

# Handicap et emploi

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

## Rapport d'activité 2019



**DiversiCom ASBL**

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

**Siège social:**

Rue Général Gratry, 66  
B - 1030 Bruxelles

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

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

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

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

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





Chers lecteurs,

Voilà déjà cinq ans écoulés depuis la création de DiversiCom. *Quelle jeunesse*, me direz-vous !

Certes, ce n'est que le début. Mais cinq ans suffisent pour opérer un retour en arrière et mesurer le travail accompli. C'est précisément ce que vise **l'étude d'impact « 5 ans d'inclusion professionnelle »** menée auprès de nos parties prenantes, dont vous découvrirez les principaux résultats en annexe du présent rapport.

Une telle étude de terrain n'a d'intérêt que si elle nourrit **notre vision sur l'avenir de DiversiCom**: *comment étendre notre impact ?* Et si elle conduit à une **réflexion à plus large échelle** : *quelles améliorations encourager, notamment au niveau institutionnel, pour rendre possible ce qui est normal ?* Donner à chacun l'opportunité de déployer ses compétences, au-delà d'une limitation due à un handicap et grâce à un travail *décent*, adapté aux besoins de la personne... nous référant ici aux Objectifs de Développement durable des Nations Unies auxquels nous devons tous contribuer.

#### Et pour l'année 2019 : quoi de neuf ?

160 chercheurs d'emploi, étudiants ou en réorientation, ont bénéficié de notre service de coaching. **148 projets professionnels ont été facilités en 2019, soit 24% de plus qu'en 2018.** Fin 2019, 53% des candidats accompagnés étaient au travail.

Deux occasions de se réjouir ici : non seulement **la croissance de notre activation professionnelle est stable** depuis 3 ans, mais surtout **le nombre de contrats de durée longue ou indéterminée a significativement augmenté.** Serions-nous en train de cueillir les fruits d'une longue semence d'expériences positives ?

**Cette année, 24 nouvelles entreprises** ont rejoint notre réseau d'employeurs partenaires. Pour répondre à leur appel, nous avons accueilli deux nouvelles recrues, qui se sont très rapidement intégrées au sein de l'équipe. Nous voilà donc à 7 à votre service.

**Un nouveau cycle de formations** a été mis sur pied à destination des entreprises, leur offrant de précieuses occasions de se rencontrer chez DiversiCom pour échanger défis et bonnes pratiques. 14 entreprises ont pris part à ce premier cycle et nous encourageant à réitérer la formule. Désormais, nous offrons donc un double service de formations sur mesure, soit dans l'entreprise demandeuse, soit dans nos murs.

Notre participation à la **campagne internationale du Duoday** s'est traduite par l'organisation de 47 stages de découverte au mois de mai... une période traditionnellement très intense ! Cette année encore, notre **JobDay** d'octobre a généré un nombre conséquent de contrats : 9 des candidats participant ont décroché un stage ou un job grâce à cette journée...

Tout ceci ne s'est pas fait pas sans le support de **nos partenaires**, que nous remercions au quotidien : les employeurs à nos côtés, Actiris, Phare, les Fondations Securex et Jean-François Peterbroeck, la société de recrutement PageGroup et nos coaches externes. En outre, nombreux êtes-vous à nous soutenir par une **donation, un service, un conseil**, en toute discrétion. Soyez-en chaleureusement remerciés : chaque geste compte pour aller plus loin ! Il nous rappelle aussi que la mission de DiversiCom répond à un besoin généralisé. Celui de vos enfants, de vos proches et de vos entreprises. Celui de notre société tout entière.

Vous le lirez dans notre étude d'impact : ces cinq premières années, chaque euro confié à DiversiCom a permis à l'Etat d'en épargner 3. **Surtout restez à nos côtés en 2020 !** Nous avons besoin de vous pour baisser le mur encore trop haut qui sépare le handicap de l'emploi.

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.



Philippe Pozzo di Borgo,  
suite à la création de DiversiCom (2015)

# Sommaire

## Présentation de DiversiCom

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

## Bilan 2019

Bilan 2019	p.13
------------	------

### **Nouveautés :**

Un nouveau cycle annuel de formations « In house »	p.15
Etude d'impact : 5 ans d'inclusion professionnelle	p.16

### **Focus :**

Une équipe forte et engagée : les recrues de 2019	p.18
Des coaches externes pour enrichir notre travail	p.21

### **Activités courantes :**

Activité 1 : Accompagnement des chercheurs d'emploi	p.23
Activité 2 : Conseil aux entreprises	p.35
Activité 3 : Matching	p.53
Activité 4 : Communication	p.65

Partenariats	p.75
Finances	p.79

## Perspectives 2020

Priorités	p.84
Finances	p.86

## Annexes

Charte DiversiCom	p.88
Articles de presse	p.89
Etude d'impact : synthèse	p.101

<b>Equipe</b>	p.113
---------------	-------

# Genèse

## Le handicap et l'emploi en Belgique



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

### Les freins sont nombreux :

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

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

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

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

Tout cela ensemble.

Le concept DiversiCom prend forme.

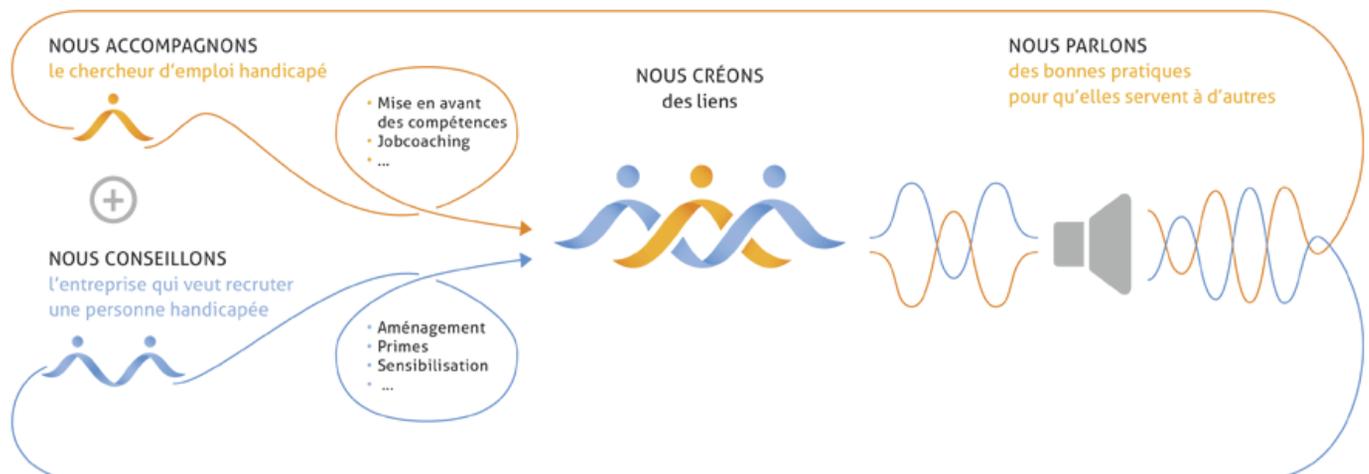
**L'asbl voit le jour en 2014**, suite à l'accueil favorable et au soutien de premiers partenaires publics et privés.

# Mission & activités

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

**Elle mène les activités suivantes :**

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



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

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

Le coaching peut comprendre :

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



# Mission & activités

## Activité 2 : Conseil à l'entreprise

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

Le conseil peut comprendre :

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



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

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

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



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

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

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

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

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



# Valeurs

## Valeurs

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

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



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



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



Valeur ajoutée :  
double point d'entrée

Candidats



Entreprises

# Impact

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



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



### Impact économique sur la société

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

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

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

L'étude confirme l'hypothèse de départ :

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

Voir à ce sujet l'annexe 3 du présent rapport.

# Modèle

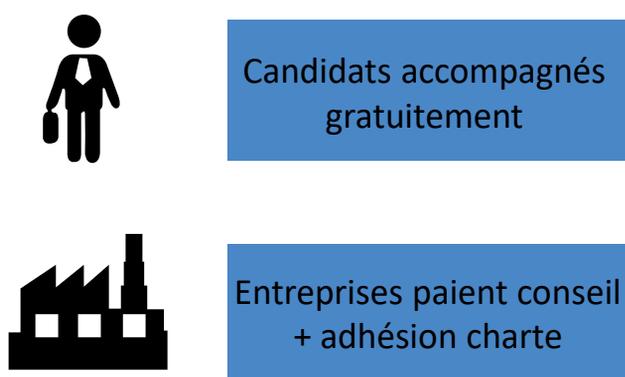
**Le financement de l'asbl est hybride** et lié à une activité d'entrepreneuriat social pour laquelle une partie est supportée par les acteurs économiques du marché et l'autre par des subsides ou donations.

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

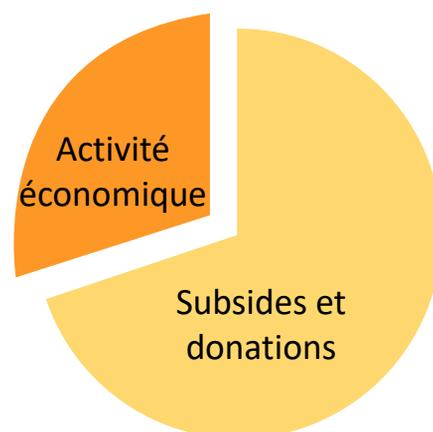
- Le chercheur d'emploi est accompagné gratuitement grâce aux subsides et donations.
- L'entreprise cliente paie des frais de conseil selon le partenariat défini, sous forme d'une participation forfaitaire. Elle signe la charte DiversiCom. L'adhésion à la Charte se traduit par une cotisation annuelle,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

Les frais de l'ASBL sont donc couverts par :

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



## Financement des frais







# Bilan 2019

## Tableau de bord



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

# Nouveautés

## Un nouveau cycle annuel de formations « In House »

### Un double objectif

Depuis sa création, DiversiCom offre une palette large de formations sur mesure animées au sein des entreprises demandeuses. Mais nombreuses étaient les entreprises à nous demander de créer un espace de rencontre entre elles pour **échanger leurs défis et leurs bonnes pratiques d'inclusion**. Elles ont raison : quoi de plus efficace que de bâtir ses idées sur l'intelligence et l'expérience collectives ?

Depuis 2019, leur demande est entendue. Cette année a vu naître **le premier cycle annuel de formations inter-entreprises** animées chez DiversiCom.

Il s'agit avant tout de **multiplier les occasions de partager les savoirs** (savoir, savoir faire, savoir être) nécessaires pour réussir l'intégration et le maintien à l'emploi de travailleurs en situation de handicap.

Selon l'étude d'impact menée début 2020 auprès de nos entreprises partenaires, les formations de DiversiCom atteignent 100% de satisfaction et représentent le premier facteur de changement de leur perception en faveur du recrutement de personnes en situation de handicap.

Le succès du cycle pilote de formations nous incite à réitérer l'expérience en 2020.

### Le programme en 2019

- Réussir l'intégration du Handicap dans l'entreprise : les Fondamentaux (un demi-jour)
- Ateliers de sensibilisation aux handicaps (un demi-jour)
- Handicap invisible et Emploi (un demi-jour)
- Renforcer la dimension Handicap dans la politique RH de mon entreprise : plan d'action (2 heures)
- Réussir le maintien à l'emploi d'un travailleur en situation de handicap (2 heures)



### Les entreprises participantes



L'ORÉAL



ROTHSCHILD & CO WEALTH MANAGEMENT BELGIUM



*Cet espace d'échanges entre entreprises est vraiment un plus.*

*Merci pour votre expertise, votre disponibilité et toutes vos qualités humaines qui nous motivent à poursuivre le travail.*



# Nouveautés

## Etude d'impact : 5 ans d'inclusion professionnelle

### Contexte et objectifs de l'étude

Au terme de 5 années d'existence, DiversiCom a fait appel à des consultants externes pour mener une étude d'impact. Celle-ci avait pour objectifs d'évaluer les bénéfices de l'inclusion professionnelle des personnes porteuses de handicap et d'identifier sur le terrain les défis récurrents.

Derrière ces objectifs, une finalité : nourrir les réflexions sur base des données réelles compilées et encourager les évolutions nécessaires, à différents niveaux.

Le premier niveau est celui de DiversiCom, qui s'inspire des conclusions de l'étude pour faire évoluer sa vision et ses activités. Le second niveau concerne les secteurs de l'emploi et du handicap, en particulier les instances publiques compétentes, qui trouveront dans l'étude une documentation fiable reflétant les freins et les attentes des publics concernés.

### Méthodologie

L'étude a été menée selon une procédure triple :

- qualitative, sur base d'entretiens individuels avec les principales parties prenantes de DiversiCom
- quantitative, sur base d'enquêtes en ligne adressées à un nombre plus large de personnes
- économique, sur base de données financières fournies par un échantillon représentatif de travailleurs ayant été recrutés par l'intermédiaire de DiversiCom (analyse comparative de leur situation financière avant et pendant l'emploi)

Les entretiens et enquêtes ont été conçus sur mesure, selon les parties prenantes interrogées :

- candidats bénéficiaires
- parents de candidats bénéficiaires
- entreprises partenaires
- les deux mandataires publics actuels : les Agences bruxelloises Actiris (Emploi) et Phare (Personnes handicapées Autonomie Recherchée, Cocof)

### Participation à l'étude

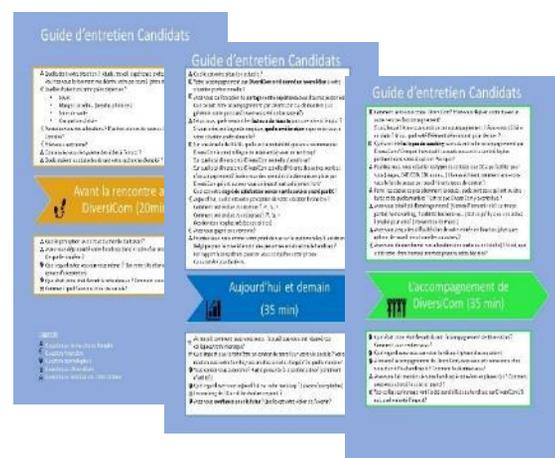
30 entretiens ont été menés dans la phase dite qualitative, auprès de

- 12 candidats bénéficiaires
- 3 parents
- 13 représentants d'entreprises partenaires
- 2 mandataires publics

Parallèlement, ont répondu à l'enquête en ligne :

- 142 candidats bénéficiaires
- 106 représentants d'entreprises partenaires

Et enfin, 24 candidats ont accepté de fournir les informations financières permettant de calculer l'impact économique lié à leur mise à l'emploi.



L'excellent taux de participation à l'étude a permis aux consultants de procéder à une analyse solide et documentée. Nous remercions chaleureusement tous les contributeurs pour le temps dédié !

# Nouveautés

## Les chargés de mission

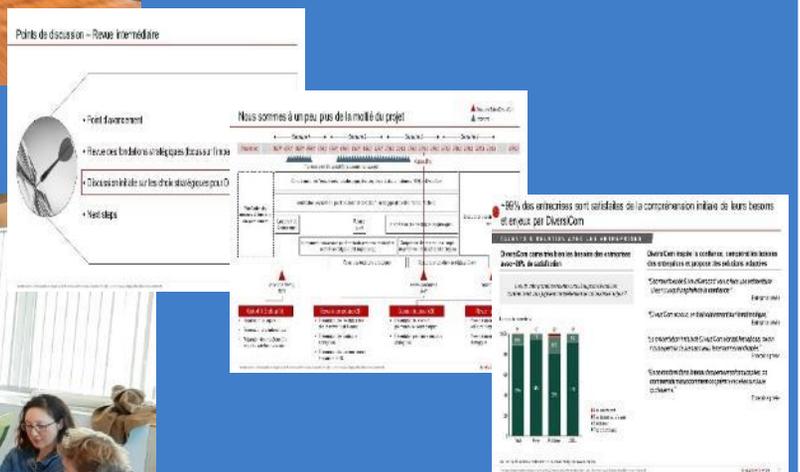
L'étude a été réalisée pro bono par une équipe de la société de consultance Bain & Company, complétée par des consultants de BNP Paribas Fortis qui se sont dédiés au calcul de l'impact économique. Ensemble, ils garantissent la validité méthodologique et la neutralité requises pour ce type d'exercice.

**Nous les en remercions de tout cœur !**



## BAIN & COMPANY

**L'équipe de Bain & Company chez DiversiCom :**  
Cédric Bovy (Partner), Christophe Van de Weyer (Partner), Thibault Lemoine (Case Team Leader), Mathieu Dath (Consultant), Ysaline Maroy (Associate Consultant), Emma Declercq (Associate Consultant), Juliette Hamr (Associate Consultant), avec l'équipe de DiversiCom



## BNP PARIBAS FORTIS

**L'équipe de BNP Paribas Fortis :**  
Khanh Diep (Head of Business Transformation Consulting), Natalie Maertens (Internal Consultant - Business Transformation Consulting), Sophie Fondu (Internal Consultant - Business Transformation Consulting), avec Eléonore Snoy (DiversiCom)



Découvrez la synthèse de l'étude en Annexe 3 du présent rapport.  
L'étude complète est disponible sur [www.diversicom.be/parlons-en/impact](http://www.diversicom.be/parlons-en/impact)

## Une équipe forte et engagée



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

**Marie-Laure Jonet**

**Fondatrice et Directrice**

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

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

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

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



**Eléonore Snoy**

**Co-gérante**

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

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

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

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





## Gratia Lauwers

### Coach accompagnatrice

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



## Michael Josz

### Coach accompagnateur



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

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

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

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

## Jannemie Sente

### Coach accompagnatrice

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



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

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



## Les nouvelles recrues de 2019

**Damien Fisset**

**Chargé de projet**



*Je me remémore à 21 ans, fraîchement diplômé, enfiler un costume mal taillé pour me rendre à mon premier entretien d'embauche. Rien ne m'aurait permis d'imaginer la trajectoire de ma vie professionnelle à cet instant. Et si choisir, c'est renoncer, c'est également se construire, se réinventer, s'approcher parfois de sa vérité.*

*Virage à 180°, je quitte le monde du marketing et des multinationales pour me connecter à l'associatif local bruxellois. Je tâtonne, m'autorise à me perdre pour mieux trouver où j'aurai un véritable impact. Je m'épanouis dans l'aide à la personne et précise mon intérêt pour le monde du handicap que je côtoie de tout près. La thématique de la mise à l'emploi m'anime également et je me spécialise dans la réinsertion socio-professionnelle.*

*En 2019, après 10 ans de carrière dans le monde associatif, j'ai l'immense bonheur de rejoindre l'équipe de DiversiCom où j'ai le sentiment de m'accomplir complètement. La singularité d'être le point de contact entre les candidats en situation de handicap et les entreprises remplis d'une volonté de changement rend mon travail unique et me donne chaque jour une énergie nouvelle.*

*Je me réjouis d'aujourd'hui, car demain est plein de promesses !*



**Marianne Neirinckx**

**Office Manager**



*Enrichie d'un parcours professionnel diversifié qui m'a fait passer de la gestion des RH dans le monde bancaire à la gestion administrative dans le secteur public et différentes PME, rejoindre l'aventure DiversiCom a été pour moi un cadeau de la vie, un de ces petits clins d'œil que le Destin nous réserve parfois. J'ai la chance d'avoir pu rejoindre une équipe exceptionnelle, très soudée, et de faire un travail qui m'enrichit au quotidien, fait de rencontres chaleureuses, parfois bouleversantes.*

*Il s'agit ici de bien plus qu'une « win-win situation » : nous recevons tellement plus de nos candidats, que ce soit en matière de reconnaissance, d'exemple de courage, de détermination et de persévérance.*

*Bref, un environnement qui nous pousse à nous dépasser et nous améliorer au quotidien !*



## Des coaches externes pour enrichir notre travail

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

### Constance, thérapeute familiale

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



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

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

*Je saisis combien il est riche d'accueillir la différence chez l'autre, ce qui fait sa singularité et sa beauté.*

*Je remercie DiversiCom et sa merveilleuse équipe pour la confiance qui m'est accordée !*



### Arnaud et Priscilla, coaches chez Step2+

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



*Voici déjà 6 ans que nous accompagnons des promotions de candidats de DiversiCom pour leur permettre de renforcer leur confiance en eux. Ce séminaire donne un véritable boost aux participants et permet à l'équipe de DiversiCom de mieux connaître chacun pour cibler avec eux le type d'emploi qui convient.*



