



FORMATION « MANAGER DIVERSITÉ & INCLUSION »

Formation
Bruxelles
et Namur

Diversity Now 2021-
2022

Par Vanessa
Vovor & Sarah

Bienvenue!



Les formatrices

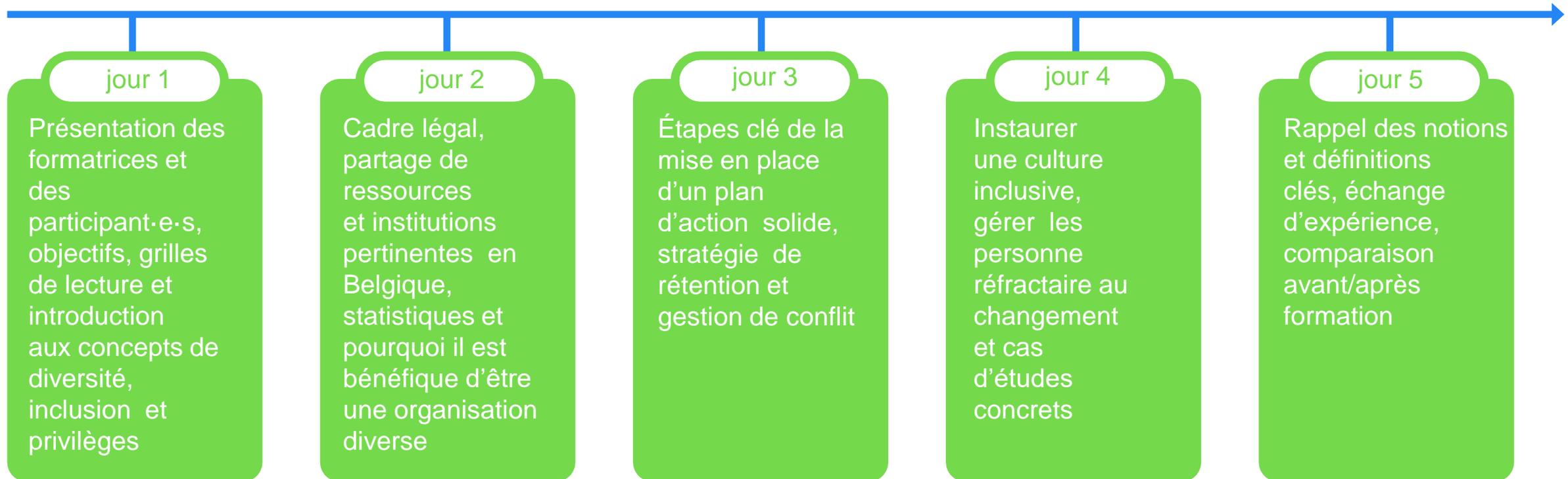


**Vanessa
Vovor**



**Sarah Diedro
Jordão**

Structure de la semaine de formation



2 Vérités

1 Mensonge



Tour de table



Forum

9h30

Introduction

Objectifs & planning

Diversité, inclusion & intersectionnalité

12h30

Pause déjeuner

Test de connaissances Grille de lecture

Biais & Privilège

16h30

Conclusions et clôture

Objectifs d'apprentissage du jour

Apprendre à se connaître

Tester ses connaissances sur
différentes discriminations
institutionnelles

Comprendre les concepts et
définitions clés qui serviront
de base pour la formation

Avoir conscience de ses
biais et privilèges

Règles internes



Définitions

Diversité

Ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socio-culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, etc., et qui constituent la communauté nationale à laquelle elles appartiennent.

Source: Larrouse

Inclusion

Action d'intégrer une personne, un groupe, de mettre fin à leur exclusion (sociale, notamment).

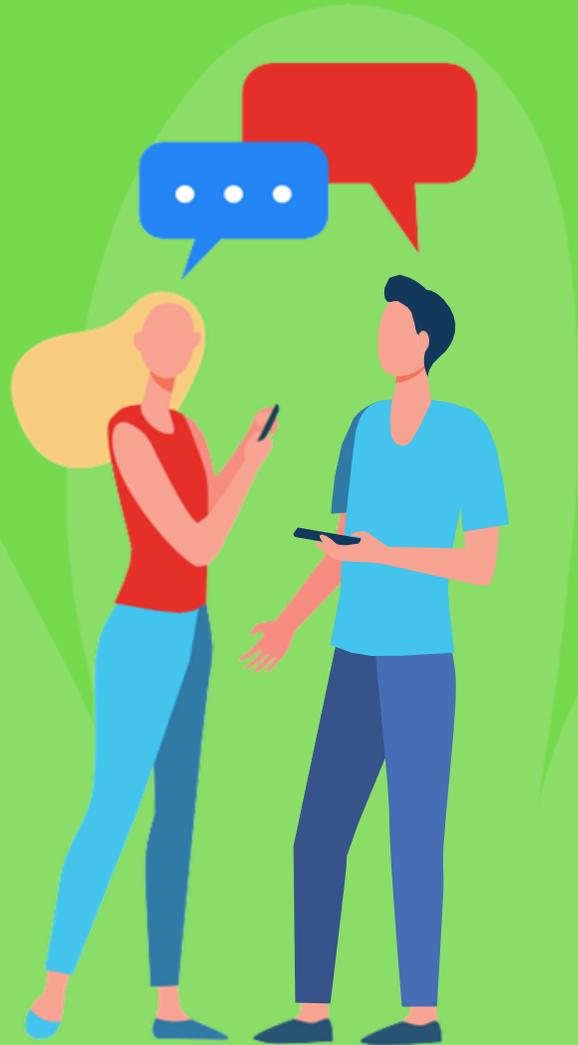
Source: Larrouse

Intersectionnalité

Outil d'analyse visant à analyser les différentes formes de domination ou de discrimination vécues par une personne, fondées notamment sur sa race, son sexe, son âge, sa religion, son orientation sexuelle, sa classe sociale ou ses capacités physiques, qui entraîne une augmentation des préjudices subis.

Source: Adaptation de la définition de l'Office québécois de la langue française

Pause



«

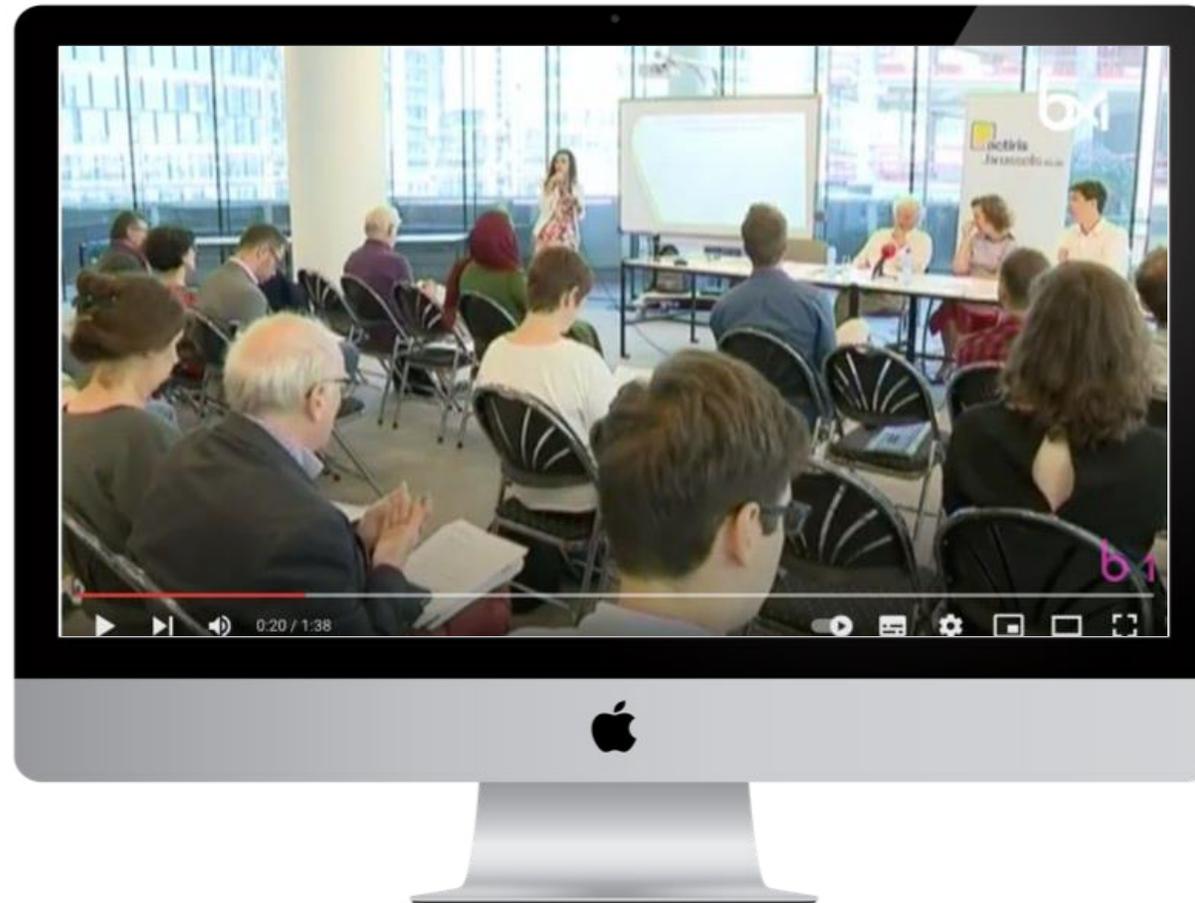
*L'intersectionnalité
ne segmente pas
les luttes, elle
les articule »*



Témoignage :

La discrimination à l'embauche est bien une réalité à Bruxelles

Bx1



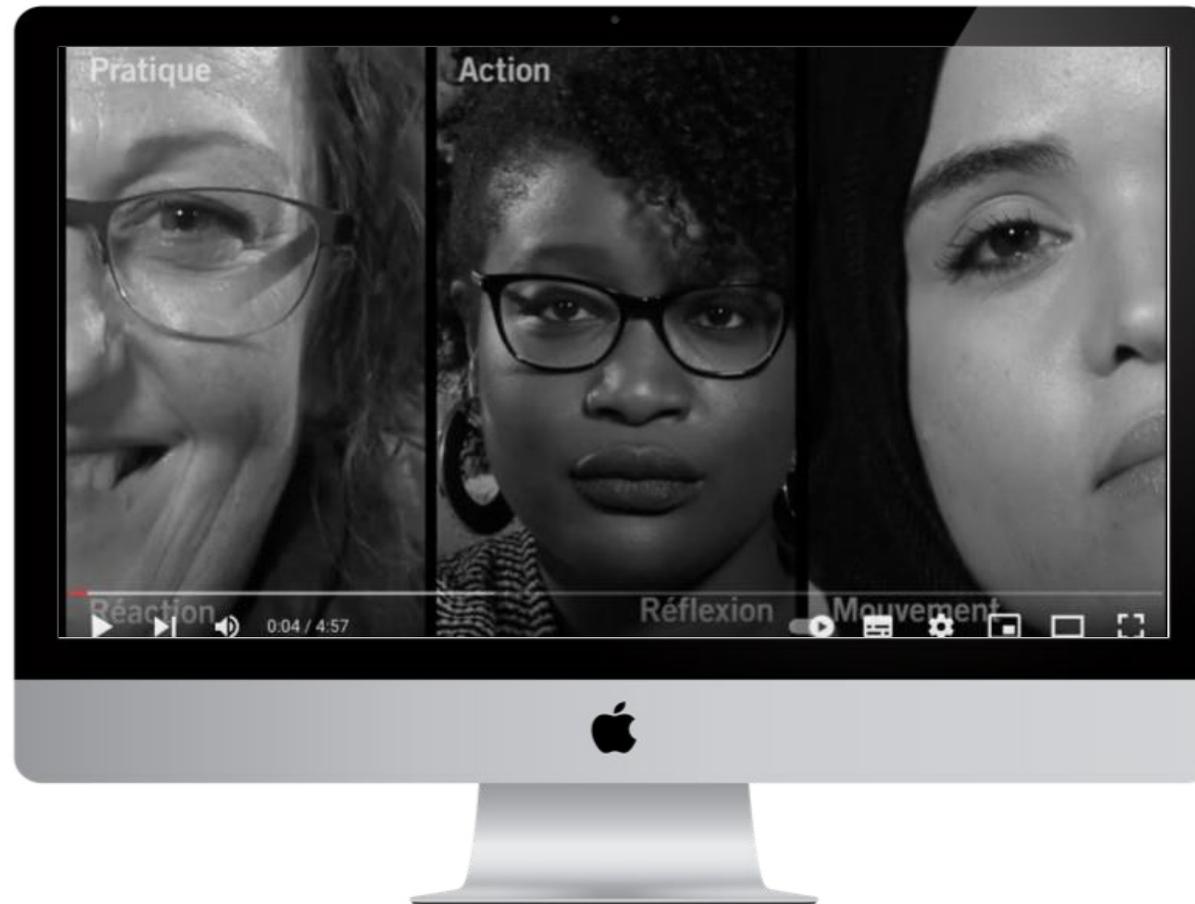
Intersectionnalité

Arte



Féminisme(s) : Un combat commun

Vidéo
BePAX



Conversation de groupe



Tour de table



Pause déjeuner



Quizz



***Combien y a-t-il de
femmes dans le
Gouvernement de la
Région de Bruxelles-
Capitale ?***



***Quel est le
pourcentage de
résident.e.s
Bruxellois.e.s de
nationalité étrangère?***



***Quel le nom de famille
le plus fréquent dans
la région de Bruxelles
en 2021?***



***Jusqu'en quelle
année était-il
possible d'aller jeter
des cacahuètes à
des personnes
Congolaises au Musée
Colonial de Bruxelles?***



