

# France Travail : un nouveau guichet vers le plein-emploi



Photo Mairie de Grigny

**LE PROGRÈS**  
**ÉVÉNEMENT**  
ÉVÉNEMENTS  
Ne peut être vendu séparément - Mercredi 14 juin 2023

## DIVERSITÉ & ENTREPRISES

# Œuvrer pour plus d'inclusion au travail



PEFC 10-31-3546  
IMPRIM'VERT®  
PEFC 10-31-3546



**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



**pôle emploi**



**PRÉFÈTE DU RHÔNE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

PRÉFÈTE DE LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

# « France Travail, une transformation de notre action collective pour permettre ainsi l'accès de tous »

**Fabienne Buccio, la Préfète de la région Auvergne-Rhône-Alpes et Préfète du Rhône revient sur la valeur travail dans la société française, l'évolution de Pôle emploi qui va devenir France Travail en 2024 et l'expérimentation de cette nouvelle démarche en cours dans deux villes du département du Rhône.**

**Que représente la valeur travail pour notre société ?**

« Sans entrer dans un débat philosophique, la question du travail est au cœur de l'activité humaine. Le travail permet de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille, mais il permet aussi de trouver sa place dans la société, en procurant à chacun une utilité sociale. Il contribue, tout simplement, à façonner l'individu et participe à son accomplissement personnel. Les attentes que chacun porte au travail sont en constante évolution. La pandémie a constitué une forme d'accélérateur.

Nombreux sont ceux qui ont entamé des démarches de reconversion, afin de trouver un emploi qui a davantage de sens à leurs yeux, ou qui correspond mieux à leurs aptitudes. Ce qui est certain, c'est que le travail demeure un élément clé de notre société, et un facteur d'insertion. »

“ Il s'agit d'aller davantage vers les publics en difficulté et d'orienter plus fortement l'accompagnement vers le retour à l'emploi dans une logique d'engagements réciproques ”

**Fabienne Buccio,  
Préfète de la région Auvergne-Rhône-Alpes  
et Préfète du Rhône**

« À la suite d'un appel à projet lancé par le Ministre du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, la Métropole de Lyon s'est portée candidate, avec l'accord des maires concernés, pour expérimenter la démarche France Travail auprès des bénéficiaires du RSA (revenu de solidarité active, N.D.L.R.) sur les communes de Givors et de Grigny. Les 1 300 bénéficiaires du RSA vont être reçus dans les semaines et les mois qui viennent pour bénéficier d'un diagnostic socioprofessionnel commun aux différents acteurs impliqués. À l'issue de ce diagnostic ils se voient attribuer les

droits qu'ils n'avaient pas sollicités et sont orientés vers l'organisme le plus à même de les accompagner vers l'emploi. Dans le même temps ils pourront participer à des activités préparant leur retour à l'emploi tels que des ateliers, des stages ou des formations. Une évaluation sera réalisée au deuxième

semestre 2024. »

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, Pôle emploi devient France Travail. Au-delà du changement de nom, en quoi France Travail doit contribuer à l'objectif de plein-emploi ?**

« Les ambitions de France Travail sont de créer plus d'emplois et de donner à chacun les moyens d'y accéder, en simplifiant le quotidien des demandeurs, des professionnels et des entreprises et en faisant équipe pour un service public plus territorialisé et plus efficace. Concrètement, il s'agit d'aller davantage vers les publics en difficulté et d'orienter plus fortement l'accompagnement vers le retour à l'emploi dans une logique d'engagements réciproques. Cette réforme vise à confier localement le pilotage de la politique de l'emploi et de l'insertion professionnelle à un comité France Travail qui sera dirigé par l'État et le département – ou la Métropole pour le cas de Lyon. Ce comité définira la stratégie et les objectifs fixés aux opérateurs de l'emploi. Cette réorganisation doit permettre de ramener vers l'emploi les personnes qui en sont les plus éloignées tout en palliant aux difficultés de recrutement que rencontrent aujourd'hui certaines entreprises. »

