



Références

Diversité & inclusion

EMPLOI

Porteurs de handicap, travailleurs en dépit des chausse-trapes

L'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail est un sujet encore trop souvent tabou ou négligé.

TÉMOIGNAGES
PHILIPPE VAN LIL

Comme le démontrent nos trois témoins, les personnes en situation de handicap sont tout à fait aptes à exercer un très grand nombre de métiers, parfois avec encore plus de talent. Leur inclusion professionnelle est non seulement un impératif moral, mais aussi une source de richesse de compétences dans le milieu de travail. Il faut cependant lever certains obstacles...

Florence Mission : éviter les malentendus

Florence Van Damme a 29 ans. Sourde de naissance, elle travaille pour Info-Sourds, l'association bruxelloise dont la mission est l'inclusion et l'autonomie des personnes sourdes et malentendantes. « Je suis atteinte d'une surdité profonde, c'est-à-dire d'une déficience supérieure à 90 décibels à chaque oreille », détaille-t-elle. « J'entends grâce à un dispositif médical, un implant cochléaire que j'ai depuis mes 3 ans, mais cette audition est plus métallique que la vôtre. Dans le même temps, je lis sur les lèvres de mes interlocuteurs. »

La principale difficulté professionnelle pour une personne sourde ou malentendante ? « C'est la réunion de travail où plus il y a de participants, plus c'est épuisant. Il faut absolument être face à la personne qui parle pour la comprendre. Ce n'est pas toujours possible ; il faut alors parfois deviner certains mots et reconstruire des phrases dans notre tête. Quand plusieurs personnes parlent en même temps, ça se complique encore : on rate fatalement beaucoup d'informations. Autant dire que ces réunions produisent une fatigue mentale et nerveuse, qui n'est pas perçue par les entendants. Des mesures simples pour discipliner la prise de parole par égard pour les malentendants seraient bien utiles. »

Une écoute... du bout des lèvres !

Les malentendants pourraient bien sûr faire appel à des interprètes en langue des signes. Mais là aussi, des problèmes se posent : « En Belgique, ce métier souffre d'une grave pénurie de personnel et il faut donc planifier leur présence bien à l'avance. De plus, ce n'est pas gratuit : 60 euros de l'heure, ce qui devient très lourd pour les entreprises. »

Notre interlocutrice pointe aussi une autre difficulté : l'usage du téléphone. « Les DRH devraient réfléchir à une adaptation des postes, en y intégrant un téléphone Bluetooth. Heureusement, dans mon cas, j'ai un GSM avec des écouteurs adaptés. » Elle regrette également que face à sa surdité, bon nombre d'interlocuteurs montrent de l'agacement au téléphone : « Ils sont pressés, ne se donnent pas la peine de parler lentement et en articulant, veulent poursuivre la discussion par mails... qui souvent ne sont pas lus... et je dois alors demander à un collègue de rappeler... par téléphone ! Espérons que l'on pourra un jour bénéficier, comme cela existe déjà en France notamment, d'un dispositif de transcription automatique des appels téléphoniques. »

Florence Van Damme insiste enfin, surtout, sur le fait « qu'en entreprise, la personne sourde doit être entourée de collègues bienveillants afin qu'elle ne se sente pas isolée. » A bon entendre...



« En entreprise, la personne sourde doit être entourée de collègues bienveillants afin qu'elle ne se sente pas isolée. » © DR.

Nico S'adapter est un effort de chaque jour

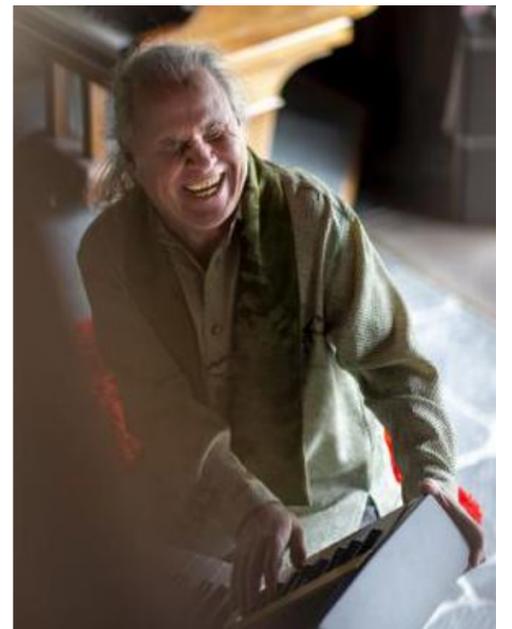
Compositeur, pianiste et accordeur de pianos, Nico Vancouver, 66 ans, est non voyant depuis son plus jeune âge. Cela ne l'empêche pas de donner des concerts jusqu'à New York ou Tokyo et d'avoir fondé le Brussels Piano Festival dans les années 90. « J'ai une déficience visuelle depuis ma naissance », explique-t-il. « A 8 ans, ma vue s'est rapidement dégradée et les opérations subies à Liège n'ont fait qu'empirer les choses. Je suis devenu totalement aveugle à 13 ans. »

