

DIVERSITÉ ET ENTREPRISES

Les initiatives engagées à l'honneur



9 trophées et 6 palmes ont été remis lors de cette cérémonie à la Préfecture du Rhône. Photo Progrès/Frédéric CHAMBERT



Les partenaires de l'événement, organisé à la Préfecture du Rhône, ont pu récompenser les lauréats des Trophées Diversité et Entreprises et les récipiendaires des Palmes du civisme et de la citoyenneté. Photo Progrès/Frédéric CHAMBERT

RHÔNE

Mettre en lumière les engagements citoyens et en entreprise

Plus de 200 personnes ont assisté ce jeudi à la 14^e édition de la soirée Diversités et Entreprises à la Préfecture du Rhône. Une cérémonie durant laquelle se sont mêlés moments d'émotion et de découverte.

Organisée par *Le Progrès*, la Préfecture du Rhône et Pôle emploi, la soirée Diversités et Entreprises a connu une nouvelle édition riche le 15 juin 2023. La cérémonie a été inaugurée par Pierre Fanneau, directeur général du groupe Progrès, Frédéric Toubeau, directeur régional Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes, et Fabienne Buccio, préfète de région Auvergne-Rhône-Alpes, préfète du Rhône, « très heureuse d'accueillir cet événement dans cette belle maison de l'État ». L'événement s'est voulu fédérateur, rassemblant des personnes issues de la diversité avec le monde de l'entreprise, et récompensant ceux qui s'engagent en faveur des diversités.

9 trophées et 6 palmes

En plus des neuf trophées, des Palmes du civisme et de la citoyenneté ont été remises. Objectif : mettre en lumière des initiatives exemplaires, favorisant le « bien vivre ensemble » et le bon fonctionnement de la société. « C'est bien de montrer ce que vous avez réalisé, cet engagement personnel et collectif dont vous avez fait preuve, les a félicités Fabienne Buccio. Les belles histoires méritent encore plus de place. »

Au fil des montées sur scène, les partenaires de l'événement, pour la plupart présents lors du forum de l'emploi qui s'est déroulé dans l'après-midi, ont décrit leurs politiques d'emploi inclusives. Les invités ont aussi pu découvrir en avant-première le film relatant l'histoire de Nicolas Huchet, le parrain de cette 14^e édition. En deuxième partie de soirée, un cocktail a permis de poursuivre le partage d'idées et de convictions sur les diversités.



Devant près de 200 invités, des initiatives favorisant le « bien vivre ensemble » et le bon fonctionnement de la société ont été présentés par les partenaires et récipiendaires des trophées. Photo Progrès/Frédéric CHAMBERT



Surnommé Bionico parce qu'il s'est fabriqué lui-même sa prothèse myoélectrique après qu'un accident de travail l'a privé de son avant-bras à l'âge de 18 ans, Nicolas Huchet était le parrain de cette soirée. Photo Progrès/Frédéric CHAMBERT



(de g. à d.) Frédéric Toubeau, directeur régional AuRA de Pôle emploi, Pierre Fanneau, directeur général du groupe Progrès, et Fabienne Buccio, préfète de la région AuRA et préfète du Rhône ont inauguré la cérémonie. Photo Progrès/Frédéric CHAMBERT



Pour le Trophée de l'égalité homme-femme, Sophie Marchand, directrice des projets innovants chez Orange a récompensé Ecotone, représenté par Sandrine Delaye, DRH France, et Audrey Bonnet, HR Business Partner. Photo Progrès/Frédéric CHAMBERT



Cet événement de référence est l'occasion pour les invités d'échanger sur les bonnes pratiques dans le Rhône en matière d'inclusion et de RSE. Photo Progrès/Frédéric CHAMBERT



Neuf trophées ont été remis lors de la 14^e édition de la soirée Diversité et Entreprises. Photo Progrès/Frédéric CHAMBERT



Le Trophée de la transmission et de l'intergénération en entreprise a été attribué restaurant Interadministratif de Lyon, représenté par Philippe Muscat, son directeur, qui l'a reçu des mains d'Ivan Rivat, directeur des Services aux Collectivités Bourgogne/AuRA de Veolia. Photo Progrès/Frédéric CHAMBERT



Fabienne Buccio, préfète de la région AuRA et préfète du Rhône a remis le Trophée coup de cœur du jury à Boldoduc, représenté par Jean-Charles Portelle, le PDG.
Photo Progrès/Frédéric CHAMBERT



Le Trophée des talents, remis par Eric Guillaumot, délégué régional APEC à un récipiendaire AFL Diversity représenté par Fabien Figula Letort, associé et Jean-Alain N'Guessan, alternant chargé de communication.
Photo Progrès/Frédéric CHAMBERT



Entreprises, associations mais aussi citoyens engagés au service de la société étaient mis à l'honneur au sein de la Préfecture du Rhône. Photo Progrès/Frédéric CHAMBERT



Frédéric Toubeau, directeur régional Auvergne-Rhône-Alpes de Pôle Emploi a pu récompenser plusieurs lauréats.
Photo Progrès/Frédéric CHAMBERT



Lors de la soirée dînatoire, organisateurs, partenaires et récipiendaires ont pu échanger. Photo Progrès, /Frédéric CHAMBERT



Le Trophée de l'entreprise inclusive a récompensé la Fondation Agir contre l'exclusion. Il a été remis par Nicole Saulnier, Chargée d'Etudes et de Développement à l'AGEFIPH AuRA et Guillaume Bonneville, directeur territorial au handicap du FIPHP AuRA, à Céline Agus, présidente et Timothée Delacôte, DG de FACE Grand Lyon. Photo Progrès/Frédéric CHAMBERT



Fabienne Buccio, préfète de la région AuRA et préfète du Rhône a salué l'engagement citoyen des représentantes du collectif Gilets Roses d'Oullins, mais aussi celui de Boualam Zekkar et de Flavien Thibert. Photo Progrès/Frédéric CHAMBERT



