

Handicap et emploi

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

Rapport d'activité 2022



DiversiCom ASBL

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

Siège social:

Avenue Emile Max 142
B - 1030 Bruxelles

T +32 (0)2 880 50 69

Email : info@diversicom.be

www.diversicom.be

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

Compte IBAN : BE74 0017 2242 9707 / BIC: GEBABEBB

Déductibilité fiscale pour les dons à partir de 40€





Chers lecteurs,

De l'année 2022, DiversiCom dresse un bilan tout en nuances.

Au chapitre des activités, l'année fut excellente.

Le nombre de projets professionnels facilités a continué à augmenter, pour un nombre croissant de candidats accompagnés. Cette belle évolution se reflète dans une croissance de leur taux d'occupation professionnelle, ce malgré les circonstances de ces deux dernières années. Fin 2022, 60% des 376 candidats accompagnés par DiversiCom étaient dans un emploi stable, en stage ou en formation en entreprise. Le taux d'emploi moyen des personnes en situation de handicap en Belgique atteint les 35%. Un bon accompagnement, du candidat comme de l'employeur, fait donc une véritable différence.

Du côté des entreprises, elles ont été 90 à faire appel à nous en 2022 pour se former ou concrétiser le recrutement de nos talents, portant ainsi à 226 le nombre d'entreprises partenaires depuis notre création. Cette année montre un nombre record de formations animées et de participants touchés.

Le projet se porte donc au mieux !

Un autre chapitre a été plus éprouvant à écrire.

Si notre équipe a conduit son engagement jusqu'aux très beaux résultats évoqués, elle a aussi vécu des difficultés inédites. Comme si l'effet des deux années de résistance aux aléas de la crise sanitaire n'avait pu être évité, il a fallu quelques mois à l'équipe pour restaurer l'équilibre de ses énergies. Pour la première fois depuis la création de DiversiCom, nous avons dû acter notre limite par le gel temporaire des nouvelles demandes d'accompagnement. Une liste d'attente a été ouverte, le temps de renforcer la capacité de l'équipe.

La nouvelle page 2023 promet déjà de belles lignes directrices !

L'équipe désormais agrandie résorbe les demandes en attente. Et la révision à la hausse de notre agrément auprès de la Cocof pour les cinq prochaines années donne de nouvelles perspectives de développement.

Entre les lignes de ce rapport annuel, au fil des chapitres de notre développement et d'une expertise grandissante, décelez surtout la constance de notre rêve : puisse chaque personne en situation de handicap trouver la place qu'elle mérite, dans une société à la fois désireuse et capable de la lui donner.

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

Je vous souhaite une agréable lecture et une trépidante année 2023 !

DiversiVôtre,

Marie-Laure Jonet
Fondatrice
Administratrice déléguée





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

“ Depuis 20 ans dans mon fauteuil, et particulièrement depuis l’aventure du film Intouchables, j’ai connu de nombreuses situations où le handicap a été mis dans l’entreprise avec beaucoup de pertinence, pour la personne handicapée et surtout pour l’entreprise !

Là, il y a donc une combinaison qui n’est pas bien exploitée aujourd’hui et un potentiel pour le bien-être de la société qui est considérable.

”

Sommaire

Présentation de DiversiCom

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

Bilan 2022

Bilan 2022	p.14
------------	------

Focus

Un nombre record de formations, grâce à une offre renouvelée	p.15
Les nouvelles de l'équipe - Refonte du CRM	p.18
Solidarité – Soirée Philantroupe	p.19

Activités courantes :

Activité 1 : Accompagnement des chercheurs d'emploi	p.21
Activité 2 : Conseil aux entreprises	p.29
Activité 3 : Matching	p.40
Activité 4 : Communication	p.49

Partenariats	p.57
Finances	p.59

Perspectives 2023

Priorités	p.64
Finances	p.66

Annexes

Charte DiversiCom	p.68
Articles de presse	p.69

Equipe	p.72
--------	------

Genèse

Le handicap et l'emploi en Belgique



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

Les freins sont nombreux :

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

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

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

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

Tout cela ensemble.

Le concept DiversiCom prend forme.

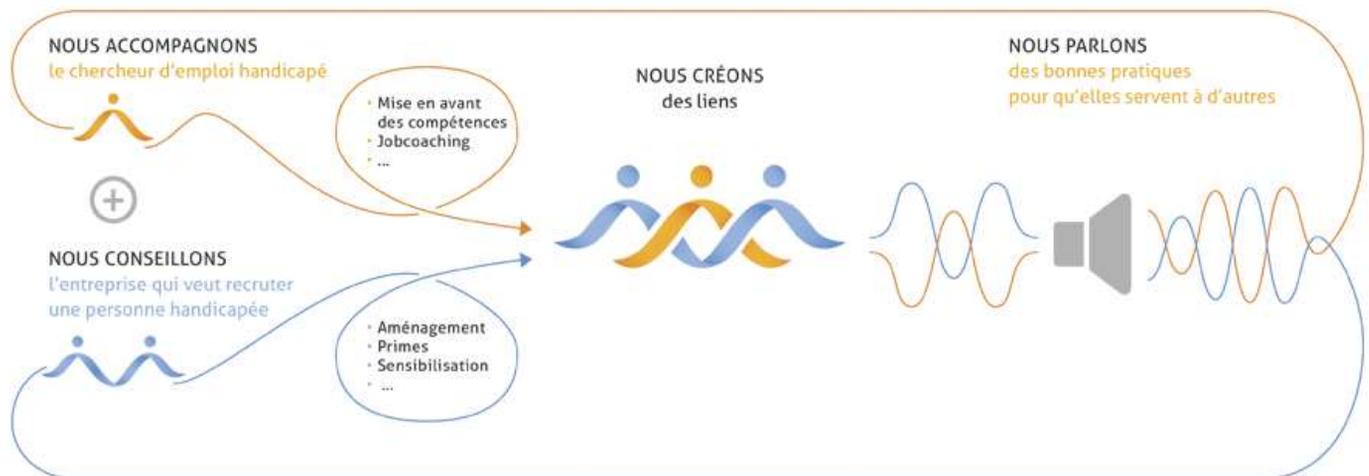
L'asbl voit le jour en 2014, suite à l'accueil favorable et au soutien de premiers partenaires publics et privés.

Mission & activités

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

Elle mène les activités suivantes :

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



Activité 1 : Accompagnement du chercheur d'emploi handicapé

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

Le coaching peut comprendre :

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



Mission & activités

Activité 2 : Conseil à l'entreprise

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

Le conseil peut comprendre :

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



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

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

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



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

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

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

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

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



Valeurs

Valeurs

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

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



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



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



Valeur ajoutée :
double point d'entrée

Candidats



Entreprises

Impact

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



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

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

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

L'étude confirme l'hypothèse de départ :

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

Modèle

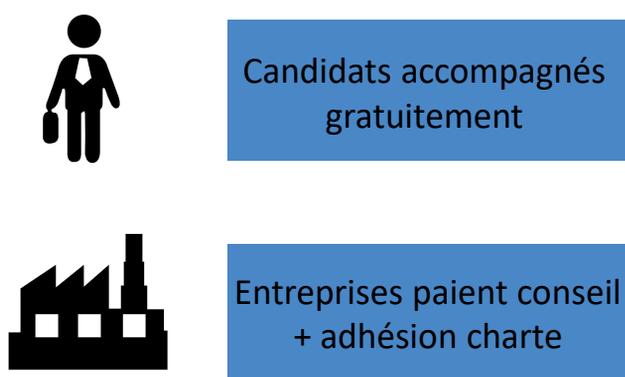
Le financement de l'asbl est hybride et lié à une activité d'entrepreneuriat social pour laquelle une partie est supportée par les acteurs économiques du marché et l'autre par des subsides ou donations.

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

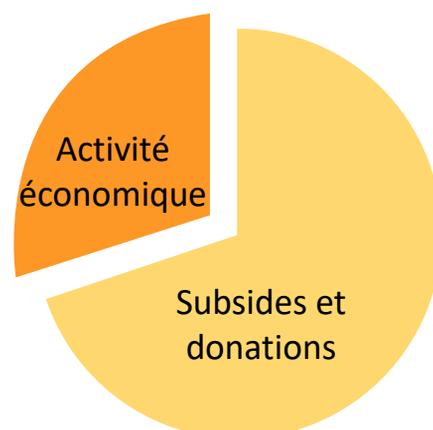
- Le chercheur d'emploi est accompagné gratuitement grâce aux subsides et donations.
- L'entreprise cliente paie des frais de conseil selon le partenariat défini, sous forme d'une participation forfaitaire. Elle signe la charte DiversiCom. L'adhésion à la Charte se traduit par une cotisation annuelle,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

Les frais de l'ASBL sont donc couverts par :

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



Financement des frais







Accompagnement

Conseil

Bilan 2022

Matching

Communication



Bilan 2022

Tableau de bord



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

Un nombre record de formations, grâce à une offre renouvelée

68, c'est le nombre record de formations et d'ateliers organisés à destination de nos entreprises partenaires en 2022. Y ont pris part 1.365 membres de personnel, tous profils confondus.

Le retour au présentiel s'est donc fait ressentir !

Comprendre les handicaps, cerner l'invisible au-delà du visible, casser les préjugés, ouvrir les yeux, rencontrer des talents, se mettre à leur place pour appréhender leurs besoins, comprendre les aides existantes, mesurer les bénéfices d'un dialogue ouvert et régulier, créer l'envie d'y croire, pour soi, pour les autres, pour son entreprise,...

Comment résumer la multitude des bénéfices exprimés par les participants ?



Si l'équipe de DiversiCom dédie autant de temps et de professionnalisme à ces actions de sensibilisation, c'est parce qu'elle sait que tous leurs bénéfices évoqués feront gagner du temps plus tard... à l'heure où le chercheur d'emploi frappera à la porte de l'une de ces entreprises dans l'espoir d'y être entendu et compris dans sa réalité, puis adéquatement recruté et intégré.

Combien d'appels à plus d'inclusion ainsi entendus ? Combien de craintes ou de maladresses ainsi évitées ?

Une offre de formations en constant renouvellement

Eduquer à l'inclusion, c'est la répéter régulièrement, mais autrement. Nous veillons donc à diversifier notre offre et nos approches.

[Notre catalogue de formations](#) donne un aperçu large des modules organisables, soit dans les murs de l'entreprise, soit dans les locaux de DiversiCom.

Le Public-cible : Responsables RH, Responsables Diversité ou Recruteurs de talents, tout membre du personnel, toutes fonctions et catégories confondues.

Méthode : Les sessions sont animées par des formateurs de DiversiCom et des experts invités. Elle combine les dimensions informative, pratique et interactive.

Les thématiques récurrentes :

- Réussir l'intégration du handicap dans l'entreprise : les Fondamentaux
- Handicaps invisibles et emploi
- Renforcer la dimension Handicap dans la politique RH de mon entreprise : plan d'action
- Réussir le maintien à l'emploi d'un collaborateur en situation de handicap
- Autisme et emploi
- Ateliers de sensibilisation aux handicaps (physique, visuel, auditif, autisme, troubles DYS,...)

Les nouveautés introduites en 2022 :

- Coffee Corner

Le « coffee-corner » est un nouveau format 100% terrain, qui se base sur les bonnes pratiques des entreprises et notre expertise pour dénouer certaines situations vécues.

Objectifs spécifiques :

- ✓ Amener des cas réels rencontrés dans votre entreprise concernant l'emploi de personnes en situation de handicap (intégration, maintien...) et co-construire les solutions
- ✓ Favoriser l'échange entre les participants et les rendre acteurs de la matinée
- ✓ Recommandations et guidance de DiversiCom

- Troubles cognitifs de l'apprentissage (formations, ateliers, conférences,...)

Dys, TDA/TDAH... Les troubles cognitifs interpellent aujourd'hui. Une sensibilisation accrue répond au besoin de mieux les comprendre, pour mieux les accompagner aux différents stades de la vie. Dans le contexte professionnel, que savoir à propos de ces troubles qui nous paraissent parfois très différents ?

Objectifs spécifiques

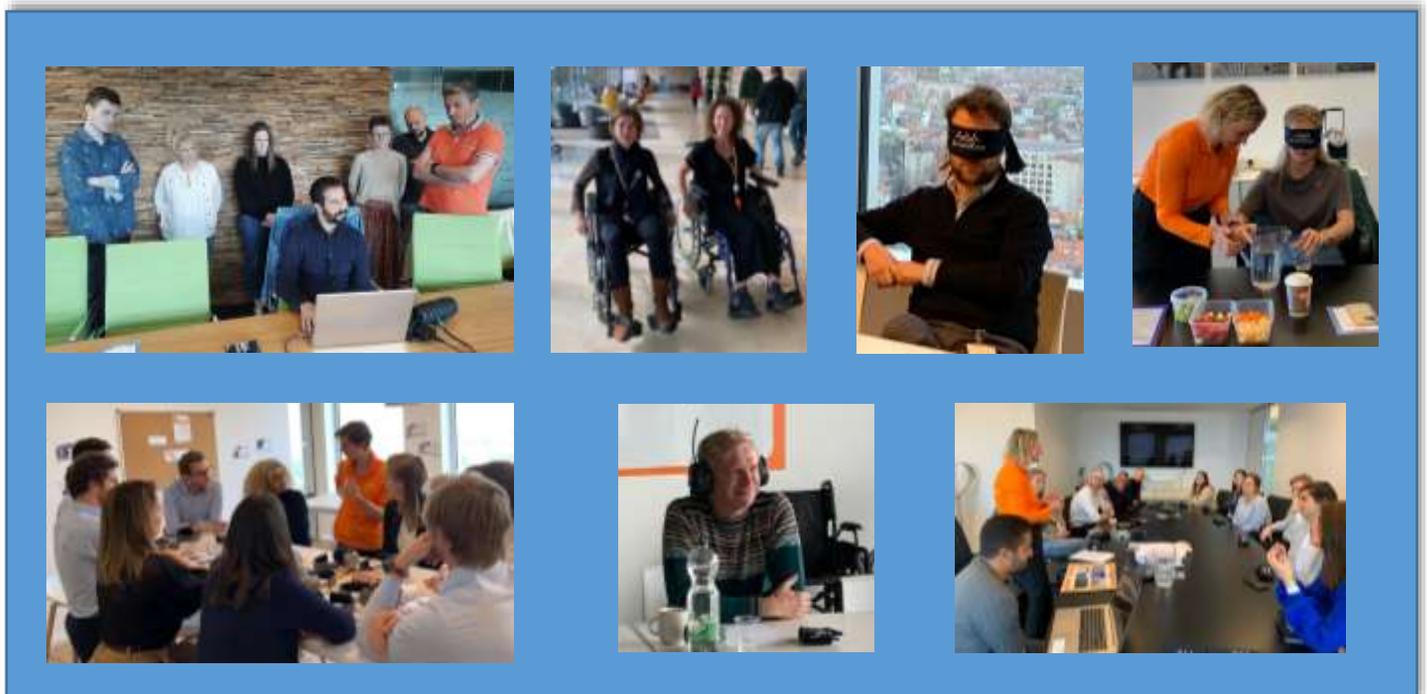
- ✓ Les troubles cognitifs en bref : faits et chiffres, typologie et tendances générales, défis et opportunités au travail
- ✓ Accompagner la personne porteuse de troubles cognitifs dans son projet professionnel : études de cas pratiques et aménagements
- ✓ Témoignages d'experts et de travailleurs atteints de troubles cognitifs

Le coaching dans l'entreprise en cours de vie professionnelle

Le parcours professionnel s'apparente rarement à une route rectiligne. Quand le handicap survient en cours de vie, ou s'accroît avec le temps, il importe de veiller à ajuster sa trajectoire, en y associant la collectivité de l'entreprise. Quand de nouveaux défis surviennent, instaurer ou restaurer le dialogue s'impose. Le récent passage à des modes de travail à distance renforce le besoin de vigilance pour maintenir une communication fluide.