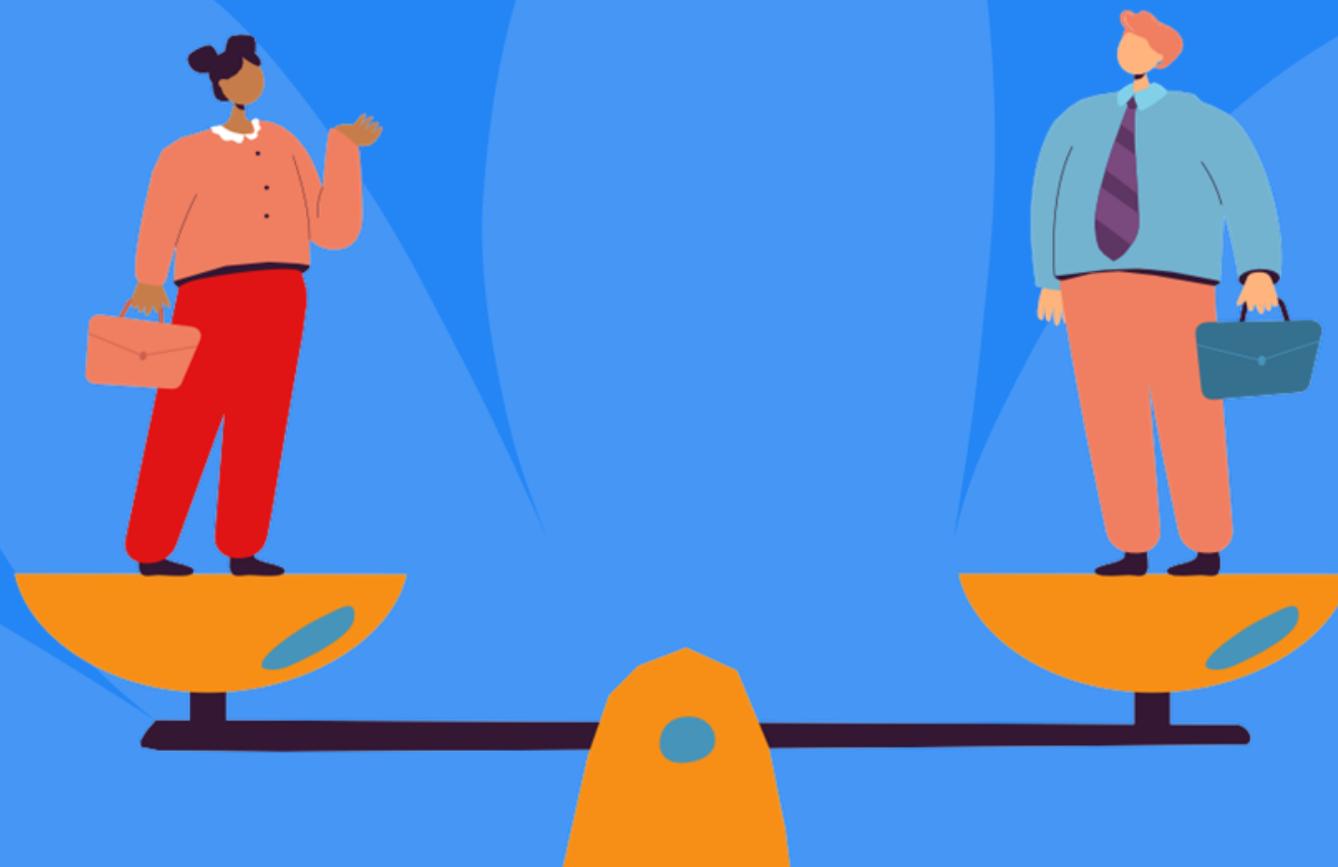
***Combien de
personnes sont
ouvertement
LGBTQIA+ en
politique
en Belgique?***



Parmi les personnes en situation de handicap et en âge de travailler, quel pourcentage d'entre elles disposent d'un emploi ?



Quelques chiffres



***En Belgique, les Afro-descendants
représentent le groupe le plus
éduqué du pays, malgré cela, leur
taux de chômage est 4 fois plus
élevé que celui d'un Belge blanc.***

En Suisse, une étude de la Commission fédérale contre le racisme a montré que les Noirs n'avaient pas le même accès aux services publics, au logement, à l'emploi ou à la protection de la justice que les autres habitants, et qu'ils sont souvent victimes de profilage racial de la part des autorités.

En France, les services de police et de gendarmerie ont enregistré 1 590 crimes et délits anti-LGBT en 2020. Ce chiffre est supérieur de près de 50 % à celui de 2016.



***Les crimes de haine contre les
Asiatiques aux États-Unis ont
augmenté de près de 150 % en
2020.***

***En Suède, le racisme anti-Noir
aggrave la situation des Afro-
Suédois sur le marché du travail.
En comparaison avec le reste de
la population, les Afro-Suédois
ont un taux de chômage plus
important, malgré leurs efforts
pour obtenir un degré
d'éducation plus élevé.***

Au Portugal, les jeunes Noirs entre 18 et 25 ans sont deux fois moins susceptibles d'aller à l'université que leurs homologues blancs. Le taux d'incarcération des Afro-descendants en revanche, est 15 fois plus élevé que la moyenne nationale.

Seul 24% des 15-64 ans en Belgique qui souffrent d'un handicap ou de problèmes de santé de longue durée, ont un emploi, 41% d'entre eux travaillent à temps partiel contre 25% dans la population active totale.

***En France, une étude a démontré
que les Femmes Noires ont 5
fois plus de risques de mourir en
accouchant que les autres
femmes, et leurs décès sont
associés à une qualité de soins
dite 'non optimale' dans 78 % des
cas.***

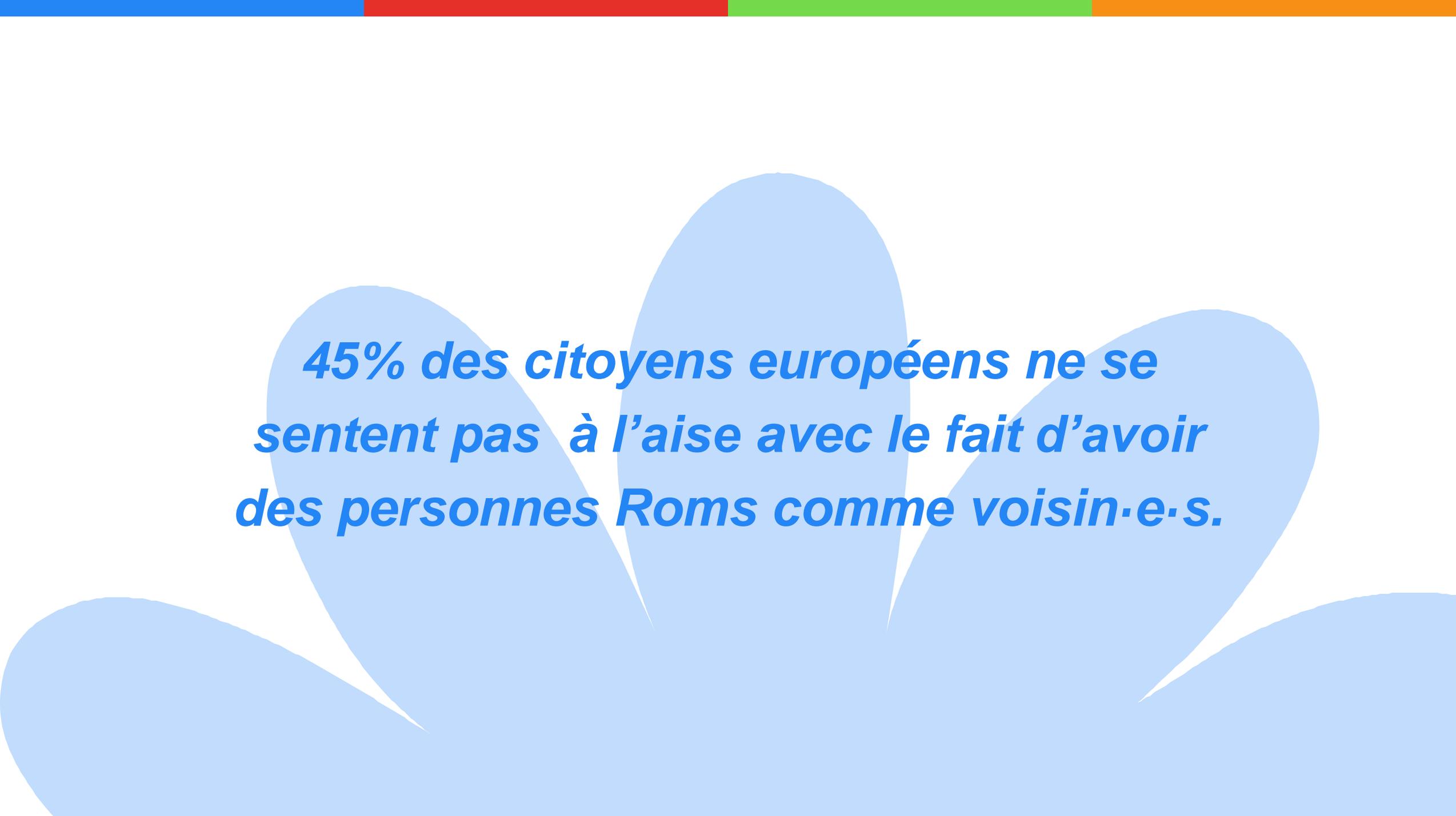
Au niveau Européen, le rapport “Being Black in the European Union” a confirmé que les personnes Noires sont exposés à plus de discrimination que la population générale Européenne. Être Noir.e dans l’Union européenne se traduit par du racisme systémique, mais aussi des discrimination sur le marché du travail, les salaires, le logement et même dans les hôpitaux.

Pour la troisième année consécutive en France, le handicap reste le principal motif de discriminations (22,7 %) loin devant l'origine (14,5 %) et l'état de santé (10,3 %) en 2019. Elles sont particulièrement prégnantes dans le domaine de l'emploi, l'éducation et la formation ou encore les services publics.

***En Angleterre, 7 personnes
transgenres sur 10 déclarent avoir
été victimes de transphobie lors
de l'accès aux services de santé
généraux.***

Au Canada, un rapport de 2017 sur le bien-être des étudiant.e.s dans la région de Toronto a montré que les jeunes Noir.e.s souffraient des stéréotypes sur leurs capacités intellectuelles et leur engagement scolaire, ainsi que des faibles attentes de la part des professeurs et de l'administration. En comparaison à leurs homologues blancs, elles subissent également des sanctions disciplinaires bien plus sévères : 42% des étudiant.e.s Noir.e.s ont été exclu.e.s au moins une fois avant la fin du lycée.

Le rapport intitulé «British Indian Identity, Political Representation, and Policy Priorities» indique que 80 % des Indiens britanniques ont été victimes de préjugés en raison de leur identité indienne.



45% des citoyens européens ne se sentent pas à l'aise avec le fait d'avoir des personnes Roms comme voisin-e-s.

Conversation de groupe



Grille de lecture

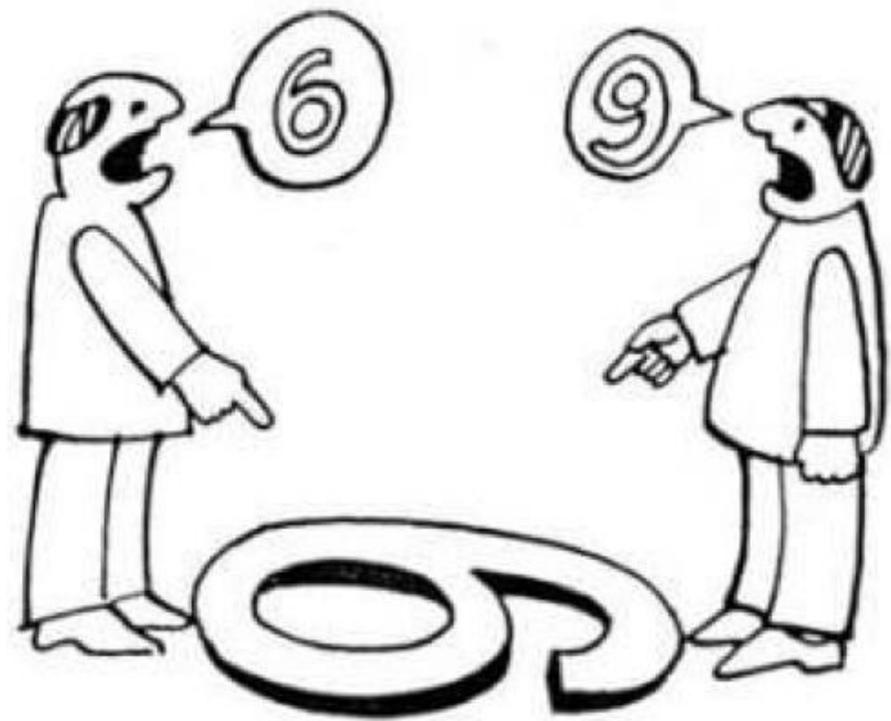


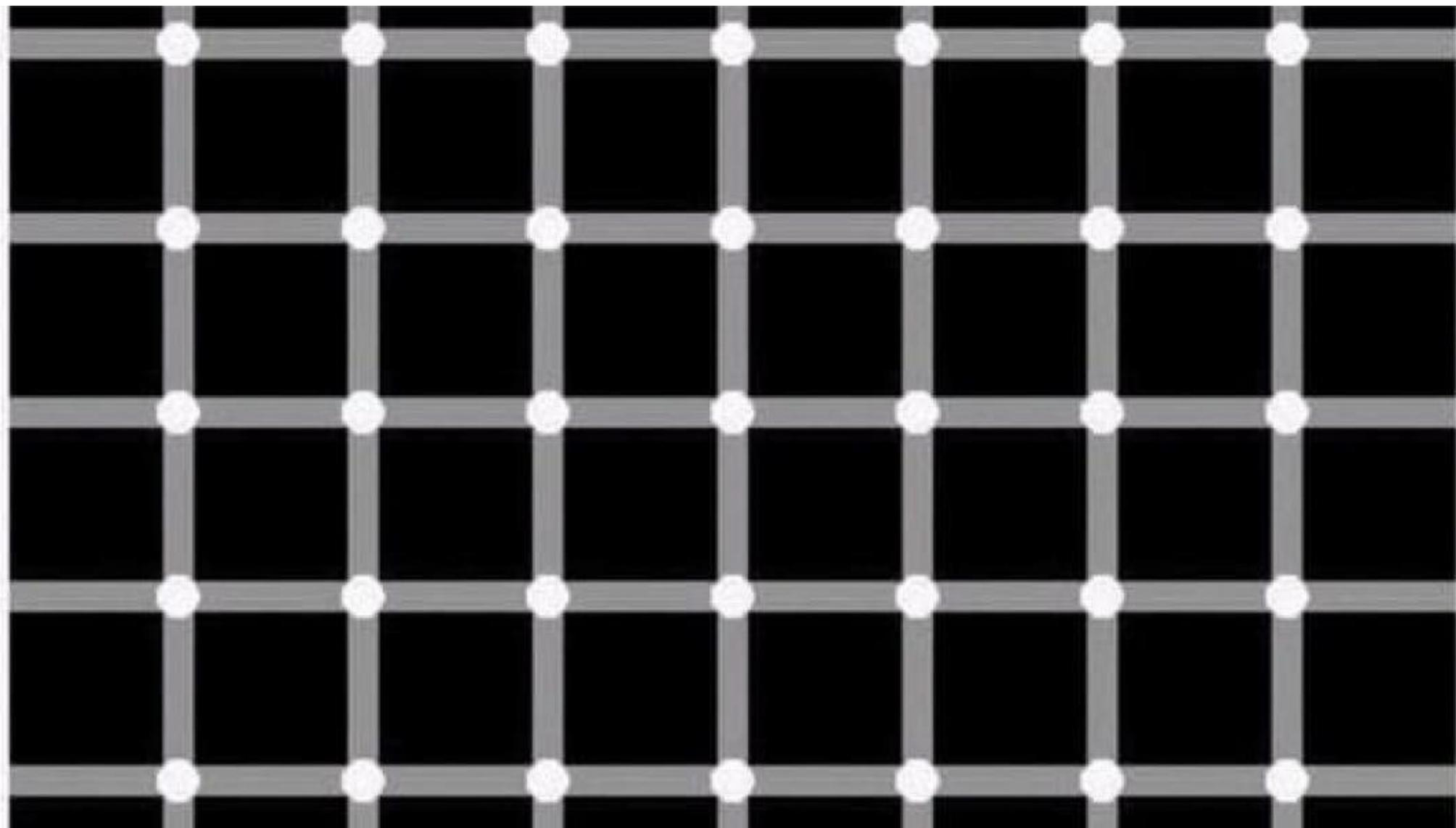
Définition

Grille de lecture

Interprétation d'un phénomène, un écrit, une situation en fonction d'une idéologie, d'une position socio-culturelle personnelle et spécifique

*Source: Adaptation de la définition
de l'Obs Conjugaison*





Pause



Biais et privilèges



Définitions

Biais

Distorsion, déformation systématique d'un échantillon statistique choisi par un procédé défectueux, ou d'une évaluation.

