ANNEXE:

Liste des projets retenues en 2016 dans le cadre de l'appel à projet Diversité.

Les projets retenus dans le cadre de l'appel à projets 2016 ont été validé par le Gouvernement bruxellois en octobre 2016 ; dès lors, la plupart de ces projets ont démarré fin 2016 voire début 2017.

1. Divers-city
Le projet « DIWAN AWARDS - INSPIRER LES JEUNES GENERATIONS est un concours avec remise de prix afin de mettre en valeur des rôles-modèles issus de la diversité dans le but de lutter contre la discrimination et l'auto-discrimination.

2. ULB/METICES
Le projet P.A.CT.E .(Pratiques des acteurs.es de l'entreprise dans la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail et dans l'accès à l'emploi) est une recherche-action menée par le centre METICES de l'Université Libre de Bruxelles qui vise à transformer les pratiques des acteurs de l'entreprise et à améliorer les instruments de lutte contre la discrimination dans l'accès à l'emploi et sur le lieu de travail. C'est une analyse des instruments et des pratiques de lutte contre la discrimination.

3. Administration Communale de Koekelberg
Le projet « Recrutement sur base des compétences et intégration » a pour but de lutter contre les stéréotypes et les préjugés à l'étape du recrutement et se compose de 3 modules de formation :
« recrutement sur base des compétences » et « communication interculturelle », d'une part, qui seront pris en charge par SD Worx, et d'autre part le module de formation « tutorat ».

4. Pour la Solidarité
Le projet « Brux'ELLES » est un atelier participatif d'échange de bonnes pratiques qui vise à décloisonner la lutte contre les discriminations à l'emploi en engageant toutes les parties prenantes à bâtir collectivement des solutions et à les évaluer ensemble et modifier les comportements en organisant un testing-coaching de femmes immigrées par les entreprises participantes.

5. CGSLB
Le projet « Coach'Me » de l'organisation syndicale CGSLB est un coaching des demandeurs d'emploi par les représentants des travailleurs et ce, tout au long d'un programme d'échanges, de connaissances et de formations.

6. Pax Christi Wallonie-Bruxelles (Be Pax)
Le projet « BXL Diversity Booster » se compose de 2 étapes :
- une recherche-action qui donne lieu à des supports de communication (conférence, brochure pour les décideurs, manuel pour les GRH, documentaire grand public « testing ») et une aide à l'implémentation des résultats (application smartphone pour le RH interculturel). Plus réflexive, l'Etape 1 est un travail de "seconde ligne".
- L'organisation d'un parcours pour jeunes entrepreneurs d'origine immigrée. Les jeunes suivent des stages dans 3 métiers en pénurie. Puis, ils choisissent de se former dans l'un de ces métiers, dans les NTIC ou, avec l'aide de Pax Christi, ils créent leur entreprise à Bruxelles ou en Afrique. L'Etape 2 est un travail de "première ligne".

Le projet vise, de façon structurelle, la connaissance des mécanismes inhibant l'accès à l'emploi et l'esprit d'entreprise des jeunes Bruxellois d'origine maghrébine ou afro-descendants et de façon ciblée l'empowerment de cette catégorie de la population dans des emplois durables et de qualité.

7. CCIB
Le projet « #Openjob » du Collectif Contre l'Islamophobie en Belgique consiste à mener une recherche action "testing" pour lutter contre une des formes contemporaines de la xénophobie: l'islamophobie qui ne touche pas que les musulmans, mais aussi des hindous, des Roms ...qui y sont assimilés ".
Cette recherche se veut pragmatique pour développer une meilleure compréhension d'un phénomène qui prend de plus en plus de place dans le sillage du racisme et dans le monde de l'entreprise.

8. Groep Intro
Le projet « Brugcoach voor Vormingscentrum Molenbeek" est un projet :
- de coaching et financement d'un poste de coach
- de lutte contre (l'auto)-discrimination
- de formation/information et sensibilisation

9. UCM

Le projet « Job Coaching » est un coaching direct des petites structures dans leur processus de recrutement et de sélection, et ce suivant l'implémentation durable d'une méthode de recrutement innovante et non-discriminante dans leurs pratiques : recruter sans passer par les outils classiques de présentation que sont le CV ou la lettre de motivation (concept de recrutement anglo-saxon 'Resume Not Required').

10. Mission Locale pour l'Emploi de Forest
La recherche-action « Réseau Employeurs travailleurs ».Elle a pour but d'organiser des échanges directs entre entreprises et chercheurs d'emploi afin de modifier leurs représentations respectives.

11. Ella
Le projet « Inclusief werken in de praktijk. Een vormingsproject waarin de principes van anti-discriminatie vertaald worden naar concrete HR-praktijken" est une formation sur la discrimination à l'embauche pour les professionnels RH. Elle vise à lutter contre le racisme en impliquant tous les acteurs et prise en compte de la diversité.

12. Diversicom
Avec son projet « Coaching de chercheurs d'emploi handicapés », DiversiCom facilite la mise à l'emploi des personnes handicapées ("PH") sur base de leurs compétences dans l'entreprise ordinaire :Elle accompagne les chercheurs d'emploi, elle conseille les entreprises, elle crée des liens entre eux et elle partage leurs pratiques pour qu'elles servent à d'autres. DiversiCom repose sur trois axes : la responsabilité sociétale et la diversité en entreprise ; le handicap et l'emploi ; la sensibilisation, facteur d'évolution des comportements.

L'objectif est de faciliter concrètement la mise à l'emploi des PH sur base de leurs compétences. Cela notamment en les accompagnant tout au long de leur recherche d'emploi, à l'occasion de coachings délivrés par des experts qui leur transmettent des outils concrets et efficaces pour optimiser leurs candidatures et entretiens d'embauche.