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

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

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







# Activité 1

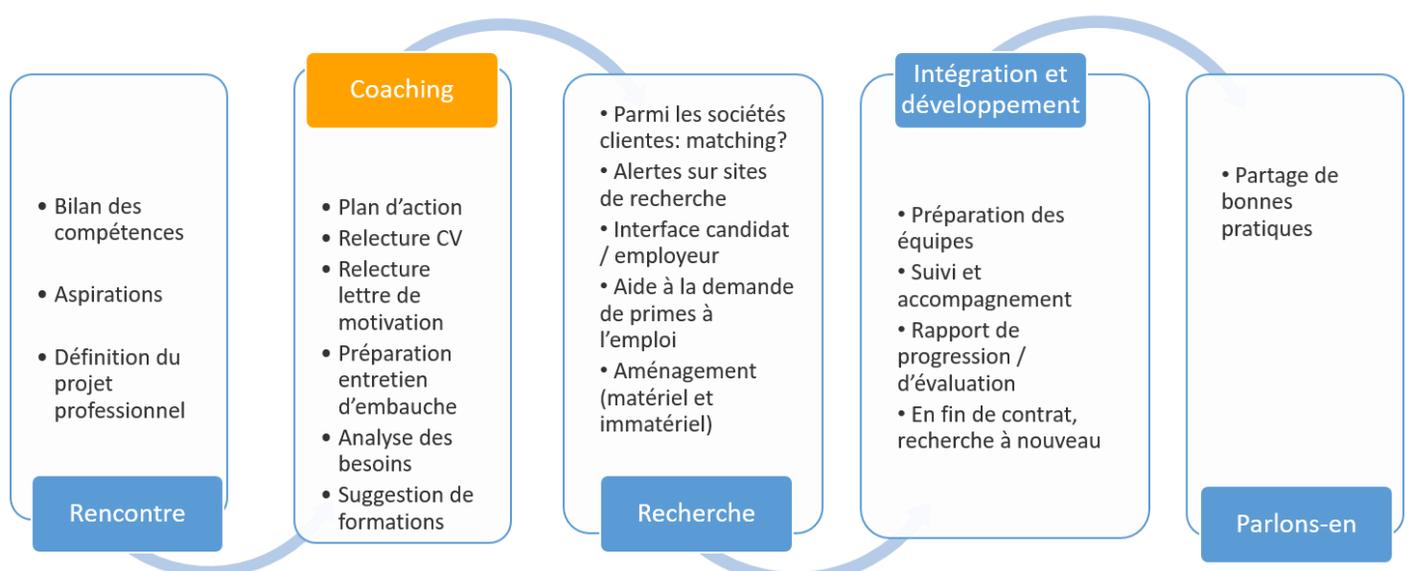
## Accompagnement

### Accompagnement des chercheurs d'emploi handicapés



*Ma compétence d'abord !*

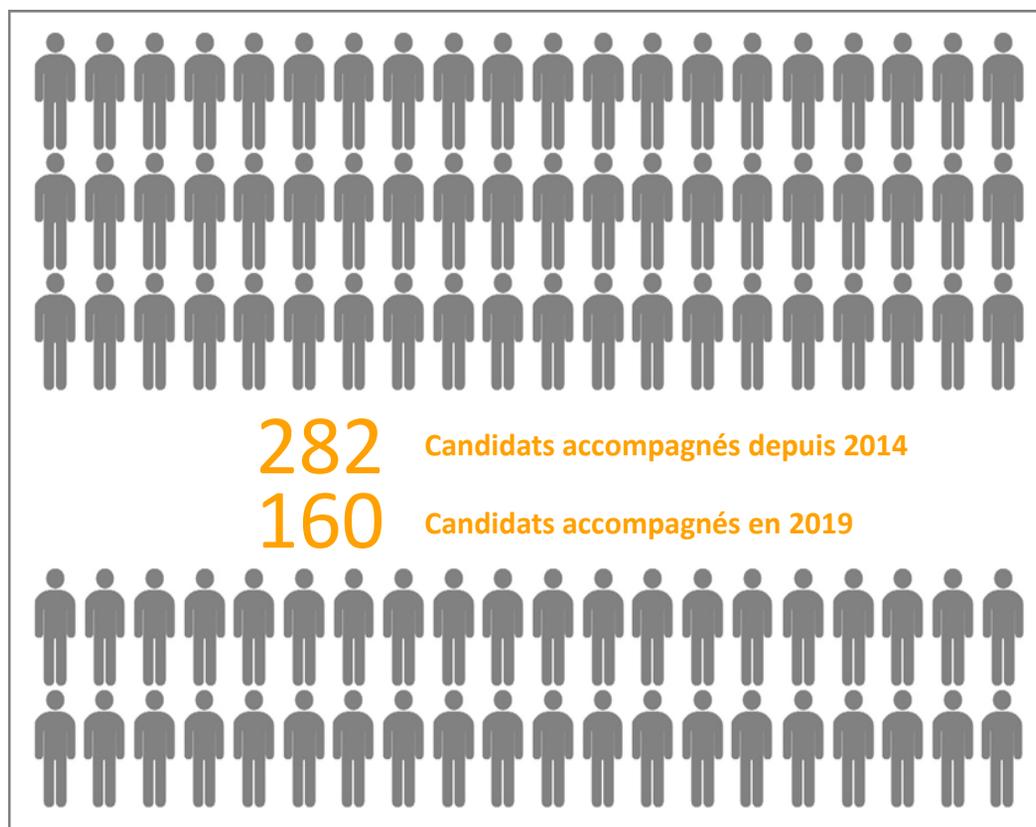
*Un parcours vers l'emploi, de A à Z :*



# Activité 1

## Accompagnement

## Chiffres clés



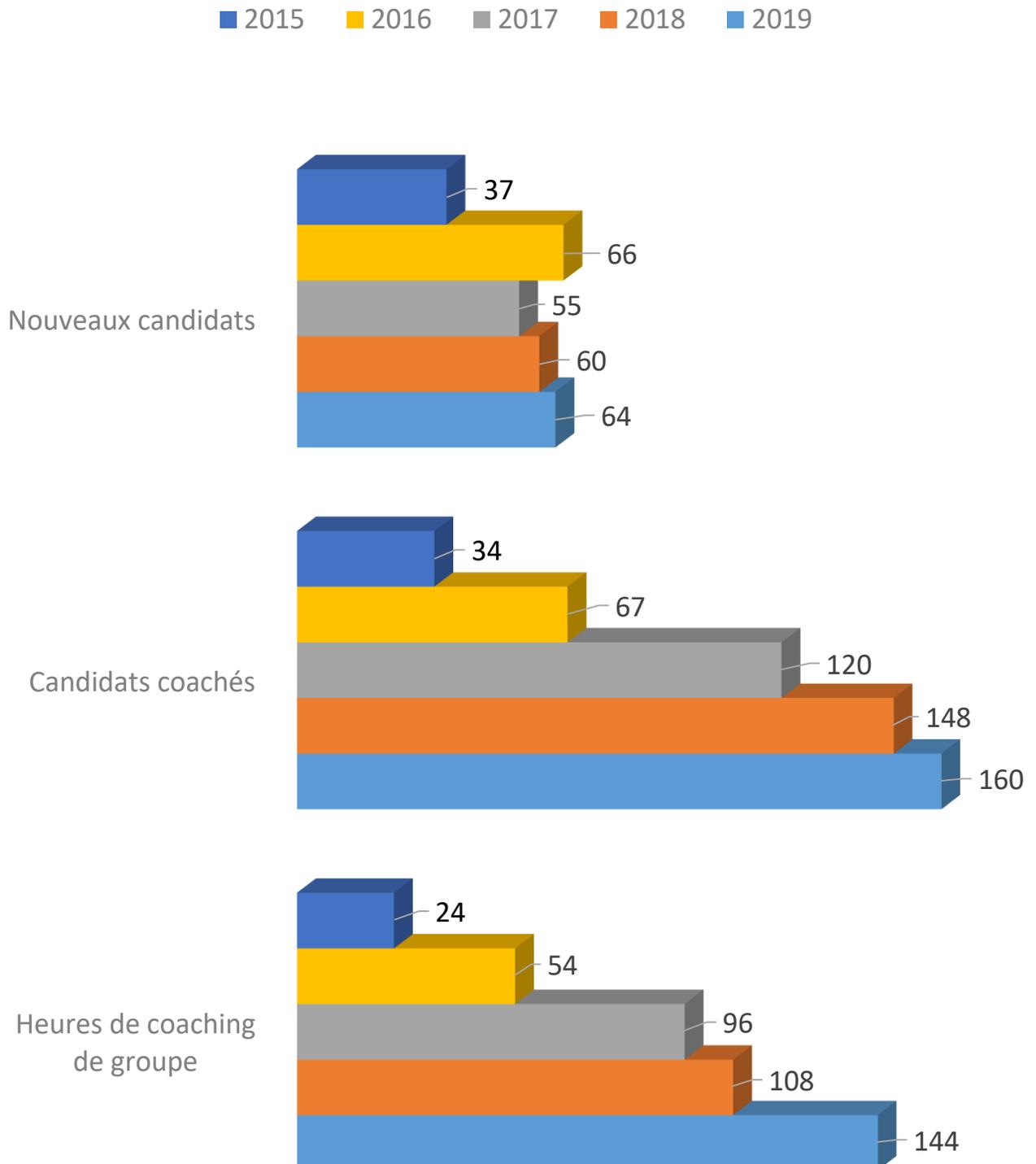
### Candidats accompagnés

- Rencontre et suivi de 64 nouveaux candidats en 2019
- Suivi de 96 candidats rencontrés de 2014 à 2018
- Présentant un large éventail de qualifications et compétences
- Parmi les 160 candidats accompagnés en 2019, 86 ont eu un projet de plus de 3 mois dans le courant de l'année, soit 54%

# Activité 1

## Accompagnement

### Évolution



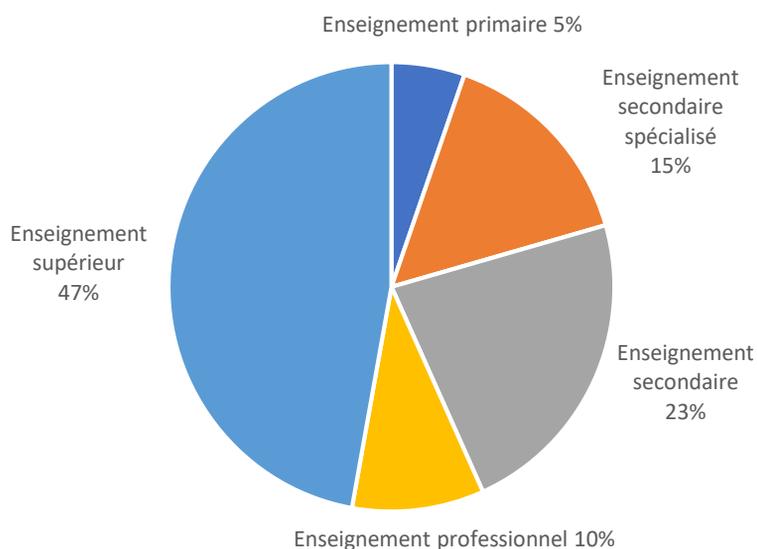
# Activité 1

## Accompagnement

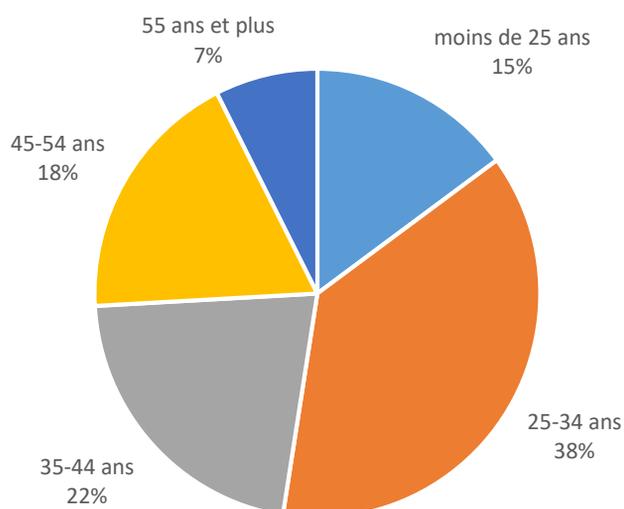
## Profil des candidats accompagnés depuis 2014

Base = 282 candidats accompagnés depuis 2014

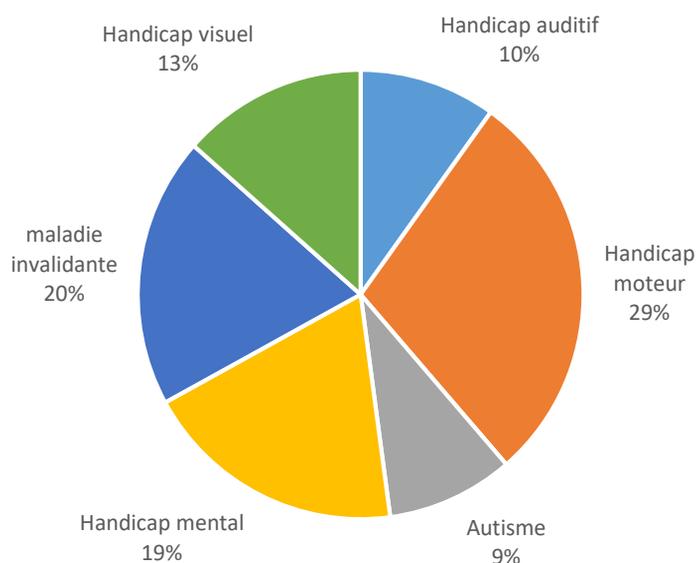
Niveau de formation



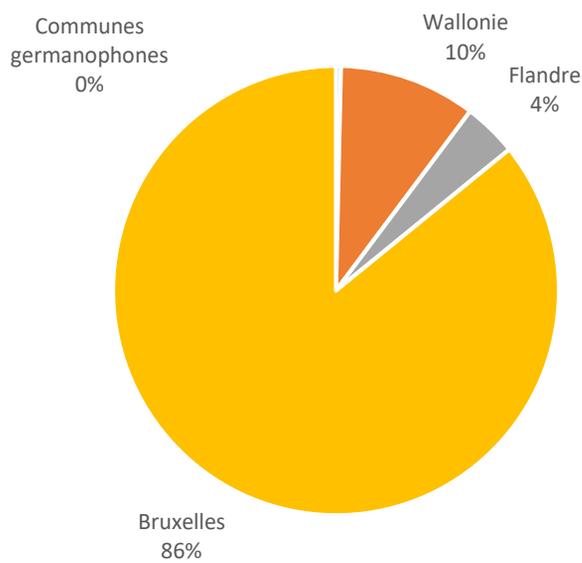
Âge



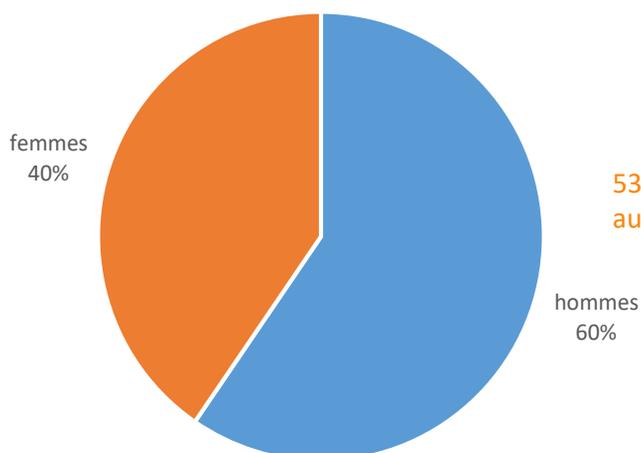
Type de handicap



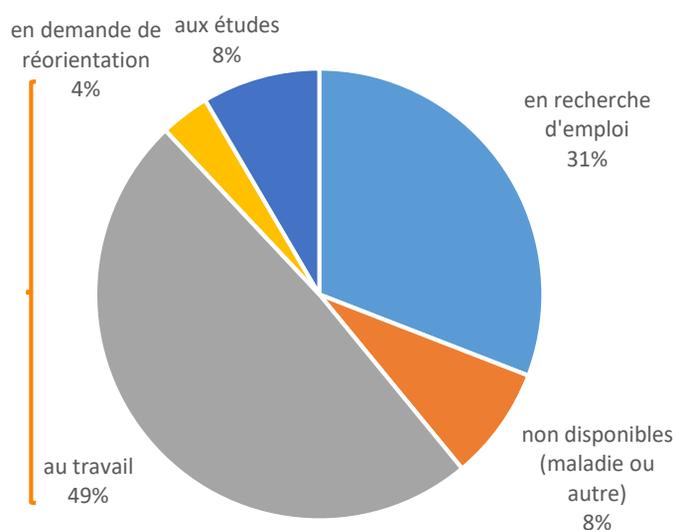
Lieu de résidence



Genre



Situation en décembre 2019



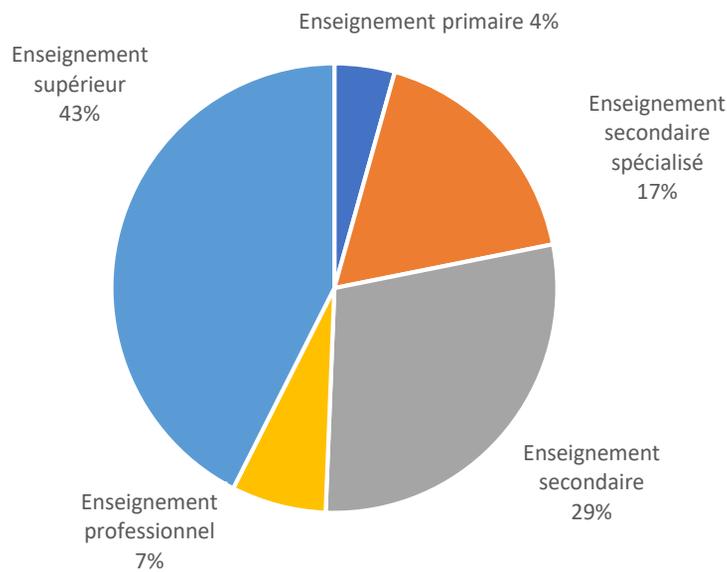
# Activité 1

## Accompagnement

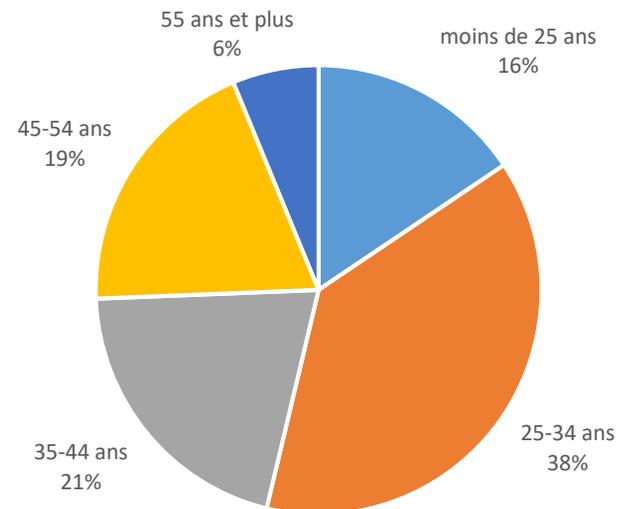
### Profil des candidats accompagnés en 2019

Base = 160 candidats accompagnés en 2019

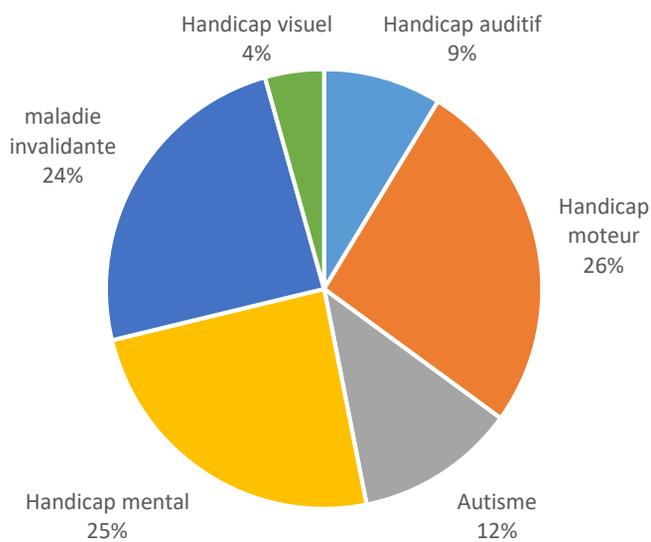
Niveau de formation



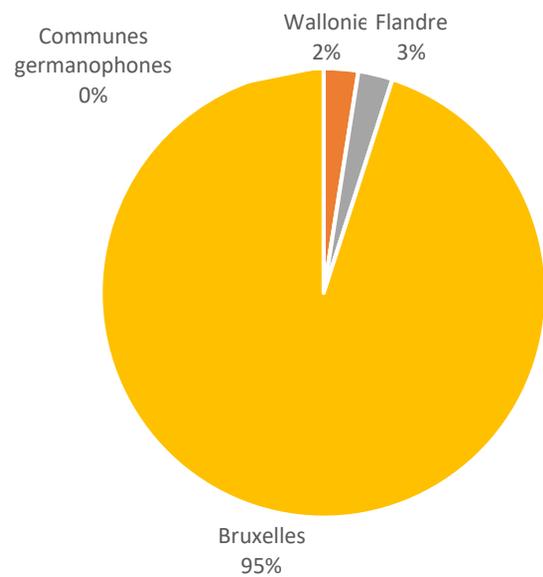
Âge



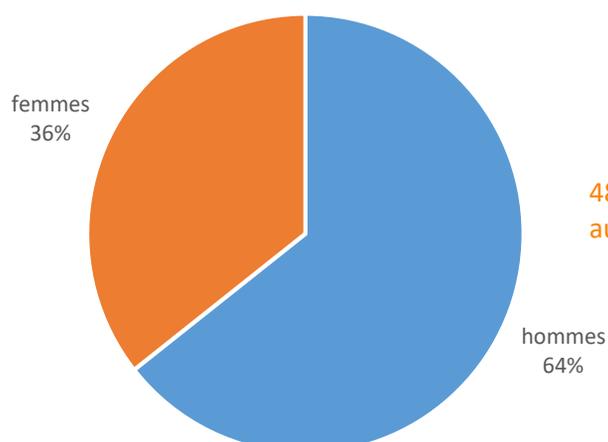
Type de handicap



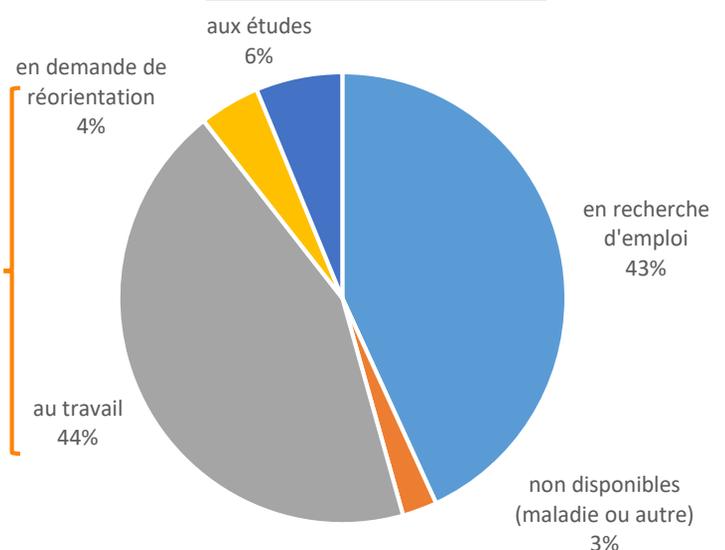
Lieu de résidence



Genre



Situation en décembre 2019



# Activité 1

## Accompagnement



### Accompagnement individuel

En 2019, le renforcement de notre équipe de coaches a permis d'augmenter considérablement le nombre de candidats accompagnés et le temps dédié à leur accompagnement individuel.

Pour chaque candidat,

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

- 10 participants au cycle de février
- 8 participants au cycle d'avril
- 12 participants au cycle de novembre

En partenariat avec



- **Focus professionnel**  
**2 jours étalés sur 2 semaines**

- 9 participants au cycle de février
- 8 participants au cycle d'avril
- 9 participants au cycle de juin
- 7 participants au cycle de septembre
- 10 participants au cycle de décembre

- **Les clés pratiques pour convaincre un employeur**  
**1 demi-jour**

- 5 participants à la session de mars
- 7 participants à la session de juin
- 9 participants à la session de septembre
- 9 participants à la session de novembre

En partenariat avec

**PageGroup**

- **Coaching de 22 candidats participant au JobDay de DiversiCom : préparation à l'exercice du pitch et de l'entretien d'embauche (octobre).**

**Parmi les 62 bénéficiaires de ces coaching de groupe de 2019, 35 ont décroché un job, un stage ou une formation dans l'année, ou début 2020 dans les 3 mois qui ont suivi le coaching (soit 56%).**

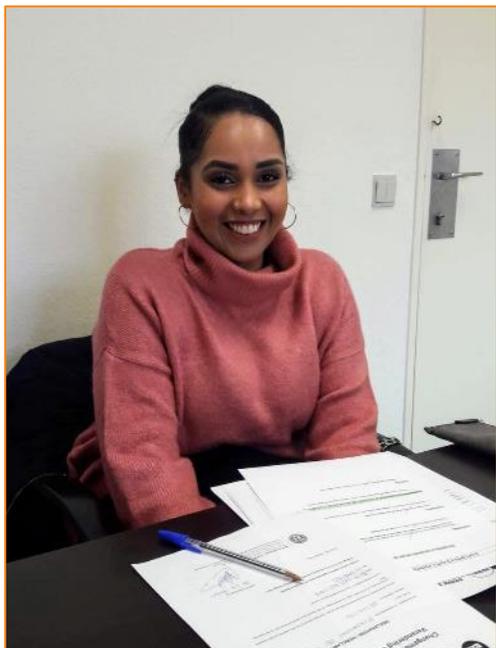
Avec le précieux soutien de



# Activité 1

## Accompagnement

## Témoignages de participants



*Je tenais à vous remercier pour tout ce que vous faites pour nous. Vous êtes tous passionnés par ce que vous faites et vous nous le rendez bien. Je me fais toujours une joie de vivre ces moments de partage, d'apprentissage, parce qu'on en apprend beaucoup, sur nous-mêmes et sur ce que le monde du travail attend de nous.*

*Handicapés certes... mais on l'oublie car vous ne nous voyez pas comme tels. C'est tellement formidable et admirable !*

*J'aime votre passion et j'espère qu'un jour nous pourrons tous dire que grâce à vous, on fait enfin un boulot qui nous épanouit ! Restez tous tels que vous êtes !*

*Je dis souvent à mes amis qu'on est une grande famille : tous différents. Mais au final il y a toujours quelque chose qui nous lie. Et ça, c'est le plus beau.*

Raysu



# Activité 1

## Accompagnement

### Témoignages de participants

« Avant DiversiCom, je ne voyais mon handicap que comme quelque chose de négatif.

J'avais trouvé un emploi, mais n'osant pas mentionner mon handicap, je ne recevais aucun aménagement particulier. Les conditions de travail étaient très dures pour moi, j'ai du arrêter.

Suite à cette expérience, je pensais ne plus jamais pouvoir travailler. J'avais perdu tout espoir et j'étais vraiment au bout du rouleau.

J'ai participé à des coachings individuels et collectifs. C'est ce qui a vraiment tout changé pour moi.

J'ai pris conscience de mes compétences au-delà de ma situation de handicap, et en quoi mon handicap pouvait être un atout à mentionner auprès des employeurs.

J'ai eu l'opportunité de participer au Duoday, ce qui m'a fait prendre conscience de mes limites et des aménagements nécessaires pour assurer mon bien-être dans mon prochain emploi. Cela n'a plus rien à voir.

Aujourd'hui, j'ai trouvé un CDI dans mon domaine d'excellence, avec des conditions de travail adaptées.

Au-delà de ce nouvel élan professionnel, j'ai complètement changé ma mentalité et repris confiance en moi! »



J'avais besoin d'aide, je ne pensais pas pouvoir y arriver seule et je tournais en rond chez moi. DiversiCom m'a offert le support dont j'avais besoin pour retrouver l'espoir de travailler.

DiversiCom a opéré chez moi un retournement complet.



J'ai besoin d'être actif. DiversiCom m'a permis de trouver un travail adapté à mes besoins.

Les sessions m'ont appris comment mettre en avant mon Plus Handicap.



# Activité 1

## Accompagnement

## Témoignages de participants



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

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

Les parents de Baptiste



**Baptiste**  
Palefrenier  
Cavalerie de la Police fédérale

Découvrez Baptiste dans le film « Point fort : autiste » : <http://televisiondumonde.be/tam-tam-point-fort-autiste/>  
Lauréat du Prix du Journalisme constructif 2020



**Soumaya**  
Employée administrative  
Darts-Ip

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

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

Grâce à leur écoute et leur efficacité, ils ont pu trouver un emploi qui me correspond. Lorsqu'ils m'ont contactée pour me proposer cet emploi, j'étais impressionnée par leur efficacité et leur rapidité.

Au départ, j'ai fait un stage d'observation pour voir si ce milieu de travail me correspond. Ensuite, j'ai constaté que cela me plaisait, alors j'ai poursuivi avec un contrat d'adaptation professionnelle durant deux ans et au final j'ai eu mon premier CDI !

DiversiCom a été une rencontre unique.



