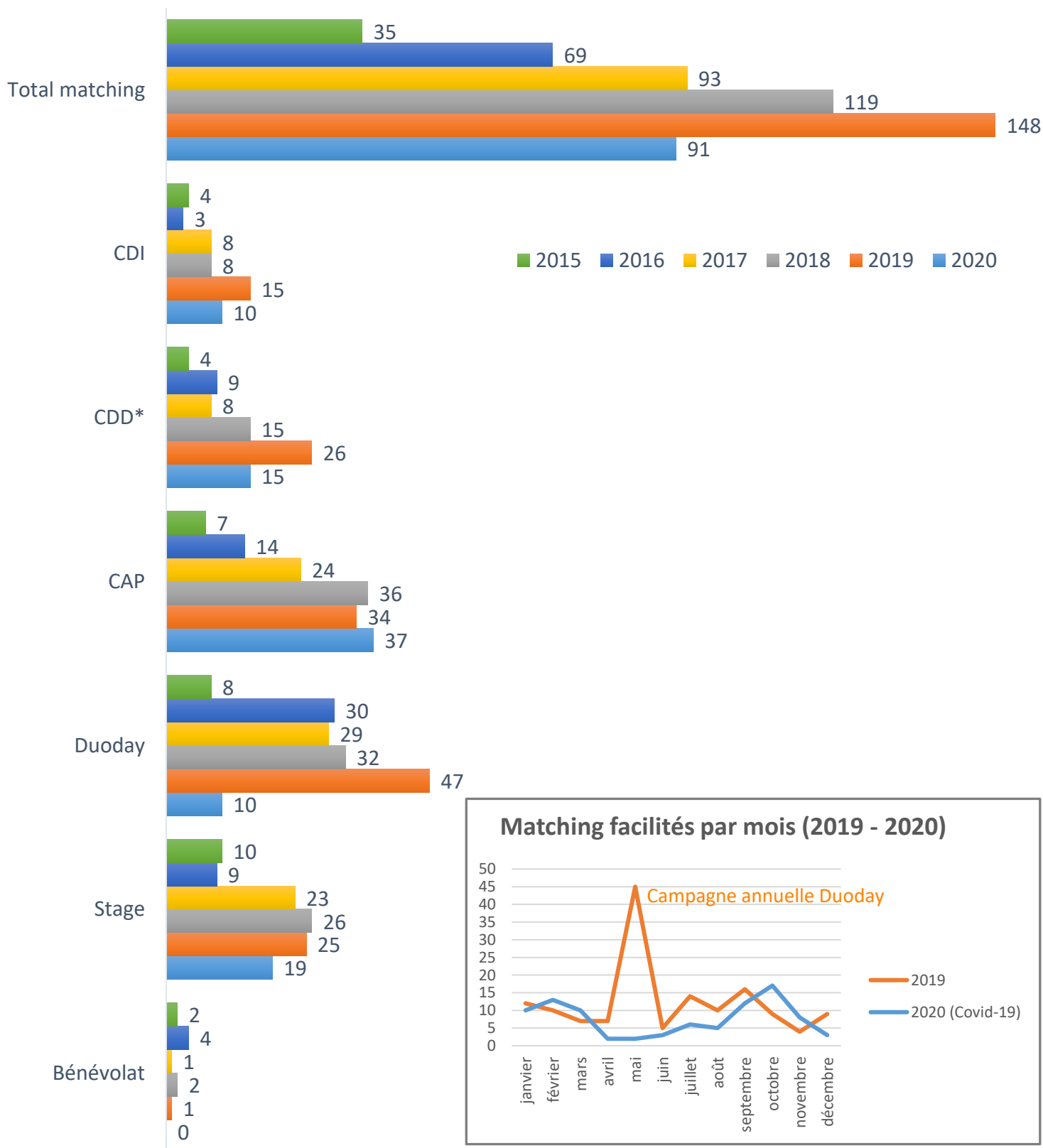
Liste des 91 matchings

	Stage	Duoday	CAP	CDD	CDI	Total
Actiris			1			1
Ajusto				1		1
Artichou	1		1			2
Axa Belgium NV			1			1
Bank of New York Mellon	1					1
Besix			1			1
Bruxelles Environnement	3		2			5
Bruxelles Formation		2			1	3
Bruxelles Propreté	1		5	2		8
BRUXEO		1				1
Citeco				1	1	2
Commune d'Anderlecht			1	1		2
Commune de Koekelberg	1		2		1	4
Commune de Schaerbeek			2			2
Commune de Woluwe St Pierre			1		2	3
Crèche Les Canailloux			1			1
Euroclear			1			1
Ferme Nos Pilijs				1	1	2
Fondation Degroof Petercam	1		1			2
Forbidden Zone			1			1
God Save the Cream			1			1
IIA - Institute of Internal Auditors	1		1			2
Innoviris		1				1
Institut de la Vierge Fidèle			1			1
ISC(via Page Group)					1	1
Isolants Victor Hallet	2					2
Les Petis Riens				1		1
Lu Sfizio	1					1
Mon Vide Maison	1		1			2
ONE		2		1		3
Passwerk					1	1
Primark				1		1
RéCI ASBL			1			1
Securex				2		2
Self Pharma			1			1
Serre Outils				1		1
SIAMU					1	1
Silversquare				2		2
SLRB	1					1
Sodexo		1				1
Spice Rack			2			2
SPIE		2				2
SPRB					1	1
STIB			3			3
SWIFT	3			1		4
ULB	2	1	1			4
Vajra			2			2
Ville de Bruxelles			2			2
TOTAL	19	10	37	15	10	91

Activité 3

Matching

Évolution



Activité 3

Matching



Un JobDay 100% digital

3 décembre, Journée internationale des Personnes en situation de handicap

Nous nous étions lancé le grand pari de transformer notre JobDay annuel en 100% virtuel. Les 3 et 4 décembre 2020, **117 entretiens d'embauche ont eu lieu** entre 33 talents en situation de handicap et les recruteurs de 17 entreprises.

Les participants se sont réunis sur une plateforme unique déployée par Fusor, notre partenaire pour cette opération inédite. Cette alternative à notre formule traditionnelle a permis de maintenir notre rendez-vous annuel, dont les résultats se mesurent chaque année par de nouveaux emplois.



