

Premier Hackathon Diversité à Bruxelles

L'inclusion en mode co-créatif

■ Christophe Lo Giudice

Brainstormer et concevoir des actions concrètes, et si possible innovantes, pour stimuler la diversité en entreprise : tel était l'objectif du premier Hackathon Diversité organisé début avril à Bruxelles par le *think & do tank* POUR LA SOLIDARITÉ. Il en est ressorti cinq actions que les entreprises participantes se sont engagées à mettre en œuvre avec, à la clé, une évaluation au bout de six mois.

A l'origine, un hackathon est cet événement où un groupe de développeurs volontaires se réunissent plusieurs jours pour faire de la programmation informatique collaborative. Ce processus créatif est de plus en plus fréquemment utilisé, y compris en dehors du domaine de l'innovation numérique. Il a ainsi été appliqué, en format d'une journée, par POUR LA SOLIDARITÉ (PLS), *think & do tank* engagé en faveur d'une Europe solidaire et durable, à la thématique de la diversité en entreprise. Objectif : mettre l'intelligence collective au service d'une gestion innovante de la diversité.

Le 2 avril dernier, cinq entreprises — Ethias, Solvay, TriFinance, le CHU Brugmann et la coopérative Smart — ont été réunies dans les Halles des Tanneurs pour travailler avec des experts du sujet sur ces trois axes : le genre, l'âge et l'origine. Au total, une bonne quarantaine de participants issus de différents secteurs ont vécu une riche « expérience collaborative » nourrie de méthodologies variées (brainstorming, auto-diagnostic, creative thinking...). Au terme de ce sprint de co-création, les pistes envisagées ont été présentées et sélectionnées par un « jury de sages » constitué de Françoise Goffinet, attachée à l'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, Bruno Martens, conseiller chez UNIA, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, et Pierre Burton, consultant en diversité chez Actiris.

Après un premier tour de table, le constat est apparu assez clairement : le plus souvent, les entreprises ont déjà des initiatives en place en faveur de la diversité, mais ayant émergé plutôt de façon organique, peu organisée, peu structurée. Et les enjeux varient sensiblement d'une organisation à une autre en fonction de son secteur, de ses activités, de sa population, de sa pyramide des âges, ... Ils peuvent également être différents au sein même d'une organisation, selon les métiers ou les départements.

Angles multiples

Ainsi, parfois ce sera plus sur la diversité de genre qu'il conviendra d'agir en priorité (et dans les deux sens : par exemple, il y a une grande majorité d'hommes au niveau de la direction, il y a une majorité de femmes parmi la population infirmière), parfois ce sera sur la diversité d'origines (avec le bénéfice de diversifier les sources de recrutement dans un contexte de pénurie de compétences), et parfois ce sera sur la diversité des âges (là aussi dans les deux sens : introduire de la maturité dans une entreprise de jeunes, encourager la relève dans une organisation vieillissante). Et, parfois, il conviendra de travailler sur deux, voire sur les trois dimensions. Autre défi identifié : se doter de données pour fixer les bonnes priorités.

« Les enjeux en termes de diversité varient fortement selon les contextes »

Sur base de ce premier « débroussaillage », les cinq entreprises

ont été invitées à choisir les critères de diversité à aborder en priorité, à se positionner par rapport à ceux-ci (un bilan de l'existant), puis à proposer des axes de réflexion et de travail correspondant le mieux à leurs réalités et leurs besoins. Ensuite, les groupes sont passés à une nouvelle phase : formaliser une action, la motiver, identifier les bénéfices attendus, définir les grandes étapes de mise en place, réfléchir aux conditions nécessaires pour délivrer les résultats attendus. Pour projeter les participants dans le concret, la démarche a inclus une modélisation d'une « journée type » de travail une fois que l'action serait mise en place, ainsi que la rédaction d'un « tweet » qui pourrait dire, en 2021 et en moins de 280 caractères, ce qui aurait fonctionné.



© Vinh Production

C'était prévu dans le contrat de départ : les cinq entreprises se sont engagées à mettre en œuvre la mesure sélectionnée d'ici au mois d'octobre prochain. Elles bénéficient pour le faire de l'accompagnement de PLS et de BeFace, réseau d'entreprises qui agit en faveur de l'insertion sociale et professionnelle de publics fragilisés. Une évaluation de l'action sera ensuite effectuée et cette expérience pourra ainsi nourrir une nouvelle édition de l'Hackathon Diversité en 2020.

Les actions sont lancées

Le CHU Brugmann dont l'objectif est de lutter contre la « stéréotypisation » de certains métiers du monde médical focalise son action sur la mise en place d'un projet de mentoring interne de femmes médecins et de chefs d'unités infirmiers par des femmes mentors. De son côté, Ethias relance les activités « diversité » au sein de l'entreprise par la mise en place d'un groupe de travail *Diversity in action*. Les premiers projets élaborés par le groupe se mettent progressivement en place.

La coopérative Smart centre son action sur la mise en œuvre d'un plan « Diversité » complété des propositions du « collectif 8 mars », groupe constitué le 8 mars 2019 à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes. Ce travail sera assuré par un groupe de travail transversal représentatif de la structure et des différentes directions. Société de conseil, TriFinance s'investira dans les mois à venir dans la

traduction de l'offre étendue de développement 'Furthering People for Better Performance' mise en place pour les jeunes collègues en une offre tout aussi attrayante pour des profils plus seniors. Dans une première phase, une étude détaillée des connaissances et des compétences de ses collaborateurs actuels a été conduite, en comparant celles-ci aux demandes du marché et aux besoins de croissance qualitative des services de conseil de l'entreprise. Sur base de cette étude, de nouvelles descriptions de fonctions, plus attrayantes pour les profils seniors sont en cours d'élaboration. Dans une deuxième phase, un système de mentorat inversé sera mis en place.

Enfin, le site de Solvay Bruxelles souhaite porter une attention particulière à l'immigration en s'orientant vers un processus de recrutement plus neutre, inclusif et diversifié grâce à une adaptation des offres d'emplois, un élargissement des canaux de diffusion des offres et la formation des ressources humaines au recrutement inclusif. [4](#)



Pour plus d'information :

www.pourlasolidarite.eu

Contact :

Anna Métral, anna.metr@pourlasolidarite.eu