Cette année, DiversiCom a souhaité renforcer sa capacité d'intervention pour débloquer toute situation professionnelle ou interpersonnelle vécue comme problématique au sein d'une équipe de travail. Avec l'employeur ou la personne demandeuse, elle définit une approche sur mesure selon la situation et les objectifs de résolution à atteindre. Généralement, le coaching se ponctue d'une série d'entretiens bilatéraux avec la personne en situation de handicap, ses responsables et collègues, suivis de sessions collectives pour co-construire les pistes d'amélioration (par exemple : la mise en place de nouveaux aménagements, la restauration du dialogue, l'adaptation du mentoring, une nouvelle répartition des tâches...).

Ce service est voué à se développer.



« Bravo DiversiCom, beau projet ! L'inclusion des personnes avec autisme au sein de l'entreprise est un win-win. »

« Très heureuse de faire partie d'un groupe concerné par la diversité et l'inclusion au point d'en faire sa culture d'entreprise ! »





Les nouvelles de l'équipe

Si notre équipe a porté son engagement jusqu'aux très beaux résultats détaillés ci-après, elle a aussi vécu des difficultés inédites. Comme si l'effet des deux années de résistance aux aléas de la crise sanitaire n'avait pu être évité, il a fallu quelques mois à l'équipe pour restaurer l'équilibre de ses énergies. Un principe de vigilance individuelle et collective a été appliqué. Pour la première fois depuis la création de DiversiCom, nous avons dû acter notre limite par le gel temporaire des nouvelles demandes d'accompagnement. Une liste d'attente a été ouverte, le temps de renforcer la capacité de l'équipe.

En 2022, Michael Josz, jobcoach, est parti vers de nouveaux horizons, après 5 années d'excellente collaboration. Il continue à servir la cause du handicap au sein du secteur public. L'équipe nourrit beaucoup de gratitude à son égard, pour son engagement, sa très belle personnalité et sa justesse dans l'accompagnement de nos bénéficiaires. Pour le remplacer, nous avons eu le plaisir d'accueillir **Deborah**, nouveau pilier prometteur parmi nos jobcoaches.

Début 2023, nous célébrons l'arrivée de **Marielle**, qui vient également renforcer les rangs des jobcoaches et compléter les expertises en place.



Deborah

Marielle

La refonte de notre CRM

En l'an de grâce 2016, était né notre CRM... cet outil indispensable à toute entreprise amenée à gérer des données multiples dans un espace partagé et sécurisé. Depuis lors, DiversiCom a grandi et, avec elle, les besoins en termes de gestion et reporting des données. L'heure avait donc sonné de s'attaquer à sa refonte et sa modernisation.

C'est désormais chose faite, grâce au précieux support pro bono de la société Ink Consulting, spécialisée dans l'apport de solutions en gestion du changement et implémentation de CRM. Voyant dans notre environnement CRM une excellente opportunité d'apprentissage, une petite équipe de consultants Junior a donc intégré nos bureaux et notre quotidien pendant un mois, pour travailler à cette refonte. Nous les en remercions !



Solidarité

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

Les uns ont mis leur expertise au service de nos candidats, pour leur offrir écoute et conseils. Les autres ont animé pour eux des tables de conversation en langue étrangère. Les derniers ont organisé des événements ou encouragé des donations au bénéfice de notre asbl.

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

Vos soutiens sont de véritables bulles d'air et des gestes forts d'encouragement, dont nous avons grand besoin !

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



La Philantropie sur les planches pour DiversiCom : une soirée mémorable !

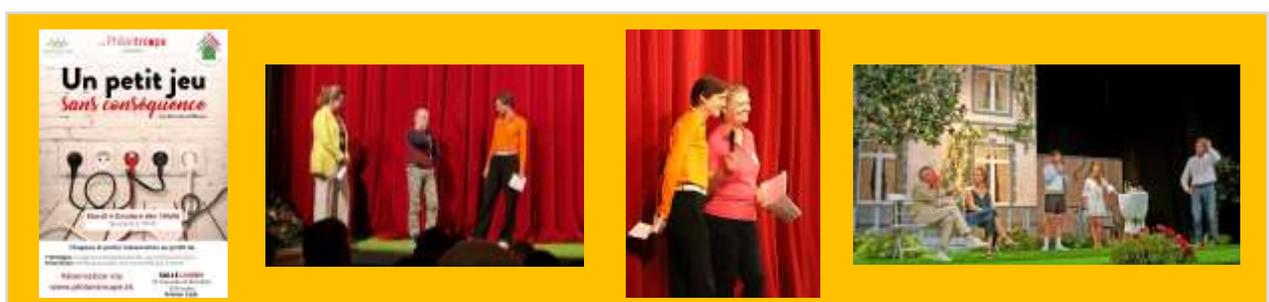
Le 4 octobre 2022, c'était... une salle comble, des témoignages forts et un spectacle au top, au profit des ASBL DiversiCom et 1Toit2Ages.

Merci à tou.te.s pour votre présence, votre soutien et votre générosité !

Merci à la talentueuse Philantropie d'avoir joué pour nous !

Merci à Benois Christophe et Laure Fondu pour leur témoignage.

Merci aux deux fabuleuses équipes et à ses bénévoles pour le travail en coulisses !







Activité 1

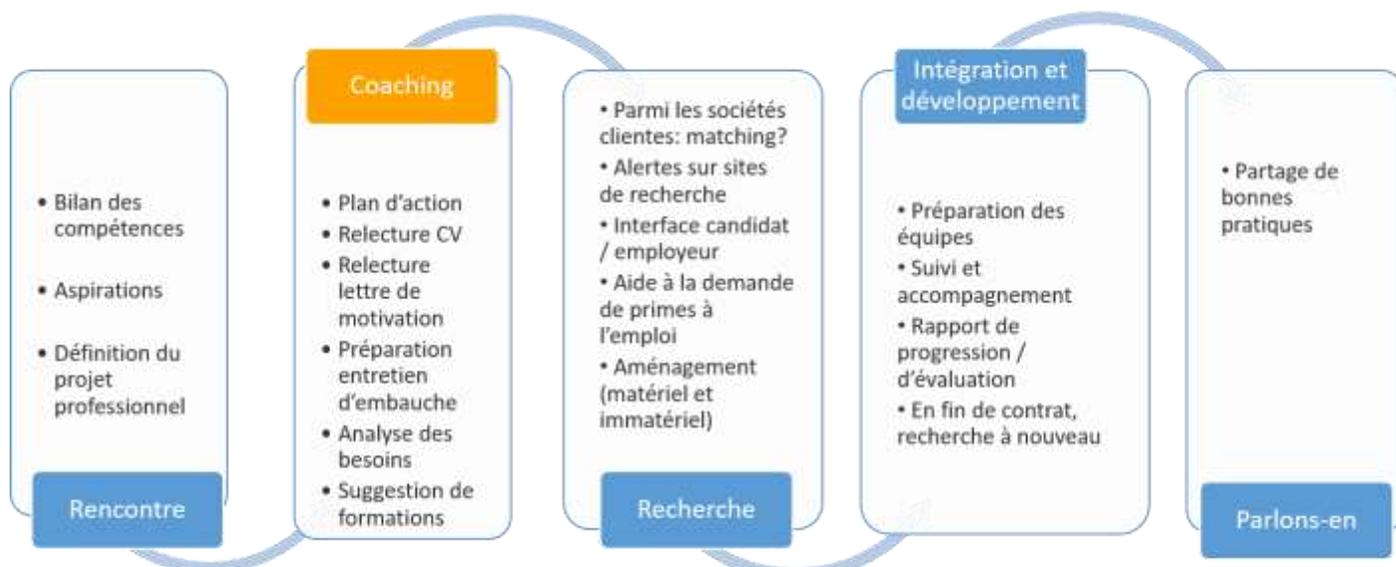
Accompagnement

Accompagnement des chercheurs d'emploi handicapés



Ma compétence d'abord !

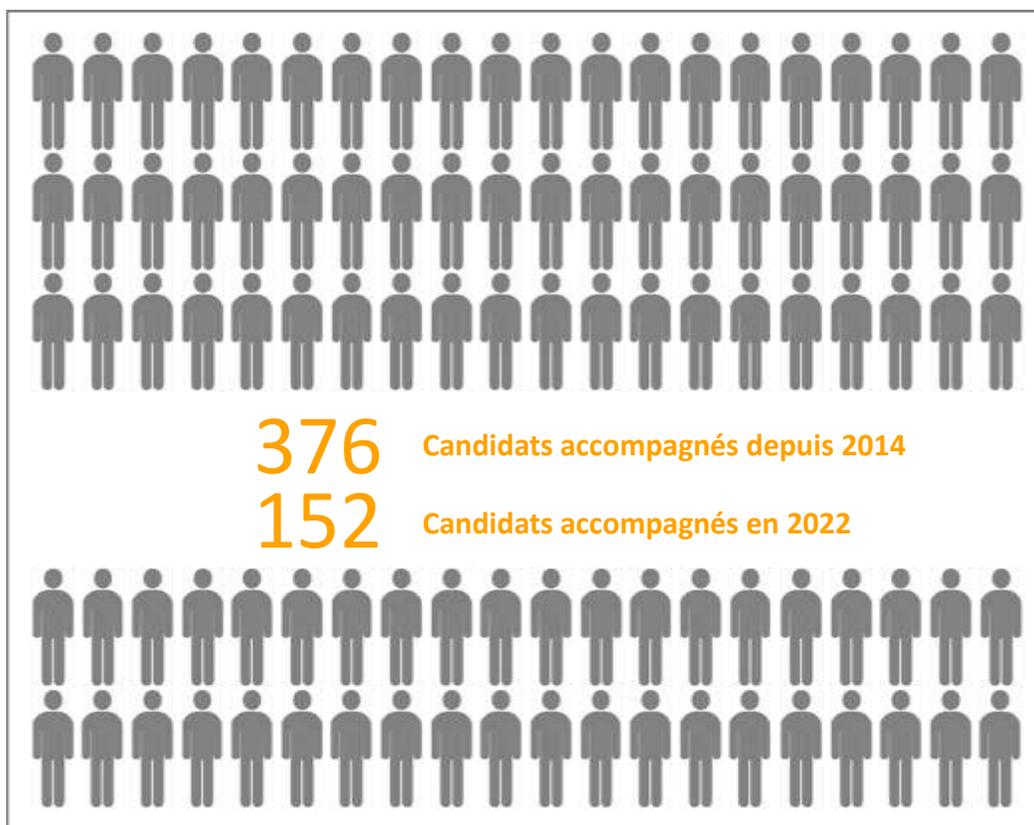
Un parcours vers l'emploi, de A à Z :