Les 17 entreprises présentes au JobDay 2020



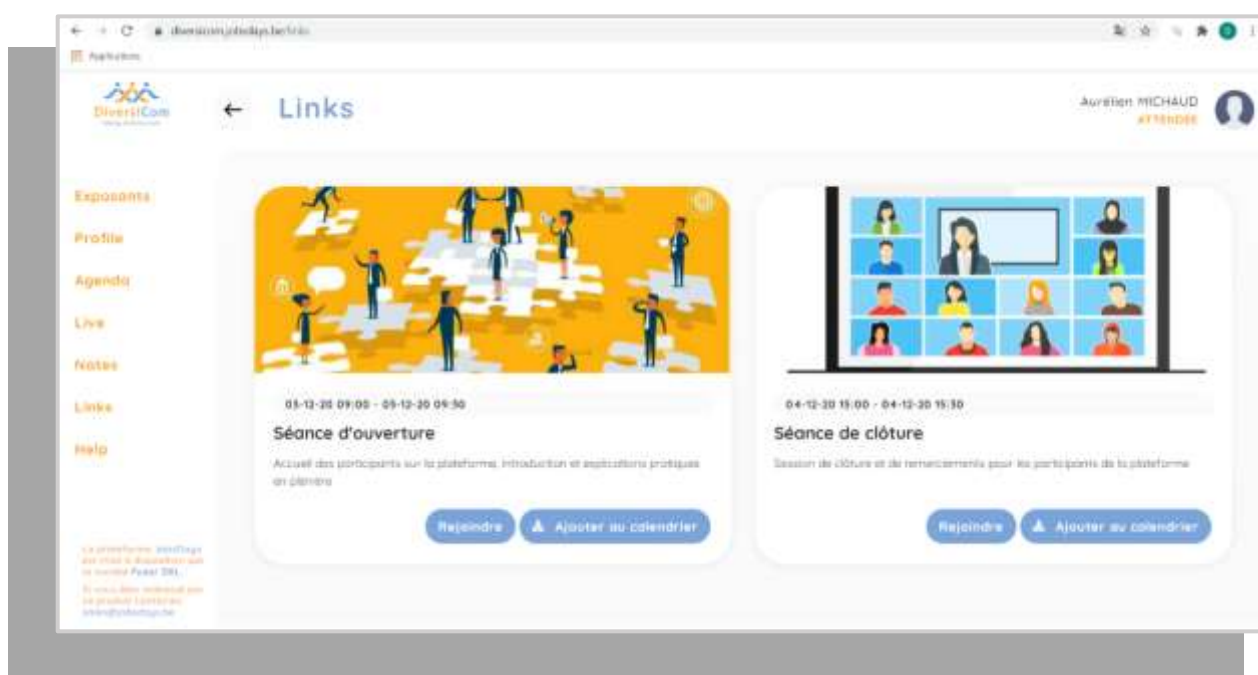
Activité 3

Matching



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

Dix-sept 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.



Aux 33 chercheurs d'emploi présents, ce JobDay a permis de se faire connaître auprès de 17 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, **117 entretiens d'embauche ont été facilités** sous la forme d'un SpeedDating. Les candidats présentaient un panel large de compétences : droit, marketing et communication, RH, assistance administrative, vente et e-commerce, comptabilité, ouvrier... Ils surmontent différents types de handicap : moteur, visuel, auditif, mental ou cognitif. Leur dénominateur commun : une volonté ferme de faire valoir leurs atouts, y compris les qualités de résilience, d'autonomie ou de débrouillardise que le handicap leur a exigé de développer. Sans pour autant en occulter les défis du quotidien.



JobDay

Activité 3

Matching



« Au-delà de la préparation et de l'accompagnement offert lors de cet événement, les conseils reçus nous serviront tout au long de notre parcours professionnel (apprendre à se présenter, parler de ses aspirations/besoins). »

« J'avais particulièrement apprécié le côté convivial du JobDay de l'année dernière, au cours duquel j'ai pu rencontrer d'autres recruteurs, apprendre à connaître l'équipe et avoir de réels entretiens avec les candidats. Ceci dit la formule en ligne était très bien conçue et, compte tenu des circonstances, c'était très bien ! »

« Merci infiniment à vous, la DiversiTeam, pour votre remarquable travail afin de faciliter l'inclusion des personnes porteuses de handicap dans le monde du travail. Ravi d'avoir fait ces 3 entretiens qui, selon moi, se sont magnifiquement bien passés. »



En organisant ce JobDay, DiversiCom espère avant tout augmenter ce résultat 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 plus-value !

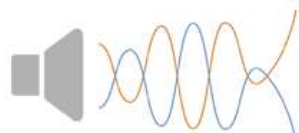
Après le JobDay

Dans les 4 mois qui ont suivi le JobDay,

- 3 candidats ont démarré un projet professionnel au sein d'entreprises rencontrées pendant le JobDay,
- 5 candidats ont démarré un projet dans d'autres entreprises,
- 4 candidats ont prolongé une formation ou leur activité professionnelle en cours,
- 21 candidats étaient encore en recherche active.

D'autres projets issus des rencontres au JobDay émergeront encore au-delà des 4 mois de recul considérés ici.





Activité 4

Communication

Communication. Avec l'entreprise et le travailleur



Pour faire la différence, parlons-en.

“

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

”



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

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

Activité 4

Communication



Interventions et présences sur événements

Interventions publiques

- **Union wallonne des Entreprises** : participation au débat « L'entreprise, moteur de la transition », réception du Nouvel An
- **Salon des Possibles**: participation de DiversiCom
- **Cercle du Parc** : témoignage de la Fondatrice et présentation de DiversiCom
- **Université d'Été Transmutation** : témoignage de la Fondatrice et présentation de DiversiCom
- **Nestyoudesk** : co-animation du forum d'entreprises « Teletravail et Handicap »
- **Les Bâtisseurs** : témoignage de la Fondatrice et présentation de DiversiCom





Activité 4

Communication

Sorties presse et autres medias

Articles

- *Le défi de l'inclusion professionnelle*, **Dimanche**, 6 septembre 2020
- *Le handicap ne peut rester un obstacle*, **La Libre Eco**, 28 novembre 2020
- *Schaerbeek signe la Charte DiversiCom*, **Schaerbeek Info**, mars 2020

Articles des entreprises

- Retour sur les stages et appel à participation, **Bruxelles Formation**, Intranet, novembre 2020

Les articles sont consultables en annexe. Liste non exhaustive,

Radio

- Interview de la Fondatrice dans l'émission « Et alors », **RCF**, juin 2020
- Interview de la Fondatrice dans l'émission « En quête de sens », **La Première**, 13 décembre 2020

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



Emploi

“Le handicap ne peut rester un obstacle”

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

Éclairage Solange Berger

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



Vécu

“Aujourd'hui, je revis”

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

Activité 4

Communication



sélection

Marie-Laure Jonet a aimé le commentaire de Christine Godin à ce sujet

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

Un 2 avril pas comme les autres... journée mondiale de l'autisme

A vous tous, qui accueillez VULNERABILITE dans vos maisons, ...voir plus

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

5 ans d'impact, ça se fête, non ? Oh oui !
 Nous nous y préparions mais le Covid-19 en a voulu autrement. Partie remise : 6 bougies feront plus de lumière que 5 !
 En attendant, DiversiCom est heureuse de vous présenter 3 bébés nés en plein confinement : une étude d'impact « 5 ans d'inclusion professionnelle » menée auprès de nos parties prenantes (heureusement avant le confinement !), notre cycle adapté de formations à distance (bienvenue ;-) et un rapport annuel 2019 bricolé à la maison (mais bien illustré)...

Pas de panique, DiversiFlash vous résume tout ça en 3 minutes de lecture : <https://lnkd.in/gJq53m>

En 2020... nous voilà tous à mener un combat inattendu. Ensemble, restons solidaires aux côtés de ceux qui étaient déjà vulnérables « avant ». Soyez leurs meilleurs ambassadeurs. Bonne lecture et merci, chers Diversifriends pour votre soutien si précieux !

Impact pour les candidats	Impact pour les entreprises	Impact pour l'Etat
88%	67%	3,07M €

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

Ce matin, joie immense d'enfiler notre tenue aux couleurs vives de DiversiCom pour retourner sur le terrain : rendez-vous avec 7 responsables Diversité désireux de continuer à se former, coûte que coûte. ...voir plus

Réaliser l'intégration du Handicap dans l'entreprise : les fondamentaux

« Think out of the box ! »

Le handicap n'est qu'une caractéristique parmi d'autres.

Toutes proportions gardées,

le fait d'avoir des enfants, d'habiter loin, d'avoir moins de 25 ans ou plus de 55 ans... peut aussi être perçu comme un... problème par un employeur peu enclin à recevoir la Diversité.