Le cocktail de seconde partie de soirée fut l'occasion d'échanger pour les invités. Photo Progrès/Frédéric CHAMBERT



La soirée Diversité et Entreprises permet de fédérer les acteurs d'initiatives fortes en matière d'inclusion. Photo Progrès/Frédéric CHAMBERT



Pierre Fanneau, (2^e en partant de la gauche) a mis en lumière les actions (de g. à d.) de Xavier Bleuzen, Djalil Djezzar et Noé Kanzi, mis à l'honneur dans le cadre de la remise des Palmes du civisme et de la citoyenneté. Photo Progrès/Frédéric CHAMBERT



Fabienne Buccio, préfète de la région AuRA a salué l'action d'Intelcia, représentée par son directeur, Mehdi Griny, en lui remettant le Trophée de l'insertion et de l'intégration en entreprise. Photo Progrès/Frédéric CHAMBERT



Mehdi Griny est le directeur de la filiale Intelcia à Lyon.
Photo DR

TROPHÉE INSERTION ET INTÉGRATION EN ENTREPRISE

Chez Intelcia, on renforce l'esprit d'appartenance

Cette multinationale présente dans 18 pays s'appuie sur la diversité de ses collaborateurs.

« C'est une fierté que les efforts des équipes opérations, RH, recrutement, soient récompensés », réagit Mehdi Griny à propos de ce trophée. Pour l'anecdote, le directeur de la filiale Intelcia à Lyon, dont il gère les services IT, communication, RH, formation, qualité et finance, a assisté à l'événement l'an dernier. « Je me suis, en tant qu'entreprise, reconnu dans la partie inclusion et innovation de la soirée, j'en ai tout de suite parlé à mes équipes en leur annonçant qu'on allait remporter un trophée lors de l'édition 2023 ! »

Célébrer une fête tous les vendredis

Mehdi Griny est un bon exemple d'évolution en entreprise. « Pur produit Intelcia, j'ai commencé en tant que chargé de clientèle, et grâce à la formation interne, « Intelcia Academy », j'ai pu apprendre le métier de manager et puis gravir les échelons, un par un. » Car Intelcia, créée au Maroc il y a 20 ans avant de se déplacer en France pour s'émanciper, a beau être une multinationale

spécialiste de l'outsourcing (externalisation des services comptabilité, clients, commercial), présente dans 18 pays et comptant 40 000 collaborateurs (dont 6 500 en France), « nous sommes plus que convaincus que la diversité, laquelle englobe plusieurs aspects - des origines, des historiques ou des perspectives différents - est une force et une richesse incomparables. On parle aussi d'inclusion. Pour nous, chacun a sa place, et de sa place chacun peut contribuer à sa manière à renforcer l'esprit d'appartenance dans une entreprise. »

Situé à Vaulx-en-Velin, le site lyonnais regroupe 350 collaborateurs - « tous embauchés en CDI », précise Mehdi Griny - avec l'objectif d'atteindre 410 en septembre, de 12 nationalités différentes et avec pour habitude de se retrouver tous les vendredis pour célébrer les différentes fêtes religieuses, la fête des mères, les enfants, etc. Avec un leitmotiv principal : le respect de l'autre. « Nous cultivons trois valeurs piliers chez Intelcia, insiste Mehdi Griny, « we care » (nous prenons soin des autres, N.D.L.R.), « we do » (nous agissons pour respecter nos engagements, N.D.L.R.) et « we dream » (nous rêvons ensemble, N.D.L.R.). »

TROPHÉE INNOVATION EN ENTREPRISE

Le Beau Monde du Jouet, pour s'amuser autrement

Proposer des jeux inédits mais surtout responsables, telle est la mission que s'est donnée Blanche de Beaumont à Lyon.

Des jouets éducatifs, écoresponsables et de qualité et surtout accessibles dans l'ambiance la plus immersive possible : voici le concept du magasin Le Beau Monde du Jouet dans le 2^e arrondissement lyonnais. Blanche de Beaumont, sa fondatrice, a donné vie à ce lieu unique en 2021, après un diplôme à l'EM Lyon.

Un sourcing éthique

Ses pièces s'adressent aux petits et grands enfants, de 0 à 99 ans, pour leur permettre de découvrir des produits intemporels, plus confidentiels et qui offrent une ouverture sur le monde. Ils sont issus d'un sourcing toujours éthique, non lié à des phénomènes de mode hypermarketés. « Je suis fière d'obtenir le trophée de l'innovation en entrepri-

se. Cela vient récompenser mes efforts pour contribuer à la création d'une meilleure société », explique la jeune femme.

Une deuxième magasin en cours de réflexion

Dans la boutique, les clients peuvent découvrir une pièce qui imite la jungle, avec une végétation bien fournie et sa faune bien reconnaissable. Bientôt, Le Beau Monde du Jouet va s'agrandir par l'aménagement d'une quatrième salle qui aura le thème de l'espace pour mise en scène, avec un plafond serti d'étoiles et la mise en avant de jeux scientifiques, liés à l'univers de l'astronomie. Parmi les autres projets à court terme, la fondatrice évoque son envie d'ouvrir une seconde boutique dans une autre grande ville d'Auvergne-Rhône-Alpes.

51 Rue Auguste Comte, 69002 Lyon
lebeaumondedujouet.com



Blanche de Beaumont a ouvert un magasin très immersif pour les petits et grands enfants. Photo Le Beau Monde du Jouet

TROPHÉE DE L'ENTREPRISE INCLUSIVE

La lutte contre l'exclusion de Face Grand Lyon

L'organisation à but non lucratif est récompensée pour ses missions qui visent à favoriser l'inclusion en entreprise.

