

Mr J-C Marcourt, Ministre de l'Economie, de l'Emploi, du
Commerce extérieur et du Patrimoine
et le consortium Cripel, Egid (Hec-ULg), Forem vous
présentent le

Prix Diversité & Ressources humaines en Wallonie



Le Prix « **Diversité & Ressources Humaines en Wallonie** » est délivré par la Région Wallonne et récompense des pratiques ou initiatives novatrices en gestion de la diversité. Les entreprises ou organisations lauréates contribuent ainsi à lutter contre les discriminations dans l'emploi et à valoriser les compétences de chacun.

Les entreprises qui se sont d'ores et déjà engagées dans cette démarche ont notamment mis en place des actions visant à :

- assurer l'accès et l'intégration dans l'emploi d'une ou plusieurs **personnes handicapées** ;
- permettre le recrutement et les opportunités d'emploi pour les **jeunes et les plus de 50ans** ;
- favoriser l'intégration de main d'œuvre d'origines diversifiées ;
- assurer plus de mixité dans les emplois et les fonctions.

L'objectif du Ministre Marcourt est de valoriser et pérenniser les pratiques novatrices et de les récompenser en accordant prime de **25 000 € récompensant 4 initiatives** (une par catégorie d'organisation ou d'entreprise) particulièrement significatives.

Les quatre catégories d'organisations (ayant au moins un siège d'exploitation en Wallonie) sont :

- les grandes entreprises ;
- les PME (moins de 250 salariés) ;
- le secteur public ;
- le secteur associatif/non-marchand.

Le consortium CRIPEL, EGiD et LE FOREM organise ce Prix pour la Région Wallonne. Un jury composé de représentants des syndicats, des entreprises, du Mouvement Wallon pour la Qualité, de la Région Wallonne et du consortium a désigné le lauréat de chaque catégorie selon des critères préétablis:

- sont mises en place concrètement ;
- sont transférables à d'autres contextes ;
- s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue
- permettent d'éviter les discriminations ;
- remettent en cause les préjugés et stéréotypes sur les publics cibles.

Présentation des lauréats du Prix Diversité & Ressources humaines 2008

Catégorie grandes entreprises : AW Europe

>> La diversité, c'est la qualité

Aisin Warner est une société renommée pour ses boîtes de vitesse automatiques unanimement reconnues pour leur haute technologie et leur fiabilité. AW fournit ses boîtes automatiques à l'ensemble des constructeurs automobiles mondiaux. La rapide augmentation de demandes de voitures équipées de transmission automatique et le nouveau marché de systèmes de navigation, font d'AW Europe une entreprise en pleine croissance sur le marché européen de l'industrie automobile. L'entreprise occupe plus de 400 personnes sur ses sites de Braine l'Alleud et de Baudour.

La diversité, c'est la qualité. C'est ainsi que l'on peut le mieux résumer la philosophie de cette entreprise, qui peut se targuer de compter 44% de son personnel d'origine étrangère ainsi que plus de 30% de femmes, et ce, à tous les niveaux hiérarchiques. Aw Europe considère en effet, depuis son implantation en Belgique, que la valorisation des individus pour ce qu'ils sont et pour leurs compétences est le meilleur moyen d'arriver à une qualité de travail optimale, vecteur de performance et de sociabilité.

Aw Europe travaille en étroite collaboration avec le bureau de recrutement inhouse d'Unique Intérim qui applique cette politique de promotion de la diversité et qui utilise des tests de sélection les plus neutres possibles grâce à la vigilance de l'entreprise.

Toute personne nouvellement engagée reçoit par ailleurs une formation pour l'informer de la culture d'entreprise basée sur la qualité, le respect de chacun et l'équité. Le personnel est évalué en fonction de critères objectifs et les exemples de succès de femmes et de personnes d'origine étrangère à des postes à responsabilités ne manquent pas et sont régulièrement mis en avant. Le dialogue est très important et tous les sujets sont abordés dans un climat serein, sans tabous. La politique de non-discrimination est accompagnée d'une attention de tous les instants tant dans les processus que dans les échanges.

Contact : Benoît Gaspard (benoit.gaspard@aweurope.be) 02/389.25.30

Catégorie PME : Carat Duchatelet

>> Investir dans le potentiel pour réaliser des produits uniques

Carat Duchatelet est un leader mondial dans le développement et la production de véhicules haut de gamme blindés, allongés et aménagés, de véhicules sécurisés pour VIP avec aménagements intérieurs spécifiques. Loin de la production de masse, Carat transforme de façon unique des véhicules de prestige (limousines, véhicules spéciaux, etc.) avec la volonté de combiner le plus haut niveau de sécurité avec une ambiance de luxe, confort et excellence technique. L'entreprise emploie plus de 130 personnes sur son siège de Liège.