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

Bonne nouvelle ! Nous relançons nos formations en présentiel et en petit comité, dans le strict respect de la norme de distanciation sociale et des gestes barrières. Dans ce cadre, il reste 2 places pour la session « Handicap invisible et em...voir plus

Handicap invisible et emploi
 Vendredi 19 juin 2020
 9.15 - 12.45

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

Les heureux paradoxes du confinement : Pierre perce les bulles de son autisme et de son appartenance pour offrir son talent au monde... et créer ce lien qui, pourtant, le handicap dans la « vraie vie ». Faut-il que le monde soit aussi mis en bulle pour poser un regard neuf sur celle de Pierre ? Pour qu'il se révèle vecteur social plutôt qu'handicapé social ? Comme le regard des autres peut influencer sur nos vies... Ne sortons pas de chez nous comme avant. Bravo Pierre ! DiversiCom reste à tes côtés.

Rencontre avec Pierre, un Ixel.

PLUS DE VIDÉOS

PIERRE CHARLES
 DJ - PETER MARLEY

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

Après l'exode des entreprises et le gel glacial des recrutements, 5 de nos candidats ont démarré un nouveau projet professionnel ces derniers jours. ...voir plus

STAY SAFE

DiversiCom



sélection

Activité 4

Communication

Marie-Laure Jonet • 1er
 Founder & Director chez DiversiCom asbl / vzw
 1 an(s) • Modifié

Que peut faire l'entreprise pour mieux prendre en compte le handicap, pour mieux l'intégrer ? Voici la brève réponse de DiversiCom lors du débat « L'entreprise, moteur de la transition », initié par l'Union Wallonne des Entreprises à l'Aula Magna de LLN mercredi soir, réunissant Spadel, UCB, Sodexo, Carrefour, Belvas, Emac, le SPW Développement durable... et DiversiCom 😊. Le secret d'une société plus durable se situerait-il dans le renforcement des alliances entre les nains et les géants ?
https://lnkd.in/g_K7Jmp

Marie-Laure Jonet • 1er
 Founder & Director chez DiversiCom asbl / vzw
 1 an(s) • Modifié

Nous partageons la joie de Télévision du Monde! Bravo à votre belle équipe ! N'en restons pas à ce premier projet ensemble: vive les prochains qui arrivent :-)! Encore tant à raconter sur le sujet.

TDM asbl
 21 abonnés
 1 an(s) • Modifié

📺 On est trop CONTENTS ! 🎉
 Hier, nous recevions le Prix de journalisme constructif "Professionnel - Format Long" pour le reportage « Point fort : Autiste ».

Marie-Laure Jonet • 1er
 Founder & Director chez DiversiCom asbl / vzw
 1 an(s) • Modifié

Quel parcours, cher Christophe ! Nous sommes heureux et fiers pour toi de cette belle étape tant méritée ! Ton talent peut continuer à se déployer. Merci pour ta confiance. Surtout prolongeons la route ensemble au service de ceux qui...voir plus

Benois Christophe • 2e
 Assistant Infographiste/Webdesigner chez Service public régional de Bruxelles
 1 an(s) • Modifié

Je suis heureux de vous annoncer qu'après de longues années d'études, de stages, de contrats CAP, hier à 15h, j'ai signé mon premier contrat de travail à durée indéterminée d'employé. Cela auprès de mon employeur, le sen...voir plus

Marie-Laure Jonet is with **Eléonore Snoy** and 4 others.
 February 10, 2020

INVITATION : FORMATIONS ET ATELIERS DIVERSICOM - CYCLE 2020
 Promouvoir la diversité et réussir la gestion du handicap dans votre entreprise, cela ne s'improvise pas. Les conseils d'un service expert et l'échange de pratiques entre entreprises pourraient vous aider ? DiversiCom vous invite à son cycle de formations, conférences et ateliers inter-entreprises organisé entre mars et décembre 2020. Découvrez le programme et inscrivez-vous dès maintenant : <http://www.diversicom.be>... See More

Marie-Laure Jonet
 February 6, 2020

Un grand BRAVO à Sobeltax et au MIM (Musée des Instruments de Musique) pour le Prix de l'Entreprise citoyenne décerné hier par Cap48 à l'occasion du Nouvel An de l'Union Wallonne des Entreprises. Ne manquez pas de découvrir ces deux belles pratiques d'inclusion. DiversiCom heureuse d'avoir pu les accompagner dans leur démarche auprès de Cap48 : changer les mentalités ne peut pas se faire dans le silence. Osons parler des expériences positives. Sans occulter les défis !

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

Contribuer à l'emploi des personnes en situation de handicap... mon entreprise en est-elle capable ? Rejoignez-nous pour un demi-jour de formation lundi 23 mars. Vous apprendrez les fondamentaux et les étapes nécessaires pour réussir...voir plus

Formation :
 Réussir l'intégration du handicap dans mon entreprise : les fondamentaux
 Lundi 23 mars 2020

Activité 4

Communication



sélection

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

Bonjour à toutes et tous ! Bienvenue à notre prochaine formation inter-entreprises, vendredi 25 septembre 2020 : il reste 2 places disponibles dans la salle (mesures Covid garanties) ! [...voir plus](#)

Prochaine formation inter-entreprises
Renforcer la dimension Handicap dans ma politique RH : plan d'action
Vendredi 25 septembre 2020
 9.00 – 11.00

Marie-Laure Jonet is with **Eléonore Snoy** and 4 others. **September 18, 2020** •

Votre CV, qui doit rester court pour percuter, n'en dira jamais assez sur vous. Pour installer la confiance, pour créer les bons liens, pour explorer et dénicher le meilleur de chacun, la présence physique à l'autre reste encore la meilleure des alliées. Les 2 jours de coaching en groupe offerts à nos nouveaux candidats nous l'ont encore prouvé. Derrière chacun d'eux, des parcours et des résiliences qui méritent notre respect. Des forces acquises qui ont appris à coexister av... [See More](#)

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

Hier, notre nouveau Premier s'est prononcé sur la force à saisir dans la diversité. Septembre finit avec au moins 2 bonnes nouvelles : nous avons enfin un Gouvernement ; et la diversité continue à basculer du « Nice to have » au [...voir plus](#)

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

Notre cycle de formations inter-entreprises continue ! Surtout ne manquez pas notre prochain déjeuner-conférence, vendredi 9 octobre : François Colinet, psychologue et enseignant, partira de son parcours personnel pour prés [...voir plus](#)

Déjeuner-conférence inter-entreprises
avec François Colinet
 Psychologue et enseignant
Vendredi 9 octobre 2020
 12.15 – 14.00

Les dimensions identitaires propres à la personne handicapée

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

Ce week end, La Libre Eco revient sur l'étude d'impact « 5 ans d'inclusion professionnelle avec DiversiCom » : <https://lnkd.in/d/hgDDZ>
 Une belle occasion de dire MERCI ! [...voir plus](#)

Carrières
 ● **Emploi**

“Le handicap ne peut rester un obstacle”

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

Écoutez Solange Berger

Avec sa vie passée avec handicap qui continue d'être une source de motivation et de compétences, elle a pu accéder à son poste de responsable de la formation professionnelle continue chez DiversiCom. Une expérience qui a permis de mettre à l'épreuve, dans des entreprises handicapées, de nouvelles personnes d'un handicap.

En Belgique, les personnes en situation de handicap représentent entre 10 et 15% de la population active. Mais seuls 13% d'entre elles ont un emploi. Une des principales raisons de cette sous-représentation à l'emploi est l'absence de rencontres privilégiées entre employeurs et candidats.

Vécu

“Aujourd'hui, je reviens”

Marilou travaille pour le 1er site de la Région de la Région de Bruxelles-Capitale, elle a été recrutée par un handicapé à 80%. “Je suis venue en tant que première personne handicapée à travailler à 80%.” La marilou “libre” en entreprise” elle est venue parler à la fois aux entreprises et aux personnes handicapées. “Il est important que les personnes handicapées soient représentées dans les entreprises et que les personnes handicapées soient représentées dans les entreprises.”

