



La diversité, socle de l'attractivité et de l'innovation

Les finalistes au sein de cette catégorie sont Augias Corp, Speaksee et CodeNPlay pour les PME; Accent Group et DigitAll pour les grandes entreprises.

Un travailleur belge sur deux estime que son employeur n'accorde pas assez d'importance à l'inclusion en milieu professionnel. Les chiffres d'une enquête menée au printemps par Tempo Team sont sans appel. Même si les entreprises prétendent prendre les mesures pour favoriser la diversité et l'inclusion dans leur équipe, les employés ne ressentent pas vraiment les choses de cette façon : 56 % d'entre eux n'ont pas de collègues partageant d'autres convictions religieuses, 58 % aucun collègue d'origine ethnique différente et 87 % n'auraient pas de collègue souffrant d'un handicap physique. Inutile de préciser que de sérieux efforts peuvent être entrepris. Car l'importance de la diversité dans les entreprises va bien au-delà de

la simple représentation visuelle de différentes origines, genres, âges, orientations sexuelles ou capacités. Elle requiert également la création d'un environnement où chaque employé se sent valorisé, respecté et entendu, indépendamment de ses différences. De manière pragmatique, déployer la diversité et attirer des talents constitue, par ailleurs, une nécessité. Face à la pénurie de talents, les entreprises multiplient aussi les efforts pour promouvoir la diversité au sein de leurs équipes. Elles tentent de transformer leur culture organisationnelle et d'adapter leurs structures pour devenir des employeurs attrayants pour les personnes handicapées, celles aux orientations diverses et les immigrants. Cela peut aussi leur

LES ENTREPRISES NOMINÉES POUR CETTE CATÉGORIE

- DigitAll
- Augias Corp – ROOV
- CodeNPlay
- Accent Group
- House of Bilocca
- L.I.F.E.
- NOHIPPO
- Orienta-Coaching
- Publicis Groupe
- Speaksee
- Twegos

permettre d'assurer le développement de leurs activités car la diversité fait partie du socle fondamental de la créativité et de l'innovation. Concrètement, pas mal d'entreprises belges ont déjà pris des mesures, telles que des programmes de mentorat, des politiques de recrutement basées sur le mérite, des cultures d'entreprise inclusives, des formations sur la sensibilisation à la diversité, etc. Il reste pourtant au travail à fournir pour maintenir l'engagement, mesurer les progrès et encourager un dialogue ouvert avec les employés. Car l'inclusion et la diversité sont essentielles pour le succès futur des entreprises belges, favorisant l'innovation, l'équité, et la résilience, contribuant ainsi à la prospérité nationale. **1** C.CH.

AUGIAS CORP

Aider les gens à sortir de la misère financière

Avec l'appli Roov, la société gantoise Augias Corp aide les personnes endettées à garder une vue d'ensemble sur leurs finances. L'appli présente aussi des avantages pour les médiateurs et les créanciers. ILSE DE WITTE

“

Mon père s'est suicidé en 2010 parce qu'il ne pouvait plus supporter la montagne de dettes. Après la faillite de son entreprise, il s'est retrouvé en médiation avec 130.000 euros de dettes", raconte Frédéric Vandenhende, CEO et fondateur d'Augias Corp. Cette tragédie personnelle a fortement

motivé Frédéric Vandenhende à "faire quelque chose" pour les personnes ayant des problèmes financiers.

Les besoins sont importants : on compte 264.884 Belges en retard de paiement pour des prêts hypothécaires ou des crédits à la consommation, ce qui représente 4,3% de l'ensemble des crédits en cours, selon les derniers chiffres de la Centrale des crédits aux particuliers. Les problèmes de paiement sont particulièrement fréquents pour les crédits à la consommation. En août, 55.662 Belges se trouvaient en situation d'endettement collectif, comme le père de Frédéric Vandenhende. "Nous préférons être le détecteur de fumée plutôt que le pompier", déclare le CEO.

Augias a reçu une licence PSD2 pour son application Roov en 2021, qui permet, avec la permission des clients, de collecter des



données provenant de divers comptes courants de différentes banques dans une seule application. "Les utilisateurs peuvent demander toutes sortes de rapports et d'analyses. Par exemple, l'appli peut prédire six mois à l'avance que l'argent sera épuisé." Il a fallu un certain temps pour obtenir la licence et mettre au point l'application mais Roov est aujourd'hui active. L'application coûte 2,5 euros par mois.

Reprendre le contrôle

Avec cette appli, Frédéric Vandenhende veut également s'assurer que les personnes en médiation de dettes reprennent un peu le contrôle. "Il existe un fonds pour les dépenses imprévues de 10 euros par mois ou 120 euros par an pour les personnes en médiation. Nous avons obtenu que le paiement de l'application puisse provenir de ce pot si le client le sou-

① **FRÉDÉRIC VANDENHENDE**
"Nous préférons être le détecteur de fumée plutôt que le pompier."

haite." Grâce à Roov, les clients peuvent suivre les paiements effectués avec leur argent par les médiateurs de dettes ou les administrateurs. En effet, leurs prestations ou leur salaire sont versés sur un compte auquel ils n'ont pas accès. C'est sur ce compte que le médiateur de dettes rembourse les créanciers. Les personnes en médiation ne reçoivent que l'argent nécessaire pour couvrir les dépenses quotidiennes, comme le loyer ou la nourriture.