# Activité 1

## Accompagnement



*Alors voilà...*

*Je vais vous dire merci, bien sûr merci, mille fois et du fond du cœur. Mais sachez que ce petit mot, bien que charmant et frétilant, est loin de couvrir l'étendue de la gratitude que je ressens à votre égard.*

*Je suis arrivée chez DiversiCom en tout petits morceaux, pleine de doutes et de chagrin. Et vous avez tous eu ces mots incroyables : « Je te vois, je te vois telle que tu es, et il n'y a rien à jeter ».*

*J'ai ri un peu, le cynisme ça colle comme un chewing-gum, puis plus du tout. J'ai fini par vous croire, et tout a changé. Il existe de rares endroits et de rares personnes qui vous font vivre le handicap comme un privilège, et moi, j'ai eu la chance de vous rencontrer. La maladie, le handicap, ce n'est pas un merveilleux malheur, plutôt m'arracher les doigts que d'écrire une ânerie pareille, mais au long du chemin, il y a des étoiles qui illuminent le parcours et qui transforment le voyage en une nouvelle naissance.*

*J'ai un merci particulier pour chacun d'entre vous.*

**Michael**, le sourire comme un soleil, le petit mot qui fait rire et qui rassure. Qu'est-ce qui pourrait mal se passer si tu es là ?

**Jannemie**, Madame 100 000 volts, les conseils et les bisous qui claquent, quel RH pourrait résister à tes conseils ?

**Gratia**, la discrète, qui manipule des vérités tranchantes avec la sagesse et l'assurance d'un maître Zen. Quelle angoisse survivrait à ta calme analyse ?

**Eléonore**, la force tranquille, qui persuade avec grâce et élégance. Quel sabotage, quelle résistance ne reculerait pas dans sa tanière avec un air coupable ?

Et **Marie-Laure**, la tornade, l'immense cœur qui réchauffe tout sur son passage. Quel problème survivrait face à toi ?

*Alors voilà, je vais vous dire merci, mais tellement plus...tellement plus.*

*Je vous embrasse,*

Vanessa







# Activité 2

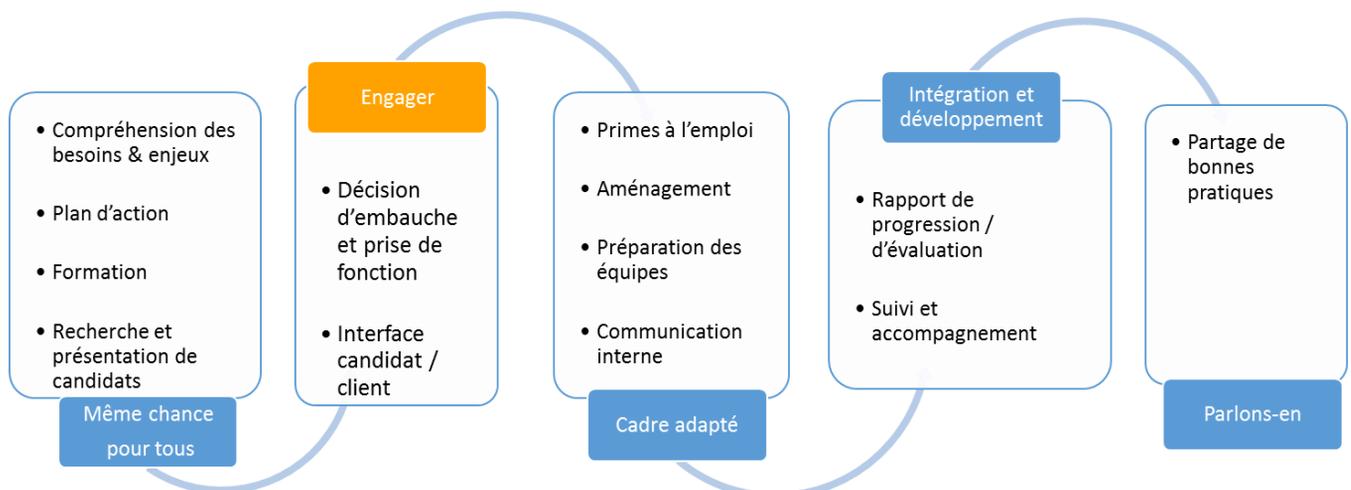
## Conseil

### Conseil aux entreprises



*Rendre possible ce qui est normal.*

*Une expertise sur mesure :*



# Activité 2

## Conseil

### Chiffres clés



Parmi elles,



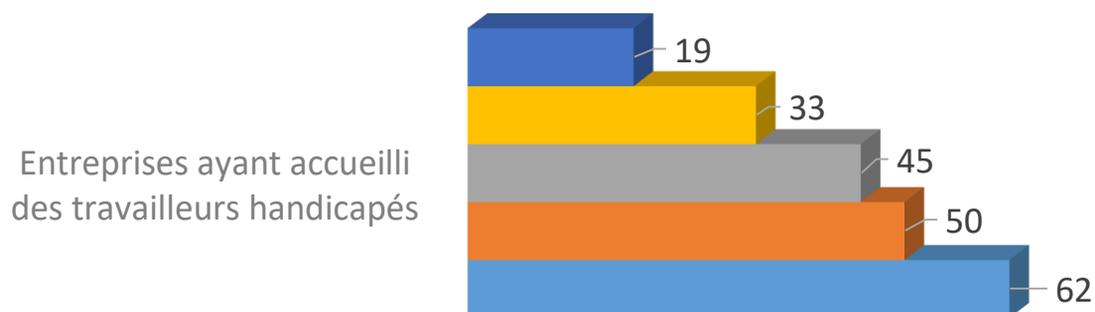
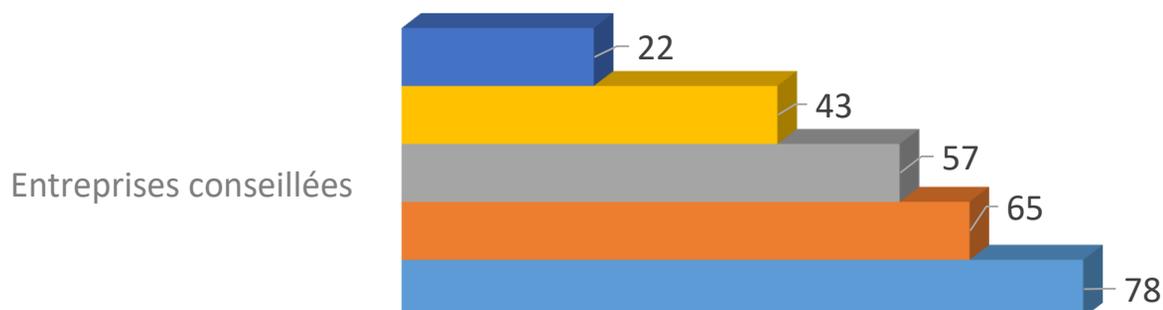
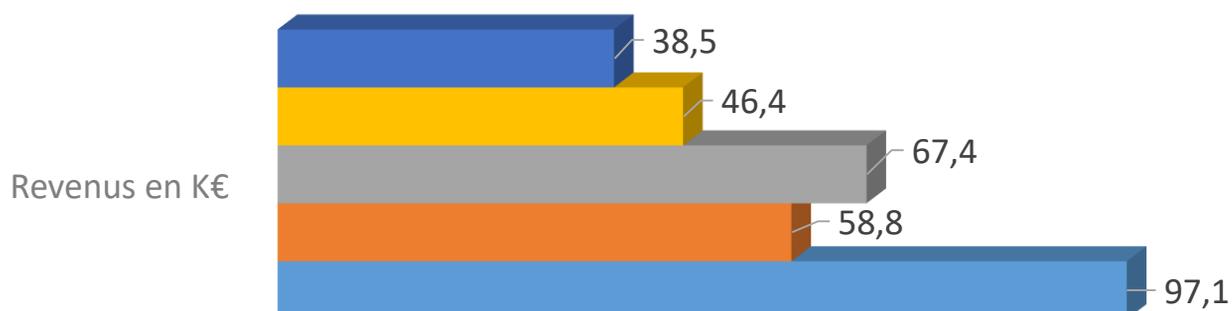
**97,1 k€**  
Revenus des activités de conseil

# Activité 2

## Conseil

### Évolution

■ 2015 ■ 2016 ■ 2017 ■ 2018 ■ 2019



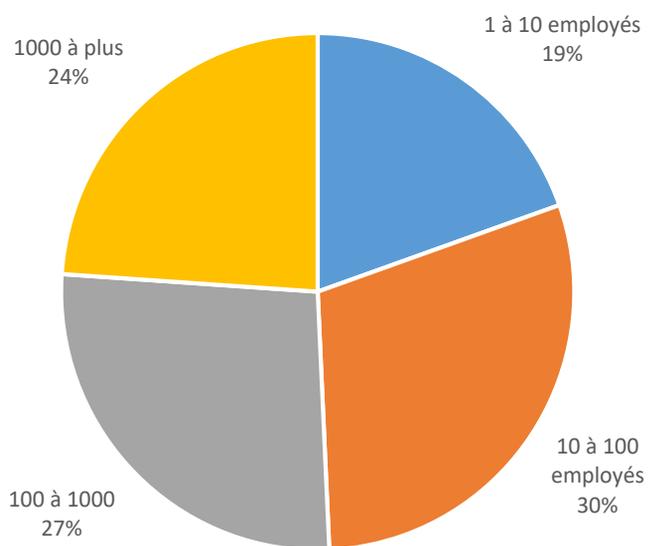
# Activité 2

## Conseil

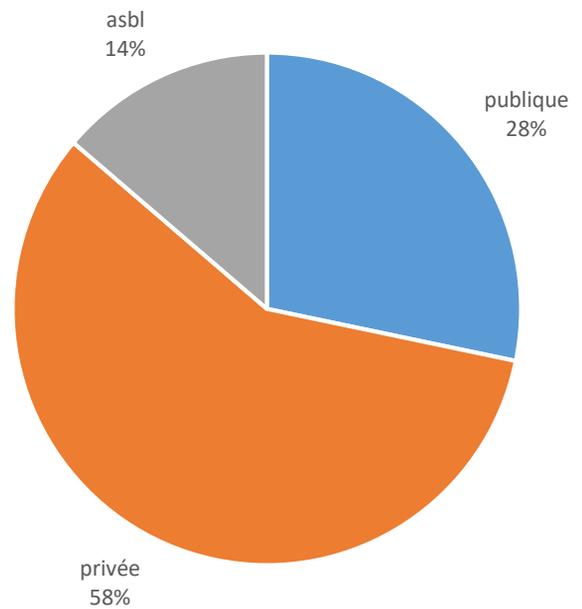
## Profil des entreprises clientes

Base = 138 entreprises conseillées depuis 2014

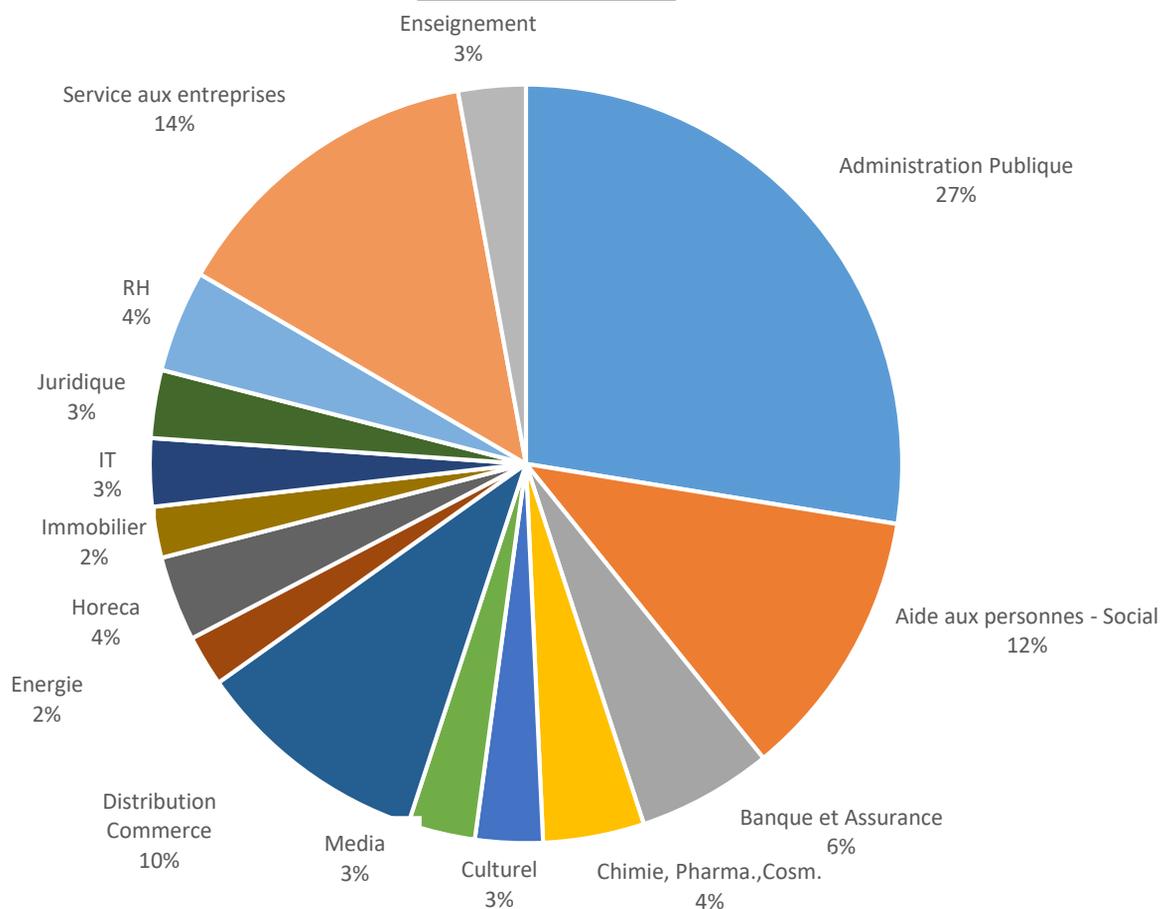
Taille d'entreprise



Type d'entreprise



Secteur d'activité



### Missions

	Mise à l'emploi : soutien au processus de sélection et recrutement	Formations et sensibilisations
<b>Actiris</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 stage</li> <li>• 4 stages DuoDay</li> <li>• 1 CAP</li> <li>• 1 CDD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation au JobDay DiversiCom</li> </ul>
<b>Ajusto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 CDD</li> </ul>	
<b>AXA Assistance Partner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 stages</li> <li>• 2 CDD</li> </ul>	
<b>AXA Belgium NV</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation au JobDay DiversiCom</li> </ul>
<b>Beer Project</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 CAP</li> <li>• 1 CDI</li> </ul>	
<b>BNP Paribas Fortis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 CDD</li> </ul>	
<b>BP2S</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 stages DuoDay</li> </ul>	
<b>Bruxelles Environnement</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation au JobDay DiversiCom</li> </ul>
<b>Bruxelles Formation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 stages DuoDay</li> <li>• 1 CDD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 sensibilisations des formateurs et directeurs de Bruxelles Formation et des organismes d'ISP</li> </ul>
<b>Bruxelles Propreté</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 stages DuoDay</li> <li>• 7 CAP</li> <li>• 1 CDD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation au JobDay DiversiCom</li> <li>• Participation aux formations thématiques de DiversiCom</li> </ul>
<b>BRUXEO – So Divercity</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Journée de formation aux entreprises à profit social</li> </ul>
<b>Caceis via Page Group</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 CDD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparation d'équipe à l'entrée en fonction d'un collègue porteur de handicap</li> </ul>
<b>CBC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 stage</li> <li>• 1 CAP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une journée de sensibilisation aux handicaps</li> </ul>
<b>Centre Culturel Jacques Franck</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 CDD</li> </ul>	
<b>CityDev</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 stage DuoDay</li> </ul>	
<b>Commune d'Anderlecht</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 stage DuoDay</li> <li>• 1 CAP</li> </ul>	
<b>Commune d'Auderghem</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 CDI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation aux formations thématiques de DiversiCom</li> </ul>
<b>Commune de Jette</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 stage</li> <li>• 1 stage DuoDay</li> <li>• 1 CAP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation aux formations thématiques de DiversiCom</li> </ul>

# Activité 2

## Conseil

## Missions

	Mise à l'emploi : soutien au processus de sélection et recrutement	Formations et sensibilisations
Commune de Koekelberg	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 stage</li> <li>• 1 stage DuoDay</li> <li>• 2 CAP</li> <li>• 5 CDD</li> <li>• 1 CDI</li> </ul>	
Commune de Saint-Gilles	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 stage DuoDay</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation au JobDay DiversiCom</li> <li>• Participation aux formations thématiques de DiversiCom</li> </ul>
Commune de Schaerbeek	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 CAP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation aux formations thématiques de DiversiCom</li> </ul>
Commune de Woluwé-Saint-Lambert	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 stages DuoDay</li> <li>• 1 CDD</li> </ul>	
Commune de Woluwé-Saint-Pierre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 stages</li> <li>• 3 CAP</li> <li>• 1 CDI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparation d'équipe à l'entrée en fonction d'un collègue porteur de handicap</li> </ul>
Commune d'Ixelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 CDD</li> </ul>	
De Vismijn	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 stage</li> </ul>	
Décalage asbl	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 stage</li> <li>• 1 CAP</li> </ul>	
Destination Everywhere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 stage</li> </ul>	
EFP – Espace Formation PME		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation aux formations thématiques de DiversiCom</li> </ul>
EFRAG	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 stage</li> <li>• 1 CAP</li> </ul>	
Eko Services	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 DuoDay</li> </ul>	
Engie Axima	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 stage</li> </ul>	
Engie Cofely Novela	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 CDD</li> <li>• 1 CDI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation au JobDay DiversiCom</li> </ul>
Engie Electrabel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 CDI</li> </ul>	
EPFC		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisation au handicap des élèves et professeurs</li> </ul>
Euroclear		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bootcamp – Hackathon « <i>How might we become a fully inclusive company towards people with a disability or limitation?</i> »</li> <li>• Ateliers de sensibilisation aux handicaps</li> </ul>

### Missions

	Mise à l'emploi : soutien au processus de sélection et recrutement	Formations et sensibilisations
<b>Fédération Wallonie Bruxelles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 stage</li> <li>• 1 CAP</li> <li>• 1 CDI</li> </ul>	
<b>Ferme Nos Pilifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 stage</li> <li>• 1 CDI</li> </ul>	
<b>Festival du Cinéma Méditerranéen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 DuoDay</li> </ul>	
<b>Fondation Roi Baudouin</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparation d'équipe à l'entrée en fonction d'un collègue porteur de handicap</li> </ul>
<b>Foot Inside</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 stage</li> </ul>	
<b>Fresh Med</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 CAP</li> </ul>	
<b>Forbidden Zone</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 stage</li> </ul>	
<b>Green Space</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 stage</li> </ul>	
<b>GSK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 DuoDay</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation au JobDay DiversiCom</li> <li>• 2 journées de sensibilisation au Handicap</li> </ul>
<b>Institut de la Vierge Fidèle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 stage</li> </ul>	
<b>JML – Jeunes Mutualistes Libres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 CDI</li> </ul>	
<b>Les Petits Riens</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 stage</li> <li>• 1 CAP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparation d'équipe à l'entrée en fonction d'un collègue porteur de handicap</li> </ul>
<b>L'Oréal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 stage</li> <li>• 2 stages DuoDay</li> <li>• 1 CAP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation aux formations thématiques de DiversiCom</li> <li>• Préparation d'équipe à l'entrée en fonction d'un collègue porteur de handicap</li> </ul>
<b>MasterCard</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ateliers de sensibilisation aux handicaps</li> </ul>
<b>Nood</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 CDI</li> </ul>	
<b>NRJ Nostalgie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 stages Duoday</li> </ul>	
<b>ONE</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation au JobDay DiversiCom</li> </ul>
<b>Page Group</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation au JobDay DiversiCom</li> <li>• Ateliers de sensibilisation aux handicaps</li> </ul>

# Activité 2

## Conseil

### Missions

	Mise à l'emploi : soutien au processus de sélection et recrutement	Formations et sensibilisations
<b>Passwerk</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2 CAP</li></ul>	
<b>Pfizer</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1 stage DuoDay</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Participation aux formations thématiques de DiversiCom</li><li>• Ateliers de sensibilisation aux handicaps</li><li>• Préparation d'équipe à l'entrée en fonction d'un collègue porteur de handicap</li></ul>
<b>Phare</b>		<ul style="list-style-type: none"><li>• Ateliers de sensibilisation aux handicaps</li></ul>
<b>Pharmacie Elrass</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1 CAP</li></ul>	
<b>Plateforme pour le Service Citoyen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1 bénévolat</li></ul>	
<b>Police Fédérale</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 6 DuoDay</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Participation aux formations thématiques de DiversiCom</li></ul>
<b>Primark</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2 CDD</li></ul>	
<b>Proximité Santé</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1 Stage</li><li>• 2 CAP</li></ul>	
<b>Réseau D&amp;I Avocats</b>		<ul style="list-style-type: none"><li>• Ateliers de sensibilisation aux handicaps</li></ul>
<b>RTBF</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 5 stages DuoDay</li></ul>	
<b>SECO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1 CAP</li><li>• 1 CDI</li></ul>	
<b>Securex</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1 CAP</li><li>• 2 CDD</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Participation au JobDay DiversiCom</li></ul>
<b>Self Pharma</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1 stage</li><li>• 1 CAP</li></ul>	
<b>SIAMU</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1 CAP</li><li>• 1 CDD</li><li>• 1 CDI</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Préparation d'équipe à l'entrée en fonction d'un collègue porteur de handicap</li></ul>
<b>SLRB</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1 DuoDay</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Participation au JobDay DiversiCom</li><li>• Ateliers de sensibilisation aux handicaps</li></ul>

# Activité 2

## Conseil

### Missions

	Mise à l'emploi : soutien au processus de sélection et recrutement	Formations et sensibilisations
<b>Sodexo</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisation au Handicap «Les Fondamentaux »</li> </ul>
<b>Solvay</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 stage</li> <li>• 3 stages DuoDay</li> <li>• 1 CDD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation au JobDay DiversiCom</li> <li>• Sensibilisation au handicap moteur et atelier sur le handicap invisible</li> </ul>
<b>Speos</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation des activités de DiversiCom au middle management</li> <li>• Participation aux formations thématiques de DiversiCom</li> </ul>
<b>SPF Mobilité et Transports</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 DuoDay</li> </ul>	
<b>SPRB</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 CDI</li> </ul>	
<b>STIB</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 stage DuoDay</li> <li>• 1 CAP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation au JobDay DiversiCom</li> <li>• 2 sensibilisations à l'autisme</li> </ul>
<b>Swift</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 CDI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation au JobDay DiversiCom</li> </ul>
<b>Talent.brussels</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation au JobDay DiversiCom</li> <li>• Présentation de DiversiCom et animation d'ateliers thématiques au SPRB et OIP bruxellois</li> <li>• Participation aux formations thématiques de DiversiCom</li> </ul>
<b>ULB</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 DuoDay</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation au JobDay DiversiCom</li> <li>• Participation aux formations thématiques de DiversiCom</li> </ul>
<b>Ville de Bruxelles</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation au JobDay DiversiCom</li> <li>• Participation aux formations thématiques de DiversiCom</li> </ul>

#### 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

En images

### Formations et sensibilisations au handicap

En 2019, DiversiCom a animé 32 formations et sensibilisations en entreprise, touchant ainsi 935 personnes. Ces animations sont conçues sur mesure pour répondre aux attentes spécifiques des entreprises.



Sensibilisation aux handicaps

CBC – mai 2019



Sensibilisation aux handicaps

Legal Diversity & Inclusion Alliance – décembre 2019



# Activité 2

## Conseil

### En images



Sensibilisation aux handicaps  
Mastercard - octobre 2019



Sensibilisation aux handicaps  
Pfizer - décembre 2019



# Activité 2

## Conseil

En images



### Sensibilisation au handicap moteur et atelier sur le handicap invisible

Solvay – mai 2019



### Sensibilisation aux handicaps

SLRB - février 2019



# Activité 2

## Conseil

### Formations et sensibilisations au handicap

#### Nos ambassadeurs en entreprise

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

- Ibrahim chez Euroclear, CBC et MasterCard
- Moez chez Phare et au SLRB
- Christophe au Hackathon inter-entreprises organisé par BigBloom et Co-Station
- Antoine chez PageGroup
- François chez Bruxeo
- Vanessa chez Solvay et Pfizer
- Gauthier, Moez et Louis au Law Diversity & Inclusion Alliance
- Sofia, Vanessa, Ibrahim et Valérie aux formations inter-entreprises chez DiversiCom
- Martin, Sophie, France co-animent avec nous la session de préparation de leurs collègues lors de leur entrée en fonction.
- France, Baptiste, Sofia, Sanaa au JobDay de DiversiCom

Les employeurs se mobilisent aussi pour échanger leurs pratiques auprès d'autres entreprises.

Par exemple:

- Olivier (SOTRA) au Law Diversity & Inclusion Alliance
- Martine (SIAMU), Benoit (Police Fédérale), Arnaud (Legal Jansen), Florence et Fabrice (AXA Partner) au JobDay de DiversiCom



# 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 99 entreprises privées, dont 52 ont mené des actions concrètes avec nous en 2019.