Activité 1

Accompagnement

Chiffres clés



Candidats accompagnés

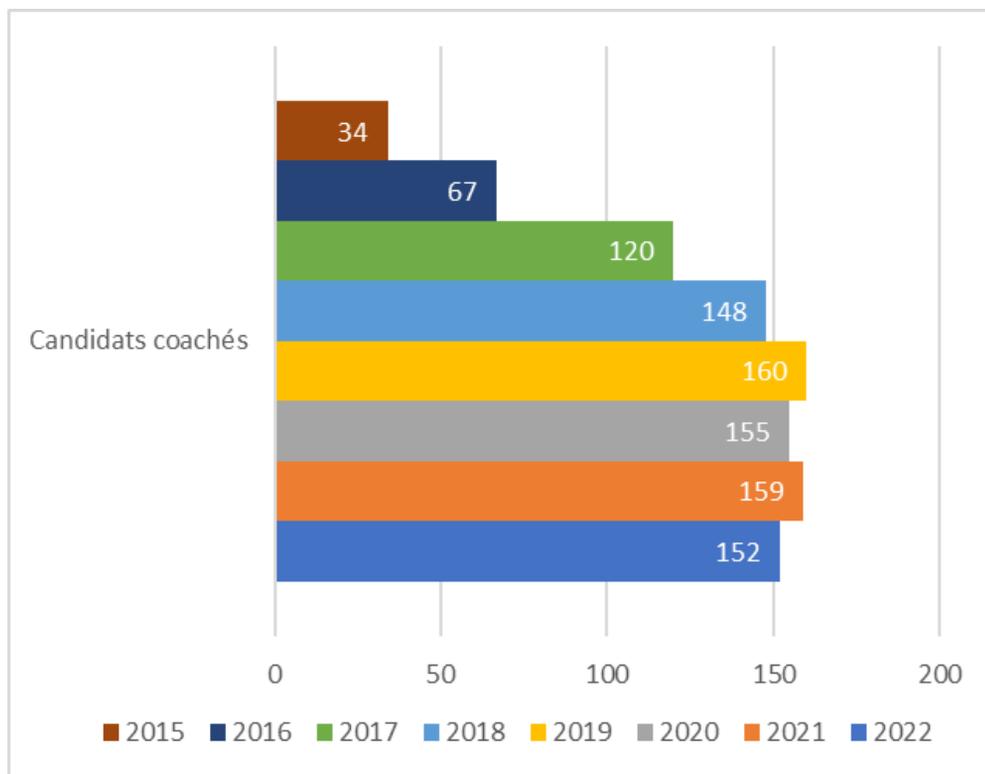
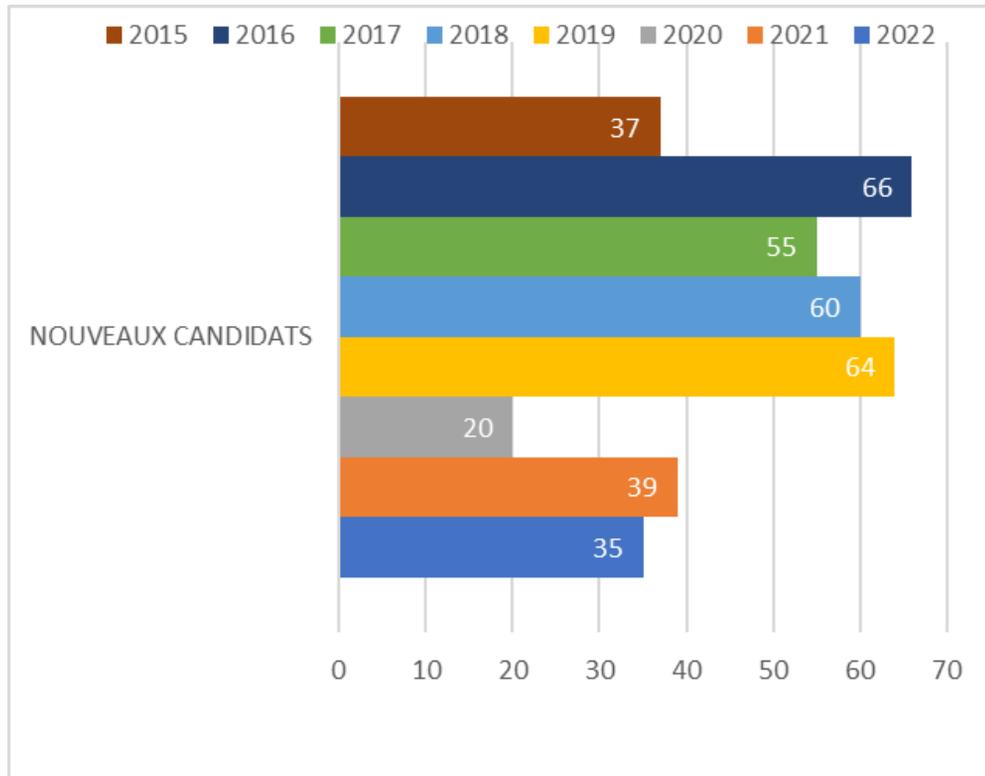
- Rencontre et suivi de 35 nouveaux candidats en 2022
- Suivi de 117 candidats en cours d'accompagnement avant 2022
- Présentant un large éventail de qualifications et compétences
- **Parmi les 152 candidats accompagnés en 2022, 114 ont eu un projet de plus de 3 mois dans le courant de l'année, soit 75 %*.**

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

Activité 1

Accompagnement

Évolution



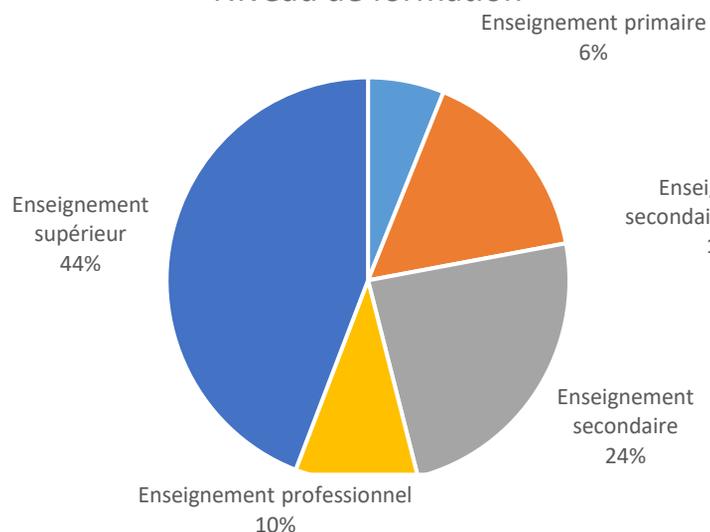
Activité 1

Accompagnement

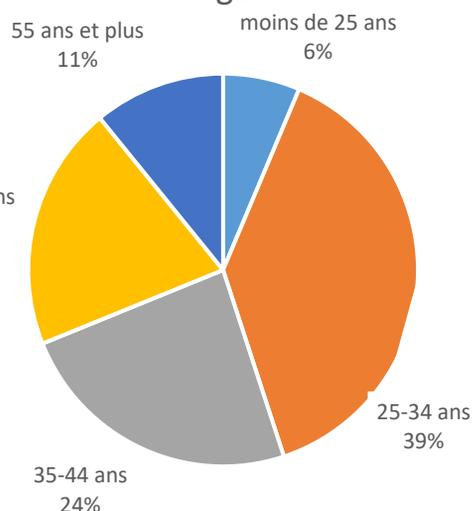
Profil des candidats accompagnés depuis 2014

Base = 376 candidats accompagnés depuis 2014

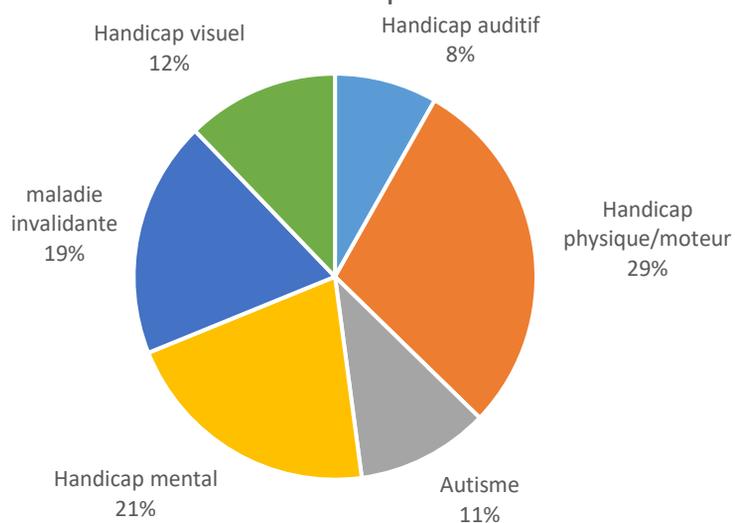
Niveau de formation



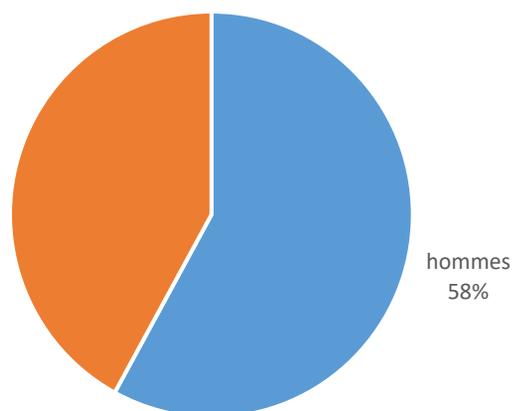
Age



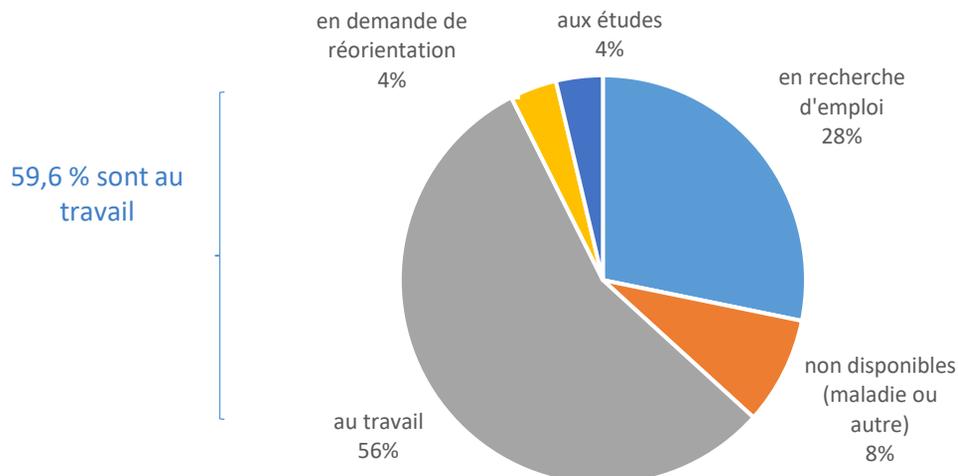
Handicap



Genre



Situation en décembre 2022



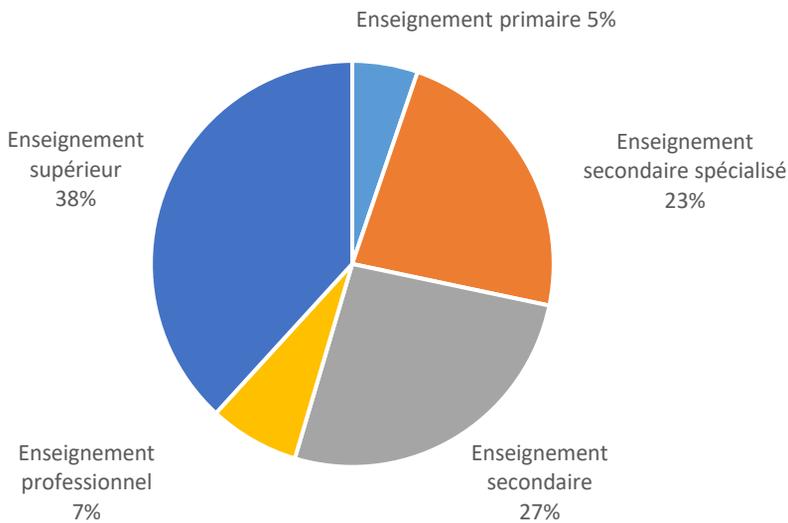
Activité 1

Accompagnement

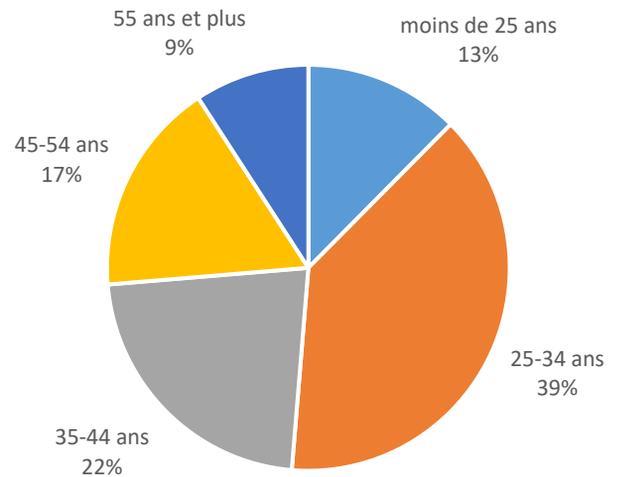
Profil des candidats accompagnés en 2022

Base = 152 candidats accompagnés en 2022

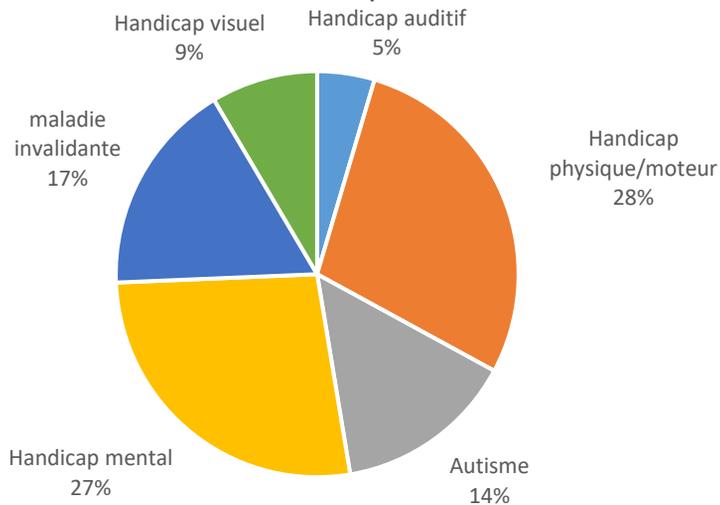
Niveau de formation



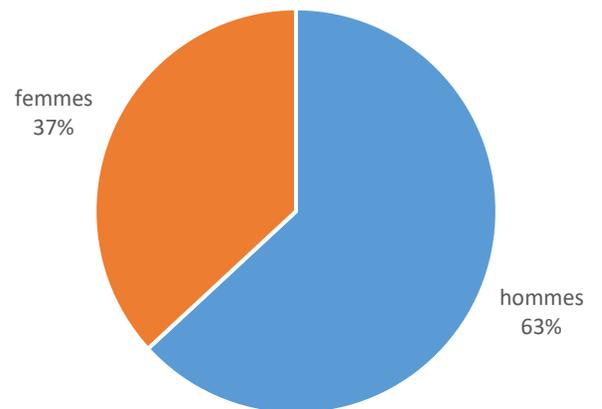
Age



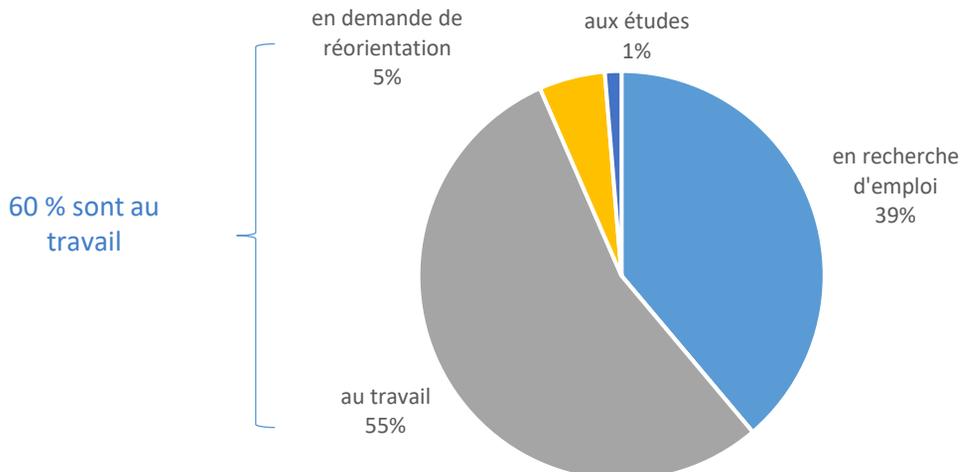
Handicap



Genre



Situation en décembre 2022



Activité 1

Accompagnement



Accompagnement individuel

Pour chaque candidat,

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

Activité 1

Accompagnement



Coaching de groupe

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

- 11 participants au cycle de janvier
- 6 participants au cycle de mai
- 11 participants au cycle de octobre

En partenariat avec



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

- 6 participants au cycle de février
- 4 participants au cycle de mai
- 7 participants au cycle de octobre

- **Coaching de 18 candidats participant au JobDay de DiversiCom : préparation à l'exercice du pitch et de l'entretien d'embauche (novembre).**

Parmi les 40 bénéficiaires de ces coaching de groupe de 2022, 26 ont décroché un job, un stage ou une formation dans l'année (soit 65%).