Il s'est alors orienté vers des études musicales : « Il n'y avait pas les ordinateurs adaptés d'aujourd'hui. Je devais donc apprendre les notes des partitions une par une et les retenir, ce qui prenait énormément de temps. » Si, aujourd'hui, l'informatique lui facilite la tâche, les difficultés sont encore nombreuses : « Lorsque je me rends en concert, j'ai généralement très peu de temps pour me familiariser avec les lieux et avec l'instrument ; chaque scène est différente, de même que le toucher et la sonorité de chaque piano. »

Etre aveugle :

« Un apprentissage permanent »

Notre interlocuteur déplore « qu'en général, le monde de l'entreprise et de l'événementiel n'est pas conscient des difficultés que nous vivons et n'est donc pas préparé à la gestion des handicaps. Quand je me rends à Paris ou à Milan pour un concert, l'assistance est improvisée : où sont les loges et les sanitaires ? Y a-t-il une douche pour se rafraîchir ou un lit pour se reposer ? Il faut chaque fois poser la question et demander à se faire accompagner. Pour peu que l'accompagnateur qu'on vous désigne en dernière minute soit maladroit, on a vite fait de se coincer les doigts dans une porte... et d'annuler un concert ! C'est vraiment fatigant de devoir sans cesse redoubler de précautions. Est-ce si compliqué d'embaucher un accompa-



« Est-ce si compliqué d'embaucher un accompagnateur professionnel pour quelques heures ? » © DR.

gnateur professionnel pour quelques heures ? »

Les embûches ne s'arrêtent pas là. Lorsqu'il reçoit des informations ou des contrats pour des concerts, c'est encore trop souvent sur papier : « Ne pas voir signifie alors que je dois demander de l'aide pour la lecture de ces courriers. Il faut aussi retenir toutes les informations reçues au fur et à mesure et, à un moment donné, les rassembler comme les pièces d'un puzzle. Etre aveugle, c'est être dans un apprentissage permanent, tant on fait continuellement appel à sa mémoire. Ceci explique aussi que quand je donne un concert, je ne joue généralement que la musique que j'ai composée moi-même. »

Amélie Des handicaps souvent mal compris

Paraplégique depuis sa naissance, Amélie Fauville a aujourd'hui 40 ans. Elle estime avoir toujours bénéficié du soutien nécessaire dans sa vie professionnelle. Ce n'est cependant pas le cas de toutes les personnes dans sa situation.

Bien que privée de l'usage des membres inférieurs, Amélie Fauville a suivi une scolarité normale depuis la maternelle. Ensuite, elle a fréquenté l'athénée royal Les Marlaire à Gosselies jusqu'en 2001 : « Je n'y ai pas rencontré de grandes difficultés. De temps à autre, on avait un cours d'informatique à l'étage ; dans ce cas, les amis me portaient sur ma chaise. »

De même, lorsqu'elle a fait par la suite un graduat en assistance de direction à la haute école Condorcet à Charleroi, « il n'y a eu aucun problème pour mes déplacements ; il y avait notamment un ascenseur pour accéder aux étages. »

« Gardez le moral ! »

Puis, ce fut son entrée dans la vie professionnelle : « Quand j'ai commencé à travailler au Spiroudome de Charleroi, la direction a immédiatement installé un élévateur pour que je puisse accéder aux bureaux situés au-dessus de la

salle de basket. » Elle y travailla en qualité d'assistante de direction durant quinze ans.