**Une expérimentation est actuellement menée sur les communes de Givors et de Grigny. En quoi consiste-t-elle ? Quelles sont les parties prenantes de ce projet ?**

**Quel sera le rôle des entreprises ?**

« Il sera crucial. On ne peut pas résoudre les difficultés de recrutement et faire entrer sur le marché de l'emploi les personnes disponibles sans les entreprises. Dans le Rhône et la Métropole de Lyon, deux clubs d'entreprises ont pour objet de développer des politiques d'inclusion et de favoriser la diversité : la « Charte des 1 000 » pour le territoire de la Métropole et le club « Les entreprises s'engagent du Nouveau Rhône ». En faisant connaître leurs expériences innovantes de recrutement, ces sociétés sensibilisent les chefs d'entreprise à la nécessité de recruter différemment. Elles ouvrent leurs portes à la différence en se fondant sur la volonté de travailler, le potentiel de chacun et en acceptant de former aux compétences dont elles ont besoin. L'ambition de France Travail est aussi de mobiliser et soutenir les entreprises pour favoriser cette diversité. »

[www.rhone.gouv.fr](http://www.rhone.gouv.fr)  
[www.prefectures-regions.gouv.fr](http://www.prefectures-regions.gouv.fr)  
[www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

**Pour Fabienne Buccio, la représentante de l'État dans la région Auvergne-Rhône-Alpes et dans le Rhône ici lors d'une visite d'entreprise, ce nouveau service public « est le genre de projet qui permet de faire société ».**

Photo Progrès/Frédéric GUILLON



# « Information profonde pour atteindre le plein-emploi à l'autonomie »



## BIOGRAPHIE

### Fabienne Buccio

Née le : 30 novembre 1959

Lieu de naissance : Gap  
(Hautes-Alpes)

### ■ DIPLÔMES

- D.U.T. de gestion des entreprises et des administrations
- Maîtrise de droit public à Institut régional d'administration (I.R.A) de Lyon
- D.A.P.

### ■ DÉCORATIONS

- Officier de la Légion d'honneur
- Commandeur de l'ordre National du Mérite

### ■ PARCOURS

- Janvier 2023 : Préfète de la région Auvergne-Rhône-Alpes, Préfète de la zone de défense et de sécurité Sud-Est, Préfète du Rhône à Lyon
- Avril 2019 : Préfète de la région Nouvelle-Aquitaine, Préfète de la zone de défense et de sécurité Sud-Ouest, Préfète de la Gironde à Bordeaux
- Mars 2017 : Préfète de la région Normandie, Préfète de la Seine-Maritime à Rouen
- Février 2015 : Préfète du Pas-de-Calais à Arras
- Octobre 2011 : Préfète de la Loire à Saint-Étienne
- Mars 2009 : Préfète de l'Eure à Évreux
- Mars 2007 : Préfète de la Mayenne à Laval
- Février 2006 : Nommée préfète en charge d'une mission de service public (maintenue dans ses fonctions) à Paris
- Juin 2003 : Conseillère technique à la Présidence de la République à Paris
- Septembre 2000 : Sous-préfète de Bayeux
- Juillet 1998 : Sous-préfète, directrice du cabinet du préfet de la Corrèze à Tulle
- Juillet 1997 : Directrice des services du cabinet du préfet de la Haute-Loire au Puy-en-Velay
- Juillet 1994 : Directrice des services du cabinet du préfet de l'Orne à Alençon
- Mars 1984 : Chef de bureau à la préfecture des Hautes-Alpes à Gap
- Juillet 1983 : Attachée à la préfecture des Alpes-de-Haute-Provence à Digne-les-Bains

SOUS-PRÉFÈTE CHARGÉE DE LA POLITIQUE DE LA VILLE

# La diversité en entreprise, soutenue et encouragée par les services

**Salwa Philibert, Sous-préfète chargée de la politique de la Ville auprès de la Préfète de la région Auvergne-Rhône-Alpes et Préfète du Rhône détaille les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi pour les jeunes sortis d'études et les personnes en situation de handicap.**