Association d'entreprises rattachée à la Fondation Agir Contre l'Exclusion, FACE Grand Lyon est née en 1995. Sa mission ? Travailler contre toute forme d'exclusion et de discrimination, mais aussi contre la pauvreté en mobilisant ses entreprises partenaires. Face Grand Lyon intervient activement auprès des acteurs économiques de la région et apporte son expertise pour transformer l'engagement social en actions concrètes et performantes.

Les Jeux de la Diversité pour fédérer

Au total, 180 entreprises rassemblées, accompagnées par les 13 permanents de l'association, travaillent sur les différentes thématiques abordées par la RSE, la responsabilité sociétale des entreprises, sujet central de la cohésion et de l'inclusion dans le monde du travail. Un engagement qui s'illustre à travers un événement phare

pour Face Grand Lyon : Les Jeux de la Diversité. Organisés hier à l'Hippodrome de Bron, ils avaient au programme un job dating entre les représentants de plus de 40 entreprises, tous secteurs confondus de la métropole et 300 demandeurs d'emploi, un Village « Diversité et Inclusion avec des ateliers de découverte de métiers, mais aussi des activités autour des valeurs de cohésion.

L'objectif était de créer un événement convivial porteur de sens autour de la diversité pour rapprocher les bénéficiaires avec les entreprises, associations, institutionnels, salariés du service public de l'emploi, renforcer la cohésion sociale et sensibiliser les participants sur le thème de la diversité. Un événement récompensé par le trophée de l'entreprise inclusive. « Nous étions motivés à participer à cette édition des Trophées Diversité et Entreprises, qui représentent bien les objectifs que nous poursuivons dans l'investissement quotidien de nos équipes. Nous croyons que la coopération, le partage et l'engagement des entreprises sont essentiels pour faire le chemin vers une société plus viable, vivable et équitable », explique Naïma Zariouh, la directrice.



Naïma Zariouh, la directrice, rappelle des exercices de team building sont organisés lors des Jeux de la Diversité. Photo transmise par FACE Grand Lyon



Philippe Muscat, directeur du Restaurant inter-administratif de Lyon. Photo Progrès/RIL

TROPHÉE DE LA TRANSMISSION ET DE L'INTERGÉNÉRATION EN ENTREPRISE

Le Ril accueille ses convives au quotidien

Philippe Muscat, directeur du Restaurant inter-administratif de Lyon, est satisfait de voir que son établissement associatif est salué pour son action sociale.

Avec près de 1 000 clients au quotidien, le Restaurant inter-administratif de Lyon (Ril), situé dans le quartier de la Part-Dieu, a pour vocation première d'être un lieu de restauration associatif à destination des agents d'administrations d'État. Une trentaine de salariés, dont des apprentis, sont ainsi derrière les fourneaux pour faire fonctionner l'établissement.

« Nous avons dans nos rangs des personnes issues de divers horizons et nous avons toujours eu cette envie omniprésente d'accompagner nos salariés et nos jeunes plus particulièrement, détaille Philippe Muscat, directeur du Ril. Recevoir ce trophée de la transmission et de l'intergénération en entreprise, c'est l'aboutissement de la valori-

sation d'un travail reconnu et récompensé. »

Une évolution permanente des salariés

La transmission est au cœur du Ril et est un véritable moteur pour les employés. « Chaque salarié participe à la valorisation de notre restaurant, poursuit Philippe Muscat. Celui ou celle qui est motivé trouvera toujours sa place, et aura toujours la possibilité d'évoluer. Pour cela, les personnes les plus expérimentées jouent un rôle d'accompagnateur et apportent des compétences à ceux qui en ont moins pour qu'à terme, ces dernières puissent prétendre à des évolutions. Y compris celles qui n'ont pas de diplômes. »

Avec cette volonté certaine de conserver un ADN bien ancré, à savoir d'être exigeant sur la qualité et la satisfaction des convives sans pour autant que cela soit fait au détriment des salariés du Ril.

TROPHÉE DE L'ÉGALITÉ HOMME/FEMME EN ENTREPRISE

Ecotone, leader européen de l'alimentation bio

Sandrine Delaye, directrice des ressources humaines France chez Ecotone, accueille avec joie ce trophée qui récompense les actions mises en place par son entreprise.

« **R**ecevoir un trophée de l'égalité femmes-hommes en entreprise, c'est une immense fierté et cela montre que l'on va dans la bonne voie », affirme Sandrine Delaye, directrice des ressources humaines France chez Ecotone.

Ecotone est le leader européen de l'alimentation bio, végétale et équitable et c'est environ un foyer sur deux en France qui consomme au moins l'un de ses produits via ses marques telles que Bjorg, Bonnetterre, Alter Eco ou encore Clipper, entre autres. 80 % des produits vendus par Ecotone sont bio et 97 % sont végétariens.

Certifiée "B Corp" grâce à son respect de normes environnementales, de biodiversité et

de gouvernance, l'entreprise s'inscrit dans une démarche de responsabilité sociale des entreprises (RSE).

Une entreprise engagée

Ecotone participe également au programme "I'm In". « L'un des axes majeurs de ce programme est de favoriser la parité et l'égalité femmes-hommes, poursuit Sandrine Delaye. Chez Ecotone, nous sommes à 48 % de femmes présentes dans nos effectifs. Nous voulons en 2025 réussir à avoir une parité de 50-50 dans nos instances dirigeantes et je suis sûr que nous y arriverons. »

Pour ce faire, Ecotone met en place un processus de recrutement spécifique pour les rôles de direction afin d'éviter les biais au maximum. « Nos actions montrent leur fruit et nous savons que nous pouvons faire encore mieux, conclut Sandrine Delaye. Nous sommes persuadés qu'en étant une entreprise plus diverse, nous serons une meilleure entreprise. »



Sandrine Delaye, directrice des ressources humaines France chez Ecotone. Photo Ecotone

TROPHÉE DU RECRUTEMENT EN ENTREPRISE

Conduite Plus forme les moniteurs d'auto-école

Lionel Karsenty, le directeur pédagogique, est fier de cette récompense qui salue la qualité et le professionnalisme de la formation.