Privilège

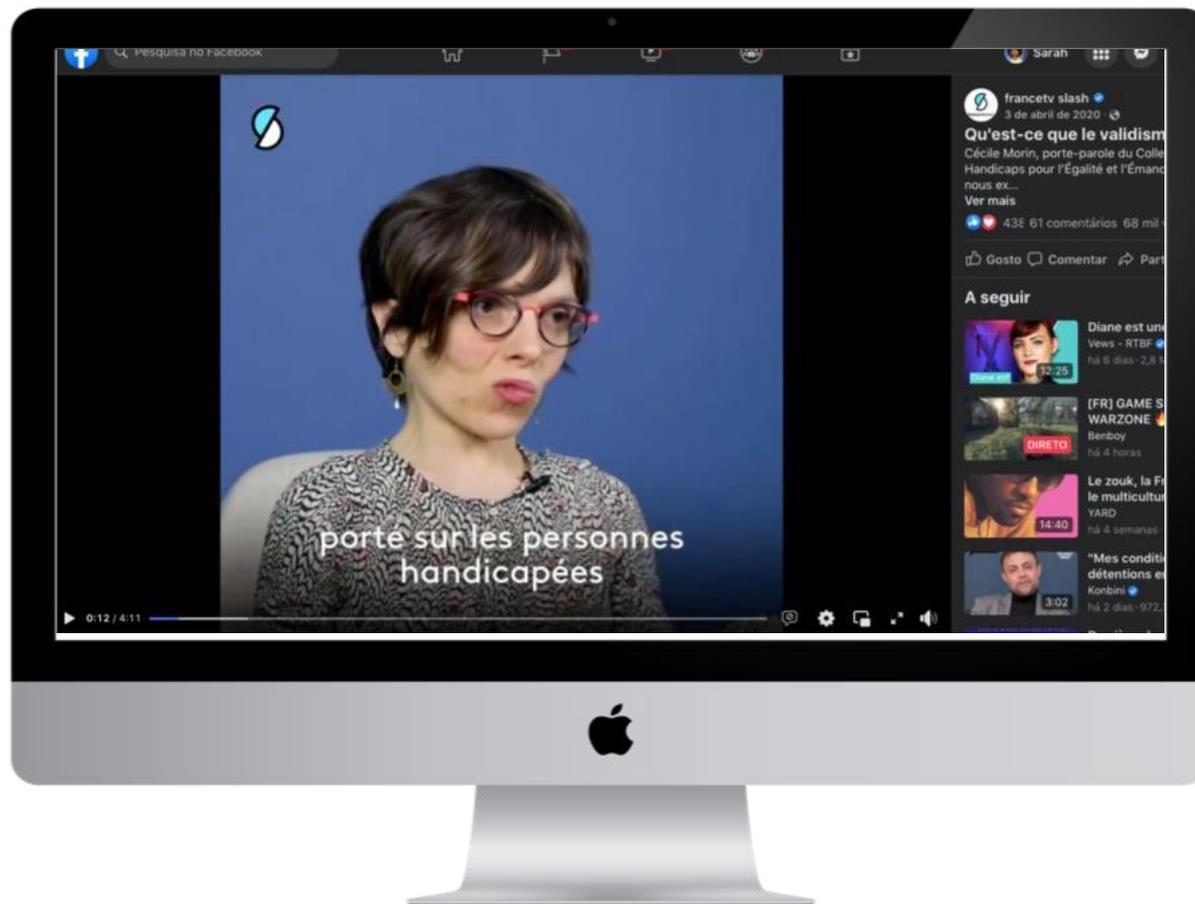
Avantage particulier considéré comme conférant un droit, une faveur à quelqu'un, à un groupe.

Source: Larrouse

Biais et recrutement



Qu'est-ce que le validisme ?



Conversation de groupe



Définitions & concept clés

Jour 1

Diversité

Inclusion

Intersectionnalité

**Grille de
lecture**

Privilèges

Biais

Sentiment du jour



CONCLUSIONS

Jour 1



FORMATION « MANAGER DIVERSITÉ & INCLUSION »

Ateliers Bruxelles

Par Vanessa Vovor &
Sarah Diedro Jordão

Diversity Now 2021-2022

**Quel adjectif
décrit le mieux
votre état d'esprit
ce matin ?**

Définitions & concept clés

Jour 1

Diversité

Inclusion

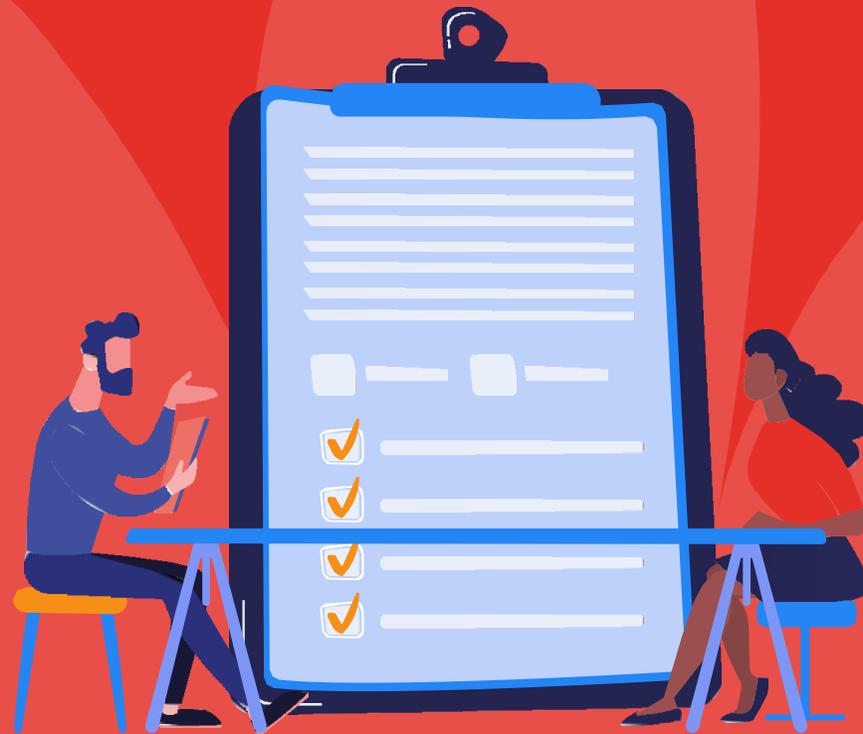
Intersectionnalité

**Grille de
lecture**

Privilèges

Biais

Retours et impressions



Jour 2

9h30

Retours et intro

Cadre légal et Diversité au travail

12h30

Pause déjeuner

Pourquoi développer un plan diversité ?

Par où commencer ?

16h30

Conclusions et clôture

Objectifs d'apprentissage du jour

Identifier les bénéfices d'une stratégie diversité dans une entreprise à profit social et convaincre sa direction

Comprendre le cadre légal anti-discrimination en Belgique et apprendre les notions clés à la gestion de la diversité au travail

Comprendre les étapes-clés au développement d'une stratégie diversité et inclusion en entreprise

Cadre légal anti-discriminations

- Pas de définition juridique de la diversité en droit belge
- 19 critères protégés pour lutter contre les discriminations autour de 3 lois cadre
 - Loi genre
 - Loi anti-racisme
 - Loi anti-discrimination
- Discriminer = porter préjudice à quelqu'un·e sur base d'un critère protégé

Connaissez-vous les 19 critères protégés ?

Cadre légal anti-discriminations

Loi genre	Loi anti-racisme	Loi anti-discrimination
Sexe	Nationalité	Âge
(grossesse, maternité, genre,	Prétendue race	Orientation sexuelle
allaitement, comaternité,	Couleur de peau	Etat civil
paternité, adoption, PMA)	Ascendance	Naissance
	Origine nationale ou ethnique	Fortune
		Conviction religieuse ou philosophique
		Conviction politique
		Langue
		Etat de santé actuel ou futur
		Handicap
		Caractéristique physique ou génétique
		Origine sociale
		Conviction syndicale

Qu'interdit la législation anti-discrimination ?

Vidéo
UNIA



Pause



Définitions & concept clés

Jour 2

**Discrimination
directe**

**Discrimination
indirecte**

Harcèlement

**Aménagements
raisonnables**

**Actions
positives**

La responsabilité de l'employeur vis-à-vis du bien-être au travail

Un employeur doit se montrer vigilant à une série d'aspects pour s'assurer ne pas reproduire des pratiques discriminantes mais aussi assurer le bien-être de ses employés.

Le bien-être au travail est défini comme l'ensemble des facteurs relatifs aux conditions de travail dans lesquelles le travail est exécuté :

- sécurité au travail
- protection de la santé du travailleur
- aspects psychosociaux du travail
- ergonomie
- hygiène du travail,
- embellissement des lieux de travail

La responsabilité de l'employeur vis-à-vis du bien-être au travail

Chaque employeur a des responsabilités relatives à la prévention des risques psychosociaux au travail, dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

Quel lien avec la gestion de la diversité ?

- Harcèlement moral ou sexuel
- Stress et burn-out
- Micro-aggressions
- Validisme
- Charge raciale
- Équilibre vie personnelle et vie privée

Pause déjeuner



Pourquoi développer un plan diversité ?

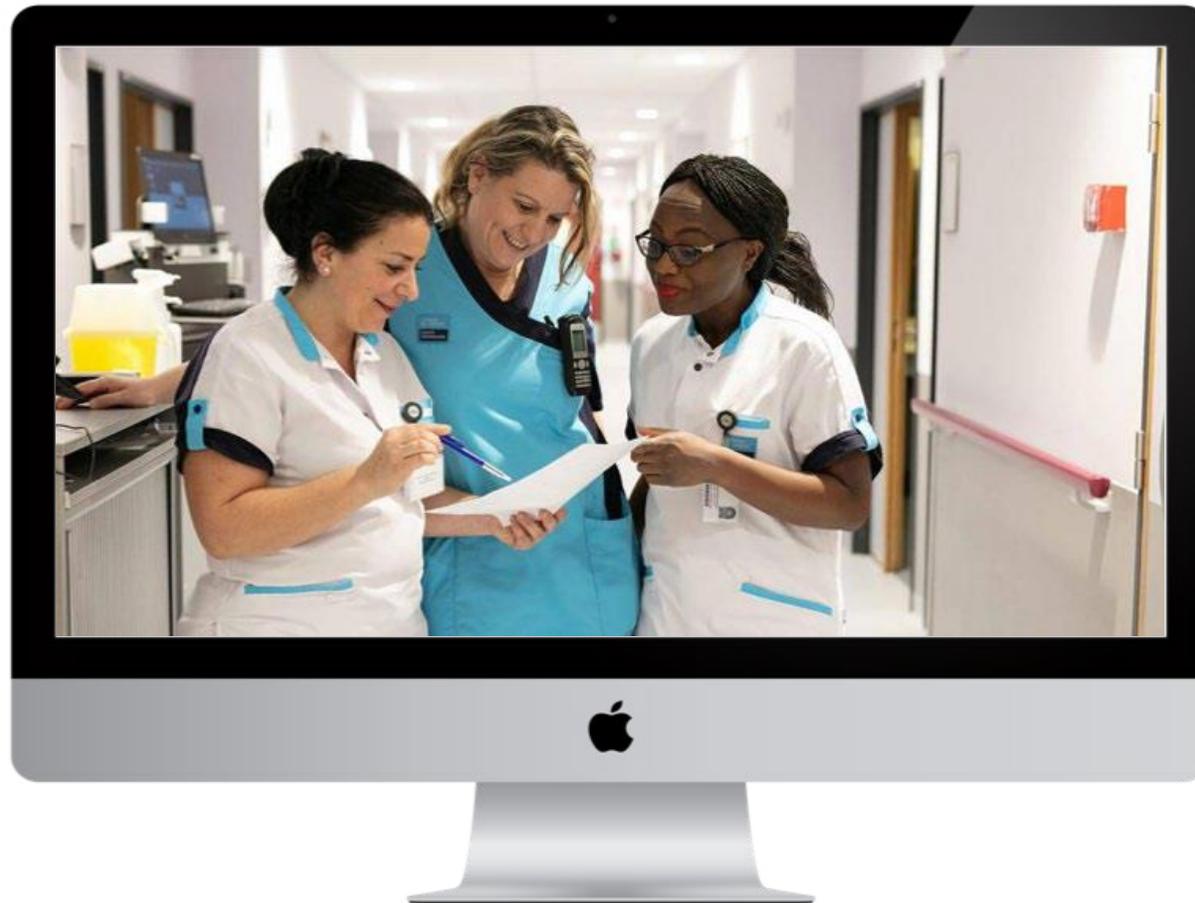
Mes motivations	Celles de mon employeurs

Pourquoi développer un plan diversité ?