Investir dans le potentiel pour répondre à un besoin de main d'œuvre spécialisée est un défi de premier ordre pour cette entreprise sans cesse en recherche de personnel ayant des compétences très spécifiques. En effet, les produits réalisés en Wallonie par Carat Duchatelet sont uniques et peu d'écoles forment à ces métiers de création. Cela concerne les métiers de sellerie, chaudronnerie (tôliers), ébénisterie, etc. C'est pourquoi l'entreprise a fait le choix d'une pratique de recrutement qui donne la priorité au potentiel et aux compétences. Cela implique de passer du temps à discuter avec les candidats lors des entretiens, pour connaître leurs passions et découvrir des compétences qu'ils n'auraient pas pensé à mettre en avant (c'est comme cela qu'a été engagé un boulanger qui fait partie d'un club de restauration d'ancêtres). Cela passe aussi par l'intégration et le maintien en emploi d'un personnel diversifié à tous les niveaux, en phase avec la clientèle internationale de l'entreprise. Un aspect particulièrement intéressant de la pratique est l'intégration de deux personnes sourdes ayant des compétences en couture et recrutées pour la section sellerie, via le service de job coaching du Sarew (service d'aide à l'emploi de la Fédération Francophone des Sourds de Belgique).

Le suivi est facilité par une jobcoach, interprète en langue des signes qui est présente notamment lors de réunions mensuelles pour aller plus loin dans la diffusion des informations et l'explication de détails précis du travail. Au quotidien, le chef d'équipe utilise le mime pour communiquer. De plus, une base de données composée de photos des réalisations précédentes a été spécialement réalisée pour servir de base aux réalisations journalières. Une adaptation en projet est la pose de signaux lumineux sur le trajet d'évacuation en cas d'incendie pour assurer la sécurité des personnes malentendantes.

Contact : Sylvie Voituren et Marguerite Cloes (m.cloes@carat-duchatelet.be) 04/349.55.53

Catégorie Asbl/Non marchand : Centre d'Action Laïque de la Province de Liège & Les Territoires de la mémoire

>> Procédure « diversité au recrutement »

Le CAL de la Province de Liège a pour objet la défense et la structuration de la laïcité dans la Province de Liège. Sa vocation est double : c'est tout d'abord une fédération de près de 80 associations parmi lesquelles on trouve, notamment, des plannings familiaux, des associations humanistes, des associations de Libre Pensée, etc. Parmi ces associations fédérées, on compte également 18 maisons de la Laïcité. Ensuite, agir : le CAL est lui-même une association qui mène ses propres actions grâce à une équipe de permanents : il assume une mission d'éducation permanente et s'est doté d'outils pédagogiques qui peuvent aider à mieux appréhender les valeurs qu'il défend. Il occupe une quarantaine de travailleurs.

Depuis 1994, l'asbl Territoires de la Mémoire, Centre d'Education à la Tolérance et à la Résistance, a fait le choix de la pédagogie et de la tolérance, afin de prévenir le retour de régimes racistes, xénophobes, sexistes, homophobes. Tout au long de l'année, l'association met à disposition du public un ensemble d'outils d'éducation et d'activités pour informer et analyser l'actualité et l'histoire. Le Parcours Symbolique est composé de stations qui présentent le cheminement des déportés dans l'enfer concentrationnaire. 15 personnes y sont employées.

Après un diagnostic diversité montrant une main d'œuvre moins diversifiée qu'elles le souhaitaient, les deux associations ont adopté une procédure « diversité au recrutement » qui affecte tous les recrutements effectués à partir de 2008 pour les 2 associations. Elle consiste en une série de mesures pour permettre un recrutement touchant des publics diversifiés et pour améliorer la neutralité de la procédure de sélection. Au moment du recrutement, une check-list diversité est réalisée lors de la conception de l'offre, ainsi qu'une analyse de la discrimination potentielle. Un profil stéréotypé pour la fonction est réalisé (par exemple un homme jeune d'origine européenne pour un poste d'informaticien) et sur cette base des réseaux complémentaires de diffusion des offres d'emploi sont identifiés pour lutter contre le stéréotype mis en évidence au préalable. De plus, une phrase signale le recrutement non discriminant et l'attention à la diversité.

Lors de la sélection, une sensibilisation du jury est réalisée, ainsi qu'une relecture de l'offre formulée en termes de compétences. Les candidats ont par ailleurs la possibilité de bénéficier d'une assistance en cas d'handicap et au moment de l'examen, une personne peut être présente en cas de difficultés de compréhension de l'épreuve.

L'engagement de la hiérarchie et une vigilance de tous les instants ont permis une conscientisation de l'ensemble du personnel à la question. Des postulants qui n'auraient pas eu connaissance des offres d'emploi sans la nouvelle procédure de recrutement et sélection ont déjà été engagés.