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

Ce satané Covid ne nous interdira jamais de nous former ! Notre prochaine session inter-entreprises se tiendra en webinar. Vendredi 13 novembre de 9.00 à 11.00 : « Réussir le maintien à l'emploi du travailleur en situation de handicap ». [Re](#) [...voir plus](#)

Webinaire inter-entreprises
Réussir le maintien à l'emploi du travailleur en situation de handicap
Vendredi 13 novembre 2020
 9.00 – 11.00



sélection

Activité 4

Communication

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

3 décembre ? Journée internationale des personnes handicapées
 Ça chauffe chez DiversiCom aujourd'hui... nous nous étions lancé le grand pari de transformer notre JobDay annuel en 100% digital. ...voir plus

JobDays 3 - 4 / 12 / 2020

115 entretiens candidats / recruteurs =
 115 fenêtres pleines d'espoir |

Marie-Laure Jonet is with **Eléonore Snoy** and 4 others. ...
 November 6, 2020

Nous l'avions promis...et le Covid n'y fera rien. Le JobDay DiversiCom aura bien lieu en 2020 ! Une nouvelle fois, vous pourrez être acteur du changement et contribuer à l'inclusion de talents en situation de handicap dans votre entreprise. Rendez-vous sur notre plateforme les 3 et 4 décembre pour mener vos entretiens en ligne ! En pratique ? Cliquez ici : www.diversicom.be/jobday-diversicom-2020/
 En 2019, 15 candidats ont démarré un nouveau projet dans les 4 mois qui ont suivi... See More

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

Josef Schovanec nous fera le plaisir de co-animer la dernière session de notre cycle inter-entreprises 2020!
 Josef est philosophe et chroniqueur, autiste. Vous l'aurez entendu et appri...voir plus

Formation inter-entreprises
 Autisme et emploi
Vendredi 11 décembre 2020
 8.45 - 11.00

Formation co-animée par **Josef Schovanec**,
 philosophe et chroniqueur

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

Vous avez 25 minutes, à perdre ou à gagner, en trajet, dans vos casseroles ou devant une armoire à ranger ? Pourquoi ne pas écouter l'émission « En quête de sens » dédiée à DiversiCom, diffusée sur La Première dimanche soir ? ...voir plus

EN QUÊTE DE SENS

En Quête de Sens : Il était une Foi sur Auvio

Marie-Laure Jonet is with **Eléonore Snoy** and 4 others. ...
 December 22, 2020

Best DiversiWishes à vous tous, chers complices, amis et followers de DiversiCom ! Merci pour les multiples actions menées ensemble cette année, malgré les obstacles. Merci pour vos soutiens et encouragements divers. Ils nous ont portés.
 En 2020, nous n'avons rien lâché. Plus que jamais convaincus que d'une situation de vulnérabilité, peuvent émerger de nouvelles forces insoupçonnées.
 L'équipe DiversiCom recharge ses batteries quelques jours et vous retrouve en pleine forme e... See More

Solidarité Persévérance
 Saines Projets

2020 une année à part
 2021 UN NOUVEAU DÉPART



Partenariats

Objectif :

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

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



Partenariats

Nos principales collaborations en 2019



Autres associations

- Mise en œuvre conjointe des projets professionnels requérant des contrats de travail spécifiques ou l'octroi de primes à l'emploi
- Contribution à l'opération du Duoday 2020
- Troisième année de l'agrément 2018-2022 avec DiversiCom

- Quatrième année du partenariat APS 2017-2020 : Accompagnement de publics spécifiques
- Octroi du marché pour l'animation de formations à destination des Managers et agents Emploi d'Actiris
- Collaborations avec le service Diversité pour les Employeurs

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

- Accompagnement des étudiants handicapés à leur sortie des études

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

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 2020, l'ASBL a pu compter sur :

Deux subsides publics :

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

Quatre fondations :

- Fondation Securex
- Fondation Daishin (*sans logo*)
- Fondation Benina
- Fondation Roi Baudouin US

Les entreprises PageGroup et Solvay

La générosité de donateurs privés

Les revenus de son activité économique de conseil aux entreprises.



Dépenses

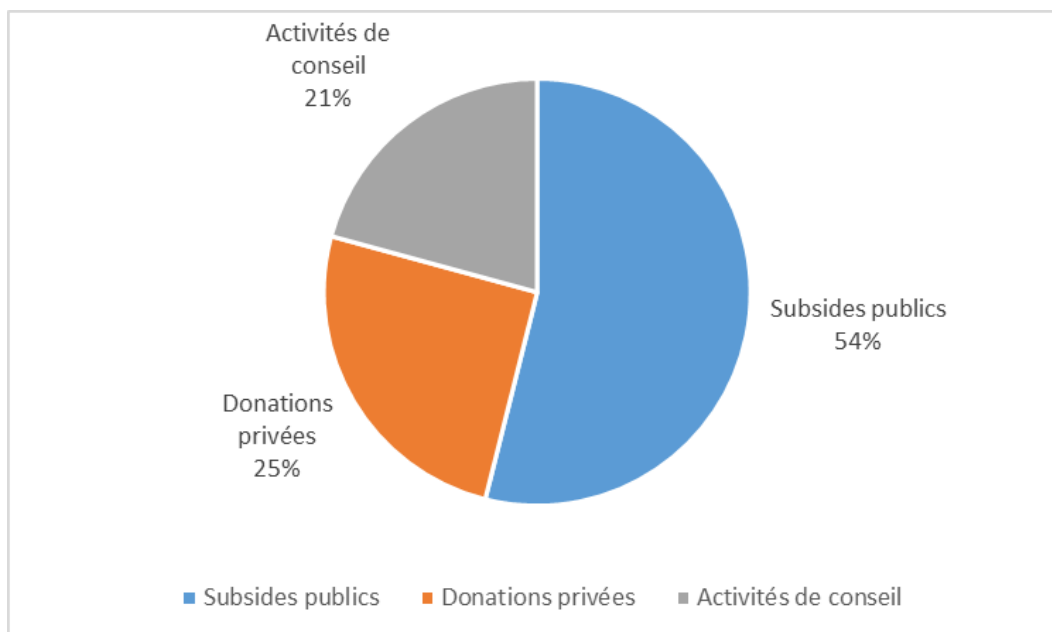
Les frais encourus en 2020 se composent comme suit :

<p>Frais de fonctionnement</p>	<p>Frais de personnel (301.858 €)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sept personnes (5,7 ETP) ont mené les activités décrites et assuré l'administration, la recherche de fonds, la promotion des services et le développement des partenariats. • Un chômage partiel a été appliqué d'avril à août 2020, sur une base moyenne d'1 jour par semaine et par ETP. • Une bénévole a offert en moyenne 1 jour par mois d'écoute psychosociale. 	<p>Frais généraux (49.448 €)</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.