Liste non exhaustive



# Activité 2

## Conseil

### Les entreprises qui ont fait appel à nous

#### Secteur public

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

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

Depuis la création de DiversiCom fin 2014, nous avons eu le plaisir de collaborer avec 39 organismes publics, dont 26 ont mené des actions concrètes avec nous en 2019.

Liste non exhaustive



Nous les remercions pour leur confiance.  
Renforçons nos collaborations en 2020!

# Activité 2

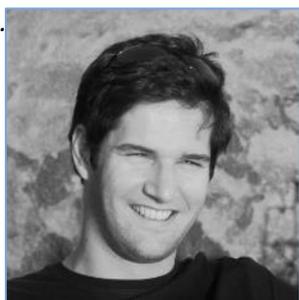
## Conseil

### Témoignages d'entreprises

“

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

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



Olivier DE BRAUWERE  
Founder  
Brussels Beer Project

”



#### Partenaire depuis 2018

En 2018, Brussels Beer Project a accueilli 1 candidat de DiversiCom, en CDI depuis 2019.

“

*We had a great collaboration with DiversiCom for our bootcamp around inclusion! As from the start, they were very flexible in adapting to our needs, building on what we had in mind yet adding the perspective of the user.*

*They tapped into their network of collaborators to have actual users included in our workshop, which was a real eye-opener for our teams. Throughout our entire journey together, we could feel their empathy for the people they want to help.*

*We are so happy to have reached out to Diversicom, and we will certainly call upon them again in the future. True professionals!*



Valerie Van Dooren  
Improvement and Transformation Lead  
Euroclear

”



#### Partenaire depuis 2019

Euroclear a fait appel à DiversiCom pour animer un séminaire « hackathon » de deux jours sur l'inclusion et une sensibilisation des Managers. De nouvelles actions sont programmées en 2020.

# Activité 2

## Conseil

### Témoignages d'entreprises



« DiversiCom nous a spontanément proposé de faire une session informative auprès des collègues de la personne handicapée, ce qui s'est révélé être une solution extrêmement pragmatique et exactement ce dont nous avons besoin. »



« Je peux appeler DiversiCom à tout moment, je sais qu'ils vont répondre dans la foulée et faire le nécessaire pour que l'on arrange la situation. »

« Grâce au stage, on a pris conscience que ce n'était pas « mission impossible » d'intégrer une personne handicapée dans notre organisation. »

« On avait toujours voulu engager une personne handicapée, mais on n'avait jamais reçu de candidature spontanée. DiversiCom nous a vraiment aidé à passer le cap. »



« Des membres de DiversiCom sont venus faire une présentation chez nous qui inspirait de la confiance, ils savent comment les entreprises fonctionnent. »



« Les profils que DiversiCom nous a proposés correspondaient entièrement à nos besoins. »



« Rien que l'effet sur les équipes est très positif: c'est très beau. »



# Activité 2

## Conseil

### Témoignages d'entreprises



Nous avons rencontré DiversiCom au démarrage de ses activités. Depuis lors, nous avons concrétisé quelques contrats de travail et régulièrement accueilli des stagiaires par son intermédiaire. Chacun d'entre eux, avec sa personnalité, nous a énormément apporté. L'équipe de DiversiCom est également présente lors de notre Safety Day annuel. Journée particulièrement enrichissante qui permet à l'ensemble du personnel Solvay d'être informé de l'existence de cette structure ainsi que du monde du handicap. Le Safety Day s'est donné pour objectif d'amener chacun à intégrer la culture de la sécurité, à faire preuve, en toute circonstance, de la plus grande vigilance.

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



#### Partenaire depuis 2015

Depuis 2015, Solvay a mis en place un plan d'action, accueilli 13 stagiaires et recruté 2 personnes présentés par DiversiCom, co-organisé 8 actions de sensibilisation. Solvay participe chaque année au Duoday et au JobDay de DiversiCom.

Lydia RICHART  
Conseiller en Prévention  
Solvay



#### Partenaire depuis 2017

Depuis 2017, la Commune de Koekelberg a accueilli 5 candidats de DiversiCom et mené diverses actions de formation et sensibilisation des collègues avec DiversiCom..



Gisèle WILKIN  
DRH  
Commune de Koekelberg



Christophe au centre sportif, Omar dans les bâtiments communaux, Marta à la crèche Pilouk... tous ont rejoint nos équipes avec satisfaction. Des trajets réussis grâce à la collaboration que nous avons avec l'asbl DiversiCom.

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



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

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



#### Woluwe-Saint-Pierre



#### Partenaire depuis 2016

Depuis 2016, la Commune de Woluwé-Saint-Pierre a accueilli 11 candidats de DiversiCom et mené diverses actions de sensibilisation des collègues avec DiversiCom.



# Activité 3

## Matching

### Matching



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



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



**Nous créons des liens**



**Stages**

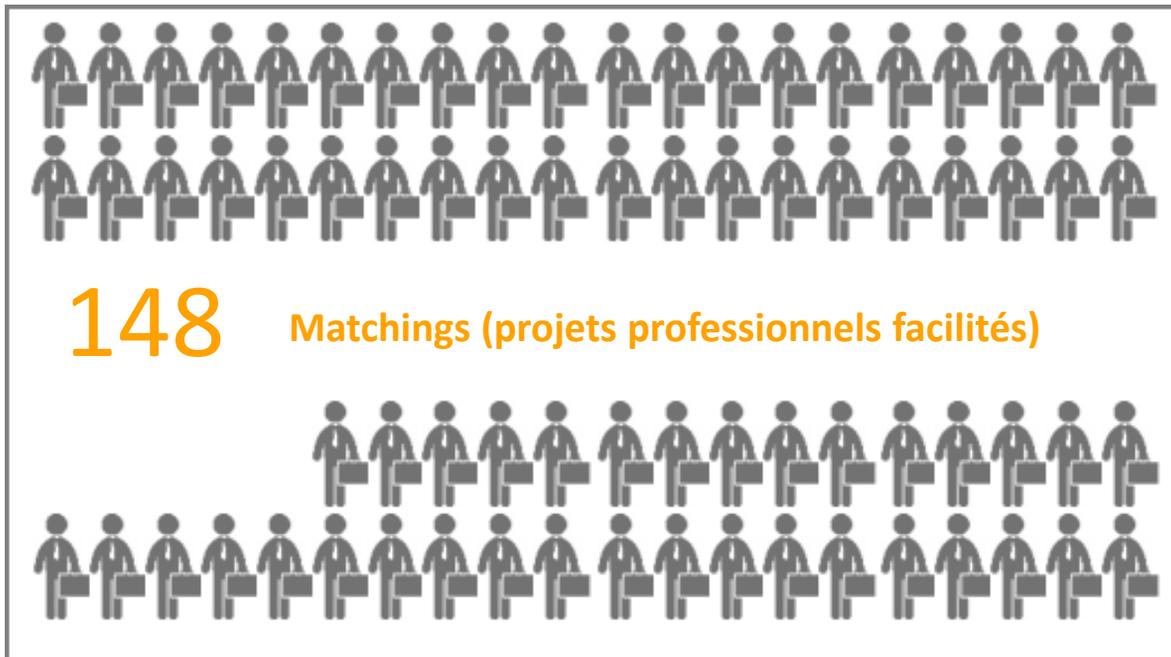


**Autres (bénévolats, contrats saisonniers,...)**

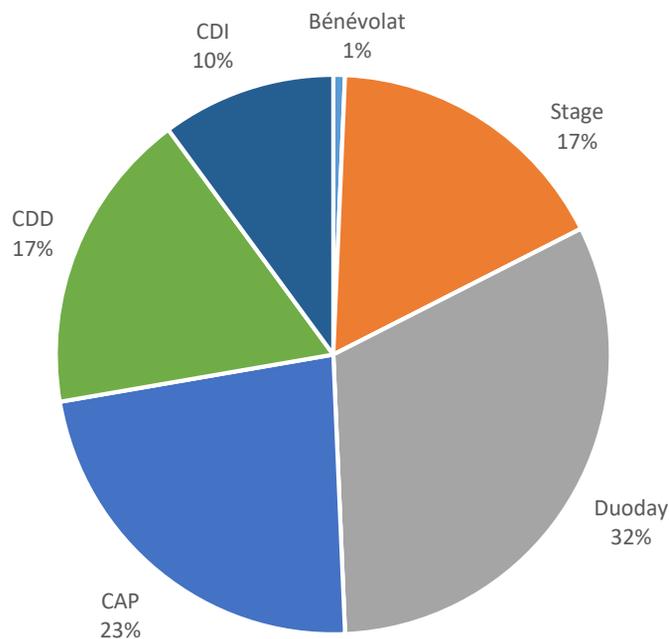
# Activité 3

## Matching

## Chiffres clés



### Types de contrat facilités



Outre les 148 matchings facilités par DiversiCom en 2019, 32 recrutements ont été initiés et confirmés par les candidats eux-mêmes, forts des conseils et coachings dispensés par DiversiCom.

Parmi les 160 candidats accompagnés en 2019, 86 ont eu un projet de plus de 3 mois dans le courant de l'année, soit 54%.

# Activité 3

## Matching

### Liste des 148 matchings

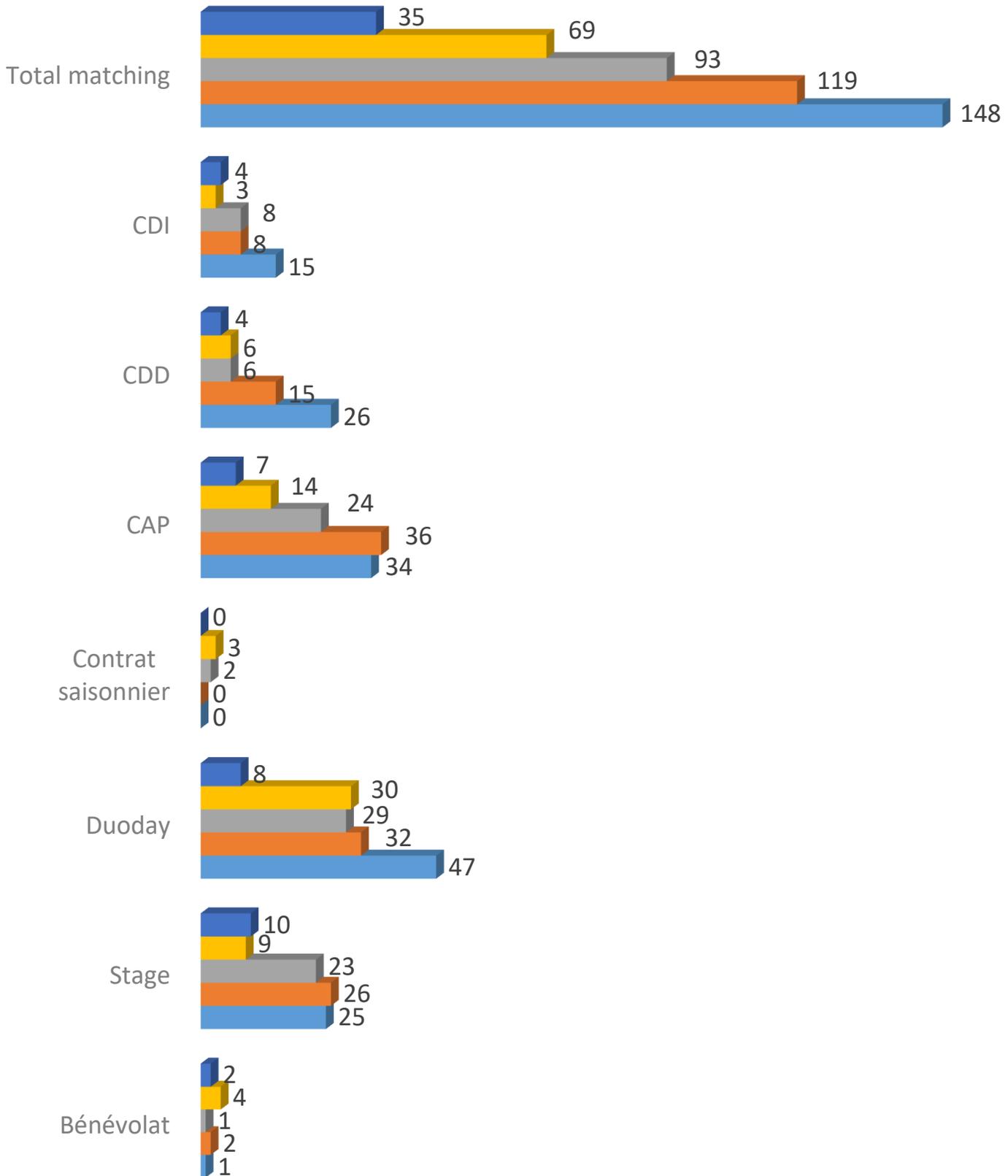
	Contrat							Total
	Bénévolat	Stage	Duoday	saisonnier	CAP	CDD	CDI	
Actiris		1	4		1	1		7
Ajusto						2		2
Axa Assistance Partner		2				2		4
Beer Project					1		1	2
BNP Paribas Fortis						1		1
BP2S			2					2
Bruxelles Formation			2			1		3
Bruxelles Propreté			4		7	1		12
Caceis (via Page Group)						2		2
CBC		1			1			2
Centre Culturel Jacques Franck						2		2
CityDev			1					1
Commune d'Anderlecht			1		1			2
Commune d'Auderghem							1	1
Commune de Jette		1	1		1			3
Commune de Koekelberg		1	1		2	5	1	10
Commune de Schaerbeek					1			1
Commune de Saint-Gilles			1					1
Commune de Woluwe St Lambert			2			1		3
Commune de Woluwe St Pierre		3			3		1	7
Commune d'Ixelles						1		1
De Vismijn		1						1
Décalage asbl		1			1			2
Destination Everywhere		1						1
EFRAG		1			1			2
Eko Services			2					2
Engie Axima		1						1
Engie Cofely Novela						1	1	2
Engie Electrabel							1	1
Fédération Wallonie Bruxelles		1			1		1	3
Ferme Nos Pilifs		1					1	2
Festival du Cinéma Méditerranéen			1					1
Foot Inside		1						1
Fresh Med					1			1
Forbidden Zone		1						1
Green Space		1						1
GSK			2					2
Institut de la Vierge Fidèle		1						1
JML - Jeunes Mutualistes Libres							1	1
Les Petis Riens		1			1			2
L'Oréal		1	2		1			4
Nood							1	1
NRJ Nostalgie			2					2
Passwerk					2			2
Pfizer			1					1
Pharmacie Elrass					1			1
Plateforme pour le service Citoyen	1							1
Police Fédérale			6					6
Primark						2		2
Proximité Santé		1			2			3
RTBF			5					5
SECO					1		1	2
Securex					1	2		3
Self Pharma		1			1			2
SIAMU					1	1	1	3
SLRB			1					1
Solvay		1	3			1		5
SPF Mobilité et Transports			1					1
SPRB							2	2
STIB			1		1			2
SWIFT							1	1
ULB			1					1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>47</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>26</b>	<b>15</b>	<b>148</b>

# Activité 3

## Matching

## Évolution

■ 2015 ■ 2016 ■ 2017 ■ 2018 ■ 2019





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

*Au mois de mai 2019, a eu lieu l’action annuelle du « DuoDay » en faveur de l’emploi des personnes handicapées. Elle poursuit deux grands objectifs : sensibiliser les entreprises à l’emploi des personnes handicapées et permettre à des stagiaires handicapés de découvrir un métier correspondant à leurs qualifications. L’opération prend une dimension internationale avec l’implication de 11 pays. En Belgique, son succès repose sur un partenariat entre les quatre Agences régionales en charge de l’intégration de la personne handicapée, un réseau d’associations et de nombreuses entreprises impliquées sur tout le territoire. Elles saisissent une occasion unique : celle de rapprocher les univers du handicap et de l’emploi encore trop distancés. L’asbl DiversiCom contribue largement au succès de l’opération : elle a facilité 47 stages dans 23 de ses entreprises partenaires.*

### Objectifs et impact

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

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

A titre d’exemple : parmi les 24 stagiaires accompagnés par l’asbl DiversiCom lors du Duoday 2018, 13 ont ensuite décroché un projet professionnel de plus longue durée, continué ou repris une formation qualifiante dans l’année.

### 47 Duos facilités par DiversiCom en 2019

Suite à l’appel à participation de DiversiCom, 23 de ses entreprises partenaires ont répondu présentes. Pour elles, DiversiCom a facilité 47 stages de découverte bénéficiant à 34 chercheurs d’emploi handicapés suivis par l’asbl. Elle suit leur recrutement de A à Z : premier matching avec l’entreprise, suivi administratif, aménagements, préparation des tuteurs et évaluation du stage. Les situations de handicap vécues par les stagiaires sont de natures très diverses : physiques, sensorielles, mentales et maladies invalidantes. Mais avant tout, ils montrent ensemble une palette large de compétences et d’aspirations professionnelles !

### Les 23 entreprises partenaires de DiversiCom pour le DuoDay 2019



# Activité 3

## Matching

## DuoDay



Parmi les 34 stagiaires accompagnés par l'asbl DiversiCom lors du DuoDay 2019, 21 ont décroché un projet professionnel de plus longue durée, continué ou repris une formation qualifiante dans le courant de l'année (62%).

### Quelques « Coups de Cœur »

#### **André (autisme)**

André se passionne pour les transports publics et maîtrise ce domaine en auto-didacte de manière tout à fait exceptionnelle. Il nourrit avec obstination l'espoir d'un jour travailler à la STIB. Le DuoDay représente pour lui une troisième occasion d'y être accueilli en stage. Cette fois-ci, c'est la bonne...

**Après le DuoDay** : André y décroche fièrement deux contrats d'adaptation professionnelle consécutifs, soigneusement conçus et préparés par ses co-équipiers, avec le support de DiversiCom à toutes les étapes. Une expérience sur mesure qui porte ses fruits et pour laquelle nous espérons des suites favorables.

#### **Vanessa (maladie invalidante) au SPF Mobilité et Transport et à la Police fédérale**

Vanessa voit sa vie basculer quand surgissent divers symptômes de maladies dégénératives l'empêchant d'exercer son métier d'archéologue. A son arrivée chez DiversiCom, tout est à redéfinir, à découvrir autrement. Le DuoDay lui offre l'occasion d'explorer deux univers professionnels totalement inconnus : le Service fédéral Mobilité et Transport et la Police fédérale. Elle en tire quelques leçons utiles et continue ses démarches avec DiversiCom.

**Après le DuoDay** : restant attentive aux opportunités du secteur public, elle tente sa chance au service de sélection des projets audiovisuels de la Fédération Wallonie Bruxelles et convainc rapidement. Dès la signature de son contrat à durée indéterminée, elle exprime et obtient les aménagements nécessaires, pour donner le meilleur sans négliger les contraintes de sa maladie.

#### **Lamya (handicap mental) à la Commune de Woluwé-Saint-Lambert**

Lamya se voit offrir un stage DuoDay au service des Personnes handicapées, ce qui la réjouit autant que DiversiCom, après de longs mois de recherche. Par cette expérience positive, elle retrouve la confiance nécessaire pour croire en un avenir professionnel possible.

**Après le DuoDay** : DiversiCom est sollicitée par une nouvelle entreprise partenaire, à la recherche d'une personne motivée prête à apporter du support logistique à l'organisation de réunions d'experts internationaux. Lamya est recrutée, sur base d'un horaire à temps partiel et d'une supervision répondant parfaitement à ses besoins. Affaire en cours...

# Activité 3

## Matching

### DuoDay



### Quelques « Coups de Cœur » (suite)

#### Ismaël (handicap mental) à la Commune d'Anderlecht

Chez Ismaël, comme chez tant de nos candidats, la motivation est à son comble. L'enjeu est de décrocher la bonne opportunité. Ismaël était en recherche d'un métier manuel simple et bien encadré, dans lequel il allait pouvoir gagner en autonomie dès lors qu'une supervision bienveillante lui serait offerte. Le DuoDay lui ouvre la porte de la Commune d'Anderlecht, qui l'accueille dans son équipe de balayeurs.

**Après le Duoday :** Ismaël a décroché un contrat d'un an jusqu'à l'été 2020. Il s'y sent heureux et bien intégré. DiversiCom espère avec lui que la Commune pourra le maintenir dans sa fonction.

#### Mamadou (maladie invalidante, handicap moteur) chez Bruxelles Formation et Actiris

Mamadou doit combiner sa vie professionnelle avec une maladie qui l'a précédemment limité dans ses choix de vie. Il peut prétendre à des fonctions de support administratif. Le DuoDay lui permet de se faire positivement repérer par Actiris et Bruxelles Formation.

**Après le Duoday :** Actiris lui propose d'abord un stage de plus longue durée au sein de l'une de ses antennes locales. Le stage s'est transformé en un contrat d'adaptation professionnelle, dont nous espérons vivement un renouvellement en contrat ordinaire, si Mamadou continue à répondre aux attentes !

#### Jean-Michel (troubles cognitifs et mentaux) chez Pfizer

Jean-Michel suit sa scolarité dans les circuits ordinaire et spécialisé. Il obtient un diplôme d'assistant en Pharmacie dans le cadre de l'enseignement technique de promotion sociale. Sortant d'une première expérience dans le secteur pharmaceutique, il arrive chez DiversiCom dans l'espoir qu'elle l'aidera à trouver de nouvelles opportunités en adéquation avec sa situation. DiversiCom lui obtient un stage chez Pfizer, où il est accueilli avec grand soin.

**Après le Duoday :** l'été venu, il décroche un nouveau stage chez Selph Pharma, suivi d'un contrat d'un an. Puisse-t-il s'épanouir dans ce nouveau travail !

**Vous le constatez comme nous :** le DuoDay réserve de belles surprises... Si les stages initiés ne débouchent pas automatiquement sur un contrat entre le stagiaire et son entreprise d'accueil, ils représentent un véritable effet de levier. Les candidats en sortent confortés dans leur envie de tenter l'aventure professionnelle et rassurés quant à la qualité d'accueil possible, dès lors que leur handicap est compris et respecté par les collègues. Les entreprises démystifient le handicap et s'ouvrent à un nouveau champ des possibles. Chaque pas franchi compte.

**Rendez-vous en 2020 !**

# Activité 3

## Matching



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



*Si les derniers chiffres relatifs à l'emploi des personnes handicapées à Bruxelles montrent une belle évolution, le défi reste entier. Vendredi 18 octobre 2019, DiversiCom a organisé son JobDay annuel, réunissant des chercheurs d'emploi en situation de handicap et des employeurs soucieux de garantir une véritable égalité des chances.*

*L'asbl DiversiCom inscrit ce JobDay au cœur de sa mission : faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'entreprise ordinaire.*

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

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



Crédit photo : Xavier Frenoy

### Les 18 entreprises présentes au JobDay 2019



# Activité 3

## Matching



Crédit photo : Xavier Frenoy



*J'ai été ravie de rencontrer des profils diversifiés et intéressants. Mes objectifs seront vraiment atteints si on parvient à trouver des places pour les candidats.*

*Des témoignages inspirants, qui permettent de voir ce qui est possible, dans différents types d'entreprises, privées et publiques.*

*Des rencontres incroyables ! Merci pour votre travail quotidien !*

*Dépasser les questions que l'on peut se poser... Ne pas hésiter à découvrir l'autre...*

*J'ai rencontré des candidats intéressants, dans une ambiance exceptionnelle !*



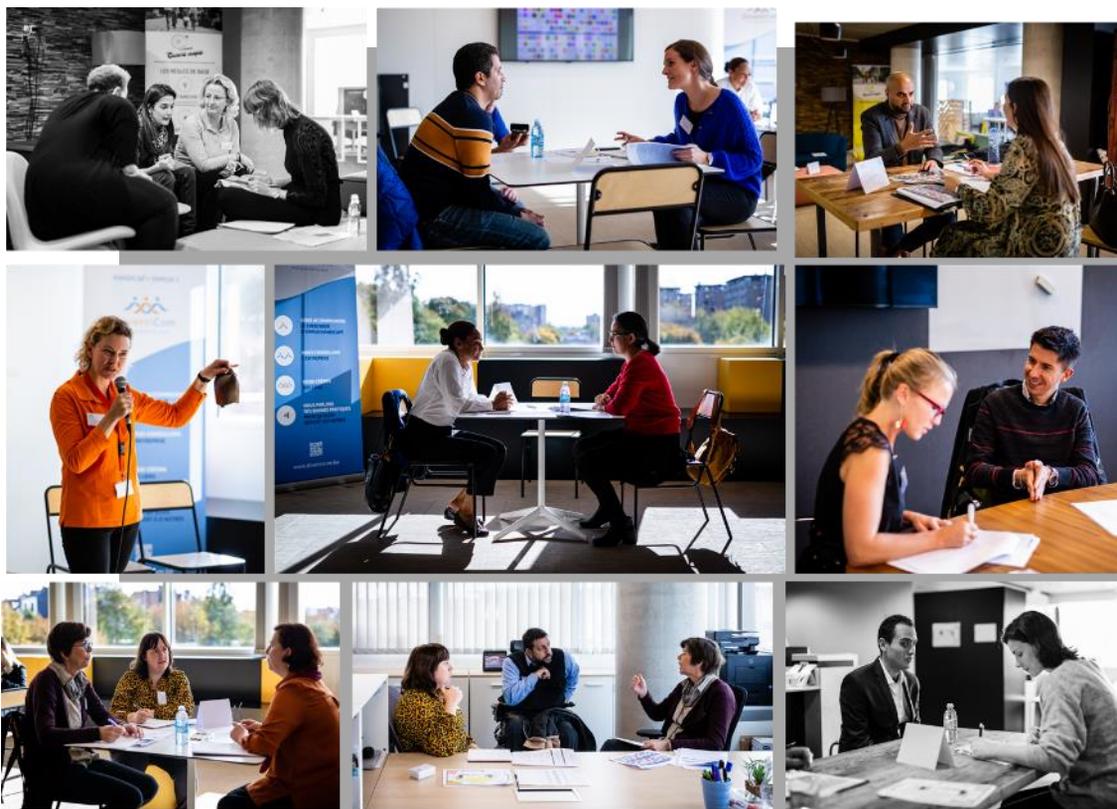
# Activité 3

## Matching



Aux 22 chercheurs d'emploi présents, ce JobDay a permis de se faire connaître auprès de 18 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, 141 entretiens d'embauche ont été facilités sous la forme d'un SpeedDating. Les candidats présentaient un panel large de compétences : droit, marketing et communication, philosophie, RH, laborantin, 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.