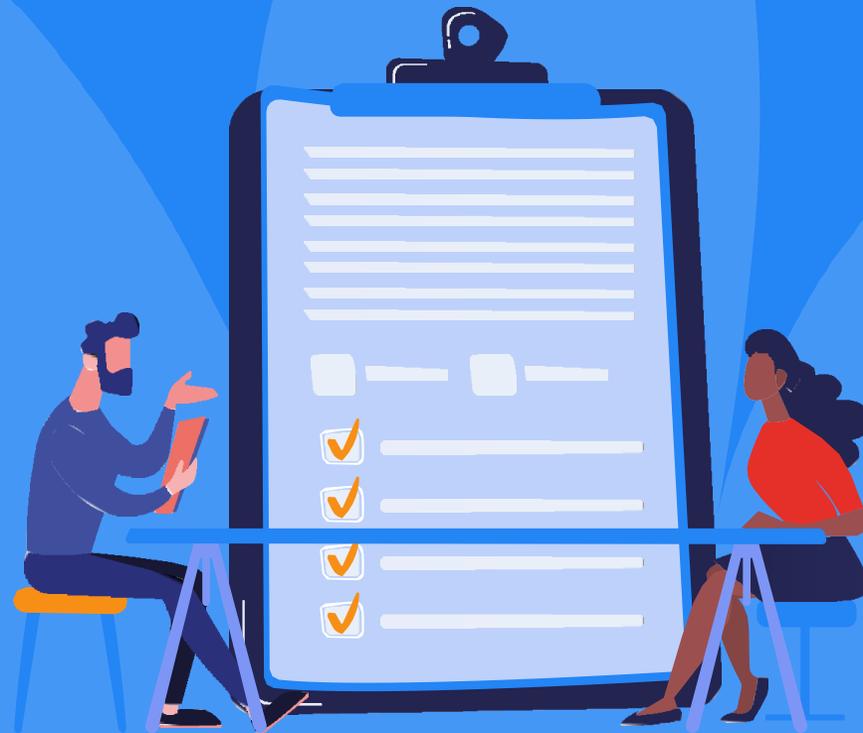
- Sensibilisation, conscientiser
- Améliorer le recrutement et la rétention du personnel
- Améliorer le bien-être
- S'adapter à un fonctionnement post-Covid
- Formaliser l'engagement diversité et élargir sa conception
- Démarrer dans le contexte de Bruxelles pour élargir l'initiative après/refléter les spécificités locales
- Répondre à un besoin d'avoir un état des lieux, de chiffres → prendre de la distance, faciliter la réflexion
- Être en accord avec l'image de l'entreprise (devoir d'exemplarité) et sa responsabilité sociétale
- Être en accord avec le slogan, la mission et les valeurs de l'entreprise
- Trouver des partenaires et développer des collaborations /améliorer les relations avec les partenaires
- Apprendre comment réagir à des propos problématiques, prévenir les conflits
- Donner suite à des retours négatifs de clients/public-cible/membres du personnel
- Parler d'une même voix
- Augmenter la représentativité du public et/ou l'élargir
- Créer des ponts entre les collègues, la direction
- Améliorer la collaboration, la performance, l'innovation
- Encourager les collaborations transversales en interne
- Diminuer les risques psychosociaux
- Faciliter la co-création

Success story

Cliniques de l'Europe, le premier hôpital à obtenir le label diversité à Bruxelles



Comment convaincre la direction ?

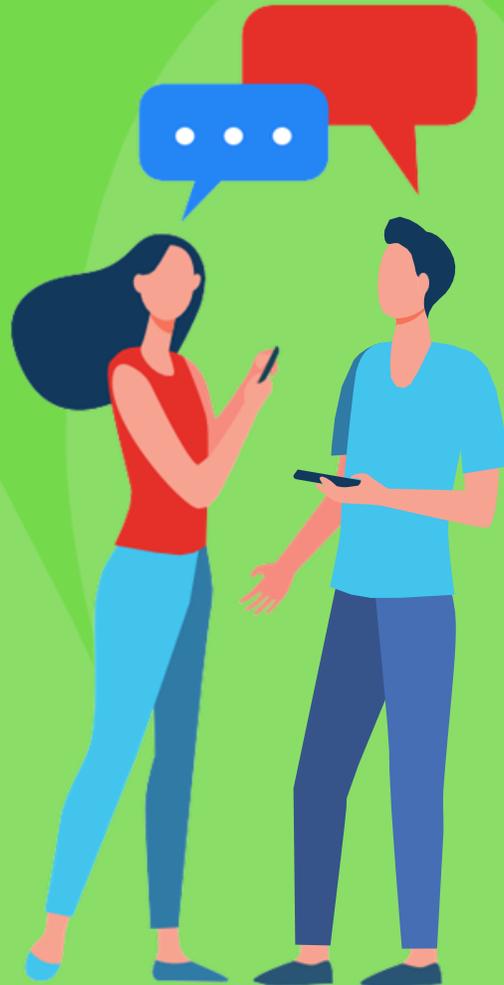


Pourquoi développer un plan diversité ?

Développer son argumentaire

- Motivation morale
- Découvrir de nouveaux talents
- Motiver vos collaborateurs
- Renforcer les valeurs de votre entreprise
- Accroître la créativité, l'innovation et la performance de vos équipes
- Atténuer les risques juridiques
- Soutenir les efforts de recrutement et de rétention en cours
- Contribuer à un lieu de travail plus productif

Pause



Résumé

Jour 2

Cadre légal anti-discriminations

Diversité et bien-être au travail

Pourquoi développer un
plan d'action diversité ?
Convaincre sa direction

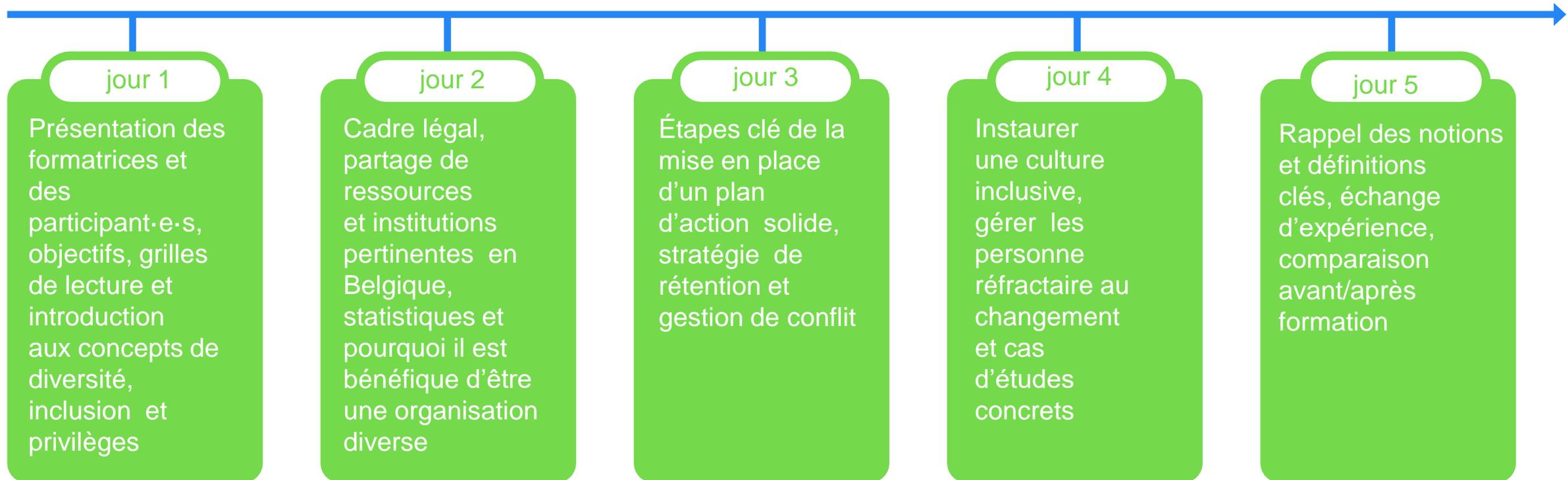
Sentiment du jour



CONCLUSIONS

Jour 2

Structure de la semaine de formation





FORMATION « MANAGER DIVERSITÉ & INCLUSION »

Diversity Now 2021-2022

Ateliers Bruxelles

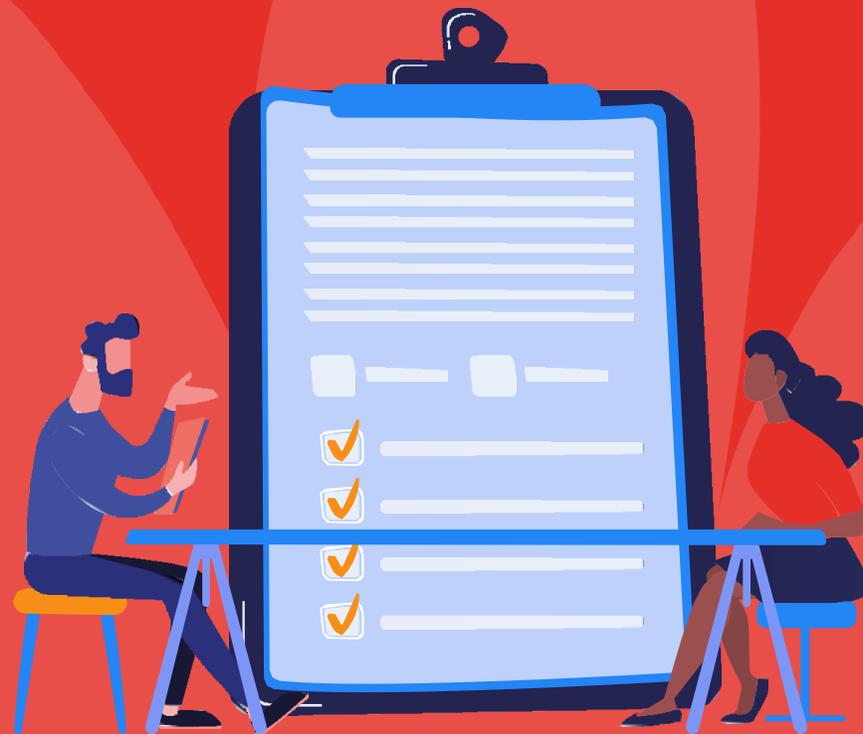
Par Vanessa Vovor &
Sarah Diedro Jordão

Bienvenue!

jour 3



Retours et impressions



Règles internes

Définitions & concept clés

Jour 2

**Discrimination
directe**

**Discrimination
indirecte**

Harcèlement

**Aménagements
raisonnables**

**Actions
positives**

Rappel

Jour 2

Cadre légal anti-discriminations

Diversité et bien-être au travail

Pourquoi développer un
plan d'action diversité ?
Convaincre sa direction

Jour 3

9h30

Retour

Je commence par quoi ? Les étapes clés d'un plan diversité

Plan d'action – ressources

Données d'égalité

Exercice pratique – Outil diagnostic

Pause déjeuner

Retour des groupes – Outil diagnostic

Points d'attention & angles morts

Incarner collectivement la stratégie diversité

16h30

After-care et conclusions

Objectifs d'apprentissage du jour

Comprendre l'importance de mettre en place un plan diversité

Être équipé-e pour démarrer la mise en place d'un plan diversité pertinent au contexte de son organisation

Être alerte sur les angles morts et les aspects souvent négligés dans le processus

Savoir où aller trouver les documentations nécessaires tout au long du processus

Je commence par quoi ?

1. Je m'assure du soutien de ma direction

Mandat et adhésion

2. Je récolte les ressources et contacts utiles

Partenaires et personnes concernées

3. J'établis la structure porteuse du projet

Inclusion, participation, construction

4. Je dresse un diagnostic

L'état des lieux

5. Nous formulons nos objectifs et définissons les actions

SMART et intersectionnels

6. J'établis le budget

Frais internes et externes & subsides

7. C'est le moment de la mise en œuvre

Transparence et transversalité

8. L'heure du bilan

Évaluation et impact

9. Leçons apprises, success stories et reconnaissance

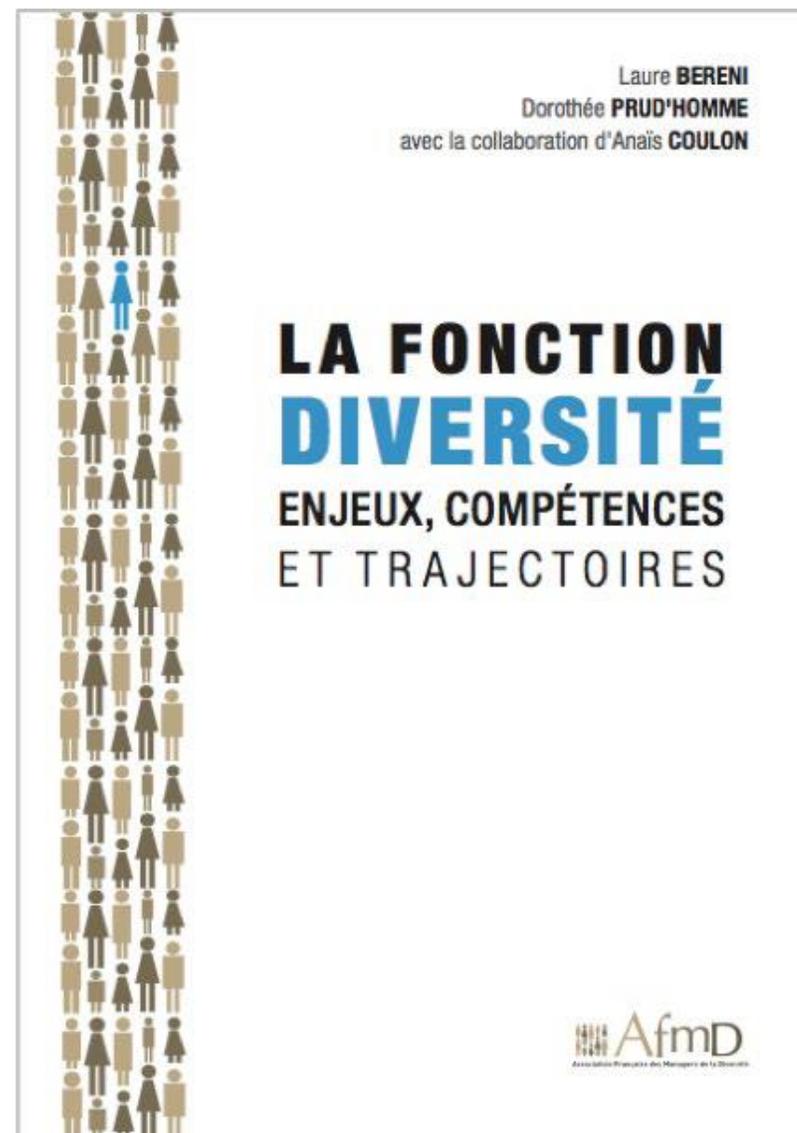
Partage et pérennité

Questions / réponses



Plan d'action – ressources





Réaliser un plan de diversité

- La réalisation d'un plan de diversité
- Étape 1 : Signez la déclaration d'intention
- Étape 2 : Constituer la structure porteuse
- Étape 3 : Dresser un état des lieux
- Étape 4 : Définir des actions
- Étape 5 : Évaluer les coûts et introduire votre dossier
- Étape 6 : Mettre en œuvre votre plan diversité
- Étape 7 : Évaluer votre plan
- Étape 8 : Demandez le label diversité
- Étape 9 : Faites perdurer la diversité dans votre entreprise