Avec le précieux soutien de







Activité 2

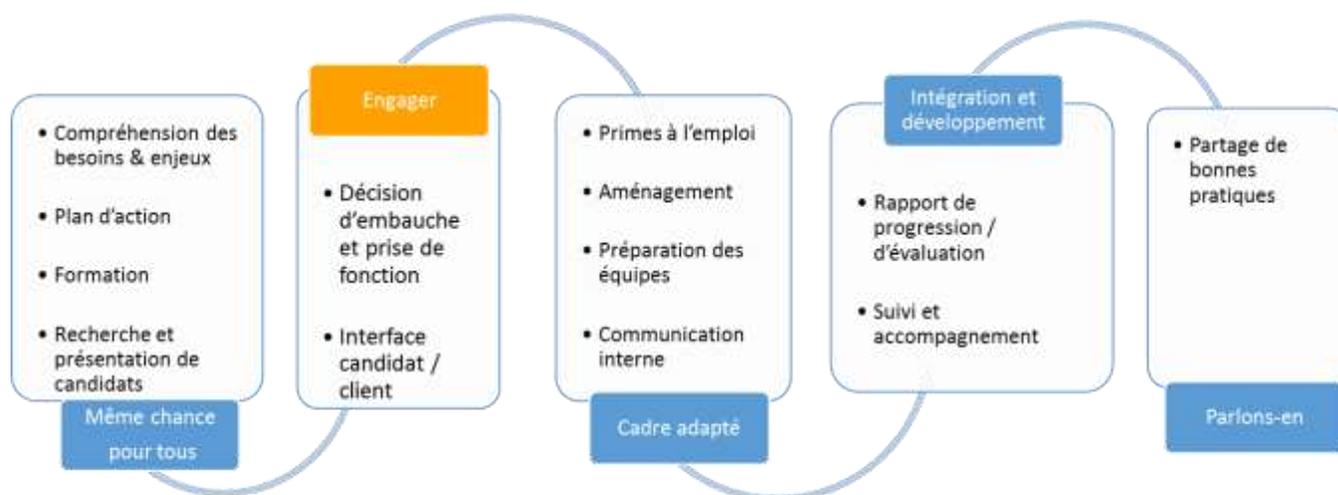
Conseil

Conseil aux entreprises



Rendre possible ce qui est normal.

Une expertise sur mesure :



Activité 2

Conseil

Les entreprises qui ont fait appel à nous

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

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

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

Depuis sa création fin 2014, DiversiCom a eu le plaisir de collaborer avec **226 entreprises**, dont 167 privées et 59 publiques. En 2022, 90 d'entre elles ont mené des actions concrètes avec DiversiCom, dont 58 privées et 32 publiques.

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

Secteur public



Activité 2

Conseil

Secteur privé



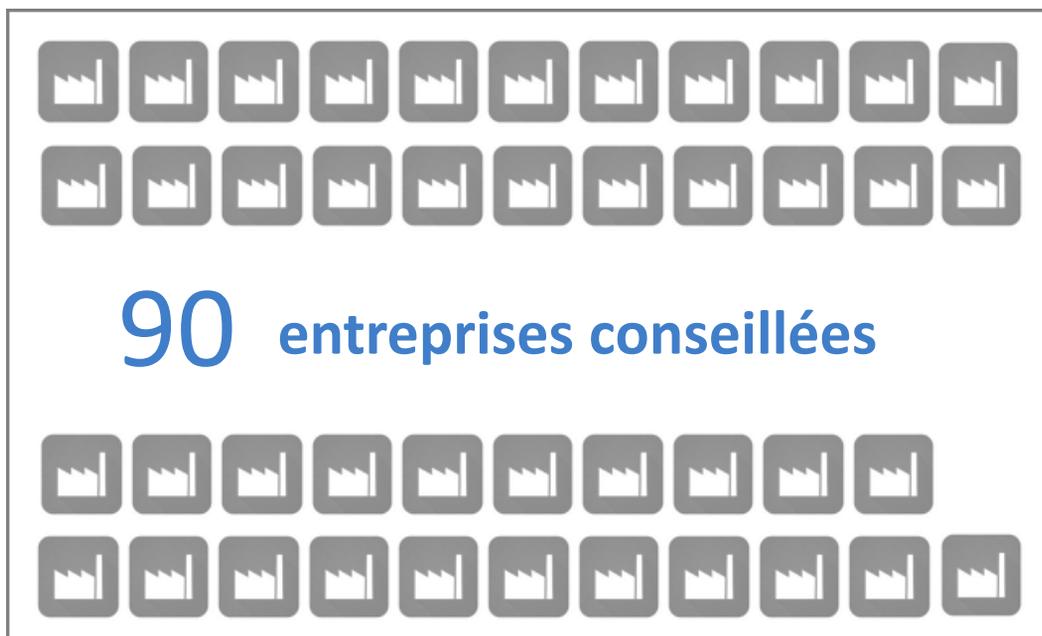
Figure ci-dessus les entreprises partenaires actives les trois dernières années, entre 2020 et 2022.

Liste non exhaustive :