Crédit photo : Xavier Frenoy



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

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

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

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





JobDay

# Activité 3

## Matching



Crédit photo: Xavier Frenoy



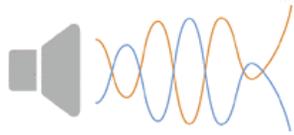
### Après le JobDay

Dans les 4 mois qui ont suivi le JobDay,

- 9 candidats ont démarré un projet professionnel au sein de 7 entreprises rencontrées pendant le JobDay,
- 6 candidats ont démarré un projet dans d'autres entreprises,
- 2 candidats à l'emploi mais en recherche d'un autre projet sont toujours sous le même statut,
- 5 candidats étaient encore en recherche active.

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 !





# Activité 4

## Communication

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



*Pour faire la différence, parlons-en.*



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



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

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

# Activité 4

## Communication

### Chiffres clés 2019

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



**26.536** Visites web en 2019



**20** DiversiNews en 2019



**21** DiversiStories en ligne



**4.618** Abonnés

**34** Posts en 2019

**1.903** Like

*Pages Entreprise & personnelles de l'équipe DiversiCom*



**34** Posts en 2019

**208** Share

**2.825** Like

*Pages personnelles de l'équipe DiversiCom*



**26** Vidéos & interviews

**7.881** Vues

**11** Sorties presse

Interviews radio, reportages TV et presse écrite

*Cf. articles en annexe et interviews sur Youtube*

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





# Activité 4

## Communication

### Sorties presse et autres medias

#### Articles

- *Duoday 2019 : l'intégration de personnes en situation de handicap avance ! Newsletter BECI (juin)*
- *DiversiCom : pour que le handicap ne soit plus un frein à l'emploi. Guide social (juin)*
- *Travailleurs handicapés : des quotas pour rien ? Alter Echos (juillet)*
- *DiversiCom : cultiver la différence au travail / DiversiCom : wij brengen rust. Trends Tendances (juillet)*

#### Articles d'entreprises (exemples)

- *A deux, on est plus fort ! STIB (mai)*
- *Baptiste, un palefrenier parfaitement intégré. Police Fédérale (octobre)*
- *Handicap et emploi? Oui, c'est compatible. C'est même souhaitable. CBC4Diversity (décembre)*

Les articles sont consultables en annexe. Liste non exhaustive.

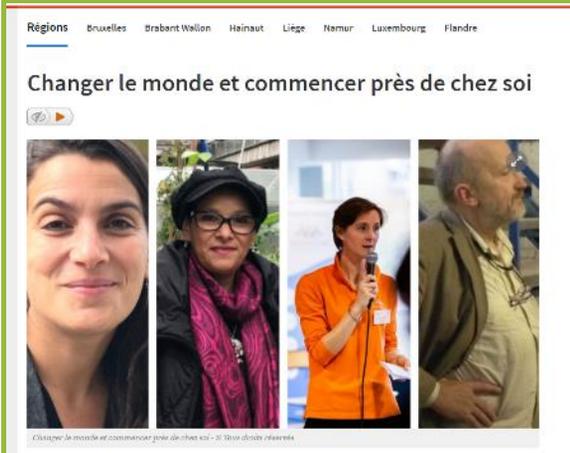
#### Radio

- *Changer le monde et commencer près de chez soi, JT matin et [site info](#) de Radio VivaCité (octobre)*

#### Audiovisuel

- *Point fort : autiste. RTBF, [Emission TamTam](#) (octobre) – Prix du Journalisme constructif*
- *Interview de Marie-Laure Jonet. [Télévision du Monde](#) (octobre)*
- *Marie-Laure Jonet, Vers la diversité et l'inclusion dans l'emploi. [Infor Jeunes Laeken](#) (septembre)*

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



# Activité 4

## Communication



## Interventions et présences sur événements

### Interventions publiques\*

- **Observatoire de la Responsabilité sociétale des entreprises (Orse, France)** : webinaire "Tour d'Europe de la Diversité"
- **Forum Handicap du CDH** : animation de l'atelier Emploi
- **100 000 entrepreneurs** : participation à la Table Ronde « Entreprendre au féminin »
- **ENGIE** : témoignage de la fondatrice auprès du Réseau des Femmes
- **Ecole Parnasse-2 Alice** : cours aux étudiants de dernière année en Ergothérapie
- **Handistreaming Bruxelles Formation** : participation aux sessions d'information destinées aux professionnels de la formation professionnelle
- **Telos Impact** : témoignage de la fondatrice auprès de l'équipe
- **Pouvoirs locaux bruxellois** : présentation aux Communes et CPAS bruxellois
- **Actiris** : présentation à Handicap International Tunisie
- **Big Bloom et Co-Station** : hackathon solidaire au profit de DiversiCom
- **Infor-Jeunes Laeken** : contribution au WebDoc « Vers la diversité et l'inclusion dans l'emploi »
- **ONEM** : participation au Workshop Inclusion
- **Legal Run** : présentation aux Cabinets d'avocats membres du Legal Run



\*Ces interventions sortent du cadre de nos missions de conseil en entreprise, décrites au chapitre « Activité 2 ». Elles représentent toutefois des occasions uniques de diffuser nos messages et d'encourager tout acteur de notre société à prendre part au travail d'inclusion.



## sélection

# Activité 4 Communication

**Marie-Laure Jonet** — avec Gratia Lauwers et 4 autres personnes. •••  
26 décembre 2019 · 🌐

Bravo, cher Christophe, pour ce beau parcours. Ton talent peut continuer à se déployer. Merci de ta confiance. Et prolongeons la route ensemble au service de ceux qui cherchent encore la leur. Best Diversiwishes for 2020 !

**Marie-Laure Jonet**  
20 mars 2019 · 🌐

**65degrés**  
20 mars 2019 · 🌐

Demain, le 21 mars, c'est la journée mondiale de la Trisomie 21. Au 65 degrés, 5 jeunes

J'aime la Page

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

Journée mondiale de l'autisme. Près d'1% de notre population, de nombreux clichés et un combat pour l'inclusion qui a encore de beaux jours. Mais aussi de meilleurs diagnostics, des initiatives pilotes dans les écoles et une sensibilisation re...voir plus

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

Nous célébrons la fin du cycle 2019 des formations organisées « In House » chez DiversiCom. Ce cycle a réuni les représentants RH et Diversité de 14 entreprises lors de 5 matinées thématiques liées au handicap dans le contexte profession...voir plus

**Marie-Laure Jonet** est avec Gratia Lauwers et 3 autres personnes. •••  
20 février 2019 · 🌐

Quand, à la fin d'un coaching de groupe, un candidat malentendant dit à un candidat aveugle : « Appelle-moi quand tu veux, je serai toute ouïe si je peux t'aider à ouvrir les yeux » et reçoit pour réponse : « Merci, je le ferai car désormais je te fais une confiance aveugle », nous recevons 3 messages :  
1. Le pouvoir de l'humour 😊 2. La force infinie du groupe 3. Ne lâchons rien !  
[www.diversicom.be](http://www.diversicom.be)

**Marie-Laure Jonet**  
11 février 2019 · 🌐

Et demain, on fait quoi pour le handicap ?  
Ce week end, s'est tenu le Forum Handicap initié par la Ministre bruxelloise Céline Fremault et son équipe. Objectif : rassembler les avis du secteur sur les priorités à donner à la prochaine législature. DiversiCom anime la Table Ronde Emploi et Formation. Chercheurs d'emploi handicapés, parents inquiets, éducateurs spécialisés, responsables associatifs et représentants d'ETA foisonnent de vécus, d'idées et de demandes pour nourrir les programmes de la nouvelle législature. Merci à tous pour ces échanges. Merci Madame la Ministre de nous avoir écoutés.

# Activité 4

## Communication



sélection

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

**BE-Impact**  
 497 abonnés  
 7 mois • 🌐

+ Suivre

Discover [www.be-impact.be](http://www.be-impact.be) and be inspired by #socialentrepreneurs such as [DiversiCom asbl / vzw!](#)

...voir plus

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

Hier soir, Sa Majesté le Roi annonçait le lancement de la plateforme [be-impact.be](http://be-impact.be) réunissant les bonnes pratiques de l'entrepreneuriat social en Belgique. Un bel encouragement pour les porteurs de projet. DiversiCom est honorée de cette reconnaissance. Merci Sire pour votre soutien !

**BE-Impact**  
 497 abonnés  
 7 mois • 🌐

+ Suivre

"Van ontelbare initiatieven in ons land is het doel niet alleen efficiëntie of het maken van winst, maar ook het scheppen van menselijke toegevoegde waarde. Het sociale ondernemerschap is daar een mooi voorbeeld van." Zijne M...voir plus

m/company/be-impact/?miniCompan...

**DiversiCom asbl / vzw**  
 318 abonnés  
 6 mois • Modifié • 🌐

+ Suivre

DiversiCom sous la loupe dans Trends Tendances cette semaine : un bon aperçu de nos activités et de nos convictions ! Téléchargez l'article par ici : <https://lnkd.in/gzcNFUn>  
 Bonne lecture et très bel été (chaud !) à vous tous, nos chers DiversiFriends !

Cultiver la différence au travail  
 trends.levif.be

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

**Caroline Williams** • 2e  
 Office Administration Manager at Morrison & Foerster LLP  
 2 mois • 🌐

Thanks to the #inclusion #diversity Legal Diversity & Inclusion Alliance (LDIA) and [DiversiCom asbl / vzw](#) for a very insightful evening on the challenges facing disabled lawyers in the workplace. Workshops on physical, sensory an...voir plus

Voir la traduction

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

**RTBF**  
 21 897 abonnés  
 9 mois • 🌐

+ Suivre

Le 8/9 a accueilli une animatrice pleine d'humour et de talent à l'occasion du #Duoday, initiative de sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées. Merci [Manon Thomas](#)

...voir plus

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

Retour illustré sur une sensibilisation au handicap en entreprise telle que nous aimons les animer. Merci au SLRB pour cette belle matinée et à bientôt pour les prochaines étapes !

« Handicap et emploi »  
 DiversiCom asbl / vzw



## sélection

# Activité 4

## Communication



Marie-Laure Jonet

23 janvier 2019 · 🌐

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



Marie-Laure Jonet — avec Gratia Lauwers et 4 autres personnes. ...

4 octobre 2019 · 🌐

Point fort : autiste !

Ce dimanche 6 octobre à 22h50 sur la Trois, ne manquez pas la très belle émission TAM-TAM : elle vous emmènera dans les univers de Baptiste et Louis, deux jeunes autistes passionnés par leur métier (ceci n'est qu'un teaser 😊).

Emission tournée au sein de la Bibliothèque royale de Belgique et des écuries de la Police Fédérale, avec le concours de DiversiCom. ... Afficher la suite



Marie-Laure Jonet est avec Eléonore Snoy et 4 autres personnes. ...

3 décembre 2019 · 🌐

3 décembre, journée internationale des personnes en situation de handicap  
Hommage à vos efforts quotidiens pour tracer votre route dans nos sociétés encore trop inadaptées.  
Près de chez nous, félicitons France, Jean-B, Marta, Myriem, Nelson, Michel, Mimoun, Olivia, Arash, Habib, Cécile, Sam et Marnix. Dans le dernier mois écoulé, vous avez décroché un contrat, remporté une victoire. Mais vos efforts ne s'arrêtent pas là. Nous restons à vos côtés !  
Hommage à tous les acteurs q... Afficher la suite



Marie-Laure Jonet est avec Gratia Lauwers et 3 autres personnes. ...

1 mars 2019 · 🌐

Contribuer à l'emploi des personnes en situation de handicap... mon entreprise en est-elle capable ?  
Pour ne pas rester handicapé face au handicap, rejoignez-vous pour un demi-jour de formation vendredi 29 mars. Vous entendrez des témoignages forts. Vous apprendrez les fondamentaux et les étapes nécessaires pour réussir l'intégration d'un(e) collègue en situation de handicap. Vous échangerez vos défis avec d'autres entreprises.  
La DiversiTeam se réjouit de vous accueillir !  
Pr... Afficher la suite



Marie-Laure Jonet est avec Gratia Lauwers et 4 autres personnes. ...

23 octobre 2019 · 🌐

Souvenir de notre JobDay annuel : 142 entretiens menés par 22 candidats auprès d'employeurs partenaires de DiversiCom. Avec de belles perspectives à la clé ! Bravo à nos candidats pour leurs performances et merci à nos entreprises présentes : Actiris, AXA Assistance, AXA Belgium, Bruxelles Propreté, Bruxelles Environnement, Commune de Saint-Gilles, ENGIE Cofely, GSK, Jansen Legal, ONE, PageGroup, Police fédérale, Securex, SIAMU, SLRB, Solvay, STIB, Swift, Talent.brussels, ULB, Ville de Bruxelles.  
<http://www.diversicom.be/jobday-diversicom-142-entretiens-.../>



Make disability work !

18 / 10 / 2019



Marie-Laure Jonet

19 mars 2019 · 🌐

Transmettre à nos jeunes l'envie d'entreprendre grâce à des rencontres inspirantes, telle est la mission de 100 000 entrepreneurs : une association à promouvoir dans nos écoles !



# Activité 4

## Communication



sélection

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

Très belle matinée de sensibilisation au handicap animée par DiversiCom au SLRB, conclue par un trajet en ville les yeux bandés jusqu'au restaurant 65degrés : une expérience positive qui laissera des traces ! Merci le SLRB pour votre cont ...voir plus

**Sarah Wasteels** • 2e  
 Diversity manager & HR-assistant by Social Housing Brussels  
 11 mois •

Geweldige sensibiliseringscampagne gehad inzake werken met een collega met een beperking, dankzij het team van DiversiCom. Nadien gaan eten in restaurant 65 Degrés, waar mensen met een beperking instaan voor de bediening ...voir plus

[Voir la traduction](#)

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

Directeurs, responsables RH et responsables d'équipe du secteur à profit social (non marchand), BRUXEO et DiversiCom vous donnent rendez-vous. A ne pas manquer !

**BRUXEO**  
 57 abonnés  
 10 mois • [+ Suivre](#)

Workshop So-Diversity 17/05/2019 - LET'S FOCUS ON HANDICAP!  
 Allier handicap et emploi dans sa politique RH, c'est possible!  
 Programme & inscription sur <https://lnkd.in/eKmVqQT>

<https://lnkd.in/eKmVqQT>

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

Pendant que les mots Emploi et Inclusion s'entendent ou se « mécontentent » dans les débats politiques, continuons à agir à notre mesure. Durant ce mois de mai, notre petite équipe facilite 49 stages dans 23 de ses entreprises partenaire ...voir plus

**Marie-Laure Jonet**  
 Founder & Director chez DiversiCom asbl / vzw  
 4 mois •

L'injonction de Socrate « Connais-toi toi-même » figure au panthéon des phrases philosophiques. Plus que jamais, elle figure parmi les premières recommandations pour (re)trouver sa voie professionnelle et l'équilibre intérieur.

Parfois, un petit coup de pouce s'avère bien utile pour y parvenir. C'est là l'objectif des 2 jours de coaching offerts à nos candidats cette semaine : sortir de leurs sentiers battus et s'explorer autrement, soutenus par la force du groupe. Passer d'une vision floue de soi à une plus grande clairvoyance. Pour ensuite mieux définir le chemin à emprunter, avec l'aide de DiversiCom. Une fois encore, bravo à tous. Et merci à nos précieux partenaires de Step2+ pour leur implication à nos côtés depuis 5 ans !

En collaboration avec : Avec le soutien de :

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

A very interesting practice to share and multiply : Euroclear has gathered around 30 colleagues from various backgrounds to work following the Hackathon model on this crucial question : « How do we ...voir plus

[Voir la traduction](#)

**Maria Garcia Salmenes** • 2e  
 Design Thinking Lead, LEGO® SERIOUS PLAY® facilitator  
 5 mois • Modifié •

2 fantastic days designing more inclusive companies for people with disabilities. Beginning a beautiful journey where we learned, discovered, empathized, had fun and made real prototypes selected by our sponsors. Congrats to my w ...voir plus

[Voir la traduction](#)

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

80% des handicaps ne se voient pas. Dans ces cas-là, pourquoi en parler à son employeur? Rejoignez-nous vendredi 7 juin pour échanger sur les spécificités liées aux handicaps invisibles et à leur bonne intégration dans l'entreprise. Fo ...voir plus

**Handicap invisible et emploi**  
**Vendredi 7 juin 2019**



## sélection

# Activité 4

## Communication

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

Bravo Maité et Joye ;-)!

**Grégor Chapelle** • 2e  
General Director at Actiris / Solutiologue / Solidaire des générations présentes  
9 mois • 🌐

Voilà 😊. Juste vous dire que je suis fier de mon employeur et de son leadership par l'exemple. La solidarité ça marche !

...voir plus



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

Le handicap, faut-il le vivre pour le comprendre ?  
Il reste quelques places pour notre matinée de sensibilisation du 10 mai à destination des entreprises (déjà partenaires ou pas) ! Participez à nos at: ...voir plus

**Ateliers de sensibilisation aux handicaps**  
DiversiCom **Vendredi 10 mai 2019**



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

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



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

Une semaine comme les autres s'achève. Job de rêve, équipe au top. Et en plus, c'est le week end ! Profitez bien.

...avec nos candidats	...avec nos entreprises
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 2 jours de coaching de groupe</li> <li>✓ 12 entretiens individuels</li> <li>✓ 2 nouveaux candidats</li> <li>✓ 10 CV envoyés</li> <li>✓ 3 signatures de contrat</li> <li>✓ 1 entretien d'évolution</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Concevoir 3 sensibilisations pour l'automne</li> <li>✓ Préparer le JobDay</li> <li>✓ Répondre à un appel d'offre</li> <li>✓ Former 11 entreprises « in house »</li> <li>✓ 2 nouvelles entreprises avec nous</li> </ul>

✓ Se réunir en équipe  
 ✓ Accueillir Damien, notre nouveau Chargé de projet  
 ✓ Préparer l'arrivée de Marianne, notre future Office Manager  
 ✓ Préparer nos 5 ans !

**DiversiCom asbl / vzw**  
319 abonnés  
4 mois • 🌐

✓ Suivi

7... en voilà un joli nombre ! C'est désormais celui de notre équipe, très heureuse d'accueillir **Marianne**, notre nouvelle Office Manager, et **Damien**, Chargé de Projet. 7 pour mieux vous servir ; 7 pour plus d'impact ; 7 pour que « Handicap x » ...voir plus





# 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



- 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 2019
- Seconde année de l'agrément 2018-2022 avec DiversiCom



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



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

Céline Fremault



Participation au Colloque sur le handicap organisé par la Ministre Céline Fremault (animation de la Table Ronde Handicap et Emploi)

# Partenariats



Accompagnement des étudiants en situation de handicap avant leur sortie des études



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



Contribution au cours « Disability Management » dispensé aux étudiants de troisième année en Ergothérapie



DiversiCom bénéficiaire du Hackathon solidaire inter-entreprises organisé par BigBloom, en collaboration avec Co-Station



Promotion du Prix de l'entreprise citoyenne 2019 et support aux entreprises candidates



Mise en place de services citoyens

Autres associations

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 2019, 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 J.-F. Peterbroeck
- Fondation Securex
- Fondation Daishin (*sans logo*)
- Fondation Benina



#### L'entreprise PageGroup



#### La générosité de donateurs privés



Les revenus de son activité économique de conseil aux entreprises.



## Dépenses

Les frais encourus en 2019 se composent comme suit :

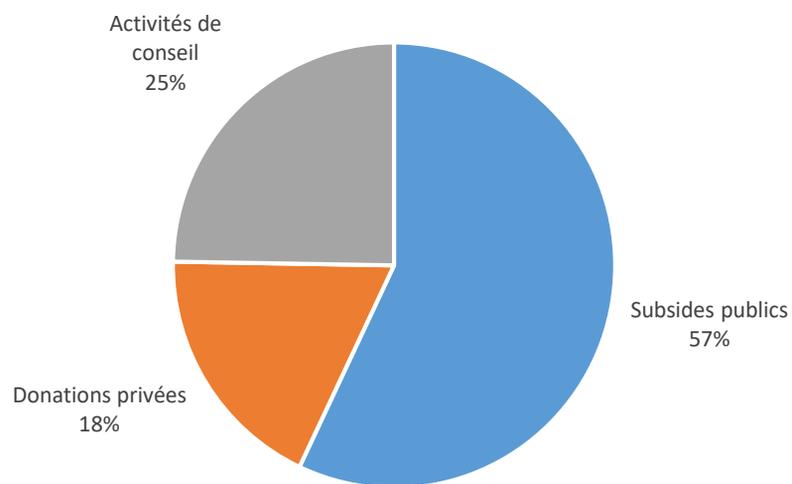
<p>Frais de fonctionnement</p>	<p><b>Frais de personnel (272.556 €)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cinq personnes (3,8 ETP) ont mené les activités décrites et assuré l'administration, la recherche de fonds, la promotion des services et le développement des partenariats. Deux nouveaux collègues (1,5 ETP) ont rejoint l'équipe en septembre 2019.</li> <li>• Une bénévole a offert en moyenne 1 jour par mois d'écoute psychosociale.</li> </ul>	<p><b>Frais généraux (48.669 €)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comptabilité*</li> <li>• Secrétariat social (Securex)</li> <li>• Assurances</li> <li>• Cotisations</li> <li>• Loyers</li> <li>• IT et téléphonie</li> <li>• Catering d'événements</li> <li>• Formations et séminaires</li> <li>• Matériel de bureau</li> <li>• Déplacements</li> <li>• Représentation</li> </ul> <p><b>Communication</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hébergement et maintenance du site web</li> <li>• Traductions</li> <li>• Impressions</li> <li>• Production de matériel de sensibilisation</li> <li>• Réalisation audiovisuelle</li> <li>• Organisation d'événements</li> </ul>
<p>Frais d'activité</p>	<p><b>Frais de coaching (3.600€)</b></p> <p>Recours occasionnel à des coaches externes.</p>	

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

# Finances

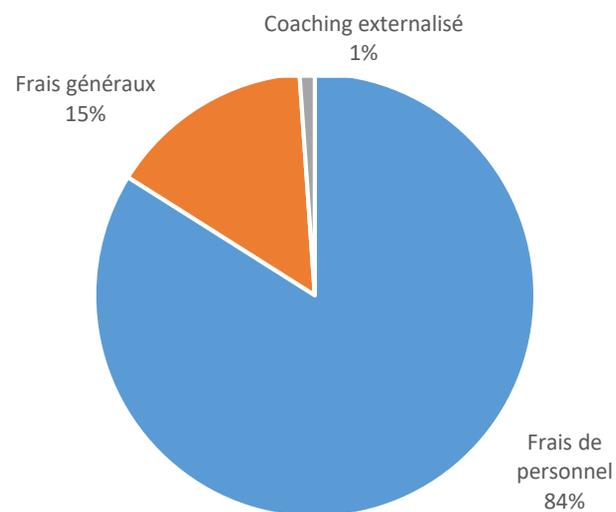
## Recettes 2019

Montant des recettes 2019 : 392.856 €



## Dépenses 2019

Montant des dépenses 2019 : 324.825 €



# Priorités 2020



Priorités  
2020

Impact

fundraising

RECRUTEMENT

# Priorités

## 2020

	Continuer	Développer
ACCOMPAGNEMENT	 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagnement régulier des candidats actuels</li> <li>• Coaching individuel</li> <li>• Coaching de groupe</li> <li>• Prolongation de projets pilotes : mécénat de compétences et mentoring</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagnement de nouveaux candidats éligibles dans le cadre des partenariats avec Actiris et la Cocof</li> <li>• Mise en place de nouveaux modules de coaching</li> </ul>
CONSEIL	 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prolongation des partenariats avec les entreprises 2015 - 2019</li> <li>• Conseils sur mesure : plan d'action, formation, sensibilisation du personnel, présentation de candidats, préparation de l'entrée en fonction, suivi des projets professionnels, communication</li> <li>• Participation au DuoDay 2020</li> <li>• Support au Prix 2020 de l'Entreprise Citoyenne de Cap48</li> <li>• JobDay DiversiCom 2020</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Création de nouveaux partenariats en 2020</li> <li>• Organisation d'un nouveau cycle de formations à destination des entreprises</li> <li>• On boarding du nouveau Chargé de projet</li> </ul>
MATCHING	 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintien des démarches proactives et réactives auprès de nos entreprises partenaires pour faciliter des recrutements adéquats</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimalisation de nos outils et procédures pour faciliter le matching</li> </ul>
COMMUNICATION	 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Présence sur les réseaux sociaux</li> <li>• Site web : Diversitories, DiversiNews, Dans les medias</li> <li>• Relations presse</li> <li>• Présence sur événements et salons</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etude d'impact</li> <li>• Réalisation d'un documentaire</li> <li>• Célébration des 5 ans de DiversiCom</li> <li>• Contribution aux réflexions des pouvoirs publics et des secteurs privé et associatif dans le domaine du handicap et de l'emploi</li> </ul>