**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. »

**Quels sont les outils de l'État et de ses opérateurs, qui contribuent à un recrutement plus diversifié des jeunes ?**

« L'État a conçu des mesures adaptées aux difficultés de tous ordres, que peuvent rencontrer des demandeurs d'emploi. Les jeunes qui sortent du système scolaire ou quittent leurs études en cours connaissent souvent une période plus ou moins longue avant de s'insérer durablement en entreprise. Le Contrat d'Engagement Jeune (CEJ) s'adresse à eux. Il s'agit d'un accompagnement individuel et intensif de 15 à 20 heures par semaine, qui peut

s'échelonner entre 6 et 12 mois. Pour lui permettre de se consacrer à ce parcours, le jeune perçoit une allocation pouvant aller jusqu'à 528 euros par mois en fonction de ses ressources et sous condition de

“ L'apprentissage reste un excellent moyen de formation, de qualification et donc d'insertion professionnelle. 37 000 contrats d'apprentissage ont été signés dans le Rhône en 2022 contre 8 000 en 2017 ! ”

**Salwa Philibert, Sous-préfète, chargée de la politique de la ville**

respecter ses engagements. Le CEJ est mis en œuvre par Pôle emploi et les missions locales. Depuis le début de l'année, ce sont près de 2 500 jeunes de 16 à 25 ans révolus (ou 29 ans révolus lorsqu'ils disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, NDLR) qui sont entrés dans ce dispositif dans le Rhône. Enfin, l'apprentissage reste un excellent moyen de formation, de qualification et donc d'insertion professionnelle. 37 000 contrats d'apprentissage ont été signés dans le Rhône en 2022 contre 8 000 en 2017 ! »

**Les personnes en situation de handicap rencontrent plus de difficultés à trouver un emploi. Des mesures spécifiques sont-elles mises en place ?**

« Oui, le 26 avril dernier, la Conférence Nationale du Handicap (CNH) a dégagé 17 mesures permettant un meilleur accès au droit commun des personnes en situation de handicap afin de rendre leur parcours « emploi et formation » facilité. Pour élaborer son projet professionnel, le demandeur d'emploi en situation de handicap bénéficie au sein du « Lieu Unique d'Accompagnement » (LUA) de l'expertise d'un binôme de conseiller Pôle emploi et Cap emploi. Les jeunes en situation de handicap peuvent également être reçus par les conseillers de la mission locale de proximité. Tous les dispositifs de droit commun sont accessibles aux personnes en situation de handicap, néanmoins, quand le bénéficiaire a des besoins spécifiques, des mesures peuvent être mobilisées : telles que les entreprises adaptées ou le dispositif emploi accompagné entre autres. »

**Les jeunes de la Mission locale d'Oullins témoignent devant la Sous-préfète Salwa Philibert. Photo Progrès/Gisèle LOMBARD**



**La mise en œuvre de l'emploi accompagné comprend un accompagnement de la personne lui permettant d'accéder, de se maintenir, d'évoluer dans l'emploi, ainsi qu'un accompagnement de l'employeur. Photo ADAPT**

# us toutes ses formes, es de l'État



## INSERTION

# Chefs d'entreprise, faites confiance à l'emploi accompagné !

Mis en place en 2018, ce dispositif qui concerne les personnes en situation de handicap a été transformé l'an dernier en plateforme pour accompagner davantage de personnes ainsi que d'entreprises à le mettre en œuvre. Sur le Rhône et la Métropole de Lyon, les employeurs sont accompagnés gratuitement par la Plateforme Emploi Accompagné 69 composée de 6 opérateurs, dont LADAPT qui en est le chef de file. Explications.