Face à la difficulté de recruter des enseignants de conduite, Lionel Karsenty, gérant de quatre agences d'auto-école à Lyon et Tassin-la-Demi-Lune, a décidé, en 2020, de créer un centre de formation. « Visiblement, notre métier n'était plus très attractif », précise-t-il, « nous devons faire face au développement des plateformes de formation en ligne ».

910 heures d'enseignement et 280 heures de stage

En collaboration avec Julien Claret de l'Auto-École des Brotteaux, il a fondé le centre de formation à l'enseignement de la conduite et de la sécurité routière pour leurs agences, mais aussi pour toute la profession. La formation d'un an et demi comprend 910 heures d'ensei-

gnement, complétée par 280 heures de stage en entreprise. Une vingtaine de « moniteurs d'auto-école » ont déjà obtenu le titre professionnel d'enseignant de la conduite et de la sécurité routière.

« Notre formation s'adresse à des candidats motivés qui ont la fibre pédagogique » explique Lionel Karsenty. « Nous l'avons créée en nous appuyant sur des valeurs humaines et professionnelles. Conduite Plus est une entreprise familiale et nous souhaitons travailler avec des personnes qui aiment leur travail quel que soit leur profil. Des jeunes de 21-22 ans, mais aussi des personnes plus âgées, notamment, un monsieur de 62 ans qui était très enthousiasmé par cette formation. Pôle emploi nous accompagne dans le recrutement des candidats à la formation, parce que nous avons prouvé notre professionnalisme. Nous sommes fiers de ce trophée qui vient saluer la qualité de notre initiative. Une récompense qui nous encourage à persévérer dans cette voie-là ».



Lionel Karsenty, ici avec Sophie Karsenty, est le directeur pédagogique de Conduite Plus, le centre de formation à la conduite et de la sécurité routière. Photo Progrès/Transmise par Conduite Plus



(de g. à d.) Fabien et Adrien Figula Letort sont également engagés dans de multiples organisations Photo Progrès/DR

TROPHÉE DES TALENTS

« Aider les entreprises à être plus inclusives »

Adrien et Fabien Figula Letort ont fait de l'inclusivité en entreprise leur cheval de bataille.

Leur carrière était toute tracée mais ils en ont décidé autrement. Après plus de 15 ans passés dans de grandes entreprises, notamment au sein de comités de direction, Adrien et Fabien Figula Letort ont tout quitté pour lancer un projet qui leur tenait à cœur : AFL Diversity.

« Agir sur les enjeux sociétaux liés à l'inclusivité »

« Il est urgent d'agir sur les enjeux sociétaux liés à l'inclusivité. Et nous sommes convaincus que les entreprises ont un rôle important à jouer en la matière. Nous les aidons à être plus inclusives (âge, genre, couleur de peau, orientation sexuelle, handicap, etc., N.D.L.R.) », explique Adrien.

Chez l'un comme chez l'autre, l'engagement n'est pas un vain mot, que ce soit au sein de la fondation Le Refuge, l'association l'Autre Cercle, du Club Sustain-ability des anciens de l'EM Lyon, de l'association Yoon France, etc.

« Des solutions concrètes »

« C'est aujourd'hui un enjeu de performance de recruter dans la diversité. C'est pourquoi il faut aller au-delà des obligations légales », estime Fabien. Pour cela, AFL Diversity agit sur trois tableaux : sensibilisation, formation et organisation d'événements. La structure a su s'entourer d'un large écosystème de partenaires. « Nous voulons apporter des solutions concrètes, activables rapidement », précise Adrien. Avant d'ajouter : « Et on est optimistes car les jeunes générations ne vont pas laisser le choix aux entreprises ».

TROPHÉE RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

« Mon adrénaline : les valeurs humaines »

Avec un panel d'actions très large, Centaure Rhône-Alpes est récompensée pour son investissement dans la RSE.

À la tête de Centaure Rhône-Alpes, leader de la formation à la conduite sécuritaire, Cathy Simon a su imposer sa patte. « Avec mon entreprise, c'est une histoire d'amour. Je suis rentrée par hasard et j'y suis restée par amour », se souvient-elle. Arrivée en 1992 comme hôtesse d'accueil en parallèle de ses études, elle a gravi les échelons et exercé quasiment tous les postes, jusqu'à devenir directrice générale en 2013. Issue d'une famille modeste, « qui accueillait des enfants qui en avaient besoin », elle en a gardé le sens de l'effort et des valeurs humanistes.

Le marathon de New York pour resserrer les liens

« Lorsque j'ai pris les rennes de Centaure

Rhône-Alpes, j'ai voulu resserrer les liens en proposant à l'équipe de courir le marathon de New York, en faveur de la lutte contre la mucoviscidose », raconte cette grande sportive, également vice-présidente du Département de l'Isère en charge de l'éducation. »

Décarbonation et bien-être au travail

Depuis, l'entreprise multiplie les événements qui lient sport et actions caritatives. Centaure Rhône-Alpes a par ailleurs mis en place de nombreuses initiatives en faveur de la décarbonation de son activité : véhicules électriques ou hybrides, valorisation de l'éco-conduite, changement du système d'éclairage et de chauffage, éviction du plastique, récupération d'eau, jardin partagé, installation de ruches, etc. Avec un souci constant du bien-être au travail. « Mon adrénaline, c'est le contact, la valeur travail et les valeurs humaines. »



Dans le cadre de la RSE, Cathy Simon ne manque pas d'idées. Photo Progrès/DR

COUP DE CŒUR DU JURY

Chez Boldoduc, un management différenciant

L'entreprise de Dardilly tisse, tricote et conçoit des solutions à base de textile technique.

