

# KOCA - La diversité va au-delà de l'échange culturel

« Servir du thé marocain et du couscous, c'est bien. Mais une politique de diversité n'est pas qu'une affaire d'échange de cultures. Le but est que les gens se sentent les bienvenus au travail et prennent des initiatives avec confiance. C'est là que réside la valeur ajoutée. »

Paul Boutsen est depuis de nombreuses années responsable de la diversité au sein de l'ASBL KOCA (Koninklijk Orthopedagogisch Centrum Antwerpen) et la compréhension mutuelle y est devenue une réflexe.

Paul Boutsen a porté le KOCA où il le voulait. Après dix ans de politique de diversité, il n'est plus nécessaire de taper constamment sur le même clou. La prise en compte des autres cultures est désormais une seconde nature pour cette organisation. « *Nous avons commencé par des actions ciblées pour apprendre à nous connaître* », déclare Paul Boutsen. « *Nous continuons à le faire, mais nous constatons maintenant qu'un mouvement de fond s'est amorcé. Les membres de différentes équipes organisent alternativement des activités et – beaucoup plus important – appréhendent eux-mêmes les besoins de collègues ou d'élèves issus de l'immigration et y répondent.* »

Le KOCA compte aujourd'hui 800 élèves et 620 membres du personnel. L'organisation a été fondée en 1835 en tant qu'établissement pour sourds et malentendants, mais s'est étendue au fil des ans à un groupe plus large d'enfants et de jeunes ayant des difficultés de communication : troubles du spectre autistique, troubles du développement de la parole, troubles de l'apprentissage et du comportement. En plus de trois écoles d'enseignement spécialisé, le KOCA dispose de deux centres multifonctionnels qui fournissent des soins spécifiques, des soins ambulatoires et des thérapies complémentaires. Le KOCA rassemble également des équipes ciblées qui suivent les élèves individuellement. Cela inclut aussi des logopèdes, des pédagogues et des médecins spécialistes. L'attention aux besoins individuels appartient à l'ADN primaire de l'organisation.

Cette préoccupation se reflète également dans la politique du KOCA, qui consiste à attirer des collaborateurs d'origines culturelles différentes.

*« Beaucoup de nos jeunes sont issus de l'immigration : plus de la moitié dans certaines classes. Si vous voulez qu'ils se sentent chez eux, votre personnel doit refléter cette population diversifiée. Nous percevons aussi leurs besoins un peu plus rapidement grâce à un personnel ayant différentes couleurs de peau », affirme Paul Boutsen. « Et quel serait l'intérêt d'afficher des valeurs telles que la diversité si on ne joint pas soi-même le geste à la parole ? »*

*Lisez l'article complet sur le site web de [HRwijs](#) , un service fourni par Verso.*

HRwijs a également développé une [check list](#) "diversité" en ligne dans le cadre du projet ESF Ieder Talent Telt.

Par le biais d'un certain nombre de propositions, vous découvrez comment votre organisation se positionne en matière de diversité et recevez un rapport automatique avec des conseils sur mesure.

## Découvrez les autres témoignages

[Retour à l'accueil](#)

**Crèche De Ster**

**Verwater Tank**

**Vanhellemont**

**C du Belge**

**CHU Brugmann**

**ODTH First Class Logistics**

**La Ressourcerie**

**Goddeeris**

**Serviplast**

**CAW**

**De Nolf**

**Keolis**

**Besix**

**DiversiCom**

**Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées**

**DUO for JOB**

**Entreprises citoyennes**

**Damhert Nutrition**

**Claire Godding**

**50s@Work**

**Entreprises horticoles**