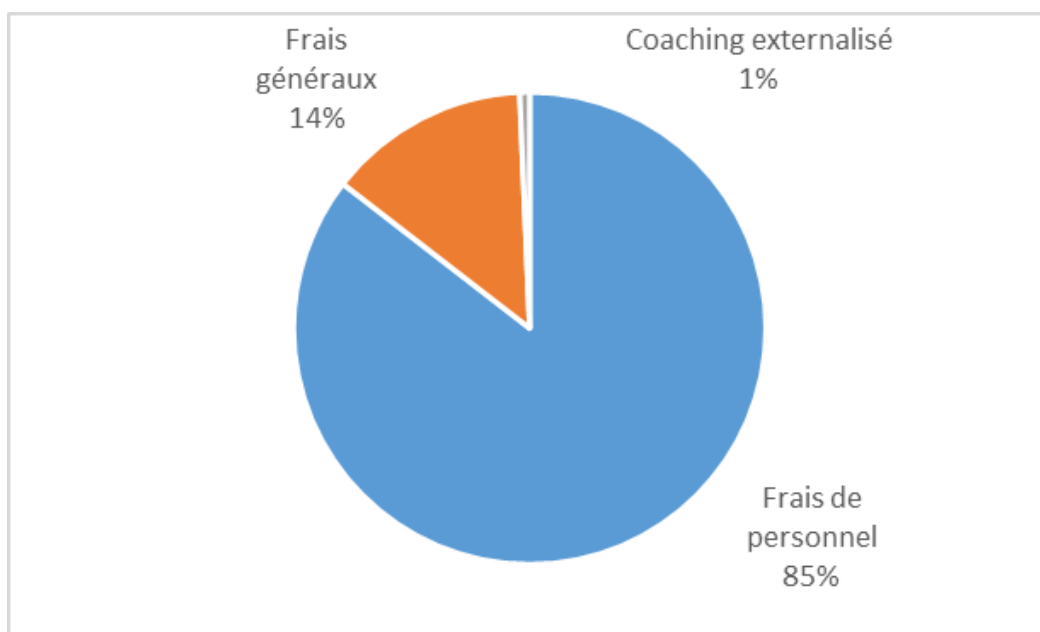
Recettes 2020

Montant des recettes 2020 : 441.033 €



Dépenses 2020

Montant des dépenses 2020 : 353.706 €





Perspectives
2021



Impact

fundraising

RECRUTEMENT




Priorités

2021

		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 • Mise en place de nouveaux modules de coaching
CONSEIL		<ul style="list-style-type: none"> • Prolongation des partenariats avec les entreprises 2015 - 2020 • 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 • Organisation du JobDay DiversiCom • Cycle de formations inter-entreprises • Support au Prix de l'Entreprise Citoyenne de Cap48 	<ul style="list-style-type: none"> • Création de nouveaux partenariats en 2021 • Conception de nouveaux modules de formations à destination des entreprises dans le cadre cycle annuel inter-entreprises • Création de modules de supervision inter-entreprises • Mise à jour des offres de service
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"> • Etude d'impact • Réalisation d'un documentaire • Célébration des 5 ans de DiversiCom • Contribution aux réflexions des pouvoirs publics et des secteurs privé et associatif dans le domaine du handicap et de l'emploi

Priorités

2021

		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 Réflexion et recherche de nouveaux partenariats liées à l'extension bruxelloise et / ou 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"> Réflexion sur l'évolution des partenariats financiers publics au-delà des accords en cours Sollicitation de nouveaux partenariats financiers privés Attitude de vigilance et d'anticipation face aux effets à long terme de la crise Covid-19 sur les activités et les finances de l'asbl
ADMINISTRATION		<ul style="list-style-type: none"> Maintien de la bonne administration de l'ASBL Maintien de la conformité aux nouvelles règles GDPR Optimisation des outils et procédures 	<ul style="list-style-type: none"> Préparer la croissance de l'équipe espérée en 2022 : réflexion sur l'évolution du travail et des responsabilités

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

Finances

2021

Budget prévisionnel 2021

Dépenses annuelles

Les dépenses annuelles sont estimées à 420.000 €, considérant les frais de personnel, les frais généraux et frais d'activités récurrents listés ci-dessous.

Frais de personnel (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 • Réalisation d'un documentaire • Célébration des 5 ans

Sources de financement

En 2021, 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. 61
2- Articles de presse 2020	p. 62
3- Nouvelles DiversiStories 2020	p. 67

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!

À 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

HANDICAP

Schaerbeek signe la Charte DiversiCom

L'administration communale s'ouvre à tous les travailleurs

L'association DiversiCom facilite la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap sur base de leurs compétences. Elle s'associe à des entreprises en leur proposant de signer leur Charte DiversiCom. Au tour de Schaerbeek de s'engager pour une politique plus inclusive. Voici les 6 principes de cette charte.

1 UNE POLITIQUE D'ENTREPRISE INCLUSIVE

Dans nos décisions stratégiques et opérationnelles, nous incluons une réflexion liée à la personne handicapée.



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.

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

Nous veillons à l'accessibilité du bâtiment et à une ergonomie appropriée. Nous offrons les conditions favorables au maintien dans l'emploi.

5 INTÉGRATION ET DÉVELOPPEMENT

Nous veillons à la bonne intégration et au développement de la personne.

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 !

UNE ADMINISTRATION QUI ENCOURAGE LA DIVERSITÉ

La population schaerbeekoise est très diversifiée, que ce soit en matière de genre, de handicap, d'âge, d'origine ou de diplôme. La commune de Schaerbeek souhaite que cette diversité se reflète dans son personnel. Le Collège des Bourgmestre et Echevins a approuvé en 2019 un Plan Diversité. Selon ce plan, les recrutements, les procédures de sélection et la gestion du personnel de la commune doivent prendre en compte la diversité dans tous ses aspects. La signature de la Charte DiversiCom fait partie des actions prévues dans le Plan Diversité de Schaerbeek.

L'Échevine Sihame Haddouj, la Bourgmestre et Cécile Jodogne, Floriane De Grève (manager Genre et Diversité de la commune), l'Échevine Lorraine de Fierlant et le Secrétaire communal David Meupres ont signé la Charte DiversiCom en présence de Marie-Laure Jonet, fondatrice de l'association.



HANDICAP

Schaerbeek ondertekent het DiversiCom Charter

Het gemeentebestuur verwelkomt alle werknemers

Carrières

● Emploi

“Le handicap ne peut rester un obstacle”

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

Éclairage Solange Berger

Avant je ne voyais mon handicap que comme quelque chose de négatif”. “J’ai pris conscience de mes compétences au-delà de ma situation de handicap et en quoi celui-ci était un atout à mentionner auprès des employeurs”, “J’avais eu très peu d’offres d’interview malgré mon diplôme universitaire”... Voilà quelques-uns des témoignages que l’on peut lire dans l’étude d’impact *Cinq ans d’inclusion professionnelle* réalisée pour DiversiCom, une association qui a pour objectif la mise à l’emploi, dans des entreprises classiques, de personnes porteuses d’un handicap.

En Belgique, les personnes en situation de handicap représentent entre 10 et 15% de la population active. Mais seules 33% d’entre elles ont un emploi. L’un des principaux freins: les discriminations liées à une méconnaissance du handicap.

“Ce dernier ne peut pas rester un obstacle pour trouver un travail. Nous travaillons beaucoup sur les compétences et le partage de connaissances”, explique Marie-Laure Jonet, qui a lancé DiversiCom fin 2014. Elle propose un accompagnement des personnes en situation de handicap ainsi que du conseil aux entreprises désireuses d’engager. L’un des freins est aussi financier. “Les personnes en situation de handicap bénéficient, sous certaines conditions, d’une allocation d’intégration (AI) qui est liée au coût que représente leur handicap dans la vie quotidienne. À côté de cela, la personne peut bénéficier du chômage ou d’une allocation de remplacement de revenu (ARR), si elle ne travaille pas. Celle-ci comble le fait que ces personnes ont souvent plus de mal à trouver un emploi. Mais elle n’est pas accordée facilement. Dès que la personne travaille, cette allocation de remplacement de revenu diminue ou disparaît, ce qui est logique. Le problème, c’est que, si la personne perd son job, elle a peu ou pas de garantie officielle de récupérer cette allocation. Cette crainte du vide financier, en cas de problème, démotive un grand nombre à se lancer dans un projet professionnel”, note Marie-Laure Jonet.

