

Le travail de qualité n'a pas de couleur, les gens oui



La population belge se diversifie de plus en plus. Il s'agit d'un public très varié : nouveaux arrivants (immigrants), réfugiés, expatriés hautement qualifiés, professionnels des États membres de l'Union européenne, enfants et petits-enfants de travailleurs immigrés de la première génération. Des générations qui ont elles aussi leur place, quelle que soit leur origine.

Avantages

Une organisation diversifiée **stimule la créativité** au sein de votre entreprise. Cela favorise **l'innovation dans vos produits**. Cela vous offre des opportunités de **croissance économique** en tant qu'entreprise. Donner une chance aux demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail suscite une image positive de votre entreprise.

La responsabilité sociale des entreprises (RSE) a le vent en poupe. Les collaborateurs sont heureux d'intégrer une entreprise sociale et les clients apprécient de travailler avec elle. Une main-d'œuvre diversifiée permet **de comprendre et de servir des groupes de clients plus importants**. Ce qui peut à son tour se traduire par un plus grand nombre de clients. Si chaque demandeur d'emploi se sent le bienvenu dans votre entreprise, vous pouvez **exploiter davantage de talents**.

C'est un grand avantage sur un marché du travail de plus en plus tendu. Vous contribuez directement à la **réalisation des objectifs de développement durable (ODD)** des Nations unies. **(ODD 1, 10, 8)**



Conseils lors du recrutement

- = Des offres d'emploi sans barrières
 - Faites en sorte de toucher tout le monde.
 - Rédigez votre offre d'emploi dans un langage clair.
 - Faites clairement savoir, par une clause de diversité, que chacun a sa place dans votre organisation (p.ex., nous sélectionnons les candidats en fonction de leurs talents, indépendamment de leur origine, de leur âge, de leur sexe, de leur handicap...)
 - Demandez si possible des compétences plutôt que des diplômes spécifiques.
 - Montrez dans votre offre d'emploi que vous proposez des formations (par exemple, des cours de langue pour les travailleurs allophones, des formations internes dispensées par un mentor...)
 - Adaptez les exigences (linguistiques). Établissez une distinction entre la lecture, l'écriture et l'expression orale et expliquez concrètement pourquoi une exigence linguistique particulière est nécessaire pour le poste.
 -
- = Diffuser largement l'offre d'emploi
 - Encouragez les travailleurs et les personnes disposant d'un réseau solide au sein de votre groupe cible à diffuser l'offre d'emploi par l'intermédiaire de leur propre réseau.
 - Contactez le Forem. Il peut vous mettre en contact avec des candidats appropriés :
 - <https://www.leforem.be/entreprises.html>
 - Publiez votre offre d'emploi auprès d'une agence intérim qui orientent les demandeurs d'emploi d'origine étrangère vers le marché du travail.
- = Sélection des candidats
 - Veillez à ce que le processus de sélection se déroule dans un langage simple. Simplifiez l'entretien d'embauche.
 - Ne sélectionnez pas les candidats uniquement sur la base de leur lettre de motivation et de leur CV. Invitez les candidats à expliquer leur expérience (professionnelle) et leur motivation. Donnez plusieurs possibilités de postuler (par exemple, avec un traducteur/interprète).
 - Procédez à un essai pratique pour tester les compétences.
 - Donnez la parole à votre personnel.

Conseils pour le soutien linguistique

- = Une bonne communication repose davantage sur des accords que sur des compétences linguistiques. Concluez des accords clairs avec tous les collaborateurs.
- = Proposez la formation "Français Langue Étrangère" d'Alimento. Contactez votre conseiller de référence pour connaître les prestataires de services et les interventions financières possibles.
- = Créez un dictionnaire illustré des termes les plus courants sur le lieu de travail.
- = Utilisez un langage clair, des images, des pictogrammes.

Conseils pour un emploi durable

- = Élaborez une politique de lutte contre la discrimination assortie d'accords et de procédures clairs. Utilisez le code intersectoriel de non-discrimination à cet égard.
- = Étendez également de manière cohérente votre politique antidiscriminatoire aux clients, aux fournisseurs et aux contacts externes.
- = Constituez des équipes mixtes et diversifiées.
- = Mettez en place une bonne politique d'accueil, adaptée au groupe cible.
- = Prévoyez une personne de référence, une personne de confiance, une marraine ou un parrain vers qui votre personnel peut se tourner et à qui il peut parler librement. Assurez-vous que cette personne dispose d'une expertise suffisante en matière de dynamique du racisme. Vous pourrez ainsi passer de la sensibilité et de la résistance à un esprit d'ouverture à la discussion et de limitation des préjugés.
- = Tenez compte des différences culturelles.
- = Investissez dans le soutien et la formation. Tant pour les nouveaux arrivants que pour l'ensemble du personnel, afin de créer une base de soutien.
- = Prêtez attention au développement personnel et aux perspectives. Un plan de développement personnel peut être d'une grande aide à cet égard. Fournissez des conseils par l'intermédiaire d'un coach interne/externe si nécessaire. Il peut vous aider à découvrir les talents potentiels du nouvel arrivant.

Qui peut vous aider ?



Les entreprises sont comme les personnes : la diversité y est omniprésente. Ce qui fonctionne pour l'une peut ne pas fonctionner, ou fonctionner moins, pour l'autre. Pour obtenir des conseils et un soutien adaptés à votre entreprise, contactez votre conseiller de référence.

Soutien par l'intermédiaire d'Alimento

= Votre fonds sectoriel vous donnera des conseils personnalisés et pourra vous orienter vers les bons partenaires. Contactez votre conseiller régional via www.alimento.be/equipe

Soutien par des partenaires externes

- = Faites appel au Forem pour obtenir une aide supplémentaire afin de pourvoir votre poste vacant. (Stages, PFI langues...)
(<https://www.leforem.be/entreprises.html>)
- = Proposez votre offre d'emploi sur ces bases de données en ligne en accordant une attention particulière à la diversité:
 - Jobroad : <https://jobroad.be>
- = Contactez votre Centre régional d'Intégration si vous avez besoin d'aide ou d'informations juridiques.
<http://actionsociale.wallonie.be/integration>
- = Participez à des réseaux d'apprentissage, comment les collègues abordent-ils ce problème ? (Vérifiez auprès de votre conseiller)





Le saviez-vous ?

Vous avez un candidat avec peu d'expérience, une connaissance insuffisante de la langue française, mais avec beaucoup d'enthousiasme ? Dans ce cas, vous pouvez lui apprendre toutes les ficelles du métier grâce à un PFI linguistique. Avec un PFI linguistique, vous formez un demandeur d'emploi pendant 6 mois maximum. Vous ne payez pas de salaire ou d'ONSS, mais seulement un montant fixe. Pendant la durée du PFI, vous pouvez bénéficier d'un soutien linguistique gratuit pour ce travailleur.

En tant qu'employeur, souhaitez-vous vous informer, ainsi que les membres de votre personnel, de la législation relative à la lutte contre la discrimination ?

Dans ce cas, utilisez l'outil E-div d'Unia. Vous y trouverez :

- = Une introduction accessible à la législation anti-discrimination axée sur des situations concrètes sur le lieu de travail.
- = Une formation sur la législation anti-discrimination.
- = Une base de données de cas concrets sur le lieu de travail. Pour en savoir plus : <https://www.ediv.be/>