"Pour les médiateurs de dettes, il y a aussi des avantages, explique Frédéric Vandenhende. Ils peuvent travailler plus efficacement et gagner du temps parce qu'ils peuvent automatiser des tâches. Enfin, pour les créanciers, l'avantage réside dans un meilleur remboursement. Nous aimerions ajouter d'autres récompenses telles que des tickets de cinéma pour les personnes qui atteignent leurs objectifs, et plus d'éducation financière." Selon Engelina Chaillet, membre du jury et chercheuse à l'Antwerp Management School, l'accent mis sur la transparence est essentiel pour une inclusion égale de toutes les parties concernées. "Le logiciel ne réduit pas seulement la charge administrative, il permet aussi au médiateur et au client de la médiation de dettes d'agir de manière plus proactive et de devenir maîtres de la situation", dit-elle. ①

CODENPLAY

Eduquer tous les enfants au numérique

Depuis plus de six ans, l'ASBL CodeNPlay a déjà permis la formation aux compétences numériques de plus de 20.000 enfants de milieux socioéconomiquement défavorisés "pour en faire des acteurs critiques de leur société et emploi futur".

"Dans tous les secteurs de l'emploi comme dans la vie de tous les jours, les choses sont modélisées, quantifiées, facilitées par des procédés informatiques. Comprendre le fonctionnement des machines qui nous entourent, leur façon de 'penser' et les bases de la program-

mation de ces nouveaux outils est devenu essentiel, assure Laura Mathys, CEO de CodeNPlay. Ne pas avoir ces bases aujourd'hui, c'est exclure les futurs adultes de la société et de l'économie de demain."

Dès lors, pour accompagner cette révolution numérique, l'ASBL de Wemmel s'est donné pour mission d'éduquer les enfants au numérique, en aidant les écoles et les enseignants à intégrer un programme d'initiation au codage et aux technologies de la première maternelle à la troisième secondaire.



📌 **L'INCLUSION** reste un cheval de bataille pour CodeNPlay.

Ceci se fait via des activités parascolaires mais surtout par l'accompagnement dans leur transition numérique, la formation et la création d'un programme de cours de qualité. L'inclusion reste un cheval de bataille pour CodeNPlay, notamment à l'égard des jeunes filles (l'organisation a été fondée par Nadine Khouzam, seule femme de sa promotion en ingénieur informatique) mais aussi des enfants ayant des troubles, en décrochage scolaire ou appartenant à des milieux socioéconomiques fragiles. 📌 F.R.

SPEAKSEE

Le premier micro à retranscrire des conversations de groupe

Un système breveté et une première mondiale pour Speaksee: un kit microphone qui convertit les conversations de groupe en texte, même dans des situations bruyantes, ou les traduit en direct. Pouvoir lire ce qui est dit. Voilà la fonctionnalité aussi simple qu'innovante de Speaksee. L'entreprise basée à Rotterdam a mis au point un système de captation audio qui permet de retranscrire les interventions des orateurs (dans différentes couleurs)

et même de les traduire textuellement dans plus de 40 langues. Un outil dont l'utilité dépasse l'aspect pratique et vise un impact social en luttant contre l'isolement.

"L'utilisation du kit microphone Speaksee permet une plus grande participation à l'emploi des personnes sourdes, malentendantes ou étrangères. L'outil peut servir de complément aux interprètes, qui ne sont pas toujours disponibles, et faciliter la communication, ce qui permet une



meilleure accessibilité aux soins de santé ou encore aux organismes gouvernementaux", exemplifie Karlien Vanpoecke, *product specialist & master of audiology* chez Speaksee. Pour l'heure, le modèle d'affaires reste axé sur les institutionnels, entreprises ou établissements d'enseignement, ce qui induit un prix assez élevé pour les particuliers qui souhaiteraient bénéficier de ce produit lancé officiellement fin 2022. C'est pourquoi Speaksee est en discussion avec différentes administrations publiques pour obtenir un remboursement, tandis qu'un abonnement mensuel est à l'étude. 📌 F.R.

ACCENT

Un recrutement positif car “ouvert d’esprit”

Plus de talents, plus diversifiés, une expérience positive pour les candidats et une baisse significative du nombre d’employés qui quittent l’organisation dans l’année suivant leur embauche : les premiers fruits du changement de culture chez Accent s’avèrent prometteurs. FRANÇOIS REMY

“

Nous espérons contribuer à rendre le marché du travail progressivement meilleur et plus équitable, en offrant à chaque talent des chances égales, ou à tout le moins une chance. Facile? Certainement pas. Cela en vaut-il la peine? Absolument”, résume avec conviction Lindsay Demuynck, *chief people officer* (CPO) chez Accent.