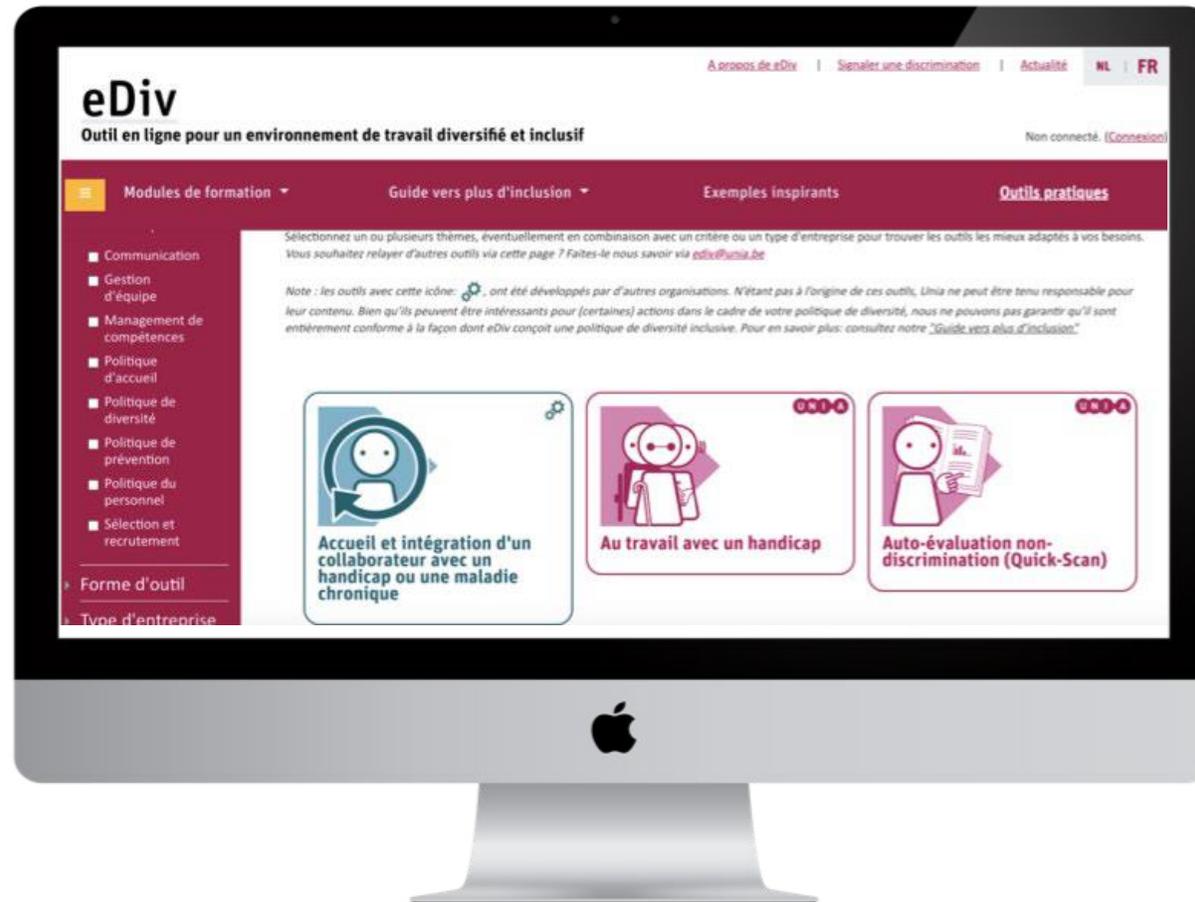
Les politiques diversité et inclusion en temps de Covid-19

Une enquête Mercer - AFMD

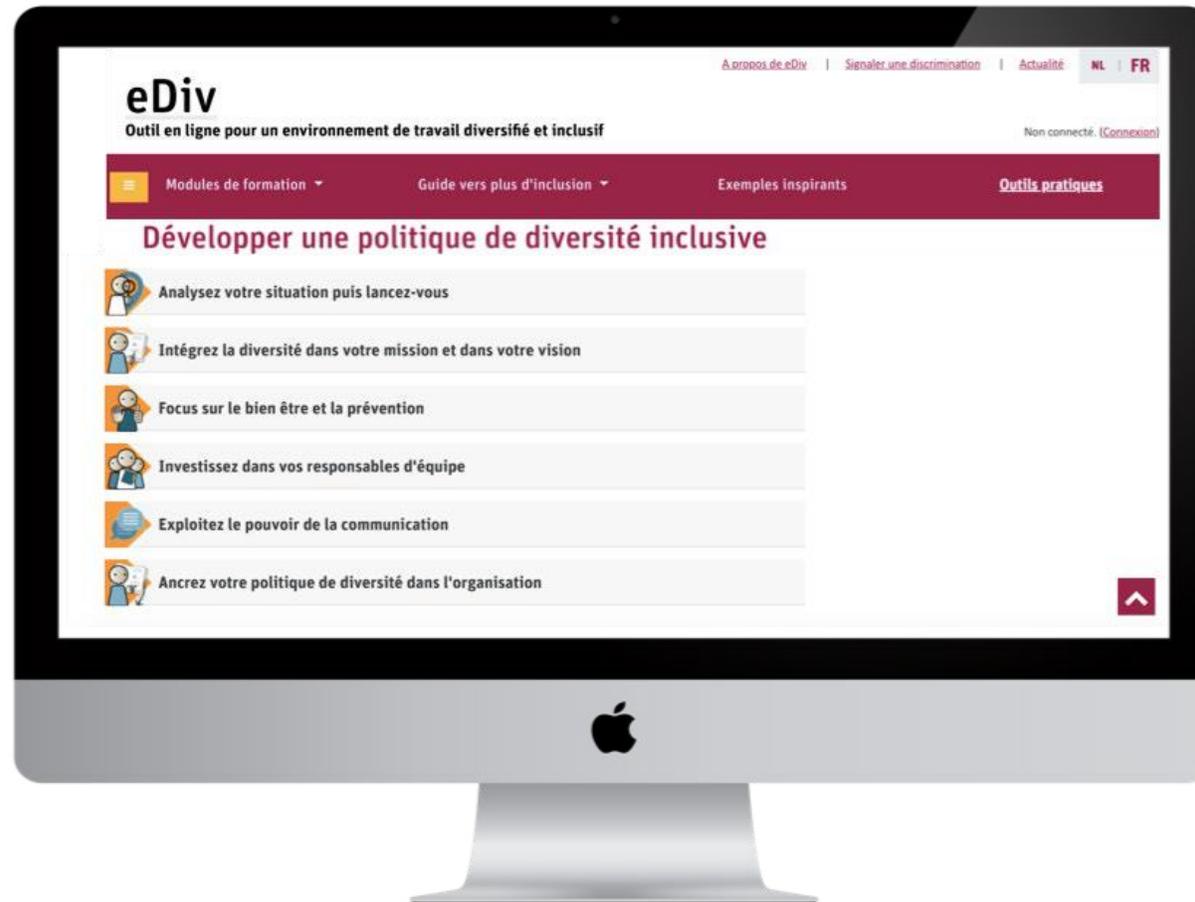
Mai 2021



eDIV - Unia



eDIV - Unia



Checklist Bruxeo



Récolte de données & Données d'égalité

Mesurer, c'est savoir

- Les données sensibles et non-sensibles peuvent être collectées et traitées sur **base volontaire et anonyme**. RGPD ne s'applique pas aux données anonymes. Attention toutefois aux éléments d'identification indirecte.
- Les **données sur l'égalité (equality data)** sont toutes les données utiles pour décrire et analyser l'égalité ou l'inégalité. Il peut s'agir de données quantitatives et qualitatives. Ces données peuvent être des données officielles (recensement, base de données administratives), des sondages, des enquêtes, des données issues de plaintes, des tests de discrimination, des monitorings de la diversité et des recherches qualitatives.
- La **finalité des données** est le principe régissant tous les travaux sur des données relatives à l'égalité. Il ne s'agit pas de produire ou de collecter des informations à la seule fin de « savoir ». Il faut « savoir pourquoi » on veut « savoir ». La collecte, le traitement ou l'analyse des données relatives à l'égalité doivent donc s'inscrire dans un but précis, légitime et proportionné et satisfaire à des exigences en termes de protection de la vie privée et de droits humains.

Récolte de données & Données d'égalité

Mesurer, c'est savoir

Approche basée sur les droits humains

- **Participation** des groupes de population concernés aux exercices de collecte de données
- **Désagrégation** des données: diviser des données en des groupes plus restreints permettant la comparaison des données entre des groupes spécifiques de population pour comprendre la situation d'inégalité ou de discrimination spécifiques de ces groupes.
- **Transparence** : accès aux données, mais également que les informations concernant la méthodologie de la collecte de données soient publiques.
- **Vie privée** : des données ne peuvent pas être publiées de manière à permettre l'identification d'un individu. Le consentement des individus est indispensable à l'utilisation et à la diffusion des données concernant des caractéristiques personnelles sensibles. La collecte, le stockage et l'effacement des données doivent être sécurisés contre les risques de fuite ou de vol.
- **Responsabilité** : d'une part, les acteurs travaillant avec des données sont responsables du respect des droits de humains dans le cadre de leurs activités ; d'autre part, les données doivent être utilisées pour demander des comptes aux États et aux autres acteurs sur les questions relatives aux droits humains.

Récolte de données & Données d'égalité

Mesurer, c'est savoir

En Belgique

Inventaire Unia des données sur l'égalité existantes en Belgique 2021: base de données en ligne et librement accessible permettant de rechercher des sources de données en fonction de divers critères et domaines.

Trois groupes de critères de discrimination pris en compte sont :

1. Les critères dits 'raciaux' : la prétendue 'race', la couleur de peau, la nationalité, l'ascendance et l'origine nationale ou ethnique;
2. La conviction philosophique et religieuse;
3. L'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles

Le rapport met en évidence un certain nombre de lacunes dans les données sur l'égalité belges:

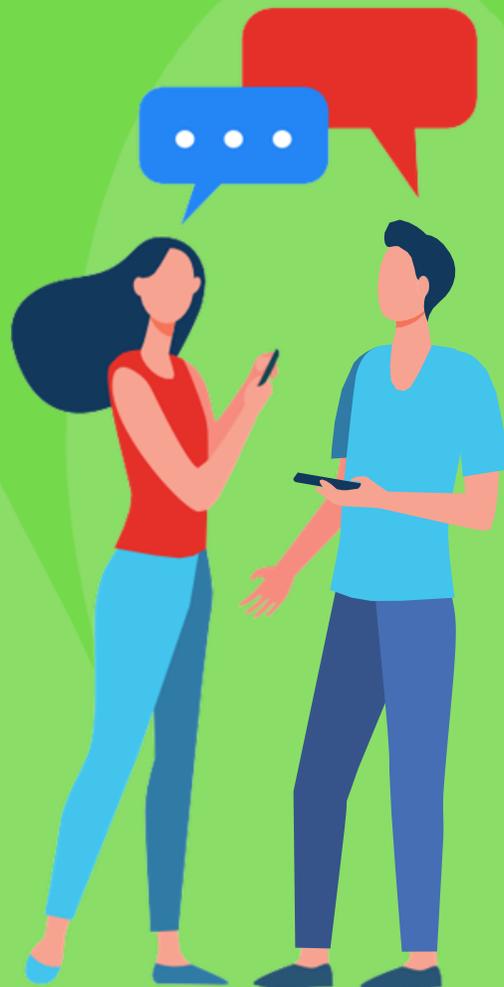
- Peu de chiffres fiables sur l'accès aux soins de santé sur la base de critères raciaux.
- Trop peu de données collectées sur l'orientation sexuelle ou les convictions religieuses et philosophiques.
- Nécessité de fournir des informations plus claires sur la législation relative au traitement des données à caractère personnel.

Unia recommande de mettre en place une stratégie coordonnée de collecte et de développement des données sur l'égalité.

Partage de ressources



Pause



Exercice pratique

Outil Diagnostic



Checklist Bruxeo

Comment utiliser cette checklist ?

Nous proposons pour chaque thème quelques affirmations auxquelles vous pourrez attribuer une note de 0 à 3.

L'échelle de référence pour apprécier chaque affirmation est la suivante :

0 - mauvais

1 - moyen

2 - bon

3 - très bon

NA (non applicable) - cela ne concerne pas mon organisation

Ensuite, vous pouvez spécifier les points d'attention à améliorer et les pistes d'actions

Checklist Bruxeo

Structure

**Management et fonctions
d'encadrement**

Communication

**Environnement et
conditions de travail**

Checklist Bruxeo

En petits groupes:

- Choisir un cas d'étude
- Faire la checklist d'un des aspects mentionnés
- Faire la liste des points d'attention à améliorer et des pistes d'actions

Pause déjeuner

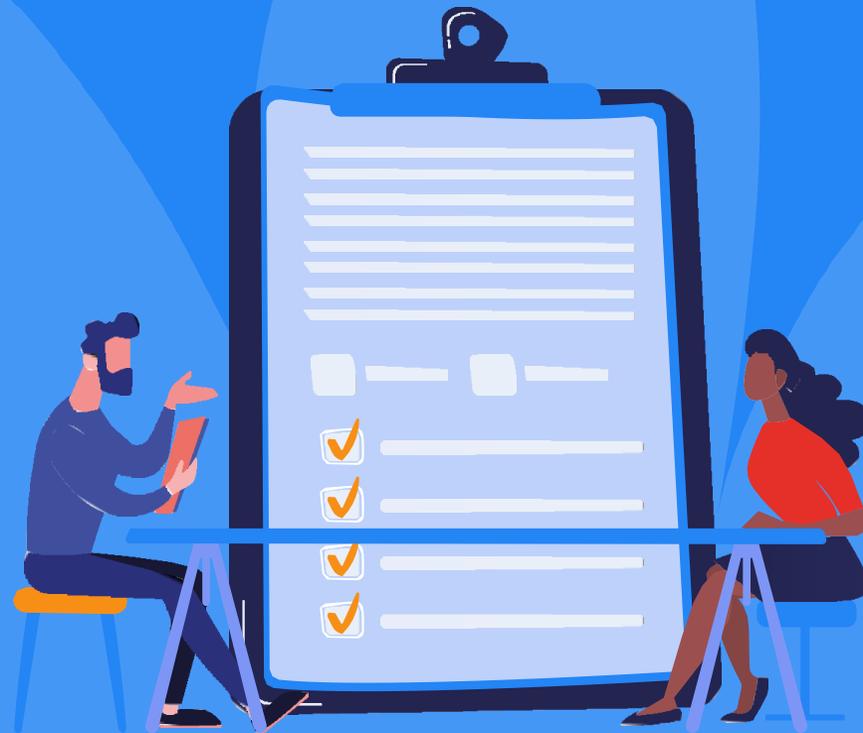


Exercice pratique

Outil Diagnostic – Présentations des groupes



Points d'attention et angles morts



Homophobie: "Certains employeurs ne se rendent pas compte de l'impact de comportements discriminatoires, de blagues récurrentes, de harcèlement..."