Un scénario similaire s'est reproduit lorsqu'il y a quelques années, elle a décidé de se reconvertir dans une fonction d'accueil à l'Atelier Cambier. Il s'agit là d'une entreprise de travail adapté de Charleroi dont la mission est précisément d'insérer sur le marché du travail des personnes en situation de handicap. « Ici non plus, il n'y a aucun souci d'accessibilité. On y a même créé, pour moi, un plan incliné à l'entrée principale. De plus, mes collègues ont de petits gestes qui créent une atmosphère de gentillesse, comme le fait de m'apporter un café ou de m'aider à transporter des choses. »

Entourée depuis toujours de beaucoup de bienveillance, Amélie se sent un peu privilégiée. Elle est toutefois bien consciente que sa situation n'est pas la panacée : « Quand je me rends dans d'autres entreprises, très souvent, l'accès aux personnes handicapées n'a pas été pensé et donc rien n'est aménagé. Même se déplacer en centre-ville reste un problème. Ma chaise aura bientôt une cinquième roue électrique, ce qui m'aidera beaucoup. »

En guise de conclusion, elle insiste



« Si vous cherchez un emploi, ne baissez pas les bras au premier obstacle. » © DR.

sur le fait que la sensibilisation du public et des employeurs à la situation des personnes handicapées reste indispensable. Et à celles-ci, elle lance un message : « Gardez le moral ! Si vous cherchez un emploi, ne baissez pas les bras au premier obstacle. »

Malvoyants et experts IT : la formation qui bouscule les codes

Imaginez qu'au moment de rêver à votre avenir professionnel, on vous donne deux choix : soit la kiné et/ou les massages, soit vous devenez standardiste. Eh bien, quand vous êtes déficient visuel, en caricaturant à peine, c'est à peu près ça.

TÉMOIGNAGES

LILIANE FANELLO

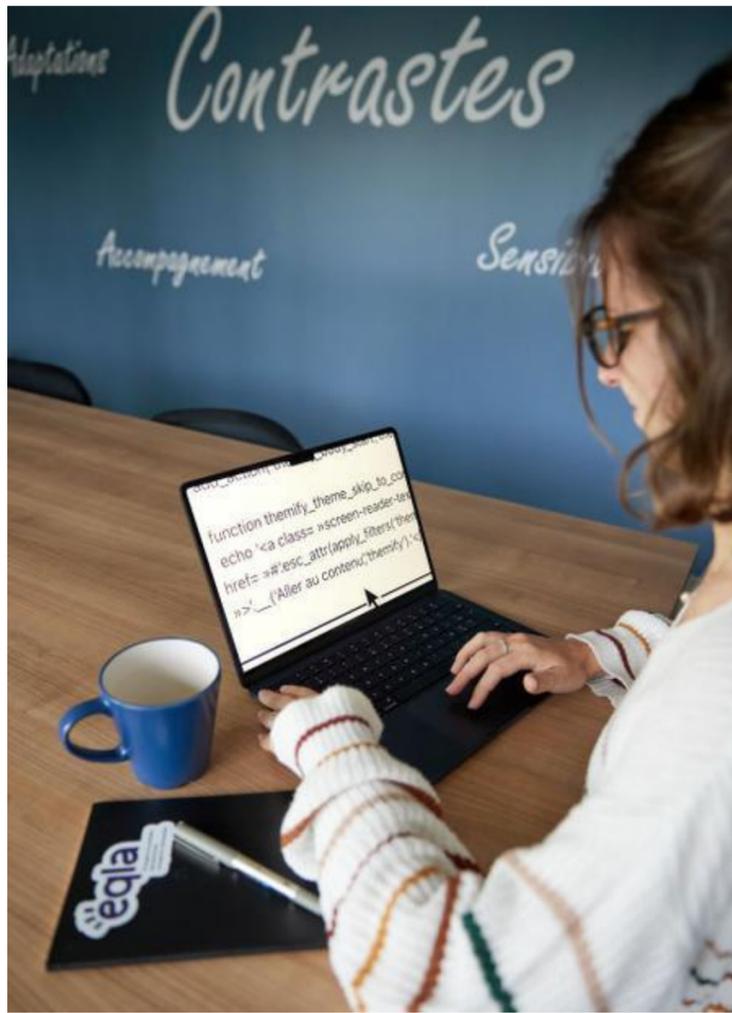
Sophie, Carmen, Sébastien, Eléonor et d'autres ont décidé de tracer leur propre route et sont tombés dans l'informatique, portés par une même envie : travailler comme tout le monde !

« Je suis jugé pour mes compétences »

Sébastien Baloge développe des applications en Java. Son expertise et sa détermination ont convaincu son employeur de l'embaucher en CDI comme spécialiste IT. On dit que sa rapidité de codage est « bluffante ».

Avant de suivre la formation BlindCode, il n'y connaissait strictement rien en informatique. Depuis trois ans, BlindCode forme des personnes déficientes visuelles dans les domaines du numérique, du développement web, de la programmation et de l'accessibilité numérique. La formation dure dix mois (stage compris) et est pilotée par Eqla, association belge qui agit au quotidien avec et pour les personnes aveugles et malvoyantes.