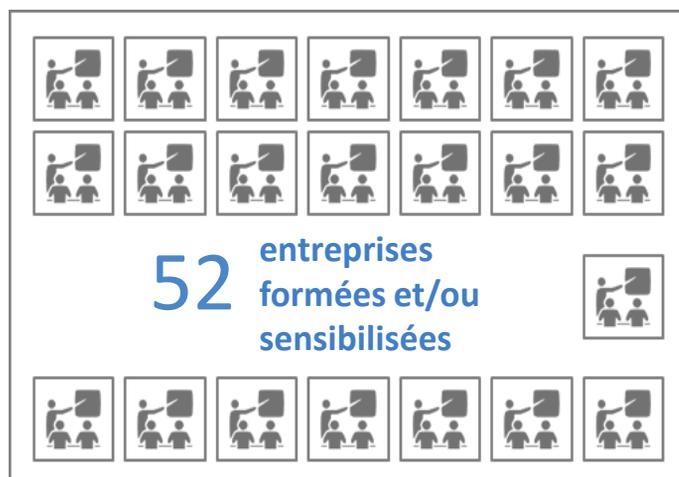
Activité 2

Conseil

Chiffres clés



Parmi elles,



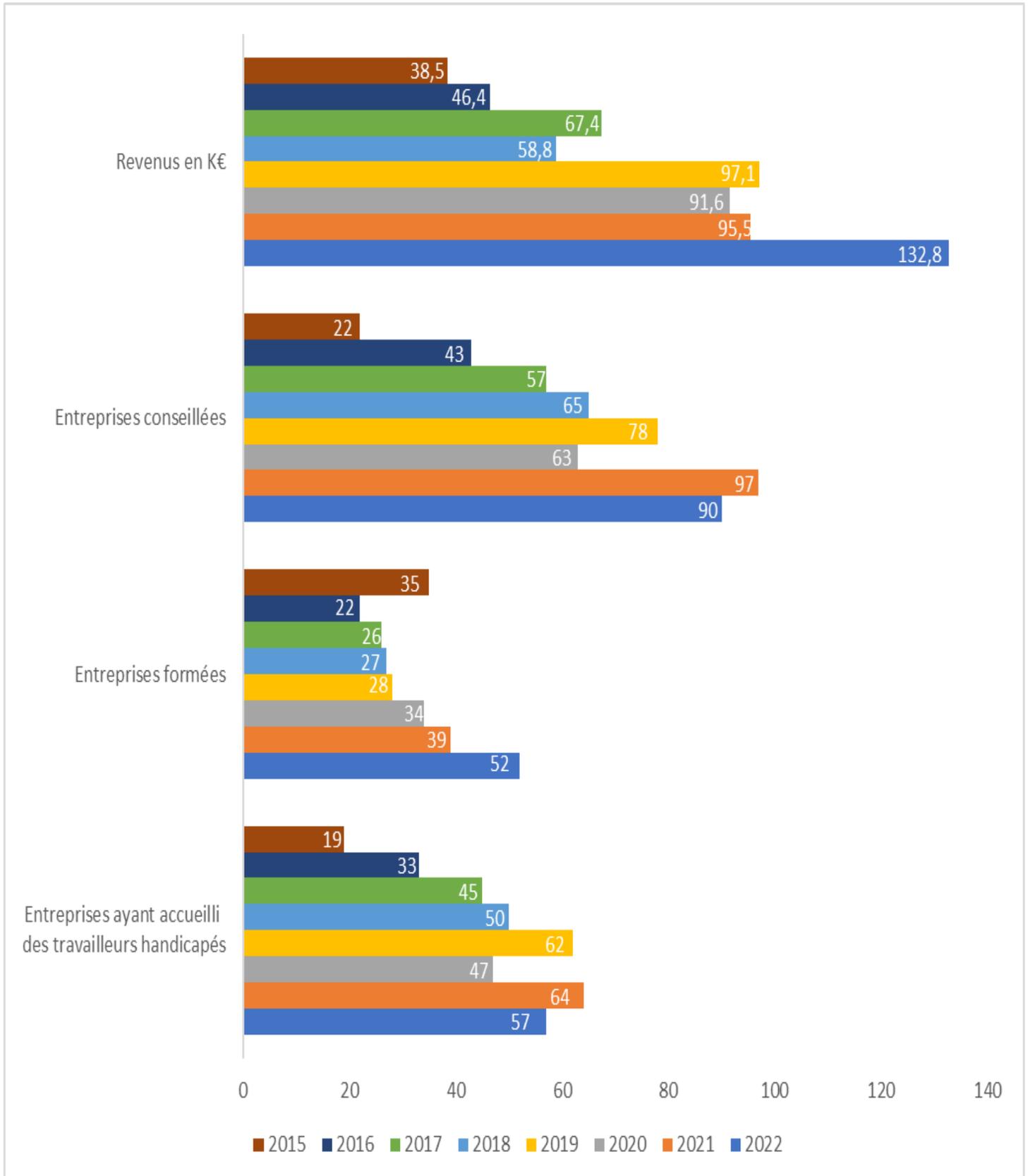
132,8 k€

Revenus des activités de conseil

Activité 2

Conseil

Évolution



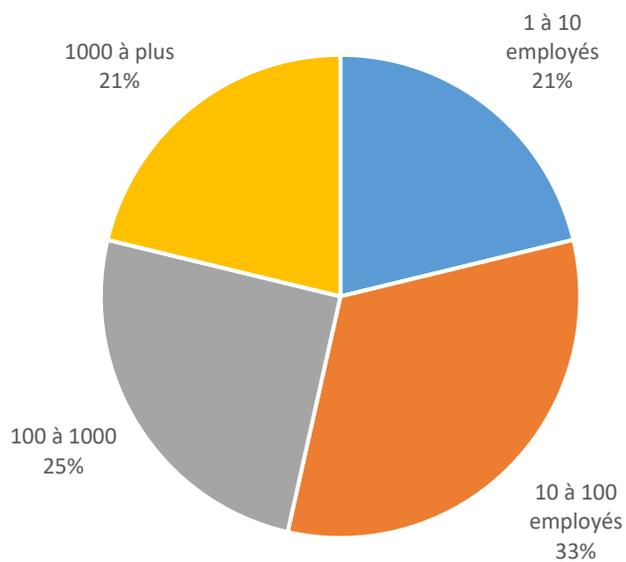
Activité 2

Conseil

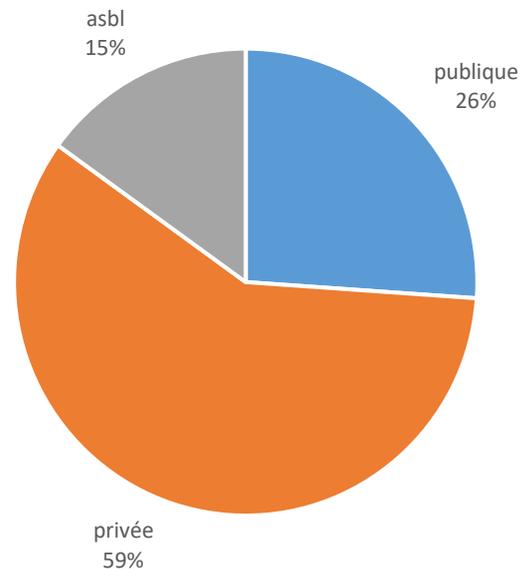
Profil des entreprises clientes

Base = 226 entreprises conseillées depuis 2014

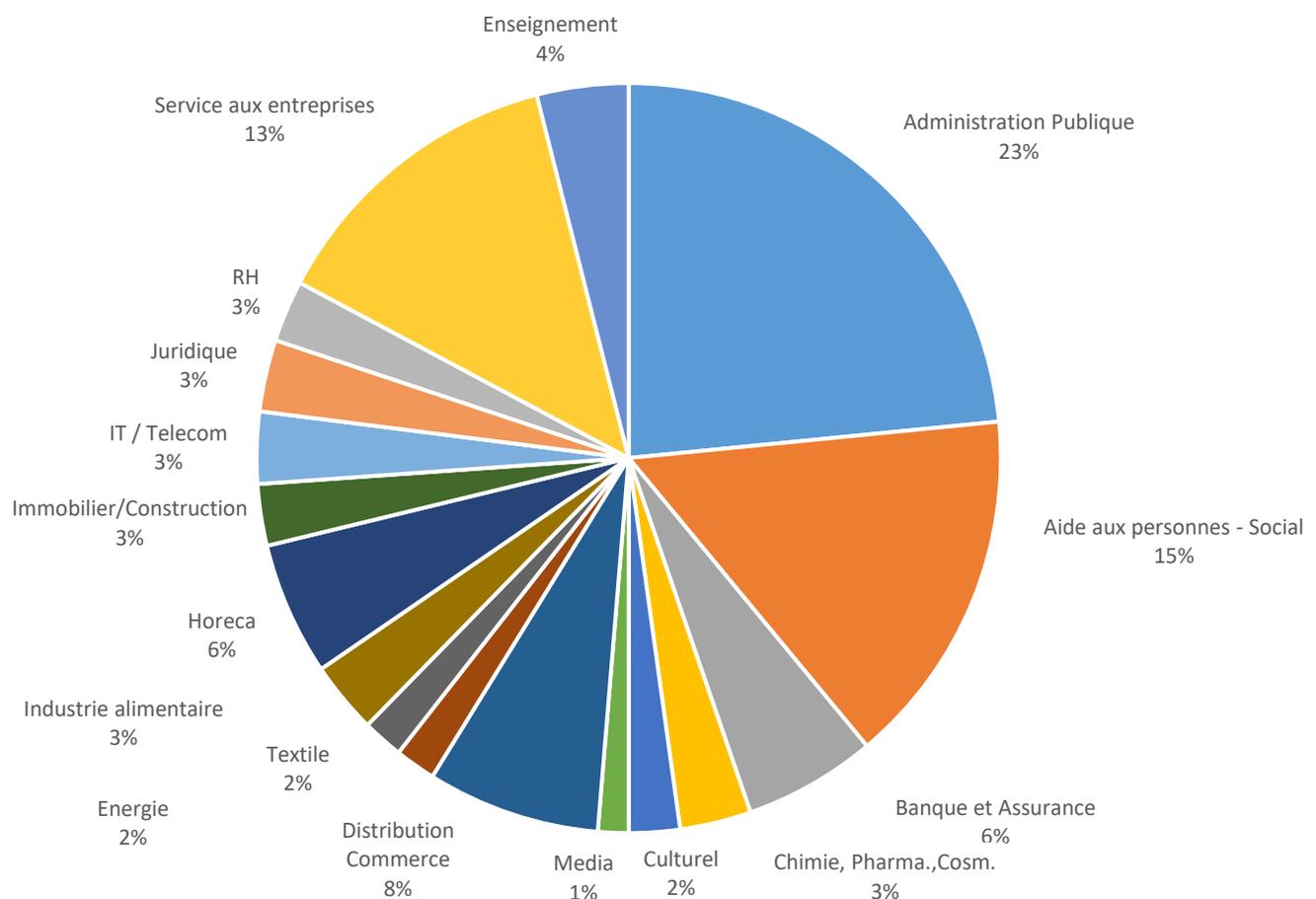
Taille d'entreprise



Type d'entreprise



Secteur d'activité



Activité 2

Conseil

Missions

	Emploi: recrutements & suivis / coaching internes	Formations et sensibilisations
65 Degrés	<ul style="list-style-type: none">•1 CAP•1 Stage	
Actiris	<ul style="list-style-type: none">•2 CDD•1 CAP•1 Stage	<ul style="list-style-type: none">• 5 formations aux agents de première ligne (consultation sociale et Select Actiris)
AXA Assistance / Partner	<ul style="list-style-type: none">•1 Suivi	
AXA Belgium NV	<ul style="list-style-type: none">•2 CDD•1 CDI	<ul style="list-style-type: none">• Formations inter-entreprises de Diversicom• Participation au JobDay
Banque Nationale de Belgique		<ul style="list-style-type: none">• Formations inter-entreprises de Diversicom• JobDay• 3 formations "Les Fondamentaux" au Management
BNP Paribas Fortis		<ul style="list-style-type: none">• Formation aux managers• Formations inter-entreprises de Diversicom• Conférence "DYS @work" (Diversity Week)
BNP Paribas Securities & Services	<ul style="list-style-type: none">•1 Duoday	
BNY Mellon		<ul style="list-style-type: none">• Participation au JobDay
Brochage Renaître	<ul style="list-style-type: none">•1 CDI	
Bruxelles Environnement	<ul style="list-style-type: none">•1 CDI•2 CAP•2 CDD	
Bruxelles Fiscalité	<ul style="list-style-type: none">•1 Coaching interne	<ul style="list-style-type: none">• Formation "Handicap invisible"• Formations inter-entreprises de Diversicom
Bruxelles Formation	<ul style="list-style-type: none">•1 Stage•1 CAP•1 Coaching interne	
Bruxelles Propreté	<ul style="list-style-type: none">•1 Stage•1 CAP•2 CDI•1 Duoday	<ul style="list-style-type: none">• 2 préparations d'équipe
Cabinet de la Ministre Karine Lalieux	<ul style="list-style-type: none">•1 CDD	
Caceis		<ul style="list-style-type: none">• Conférence à l'occasion du mois de la Diversité
Café Joyeux	<ul style="list-style-type: none">•2 stages•2 CAP	
CAP 48		<ul style="list-style-type: none">• Conseil pour le Prix de l'entreprise citoyenne
Coca-Cola Europacific Partners	<ul style="list-style-type: none">•1 CAP•2 Duoday	<ul style="list-style-type: none">• Ateliers de sensibilisation• 2 Préparations d'équipe• Formations inter-entreprises de Diversicom

Activité 2

Conseil

Missions

	Emploi: recrutements & suivis / coaching internes	Formations et sensibilisations
Commune d'Auderghem	•1 CDD	
Commune de Berchem-Ste-Agathe		<ul style="list-style-type: none"> • Formations "Les Fondamentaux" au Managers • Formations inter-entreprises de Diversicom
Commune d'Evere		<ul style="list-style-type: none"> • Participation au JobDay
Commune de Forest		<ul style="list-style-type: none"> • Formations inter-entreprises de DiversiCom
Commune de Ganshoren		<ul style="list-style-type: none"> • Formation 'Allier handicap et compétences dans ma politique RH, c'est possible'
Commune d'Ixelles		<ul style="list-style-type: none"> • Participation au JobDay
Commune de Jette	•1 CAP	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation d'équipe • Formations inter-entreprises de Diversicom
Commune de Koekelberg	<ul style="list-style-type: none"> •2 CAP •2 Stages •1 CDR 	<ul style="list-style-type: none"> • Formation 'Autisme'
Commune de Saint-Gilles		<ul style="list-style-type: none"> • Participation au Job Day
Commune de Schaerbeek	•1 CAP	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation d'équipe
Commune de Woluwé-Saint-Lambert		<ul style="list-style-type: none"> • Participation au JobDay
Commune de Woluwé-Saint-Pierre	<ul style="list-style-type: none"> •1 stage •1 CAP 	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation d'équipe • Formations inter-entreprises de Diversicom • Participation au JobDay
Convidencia		<ul style="list-style-type: none"> • Formations inter-entreprises de Diversicom
CPAS de Berchem-Ste-Agathe		<ul style="list-style-type: none"> • Formations inter-entreprises de Diversicom
CPAS de Bruxelles		<ul style="list-style-type: none"> • Formations inter-entreprises de Diversicom
Crèche Les Canailoux	•1 CDI	
Credendo		<ul style="list-style-type: none"> • Participation au Job Day
Ecole des 4 Vents	•1 CAP	
EQLA	<ul style="list-style-type: none"> •3 CAP •1 stage 	<ul style="list-style-type: none"> • Jobcoaching (4 modules) • Sessions d'inspiration professionnelle (2 sessions) • Préparation d'équipe
Eskape	•1 CAP	
Euroclear	•1 CDI	
Febelfin		<ul style="list-style-type: none"> • Formation "Les Fondamentaux" aux Managers RH et D&I
Ferme Nos Pilifs	<ul style="list-style-type: none"> •1 stage •1 CAP 	
Fondation Roi Baudouin	•1 CDI	

Activité 2

Conseil

Missions

	Emploi: recrutements & suivis / coaching internes	Formations et sensibilisations
GSK	<ul style="list-style-type: none">•3 CDD•1 Stage•2 Duodays	<ul style="list-style-type: none">• Ateliers de sensibilisation• Participation au JobDay
Hama 2 Asbl	<ul style="list-style-type: none">•2 CDD•1 CDI	
Handicap International	<ul style="list-style-type: none">•1 stage	<ul style="list-style-type: none">• Préparation d'équipe• Formations inter-entreprises de Diversicom
Hôtel Meininger	<ul style="list-style-type: none">•1 stage•1 CDD	
IDT DNA		<ul style="list-style-type: none">• Préparation d'équipe
Inditex/Zara	<ul style="list-style-type: none">•2 CDD•1 Stage•1 CAP	<ul style="list-style-type: none">• Participation au JobDay• 3 préparations d'équipe
ING	<ul style="list-style-type: none">•1 Coaching interne	
Institut de la Vierge Fidèle	<ul style="list-style-type: none">•1 CDD	
Institut Parnasse		<ul style="list-style-type: none">• Préparation d'équipe
La Rose Blanche	<ul style="list-style-type: none">•5 CAP•3 Stages	<ul style="list-style-type: none">• 5 préparations d'équipe
Les Petits Riens	<ul style="list-style-type: none">•1 stage•1 CAP	<ul style="list-style-type: none">• Préparation d'équipe
Levi Strauss & co Europe		<ul style="list-style-type: none">• Formations inter-entreprises de Diversicom
Louis Vuitton	<ul style="list-style-type: none">•1 CAP•1 CDD	
Luminus		<ul style="list-style-type: none">• Formations inter-entreprises de Diversicom
Mc Donalds	<ul style="list-style-type: none">•1 Stage	
Mission Locale de Bruxelles		<ul style="list-style-type: none">• Formation "Les Fondamentaux" aux agents
Mission Locale de Saint-Josse	<ul style="list-style-type: none">•1 CDD	
Mister Genius	<ul style="list-style-type: none">•1 CAP	
Nestlé/Nespresso	<ul style="list-style-type: none">•1 CAP•1 Stage	
Nielsen IQ	<ul style="list-style-type: none">•1 CAP•1 Duoday	<ul style="list-style-type: none">• Préparation d'équipe
Noosh		<ul style="list-style-type: none">• Préparation d'équipe
Okazoo	<ul style="list-style-type: none">•1 Stage	
ONE	<ul style="list-style-type: none">•2 Stages	<ul style="list-style-type: none">• Formations inter-entreprises de DiversiCom• Préparation d'équipe
Orange	<ul style="list-style-type: none">•2 CAP	<ul style="list-style-type: none">• Préparation d'équipe

Activité 2

Conseil

Missions

	Emploi: recrutements & suivis / coaching internes	Formations et sensibilisations
Page Group	•1 CAP	• Participation au JobDay • Formations inter-entreprises de DiversiCom • Ateliers de sensibilisation
Plateforme pour le Service Citoyen	• 2 Bénévolats	• 1 préparation d'équipe
Police Fédérale	•1 Suivi	• Formations inter-entreprises de DiversiCom • Préparation d'équipe
Port de Bruxelles	• 1 stage	• Préparation d'équipe
RTBF	• 2 CAP	• Préparation d'équipe • Participation au JobDay
Securex		• Formations inter-entreprises de DiversiCom
Securitas	•1 CAP •1 Stage •1 CDI	• Formations inter-entreprises de DiversiCom
Serco	•1 CAP •2 Stages •1 CDI	• Préparation d'équipe
Shop'n Go	•1 CAP	• Préparation d'équipe
SIAMU	•1 Stage •1 CDD	• Préparation d'équipe
SilverSquare	•1 Suivi	
SLRB - BGHM	•1 CAP •1 CDD •1 CDI	
Sodexo		• Ateliers de sensibilisation
SPF Mobilité & Transports		• Ateliers de sensibilisation
SPRB	•3 CAP	• 3 préparations d'équipe
STIB	•3 CAP •1 Stage •1 CDI	
Sushi Shop	•1 Stage	

Missions

	Emploi: recrutements & suivis / coaching internes	Formations et sensibilisations
Swift		• Participation au JobDay
TRAVIE	•1 CDD	
ULB	•2 CAP	• Préparation d'équipe • Participation au JobDay
Varja	•1 Suivi	
Village n°1	•3 CDD	
Ville de Bruxelles	•1 CAP	• Participation au JobDay
Vivaqua	•1 Duoday	• Préparation d'équipe

Lexique Emploi :

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

CAP : contrat d'adaptation professionnelle

CDD / CDI : contrat à durée déterminée / indéterminée

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

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

Remarque : les prolongations de contrat sont comptabilisées.

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

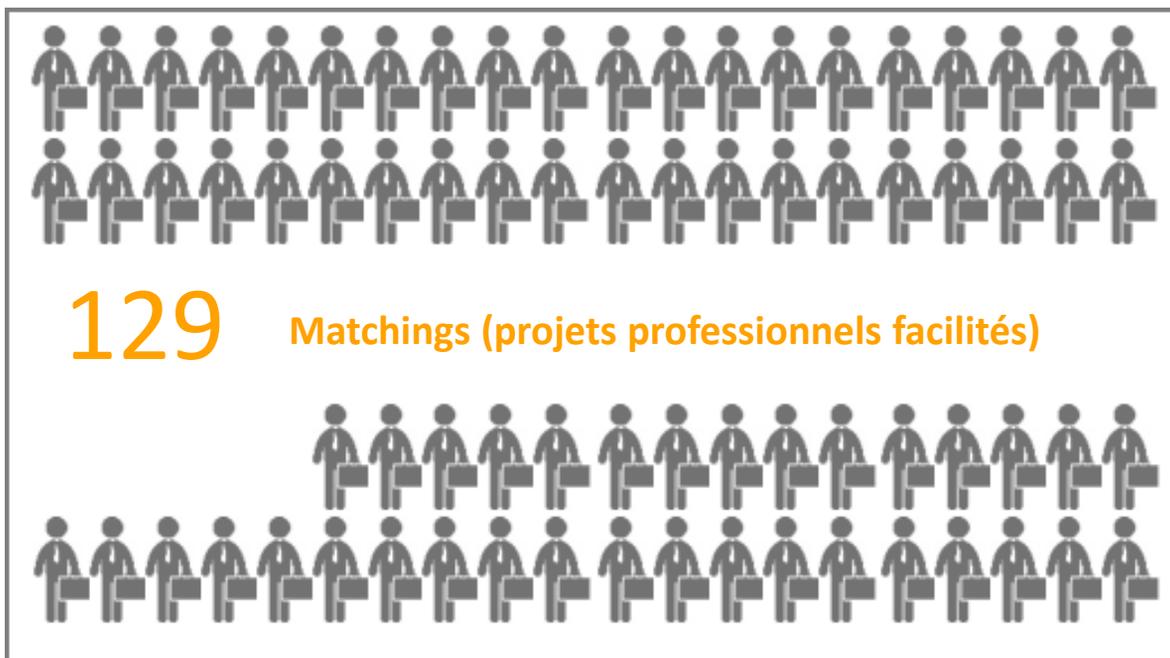


Autres (bénévolats, contrats saisonniers,...)