« Le fait d'être en situation de handicap multiplie par trois le risque de discrimination au travail »

Un niveau d'éducation et un chômage élevés, la dure réalité des Afro-descendants

Discrimination raciale dans le monde professionnel : Femmes noires et burn out

LES MUSULMANS PRATIQUANTS SERAIENT FORTEMENT DISCRIMINÉS À L'EMBAUCHE

Deux employés transgenres sur trois discriminés au travail

Les femmes sont discriminées à l'embauche dans l'accès aux emplois dits "masculins"

Cas d'étude : Open Museum

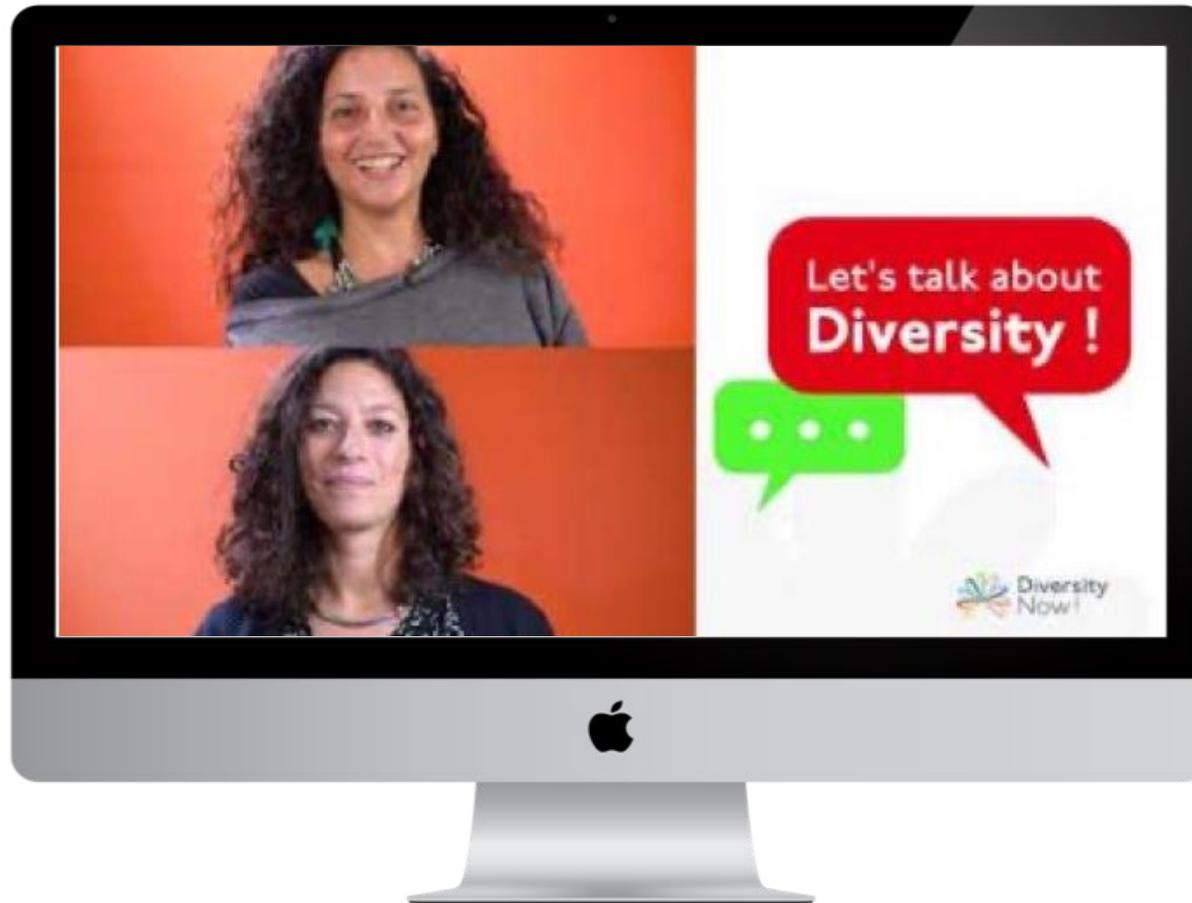


Pause



Manager diversité : Profil-type et défis de la fonction

Vidéo Diversity
Now



**Comment mobiliser
l'ensemble du personnel de
manière à ce que chacun-e
incarne et opère
la stratégie diversité
de l'entreprise ?**



Success story : Le Low Kcal d'Article 27

Quelles leçons tirer de cet exemple ?



Comment incarner collectivement la stratégie diversité ?

Miser sur le collectif

- Créez une équipe
- Poussez à la prise de conscience individuelle
- Impliquez la direction
- Le rôle crucial des chef·fe·s d'équipe
- Soyez concret·e·s

Comment incarner collectivement la stratégie diversité ?

Miser sur la transparence et l'ouverture pour établir une relation de confiance

- Partagez les résultats et les difficultés
- Rebondissez sur les problématiques du quotidien
- Soyez force de propositions et solutions

Comment incarner collectivement la stratégie diversité ?

Renforcer une approche transversale

- Rappelez le lien avec votre mission stratégique et les valeurs de l'entreprise
- Créer davantage d'espaces de dialogues entre employés et aussi avec la direction
- Souligner la visibilité que cela apporte à l'entreprise
- Mettez sur l'impact et les résultats

Comment incarner collectivement la stratégie diversité ?

Motiver les troupes

- Relevez ce que vous faites déjà
- Soulignez les liens avec les objectifs de performance globaux
- Assumez vos erreurs et limites

**Rappelez-vous que c'est un marathon, pas un sprint
et qu'il vous faudra vous armer de patience et
persévérance.**

Conversation de groupe



Concept clés

Jour 3

Angles Morts

**Plan diversité
Etapas-clés et outil
diagnostic**

**Incarner
collectivement la
stratégie diversité**

Sentiment du jour



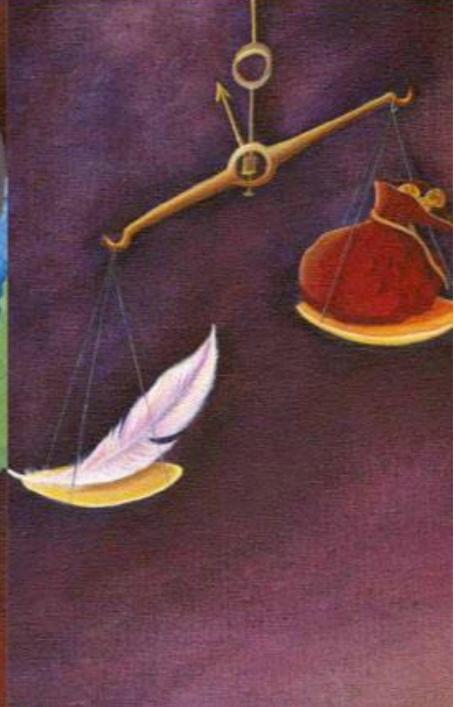
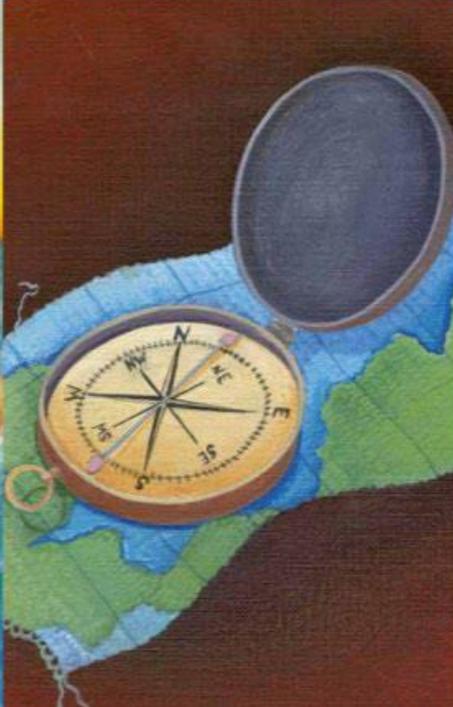
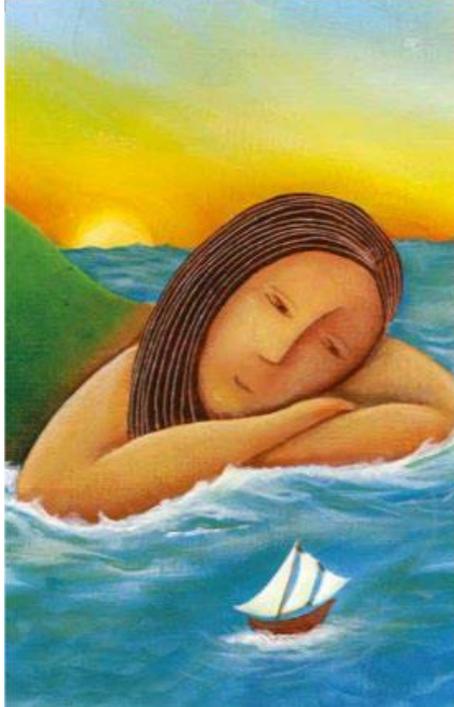
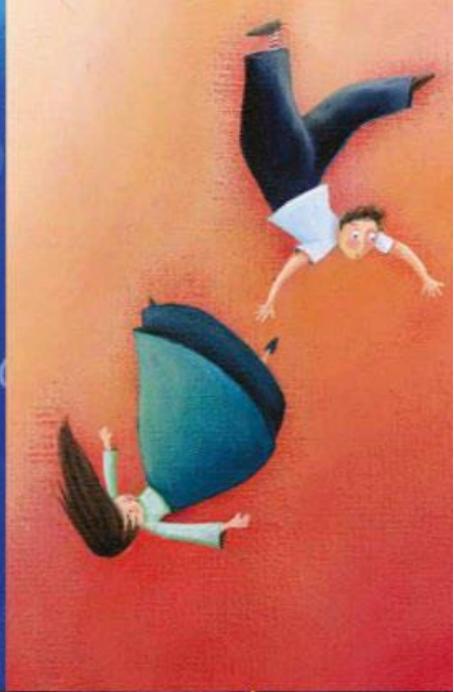
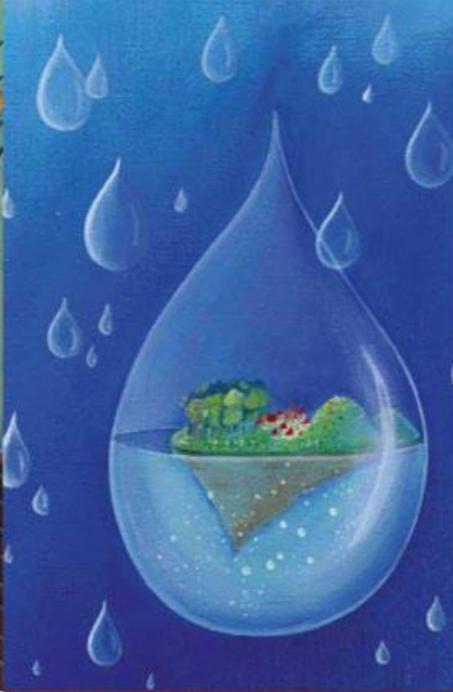


FORMATION « MANAGER DIVERSITÉ & INCLUSION »

Ateliers Bruxelles

Par Vanessa Vovor &
Sarah Diedro Jordão

Diversity Now 2021-2022



Aspects clés de la veille

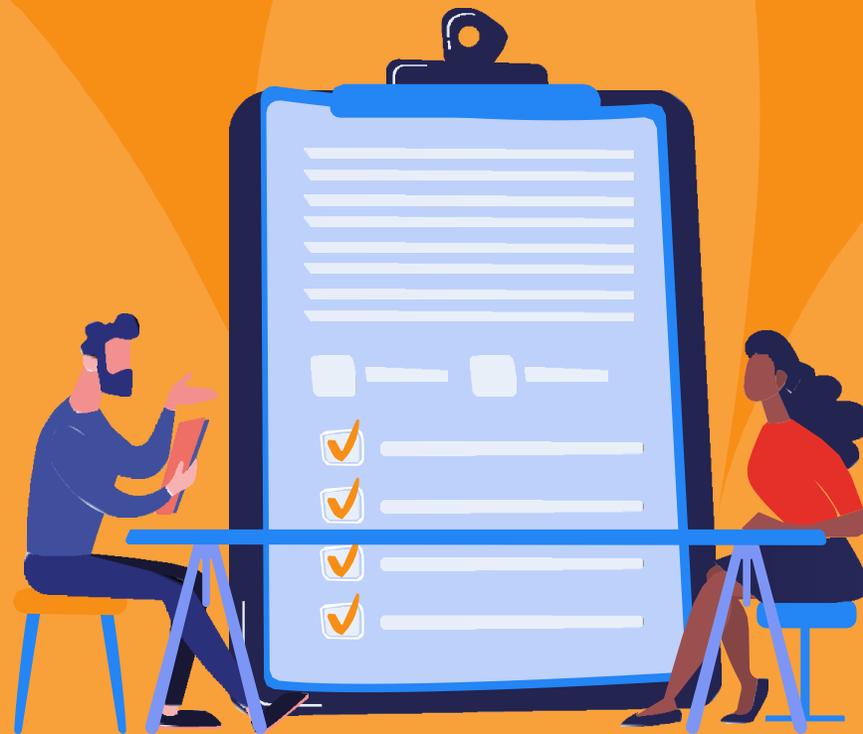
Jour 3

Angles Morts

**Plan diversité
Etapes-clés et outil
diagnostic**

**Incarner
collectivement la
stratégie diversité**

Retours et impressions



Jour 4

9h30

Retour et intro

Objectifs & planning

Leviers d'action

12h30

Pause déjeuner

Jeu de rôles

Suivi et impact

Grille de lecture

16h30

Conclusions et clôture

Objectifs d'apprentissage du jour

Comprendre l'importance du suivi et de l'évaluation de son plan d'action comment mettre cela en place

Disposer d'exemples concrets de mesures pouvant être mises en œuvre en entreprise dans le cadre de son plan d'action diversité.

Leviers d'action

Les principaux volets

Recrutement et sélection
du personnel

Gestion des ressources
humaines (accueil, carrière,
formation, rétention et départs)

Culture
d'organisation (socialisation,
environnement de
travail, bien-être)

Communication (interne
et positionnement
externe)

Leviers d'action

À quoi prêter attention ?

- **Personnel très homogène** : Manque de candidatures de profils ayant des expériences et parcours de vie différents de ceux déjà présent dans l'entreprise
- **Mobilité interne** : Quelles sont les perspectives d'évolution de chacun-e ? Comment sont établies les rémunérations et les types de contrat ?
- **Prise de décision** : Comment sont prises les décisions ? Qui établit les règles et procédures ?
- **Dialogue** : Comment et à qui un-e employé-e peut formuler ses préoccupations ou suggestions ?