Ses études et sa première partie de vie professionnelle (notamment en tant que DJ), Sébastien les a faites en France. Devant le peu de perspectives professionnelles qui s'offraient à lui en tant que déficient visuel (kiné ou standardiste, en gros...), il a fait l'impasse sur l'obtention du BAC. « Je ne supportais pas qu'on m'impose les choses », confie-t-il. « Aujourd'hui, j'ai



la chance d'être dans une équipe qui me juge pour mes compétences et ma motivation. Il n'y a rien de pire qu'être embauché parce qu'on est handicapé ! »

« Les employeurs pensent que c'est compliqué »

Eléonor Sana aurait pu (dû ?) elle aussi devenir kiné. Née avec un cancer de la rétine, elle dit voir « comme si une personne sans problème de vue regardait à travers un sachet de céréales ».

Durant ses études, elle a pratiqué énormément de sport. Elle a même été la première athlète belge à remporter une médaille aux Jeux paralympiques (en ski alpin). Mais comme ni la kiné,

ni le massage en oncologie pédiatrique, auxquels elle se destinait après ses humanités, ne se sont avérés concluants, elle s'est lancée dans BlindCode sur les conseils de son entourage. « Au départ, ça me faisait un peu peur. Je voyais cela comme un truc de geek, moi qui savais juste envoyer des mails et aller sur Netflix ! » Et elle a tout de suite adoré : « Voir des choses apparaître à l'écran en fonction de ce qu'on code, je trouve ça magique ! »

Depuis lors, Eléonor a intégré l'équipe d'Accessia, agence web inclusive créée par Eqla, où elle crée des sites internet et réalise des audits d'accessibilité : « Les employeurs pensent que c'est compliqué d'engager une per-

« Il ne me faut pas grand-chose pour travailler ! », se réjouit Eléonor. © DR.

« Elles en ont le droit ! »

Chez Eqla, on travaille aussi pas mal sur la sensibilisation des employeurs et leurs équipes. En réalité, pour accueillir une personne porteuse de handicap, il y a plus de peur que de raisons fondées d'avoir peur... Le problème se situe en amont : combien pensent qu'une personne porteuse de handicap a sa place dans le monde du travail ? Catherine Borgeers, directrice du pôle Formation & Volontariat à Eqla, est en tout cas régulièrement confrontée à cette idée – notamment de la part de certains acteurs de l'insertion socioprofessionnelle – que les personnes déficientes visuelles ne « doivent » pas travailler. « Par contre, elles en ont le droit ! », affirme-t-elle. En Belgique, le taux d'emploi des personnes porteuses de handicap est de 35 %. « En fait », estime-t-elle, « c'est la société qui fait en sorte que les personnes soient en situation de handicap, car elle n'est pas assez inclusive. Si notre société était pensée pour plus de différences, ces personnes seraient sans doute moins en situation de handicap ». LFO

sonne déficiente visuelle, mais en vrai, il ne me faut pas grand-chose pour travailler ! »

« Tout le monde veut se sentir utile »

Carmen Todorut, elle, est au début de son parcours de formation. Parallèlement, elle travaille déjà à mi-temps comme consultante externe en accessibilité numérique auprès de la Commission européenne. Un domaine qui n'a absolument rien à voir avec ses études suivies en Roumanie, mais elle s'y sent « utile ».

Avant de décrocher son job, il a fallu rassurer ses employeurs : « Décrocher un emploi en tant que déficiente visuelle reste compliqué. DiversiCom, ASBL qui vise à faciliter la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap, m'a vraiment aidée, en venant expliquer à mes futurs employeurs ce que c'est qu'être déficiente visuelle et quel est l'impact au travail. » Les premiers temps, Carmen a aussi dû surmonter l'obstacle des trajets domicile-travail : « J'habitais alors à Liège et le métro Schuman était en rénovation. C'était donc vraiment compliqué pour m'orienter jusqu'à la Commission. Mais j'ai eu beaucoup de soutien de la part de mes collègues et de mes chefs. »

« Le handicap devrait être un non-événement »

Sandra Velarde Gonzalez est responsable Diversité à l'Etnic, organisme d'intérêt public qui s'occupe de l'informatique de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Elle a recruté Sophie De Backer, une ancienne participante de BlindCode, pour son équipe accessibilité numérique. « Quelque part, l'engagement de Sophie devrait être un non-événement. Sophie a des forces et des faiblesses, comme tout un chacun, mais qui ne sont pas liées à son handicap. Par contre, pour nous, il était important que l'accessibilité numérique soit portée par des personnes en situation de handicap. »

La couleur de peau, un facteur encore pénalisant sur le marché du travail

Bien qu'interdite par la loi, la discrimination à l'embauche sur la base de l'origine ethnique reste une réalité en Belgique.