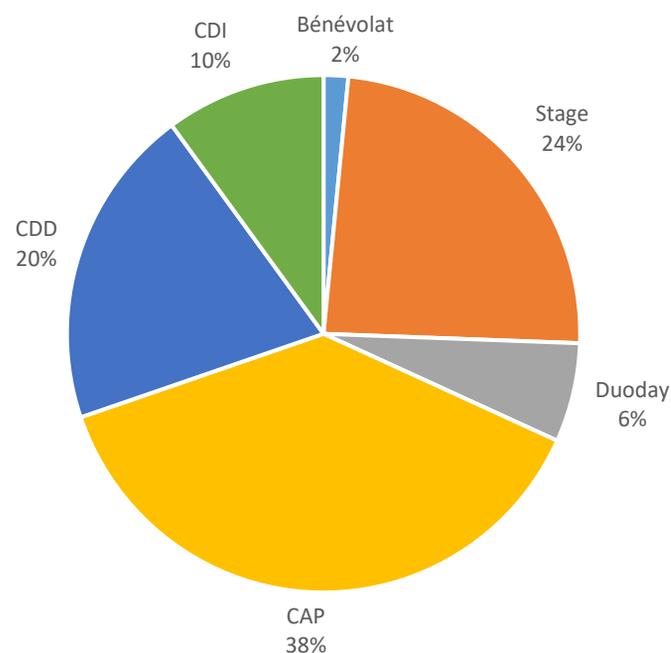
Activité 3

Matching

Chiffres clés



Types de contrat facilités



Outre les 129 matchings facilités par DiversiCom en 2022, 22 recrutements ont été initiés et confirmés par les candidats eux-mêmes, forts des conseils et coachings dispensés par DiversiCom.

Parmi les 152 candidats accompagnés en 2022, 114 ont eu un projet de plus de 3 mois dans le courant de l'année, soit 75%*.

Activité 3

Matching

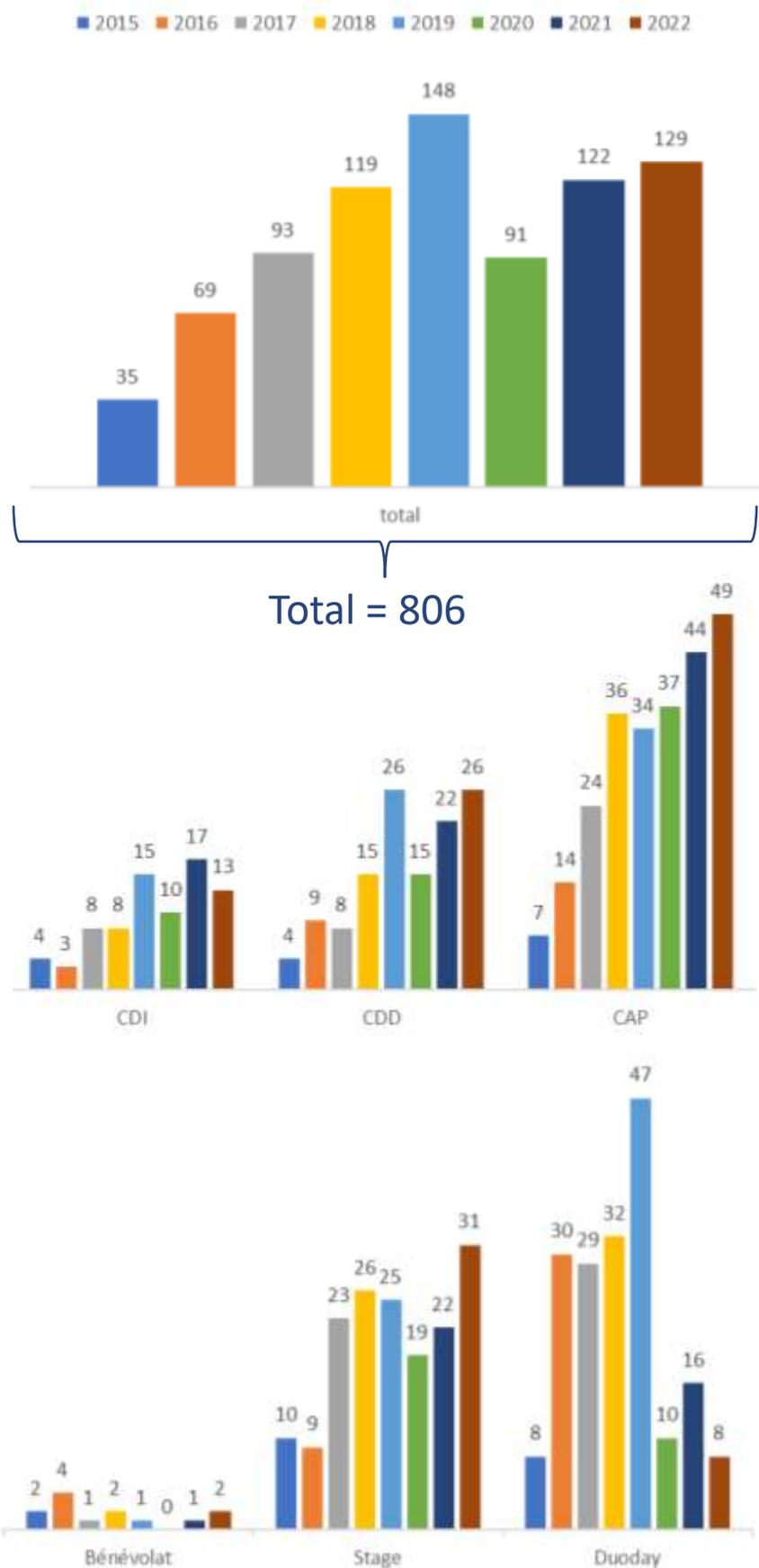
Liste des 129 matchings

	Bénévolat	Stage	Duoday	CAP	CDD	CDI	Total
65 Degrés		1		1			2
Actiris		1		1	2		4
AXA					2	1	3
BNP Paribas Securities & Services			1				1
Brochage Renaître						1	1
Bruxelles Environnement				2	2	1	5
Bruxelles Formation		1		1			2
Bruxelles Propreté		1	1	1		2	5
Cabinet Ministre Karine Lalieux					1		1
Café Joyeux		2		2			4
Coca-Cola Europacific Partners			2	1			3
Commune d'Auderghem					1		1
Commune de Jette				1			1
Commune de Koekelberg		2		2	1		5
Commune de Schaerbeek				1			1
Commune de Woluwe St Pierre		1		1			2
Crèche les Canaillous						1	1
Ecole des 4 vents				1			1
Eqla		1		3			4
Eskape				1			1
Euroclear						1	1
Ferme Nos Pilifs		1		1			2
Fondation Roi Baudouin						1	1
GSK		1	2		3		6
Hama 2 asbl					2	1	3
Handicap International		1					1
Hotel Meininger		1			1		2
Inditex		1		1	2		4
Institut de la Vierge Fidèle					1		1
La Rose Blanche		3		5			8
Les Petits Riens		1		1			2
Louis Vuitton				1	1		2
McDonalds		1					1
Mission Locale de St-Josse					1		1
Mister Genius				1			1
Nestlé/Nespresso		1		1			2
NielsenIQ			1	1			2
Okazoo		1					1
ONE		2					2
Orange				2			2
Page Group				1			1
Plateforme pour le Service Citoyen	2						2
Port de Bruxelles		1					1
RTBF				2			2
Securitas		1		1		1	3
SERCO		2		1		1	4
Shop n Go				1			1
SIAMU		1			1		2
SLRB-BGHM				1	1	1	3
SPRB				3			3
STIB		1		3		1	5
Sushi Shop		1					1
TRAVIE					1		1
ULB				2			2
Village n°1					3		3
Ville de Bruxelles				1			1
VIVAQUA			1				1
	2	31	8	49	26	13	129

Activité 3

Matching

Évolution



Activité 3

Matching



DUOday

En juin 2022, a eu lieu l'action annuelle du « DUOday » en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Elle poursuit deux grands objectifs : sensibiliser les entreprises à l'emploi des personnes handicapées et permettre à des stagiaires handicapés de découvrir un métier correspondant à leurs qualifications. L'opération prend une dimension internationale. En Belgique, son succès repose sur un partenariat entre les quatre Agences régionales en charge de l'intégration de la personne handicapée, un réseau d'associations et de nombreuses entreprises impliquées sur tout le territoire. Elles saisissent une occasion unique : celle de rapprocher les univers du handicap et de l'emploi encore trop distancés. L'asbl DiversiCom contribue largement à l'opération. Cette année encore, les contraintes sanitaires ont radicalement impacté le succès de celle-ci, avec un nombre de stages mis en place largement inférieur aux habitudes.

Objectifs et impact

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

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

8 Duos facilités par DiversiCom en 2022

Suite à l'appel à participation de DiversiCom, 6 de ses entreprises partenaires ont répondu présentes. Pour elles, DiversiCom a facilité 8 stages de découverte bénéficiant à 8 chercheurs d'emploi handicapés suivis par l'asbl.

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

Après le DuoDay ?

Parmi les 8 stagiaires accompagnés par l'asbl DiversiCom lors du DuoDay 2022, 7 ont décroché un projet professionnel de plus longue durée, continué ou repris une formation qualifiante dans le courant de l'année (87,5%). 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.



Activité 3

Matching



JobDay annuel de DiversiCom : retour à la formule présentielle !

Après deux années de formule 100% digitale, le JobDay 2022 a recouvert sa formule présentielle au grand bonheur des participants. Le 2 décembre, veille de la Journée mondiale du handicap, **130 entretiens d'embauche ont eu lieu** entre 24 talents en situation de handicap et 27 recruteurs d'entreprises partenaires.

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.

15 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.



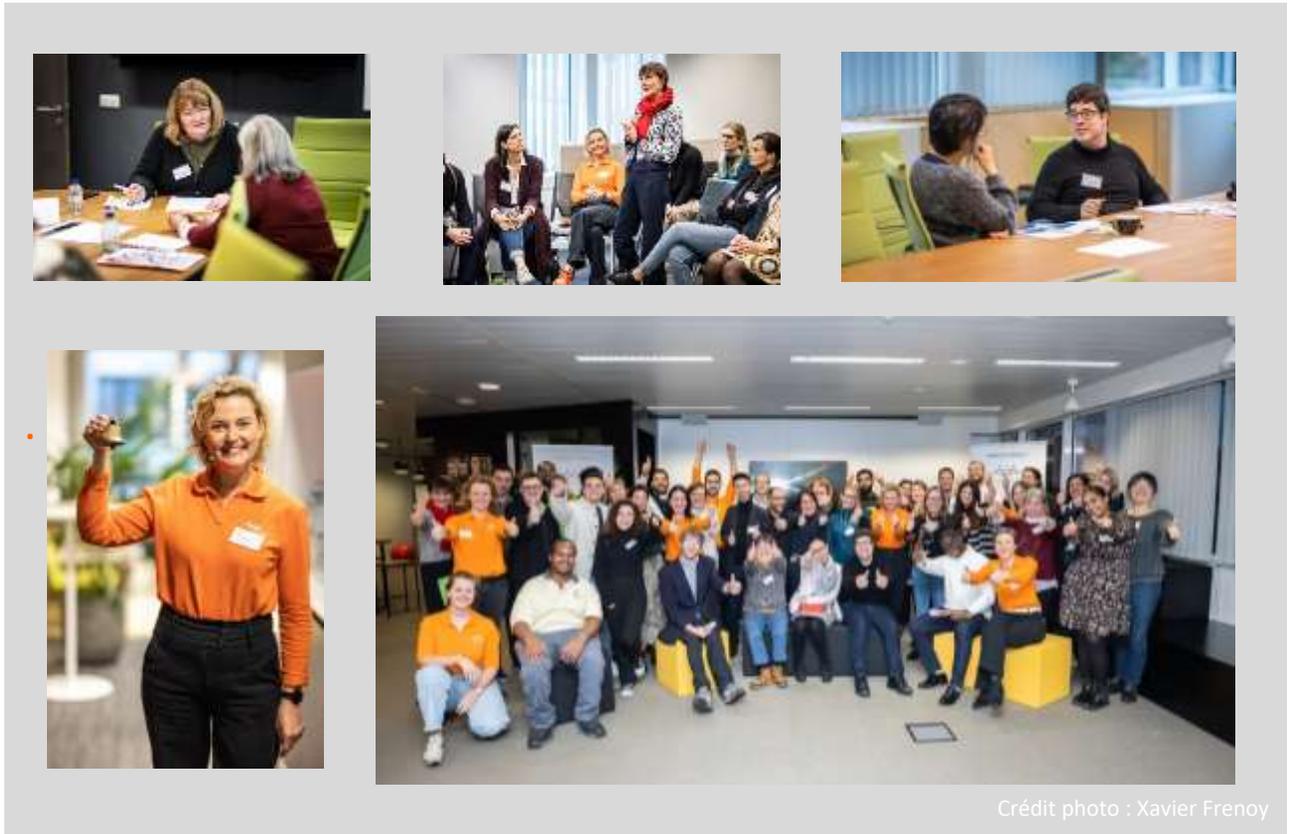
Crédit photo : Xavier Frenoy

Les entreprises présentes au JobDay 2022



Activité 3

Matching



Crédit photo : Xavier Frenoy

Aux 24 chercheurs d'emploi présents, ce JobDay a permis de se faire connaître auprès de 27 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, **130 entretiens d'embauche ont été facilités** sous la forme d'un SpeedDating. Les candidats présentaient un panel large de compétences : droit, marketing et communication, RH, assistance administrative, vente et e-commerce, comptabilité, ouvrier... Ils surmontent différents types de handicap : moteur, visuel, auditif, mental ou cognitif. Leur dénominateur commun : une volonté ferme de faire valoir leurs atouts, y compris les qualités de résilience, d'autonomie ou de débrouillardise que le handicap leur a exigé de développer. Sans pour autant en occulter les défis du quotidien.

Après le JobDay ?

Dans les 3 mois qui ont suivi le JobDay,

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

D'autres retombées positives pourraient encore s'observer dans le courant du premier semestre 2023.

Merci à **François Colinet**, la **STIB et Swift** pour vos magnifiques témoignages.

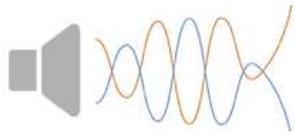
Merci à **Xavier Frenoy et Cosens** pour vos talents de photographe et d'interprète.

Avec le précieux soutien d'**Actiris, Phare et Securex**

Activité 3

Matching





Activité 4

Communication

Communication. Avec l'entreprise et le travailleur



Pour faire la différence, parlons-en.