Un impact pour tous

En cinq ans, DiversiCom a accompagné 300 personnes porteuses d’un handicap et a conseillé 160 entrepri-



Le jobday annuel se tiendra virtuellement les 3 et 4 décembre. Cet événement (ici en 2019) est l’occasion de rencontres privilégiées entre employeurs et candidats.

ses. Un peu plus d’un candidat sur deux (53%) est actuellement à l’emploi. À l’occasion de ses cinq ans, l’association a voulu mesurer son impact. Une enquête quantitative et qualitative de Bain&Company a montré que sans DiversiCom, les candidats se sentent isolés et démotivés. Grâce au coaching qu’elle offre, l’association a pu réduire de 55% les trois principaux obstacles rencontrés par ces chercheurs d’emploi: la crainte des employeurs (l’ignorance de ce que les candidats peuvent faire malgré leur handicap), le manque de réseau et la crainte de parler de son handicap. L’étude montre aussi que le coaching a permis d’augmenter l’acceptation par les candidats de leur handicap. 70% ont amélioré leur vie sociale. L’impact fut important sur l’entourage également, qui en général se sent seul pour porter les charges que représente le handicap d’un proche.

Quant aux entreprises, l’étude révèle qu’elles ont souvent du mal à franchir le pas.

Mais quand elles le font, elles sont très satisfaites. Ainsi, par exemple, 95% des entreprises sondées ont déclaré observer des effets positifs sur les équipes lors de l’intégration d’une personne handicapée.

“Ce sont même 100% qui ont déclaré vouloir continuer dans la dynamique

et en faire plus. Cela nous pousse à continuer”, se réjouit Marie-Laure Jonet.

Des économies pour l’État

DiversiCom a également calculé, avec BNP Paribas, son impact économique. En cinq ans, le bénéfice pour l’État s’élève à 3,07 millions d’euros, c’est-à-dire 20.350 euros par personne mise à l’emploi et par année travaillée. Les experts ont repris les coûts évités (différentes allocations que l’État ne devait plus verser), les recettes perçues (cotisations patronales, augmentation du pouvoir d’achat des personnes handicapées...) et déduit les primes octroyées à l’entreprise qui engage une personne porteuse d’un handicap.

Pour calculer le bénéfice net de l’État, de ce résultat, ont été retirés, les subsides publics et les donations privées versés à DiversiCom, soit 997 000 euros en cinq ans.

Ce qui revient à un bénéfice net d’un peu plus de 2 millions d’euros. Ainsi, entre 2015 et 2019, pour 1 euro versé à DiversiCom, l’État en a gagné 3. “Si l’on multipliait cela par le nombre d’associations actives dans le secteur, on mesurerait l’impact économique d’une insertion socio-professionnelle bien soutenue. Sans oublier bien sûr l’impact social et humain, premier moteur de notre mission.”

Vécu

“Aujourd’hui, je revis”

Maladie. Pendant plus de dix ans, Vanessa De Vroom a dû arrêter de travailler. Archéologue de formation, elle a été frappée par une maladie invalidante qui a bouleversé sa vie. Elle est reconnue avec un handicap à 80%. “Je suis restée dix ans sur le carreau sans imaginer pouvoir un jour retravailler”. La maladie “s’étant un peu calmée”, elle s’est sentie prête, il y a deux ans, à rechercher un emploi. “J’ai essayé la voie classique. Mais c’était compliqué car je savais bien que j’avais besoin d’adaptations. Il est douloureux pour moi de rester longtemps en position verticale. Je pouvais faire du télétravail, mais ce n’était pas simple de demander cela à un potentiel employeur. À ce moment-là, le télétravail n’était pas toujours bien vu”, explique Vanessa De Vroom qui malgré certains “conseils” – “Ne travaille pas, profite de ta situation actuelle et reste sur la mutuelle” –, avait très envie de décrocher un emploi. “Travailler c’est important car la maladie isole. J’ai tout perdu dans la bataille: mes amis, ma vie sociale...” C’est vers DiversiCom qu’elle se tourne. “Grâce à eux, j’ai notamment compris que ce n’est pas parce qu’on est malade que nos compétences disparaissent”. DiversiCom lui propose un premier stage, afin de définir plus précisément ses limites et voir ce que représente le rythme d’un travail au quotidien. Via DiversiCom, elle a décroché, il y a un peu plus d’un an, un emploi au service audiovisuel de la Fédération Wallonie-Bruxelles. “Aujourd’hui, je revis.” Elle va deux jours au bureau et travaille de chez elle les trois autres jours. “La douleur étant plus importante en fin de journée, je commence à travailler tôt, vers 5h du matin”, raconte Vanessa De Vroom. “Évidemment, maintenant avec le confinement, je télétravaille tous les jours. Mais j’ai des collègues géniaux avec lesquels j’ai des contacts. Même en confinement, j’ai des contacts sociaux. Ce que j’avais perdu à une époque.”

“Nous travaillons beaucoup sur les compétences.”

Marie-Laure Jonet
Fondatrice de DiversiCom

Articles

8 | FOCUS

DIMANCHE N°31 6 septembre 2020

TRAVAIL ET HANDICAP

"Le défi de l'inclusion professionnelle"

En octobre prochain, DiversiCom soufflera ses six bougies. Trois cents personnes ont (re)trouvé un emploi grâce à l'asbl bruxelloise, qui œuvre pour la mise au travail de personnes en situation de handicap. Intermédiaire entre les employés et les employeurs, elle construit des ponts à l'échelle de la société.



L'enthousiasme d'un esprit d'équipe gagnant.

Le projet de DiversiCom trotte dans la tête de sa fondatrice depuis l'âge de 17 ans. L'idée, c'est de permettre aux personnes porteuses de handicap de travailler en fonction de leurs goûts et "aspirations". Bénévoles auprès d'enfants et de jeunes handicapés pendant 25 ans, Marie-Laure Jonet franchit le cap en créant son association "à l'aube des 40 ans". L'appellation de DiversiCom révèle en filigrane la notion de diversité, mais aussi celle de la compétence, une communauté d'acteurs, comme les autres ou encore 'welcome' et la communication...

Enthousiaste et dynamique, cette romaniste et philosophe de formation n'a pas hésité à quitter une fonction en charge de la communication pour les politiques et les programmes de financement liés à l'éducation et à la culture, au sein de la Commission européenne. "Quelques épreuves familiales m'ont amenée à constater ce que peut signifier le handicap dans la vie privée." Avec un père "tombé dans le handicap en cours de vie", Anne-Laure appréhende de manière intime les difficultés inhérentes au surcroissement de la maladie, tandis qu'un "diagnostic de probable handicap annoncé au début de la grossesse, avec lequel il faut vivre" conduit aussi Marie-Laure à poser des choix et à les assumer. Pour l'entourer dans ce projet, elle va recourir à un conseil d'administration composé de personnes elles-mêmes sensibilisées au handicap, avec notamment deux personnes qui "incarnent le message": un indépendant malvoyant à 90% et un sportif de haut niveau unijambiste. Et le parrain du projet n'est autre que le fameux Philippe Pozzo di Borgo, qui a inspiré le film "Intouchables".

"Un vivier de compétences et de talents"

"Le handicap concerne 15% de la population active en Belgique; une famille sur quatre est concernée. A la suite d'un accident ou d'une maladie invalidante, 80% des handicaps arrivent pendant la vie. Et seul un handicap sur cinq se voit", précise Marie-Laure, avant d'ajouter que seulement 35% des personnes en situation de handicap ont un travail. Par sa pratique et sa connaissance du terrain, elle est confrontée à la peur qui prévaut tant du côté des employeurs que des candidats potentiels. Encore actuellement, "certains préjugés et méconnaissances génèrent un vrai frein à l'emploi". Toutefois, une sensibilisation grandissante n'est pas sans induire un changement de mentalité et de perception. Car, en vivant avec le

handicap, les personnes développent d'autres qualités. La fondatrice en est convaincue: il y va d'une véritable "richesse humaine". Parmi les difficultés majeures rencontrées dans un parcours lié au handicap, elle épinge notamment "l'obstacle de l'assistance aux familles, de l'éducation, de l'enseignement inclusif, de l'accessibilité, des transports, de l'urbanisme, de l'accès à la formation, à l'enseignement supérieur et, in fine, à l'emploi". L'attention croissante portée à ces problématiques aura un effet de levier et sera garante d'une amélioration des conditions d'existence des personnes touchées par le handicap. Par là-même, il s'agira d'atteindre ensemble une "maturité sociale". Ces dernières années, un début a alimenté la terminologie. Plutôt qu'handicapé ou personne porteuse d'un handicap, Marie-Laure Jonet estime qu'une appellation plus respectueuse et plus juste reviendrait à "une personne en situation de handicap, puisqu'il s'agit d'une personne dans sa globalité et que le handicap est toujours déterminé par l'environnement dans lequel il est placé".