TÉMOIGNAGE

PHILIPPE VAN LIL

Arrivée dans notre pays il y a quelques années, Evelyne Ayong Agandji est d'origine camerounaise. Pour elle, la recherche d'un emploi est loin d'être un long fleuve tranquille.

En 1991, Evelyne Ayong Agandji quitte son pays natal pour la France, où elle poursuit son parcours scolaire dans l'enseignement secondaire. Question de mettre un maximum de chances de son côté, la suite sera une succession de formations : des études en tourisme puis en hôtellerie, des cours de restauration par correspondance, ainsi que des cours en secrétariat médical également par correspondance.

Lorsqu'elle arrive en Belgique,

quelques années plus tard, notre interlocutrice est mère d'un jeune garçon : « Le système d'enseignement scolaire m'a immédiatement séduite. Comme tout parent, je voulais pour lui l'excellence en termes d'éducation. C'est ici l'élément qui m'a décidée à m'installer en Belgique. »

En revanche, sur le plan professionnel, ce fut la désillusion : « Jusqu'à ce jour, j'ai rencontré beaucoup de barrières et de discrimination à l'embauche en raison de la couleur de ma peau. Malheureusement, mon cas est loin d'être isolé. Je reçois régulièrement des témoignages de personnes dans mon entourage qui vivent une situation similaire. »

Des petits boulots, à défaut d'autre chose

« Disposant de diplômes en hôtellerie et en tourisme, j'ai déposé mon CV dans presque tous les hôtels en Belgique et dans un très grand nombre de restaurants », détaille-t-elle. « Je n'ai quasiment jamais reçu de retour. J'ai fini par accepter des petits boulots à droite et à gauche, grâce à des petites annonces affichées aux valves d'une institution hospitalière près de chez moi, mais surtout grâce au bouche-à-oreille. Je suis allée jusqu'à exercer des boulots de femme de ménage. Ceci est bien en deçà de mes compétences pro-

fessionnelles, mais à un moment donné, il faut bien remplir le frigo... »

« Même pour décrocher un petit job, c'est la croix et la bannière », poursuit-elle. « Durant la pandémie, j'ai trouvé un peu plus de travail, notamment dans des hôtels, car beaucoup de gens refusaient de prendre des risques et donc de se rendre au travail. Aujourd'hui, la situation est devenue pire que jamais pour trouver du travail. Je continue d'accepter des petits boulots, en espérant que je puisse un jour obtenir un emploi à la hauteur de mes compétences. Mais, même là, c'est parfois compliqué. Il m'arrive fréquemment de téléphoner à une entreprise à la suite de la publication d'une offre d'emploi. Je suis très bien accueillie au téléphone, mais une fois que j'arrive en interview en face-à-face, on m'explique que le poste est déjà pris, ce qui est évidemment totalement faux. »

Une double discrimination

Evelyne Ayong Agandji rencontre ce genre de situation depuis qu'elle est jeune. Lorsqu'on lui demande de nous relater sa pire expérience, la réponse a de quoi nous estomaquer : « Lorsque j'étais aux études en France, j'ai trouvé un job d'étudiante dans une société de télémarketing où je devais vendre des fenêtres. Lorsque je suis arrivée sur place, la première consigne que les



Malheureusement, mon cas est loin d'être isolé. Je reçois régulièrement des témoignages de personnes dans mon entourage qui vivent une situation similaire

Evelyne Ayong Agandji



responsables m'ont donné était de directement raccrocher le téléphone si j'avais en ligne un Noir ou un Asiatique. Je leur ai demandé comment reconnaître un Noir ou un Asiatique au téléphone. Ils m'ont répondu que je les reconnaîtrais à leur accent. Je leur ai ensuite demandé pourquoi, moi, j'étais embauchée dans ce cas. Ils m'ont carrément dit que c'était parce que je n'avais pas d'accent, mais qu'heureusement, au téléphone, on ne voyait pas la couleur de ma peau. J'ai immédiatement fait demi-tour et je n'ai plus jamais mis les pieds dans cette agence. »