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

”



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

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

Activité 4

Communication



Interventions et présences sur événements

Auprès de groupements d'entreprise ou politiques, dans les universités et les hautes écoles, DiversiCom saisit les opportunités offertes de diffuser ses messages **au service d'une inclusion toujours plus systémique**.

En 2022, 14 interventions ont été données, complémentaires aux actions menées en entreprise.

A ces occasions, plus de 600 personnes ont pu être rencontrées et touchées directement :

- **Université de Lille** : témoignage pour le cours d'éthique sociale, politique et économique, février 2022
- **Institut Parnasse** : animation de cours en Ergothérapie, mars 2022
- **Solvay Business School (initiative Nexense)** : conférence "Handicap et travail", avril 2022
- **ULB, CEFES** : présentation de DiversiCom aux étudiants à besoins spécifiques, avril 2022
- **Visite ministérielle de la Ministre fédérale Karine Lalieux**, en charge du Handicap, juin 2022
- **Groupe de travail Handi-Cap'Inclusion à l'initiative de Céline Fremault, et Clotilde Leal Lopez**, députées parlementaires : animation de la session thématique « Discriminations à l'emploi », juin 2022
- **Handistreaming Bruxelles Formation** : animation de DiversiCom à l'attention des référents Handicap, Missions locales et services de promotion sociale, juin 2022
- **Commission européenne – DG HR** : contribution à la session thématique « Disability at work : how can we be more inclusive? », juillet 2022
- **UBA** : intervention dans la Master Class Diversity & Inclusion, octobre 2022
- **Rencontre avec les Députés parlementaires du Groupe MR** : Handicap et Emploi, défis et opportunités, juillet 2022
- **Salon Rebondir à l'initiative de l'ASBL Job & Sense** : conférence de DiversiCom, octobre 2022
- **The Shift** : animation de DiversiCom pour la journée "Let's meet Inclusion", septembre 2022
- **UCL, Delta kot** : présentation de DiversiCom aux étudiants à besoins spécifiques, novembre 2022
- **Ecole Condorcet** : animation de cours en Gestion RH – Psychologie, décembre 2022





Activité 4

Communication

Sorties presse et autres medias

Articles

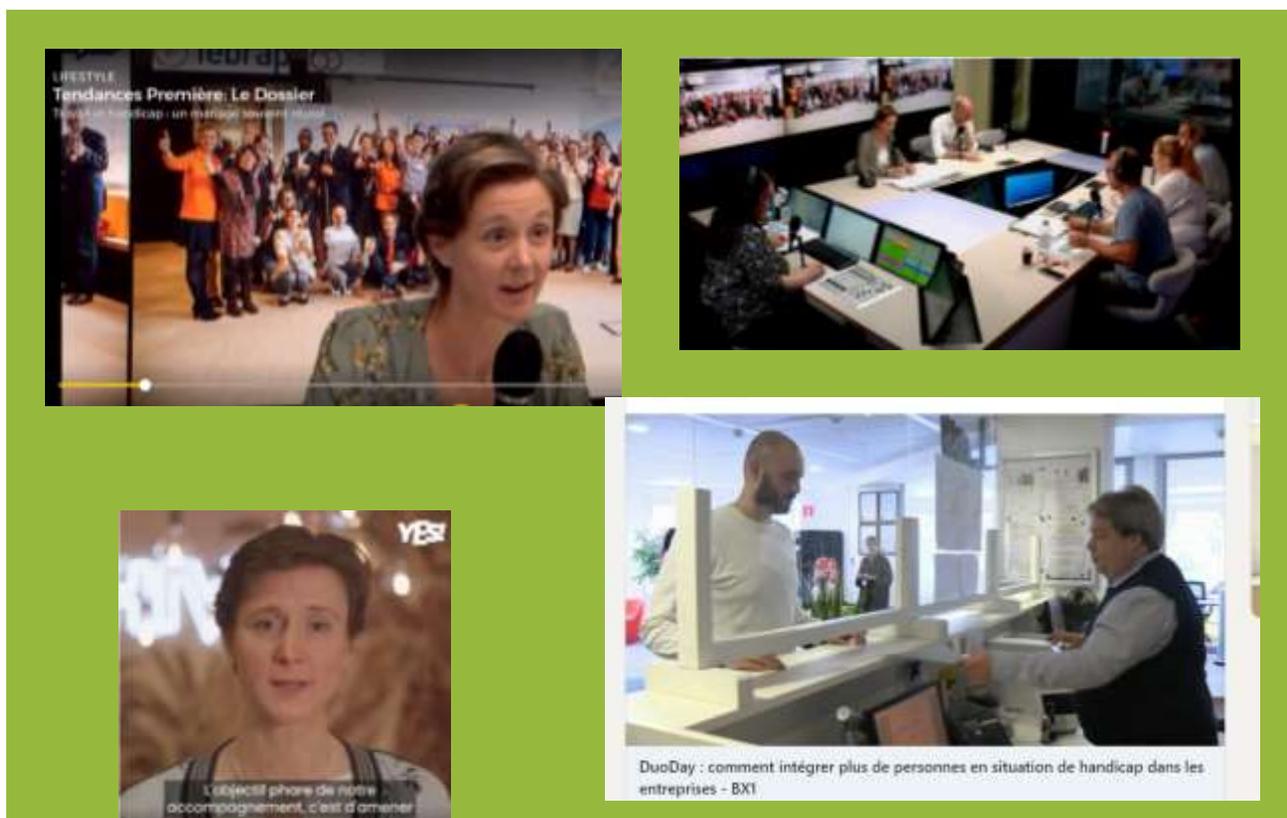
- [Favoriser l'inclusion professionnelle](#), Trends Tendances, le 03/03/2022

Les articles sont consultables en annexe. Liste non exhaustive,

Radio et télévision

- « Et pourtant ça roule ! », émission Tendances Première, RTBF, le 07/01/2022
- « [Comment s'intégrer sur le marché du travail lorsqu'on est handicapé ?](#) », émission LN24, le 26/01/2022
- « [DuoDay : comment intégrer plus de personnes en situation de handicap dans les entreprises](#) », [émission bx1](#), le 01/06/2022
- [Travail et handicap : un mariage souvent réussi](#), émission Tendances Première, RTBF, le 14/06/2022

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

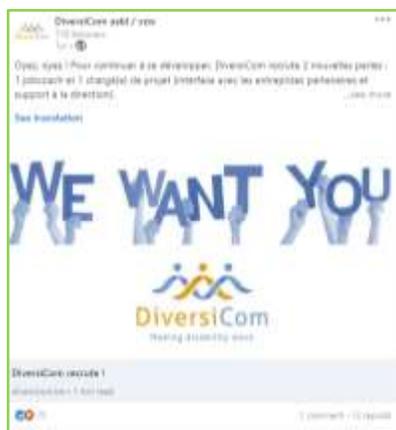


Activité 4

Communication



sélection

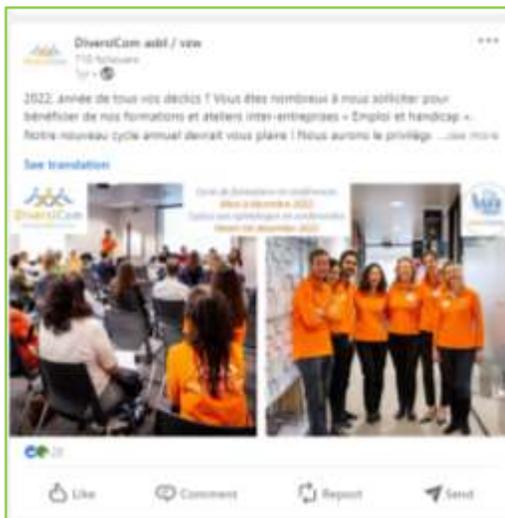




sélection

Activité 4

Communication

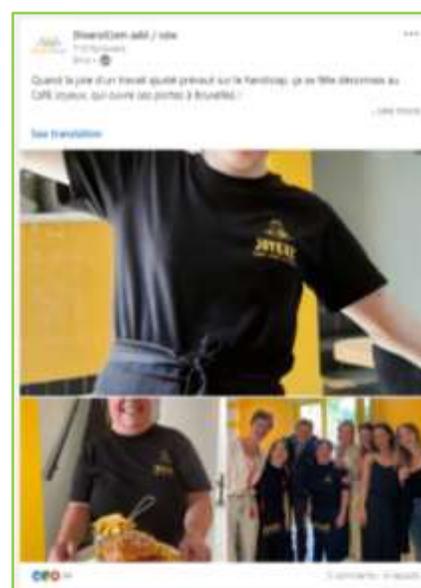


Activité 4

Communication



sélection





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 2022



Autres associations

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

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

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

- Accompagnement des étudiants handicapés à leur sortie des études

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

Merci à tous ces précieux partenaires !
Liste non exhaustive

Objectifs :

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

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



En 2022, l'ASBL a pu compter sur :

Deux subsides publics :

- Actiris (partenariat APS 2022-2025)
- Cocof / Ministère de l'Aide aux Personnes handicapées (agrément 2018-2022)

Fondations :

- Fondation Securex
- Société royale de Philanthopie

Entreprises :

- PageGroup
- Dentons
- Institute of Internal Auditors (IIA)

La générosité de donateurs privés (dons et legs)

Les revenus de son activité économique de conseil aux entreprises



Dépenses

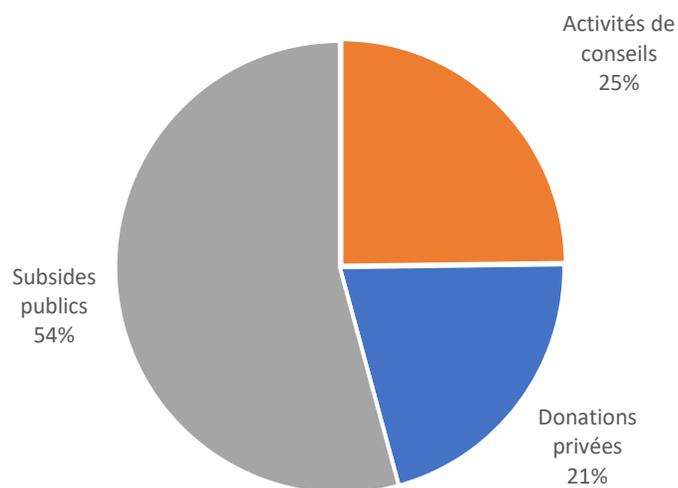
Les frais encourus en 2022 se composent comme suit :

<p>Frais de fonctionnement</p>	<p>Frais de personnel (377.857€)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sept personnes (5,7 ETP) ont mené les activités décrites et assuré l'administration, la recherche de fonds, la promotion des services et le développement des partenariats. • Une bénévole a offert en moyenne 1 jour par mois d'écoute psycho-sociale. 	<p>Frais généraux (63.779 €)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comptabilité* • Secrétariat social (Securex) • Assurances • Cotisations • Loyers • IT et téléphonie • Catering d'événements • Formations et séminaires • Matériel de bureau • Déplacements • Représentation <p>Communication</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hébergement et maintenance du site web • Traductions • Impressions • Production de matériel de sensibilisation • Réalisation audiovisuelle • Organisation d'évènements
<p>Frais d'activité</p>	<p>Frais de coaching (3.000€)</p> <p>Recours occasionnel à des coaches externes.</p>	

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

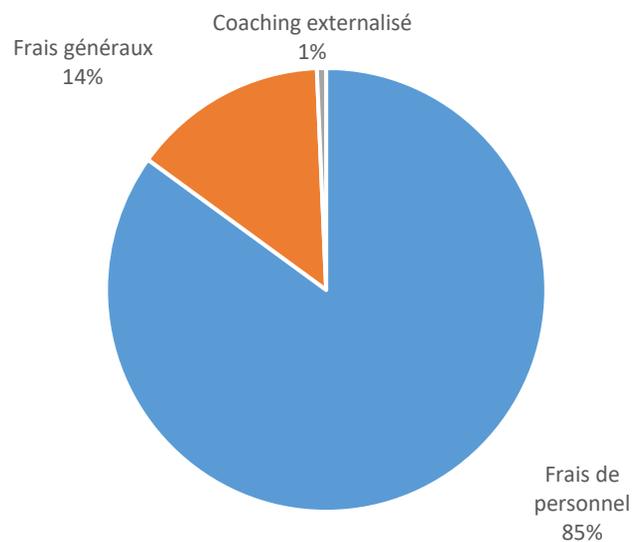
Recettes 2022

Montant des recettes 2022 : 535.596 €



Dépenses 2022

Montant des dépenses 2022 : 444.636 €





Perspectives
2023

Impact



fundraising

RECRUTEMENT

Priorités

2023

		Continuer	Développer
ACCOMPAGNEMENT		<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement régulier des candidats actuels • Coaching individuel • Coaching de groupe 	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement de nouveaux candidats éligibles dans le cadre des partenariats avec Actiris et la Cocof • Mise en place de nouveaux modules de coaching
CONSEIL		<ul style="list-style-type: none"> • Prolongation des partenariats avec les entreprises 2015 - 2022 • Conseils sur mesure : plan d'action, formation, sensibilisation du personnel, présentation de candidats, préparation de l'entrée en fonction, suivi des projets professionnels, coaching interne, communication • Participation au DuoDay • Cycle de formations inter-entreprises • Support au Prix de l'Entreprise Citoyenne de Cap48 	<ul style="list-style-type: none"> • Création de nouveaux partenariats en 2023 • Conception de nouveaux modules à destination des entreprises • Mise à jour des offres de service
MATCHING		<ul style="list-style-type: none"> • Maintien des démarches proactives et réactives auprès de nos entreprises partenaires pour faciliter des recrutements adéquats • Organisation du JobDay DiversiCom 	<ul style="list-style-type: none"> • Optimalisation de nos outils et procédures pour faciliter le matching
COMMUNICATION		<ul style="list-style-type: none"> • Présence sur les réseaux sociaux • Site web : Diversitories, DiversiNews, Dans les medias • Relations presse • Présence sur événements et salons 	<ul style="list-style-type: none"> • Refonte du site web

Priorités

2023

		Continuer	Développer
PARTENARIATS		<ul style="list-style-type: none"> • Maintien des partenariats et des synergies en place 	<ul style="list-style-type: none"> • Création de nouvelles synergies pour un impact multiplié de nos actions et un partage de pratiques • Contribution aux réflexions des pouvoirs publics et des secteurs privé et associatif dans le domaine du handicap et de l'emploi • Réflexion et recherche de nouveaux partenariats liées à l'extension régionale de nos activités
FINANCES		<ul style="list-style-type: none"> • Maintien des partenariats financiers existants • Maintien de notre activité entrepreneuriale de conseil 	<ul style="list-style-type: none"> • Réflexion sur l'évolution des partenariats financiers publics au-delà des accords en cours • Sollicitation de nouveaux partenariats financiers privés • Attitude de vigilance face aux effets à long terme des crises sanitaire et économique traversées
ADMINISTRATION		<ul style="list-style-type: none"> • Maintien de la bonne administration de l'ASBL • Maintien de la conformité aux règles GDPR • Optimisation des outils et procédures 	<ul style="list-style-type: none"> • Gérer la croissance de l'équipe programmée en 2023 : réflexion sur l'évolution du travail et des responsabilités

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

Finances

2023

Budget prévisionnel 2023

Dépenses annuelles

Les dépenses annuelles sont estimées à 621.046€, considérant les frais de personnel, les frais généraux et frais d'activités récurrents listés ci-dessous.