Un rôle de facilitateur

Avec une équipe de sept personnes, DiversiCom joue les interfaces entre les aspirations des travailleurs et celles des employeurs. Le retour sur investissement, par les pouvoirs qui apportent des subsides et les fondations privées des donateurs, est impressionnant, puisqu'il est de trois. "53% des personnes accompagnées par DiversiCom sont à l'emploi", se réjouit sa fondatrice. Quotas pour le secteur public, volonté de diversité ou intérêt personnel pour le secteur privé, les motivations sont variées du côté des employeurs. Mais soigner une image de marque ne suffit pas pour que le projet aboutisse, "il faut une réelle volonté humaine". Parmi les conditions préalables, Marie-Laure distingue trois mots-clés: "l'accompagnement, la supervision et la bienveillance". Le succès du projet mené à Bruxelles permet d'envisager la constitution d'une antenne en Région wallonne, pour autant que les conditions économiques le permettent dans un avenir plus ou moins proche. Selon des études européennes, il apparaît que l'absentéisme est moindre parmi le personnel. "Quand le travail est décroché, il y a une volonté de se maintenir", ce qui n'évite pas les difficultés de parcours, mais permet de les envisager de manière constructive. La conduite suivie par DiversiCom se veut, avant tout, "professionnelle. Le point de départ

de toute démarche doit être la compétence. Le handicap vient comme un défi à relever par la suite". Le respect figure au nombre des valeurs, tant de la part de l'employé que de l'employeur. Car les besoins spécifiques et les contraintes doivent s'harmoniser ou se conjuguer au mieux des possibilités. Enfin, une troisième valeur épinglée pourrait être "le sur-mesure. Nous ne pouvons rien modéliser". Pour procéder, deux schémas sont possibles: soit les entreprises partenaires fournissent des offres d'emploi et DiversiCom se met en quête du candidat idéal, soit l'asbl transmet aux employeurs potentiels le profil de ses candidats. Pour compléter l'ensemble, une Journée annuelle est dédiée à l'emploi, avec la réalisation de plus de 150 entretiens d'embauche. Le travail de l'association vise, somme toute, à "épauler dans la rencontre pour qu'elle se passe bien". En contact avec DiversiCom depuis un an et demi, Michel est enthousiaste. "Nous ne sommes pas des numéros et ils se débattent pour nous", confie-t-il, ravi du soutien reçu dans sa quête d'emploi.

En dehors des ancrages

Croyante, Marie-Laure "croit en la présence du Christ dans chacun des visages que nous avons le privilège d'accompagner". Toutefois, elle refuse de "donner une teinte confessionnelle ou politique" à DiversiCom.

Angélique TASIAUX

Infos: www.diversi.com.be

DE MULTIPLES IMPACTS

- Social, financier et psychologique pour le travailleur et son entourage
- Sur la rentabilité, les ressources et les relations dans l'entreprise
- Social, économique et socio-culturel pour la société tout entière

EN PLEIN ESSOR

- 300 personnes accompagnées, tous profils confondus
- 140 entreprises impliquées, privées ou publiques, de toutes tailles
- 500 projets professionnels facilités

Pour la 3^{ème} année consécutive, Bruxelles Formation a participé, en septembre dernier, à l'action annuelle « DUOday » organisée par l'A.S.B.L. DiversiCom dans un but de promotion de l'emploi et d'inclusion des personnes en situation de handicap. Cette action poursuit deux grands objectifs : sensibiliser les entreprises à l'emploi et aux compétences des personnes en situation de handicap et permettre à des stagiaires porteurs d'un handicap de découvrir un métier correspondant à leurs qualifications.

Cette année, **Guillaume Libioule** et **Kelly Wouters** ont eu l'occasion de découvrir un service, un pôle, un (ou plusieurs) métier(s) et un environnement professionnel. Encadrés par des référents investis et enthousiastes, Guillaume a fait son stage au sein de la **Cité des métiers** et Kelly à **BF langues**. Ces deux stages qui ont duré, chacun, **5 jours** ont été une très belle réussite et ont permis d'avoir, de la part de chacune des personnes impliquées, **un retour très positif**.

Comme il n'est pas meilleur illustration que la parole des personnes concernées, voici **les témoignages** de Guillaume et de sa référente, **Mélissa Vancaster**, conseillère en orientation et formation, à la Cité des métiers :

Guillaume :

« Pendant ces cinq journées, je me suis senti à l'aise. Je me suis épanoui dans les tâches qui m'ont été demandées et j'ai trouvé que l'intégration au sein de l'équipe était facile. Ce stage m'a confirmé que je suis attiré par le monde du livre et de la documentation et que j'ai besoin d'être dans un milieu de travail où j'ai suffisamment de contacts avec mes collègues.

Je ne peux que recommander à d'autres personnes de vivre une telle expérience. Cela permet de découvrir une profession et un milieu de travail et de savoir si ceux-ci nous conviennent ou pas. En définitive, c'est une bonne manière de se tester et de mieux se connaître ».

Mélissa :

« Malgré la crise sanitaire et les barrières relationnelles qui en découlent, nous avons décidé de maintenir notre participation à l'action DUOday.

La découverte d'une institution passe par la compréhension des missions qui lui sont assignées, des métiers qui la composent mais également et, surtout, par la rencontre de richesses humaines qui la constituent. Ces dernières enrichissent la trajectoire du stagiaire et réciproquement. Guillaume a pu très rapidement s'intégrer dans l'équipe et cerner les enjeux de notre service à travers l'observation du travail de notre documentaliste, Réjane, et de ma fonction de conseillère en orientation et en formation. Cinq jours de stage ont permis à Guillaume de découvrir un nouvel univers professionnel et de questionner sa propre trajectoire.

Je ne pourrais qu'encourager d'autres collègues à se lancer dans l'aventure en 2021 car, en marquant notre soutien à cette action, nous participons à la déconstruction de nos propres représentations du handicap, nous permettons à des demandeurs d'emploi d'ouvrir leur champ des possibles et nous contribuons à cet effort collectif d'inclusion qui est plus que jamais d'actualité ».

Articles

Page 2 / 2

Ces expériences sont des occasions extraordinaires, tant pour le candidat stagiaire que pour l'équipe qui l'accueille, et **permettent parfois même d'aboutir à la signature d'un contrat** comme ce fut le cas pour **Stéphanie Devriese**, collaboratrice au sein du service Bibliothèque-Documentation (division E&D) et stagiaire dans le cadre du DUOday 2018.

Bruxelles Formation souhaite continuer dans cette voie et ne pas s'arrêter en si bon chemin.

En effet, **ces stages de découvertes peuvent être organisés à tout moment durant l'année** et il n'est pas nécessaire d'attendre l'action annuelle pour se saisir de cette chance. Même pendant cette période turbulente qui nous force à travailler à distance, il est possible de trouver des solutions et de souligner l'importance qu'ont ces moments de partage d'expériences.