En groupes, imaginez une série d'actions à mettre en œuvre pour chaque volet

Recrutement et sélection
du personnel

Gestion des ressources
humaines (accueil, carrière,
formation, rétention et départs)

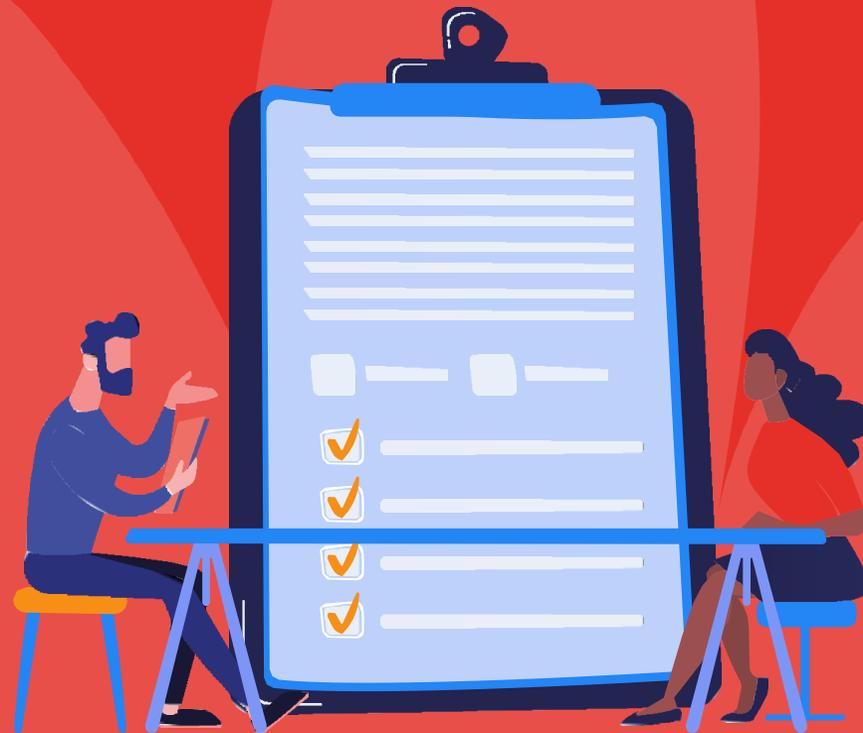
Culture
d'organisation (socialisation,
environnement de
travail, bien-être)

Communication (interne
et positionnement
externe)

Pause



Retours des groupes



Leviers d'action

Recrutement et sélection du personnel

Retour du groupe

- Développer la description sur base des entretiens de sortie
- Adapter la formulation de la description de poste/offre pour être plus attractif et inclusive
 - Ajoutez une formulation encourageante/disclaimer: profil, aménagements, 4/5, H/F/X
 - Décrire les conditions de travail et les risques psychosociaux
 - Détail clair du processus de sélection
 - Écriture inclusive
- Créer une liste de canaux de diffusion pour toucher d'autres publics
- Former les jurys de sélection aux biais et stéréotypes et le diversifier (composition et formation)
- Créer une grille de sélection avec critères clairs – basée sur les compétences
- Echanger avec d'autres organisations pour récolter leurs bonnes pratiques
- CV et lettre de motivation anonymes
- Clarifier et communiquer la politique de rémunération en interne (transparence) + dans l'annonce
- Collaboration avec des partenaires de l'aide à l'embauche

Outils: questionnaire égalité des chances Equal.Brussels (Sophie)

Leviers d'action

Recrutement et sélection du personnel

- Formulation des offres d'emploi
- Clarification sur les compétences requises et responsabilité du poste
- Transparence et standardisation du processus
- Sensibilisation le jury aux biais
- Aménagements raisonnables
- Opportunités liées aux stages
- Réseaux de diffusion des offres

Leviers d'action

Gestion des ressources humaines (accueil, carrière, formation, rétention et départs)

Retour du groupe

- Système de buddy/marrainage pour le onboarding ou en cas de mobilité interne
- Mentoring et reverse mentoring : valorisation des compétences
- Sessions de “vis ma vie”
- Formation eDiv – tout le monde ou par groupe-cible
- Formations aux stéréotypes et préjugés/diversité - tout le monde ou par groupe-cible/fonctions
- Accès à des réseaux comme Open@Work
- Développer des plans de formation liés aux métiers et évolutions
- Permettre et penser les aménagements raisonnables
- Penser aux différents types de contrats (
- Préparer le départ à la pension
- Travailler à la valorisation des compétences (face aux freins liés aux diplômes)
- Entretiens de sortie – standardiser et clarté de la prise en compte
- Évaluations annuelles – possibilités de formuler besoins et envies d'évolution, évaluation 360, validation et encouragements spécifiques
- Culture du feedback positive – écoute et bienveillance → quels outils ?
- *Formations aux notions de plafond de verre – causes et conséquences*
- Phases de vie (parentalité, diminution du temps de travail)
- “ré-accueil” après absence longue durée
- Politique de rémunération claire, transparente et équitable
- Promotions et évolutions internes

Leviers d'action

Gestion des ressources humaines (accueil, carrière, formation, rétention et départs)

- Mobilité interne
- Coaching
- Mentoring
- Accueil des collègues
- Congés
- Rémunération
- Analyse des départs

Leviers d'action

Culture d'organisation (socialisation, environnement de travail, bien-être)

Retour du groupe

- Charte diversité (et diversicom) – Définir les valeurs en consultation des équipes pour choisir les mots et les définir, en groupes de travail
- Définir des procédures claires dans le règlement de travail : à qui s'adresser pour quelle problématique ? Les délais de traitement pour les plaintes, bien décrire la distinction entre procédure informelle et formelle, clarifier les rôles (en interne et externe)
- Manager diversité doit être contact les RH et conseiller prévention et bien-être pour passer à l'action → coordination régulière
- Accessibilité des bâtiments
- Adaptation des horaires
- Phases de vie: parentalité, fin de carrière
- Bien communiquer les infos (démystifier le règlement de travail): accessible et compréhensible
- Organigramme clair et à jour + explicatif des services
- Intégrer la réflexion autour de l'inclusion dans tous les aspects du travail
- Communication: storytelling
- Organiser des rencontres en interne – aller manger ensemble
- Former son personnel et le sensibiliser
- Favoriser la collaboration entre services
- Face à des questions délicates – favoriser les enquêtes, sondages, creuser
- Enquête sur le bien-être au travail
- Penser la place des syndicats

Leviers d'action

Culture d'organisation (socialisation, environnement de travail, bien-être)

- Sensibilisation à la diversité et l'inclusion
- Soutien psychologique et santé mentale
- Travail flexible
- Soutien aux familles
- Droit à la déconnexion
- Formations
- Implication de la direction et du CA
- Règlement de travail

Leviers d'action

Communication (interne et positionnement externe)

Retour du groupe

- Développer une stratégie de communication sur la diversité
 - Au niveau externe, grand public distinguer des usagers/bénéficiaires
 - Interne : distinction hiérarchie et travailleurs
- diversifier les formats (vidéos, affiches, site dédié, etc.)
- Faire participer les travailleurs pour être sur les visuels
- Groupe de travail pour définir les slogans
- Utiliser les journées (inter)nationales thématiques comme levier de visibilité
- Séance d'information auprès des travailleurs
- Diversifier les supports et formats en termes d'accessibilité, ex. Outils facile-à-lire
- Penser à l'accessibilité numérique
- Célébrer les résultats
- Mettre en avant la politique diversité dans le rapport d'activité et les newsletters
- Présenter les ambassadeurs, membres de la structure porteuse
- Mentionner dans le pack d'accueil
- Adresse email dédiée sur le site web pour question ou requête accessibilité
- Développer une checklist pour le département communication (language, visuels, etc.)
- Idée des pastilles diversité
- Communiquer l'importance du rôle des managers pour incarner les valeurs diversité
- Attention entre originalité et lisibilité

Leviers d'action

Communication (interne et positionnement externe)

- Dialogue permanent
- Information et sensibilisation
- Engagement et responsabilité
- Communication inclusive
- Révision des représentations

Pause déjeuner



Jeu de rôle



Pause déjeuner



Jeu de rôles

Situation

Employé 1 - Gabrielle

Employé 2 - Daniel

Employé 3 - Flo

RH - Camille

Management - Lou

Daniel emploie des propos discriminants envers Gabrielle qui est porteuse de handicap. Ce n'est pas la première fois. Gabrielle qui se sent déjà fragilisée dans sa situation en tant que seule personne dans l'entreprise à être en situation de handicap n'en peut plus et décide d'aller en parler à Flo, puis à Camille.

Un processus s'entame.

Comment prendre en charge la plainte de Gabrielle?

Comment créer un dialogue avec Daniel?

Comment la politique interne peut-elle soutenir Gabrielle?

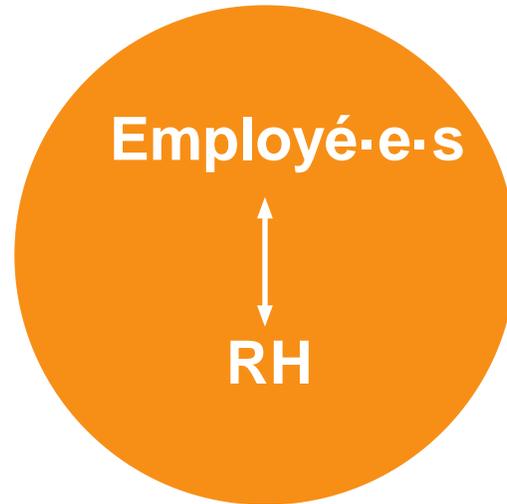
Comment obtenir le soutien et l'orientation du management pour envoyer un message clair aux autres employés?

Quels aménagements et outils pour éviter ce genre de situation dans le futur?

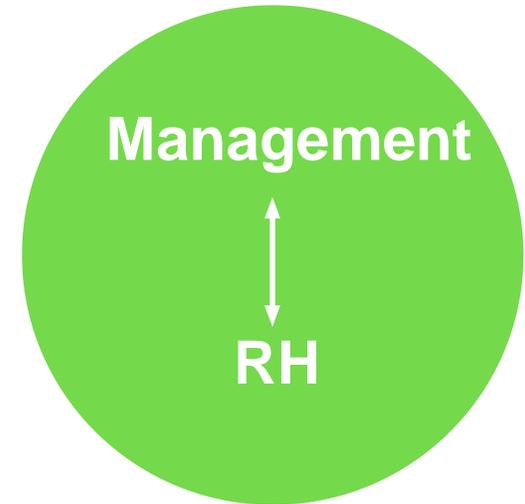
**Jeu de rôle
01**



**Jeu de rôle
02**



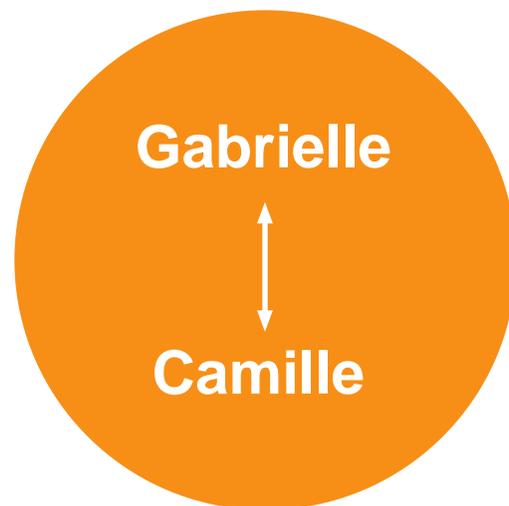
**Jeu de rôle
03**



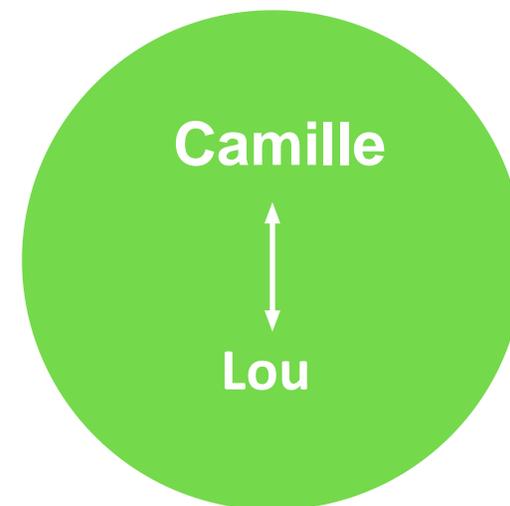
**Jeu de rôle
01**



**Jeu de rôle
02**



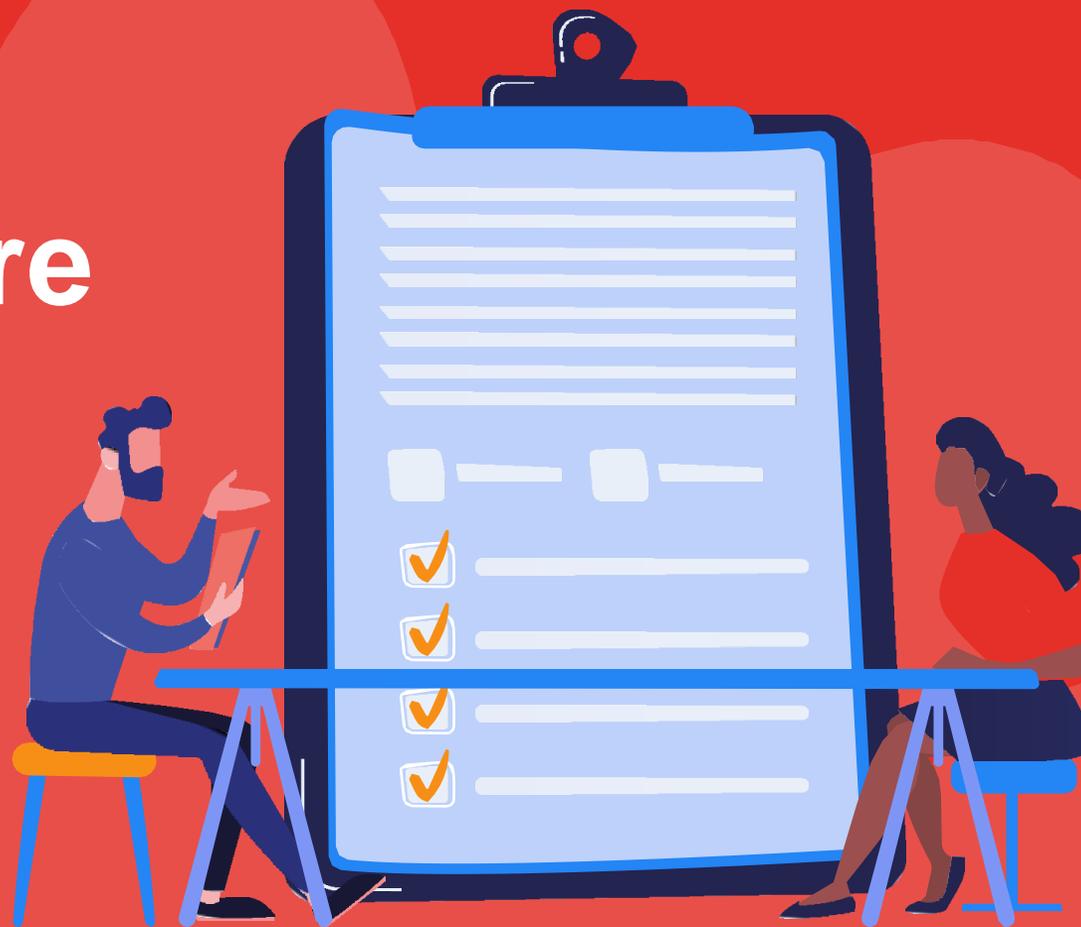
Jeu de rôle 03



Pause



**Quelles sont les difficultés
que vous appréhendez quant
au suivi et
l'évaluation de votre
plan diversité ?**



J'apprends le suivi et l'évaluation

- Mon projet est-il de trop grande ampleur ou trop ambitieux par rapport au temps et moyens à disposition ?
- Certaines actions nécessitent-elles que d'autres problèmes ou enjeux soient traités en amont ?
- Les publics-cibles ont-ils été au cœur de l'évaluation ?
- Les résultats et objectifs attendus ont-ils été bien clarifiés en amont ?
- La récolte des informations quantitatives a-t-elle été laborieuse ? Représentative des problèmes de terrain ?