L'emploi accompagné s'adresse à des personnes en situation de handicap qui soit n'ont pas trouvé de solution pour leur permettre d'accéder au monde du travail, soit sont déjà à l'emploi et ont des difficultés à s'y maintenir.

Depuis l'an dernier, le processus a été accéléré à travers la mise en place de plateformes départementales financées par l'État (représenté par l'Agence régionale de santé), l'Agefiph pour les entreprises privées et le FIPHFP pour la fonction publique. « C'est la première fois que ces trois institutions financent une action ensemble », souligne Emmanuel Le Goff, adjoint de direction à LADAPT Rhône Métropole de Lyon, l'association pour l'insertion ayant été désignée chef de file sur le Rhône, du regroupement d'opérateurs composé aussi de l'Adapei 69, l'AEFS (Access Exam Formation Sécurité), Aspie-

job, Epnak Sud-Est et Messidor Rhône-Alpes. C'est à l'une de ces six entités que les employeurs privés et publics peuvent s'adresser afin de recruter un ou plusieurs salariés en emploi accompagné. Il faut comprendre que l'accompagnement est double : il se réalise aussi bien pour l'employeur que pour l'employé. « Les équipes de l'emploi accompagné sont présentes dans les entreprises au départ mais aussi à la demande, dès que le besoin s'en fait ressentir à la fois par l'employé et par l'employeur », mention-

ne Emmanuel Le Goff. Le principe essentiel de cet accompagnement est de le tenir dans la durée. « L'avantage, c'est de pouvoir réagir tout de suite en intervenant rapidement car on connaît l'entreprise et l'employeur connaît son interlocuteur », insiste le représentant de LADAPT Rhône Métropole de Lyon, qui poursuit : « l'emploi accompagné a pour but de donner sa chance à des personnes éloignées de l'emploi. Les employeurs privés et publics doivent s'emparer de cette opportunité et penser à adresser leurs offres d'em-

ploi à la Plateforme Emploi Accompagné 69. » Les entreprises ont « pour obligation de compter dans leurs effectifs 6 % de travailleurs handicapés », rappelle Emmanuel Le Goff, lequel insiste sur une notion très importante : « en plus d'un accompagnement gratuit pour l'entreprise, l'emploi accompagné permet de lever les préjugés et les peurs. Le handicap n'est pas forcément lourd à gérer, il y a des compétences derrière et, en cette période de manque de main-d'œuvre, l'objectif est d'arriver à matcher les besoins des entreprises et les capacités des personnes. »

Selon les chiffres recensés en décembre dernier, 7 600 personnes bénéficient en France de l'emploi accompagné et elles devraient être 10 000 d'ici à fin 2023.

Pour tout renseignement : [emploi.accompagne69@ladapt.net](mailto:emploi.accompagne69@ladapt.net)

## PÔLE EMPLOI

# Auvergne-Rhône-Alpes : des besoins en main-d'œuvre au plus haut

La région devrait connaître un nombre d'embauches important cette année, mais elle devra faire face à des difficultés de recrutement dans certains secteurs.

Alors qu'en Auvergne-Rhône-Alpes, le nombre de demandeurs d'emploi ne cesse de diminuer (-6,2 % sur un an au premier trimestre 2023 pour la catégorie A), les mois à venir devraient également voir le maintien du nombre d'embauches, si l'on en croit les résultats de l'enquête « Besoins en Main-d'Œuvre » (BMO) publiée en avril 2023 (voir encadré). 47 700 établissements ont répondu à l'édition 2023.

## 370 100 embauches potentielles en Auvergne-Rhône-Alpes

Les résultats de l'enquête BMO poussent globalement à la confiance. En effet, avec 370 100 embauches potentielles, les intentions de recrutement des employeurs de la région se stabilisent : +2 % par rapport à 2022. Ce qui représente 7 381 intentions d'embauche de plus que l'année précédente. Sur 5 ans, celles-ci ont même augmenté de 73 505, révélant ainsi la bonne santé économique de la région.