# Priorités 2020

		Continuer	Développer
PARTENARIATS		<ul style="list-style-type: none"> <li>Maintien des partenariats et des synergies en place</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Création de nouvelles synergies pour un impact multiplié de nos actions et un partage de pratiques</li> <li>Réflexion et recherche de nouveaux partenariats liées à l'extension bruxelloise et / ou régionale de nos activités</li> </ul>
FINANCES		<ul style="list-style-type: none"> <li>Maintien des partenariats financiers existants</li> <li>Maintien de notre activité entrepreneuriale de conseil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réflexion sur l'évolution des partenariats financiers publics au-delà des accords en cours</li> <li>Sollicitation de nouveaux partenariats financiers privés</li> </ul>
ADMINISTRATION		<ul style="list-style-type: none"> <li>Maintien de la bonne administration de l'ASBL</li> <li>Maintien de la conformité aux nouvelles règles GDPR</li> <li>Optimisation des outils et procédures</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>On Boarding de la nouvelle Office Manager</li> <li>Gestion de la croissance de l'équipe et des activités</li> </ul>

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

# Finances

## 2020

### Budget prévisionnel 2020

#### Dépenses annuelles

Les dépenses annuelles sont estimées à 435.000 €, 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"> <li>• Accompagnement des candidats</li> <li>• Conseil aux entreprises</li> <li>• Matching entre entreprises et candidats</li> <li>• Administration de l'ASBL</li> <li>• Recherche de fonds</li> <li>• Communication et promotion des services</li> <li>• Sensibilisation</li> <li>• Développement et suivi des partenariats</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comptabilité</li> <li>• Secrétariat social</li> <li>• Assurances</li> <li>• Loyers</li> <li>• IT et téléphonie</li> <li>• Catering événements</li> <li>• Formations internes</li> <li>• Matériel de bureau</li> <li>• Déplacements</li> <li>• Représentation</li> </ul>	<p>Recours occasionnel à des coaches externes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hébergement et maintenance du site web</li> <li>• Traductions</li> <li>• Impressions</li> <li>• Production de matériel de sensibilisation</li> <li>• Organisation d'évènements</li> <li>• Etude d'impact</li> <li>• Réalisation d'un documentaire</li> <li>• Célébration des 5 ans</li> </ul>

#### Sources de financement

En 2020, 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"> <li>• Fondations et mécénats d'entreprise</li> <li>• Donations privées</li> </ul>

# Annexes

1- Charte DiversiCom	p. 88
2- Articles de presse 2019	p. 89
3- Etude d'impact : synthèse	p. 101

# Annexe 1

## Charte DiversiCom



### CHARTE D'ADHÉSION

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

DIVERSICOM EST LÀ POUR VOUS AIDER AUX DIFFÉRENTES ÉTAPES!



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

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

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

#### 2 / La même chance pour tous.

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

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

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

#### 4 / Un cadre de travail adapté.

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

#### 5 / Intégration et développement.

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

#### 6 / Diffusion des bonnes pratiques.

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

Nom de l'entreprise:

Date:

Nom et fonction du signataire:

Signature:

## Articles

Page 1 / 2

### **Le stage accompagné, une première porte d'entrée vers un contrat**

MIS EN LIGNE LE 16/05/2019 À 18:20

PAR [ARTHUR SENTE](#) ET A.SE.

Pour Ismaël Ajana, c'est l'occasion de découvrir le métier d'agent de propreté au sein de l'équipe de la commune d'Anderlecht.



Ismaël Ajana (à gauche) souffre d'un léger handicap, ce qui ne l'empêche pas de s'essayer au métier d'agent de propreté. - Dominique Duchesnes.

Ce jeudi, Ismaël Ajana entame son 4e jour de stage au sein du service de propreté de la commune d'Anderlecht. Pour l'épauler, il peut compter sur le tutorat de Fabian Letellier, employé expérimenté, pour le guider dans cette nouvelle expérience de travail. Le stagiaire, qui porte un léger handicap se traduisant par quelques difficultés à l'audition et à l'expression, renoue ainsi avec un monde du travail qu'il a quitté il y a quelques années déjà. « Ça fait depuis 2013 que je cherche un emploi », explique-t-il.

Via les Duodays, une initiative organisée par la société, travaillant à la valorisation des travailleurs porteurs de handicap Diversicom, en partenariat avec plusieurs employeurs, il va pouvoir découvrir durant deux semaines ce métier qu'il ne connaissait pas, avant de tester, pour deux autres semaines en plus, celui d'agent d'entretien au centre sportif Woluwe-Saint-Lambert. « Pour moi, l'objectif premier, c'est d'apprendre un nouveau métier, et pourquoi pas d'obtenir un nouveau contrat », explique-t-il.

### Double utilité

« La formule du stage de découverte, qui est mise en place à l'**occasion** des Duodays est précieuse car elle permet deux choses », juge Marie-Laure Jonet, directrice de Diversicom. « Pour le chercheur **d'emploi** en situation de handicap, ça permet **d'aller** tester un métier, un environnement de travail, sans pour autant prendre le risque, à ce stade-là, de perdre une allocation qui peut parfois être difficile à obtenir et potentiellement difficile à récupérer dans le cas où un projet professionnel ne se passe pas aussi bien **qu'espéré**. Le second avantage, **c'est** pour l'**employeur** qui accueille la personne, qui aura aussi l'**occasion** de la découvrir avec tout son set de compétences mais aussi avec les éventuelles "**limitations**" qui sont dues au handicap. Cette période permet donc de mesurer l'**incidence** éventuelle du handicap sur le travail et de bien saisir les mesures **d'adaptation** nécessaires avant de décider **d'un** éventuel projet de plus longue durée. »

Toujours selon la directrice, « on constate **qu'une** très grande majorité de nos candidats qui **s'inscrivent aujourd'hui** dans un projet de plus longue durée sont passés par les étapes du stage. »

L'**intérêt** des pouvoirs communaux pour cette formule semble **d'ailleurs** aller croissant. Cette année, cinq communes ont répondu positivement à l'**appel** de Diversicom, dont Anderlecht. « Depuis la mise en place de l'**ordonnance** et des quotas, notre pool de communes a fortement grossi. »

Reste la question de l'**après**. En effet, à la fin **d'un** stage, un employeur peut soit ne pas donner de suites, soit offrir un contrat classique, mais a aussi la possibilité **d'offrir** ce **qu'on** appelle un CAP, un contrat **d'adaptation** professionnelle. « Il y a actuellement sur la commune quatre contrats **d'adaptation** professionnelle, qui sont des contrats de plus longue durée avec le même type de processus, mais qui durent un an et sont reconductibles une fois », explique à ce titre Jérémie Drouart (Ecolo), échevin en charge du Personnel et de l'**Egalité** des chances de la commune. Durant cette période, une personne handicapée bénéficiaire **d'une** allocation peut travailler en continuant à percevoir celle-ci et en voyant ses revenus complétés par la commune. Il est également convenu **qu'elle** bénéficie **d'une** véritable formation tout au long de cette période.

## Articles

### DiversiCom : pour que le handicap ne soit plus un frein à l'emploi !

Guide social - 13/06/19



Depuis cinq ans, DiversiCom soutient la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap sur base de leurs compétences. Cette année encore, l'asbl a participé au projet DUOday, qui vise à intégrer des personnes handicapées à la vie professionnelle. A cette occasion, le Guide Social a voulu en savoir plus sur Diversicom. Nous avons rencontré sa fondatrice, Marie-Laure Jonet, un coach de l'association, Michaël Josz et un stagiaire du DUOday, Antoine Laukens.

"DiversiCom a été fondé avec l'espoir de faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap", pointe Marie-Laure Jonet, la fondatrice de l'asbl.

Elle rajoute : "L'un des enjeux auquel on se trouve confronté, c'est d'assurer la meilleure connaissance possible de la réalité des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise. Bien souvent, ils font peur et donc cela provoque des blocages auprès des entreprises. Notre rôle est d'essayer de déplacer ces préjugés pour qu'elles soient à l'aise à l'idée d'aborder ces citoyens."

L'année dernière, via le projet DUOday, DiversiCom a facilité la mise en stage de 24 stagiaires en situation de handicap. En 2019, elle a réitéré l'aventure et a notamment aidé Antoine Laukens, à effectuer un stage en journalisme. Le jeune homme a été encadré dans cette expérience professionnelle par un coach de l'asbl, Michaël Josz. A.A.

Découvrez notre reportage dans cette vidéo :



Retrouvez toutes les vidéos du Guide Social sur [notre chaîne Youtube](#).

<https://pro.guidesocial.be/articles/actualites/diversicom-a-facilite-le-stage-de-49-citoyens-en-situation-de-handicap.html>



[BECI - Emploi & Formation](#)

## Duoday 2019 : L'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap avance !

28 juin 2019 à 14:06 | 1530 vues

[Diversité Emploi & Formation](#)

**Pour la 10<sup>e</sup> année consécutive, des duodays ont été organisés dans diverses entreprises tout au long du mois de mai pour encourager la mise à l'emploi des personnes handicapées. Cette année, près de 500 entreprises belges ont ouvert leurs portes à des chercheurs d'emploi en situation de handicap pour un stage de découverte professionnelle. Zoom arrière sur une expérience pas comme les autres.**

Comme chaque année, le mois de mai a été consacré à l'action annuelle du « Duoday » en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Le principe : constituer des duos entre un travailleur et un stagiaire en situation de handicap. L'employé de l'entreprise s'engage à faire découvrir au stagiaire son métier. Le stagiaire est aussi amené à contribuer à certaines tâches pour prendre le pouls des réalités du terrain et du métier dans lequel il souhaite s'engager.

### Le Duoday : objectifs et impact

Cette action poursuit deux grands objectifs : [sensibiliser les entreprises](#) à l'emploi des personnes handicapées et permettre à des stagiaires handicapés de découvrir un métier correspondant à leurs qualifications. Initiée en Belgique, l'opération a pris ces dernières années une dimension internationale avec l'implication de 11 pays.

L'opération Duoday veut lever les freins à l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Pendant ce mois de mai, des entreprises belges ont ouvert leurs portes à des stagiaires pour un parcours de découverte de 1 à 20 jours. C'est court, certes. Mais pour le stagiaire, c'est un précieux pas dans un parcours d'intégration souvent sinueux. L'entreprise vit, quant à elle, une expérience positive de la différence et contribue plus globalement à un défi social majeur.

### Une sensibilisation au handicap en progression

Cette année, près de 500 entreprises belges ont participé au projet. Pour ces sociétés, c'est une occasion unique de rapprocher les univers du handicap et de l'emploi, encore trop distanciés. En effet, en Belgique, emploi et handicap ne font pas bon ménage. Si les personnes concernées par le handicap représentent 15 % de la population en âge actif, seuls 35 à 40 % d'entre elles ont un emploi. Or, parmi les personnes en situation de handicap et inactives, bon nombre disposent d'aptitudes et de qualifications pour s'insérer dans le monde du travail. Les situations de handicap vécues par les stagiaires sont de natures très diverses : physiques, sensorielles, mentales et maladies invalidantes. Mais en dehors de cela, ils montrent [une palette large de compétences et d'aspirations](#) professionnelles !

[L'ASBL DiversiCom](#) a participé activement à l'opération en facilitant 49 stages pour ses chercheurs d'emploi handicapés dans 23 entreprises partenaires. « *Nous avons suivi leur recrutement de A à Z : premier matching avec l'entreprise, suivi administratif, aménagements, préparation des tuteurs et évaluation du stage* », explique Marie-Laure Jonet, directrice de l'ASBL. DiversiCom a ainsi collaboré avec 14 entreprises publiques, telles que la Police fédérale (qui a accueilli 7 stagiaires dans des départements aussi divers que le Magasin des uniformes, le Call Center, le département financier et logistique, la Communication ou les RH), Bruxelles Propreté (qui a accueilli 4 stagiaires) et 5 administrations communales bruxelloises (Anderlecht, Jette, Koekelberg, Saint-Gilles et Woluwe-Saint-Lambert). Ces communes ont offert 6 stages à des candidats DiversiCom. 9 entreprises privées ont aussi répondu à l'appel de DiversiCom, notamment Solvay, EKO Services et GSK.

« *Nous sommes heureux de constater que, chaque année, de plus en plus d'entreprises participent au Duoday. Elles sont très demandeuses, se rendant bien compte que c'est souvent le 1<sup>er</sup> pas pour sensibiliser les collègues en interne* »,

## Articles

Page 2 / 3

### **L'étape suivante : la mise au travail**

Alors que les stages sont aujourd'hui terminés, le travail, lui, se poursuit. « *Nous sommes en train de voir quels stages pourraient déboucher sur des projets de plus longue durée* », déclare Marie-Laure Jonet.

L'étape suivante, pour les entreprises, est en effet de faire le pas d'engager un travailleur en situation de handicap. « *Chaque année, des stages initiés par l'opération Duoday débouchent sur des contrats à plus long terme. Certaines entreprises nous ont déjà signalé leur souhait et des opportunités pour prolonger l'expérience des stagiaires accueillis* », se réjouit Marie-Laure Jonet. À titre d'exemple : parmi les 24 stagiaires accompagnés par l'asbl DiversiCom lors du Duoday 2018, 13 ont ensuite décroché un projet professionnel de plus longue durée, ou continué ou repris une formation qualifiante dans l'année.

### **Témoignages**

#### **Christian de Strycker, STIB :**

« *En tant qu'opérateur public, la STIB accorde beaucoup d'importance à la diversité. Participer au Duoday était donc une évidence pour l'entreprise. Compte tenu des spécificités du candidat autiste Asperger, la STIB cherchait à définir ce qu'elle pourrait raisonnablement aménager pour permettre son intégration sans l'attacher directement à une fonction spécifique.*

« *Au-delà d'une rencontre riche et humaine, le Duoday a permis de cerner les compétences du stagiaire et d'évaluer les divers risques liés à son éventuelle mise à l'emploi. Après cette première rencontre, l'entreprise démarrera un processus afin de voir s'il est possible de définir un profil de fonction adapté pour cette personne. Si une intégration se met en place, il ne faudra pas oublier l'accompagnement des équipes internes afin que toutes les parties y trouvent leur intérêt.* »

#### **Adeline Fontaine, HR Manager chez Solvay :**

« *Nous collaborons avec DiversiCom depuis plusieurs années et pour nous, cette action était une nouvelle opportunité de sensibiliser notre personnel aux situations de handicap et dépasser les préjugés. C'est l'occasion pour nous — professionnels RH, managers, collègues — de nous interroger sur notre capacité à intégrer un travailleur en situation de handicap au sein de l'entreprise. Nous avons accueilli des stagiaires au sein du service SIPP, service médico-social et ressources humaines. L'expérience, riche en échanges, s'est une nouvelle fois très bien passée et nous renouvellerons notre participation l'année prochaine, avec, nous l'espérons, encore plus de binômes. Les stagiaires étaient très enthousiastes, volontaires et curieux de découvrir/redécouvrir le monde de l'entreprise. Et c'est aussi très valorisant pour les salariés de partager leur expérience et de donner des conseils sur le monde du travail.* »

#### **Clarisse Lukuamusu, Directeur Pharmacy Operations and Regulatory chez Pfizer :**

« *Notre entreprise lutte contre toute forme de discriminations de sexes, religions, handicaps... Il était donc évident de participer à un projet comme le Duoday. Ainsi, notre stagiaire, diplômé assistant en pharmacie, a été accueilli chaleureusement au sein du département pharmacie de l'unité de recherche clinique. Expliquer les activités de la pharmacie ainsi que la complexité de notre travail de façon la plus simple possible était un véritable défi. Les collègues ont veillé à ce qu'il se sente le plus à l'aise possible, en lui laissant le temps d'assimiler les informations clés pour la compréhension de nos activités. L'équipe en charge du stagiaire a trouvé l'expérience tout simplement enrichissante ! Cette expérience nous a apporté beaucoup au niveau humain et nous serions prêts à la renouveler. Nous espérons surtout que ce stage a permis à notre stagiaire de découvrir une autre facette du travail de l'assistant en pharmacie et que des opportunités se présenteront à lui.* »

**Sophie Veys, Collaboratrice RH en charge de la Diversité à l'ULB :**

*« En quelques jours, un programme a pu être mis en place avec le soutien de quelques interlocuteurs issus de différents départements et facultés, tous curieux et intéressés par le projet. Le programme établi tenait compte, outre les objectifs de découverte de l'ULB, de son fonctionnement et des métiers, des études réalisées par notre jeune « stagiaire » porteuse d'un handicap auditif et de son souhait de s'orienter vers un emploi lié aux statistiques et à la recherche. Ces trois journées placées sous le signe de la découverte mutuelle et de l'échange se sont très bien déroulées. Elles ont permis à la stagiaire de découvrir une entreprise et d'approcher des métiers en phase avec ses aspirations. Elles ont aussi été riches en enseignements pour nous, qu'il s'agisse d'entrevoir les synergies possibles dans l'institution, d'observer les réactions de collaborateurs face à la mise en place d'un tel projet, ou de mieux cerner aussi le temps nécessaire pour lancer un réel processus d'intégration de personnes en situation de handicap. En quelques mots : une expérience intéressante, réussie, et qui, surtout, conforte dans l'envie d'aller plus loin. »*

<https://www.beci.be/2019/06/28/duoday-2019-lintegration-professionnelle-de-personnes-en-situation-de-handicap-avance%e2%80%89/>

# Cultiver la différence au travail

La société DiversiCom œuvre depuis cinq ans pour l'inclusion des personnes porteuses d'un handicap dans le monde du travail. Au programme : coaching, conseil aux entreprises, « matching » et sensibilisation dans les entreprises.

MARIE D'OTREPE

Quand on pense handicap, on pense souvent chaise roulante. La faire au programme, sans doute. Pourtant, la chaise roulante concerne seulement 3% des situations de handicap. La grande majorité sont peu repérables : autisme, maladies invalidantes, déficiences visuelle et auditive, etc. Or, qu'il soit visible ou invisible, présent dès la naissance ou survenu en cours de vie, le handicap impactera évidemment très souvent celui qui en souffrira dans son parcours professionnel, ou freinera son accès au monde du travail. Sachant que 15% de notre population active sont dans une telle situation, on peut parler d'un immense défi.

« Le handicap a mille facettes et chaque individu qui en est porteur mérite un accompagnement sur mesure. C'est ce que nous proposons chez DiversiCom », nous propose Marie-Laure Jonet. « À 17 ans, j'ai participé à un projet d'accompagnement d'adultes lourdement atteints en théâtralisation, raconte la fondatrice de l'entreprise. Cette expérience a été fondatrice. Elle m'a révélé la force à saisir dans toute rencontre avec la fragilité et a forgé la personne que je suis aujourd'hui. A mon retour, j'ai su que le contact avec le handicap ferait partie de ma vie. En marge de mes études puis de ma vie professionnelle, je me suis donc très activement engagée comme bénévole dans divers projets d'accompagnement de jeunes handicapés. »

Après une carrière de 15 ans à la Commission européenne, l'envie de s'engager davantage dans le domaine dérange Marie-Laure Jonet : « Il m'en fallait plus. Mes 25 ans de bénévolat au

service du handicap m'avaient permis de déplorer les manquements en matière d'inclusion professionnelle. Quelques épreuves personnelles m'avaient également rappelé que personne n'est à l'abri : 80% des handicaps surviennent pendant la vie. Une famille sur quatre est concernée ! Peu à peu s'est imposée à moi la volonté de rapprocher les deux univers encore trop distants du handicap et de l'emploi. »

Ce rapprochement prend forme en 2014 avec sa démission et la création de

## Quatre axes

Coaching, conseil aux entreprises, matching, et sensibilisation sont les axes de travail de DiversiCom. « Notre première activité, c'est le jobcoaching des chercheurs d'emploi, poursuit Marie-Laure Jonet. Avec eux, nous travaillons sur leurs compétences, leurs aspirations et leurs besoins. Mais aussi, et c'est là notre spécificité, sur les aptitudes que la personne a développées du fait même de son handicap. C'est ce qu'on appelle le 'plus handicap'. Nous faisons à identifier et formuler ce 'plus' venant du 'moins', et qui fait d'elle une personne unique. Cela n'a l'air de rien, mais apprendre à former de manière adaptée son handicap et ses besoins, puis à découvrir sa valeur unique, quelle qu'elle soit, est une véritable démarche, à valeur humaine inestimable. Très souvent, le premier regard à changer pour progresser est celui que la personne porte sur elle-même. »

La deuxième activité de DiversiCom, c'est le conseil aux entreprises qui souhaite en faire plus et mieux mais qui ignorent par où commencer. DiversiCom

## DIVERSICOM EN CHIFFRES

240 PERSONNES accompagnées

120 ENTREPRISES partenaires (secteurs privé et public)

400 PROJETS professionnels facilités (stages, CDI, CDD, etc.)

49% LE POURCENTAGE des personnes accompagnées mises à l'emploi



L'équipe de DiversiCom, qui devrait passer à sept personnes après l'été.

offre une large palette de formations et de sensibilisations au handicap, conçues sur mesure selon le besoin de ses entreprises partenaires.

La troisième activité, consécration des deux premières, c'est le matching. « Nous créons un maximum d'opportunités de rencontres entre notre vivier de candidats et notre réseau d'entreprises. »

Quand un matching potentiel est repéré, DiversiCom facilite le processus de recrutement. « On accompagne le candidat à l'entretien, on parcourt les questions administratives liées au handicap (contrats sociaux, primes à l'emploi, etc.), qui sont souvent des barrières pour les employés... Il faut dire que rien n'est simple, si les allocations de la personne handicapée sont octroyées par le pouvoir fédéral, c'est la région de son domicile qui détermine quel type de contrat ou de prime que son potentiel employeur pourrait envisager. Cet imbricco amène souvent des concertations à jeter l'éponge s'ils ne sont pas aidés, regrette Marie-Laure Jonet. « Nous joignons alors les Shiva pour gérer avec eux les questions administratives, les aménagements du poste de travail, les remboursements du matériel spécifique (synthèse vocale, écran spécial, etc.). Nous préparons enfin l'équipe à l'arrivée du nouveau collègue. Et une fois que le candidat est engagé, il n'est pas langué dans la nature : des entretiens de suivi ont lieu. « Un recrutement est toujours un pari. Ici c'est un double pari, admet Marie-Laure Jonet. Nous sommes d'une part pour accompagner la transition, mais sans pour Les belles-mères. »

## Modèle hybride

Originale dans son approche, DiversiCom l'est également dans son modèle de financement, innovant. « La nature de notre mission étant double, son financement l'est aussi », explique Marie-Laure Jonet. Notre activité sociale de coaching, gratuite pour nos bénéficiaires, est couverte par des financements publics et privés ; nous avons notamment des partenariats solides et durables avec Actiris et le Coeur. Quant à notre activité de conseil aux employés, elle est financée par les entreprises elles-mêmes, à des tarifs raisonnables visant à rendre cette activité viable et non à créer du profit. Le lien contractuel ainsi noué avec l'entreprise assure son implication concrète et notre professionnalisme : cette saine dynamique d'engagement mutuel est importante pour nous. Notre activité entrepreneuriale se greffe donc à notre mission sociale, nous permettant ainsi aux structures d'accompagnement social. Le recours à des sources de financement diversifiées assure chaque acteur autour de la table. »

Le modèle, en tout cas, aura permis à Marie-Laure Jonet et son équipe de remporter de nombreuses et belles victoires contre le handicap. La fondatrice en parle avec émotion. « Je me rappelle les CDI

décrochés pour deux femmes aveugles à la Commission européenne, mon ancien employeur. Elles avaient développé de telles compétences pour compenser leur déficience visuelle qu'elles étaient devenues les candidates parfaites ! Les parcours sont parfois plus longs et sinueux que les schémas classiques, mais le fruit du travail de nos candidats se mesure de manière significative. Notre plus grande source de satisfaction, c'est de les voir se stabiliser, passant du stage au CDD, puis au CDI. Par exemple, nous suivons un

jeune ingénieur atteint d'autisme, qui a passé un mois chez BNP Paribas l'été 2014 ; c'était notre tout premier matching ! Il a ensuite travaillé un an et demi chez Engie et est à présent en CDI chez boost. »

Marie-Laure Jonet évoque aussi cet autre jeune, également atteint d'autisme et passionné de chevaux. « Il est devenu palefrenier à la cavalerie de la Police fédérale. Il y a quelques temps encore, son insertion socio-professionnelle était loin d'être assurée. Maintenant, il est dans un environnement qui le stimule et il murmure à l'oreille des chevaux. Je pourrais encore vous raconter tant d'histoires ! Mais combien d'autres candidats n'osent pas envoyer leur dossier aux employeurs, craignant de ne pas être reconnus, à compétences égales. Notre travail de valorisation et de sensibilisation est loin d'être achevé », conclut la fondatrice.

