

Annexe 1: Projets financés dans le cadre de la sensibilisation des employeurs (PO 2020 & PO 2021)

PO 2020 MOLENGEEK - L'adaptation du secteur TIC aux talents divers (75.000 euros)
Synthèse
L'objectif du chef de projet est de travailler directement avec les entreprises et les fédérations du secteur des TIC afin d'adapter leurs méthodes de recrutement pour mieux intégrer les différents talents à Bruxelles et pour éliminer les discriminations basées sur le sexe, l'origine ethnique, la religion ou l'éducation scolaire.
Résultats (intermédiaires)
La première phase a permis de définir le contenu des cours destinés aux employeurs (notamment PowerPoint, exercices et diagrammes). Ce contenu est fortement axé sur les bonnes pratiques que les employeurs peuvent mettre en œuvre dans leurs propres pratiques. En outre, un modèle de plan d'action a été conçu et les bases ont été posées pour une campagne de communication ciblée. Une vingtaine d'employeurs sont actuellement en formation (avec une présence de 5 jours à Molengeek). L'objectif est que, au cours de cette session, chaque employeur élabore un plan d'action en faveur de la diversité pour sa propre organisation. Les résultats finaux et l'évaluation sont attendus pour la fin du mois de mars 2022.

PO 2020 BRUXEO – Be Divers, Act Inclusive (49.735 euros)
Synthèse
Le projet "Be divers, act inclusive" concerne la co-construction d'un module de formation bilingue "Be divers, act inclusive" tant pour les RH que pour les dirigeants et managers des entreprises sociales afin de les aider à mettre en place un management inclusif dans leur entreprise.
Résultats (conclusion)
Trois ateliers et séminaires ont été organisés les 10/11/2020, 19/01/2021 et 16/02/2021 (en partie par adjudication) afin de déterminer les objectifs des formations, les thèmes à aborder et les compétences du public cible. Les résultats finaux sont les suivants : <i>9 organisations ont pu mettre en place des actions dans le cadre de la diversité et de l'inclusion</i> <ul style="list-style-type: none">• Différentes actions de sensibilisation des équipes (sur le handicap, le cadre juridique de l'anti-discrimination, la diversité et l'inclusion).• Contacts avec les organisations et institutions spécialisées• Création d'une charte de la diversité• Procédure de recrutement plus axée sur l'objectivité et l'inclusion (communication, analyse des CV, entretiens de sélection, etc.)• Participation à des formations sur la langue des signes• Adaptation des procédures de promotion et d'évaluation internes afin de garantir l'égalité de traitement• Lancement d'un comité interinstitutionnel "gender"• Emploi du groupe cible : jeunes par le biais de stages, adultes par le biais de l'ISP Principales conclusions : <ul style="list-style-type: none">• Les organisations ont une meilleure connaissance de la diversité• Mise en place d'une pyramide d'entreprise moins hiérarchisée• Plus de ressources humaines et financières nécessaires pour mettre en œuvre ces actions• Souvent résistance ou manque d'infrastructure pour mettre en œuvre les actions

PO 2020 JUMP – Formations à l'égalité femmes/hommes (20.000 euros)

Synthèse

Ce projet consiste à offrir des formations gratuites sur les stéréotypes et les préjugés aux RH et aux dirigeants des pouvoirs locaux, des entreprises de l'économie sociale et des PME.

Résultats (intermédiaires)

L'objectif de JUMP était d'utiliser ce projet pour offrir 10 formations (numériques ou non) à un total de 150 participants (composés de responsables RH et de personnel d'encadrement). L'ensemble des formations ont à présent eu lieu.

Au début du projet, le contenu de la formation a été créé et les partenaires potentiels ont été contactés. Ensuite, une campagne de communication a été lancée, après quoi les formations ont pu commencer.

La formation aborde les thèmes suivants :

- Briser les préjugés et stéréotypes subconscients sur le lieu de travail
- Créer un lieu de travail inclusif
- Reconnaître et valoriser nos différences culturelles de genre
- Rendre l'inacceptable acceptable : stratégies pour faire face au sexisme et aux comportements transgressifs
- Ce que veulent les femmes (marketing et ventes)
- Le rôle essentiel des hommes dans la défense de l'égalité des genres
- Recruter intelligemment en termes de genre

Le rapport et l'évaluation finaux de cette formation sont attendus pour la fin du mois de mars 2022.

PO 2021 | RANDSTAD – BXL Plays for Diversity (37.375 euros)**Synthèse**

Le projet consiste à organiser des speed dates entre des entreprises et des demandeurs d'emploi de différents horizons. Ainsi, le but est de faciliter le contact entre les demandeurs d'emploi et les entreprises et de favoriser l'embauche. Le programme sera composé de deux axes, réparties sur 3 thèmes :

1. Les obstacles à l'intégration liés à l'âge (spécifiquement 50+)
2. La question de la diversité en termes de genre et d'orientation sexuelle dans les entreprises
3. La diversité comme culture d'entreprise positive, en vue de renforcer l'inclusion et la cohésion

Résultats

Pas encore de résultats (intermédiaires), car le projet n'a démarré qu'en octobre 2021. Les premiers résultats sont attendus en avril 2022.

PO 2021 | TECHITY – F.A.I.R. (69.230 euros)**Synthèse**

L'objectif de cette initiative est de collaborer directement avec les entreprises en leur fournissant un outil qui leur permet de rendre leurs méthodes et pratiques de recrutement plus objectives et équitables. Il s'agit d'un outil qui exclut un grand nombre de critères discriminatoires lors du recrutement.

Résultats

Pas encore de résultats (intermédiaires), car le projet n'a démarré qu'en octobre 2021. Les premiers résultats sont attendus en avril 2022.

PO 2021 | AUTONOMIA – Regarde mes compétences, pas mes différences (50.000 euros)**Synthèse**

Concrètement, le but d'Autonomia est d'informer et de sensibiliser les parties concernées, à savoir les personnes handicapées et les entreprises et employeurs, aux compétences des personnes présentant un

handicap. Par ce projet, Autonomia souhaite rassembler et examiner des informations utiles et pratiques sur l'emploi de personnes handicapées, pour ensuite les diffuser via son propre site internet et une large campagne de communication (réseaux sociaux, newsletters, infographies...), afin de donner aux personnes présentant un handicap les clés de l'intégration et de leur permettre de développer de nouvelles perspectives.

Résultats

Pas encore de résultats (intermédiaires), car le projet n'a démarré qu'en octobre 2021. Les premiers résultats sont attendus en avril 2022.