À la couleur de sa peau, Evelyne Ayong Agandji se dit aussi victime d'une autre discrimination, celle d'être une femme : « On dit souvent que derrière tout grand homme, il y a une grande femme. Certains hommes en profitent pour rester sur le devant de la scène... et laisser les femmes loin derrière ! Le fait d'être une femme rend aussi encore parfois difficile la tâche de décrocher un job, principalement un poste à responsabilité. »

Notre interlocutrice ne perd cependant pas espoir : « Je continue à suivre des formations, notamment à l'entrepreneuriat, et je viens de décrocher un CDD de trois mois, avec la perspective qu'il puisse se transformer en CDI à la fin. Plus que jamais, je reste motivée ! »

Une place pour tout le monde

1955. Dans une Amérique déchirée par la ségrégation raciale, Rosa Parks refuse de céder sa place à un passager blanc dans un bus de Montgomery (Alabama). Si elle a ouvert la voie, il reste encore du chemin à parcourir afin de faire bouger les lignes... Et les mentalités ? Pour Tamara Eelsing, Diversity Manager à la STIB, c'est un travail quotidien. À mener ensemble.



© DR

1954. La Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles voit le jour dans les rues de Bruxelles. Les premiers bus jaunes sont pris d'assaut par les Bruxellois pour rejoindre la Gare du Midi, la Bourse ou Montgomery (Etterbeek, cette fois). Il n'y a pas de hasard. Que des déclencheurs... Depuis toujours, la STIB rime avec accessibilité. Et pas seulement en termes de transport. La diversité et l'inclusion font aussi partie de son ADN. La STIB donne accès à de nombreuses possibilités. Sans demi-mesure, tout le monde a sa place : « les voyageurs comme les collaborateurs et collaboratrices », s'enthousiasme Tamara Eelsing.

Depuis 2019, elle pilote différents projets pour éviter les discriminations en tous genres. Lutter contre le sexisme, le racisme ou l'intolérance n'est pas seulement son job. C'est son leitmotiv. Sa vision, profondément axée sur l'humain, elle l'applique aussi bien en interne qu'en externe. Un exemple parmi tant d'autres ? « Nous plaçons des ascenseurs un peu partout pour améliorer la vie des personnes à mobilité réduite. Que ce soit pour les personnes en chaise roulante, mais aussi pour les parents avec des poussettes... » Sans oublier celles et ceux en béquilles, ou qui souffrent de problèmes de hanches, de douleurs aux genoux, etc. « Finalement, un jour ou l'autre, nous pouvons tous nous retrouver dans une situation de mobilité réduite, non ? » souligne-t-elle en précisant que beaucoup de clichés et de tabous persistent encore dans notre société. Pour les briser, elle met sur pied des actions concrètes au sein de l'entreprise. « Récemment, une campagne contre le sexisme a été lancée pour

sensibiliser les collaborateurs. Notre communication s'est faite sous forme de vidéos appuyées par un e-learning qui a remporté un franc succès. » raconte-t-elle avec fierté. « Ces 5 dernières années, nous avons mené plusieurs projets d'aménagement visant à un meilleur confort pour les femmes », explique Tamara Eelsing, en démasculinisant, une fois pour toutes, l'image de la STIB. Pas à pas, brique après brique, tous ces projets viennent renforcer le sentiment d'inclusion des Stibiens et des Stibiennes (comme ils se surnomment !) tout en véhiculant des valeurs fondamentales qui sont chères à l'entreprise qui compte plus de 10.000 personnes, dont un dixième sont des femmes. C'est peu ? Pourtant, c'est beaucoup plus qu'il y a 10 ans. Et moins que demain.

De la diversité à tous les niveaux

Vous savez ce qu'on dit : « Femme au volant... ». Pas à la STIB ! Conduire un bus, un tram ou un métro, n'est pas réservé aux hommes ! De plus en plus de femmes trouvent leur place

derrière le volant. « La diversité se traduit partout à la STIB : au niveau des nationalités, des profils, des parcours... », souligne la Diversity Manager. Et aussi au niveau du choix de carrière, aussi divers que varié. Puisqu'il n'y a pas moins de 300 métiers différents à la STIB, répartis sur le terrain ou dans les bureaux. De l'IT à la com', en passant par les managers et autres talents recherchés pour renforcer les équipes techniques ou développer le pôle sustainability, il y en a pour tous les CV. En réalité, tout le monde peut trouver sa place à la STIB ! Et, contrairement aux idées reçues, pas besoin d'avoir le permis poids lourds ou d'être bardé de diplômes pour gravir les échelons. Ce qui prime « c'est l'ambition et les compétences » résume Tamara Eelsing. « Et une bonne vue pour les chauffeur.es ! », plaisante-t-elle avant d'ajouter que beaucoup de compétences peuvent s'acquérir en interne par le biais de formations. En bref, il n'y a ni frein ni barrière à l'embauche. Mais des opportunités qui attendent d'être saisies pour faire un métier qui a du sens. « Depuis que je travaille à