## 7 départements sur les 12 de la région voient leurs intentions d'embauche augmenter par rapport à 2022

### Une reprise généralisée ?

Autre enseignement de l'enquête BMO : la région Auvergne-Rhône-Alpes fait preuve d'un dynamisme en matière de recrutement puisqu'elle représente 12 % des projets en France. Globalement, ce constat est partagé dans une majorité de départements : 7 départements sur les 12 de la région voient leurs intentions d'embauche augmenter par rapport à 2022 (à l'exception de l'Isère, du Cantal, de la Drôme, de la Savoie et de l'Ardèche).

Les grandes agglomérations de la région constituent par ailleurs des pôles de recrutement majeurs. Quant aux secteurs d'activité, ils sont également nombreux à embaucher en 2023. L'hébergement-restauration, le support aux entreprises (agents d'entretien, agents de sécurité, comptables, ingénieurs en industrie ou en informatique...), le commerce, suivi de peu par la santé et l'action sociale sont les quatre secteurs qui totalisent la moitié des intentions d'embauche.

## Des secteurs rencontrant des difficultés d'embauche

63 % des recruteurs jugent leurs projets de recrutement difficiles à réaliser. Un niveau record déjà atteint en 2022 (contre seulement 47 % en 2021) et qui est même plus élevé que la moyenne nationale (61 %). Cette anticipation de difficultés est particulièrement forte dans les secteurs de la construction, de la santé et action sociale, de l'industrie, de l'hébergement et restauration, des transports et entreposage, du support aux entreprises et du commerce.

## Des dispositifs innovants

Pour aider les entreprises à faire face à ces difficultés à recruter dans certains métiers, Pôle emploi a mis en place plusieurs dispositifs. Ainsi, chaque semaine sont organisées en agence des opérations #TousMobilisés pour promouvoir des métiers, des formations et des actions de recrutement en présence d'employeurs. Cela prend également la forme d'immersions professionnelles, d'actions de formation préparatoires à l'emploi, de recrutements via la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) ou encore d'opérations innovantes telles que « Du Stade Vers l'Emploi », permettant à des recruteurs et à des candidats de se rencontrer autour d'un terrain de sport.

## TOP 10 des métiers recherchés (H/F) (non saisonniers)



AIDES-SOIGNANTS



AIDES, APPRENTIS ET EMPLOYÉS POLYVALENTS DE CUISINE



AIDES À DOMICILE ET AIDES MÉNAGÈRES



AGENTS D'ENTRETIEN DE LOCAUX (y compris ATSEM)



SERVEURS DE CAFÉS, DE RESTAURANTS (y compris commis)



OUVRIERS NON QUALIFIÉS DE L'EMBALLAGE ET MANUTENTIONNAIRES



SECRÉTAIRES BUREAUTIQUES ET ASSIMILIÉS (y compris secrétaires médicales)



CUISINIERS



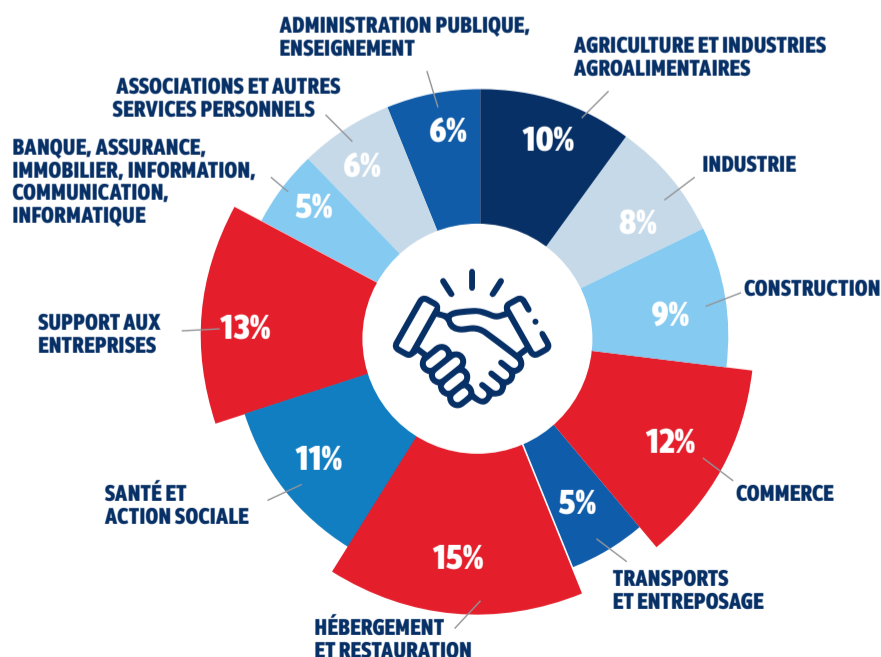
INFIRMIERS, CADRES INFIRMIERS ET PUÉRICULTEURS