« Recevoir un trophée quel qu'il soit n'est pas un objectif que nous nous fixons chez Boldoduc même si c'est toujours agréable de le recevoir », réagit Jean-Charles Potelle avant de poursuivre : « L'idée est plutôt la participation de nos équipes à un challenge pour confronter nos idées et nos valeurs à un jury d'expert ou à des confrères. Cela permet à tous nos collaborateurs de se fixer des objectifs d'amélioration et de partager notre expérience pour en faire profiter à d'autres. »

Pour le PDG du groupe Boldoduc, implanté à Dardilly, ce trophée Coup de cœur « est assez symbolique pour nous parce qu'il est le reflet de ce que nous avons entrepris depuis 30 ans mais il représente surtout un encouragement de tout ce que nous mettons en place au quotidien ». La diversité sous toutes ses formes dans les équipes n'étant qu'une partie des valeurs du groupe. « Avec le recul de 30 ans et 350 embauches durant cette période, je constate que notre mode de management de ce que je qualifie de différenciant est une excellente méthode pour des raisons morales et éthiques mais

aussi pour atteindre la performance que nous recherchons, souligne Jean-Charles Potelle. Notre politique passée et future s'inscrit dans la durée. Nous recherchons avant tout le bien-être de nos équipes au sein de l'entreprise. Nos principales valeurs partagées par tous sont le respect, la confiance et l'ouverture d'esprit. Ce trophée me semble bien représenter ce qui importe à nos yeux, à savoir être attentif au monde qui nous entoure, d'encourager l'écoute, le dialogue et la curiosité et de mettre nos différences et notre créativité au service de nos clients. »

L'entreprise Boldoduc a eu 70 ans l'année dernière. « Je l'ai reprise en 1991 et nous n'étions à l'origine qu'une TPE de 6 personnes dans un secteur extrêmement compliqué, le textile, qui a perdu plus de 500 000 emplois en France durant cette période. » Les dirigeants ont fait le pari de maintenir leurs savoir-faire industriels en France. « Nous avons recruté, formé et fait grandir l'entreprise avec des équipes stables et je pense heureuses de faire partie de l'aventure. Notre avenir se dessine tous les matins avec des équipes faites de différences qui n'ont, je crois, qu'une ambition, celle de promouvoir une innovation constante raisonnée et de protéger, préserver et transmettre nos savoir-faire locaux aux futures générations. »



Jean-Charles Potelle est le PDG du groupe Boldoduc depuis 1991.

PRÉFECTURE DU RHÔNE / TROPHÉE DE L'INSERTION ET DE L'INTÉGRATION EN ENTREPRISE ET COUP DE CŒUR DU JURY

« La politique de recrutement doit offrir une large place à la diversité »

Salwa Philibert, sous-préfète en charge de la Politique de la ville, évoque la politique de l'État en termes de diversité.

En quoi l'État favorise la diversité en entreprise ?

« L'État a la responsabilité de définir la politique de l'emploi et de sa mise en œuvre avec les opérateurs que sont, Pôle Emploi, les missions locales et Cap emploi pour les personnes en situation de handicap. L'enjeu de la politique de l'emploi aujourd'hui est de permettre aux entreprises de recruter les compétences dont elles ont besoin. Pour cela, au-delà de l'aspect social, qui est essentiel : l'un des moyens est de permettre aux demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail de pouvoir bénéficier à parts égales de son embellie. »

En quoi la baisse du chômage donne une chance supplémentaire à la diversité en entreprise ?

« Plusieurs raisons doivent inciter les entreprises à progresser dans la voie d'un recrutement plus diversifié afin d'être plus performantes économiquement et consolider leur place d'acteurs du lien social.

La baisse continue du chômage depuis plusieurs mois amène la totalité des secteurs économiques à con-

naître des tensions de recrutement. Le taux de chômage dans le Rhône est à 6,2 % au premier trimestre 2022 contre 7 % en France métropolitaine. Deux constats sont à tirer de cette situation de l'emploi. Le premier est que les salariés les plus qualifiés, compétents et les mieux insérés font jouer le marché du travail en leur faveur en cherchant dans les opportunités d'emploi à faire progresser leur carrière et leur rémunération. Le second est que la plus grande partie des personnes en demande d'emploi ou bénéficiant d'une allocation de solidarité rencontre de grandes difficultés pour accéder et sortir du marché de l'emploi. Nous sommes ainsi face à un marché de l'emploi à deux vitesses. Pour résoudre leur problème de recrutements, les entreprises doivent donc ouvrir plus et mieux leurs portes à cette population exclue. »

« Dans le Rhône, 4 territoires d'expérimentation sont actifs »

Comment aider plus fortement certains territoires défavorisés ?

« Certains territoires de la Répu-

blique peuvent compter des taux de chômage allant jusqu'à 40 % de la population. La démarche « Territoire zéro chômeur de longue durée » soutenue par l'État permet, depuis 2016, aux personnes privées durablement d'emploi de bénéficier d'une expérimentation inédite, visant à résorber le chômage de longue durée. Dans le Rhône, 4 territoires d'expérimentation sont désormais actifs sur Villeurbanne les Brosses, Villeurbanne Saint-Jean, Lyon-Santy et Saint-Fons. D'autres projets sont en phase d'émergence sur la métropole de Lyon. Des entreprises à but d'emploi (EBE) sont créées, développent une activité économique locale non concurrentielle et embauchent les publics du quartier éligibles.

Sur le territoire de Villeurbanne Saint-Jean, premier territoire retenu dans le Rhône au démarrage du dispositif, ce sont plus de 120 emplois, qui ont été créés dans les EBE permettant ainsi à des publics du quartier de se réinsérer. Certains sont déjà sortis pour occuper des emplois dans des entreprises classiques ; d'autres personnes ont également pu retrouver directement un emploi grâce à l'accompagnement sans même passer par l'EBE, sans même passer par l'EBE. »



La Sous-préfète Salwa Philibert (assise au milieu), en visite à la Mission locale d'Oullins en avril dernier. Photo Progrès/Gisèle LOMBARD



L'apprentissage pour moi, c'est le bon choix

Pour apprendre en pratiquant

Pour être formé gratuitement

Pour obtenir un diplôme

Pour trouver ma voie

Pour en savoir plus sur l'apprentissage : jeune1solution.gouv.fr

PÔLE EMPLOI / TROPHÉE DU RECRUTEMENT EN ENTREPRISE

« Le challenge : s'ouvrir à la diversité des profils »

Entretien avec Frédéric Toubeau, directeur régional de Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes.

