

Malvoyants et experts IT : une 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. Et bien quand vous êtes déficient visuel, en caricaturant à peine, c'est à peu près ça. 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 !

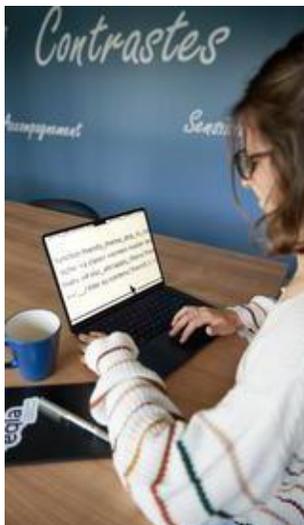
« Je veux être jugé pour mes compétences et ma motivation. »

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 3 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 10 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, mais ça ne l'est pas ! »

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



Eléonor Sana

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 personne 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 c'est quoi 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. » Chez Eqla, on travaille aussi pas mal sur



Sophie De Backer

la sensibilisation des employeurs et leurs équipes. Car 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 bien en amont : combien pensent qu'une personne porteuse de handicap a tout à fait sa place dans le monde du travail ? Catherine Borgers, 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 ! » En Belgique, le taux d'emploi des personnes porteuses de handicap est de 35 %. « En fait, c'est la société qui fait en sorte que les personnes soient en situation de handicap, parce qu'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. »

Philippe Van Lil



Sébastien Baloge

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. 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. Elle témoigne des difficultés rencontrées.

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 décidé 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. »

De petits boulots à défaut d'autre chose

Notre interlocutrice nous dresse un bilan de ses démarches : « 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. Je n'ai quasiment jamais reçu de retour. J'ai fini par accepter des petits boulots à droite et à gauche grâce à de 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 professionnelles, mais, à un moment donné, il faut bien remplir le frigo... »

« Même pour décrocher un petit job,



© SHUTTERSTOCK

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 de petits boulots, en espérant que je puisse un jour obtenir un emploi à la hauteur de mes compétences. Mais, même là, c'est parfois compli-

qué. 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 responsables m'ont donnée 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 pied 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 3 mois, avec la perspective qu'il puisse se transformer en CDI à la fin. Plus que jamais, je reste motivée ! »

Philippe Van Lil

Être une femme rend aussi encore parfois difficile la tâche de décrocher un job.

”



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,



© DR.

explique Pascale Delcomminette, administratrice générale de l'AWEX. Les cursus les plus recherchés – parmi de 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 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



L'interculturalité fait partie intégrante de la démarche d'internationalisation.
Pascale Delcomminette

”

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

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

”



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.

1 954. 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'enthous-



© DR



siasme 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.e.s ! », 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 tra-

vailer avec le 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 formations 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



© DR

*La diversité se traduit partout à la STIB : au niveau des nationalités, des profils, des parcours...
Tamara Eelsing,
Diversity Manager à la STIB*

”

FORMATION

TACTIC Emploi

Une stratégie numérique intensive et efficace pour trouver de l'emploi !



70% des participants ont un **job dans les 6 mois**

Inscription : 081/63 34 90 ou www.interface3namur.be

Formation du 05/02 au 08/04/2024
Réservée aux demandeur.euse.s d'emploi

Avec le soutien du **forem**

Interface3.Namur - Avenue Sergent Vriethoff 2, 5000 Namur
081/63 34 90 - contact@interface3namur.be - www.interface3namur.be
N° d'entreprise : BE0870 417 226 - RPM Namur - N° de compte : BE42 0882 4169 7654

2001722676



Trouvez la formation qui vous permettra de réaliser le job de vos rêves !

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

Infos, conseils, jobs et formation!



2001698136

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!

2001690239

EXPLOITATION ARBORICOLE /AGRICOLE
à Luxembourg - sans animaux

CHERCHE
Ouvrier(ère) agricole polyvalent(e)
Avec permis de conduire
Salaire attrayant

Email : info@pretemerhaff.lu
Tel : 00352 621 297 044

2001755696



Besoin de trouver une entreprise qui parle la même langue que vous?



Inspirez votre vie professionnelle sur **Références.be**
Infos, Conseils, Jobs et Formations



2001761254