Dès lors, **toutes les équipes sont encouragées à parcourir [la liste des candidats envoyée par DiversiCom](#)**.

Plus d'infos ?

Si vous pensez pouvoir accueillir un candidat dans votre pôle, service ou division, à un moment et pour une période qui vous agrée (idéalement minimum 1 semaine), n'hésitez pas à prendre contact avec **Cathy Crols** (division RH) par mail c.crols@bruxellesformation.brussels afin de discuter de la possibilité d'organiser une telle expérience qui profite tant aux stagiaires qu'aux équipes accueillantes et qui pourrait éventuellement aboutir à une forme plus pérenne de collaboration professionnelle.

Alors, à vos marques... prêts... accueillez !

Annexes 3



Vanessa

47 ans, belge

Commission du Cinéma
Administration Générale de la Culture
à la Fédération Wallonie-Bruxelles



J'ai choisi d'être archéologue. Spécialisée en art pré-colombien. C'est pointu. J'ai d'ailleurs fini par m'y blesser. Parce que j'ai aussi une maladie neurologique, dégénérative, évolutive, très peu compréhensive... J'ai, depuis toute petite, fait « avec », comme on dit. Jusqu'au jour où je n'ai plus rien fait du tout. Entre la maladie et moi, le ton est monté. Le rideau est tombé. J'ai du mal à parler de ces 10 dernières années, parce que c'est le néant total. La mort de l'âme, la mort de soi. Comment vit-on avec une douleur si totale, si énorme ? On ne vit pas, on survit. On apprend à la dure que parfois « qui veut » ne peut pas toujours.

Et puis un jour, par hasard, je suis arrivée chez DiversiCom. Le premier contact fut étrange, je me suis dit : « Ces gens sont d'un optimisme forcené ! Que pensent-ils faire d'une pauvre handicapée comme moi ?! ». Ils m'ont parlé de compétences développées grâce au handicap (un comble pour mon esprit chagrin !), de résilience. Avec humour, gentillesse, doucement, parfois plus frontalement quand c'était nécessaire. Et j'ai compris. J'ai compris que je n'étais pas handicapée. Que c'était la société qui m'handicapait, et que j'avais les armes pour faire bouger les lignes et dessiner l'emploi de mes rêves. Les armes pour convaincre.

Et, contre toute attente, c'est exactement ce qui est arrivé. J'ai passé l'entretien d'embauche comme dans un rêve, parce que j'avais, enfin, une idée claire de mes attentes, de mes capacités et de mes besoins, mais aussi de mes limites physiques. Très vite, il est apparu clairement que le télétravail était la solution idéale pour moi. Solution créative, puisqu'elle était fort marginale dans ce cadre professionnel (avant la déferlante de la pandémie en tout cas). En concertation avec mon futur employeur, nous avons convenu que deux jours de présence suffiraient à assumer les tâches qui nécessitaient d'être au bureau, le reste étant effectué chez moi.

Un parfait équilibre a été créé entre les impératifs du travail et mes besoins liés à la maladie, me permettant ainsi d'être productive et efficace, et, d'enfin, m'épanouir et préserver mon indépendance.

DiversiCom est un groupe de gens incroyables, capables de redessiner des contours estompés par la maladie, et de vous rendre à la vie. Je n'aurai jamais assez de mots pour les remercier, jamais assez de gratitude à leur envoyer. Croiser leur route a changé la mienne au-delà de tout ce que j'imaginai. Aujourd'hui, je travaille avec bonheur dans le cinéma. C'est pointu, mais pointu comme une flèche tirée vers l'avenir.

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 !



Marnix

27 ans, belge

Marketing



Après avoir obtenu un bac en marketing en 2017, j'ai entamé mes recherches d'emploi. Après quelques mois, j'ai dû me rendre à l'évidence: tout ne se passait pas aussi bien que je le souhaitais. Et l'une des causes principales était ma surdité. Les entreprises avaient des doutes à mon égard: le fait de ne pas pouvoir téléphoner s'avérait être un problème, même à l'ère numérique.

J'ai alors pris contact avec DiversiCom. Ma première rencontre avec eux s'est déroulée peu après. J'ai immédiatement eu un très bon feeling: ils m'ont beaucoup soutenu et étaient convaincus de pouvoir m'aider. Ils étaient en plus très sympathiques!

J'ai pu bénéficier du 'jobcoaching' de DiversiCom. Ils m'ont enseigné quelques compétences importantes, comme l'"Elevator Pitch", qui consiste à se présenter efficacement en quelques minutes. J'ai appris à me présenter à une entreprise en me concentrant sur mes points forts. Mais sans ignorer mon handicap, car il est également une partie importante de qui je suis.

Lors d'un JobDay organisé par DiversiCom, j'ai pu entrer en contact avec différentes entreprises. L'une d'elles, SWIFT, m'a rapidement proposé un deuxième entretien dans ses bureaux, avec un membre de DiversiCom. Quelques mois plus tard, le contrat était signé et j'ai pu rejoindre SWIFT en tant qu'"expert marketing junior"! DiversiCom a veillé à sensibiliser mes nouveaux collègues à la surdité, à ce qu'elle signifiait pour moi et impliquait pour eux (par exemple dans les réunions : éviter plusieurs conversations simultanées, me regarder pour que je puisse lire sur les lèvres, éviter les salles avec écho, etc...).

Au quotidien, DiversiCom est toujours disponible quand j'ai besoin d'aide.

Au sein même de SWIFT, tout le monde a été très compréhensif et a fait de son mieux pour m'aider. Par exemple en veillant à ce que les réunions se déroulent physiquement plutôt que numériquement. SWIFT m'a également aidé à trouver les applications permettant de sous-titrer les conversations (à la YouTube), quand les réunions présentiels sont jugées impossibles.

Mon entreprise a également cherché à savoir si certains matériels devaient être adaptés. Par exemple, j'ai maintenant des écouteurs conçus pour les personnes ayant une aide auditive. Parce que, comme beaucoup, j'ai dû travailler à la maison et mener des consultations numériques en 2020, en raison de la pandémie.

J'ai eu beaucoup de chance avec DiversiCom et SWIFT. Tous deux m'ont énormément aidé et m'offrent de vivre des années de travail très instructives et merveilleuses.

DiversiCom

Bureau
Hive 5 – Cours Saint-Michel 30
1040 Bruxelles

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

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

Equipe



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

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

Les projets sont menés avec un large réseau de partenaires.

Membres fondateurs



Marie-Laure Jonet
Présidente

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



Alex Houtart
Vice-Président

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



Arnaud van Schevensteen
Administrateur

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



Xavier Dugardin
Administrateur

- Diplômé en Droit et Notariat
- Notaire
- Malvoyant



Christophe Thibaut

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

Equipe



Marie-Laure JONET

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

Fondatrice & Directrice
Administratrice déléguée
A temps plein

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



Eléonore SNOY

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

Co-gérante
A 80% temps

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



Michael JOSZ

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

Coach
A temps plein

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



Jannemie SENTE

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

Coach
A ½ temps

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



Gratia LAUWERS

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

Coach
A 90% temps

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



Damien FISSET

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

Chargé de projet
A temps plein

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



Marianne NEIRINCKX

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

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

Office Manager
A 1/2 temps



Les chiffres et les lettres qui nourrissent ce rapport résultent d'un immense travail collectif. Pour relever ses défis, DiversiCom peut compter sur une équipe engagée et des partenaires publics et privés convaincus. Tous mettent leur professionnalisme et leurs ressources au service d'un combat contre l'exclusion socioprofessionnelle, pour la mise en avant des compétences au-delà du handicap. Comptez sur nous pour prolonger notre action et multiplier nos efforts en 2021.

Merci pour votre bienveillante attention.

Votre soutien compte !

Pour faire un don :

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

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