Quel est le contexte du marché du travail régional ?

« Avec un taux de chômage à 6,1% au 4^e trimestre 2022 (taux national 7,1%, N.D.L.R.), la région Auvergne-Rhône-Alpes confirme son dynamisme. Du côté des entreprises, les résultats de notre enquête Besoins en Main d'Œuvre montrent qu'un tiers des entreprises envisagent de recruter. Pour 2023, les établissements annoncent 370 100 projets de recrutement. Cela représente une augmentation de 2% par rapport à l'an dernier. C'est le plus haut niveau de recrutement depuis que l'enquête existe. Dans ce contexte les entreprises doivent multiplier les efforts pour être attractives et nous devons les aider à innover pour recruter : c'est ce que nous faisons. »

Quels sont les enjeux de recrutement ?

« Le challenge est de s'ouvrir à la diversité des profils, donc de parler talents et potentiels ! Pour cela, nos équipes se mobilisent chaque jour auprès des demandeurs d'emploi

pour leur faire découvrir les métiers, les orienter vers les secteurs qui recrutent comme l'industrie, la construction, le transport, HCR ou les services à la personne. Le défi consiste à accompagner des candidats de tout horizon sur des métiers qu'ils n'imaginaient a priori pas à leur portée. Pôle emploi agit en synergie avec de nombreux partenaires pour aider les entreprises dans leurs recrutements à aller vers des publics éloignés de l'emploi. Notre enjeu commun est de promouvoir l'accès à l'emploi et les méthodes pour recruter différemment : la formation préalable au recrutement (AFPR, POE), l'accueil des candidats en immersion professionnelle, des événements innovants tels que la Place de l'Emploi et de la Formation ou Du Stade Vers l'Emploi. »

Pourquoi participez-vous aux Trophées Diversités et Entreprises ?

« J'apprécie particulièrement cet événement parce qu'il met en lumière des entreprises qui font preuve d'ouverture et d'innovation pour attirer tous les talents. C'est toujours inspirant d'entendre le témoignage d'un chef d'entreprise qui, grâce à la diversité, recrute « autrement ». »



Frédéric Toubeau, directeur régional de Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes, ajoute : « En tant que service public de l'emploi, nous avons une mission en matière de prévention des discriminations et de promotion de la diversité. ». Photo Pôle Emploi © Franck Beloncle

FAÎTES GRANDIR VOTRE ENTREPRISE !

Vous cherchez à attirer de nouveaux talents ?

Envie de tester un candidat en situation réelle sur vos postes de travail ?

Tentez l'expérience de l'immersion professionnelle* !

* Dispositif gratuit



En savoir plus ?

Rendez-vous en agence, sur pole-emploi.fr ou au 39 95.

ORANGE / TROPHÉE DE L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME

« Nous sommes convaincus que la variété des profils est une richesse »

Bernard Pellier-Cuit, délégué régional Orange, s'est exprimé sur la volonté de son entreprise d'œuvrer pour l'égalité homme-femme ainsi que sur les projets à venir.

Pourquoi Orange a-t-il décidé de devenir partenaire de l'évènement Diversité et Entreprises ?

« Orange s'est doté d'une politique ambitieuse en matière de diversité et d'inclusion. Nous sommes convaincus que la variété des profils des salariés est une richesse pour l'entreprise car elle permet de développer performance et créativité. Nous avons défini quatre axes sur lesquels nous travaillons : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'égalité des chances, le handicap et la lutte contre les discriminations. »

Vous remettez le trophée de l'égalité femme - homme.

Qu'est-ce qui vous a amené à ce choix ?

« Depuis plus de vingt ans, Orange s'engage en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'agit d'une part de favoriser la mixité des métiers, notamment techniques, et d'ac-

compagner les femmes tout au long de leur carrière à travers des actions de mentoring ou de parcours professionnels. Chez Orange, 36,2 % des femmes sont managers. Des budgets spécifiques permettent d'accélérer la promotion des femmes, sans pénaliser celle des hommes. Enfin, nous veillons à maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. »

Quels sont les projets à venir pour Orange en 2023 dans la région ?

« Notre première mission, c'est l'aménagement numérique du territoire, partout en France. Nous construisons des réseaux très hauts débits, fixe avec la fibre, mobile avec la 4G et la 5G. Nous entretenons et modernisons aussi nos réseaux existants. Nous voulons également renforcer notre excellence client et développer notre activité de cybersécurité. C'est devenu un enjeu essentiel. À Lyon, environ 200 experts travaillent sur la sécurisation des systèmes industriels dans le pôle Orange Cyberdefense basé à Perrache. Enfin, nous accompagnons les collectivités sur leur transformation numérique. »



Bernard Pellier-Cuit, délégué régional Orange. Photo Progrès/Orange

orange™

Recyclage
Recycler nos anciens téléphones c'est faire un geste pour la planète. Rendez-vous en boutique.

Réparation
Un téléphone c'est précieux, offrez-lui une seconde chance, faites-le réparer.

Reprise
Votre ancien téléphone a peut-être encore de la valeur, rapportez-le en boutique et repartez avec un bon d'achat.

Reconditionnement
Nos anciens téléphones ont droit à une seconde vie, Orange les collecte pour les reconditionner.

Plus d'information sur le programme R€ sur bienvivreledigital.fr et en boutique Orange

Orange, SA au capital de 10 640 226 396 € - 111, quai du Président Roosevelt 92130 Issy-les-Moulineaux - RCS Nanterre 380 129 866.