Pour renforcer sa mission, l'équipe de DiversiCom passera de cinq à sept personnes après l'été. ©

## Articles

# Annexes 2

# Annexes 2

## Articles

RTBF Publié le jeudi 24 octobre 2019 à 09h09

Régions Bruxelles Brabant Wallon Hainaut Liège Namur Luxembourg Flandre

### Changer le monde et commencer près de chez soi



Changer le monde et commencer près de chez soi - © Tous droits réservés

Ils sont Bruxellois, de naissance ou de cœur. Ils voudraient changer les choses, dans leur métier, leur quartier ou leur milieu. A travers quatre rencontres, nous irons à la rencontre de personnalités qui contribuent à rendre le quotidien plus beau, à rendre les gens plus forts, à rendre la vie plus gaie.

Ils et elles ne sont pas de doux rêveurs, au contraire, Monia, Fadma, Marie-Laure ou Laurent agissent et construisent, souvent dans l'ombre et depuis plusieurs années. Ce qu'ils font, vous l'entendrez en cliquant sur les reportages que nous avons réalisés à leur côté. Du journalisme constructif, où les petits cailloux donnent la force de soulever des montagnes.

### Marie-Laure Jonet

Cette quadragénaire a fondé une association qui organise notamment des rencontres, en face-à-face, entre personnes handicapées et patrons d'entreprises. Avec pour objectif d'ouvrir les portes de l'emploi aux moins valides. C'est justement lors d'un de ces événements que nous l'avons rencontrée.



[rtbf.be, le 24 octobre 2019](https://www.rtbf.be/info/regions/detail_changer-le-monde-et-commencer-pres-de-chez-soi?id=10347753)

## Articles d'entreprise

### A deux, on est plus fort !

🕒 Le 17 mai 2019



Cette année encore, la STIB participe à l'action « DuoDay », en faveur de l'emploi de personnes porteuses d'un handicap. Ce 17 mai, André, atteint d'autisme, réalise ainsi un stage d'une journée dans l'équipe de Christian De Strycker, Accessibility Manager.

Notre entreprise, au travers de sa stratégie diversité cherche à recruter plus de personnes porteuses d'un handicap, avec un objectif chiffré de 5 recrutements par an. Et pour ce faire, l'action DuoDay, à laquelle elle participe depuis de nombreuses années, est une piste de choix.

Voilà pourquoi nous accueillons, ce vendredi 17 mai, André, 28 ans, atteint d'autisme. Il effectue en ce moment-même un stage découverte d'une journée auprès de Christian De Strycker, Accessibility Manager.

« L'objectif de cette journée est de voir où les connaissances d'André pourraient être le mieux mises à profit », nous précise Christian sur le chemin vers la station Rogier où il va passer un peu de temps avec les agents multimodaux Abdlamgib Akalay et Gaëlle Gauze. Intarissable lorsqu'on le lance sur le sujet, André connaît notre réseau par cœur. Chaque jour, il l'arpente de part en part et débusque les anomalies, avec un regard de client affûté.

« C'est notre plus grand fan », nous glisse Tamara Eelsing, Diversity Manager. C'est le même constat qu'ont pu faire Abdel et Gaëlle. « Il connaît même des choses que nous ne savons pas encore », rigole le premier, faisant référence au Plan Directeur Bus.

« Mon plus grand rêve, nous dit André, c'est de rentrer à la STIB ». « C'est important de le coacher, explique Tamara. Pour qu'il puisse mettre ses compétences et ses connaissances au service de l'entreprise ». La suite pour André, c'est donc une possibilité d'un stage longue durée avant peut-être un engagement.



## Articles d'entreprise



Page 1/2



### CBC choisit la diversité

Durant 3 mois, CBC a accueilli Laetitia grâce à un tout premier partenariat créé avec l'ASBL DiversiCom. La mission de cette ASBL est de faciliter la mise à l'emploi des personnes handicapées sur base de leurs compétences. CBC a souhaité faire le pas et s'inscrire dans cette démarche pour la diversité.

Ce partenariat a été initié dans le but d'accueillir, en contrat d'adaptation professionnelle (d'une durée variant de 3 à 12 mois), des personnes porteuses de handicap et de faciliter leur intégration dans les équipes concernées grâce au suivi et soutien de cette ASBL.

Nous avons interviewé Laetitia Hammoudi, première personne à avoir été accueillie dans ce cadre, et son parrain de stage Jean-Marc Delloye, Responsable du Pôle Paiements, afin de vous partager leur expérience commune.

Laetitia, peux-tu te présenter en quelques mots ?

J'ai 38 ans et je suis licenciée en Communication des entreprises de l'ULB.

En 2005, au cours de mon parcours universitaire, j'ai été « frappée » par un burn-out mais heureusement, celui-ci ne m'a pas empêché, après obtention de mon diplôme, de me lancer dans la recherche d'un emploi.

En effet, à cause de soucis de santé conjugués à d'autres problèmes dans la sphère familiale et sentimentale, j'ai connu une longue période de chômage qui ont retardé mon entrée dans la vie active.

En 2013, j'ai décidé après un entretien avec une conseillère d'Actiris de me former en tant qu'employée administrative et secrétaire. Cette formation me semblait déjà plus réaliste comme objectif professionnel. Je voulais toujours toucher au domaine de la communication mais de façon plus « soft ». J'étais persuadée qu'avec ces nouvelles compétences, je décrocherais plus facilement un emploi. Mais ...

Avec les réformes de chômage du nouveau gouvernement mis en place à l'époque, j'ai perdu mes droits à la sécurité sociale. C'est alors que j'ai décidé de prendre une avocate pro deo pour introduire un recours devant le Tribunal du travail afin de faire reconnaître ma fragilité comme un handicap. Peu de temps après avoir remporté mon recours, j'ai contacté DiversiCom.

Grâce à eux, j'ai eu la chance de travailler pour une start-up bruxelloise et ensuite chez CBC comme stagiaire.

Pourquoi avoir choisi CBC Banque ?

Je ne sais pas pourquoi mais parmi trois employeurs, mon choix s'est directement porté sur CBC. Un premier contact avec Pierre Deman aux Ressources Humaines m'a fait bonne impression, il m'a semblé respectueux, honnête et sérieux ce qui m'a directement séduite. En plus, j'affectionne particulièrement la ville de Namur puisque ma maman y vit. Choisir CBC Banque fut pour moi d'abord une affaire d'intuition.





### Comment s'est passé l'accueil ?

Après avoir passé un test de personnalité en ligne et un premier entretien téléphonique, j'ai été accueillie 2 jours plus tard à un « entretien » décontracté avec Jean-Marc. Il m'a accueillie avec professionnalisme et humanité.

### Explique-nous une journée type ...

Je travaille à mi-temps donc les matinées défilent très vite. Je suis sur des tâches un peu « touche-à-tout » et plutôt variées. Je n'ai pas vraiment le temps de m'ennuyer et c'est ce que j'aime.

Aussi, il y a le contact avec les autres où au début j'avais peur de déranger ou que ma fragilité soit stigmatisée et mal perçue. En fait, j'avais surtout peur du rejet des autres. Heureusement, après une réunion avec la directrice de DiversiCom, Jean-Marc et Béatrice Zunsheim aux Ressources Humaines, j'ai pu exprimer cette difficulté et avec les encouragements de Jean-Marc, j'ai eu un nouveau déclic. L'idée était que je contribue de par ma personnalité à une ambiance de travail agréable. Désormais, je ne venais plus travailler « pour prester mes heures et puis c'est tout », je venais travailler avec plaisir.

### Quel souvenir gardes-tu de ton stage chez nous ?

Je garde un excellent souvenir de mon passage. L'équipe du Département des Paiements est très sympa et les conditions de travail sont tops. Toute l'équipe est disposée à s'entraider et il y règne une bonne ambiance. Tout le monde se tutoie et se fait la bise le matin, je trouve que c'est important.

En plus, cerise sur le gâteau, on voit souvent des friandises et du chocolat circuler au sein de l'équipe, ce qui n'est pas pour me déplaire !

### Et toi Jean-Marc, comment as-tu choisi de prendre part à ce programme d'adaptation professionnelle ?

Au mois de mai, j'ai participé à la journée de sensibilisation organisée par CBC4diversity en partenariat avec DiversiCom. Cela m'a ouvert les yeux sur les difficultés que les personnes ayant un handicap vivent au quotidien pour s'adapter à nous, à notre société. Je me souviens que lors d'un atelier de mise en situation réelle ce jour-là, j'ai dû faire preuve d'une telle concentration qu'après cela, j'étais complètement harassé.

La banque souhaitait également que plusieurs départements se portent volontaires et le Département des Paiements s'est proposé pour accueillir une première stagiaire CBC.

### Que retiens-tu de cette expérience ?

Cela m'a énormément enrichi par rapport à la situation classique de gestion d'une équipe. La façon de manager est différente car les signaux amenés par la stagiaire sont différents de ceux que l'on a l'habitude d'avoir. Cela m'a permis de me poser des questions, d'essayer de nouvelles choses, de calibrer le travail différemment. Il faut aussi faire prendre la sauce entre tous afin que la stagiaire puisse s'épanouir.

Je le referais avec plaisir ! C'est une excellente expérience pour la stagiaire, tout le reste de l'équipe et moi-même.

### Que penses-tu que nous pourrions améliorer ?

Il serait bien de pouvoir adapter la charge de travail du parrain ou de la marraine car la prise en charge du stagiaire prend du temps si l'on veut que tout se passe bien.

Voilà que c'était notre première expérience, on a beaucoup tâtonné. Peut-être faudrait-il donner un cadre plus précis pour les futurs parrains et marraines.

### Conclusion en une phrase ?

Une expérience humaine riche pour toute l'équipe.

## Etude d'impact « 5 ans d'inclusion professionnelle avec DiversiCom »

Les pages qui suivent présentent une **brève synthèse de l'étude d'impact « 5 ans d'inclusion professionnelle avec DiversiCom »** menée pro bono par la société de consultance Bain & Company et BNP Paribas Fortis, en collaboration avec l'asbl DiversiCom.

Nous vous renvoyons également

- **aux pages 16-17 du présent rapport**, qui décrivent **les objectifs de l'étude et la méthodologie appliquée**
- **au site web de DiversiCom**, sur lequel vous trouverez **l'étude complète**:

[www.diversicom.be/parlons-en/impact](http://www.diversicom.be/parlons-en/impact)

# Etude d'impact : brève présentation

Mai 2020



BAIN & COMPANY

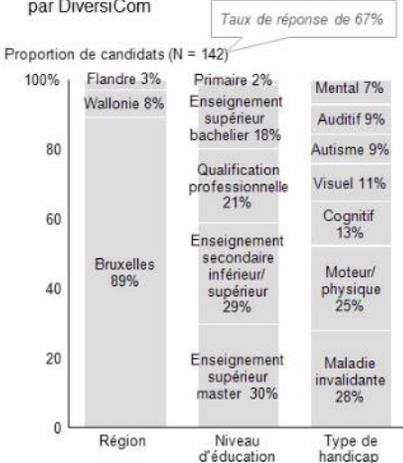


All logos, trademarks, and brand names used belong to their respective owners. This information is confidential and was prepared by Bain & Company / BNP Paribas / Fortis solely for the use of our client, it is not to be relied on by any 3rd party without Bain / BNP Paribas / Fortis prior written consent.

## L'étude d'impact s'appuie essentiellement sur des enquêtes quantitatives et qualitatives, ainsi que sur des données internes à DiversiCom

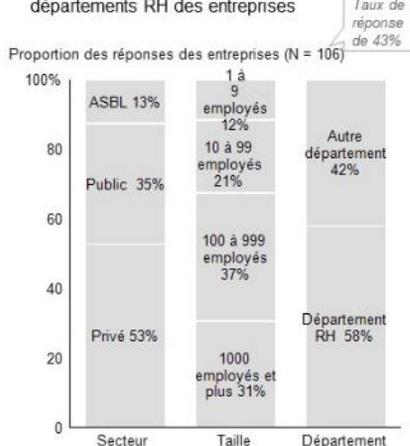
### Enquête quantitative candidats

- 142 candidats ayant été ou étant accompagnés par DiversiCom



### Enquête quantitative entreprises

- 106 employeurs, principalement dans les départements RH des entreprises



### Interviews qualitatives

- 12 candidats accompagnés par DiversiCom
- 3 parents de candidats accompagnés par DiversiCom
- 13 entreprises ayant engagé via DiversiCom
- 2 pouvoirs publics subsidiaires (Actiris et COCOF / Phare)

### Autres sources

- Eurostat
- Données internes à DiversiCom
- Sites internet et rapports d'activité des acteurs de l'écosystème (e.g. associations, pouvoirs publics)
- DisabilityIN

Note: Certains candidats n'ont pas répondu à toutes les questions: soit elles n'étaient pas pertinentes/optionnelles, soit le questionnaire n'a pas été rempli jusqu'à la fin. Source: Enquête quantitative candidat (N = 142, Janvier 2020) et entreprise (N = 106, Janvier 2020)., Rapport annuel d'activité DiversiCom 2018, CRM DiversiCom

This information is confidential and was prepared by Bain & Company solely for the use of our client, it is not to be relied on by any 3rd party without Bain's prior written consent

BAIN & COMPANY

2

## Messages clés de l'étude

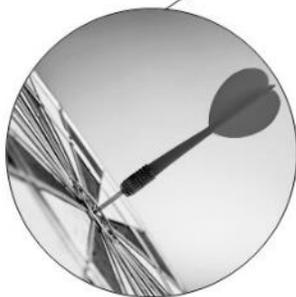
- DiversiCom a **complémenté l'éco-système** du handicap belge, en lançant une offre unique qui se focalise à la fois sur la situation de handicap et sur les compétences des candidats, et en capitalisant sur des atouts forts (large réseau, connaissance fine de l'écosystème, talents des équipes)
- DiversiCom a **changé la vie des candidats et de leur entourage**, sur le **plan professionnel** mais aussi **personnel**
  - En 5 ans, DiversiCom a accompagné ~282 candidats, dont 53% sont actuellement à l'emploi
  - Épanouissement **professionnel**: ~90% des candidats déclarent que les coachings de DiversiCom ont été utiles pour leur recherche d'emploi (coachings aussi bien individuels que collectifs), ~90% déclarent que DiversiCom a donné un nouvel élan à leur carrière, et tous déclarent qu'ils n'auraient pas pu accéder à leur emploi actuel sans DiversiCom
  - Épanouissement **personnel**: suite à l'accompagnement de DiversiCom, ~55% des candidats reconnaissent avoir changé de regard sur leur handicap et ~65% des candidats déclarent avoir amélioré leur vie sociale, leur bien-être et leur autonomie (dont financière). Pour ~20% des candidats rencontrés, DiversiCom a radicalement changé leur vie.
  - DiversiCom est également un relais essentiel pour l'entourage, en prenant un rôle d'intermédiaire et en offrant un accompagnement psychologique et administratif
- DiversiCom a **accélééré l'emploi** de personnes en situation de handicap dans les **entreprises**, où **beaucoup reste encore à faire**
  - En 5 ans, DiversiCom a conseillé ~138 entreprises et a réalisé ~464 matchings entreprises-candidats
  - ~90% des entreprises qui entament une démarche de recrutement avec DiversiCom engagé via DiversiCom (unique partenaire de recrutement de personnes en situation de handicap dans ~75% des cas), et 100% d'entre elles déclarent vouloir engager plus de personnes en situation de handicap
  - ~65% des entreprises déclarent que les recrutements récents de personnes en situation de handicap n'auraient pu être possibles sans l'aide de DiversiCom
  - ~95% des entreprises déclarent avoir observé un effet positif sur les équipes suite à l'embauche d'une personne en situation de handicap
  - Toutefois, seules ~48% des entreprises ont offert un CDD ou un CDI à une personne en situation de handicap via DiversiCom
- En 5 ans, **l'impact cumulé pour l'Etat** grâce aux emplois facilités par DiversiCom s'élève à **~3.07M€** (~20.350€ par personne mise à l'emploi et par année travaillée)
  - En comparaison avec son financement public et privé, 1€ versé à DiversiCom fait gagner 3€ à l'Etat
- Le **manque d'information** des parties prenantes et la **complexité administrative** sont les principaux freins à l'emploi de personnes handicapées
  - Pour ~75% des employeurs, les craintes et les a priori sont les barrières principales à l'intégration des personnes handicapées dans le milieu professionnel. Pour les candidats, les craintes et l'ignorance des employeurs sur leur handicap sont les principales barrières à la recherche d'emploi.
  - ~90% des employeurs dénoncent une méconnaissance, qu'il s'agisse des aides à l'emploi, des aménagements possibles ou du milieu associatif
  - Les employeurs et les candidats dénoncent également un système d'aides inadapté, poussant au statu quo par peur de perdre ses allocations et démotivant pour les entreprises publiques qui ne bénéficient pas d'aides lorsqu'elles débutent une transition pour recruter plus de personnes en situation de handicap
  - Enfin, les parties prenantes soulignent un potentiel décalage entre les compétences des personnes handicapées et le besoin des entreprises
- Au niveau européen, d'autres pays ont démontré que **ces barrières peuvent être réduites**, sans qu'une recette unique n'émerge

This information is confidential and was prepared by Bain & Company solely for the use of our client. It is not to be relied on by any 3rd party without Bain's prior written consent

BAIN & COMPANY

3

## Points de présentation



- En quoi DiversiCom complémente-t-elle le paysage du handicap belge?
- Quel est l'impact de DiversiCom sur les parties prenantes?
- Quels sont les défis structurels pour l'emploi des personnes handicapées?

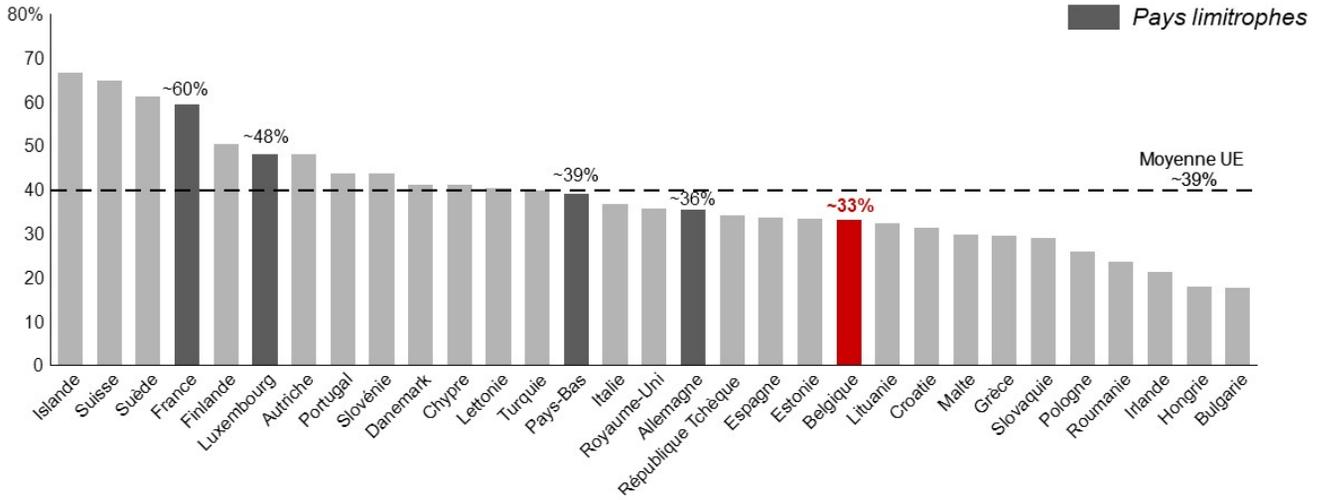
This information is confidential and was prepared by Bain & Company solely for the use of our client. It is not to be relied on by any 3rd party without Bain's prior written consent

BAIN & COMPANY

4

# La Belgique présente un taux d'emploi des personnes en situation de handicap relativement faible comparé aux pays européens et limitrophes

Taux d'emploi des personnes handicapées, 15 - 64 ans (% , 2011)



Notes: (\*) Population ayant un handicap ou une maladie de longue durée limitant sensiblement leur capacités; Population en âge de travailler considérée ici: entre 15 et 64 ans. Les taux d'emploi généralement communiqués peuvent varier selon la tranche d'âge considérée. Taux d'emploi personnes handicapées en 2018 extrapolé du taux en 2011. Source: Eurostat, Sites internet gouvernementaux, DisabilityIN, Recherches IIT

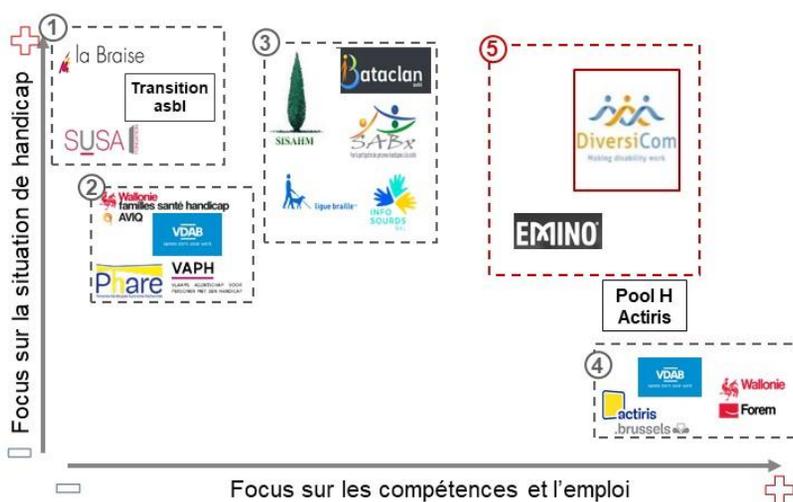
This information is confidential and was prepared by Bain & Company solely for the use of our client. It is not to be relied on by any 3rd party without Bain's prior written consent

BAIN & COMPANY

5

## 5 grands types d'acteurs contribuent à améliorer le paysage du handicap belge, avec un focus plus ou moins fort sur les compétences et l'emploi

### PAYSAGE DU HANDICAP BELGE



Note: Au sein d'un grand type, la position relative des acteurs est illustrative et arbitraire. Source: Site web des acteurs; interviews avec les parties prenantes

This information is confidential and was prepared by Bain & Company solely for the use of our client. It is not to be relied on by any 3rd party without Bain's prior written consent

BAIN & COMPANY

6

- Des associations **aident à la vie pratique des personnes en situation de handicap** (accompagnement journalier, logement, loisirs, formations etc.)
- Le Phare, l'AVIQ et la VDAB octroient des **aides aux personnes en situation de handicap, y compris celles relatives à l'emploi**
- Certaines associations, principalement focalisées sur la vie pratique, offrent également **dans une moindre mesure un service d'accompagnement pour la mise à l'emploi**
  - Coachings pour l'épanouissement personnel, aides à la recherche d'emploi, formations spécifiques, etc.
- Services publics s'occupant de la mise à l'emploi sur la **base des compétences, sans focus particulier sur la situation de handicap**
- Certains organismes se concentrent totalement sur la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap, **en prenant les compétences comme angle d'attaque et en adaptant l'approche à chaque situation de handicap**
  - Coachings des candidats sur leurs compétences et la recherche d'emploi, soutien moral et administratif à la famille
  - (Pour certaines ASBL) Conseil aux entreprises : formation et sensibilisation des équipes, "matching" entre les candidats et les entreprises, suivi pendant l'emploi, etc.