la STIB, j'ai réalisé à quel point les transports publics ont un impact sur la ville et surtout sur les citoyens. Sans la STIB, pour beaucoup de gens dont c'est le seul moyen de transport, il n'y a pas d'école, pas de loisirs, pas de culture, pas de sport... Ils ont besoin de la STIB dans leur vie de tous les jours. C'est pour eux qu'on se lève tous les matins et qu'on part travailler avec la sourire. On voit que notre boulot a un grand impact sur la vie des gens. », nous confie Tamara, passionnée.

Il faut dire que l'égalité des chances est partout, y compris dans la politique de recrutement. « Avec des entretiens très structurés et encadrés. Et la chance de pouvoir évoluer. Ici, un peu comme aux États-Unis, le « do it your way » est vraiment à la portée de tous. Peu importe l'âge, l'origine ou le background. Quand tu es dans l'entreprise, on ne regarde plus vraiment les forma-

tions que tu as. Si tu as les compétences et l'ambition, tu peux toujours évoluer ou même changer d'orientation. De conducteur de tram, tu peux devenir directeur de la sécurité. Tu peux aller loin. », nous rapporte Tamara Eelsing.

À quelques jours d'une nouvelle année, un sentiment de changement et d'espoir plane dans l'air... La STIB ne se contente pas de transporter des personnes d'un point A à un point B ; elle transporte des rêves. Dans une ville aux mille facettes, elle est bien plus qu'une société de transport public : elle est devenue un phare d'inclusion et d'égalité, un rappel vibrant que nous avons tous et toutes un rôle à jouer dans la création d'un monde où la diversité est non seulement acceptée, mais célébrée. Un monde où, en effet, il y a une place pour tout le monde.

Magali Duqué



La diversité se traduit partout à la STIB : au niveau des nationalités, des profils, des parcours...

Tamara Eelsing,
Diversity Manager à la STIB

”

Un catalyseur de jeunes talents autour du monde

Connaissez-vous les programmes Explort (pour les students) et Explort+ (pour les jobseekers) ? En quelques mots, ceux-ci génèrent un cercle vertueux entre les entreprises, les étudiants/jeunes diplômés et l'AWEX (Agence Wallonne à l'Exportation et aux Investissements Étrangers).

Autrement dit un win-win-win !

Durant leurs études ou juste après, nombreux sont les jeunes à se chercher, voire à souhaiter ouvrir leurs horizons au-delà des frontières belges. De leur côté, nombre d'entreprises locales aimeraient se développer à l'international sans pour autant disposer d'un budget colossal. C'est en partant de ce constat que l'AWEX a lancé deux programmes pour que les requêtes de chacun se rejoignent : Explort (créé en 2006) et Explort+ (depuis 2022).

« L'AWEX propose aux étudiants et jeunes diplômés d'effectuer un stage de deux mois à l'étranger pour le compte d'une entreprise, explique Pascale Delcomminette, administratrice générale de l'AWEX. Les cursus les plus recherchés – parmi de



© D.R.

nombreux autres – sont les traducteurs, ingénieurs, juristes et économistes. De notre côté, nous fournissons une bourse – en moyenne de 450 euros par semaine – pour alléger les charges de l'entreprise qui a besoin de ce coup de pouce pour affermir sa force de frappe. »

Grâce à ces programmes, les entreprises disposent donc d'une force vive à faible coût à l'international tandis que les étudiants et jeunes diplômés bénéficient d'une expérience à l'étranger et que l'AWEX amène une valeur ajoutée partout dans le monde. Que du positif !