Photographe : Dorian Prost - Création : .becoming

Donner de l'élan à votre avenir

apec.fr





« Garantir le respect des diversités et des droits humains et sociaux fondamentaux au sein de l'entreprise fait partie des 9 engagements pris par le groupe Veolia. »

Partenaire historique des collectivités et des industriels, Veolia est le spécialiste de la gestion des déchets.

Ses expertises couvrent l'ensemble de leur cycle de vie, de la collecte au recyclage, pour aboutir à leur valorisation finale sous forme de matière ou d'énergie.

Veolia
Direction Régionale Bourgogne
Auvergne Rhône-Alpes
2/4 avenue des Canuts
69120 Vaulx-en-Velin
03 72 31 31 31 - www.veolia.com

EDF / TROPHÉE RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

« Nous considérons, à EDF, que la diversité est un atout »

Marc Simon-Jean, Directeur de l'Action Régionale EDF en Auvergne-Rhône-Alpes, remettra le Trophée Responsabilité Sociale des Entreprises.

Qu'est-ce qui pousse EDF à participer à cet événement ?

« Le Groupe EDF œuvre depuis de nombreuses années sur tous les champs de la diversité, érigeant le respect des différences comme l'une des valeurs clef de la relation entre ses collaborateurs.

C'est donc naturellement que nous participons au forum de l'emploi de la journée « Diversité et Entreprises » pour aller à la rencontre de personnes éloignées de l'emploi. Pour marquer cet attachement, nous remettons le prix « RSE » qui récompense l'engagement exceptionnel de femmes et d'hommes au service d'un meilleur vivre ensemble. »

En quoi est-il important de mettre la diversité en avant ?

« La diversité est une composante essentielle de tout écosystème, car elle est source de

progrès. Essentielle à l'équilibre, vectrice d'idées neuves et de collaboration entre individus, nous considérons, à EDF, que la diversité est un atout.

Par ailleurs, dans le contexte incertain que nous traversons, il est important de rappeler que les entreprises ont plus que jamais un rôle central à jouer pour maintenir le lien social et

“ La diversité est une composante essentielle de tout écosystème, car elle est source de progrès. ”

Marc Simon-Jean, Directeur de l'Action Régionale EDF en Auvergne-Rhône-Alpes

la solidarité. Il est de notre responsabilité d'intégrer des collaborateurs de tous âges, sexes, origines, cultures et de leur offrir d'intéressantes perspectives de carrière. »

Quelle est l'illustration concrète des actions d'EDF par rapport à cette thématique ?

« En Auvergne-Rhône-Alpes, le Groupe EDF soutient plus de 100 associations et établissements œuvrant pour toujours plus d'inclusion et de solidarité sur le territoire.

Par exemple, EDF participe au programme « 100 chances, 100 emplois » avec les missions locales de Lyon, Grenoble, Saint-Étienne et de Privas pour permettre à des jeunes de rencontrer les professionnels et de s'ouvrir de nouvelles opportunités. Des principes que nous appliquons également en interne.

Ainsi, EDF a mis en place une politique volontariste pour intégrer les personnes ayant la Reconnaissance en Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH), renforcer la féminisation de ses métiers à tout niveau de l'entreprise, ou encore accueillir des personnes issues des Quartiers Prioritaires. »



Marc Simon-Jean, Directeur de l'Action Régionale EDF en Auvergne-Rhône-Alpes. Photo Frédéric RODRIGUES



Devenons l'énergie qui change tout.

POUR LE CLIMAT. TOUTES LES ÉNERGIES NE SE RESSEMBLENT PAS.

L'électricité d'EDF est à 97 % sans émissions de CO₂*.
Et ça, c'est mieux pour le climat.

RCS PARIS 512 081 317

L'énergie est notre avenir, économisons-la!

*Émissions directes, hors analyse du cycle de vie des moyens de production et des combustibles – chiffre 2021, périmètre EDF SA, source : edf.fr/climat.



PARTENAIRE
PARALYMPIQUE ET OLYMPIQUE

AGEFIPH / TROPHÉE DE L'ENTREPRISE INCLUSIVE

« Œuvrer à une meilleure compréhension des compensations »

Rencontre avec Marie-Laure Belair-Dargent, déléguée régionale de l'Agefiph Auvergne-Rhône-Alpes.

Pourriez-vous rappeler quelle est la mission de l'Agefiph ?

« Notre mission est d'agir auprès des acteurs du monde économique, des personnes en situation de handicap, des acteurs de l'emploi, de la formation et de la santé au travail pour construire un monde du travail toujours plus inclusif et permettre aux personnes en situation de handicap de se réaliser professionnellement. En 2022, en Auvergne-Rhône-Alpes, nous avons versé 27 millions d'euros d'aide à destination de 13 000 bénéficiaires pour leur permettre de mettre en œuvre des solutions de compensation : achat d'un bureau adapté ou emploi d'une aide humaine par exemple. »

Quels sont les challenges dans ce domaine ?

« Il est nécessaire d'œuvrer à une meilleure compréhension des compensations. Ce ne sont pas des avantages, mais bien des

moyens de compenser des contraintes, ou de recréer une égalité des chances pour que les personnes les plus éloignées de l'emploi puissent avoir des parcours évolutifs dans un contexte qui soit accessible par rapport à leur situation de handicap. Nous menons des actions ciblées en fonction des secteurs qui veulent s'engager, notamment dans le tourisme qui a fait le choix de travailler sur le caractère inclusif de ses offres mais aussi de ses équipes. Avec l'AFTRAL, un organisme de formation, nous avons aussi développé un simulateur de conduite qui va permettre à une personne en situation de handicap de vérifier sa capacité à être apte à travailler dans les secteurs du transport et de la logistique. »

Pourquoi avez-vous choisi de remettre le Trophée de l'Entreprise inclusive lors de cette nouvelle édition de Diversités et Entreprise ?