Contact : Philippe Evrard (direction@calliege.be / direction@territoires-memoire.be)
Tél : 04.232.70.40

Catégorie Secteur public : Police Fédérale

>> La gestion de la diversité à tous les niveaux

La Police Fédérale est composée de plusieurs directions générales, dont la direction des relations internes où des matières transversales pour les polices fédérale et locale sont gérées, dont le service égalité/diversité dont fait partie le réseau diversité. La politique de diversité fait partie des objectifs opérationnels internes au sein de la police et est intégré dans plan national de sécurité 2008-11.

La Police Fédérale a mis en place un réseau de personnes ressources pour favoriser la gestion de la diversité à tous les niveaux de l'organisation. Ce réseau est composé de membres du personnel de la policé intégrée (policiers fédéraux, locaux, personnel civil, hommes – femmes, personnes Belgo-belges et d'origine étrangère, jeunes, plus âgés,...) qui possèdent une expertise ou présentent un intérêt pour la diversité et l'égalité des chances.

Le travail du réseau consiste en l'échange d'informations, de savoirs mais aussi en la discussion lors de réunions de travail autour de cas concrets en vue d'en retirer des bonnes pratiques dans les matières relevant de la diversité et de l'égalité des chances. Les productions sont ensuite mises à la disposition de tout le personnel de la police locale et fédérale via une banque d'informations informatisée. Les membres du réseau reçoivent également des formations sur des thématiques précises concernant ces matières pour compléter ou tenir à jour leur expertise.

Ce réseau se compose actuellement d'une quarantaine de personnes et est en cours d'extension.

Le projet est donc accessible par internet et les organisations et institutions externes à la police peuvent y accéder et donc profiter des bonnes pratiques et autres informations en matière de diversité.

La pratique s'inscrit dans une politique d'intégration du personnel quelle que soit son identité. Elle participe pleinement au changement de culture de l'organisation policière locale et fédérale. Elle contribue à la communication de l'information et des bonnes pratiques ainsi qu'à la gestion des connaissances.

Contact : Marie-Hélène Verkaeren (dgs.dsi.diversity@police.be) 02/642.60.97

La Région Wallonne propose aussi d'autres outils aux entreprises et organisations qui s'engagent dans une démarche de gestion de la diversité. La Région Wallonne souhaite ainsi promouvoir ces résolutions tout en accordant des aides financières pour initier ou poursuivre un plan d'actions concrètes.

La Charte Diversité

Elle permet notamment aux entreprises de s'engager pour :

- le respect de la législation anti-discrimination dans tous les processus de gestion des ressources humaines et dans le cadre d'une concertation sociale ;

- refléter la diversité de la société, notamment sous l'angle du genre, du handicap, de l'origine ou encore de l'âge ;

- une politique de gestion des ressources humaines basée sur les compétences et la valorisation des expériences ;

- former ses collaborateurs au respect de la diversité ;

- communiquer son engagement en interne et en externe ;

- réaliser un diagnostic en matière de GRH et élaborer un plan d'actions ;

- assurer un suivi régulier des mesures mises en place, des résultats obtenus et des impacts à différents niveaux (personnel, clientèle).

<http://diversite.wallonie.be> - b.lewkowicz@mrw.wallonie.be
+ 32 81 33 43 63

Les Aides à la Diversité

Primes de 10 000€ (maximum) pour encourager le diagnostic indépendant et la mise en place d'actions tangibles :

- soutenir les démarches de gestion de la diversité ;

- financer la mise en œuvre d'actions de gestion de la diversité ;

- intervention de consultants agréés ;

- actions dans l'un de ces 4 axes: diagnostic, conception/planification d'une politique, suivi et évaluation, engagement dans un processus de labellisation.

<http://diversite.wallonie.be> - b.lewkowicz@mrw.wallonie.be
+ 32 81 33 43 63

Le consortium* Cripel, Egid et le Forem vous présente ici le plan d'action Diversité et Ressources Humaines de la Région Wallonne, dans le cadre d'une convention avec la Région Wallonne (Jean-Claude Marcourt, Ministre de l'Economie, de l'Emploi, du Commerce extérieur et du Patrimoine).

Ces mesures ont pour objectif de donner des outils de gestion aux entreprises et organisations pour réduire les discriminations et valoriser les atouts et compétences de groupes ayant des expériences de vie diversifiées, tels que les personnes d'origine étrangère, handicapées, les femmes, les jeunes et les seniors, les homosexuel-le-s et de permettre à ces publics d'occuper des emplois et des positions en lien avec leurs compétences.

* CRIPEL : Centre Régional pour l'Intégration des Personnes Etrangères ou d'origine étrangère de Liège ; EGID : centre d'études sur le genre et la diversité en gestion (HEC-Ecole de gestion de l'ULg) ; Le Forem : service public wallon de l'emploi et de la formation.

unissons
nos forces!



Plan Marshall

Avec le soutien
du Ministre de l'Economie,
de l'Emploi,
du Commerce extérieur
et du Patrimoine