S’inspirant d’études scientifiques montrant que plus la diversité de la population salariée d’une organisation est grande, plus le niveau de créativité et d’innovation est élevé, le groupe spécialisé en ressources humaines a initié le projet *Open-minded hiring*. Depuis septembre 2022, les programmes d’embauche interne et externe accompagnent des candidats sur la base d’un C.V. anonyme, en supprimant les informations susceptibles de préjugés, conscients ou non. Le document contient ainsi toujours toutes les données objectives sur les compétences, les études, mais gomme les données personnelles telles que le nom, l’âge, le lieu de résidence.

“Ces facteurs ne changent rien à leur motivation ou à leurs compétences, mais jouent parfois en leur



GETTY IMAGES

défaveur. Montrant l’exemple, nous appliquons également cette méthode de recrutement à notre sélection interne, en allant encore plus loin : nous ne demandons plus de C.V. ni lettre de motivation mais décidons de poursuivre avec un candidat sur la base d’un entretien et d’un test objectif d’adéquation avec la culture d’entreprise”, explique la CPO.

Objectif satisfaction

Depuis “l’ouverture des esprits”, en éliminant l’obstacle des C.V.,

Accent a initié le projet “Open-minded hiring” qui bannit toutes les infos susceptibles de préjugés, conscients ou non.

Accent enregistre une forte augmentation du nombre de candidatures en interne (+ 95%), une attraction positive auprès des employés plus âgés (+ 26% chez les 45-55 ans et + 30% chez les plus de 55 ans).

“Le taux de turnover a diminué de 25%, épinglé Lindsay Demuynck. L’un des facteurs explicatifs est une meilleure adéquation avec l’entreprise car il s’agit de candidatures spontanées de candidats qui choisissent consciemment Accent comme entreprise. L’adéquation est confirmée par le test de *cultural fit*. Nous aimerions encore réduire ce taux de 5% en un an”. En ce qui concerne l’impact externe, la *chief people officer* d’Accent a constaté par le biais de différentes enquêtes que les candidats accueillaient unanimement et positivement le projet. Chez les clients, les réactions se montrent plus tempérées. “Certains sont fans, mais d’autres souhaitent plus de contexte. En tant que partenaire RH, nous sensibilisons et conseillons dans ces situations”, concède-t-elle, en rappelant le rêve d’Accent : la satisfaction professionnelle maximale. “Car les personnes qui sont heureuses dans leur travail sont plus importantes pour toute entreprise.” 📌

DIGITALL

Combl le fossé

DigitAll, projet commun de Proximus et BNP Paribas Fortis, entend lutter contre la fracture numérique. ILSE DE WITTE

Près de la moitié des Belges âgés de 16 à 74 ans sont “numériquement vulnérables”, selon le Baromètre de l’inclusion numérique de la Fondation Roi Baudouin. Ce pourcentage est passé de 40 % en 2019 à 46 % en 2021. La numérisation accrue rend l’accès à l’éducation ou aux soins de santé, par exemple, plus difficile pour ce groupe de personnes. En novembre 2020, le plus grand opérateur télécom de notre pays, Proximus, et sa plus grande banque, BNP Paribas Fortis, ont lancé le Digital Inclusion Ecosystem, rebaptisé par la suite DigitAll, pour faire baisser ce pourcentage. De nombreuses initiatives, petites et grandes, sont en cours dans notre pays pour améliorer la culture numérique des enfants et des adultes. DigitAll cherche à lutter contre la fracture numérique. Plus de 100 entreprises, agences gouvernementales et associations ont déjà signé la charte d’inclusion numérique de DigitAll. Les signataires s’engagent notamment à partager leurs meilleures pratiques.

Engelina Chaillet, de l’Antwerp Management School et membre du jury, trouve le réseau impressionnant et y voit un grand potentiel. “Il y a encore moyen d’élargir davantage l’impact. Le problème auquel DigitAll veut s’attaquer est clair.”

DigitAll présente deux réalisations concrètes : MobiDig et Digital Inclusion by Design Index. MobiDig est une boîte à outils mobile contenant du matériel numérique que les associations peuvent utiliser pour promouvoir la culture numérique auprès de leur public cible. En 2022, par

exemple, les organisations sociales Hobo et Link in the Cable se sont rendues auprès de leurs groupes cibles avec, respectivement, un vélo cargo et une camionnette remplie de matériel.

Le Digital Inclusion by Design Index est un outil qui permet aux organisations de vérifier si leurs sites web, applications mobiles ou autres services numériques sont inclusifs. Via le site digitalinclusionindex.digital.be, elles peuvent procéder à une auto-évaluation sur la base de sept critères, dont la clarté du langage et la compatibilité. **i**



GETTY IMAGES