« L'entreprise dispose d'une durée de deux mois pour tester son stagiaire. Quoi qu'il en soit, il faut savoir que 80 % des stagiaires passés par notre programme Explort+ décrochent un job dans les six mois qui suivent leur stage. »

Un label de qualité

Grâce aux résultats probants obtenus par les programmes

Explort et Explort+, ceux-ci apparaissent de plus en plus comme des « labels » reconnus par le monde entrepreneurial. « Nous organisons par ailleurs des speed-dating afin que les entreprises puissent choisir le candidat idéal. Même s'il faut bien l'avouer, à l'heure actuelle,



ce sont plutôt les jeunes qui font leur « shopping » plutôt que les entreprises... »

Des profils divers et variés

La diversité est ancrée dans les gènes des programmes Explort et Explort+ depuis leur création. « L'interculturalité fait partie intégrante de la démarche d'internationalisation, note Pascale Delcomminette. Les étudiants sont sélectionnés sur des critères tels que leur appétence pour la découverte, leur niveau en langues, leur capacité

L'interculturalité fait partie intégrante de la démarche d'internationalisation

Pascale Delcomminette

”

Cela m'a permis d'accéder à des responsabilités auxquelles je n'aurais pas pu prétendre si j'avais suivi un parcours plus classique.

Loubna

”

à s'expatrier, leur envie de se dépasser et de prendre des risques. L'important est aussi de se montrer souriant, énergique, pétillant et globe-trotteur... On note par ailleurs une majorité de filles, à hauteur de 60 % environ. Elles semblent en effet plus enclines à prendre des risques. »

Un parcours sans faute

Loubna a rejoint le programme Explort lorsqu'elle était étudiante en troisième bachelor de marketing (pour une firme de chocolats, « Millésime Chocolat », aux États-Unis), puis Explort+ au terme de son master, en Asie (pour la firme Ecosteryl, active dans le traitement et recyclage de déchets médicaux). Elle travaille aujourd'hui pour cette entreprise montoise depuis les Philippines. « À la base, je ne me voyais pas évoluer dans ce secteur que je ne connaissais pas, et pas forcément « sexy ». Mais grâce à cette expérience Explort+, je me suis découvert beaucoup d'affinités avec ce domaine. Ce programme est fabuleux car il



permet de se frotter à un tissu économique inconnu de façon très pratique. » À noter que l'entreprise Ecosteryl a joué un rôle important dans l'actualité récente puisqu'elle a œuvré à la décontamination des masques anti-covid afin qu'ils puissent être réutilisés.

Découvrir ses talents et décrocher des responsabilités

Pour Loubna, plus que le fait de trouver un job, les programmes Explort et Explort+ lui ont permis de mieux se connaître, et de découvrir ses envies et talents, qu'elle ne pensait pas forcément avoir. « À plus long terme, cela m'a aussi permis d'accéder à des responsabilités auxquelles je n'aurais pas pu prétendre si j'avais suivi un parcours plus classique. »

Une nouvelle sélection Explort aura lieu fin de ce mois de janvier. Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.awex-explor.be

4 Références

20017480



LA VILLE DE NIVELLES RECRUTE:

- UN GRADUÉ SPÉCIFIQUE CONSTRUCTION B1 (M/F/X) - STATUTAIRE**
- UN GRADUÉ SPÉCIFIQUE ARCHIVISTE B1 (M/F/X) - STATUTAIRE**
- UN CONSEILLER EN PRÉVENTION NIVEAU I A1 (M/F/X) - STATUTAIRE**
- UN OUVRIER QUALIFIÉ MÉCANICIEN D2 (M/F/X)**
- UN OUVRIER AUXILIAIRE PROFESSIONNEL SERVICE MENUISERIE E2 (M/F/X)**

Rejoignez une équipe dynamique et bienveillante !

des Ressources Humaines (067/88.22.58 - 067/88.22.51 - personnel@nivelles.be).

Les avis de recrutement complets les descriptions de fonction ainsi que les conditions d'accès, les conditions de travail/rémunérations/avantages figurent sur le site internet de la ville à l'adresse suivante www.nivelles.be.

Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès du Service

Les candidatures, accompagnées de votre CV détaillé, d'une lettre de motivation et de toutes les pièces justificatives sollicitées doivent parvenir au Collège communal, Place Albert 1er, 2 à 1400 Nivelles, pour le **12/01/2024** au plus tard, selon les modalités précisées dans l'avis de recrutement.



20017614



Références
RÉVÉLEZ-VOUS!

**Envie de donner du sens à votre carrière ?
D'un nouveau défi professionnel ?**



Découvrez toutes entreprises qui recrutent dans votre région sur References.be!

20016903



Inspirez votre vie professionnelle sur **Références.be**

Infos, conseils, jobs et formation!



20017045

PREMIÈRE ÉDITION DU

Baromètre des pratiques managériales innovantes

Créez les entreprises de demain !

Une collaboration de



intys. **ICHEC**
BRUSSELS MANAGEMENT SCHOOL

www.ichec.be/barometre