Frais de personnel (6,6 ETP + 1 ETP courant 2023)	Frais généraux	Frais de coaching	Frais de communication & sensibilisation
<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement des candidats • Conseil aux entreprises • Matching entre entreprises et candidats • Administration de l'ASBL • Recherche de fonds • Communication et promotion des services • Sensibilisation • Développement et suivi des partenariats 	<ul style="list-style-type: none"> • Comptabilité • Secrétariat social • Assurances • Loyers • IT et téléphonie • Catering événements • Formations internes • Matériel de bureau • Déplacements • Représentation 	<p>Recours occasionnel à des coaches externes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hébergement et maintenance du site web • Traductions • Impressions • Production de matériel de sensibilisation • Organisation d'évènements • Etude d'impact • Réalisation d'un documentaire • Célébration des 5 ans

Sources de financement

En 2023, DiversiCom continuera à assurer le développement de ses activités par le recours à trois sources de financement :

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



Annexes

1- Charte DiversiCom	p. 68
2- Articles de presse 2022	p. 69

Annexe 1

Charte DiversiCom



CHARTE D'ADHÉSION

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

DIVERSICOM EST LÀ POUR VOUS AIDER AUX DIFFÉRENTES ÉTAPES!



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

1 / Une politique d'entreprise inclusive

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

2 / La même chance pour tous.

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

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

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

4 / Un cadre de travail adapté.

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

5 / Intégration et développement.

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

6 / Diffusion des bonnes pratiques.

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

Nom de l'entreprise:

Date:

Nom et fonction du signataire:

Signature:

Articles

74

Analyse
PME

RAPPROCHER HANDICAP ET ENTREPRISE

Favoriser l'inclusion professionnelle

DiversiCom aide les personnes en situation de handicap à trouver un emploi au travers de conseils, de formations et d'ateliers de sensibilisation à destination des entreprises. L'occasion de montrer que le handicap n'est pas un frein à l'emploi. GUY VAN DEN NOORTGATE

“**D**iversiCom a pour mission et pour rêve que chaque personne en situation de handicap exerce le métier qui lui convienne, que chacun puisse trouver la place qu'il mérite, explique Marie-Laure Jonet qui est à l'initiative de cette ASBL créée en 2014. Il s'agit de faciliter l'accès à l'emploi en se basant au départ sur la compétence que la personne a déjà ou qu'elle peut acquérir et que des entreprises recherchent. Notre but vise à rapprocher les univers du handicap et de l'entreprise. Nous allons explorer en compagnie de la personne en situation de handicap le champ des possibles, sur base de ses qualités, de ce qu'elle peut et surtout de ce qu'elle aime faire.” DiversiCom est opérationnelle en Région bruxelloise depuis 2015.

Coaching des chercheurs d'emploi

En l'espace de sept ans, l'ASBL a accompagné 341 personnes en situation de handicap, conseillé 202 entreprises partenaires, facilité 677 projets professionnels et, *last but not least*, affiché un taux d'emploi pour ses candidats de 58,4%. L'activité déployée par l'équipe de DiversiCom composée de sept per-

sonnes, auxquelles deux nouvelles recrues vont s'ajouter courant de cette année, s'articule autour de quatre axes. Le premier concerne le *jobcoaching*. “Nous accompagnons la personne en situation de handicap qui recherche un emploi, explique Marie-Laure Jonet. Notre rôle consiste d'abord à restaurer la confiance en soi. Ensuite, il y a la phase d'objectivation. Quelles sont les capacités et les limitations de la personne ? Nous allons déterminer ce qui est possible et le traduire dans un parcours professionnel. Par exemple, pour les personnes autistes que nous avons accompagnée, il faut que tout soit bien systématisé et qu'il n'y ait pas d'imprévu. Enfin, nous formalisons avec la personne des outils de recherche et la préparons aux entretiens d'embauche. Nous ne cherchons pas un emploi à sa place mais nous l'aidons dans sa démarche.”



Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est de l'ordre de 50% à l'échelon européen, il n'est que de 35% au niveau belge.”



Lorsque l'on songe à une personne en situation de handicap, nous vient directement à l'esprit une personne en chaise roulante qui est d'ailleurs en règle générale le pictogramme qui la représente. Or, ce type de handicap n'intervient que dans 3% des cas. “En fait, 80 % des handicaps ne se voient pas, précise Marie-Laure Jonet. Il s'agit, par exemple, de l'autisme, des maladies invalidantes, des déficiences visuelles ou auditives, etc. Par ailleurs, il faut garder à l'esprit que 80 % des handicaps arrivent au cours de la vie, et que 15 % de la population active se retrouve dans une situation de handicap.” Deuxième axe: le conseil aux entreprises qui souhaitent s'impliquer davantage mais ne savent pas com-

76 | Analyse PME

pour les personnes en situation de handicap et en quête d'un emploi. L'activité de conseil aux employeurs est financée par les entreprises elles-mêmes "à des tarifs raisonnables, visant à créer une activité viable et autosuffisante et non à créer du profit". Après sept ans d'activité, les résultats du travail effectué par la petite équipe de DiversiCom sont déjà plus qu'appréciables et ne cessent de s'améliorer. Si sa mission s'inscrit pleinement dans un registre social, elle est aussi totalement immergée dans l'univers des entreprises et des affaires. Pour preuve l'étude d'impact "cinq ans d'inclusion professionnelle" réalisée pro bono par une équipe de la société de consultance Bain & Company, complétée ensuite par une équipe de BNP Paribas Fortis qui s'est dédiée au calcul de l'impact économique.

De cette étude, ressortent quelques enseignements intéressants, tant du point de vue qualitatif que quantitatif. Ainsi, il appert que DiversiCom a changé la vie des candidats et de leur entourage, sur le plan professionnel mais aussi personnel. Nonante pour cent des candidats déclarent que les coachings individuels et collectifs de DiversiCom ont été utiles pour leur recherche d'emploi. 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. Suite à l'accompagnement de l'ASBL, 55% des candidats recon-



naissent avoir changé de regard sur leur handicap et 65% déclarent avoir amélioré leur vie sociale, leur bien-être et leur autonomie (notamment financière). Pour 20% des candidats rencontrés, DiversiCom a radicalement changé leur vie. Relais essentiel pour l'entourage, elle a accéléré l'emploi de personnes en situation de handicap dans les entreprises, où beaucoup reste encore à faire. Mais pour celles

● **DIVERSICOM** a accompagné 341 personnes en situation de handicap depuis sa création, il y a sept ans.

qui sont partenaires, le retour est positif comme en témoignent les chiffres.

Impact économique positif de l'inclusion

En effet, 90% des entreprises qui entament une démarche de recrutement avec DiversiCom engagent via l'ASBL et 100% d'entre elles déclarent vouloir engager plus de personnes en situation de handicap. Par ailleurs, 65% soulignent que les recrutements récents n'auraient pu être possibles sans l'aide de DiversiCom et surtout 95% ont observé un effet positif sur les équipes suite à l'embauche d'une personne en situation de handicap. Petit bémol toutefois, seules 48% des entreprises ont offert un CDD ou un CDI via DiversiCom. Pointons également qu'en l'espace de cinq ans, l'impact cumulé pour l'Etat grâce aux emplois facilités par DiversiCom s'est élevé à 3 millions d'euros (20.350 euros par personne mise à l'emploi et par année travaillée). " En d'autres termes, si l'on compare avec notre financement public et privé, 1 euro versé à DiversiCom a fait gagner 3 euros à l'Etat ", ajoute Marie-Laure Jonet.

Au-delà de ces chiffres, le plus important ce sont toutes ces personnes qui ont mis le pied à l'étrier professionnel et ont retrouvé confiance en elles. En outre, elles ont également par leur exemple et leur motivation prouvé que l'on pouvait franchir les barrières qui existent encore entre l'univers du handicap et celui du business. Et ainsi contribuer au développement d'entreprises en quête de compétences. Des compétences qu'elles peuvent trouver parmi un public auquel elles ne songent pas spontanément mais qui est plus riche qu'elles ne l'imaginent. ①



Le plus important, ce sont toutes ces personnes qui ont mis le pied à l'étrier professionnel et ont retrouvé confiance en elles.

Articles

Page 3 / 3



ment s'y prendre. Aujourd'hui, nombre d'entreprises entendent refléter la diversité en leur sein, que ce soit dans le cadre de l'égalité entre les hommes et les femmes, de la lutte contre toute discrimination, etc., mais le handicap demeure souvent un obstacle à l'emploi. Ainsi, alors que le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est de l'ordre de 50 % à l'échelon européen, il n'est que de 35 % au niveau belge.

Conseil aux entreprises

C'est dans ce cadre que DiversiCom apporte son expertise aux entreprises partenaires en leur proposant une large palette de formations et de sensibilisations, conçues sur mesure selon leurs besoins. " Sur les 65 % de personnes en situation de handicap qui ne travaillent pas, entre 40 et 45 % ont la possibilité de travailler, précise Marie-Laure Jonet. Certaines d'entre elles entreprennent une

démarche proactive. En ce qui concerne les entreprises, nous les sensibilisons à cette question au travers des ressources humaines. Ce qui est intéressant car dans le personnel d'une entreprise, vous trouverez toujours l'un ou l'autre collaborateur qui a été ou est confronté au handicap dans son entourage. Nous avons, par exemple, eu dans une société une personne sourde qui a été engagée et avons découvert à cette occasion que la réceptionniste maîtrisait le langage des signes, ce qui a facilité la communication et l'intégration. "

Le *matching* constitue le troisième axe. DiversiCom crée le maximum d'opportunités de rencontre entre son vivier de candidats accompagnés et son réseau d'entreprises partenaires. Avec à la clé parfois des résultats inattendus, comme en témoigne l'histoire de Nasrallah. Sourd, muet, d'origine étrangère et illettré,

“
80% des handicaps ne se voient pas”



❶ MARIE-LAURE JONET (DIVERSICOM)
" DiversiCom a pour mission et pour rêve que chaque personne en situation de handicap ait le métier qui lui convienne, que chacun puisse trouver la place qu'il mérite. "

il cumulait tous les handicaps au départ mais il disposait d'une compétence: la couture. C'est ainsi qu'avec le concours de DiversiCom, il a pu trouver un job au sein de l'équipe couture des pompiers bruxellois. " C'est un vrai changement pour la personne quand elle entre dans le monde du travail, souligne Marie-Laure Jonet. Elle doit créer de nouveaux liens au sein de l'entreprise. Nous suivons aussi bien la personne que l'entreprise lors de chacune des étapes (stage, formation, adaptation, stabilisation) et nous nous efforçons de répondre aux questions que se posent également les employeurs notamment concernant les aspects administratifs et financiers. Il faut savoir que le fait qu'il n'y ait pas de garantie de récupération de l'allocation de personne handicapée constitue un frein à l'emploi. D'autant que les critères d'octroi sont très stricts. Le message que nous souhaitons faire passer au fédéral est qu'avec un filet de sécurité, tout le monde sera plus audacieux. "

Partager les bonnes pratiques

Le quatrième et dernier axe de DiversiCom est la sensibilisation à la question du handicap dans le monde de l'entreprise, notamment via le partage des bonnes pratiques qui contribuent à faire bouger les lignes et à changer les comportements. De nombreux exemples d'intégration réussie, les DiversiStories, sont consultables sur le site de DiversiCom et illustrent le travail effectué par l'ASBL. Le financement de cette dernière est double: public et privé. Elle est ainsi soutenue de longue date par Actiris et la Cocof. Grâce à cet appui, elle offre un *jobcoaching* gratuit

3 MARS 2022 WWW.TRENDS-TENDANCES.

Equipe

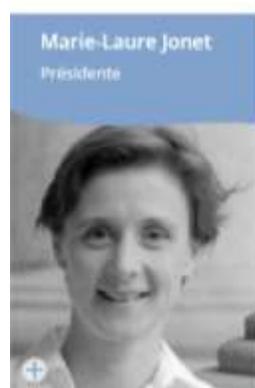


Philippe Pozzo di Borgo
*L'Intouchable parrain
de DiversiCom*

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

Les projets sont menés avec un large réseau de partenaires.

Membres fondateurs



Marie-Laure Jonet
Présidente

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



Alex Houtart
Vice-Président

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



Arnaud van Schevensteen
Administrateur

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



Xavier Dugardin
Administrateur

- Diplômé en Droit et Notariat
- Notaire
- Malvoyant



Christophe Thibaut

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

Equipe



Marie-Laure JONET

T +32 (0)475 30 57 84
ml.jonet@diversicom.be

Fondatrice & Directrice
Administratrice déléguée
A temps plein

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



Eléonore SNOY

G +32 (0)478 29 55 77
e.snoy@diversicom.be

Co-gérante
A 80% temps

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



Damien FISSET

G +32 (0)479 53 48 05
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
m.neirinckx@diversicom.be

Office Manager
A 1/2 temps

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



Gratia LAUWERS

G +32 (0)493 30 72 06
G.lauwers@diversicom.be

Coach
A 80 % 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)



Deborah CONROTTE

G +32 (0)498 19 54 53
T +32 (0)2 880 0 69
d.conrotte@diversicom.be

Coach depuis le 02/05/22
A temps plein

- Diplômée en Psychologie
- Conseillère Emploi (2018-2021)



Jannemie SENTÉ

G +32 (0)496 59 66 27
j.sente@diversicom.beA

Coach
A ½ temps

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



Michael JOSZ

Coach jusqu'au 30/06/22
A temps plein

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



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

Merci pour votre bienveillante attention.

Votre soutien compte !

Pour faire un don :

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

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