J'appréhende le suivi et l'évaluation

Le suivi et l'évaluation doivent être pensés en amont, dès l'élaboration du plan

- Permettre de contrôler la réalisation des actions
- Améliorer le projet en réajustant les actions ou en élaborant de nouvelles actions

Voir exemple partagé: [Manuel pour la mise en oeuvre de plans diversité dans les pouvoirs locaux bruxellois](#)

Suivi et impact

En amont

- Définir des critères et des indicateurs d'évaluation
- Définir les rôles et responsabilités : qui se chargera de l'évaluation et à quels moments ?
- Adapter vos outils d'évaluation à votre réalité

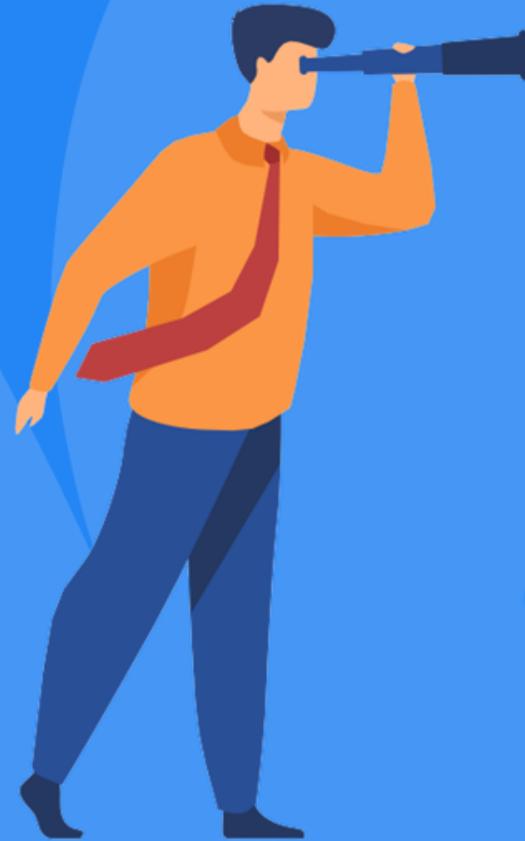
Pendant la mise en œuvre

- Tenir un tableau de bord pour évaluer les changements et réajuster si nécessaire
- Évaluez chaque action par rapport aux objectifs fixés
- Communiquez avec transparence et honnêteté sur les résultats préliminaires

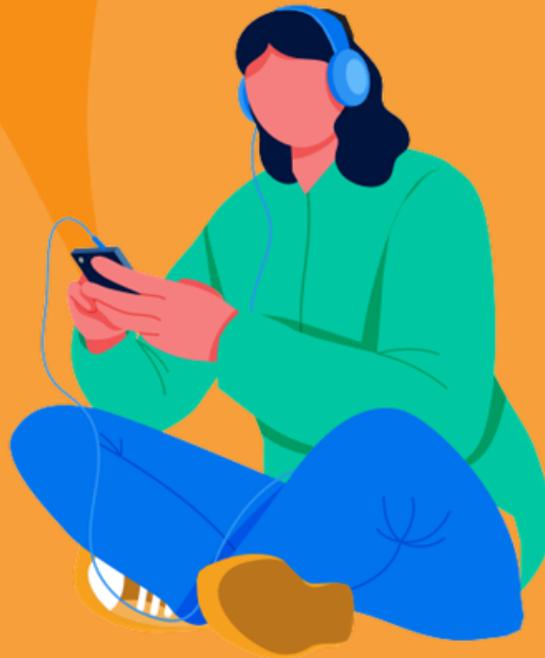
À la fin - Après

- Dressez le bilan et évaluez l'impact global de vos actions
- Tirez des leçons des progrès comme des échecs
- Penchez-vous également sur les partenariats et collaborations établies durant la mise en œuvre

Grille de lecture



Écoute de podcast



Émotions

Pourquoi l'empathie est si importante, notamment au travail ?



Exercice individuel

Rdv dans 1 mois



Exercice individuel

1. Qu'ai-je déjà pu mettre en place depuis le début de la formation ?

2. Parmi ce que j'envisage de mettre en place, que puis-je déjà faire dans les 6 prochains mois ?

CONCLUSIONS

Jour 4



FORMATION MANAGER DIVERSITÉ & INCLUSION

Formation Bruxelles

Diversity Now 2021-2022

Par Vanessa Vovor & Sarah Diedro Jordão

Bienvenue!



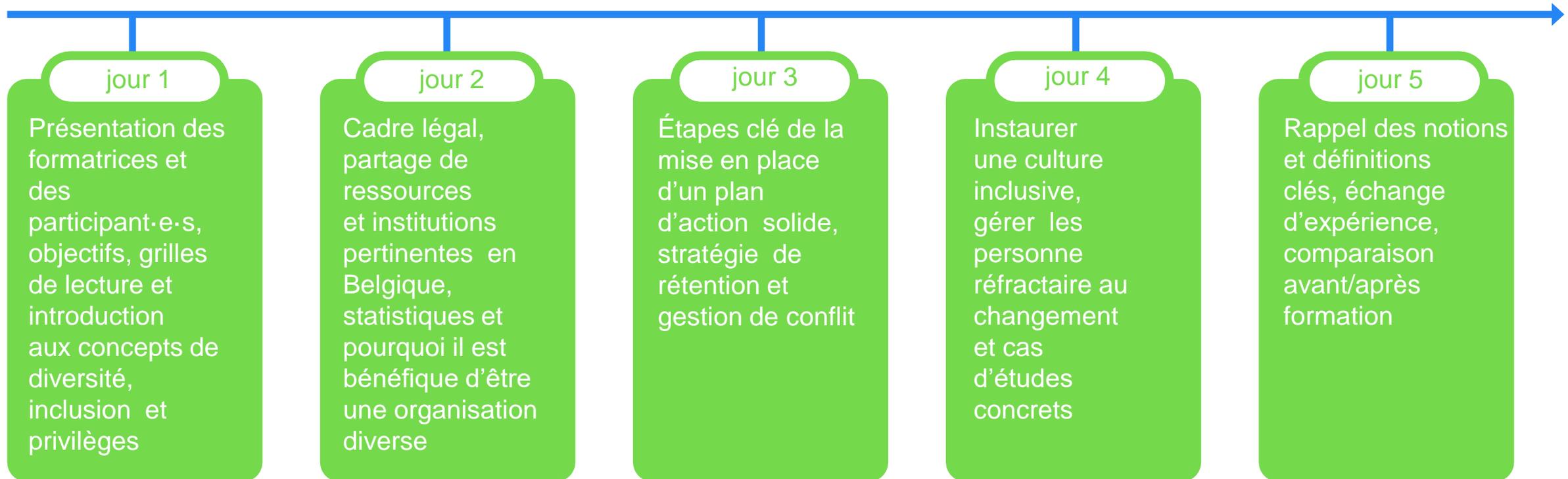
Règles internes



Météo du jour



Structure de la semaine de formation



Jour 5

9h30

Introduction

Retour sur les notions et outils clés

Présentation exercice individuel

12h30

Pause déjeuner

Présentation de l'AFMD

Quizz bonnes pratiques

Évaluation et Moodle

16h30

Conclusions et clôture

Objectifs d'apprentissage du jour 1

Apprendre à se connaître

Tester ses connaissances sur
différentes discriminations
institutionnelles

Comprendre les concepts et
définitions clés qui serviront
de base pour la formation

Avoir conscience de ses
biais et privilèges

Objectifs d'apprentissage du jour 2

Identifier les bénéfices d'une stratégie diversité dans une entreprise à profit social et convaincre sa direction

Comprendre le cadre légal anti-discrimination en Belgique et apprendre les notions clés à la gestion de la diversité au travail

Comprendre les étapes-clés au développement d'une stratégie diversité et inclusion en entreprise

Objectifs d'apprentissage du jour 3

Comprendre l'importance de mettre en place un plan diversité

Être équipé-e pour démarrer la mise en place d'un plan diversité pertinent au contexte de son organisation

Être alerte sur les angles morts et les aspects souvent négligés dans le processus

Savoir où aller trouver les documentations nécessaires tout au long du processus

Objectifs d'apprentissage du jour 4

Comprendre l'importance
du suivi et de l'évaluation de
son plan d'action comment
mettre cela en place

Disposer d'exemples concrets
de mesures pouvant être mises
en œuvre en entreprise dans le
cadre de son plan d'action diversité.

Être équipé·e pour motiver ses
collègues et la direction à
s'approprier un plan diversité

Exercice individuel

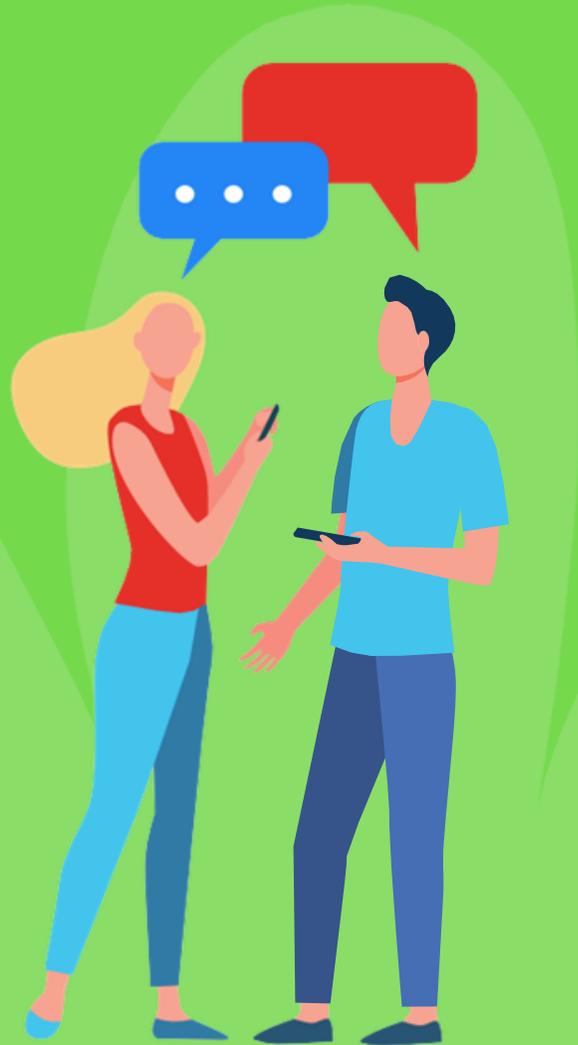
Partage et présentation



Exercice individuel

1. Qu'ai-je déjà pu mettre en place depuis le début de la formation ?
2. Parmi ce que j'envisage de mettre en place, que puis-je déjà faire dans les 6 prochains mois ?

Pause

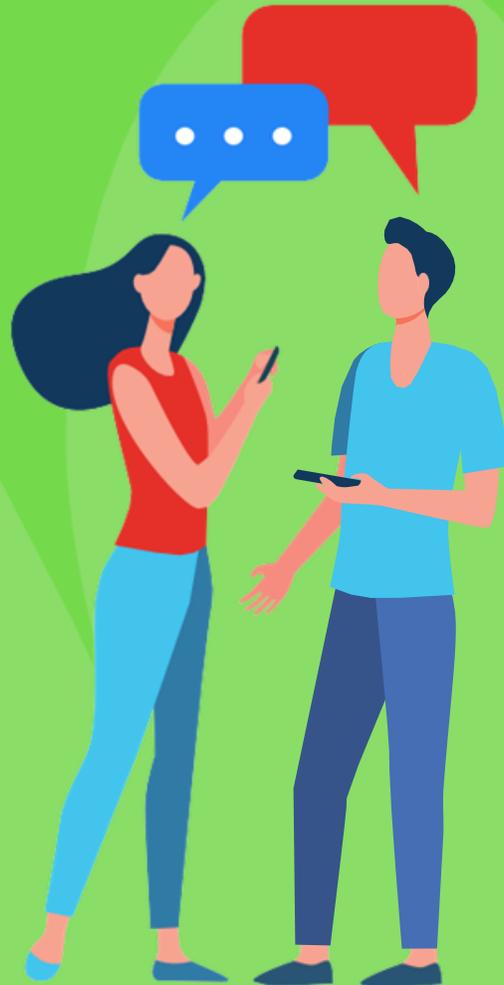


Exercice individuel

Partage et présentation



Pause déjeuner



Présentation AFMD

Ouvrage: *Vers l'organisation inclusive : mesurer pour progresser*



Quizz



J'ai réuni quelques collègues motivé·e·s avec qui nous voudrions démarrer un plan diversité novateur pour présenter à la direction le mois prochain.

A. Je m'assure du soutien de l'équipe RH d'abord

B. Go!

C. Je consulte Actiris d'abord



En cas d'incident lié à la discrimination au travail, vers qui la personne concernée doit s'orienter en premier?

A. UNIA

B. Sa/Son Manager

C. La personne de confiance



Comment se nomme l'ensemble des discriminations subies par les personnes en situation de handicap?

A. Le capacitisme

B. L'anti-handicap

C. Le validisme



Citez quelques exemples de différents types de biais qui peuvent être en place durant un recrutement?



Combien y-a-t-il de critères protégés?

A. 19

B. 23

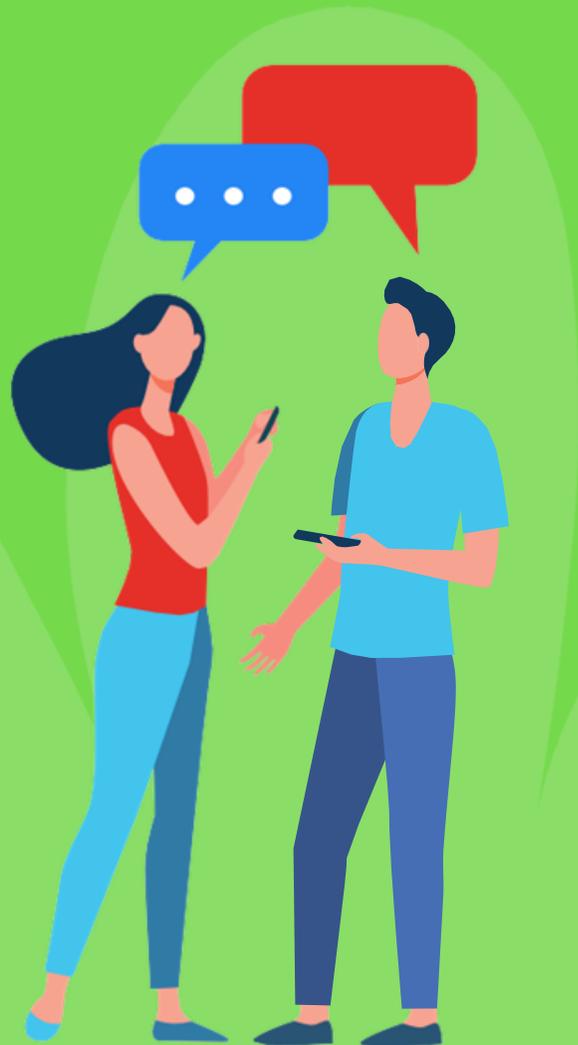
C. 15



Que veut dire définir des objectifs SMART et intersectionnels?



Pause



Évaluation globale



CONCLUSIONS

Jour 5

Merci !



**Vanessa
Vovor**



**Sarah Diedro
Jordão**