# DiversiCom est très largement recommandée par les candidats (NPS de 74) et les entreprises (NPS de 67)

## PAYSAGE DU HANDICAP BELGE

### Qu'est-ce que le NPS?

- Le Net Promoter Score (NPS) est une **métrique universelle mesurant la satisfaction**
- En pratique, la question posée est « *Quelle est la probabilité sur une échelle de 0 à 10 que vous recommandiez < service ou produit > à un ami ou collègue?* »
- Les réponses sont classifiées selon l'échelle suivante :



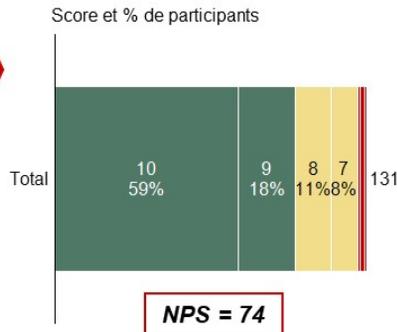
- Le NPS est calculé comme suit :

$$\text{NPS} = \% \text{ 😊 } - \% \text{ 😞 }$$

- A titre comparatif, les entreprises de services les plus performantes dépassent rarement un score de 50

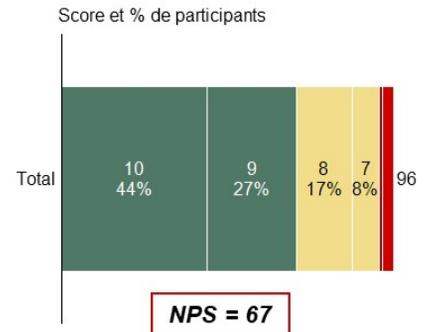
### NPS de 74 du côté des candidats

Sur une échelle de 0 à 10, quelle est la probabilité que vous recommandiez DiversiCom à un(e) collègue ou un(e) ami(e) avec un handicap ?



### NPS de 67 du côté des entreprises

Sur une échelle de 0 à 10, quelle est la probabilité que vous recommandiez DiversiCom à un(e) autre entreprise ?



Source: Enquête quantitative candidat (N = 142, Janvier 2020) et entreprise (N = 106, Janvier 2020).

This information is confidential and was prepared by Bain & Company solely for the use of our client, it is not to be relied on by any 3rd party without Bain's prior written consent

BAIN & COMPANY

7

# L'impact de DiversiCom sur les candidats en quelques chiffres (2015-2019)

## IMPACT CANDIDATS



Candidats accompagnés

- 464 matchings réalisés
- 53% des candidats actuellement à l'emploi



Des candidats estiment que DiversiCom a donné un **nouvel élan à leur carrière professionnelle**



Des candidats déclarent avoir un **meilleur bien-être** suite à l'accompagnement par DiversiCom

Source: Enquête quantitative candidat (N = 142, Janvier 2020) et entreprise (N = 106, Janvier 2020); Enquêtes qualitatives; Données internes de DiversiCom

This information is confidential and was prepared by Bain & Company solely for the use of our client, it is not to be relied on by any 3rd party without Bain's prior written consent

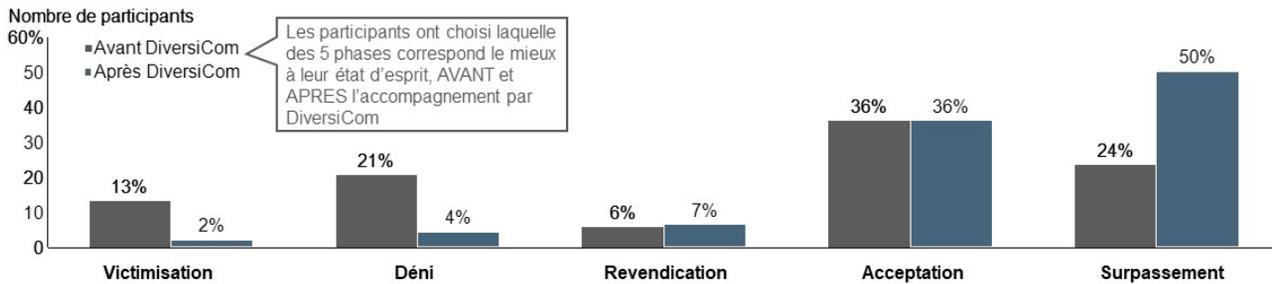
BAIN & COMPANY

8

## DiversiCom a également amélioré le regard que 55% des candidats portent sur leur handicap

### IMPACT CANDIDATS

Quel regard avez-vous sur votre situation de handicap ? Dans laquelle de ces phases vous retrouvez-vous le plus souvent ?



Plus grande acceptation du handicap

Source: Enquête quantitative candidat (N = 142, Janvier 2020); interviews candidats.

This information is confidential and was prepared by Bain & Company solely for the use of our client. It is not to be relied on by any 3rd party without Bain's prior written consent

BAIN & COMPANY

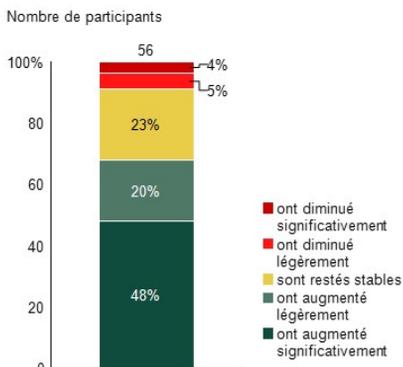
9

## Travailler a permis à ~70% des candidats de conserver ou d'augmenter leurs revenus, malgré la perte ou la diminution des allocations dans ~65% des cas

### CANDIDATS AUTONOMIE

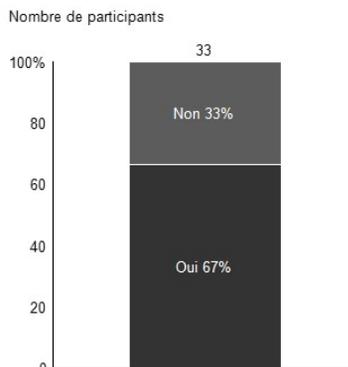
#### Dans ~70% des cas les revenus augmentent

Par rapport à votre situation avant ce « CAP/CDD/CDI », estimez-vous qu'au total vos revenus

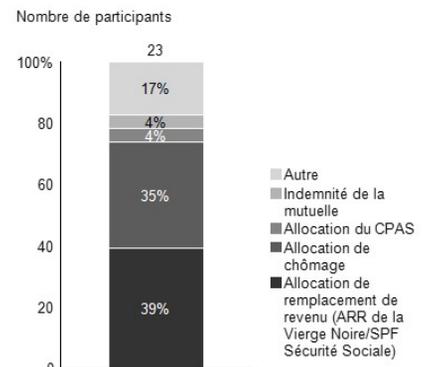


#### Une majorité des candidats perd ses allocations

En décrochant ce « CDD/CDI » avez-vous dû abandonner vos allocations en partie ou en totalité ?



Si oui, à quelles allocations avez-vous dû renoncer ?



Source: Enquête quantitative candidat (N = 142, Janvier 2020); interviews candidats.

This information is confidential and was prepared by Bain & Company solely for the use of our client. It is not to be relied on by any 3rd party without Bain's prior written consent

BAIN & COMPANY

10

## Pour l'entourage des candidats, DiversiCom est un relais essentiel

### IMPACT ENTOURAGE

#### Soutien moral



*“DiversiCom a été essentiel pour la **survie du cocon familial**, nous étions vraiment tous à cran”*

Parent

#### Rôle d'interface & support administratif



*“DiversiCom a été une grande aide pour l'interface. Je ne me voyais pas **en tant que père aller expliquer le « cas Pierre¹»**, je ne saurais pas comment agir”*

Parent

#### Source de sérénité



*“Nous ne sommes pas éternels. Je suis rassuré que mon enfant puisse compter sur des gens et sur une sorte d'indépendance. **C'est un soulagement énorme**”*

Parent

Note: (1) Pseudonyme

Source: Interviews candidats et interviews entourages.

This information is confidential and was prepared by Bain & Company solely for the use of our client; it is not to be relied on by any 3rd party without Bain's prior written consent

BAIN & COMPANY

11

## L'impact de DiversiCom sur les entreprises en quelques chiffres (2015-2019)

### IMPACT ENTREPRISES



**Entreprises accompagnées**



**Des entreprises déclarent qu'elles n'auraient pas recruté de personnes handicapées sans DiversiCom**



**Des entreprises désirent engager plus de personnes handicapées suite à l'accompagnement avec DiversiCom**

Source: Enquête quantitative candidat (N = 142, Janvier 2020) et entreprise (N = 106, Janvier 2020); Enquêtes qualitatives, Données internes de DiversiCom

This information is confidential and was prepared by Bain & Company solely for the use of our client; it is not to be relied on by any 3rd party without Bain's prior written consent

BAIN & COMPANY

12

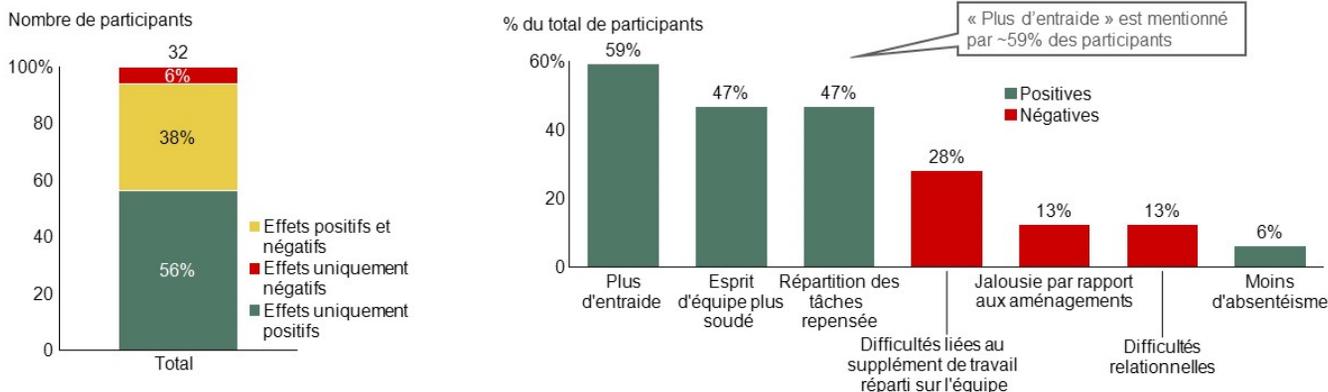
## ~95% des employeurs ont observé des effets positifs sur les équipes dans lesquelles les personnes en situation de handicap s'intègrent

### IMPACT ENTREPRISES

~95% des employeurs observent des effets positifs sur les équipes

En particulier une plus grande entraide, un meilleur esprit d'équipe et une meilleure répartition des tâches

Quels ont été les effets de ce/ces engagements (CAP/CDD/CDI) sur l'équipe dans laquelle la personne a pris place ? [segmentation par type de contrat du candidat]



Note: Certains répondants ont effectué plusieurs types de contrats  
Source: Enquête quantitative entreprise (N = 106, Janvier 2020); interviews entreprises.

This information is confidential and was prepared by Bain & Company solely for the use of our client; it is not to be relied on by any 3rd party without Bain's prior written consent.

BAIN & COMPANY 13

## Impact économique : étude de BNP Paribas Fortis

### ECONOMIQUE

#### Contexte

- **A sa création en 2014**, DiversiCom a demandé à BNP Paribas Fortis de construire un argumentaire solide démontrant l'impact sociétal du projet, afin de pouvoir soumettre aux instances publiques ou donateurs privés une proposition de partenariat qui rendrait le projet pérenne.
- **Fin 2019**, DiversiCom a demandé à la même équipe de BNP Paribas Fortis d'affiner ce **calcul d'impact sociétal sur base des données réelles** issues des 5 premières années d'activité. Dans cette étude, BNP Paribas Fortis se focalise sur les bénéfices quantitatifs de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap et tâche d'identifier les défis récurrents.

BNP PARIBAS  
FORTIS

This information is confidential and was prepared by BNP Paribas Fortis solely for the use of our client; it is not to be relied on by any 3rd party without BNP Paribas Fortis' prior written consent.

BAIN & COMPANY 14



# Impact économique : étude de BNP Paribas Fortis

## ECONOMIQUE

L'analyse d'impact économique est basée sur 3 "Building blocks"

Coûts évités



Les **allocations** payées par l'Etat qui **disparaissent** dès lors qu'une personne en situation de handicap est mise à l'emploi, comme les **allocations de chômage** ou les **allocations de remplacement de revenus (ARR)**.

Recettes nouvelles perçues



Toutes les recettes perçues par l'Etat dès lors qu'une personne est mise à l'emploi, comme les **contributions de sécurité sociale** (payées par l'employeur et par l'employé) et le **surplus de recettes fiscales** (contributions directes et TVA).

Primes octroyées à l'entreprise

Déduction faite des mesures "d'incentive" payées par l'Etat auxquelles une entreprise a droit au recrutement d'une personne en situation de handicap, comme les **primes d'insertion**, les **remboursements des aménagements matériels** et les **primes Activa Aptitude Réduite**.



This information is confidential and was prepared by BNP Paribas Fortis solely for the use of our client. It is not to be relied on by any 3rd party without BNP Paribas Fortis' prior written consent.

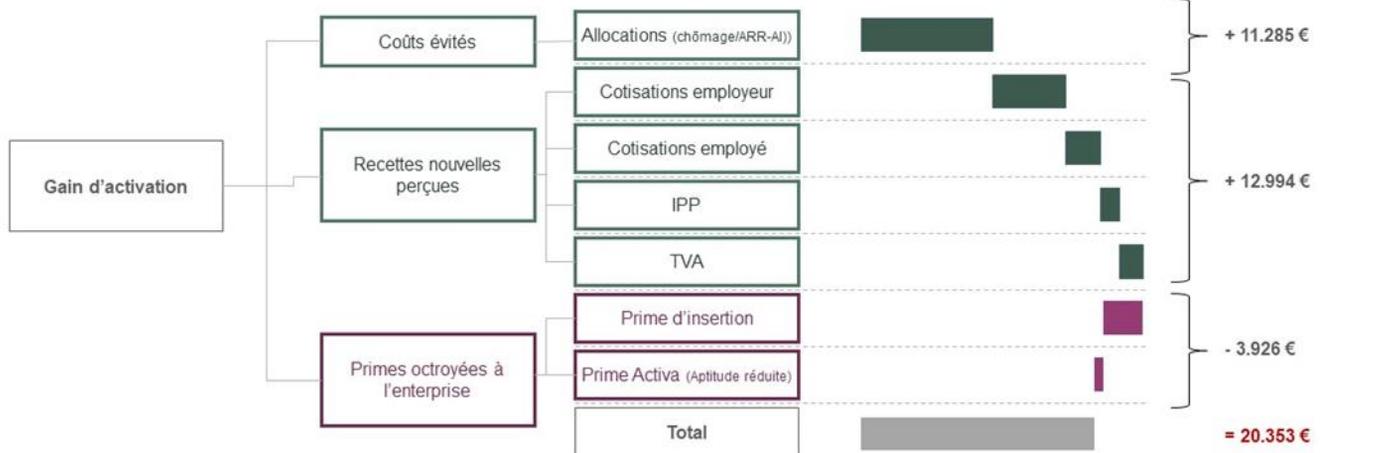


# Impact économique : étude de BNP Paribas Fortis

## ECONOMIQUE

Composants

Valeur par personne (€)



Soit par personne handicapée mise à l'emploi, un gain économique pour l'Etat de 20k€/an



This information is confidential and was prepared by BNP Paribas Fortis solely for the use of our client. It is not to be relied on by any 3rd party without BNP Paribas Fortis' prior written consent.



# Impact économique : résultats d'étude de BNP Paribas Fortis

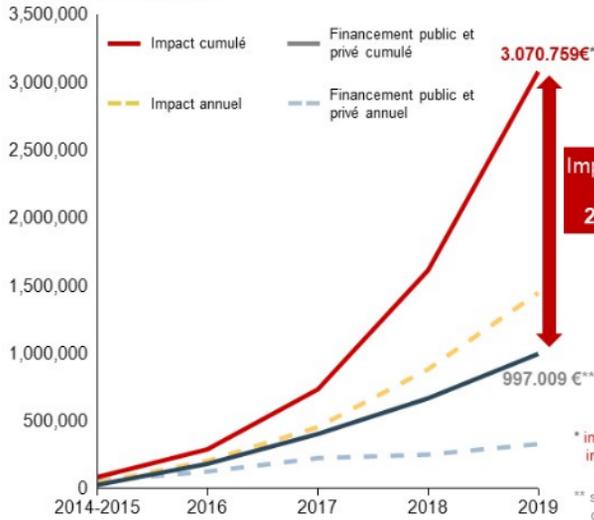
## ECONOMIQUE

### Impact direct + indirect de DiversiCom (2015-2019)

#### • Considérant

- le gain économique moyen (**impact**) pour l'Etat de 20K€/an, par personne handicapée mise à l'emploi
- les 95 contrats (CDD et CDI) directement facilités par DiversiCom (**impact direct**) et les 39 contrats décrochés par les candidats eux-mêmes, suite au coaching de DiversiCom (**impact indirect**)
- les subsides publics et donations privées consommés par DiversiCom pour remplir sa mission

Evolution de l'Impact (en €)



\* imp. direct: 1.805.481 €  
imp. indirect: 1.265.278 €

\*\* subsides publics: 692.570 €  
donations privées: 304.439 €

#### SROI (Social Return On Investment)

$3.070.759 / 997.009 = 3,08$

Pour 1€ versé à DiversiCom, l'Etat en gagne 3!



This information is confidential and was prepared by BNP Paribas Fortis solely for the use of our client. It is not to be relied on by any 3rd party without BNP Paribas Fortis' prior written consent.

## Des barrières propres à DiversiCom et des barrières structurelles limitent encore l'emploi des personnes en situation de handicap

### BARRIÈRES À L'EMPLOI

#### Barrières propres à DiversiCom



Manque de visibilité



Services humains et "sur-mesure", difficiles à répliquer à grande échelle



Petite structure, limitant le nombre maximum d'accompagnements



Manque de candidats qualifiés / néerlandophones

#### Barrières structurelles limitant l'emploi de personnes en situation de handicap

##### • Forte méconnaissance du handicap

- ~72% des entreprises estiment que la méconnaissance du handicap est l'une des principales barrières à l'emploi
- Les candidats estiment que l'ignorance des employeurs sur leur handicap est la principale barrière à leur recherche d'emploi

##### • Système d'aides à l'emploi complexe et parfois inadapté

- ~50% des employeurs soulignent une méconnaissance du système d'aides, et 50% font ressortir la complexité du système
- Le système de quota et la peur des personnes handicapées de perdre leurs allocations peuvent pousser au statu quo

##### • Inadéquation entre les compétences des personnes handicapées et le besoin des entreprises

Source: Recherche it.; Enquête quantitative entreprise (N = 106, Janvier 2020); interviews entreprises.

This information is confidential and was prepared by Bain & Company solely for the use of our client. It is not to be relied on by any 3rd party without Bain's prior written consent.

## Certains pays sont parvenus à surmonter ces challenges sans qu'une recette unique n'émerge

### BELGIQUE VS. EUROPE

Pays	% emploi pers. handicapées	Ratio éducation supérieure pers. hand. vs non hand. <sup>1</sup>	Aides fiscales à l'emploi <sup>2</sup>	Quotas secteur public	Quotas secteur privé	Commentaires
	62%	0.77	 Compensation employeur montant jusqu'à 100% du salaire	0%	0%	La Suède finance largement les salaires et les aménagements nécessaires. Elle compte aussi sur sa culture inclusive et ses aides à l'éducation.
	60%	0.57	 Compensation employeur montant jusqu'à 80% du salaire	6%	6%	La France obtient de très bons résultats grâce à un fort système d'aides et de quotas contraignants dans les secteurs public et privé (respecté par 57% des entreprises)
	40%	0.61	 Compensation employeur montant jusqu'à 70% du salaire minimum	2% <sup>3</sup>	0%	- Les Pays-Bas ont un taux d'éducation plus élevé qu'en Belgique ainsi que des aides fiscales plus importantes
	36%	0.55		0%	0%	Au Royaume-Uni, l'écart d'éducation est plus bas qu'en Belgique, mais les aides sont limitées et aucun quota n'est imposé
	36%	0.55		5%	5%	L'Allemagne impose des quotas contraignants, mais moins forts qu'en France.
	33%	0.47		3% <sup>4</sup>	0%	Taux d'éducation plus faible; quotas peu contraignants et applicables seulement au secteur public

Note: (1) Le ratio compare le taux de personnes handicapées qui ont un diplôme d'éducation supérieure à celui des personnes non-handicapées

(2) Inclut les aides fiscales données pour l'emploi et les aménagements raisonnables; (3) Déterminés de manière annuelle; (4) Le quota varie entre les différents niveaux de pouvoirs en Belgique, les 3% sont au fédéral

Source: Eurostat, Sites internet gouvernementaux, DisabilityN, Recherches Ilt

Légende décrivant les aides fiscales: ● Complètes ● Extensives ● Intermédiaires ● Limitées ● Absentes

This information is confidential and was prepared by Bain & Company solely for the use of our client; it is not to be relied on by any 3rd party without Bain's prior written consent

BAIN & COMPANY 20

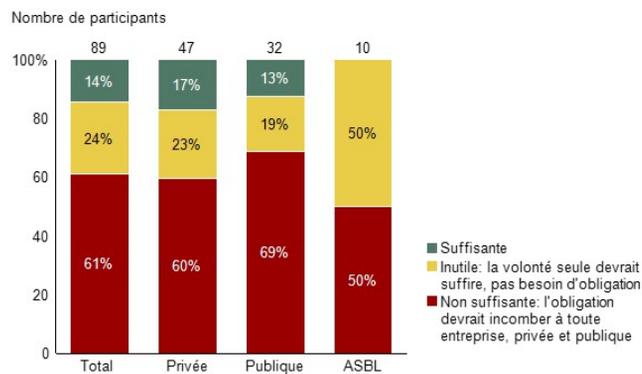
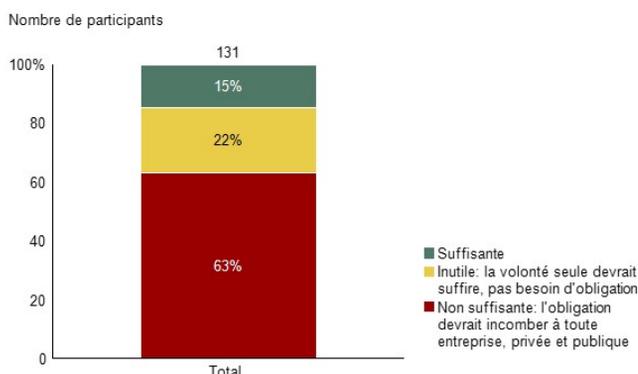
## Sur la question des quotas en Belgique, une majorité juge la situation actuelle insuffisante et désire porter l'obligation à toutes les entreprises

### BELGIQUE VS. EUROPE QUOTAS

65% des candidats jugent le système de quota actuel insuffisant

60% des entreprises jugent le système de quota actuel insuffisant

En Belgique, un quota d'emploi de personnes en situation de handicap est imposé aux entreprises publiques. Les entreprises privées n'y sont pas soumises.  
Comment jugez-vous cette situation liée au quota?



Source: Enquête quantitative candidat (N = 142, Janvier 2020) et entreprise (N = 106, Janvier 2020); interviews candidats et entreprises.

This information is confidential and was prepared by Bain & Company solely for the use of our client; it is not to be relied on by any 3rd party without Bain's prior written consent

BAIN & COMPANY 20

Merci aux candidats, membres de l'entourage, entreprises et acteurs publics pour leur collaboration essentielle à cette étude d'impact



This information is confidential and was prepared by Bain & Company solely for the use of our client. It is not to be relied on by any 3rd party without Bain's prior written consent

BAIN & COMPANY 21

# Equipe

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

En 2019, la gestion quotidienne a été assurée par une équipe opérationnelle de sept personnes. Deux d'entre elles ont été recrutées en septembre 2019.

Les projets sont menés avec un large réseau de partenaires.



# Equipe



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

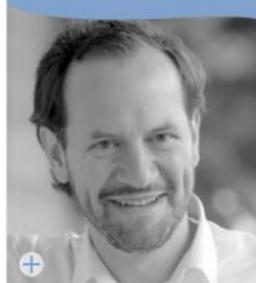
## Membres fondateurs

**Marie-Laure Jonet**  
Présidente



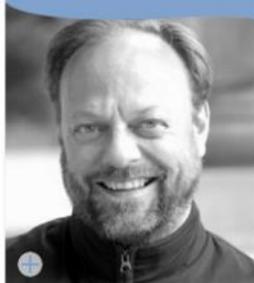
- Diplômée en Philologie romane, Philosophie et Sciences du Livre ; Agrégée
- Chargée de Communication à la Commission européenne en Education, Culture et Citoyenneté (1999-2014)
- Chef de projet Jeunesse et Handicap (1993-actuellement)

**Alex Houtart**  
Vice-Président



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

**Arnaud van Schevensteen**  
Administrateur



- Diplômé en Business & Communication
- Entrepreneur, administrateur de société dans les médias et le sport
- Présélectionné 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 bénévole depuis 1993 (Domaines Jeunesse & Handicap)



## Eléonore SNOY

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

**Co-gérante**  
A 4/5 temps

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



## Michael JOSZ

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

**Coach**  
A temps plein

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



## Jannemie 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 praticien
- 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 4/5 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 2020.

**Merci pour votre bienveillante attention.**

### **Votre soutien compte !**

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

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

Communication : don à DiversiCom - 013/1060/00406