« Il faut continuer à travailler aux représentations associées au handicap dans le milieu professionnel et cet événement constitue une des pierres à l'édifice de ce défi permanent. »



Marie-Laure Belair-Dargent, déléguée régionale Agefiph Auvergne-Rhône-Alpes, précise qu'en 2022, 13 000 bénéficiaires ont reçu des aides pour favoriser l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap. Photo transmise par Agefiph

FIPHFP

« L'apprentissage, un des meilleurs moyens d'intégration »

Échanges avec Guillaume Bonneville, directeur territorial Handicap Auvergne-Rhône-Alpes du FIPHFP.

Quel est le rôle du FIPHFP ?

« La mission du FIPHFP est d'accompagner les employeurs publics de la fonction publique d'Etat, hospitalière et territoriale dans leurs actions de recrutement, d'insertion, de maintien et de formation des agents en situation de handicap. L'objectif porté est de dépasser le taux d'emploi de 6%. L'emploi inclusif est un chantier au long cours qui nécessite l'engagement de tous pour permettre le plein emploi des personnes en situation de handicap. »

Quels sont les leviers ?

« L'un d'entre eux est un engagement sur la promotion de l'apprentissage. Il constitue un des meilleurs moyens d'intégration et permet à une personne en situation de handicap de montrer ses compétences à son employeur. Des aides sont proposées aux employeurs et, en particulier, le financement d'une partie du salaire. A noter qu'il est possible, lorsque l'on est en situation de

handicap, d'être apprenti à tout âge et qu'il n'est pas nécessaire d'avoir à passer un concours pour être intégré. Contrairement à ce que l'on peut imaginer la fonction publique propose plus de 1000 métiers : informaticien, électricien, agent dans les espaces verts, etc. »

Que représente pour vous un événement comme celui de Diversités et Entreprises ?

« C'est l'occasion de mettre en lumière les synergies et la belle collaboration que nous avons avec l'Agefiph avec qui, nous remettons le Trophée de l'entreprise inclusive pour sensibiliser les professionnels au handicap dans le monde du travail. Cet événement est aussi un relai pour évoquer deux actions : la promotion des handicaps invisibles avec notamment la conférence que nous organisons le 22 juin sur les troubles du spectre de l'autisme et l'emploi ; mais aussi l'accessibilité aux outils numériques qui, si elle n'est pas pensée par les informaticiens et les développeurs, peut être un frein pour l'insertion des agents en situation de handicap, notamment dans le cadre du télétravail. »



Guillaume Bonneville, directeur territorial Handicap Auvergne-Rhône-Alpes du FIPHFP veut mieux informer les employeurs publics sur les handicaps invisibles mais aussi les aider à améliorer l'accessibilité aux outils numériques pour leurs salariés en situation de handicap. Photo Progrès/Anaïs DIGONNET

LE PROGRÈS / TROPHÉE DE L'INNOVATION EN ENTREPRISE

« Ces trophées sont un moyen de s'inscrire dans un réseau local engagé »

Émilie Chaumet, journaliste au Progrès, est la présidente du jury des Trophées Diversités et Entreprises.

Quel est l'objectif de cet événement ?

« *Le Progrès* met en lumière le territoire et les acteurs qui le composent sous un angle singulier qui n'est pas celui de la seule performance économique. Nous sommes plus sur des valeurs humaines qui produisent, elles aussi, de beaux résultats. Avec ces trophées, on parle d'emploi, d'intégration, d'égalité professionnelle, de diversité au travail. À regarder de plus près, les entreprises ont souvent à cœur de faire bouger les lignes de façon concrète. Pour elles, ces trophées sont un moyen de s'inscrire dans un réseau local engagé, d'apprendre de l'expertise et de l'expérience des autres. »

Vous présidez le jury de ces Trophées Diversités et Entreprises depuis 3 ans. Quel est le bilan des délibérations ?

« Pour cette édition 2023, nous avons eu presque 100 % de nouvelles candidatures. Je voudrais

souligner la qualité de la trentaine de dossiers que nous avons reçus. Parmi ces nouveaux, nous avons noté la présence de profils variés et de métiers inédits. Il y a à la fois des entreprises confirmées, installées dans la région, avec une véritable notoriété et des centaines de salariés mais aussi des étoiles montantes. Ces jeunes entreprises, malgré leur récente arrivée sur leur marché respectif, portent les modalités de la diversité dans leur projet d'entreprise, ce qui est très encourageant. »

Quel va être le temps fort de la soirée ?

« Nicolas Huchet, cofondateur de My Human Kit qui fabrique et partage des solutions d'aides techniques pour les personnes en situation de handicap, est le parrain de cette édition 2023. Il va témoigner de son engagement entrepreneurial. En plus de la remise des huit trophées, cette soirée est aussi celle de la remise des Palmes du civisme et de la citoyenneté par la préfecture du Rhône, pour les femmes et les hommes de l'ombre qui ont fait preuve d'un engagement remarquable au service de la société. »



Le jury présidé par Émilie Chaumet, journaliste au Progrès, a reçu des candidatures de grande qualité pour les Trophées Diversités et Entreprises. Photo Progrès/Joël PHILIPPON

Lili a besoin de vous pour
RETROUVER
 ses copains de classe.

TRANSDEV RECRUTE DES CONDUCTEUR·RICE·S DE BUS SCOLAIRES

Vous, vous êtes du genre à aimer tout autant conduire que le sourire des enfants. Si vous cherchez un travail près de chez vous avec des horaires aménagés, alors vous êtes fait pour devenir l'un de nos conducteur.rice.s de bus scolaires au service d'un métier qui a du sens : la mobilité. www.transdev.com

- 25 heures/semaine
- CDI à la clé
- Formation qualifiante 100 % financée

Postulez dès maintenant auprès d'Alexia GUERINEAU
recrutement.rhone@transdev.com