CONDUCTEURS ROUTIERS ET GRANDS ROUTIERS

Source : BMO 2023, Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes

## RÉPARTITION DES SECTEURS QUI EMBAUCHENT EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES



Source : BMO 2023, Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes

(au-dessus) L'hébergement-restauration, le support aux entreprises, le commerce et la santé et l'action sociale représentent la moitié des intentions d'embauche en 2023.

(à dr.) Les métiers d'aides-soignants, apprentis et employés polyvalents de cuisine, d'aides à domicile et aides ménagères et d'agents d'entretiens de locaux comptabilisent chacun plus de 8000 intentions d'embauche en 2023. ©Pôle emploi

## L'ENQUÊTE

### ■ L'enquête « Besoins en Main-d'Œuvre », un reflet des embauches à venir ?

Chaque année, Pôle emploi réalise une grande enquête avec le Credoc (Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie). Appelée « Besoins en Main-d'Œuvre », elle interroge l'ensemble des employeurs hors administrations de l'État (ministères, police, justice, etc.) et entreprises publiques (Banque de France, etc.) à propos de leurs projets d'embauche. Aide majeure à la prise de décision, cette enquête remplit plusieurs objectifs : mesurer les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir et les difficultés envisagées, identifier les métiers et les compétences dont les entreprises auront besoin et les métiers en tension, améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers des formations et des métiers en adéquation avec les besoins du marché du travail et ainsi, déterminer la politique régionale d'accompagnement des demandeurs d'emploi et pouvoir la décliner au plus près des besoins des territoires.



Léa Granjard a finalement été conquise par le métier de réceptionniste suite à son immersion. Photo DR

### LÉA GRANJARD/HÔTEL-RESTAURANT EKLO

## « L'immersion m'a permis de mieux cerner mon métier »

**En pleine réflexion professionnelle, Léa Granjard a bénéficié, à travers un programme mis en place par Pôle emploi, d'une immersion professionnelle au sein de l'hôtel-restaurant EKLO, où elle est devenue réceptionniste.**

À tout juste 27 ans, Léa Granjard semble avoir trouvé sa voie. Après un BTS en tourisme (brevet de technicien supérieur), une licence dans l'évènementiel et, une expérience de deux ans dans la promotion d'évènements au sein d'une école supérieure, la jeune femme se cherchait professionnellement.

« J'étais attirée par l'hôtellerie mais je n'avais pas d'expérience dans ce domaine. C'est un secteur que je connaissais moins », se souvient Léa Granjard. C'est finalement la directrice de l'hôtel-restaurant EKLO Lyon qui lui a donné sa chance, à travers un programme mis en place par Pôle emploi.

**Une formation métier suivie d'un contrat de travail à durée indéterminée**

Après une formation d'un mois, visant à apprendre les bases de l'hôtellerie, son fonctionnement, son vocabulaire, ses normes mais également à mieux cerner les différents métiers qui la composent, Léa Granjard a bénéficié d'une immersion professionnelle au sein de l'hôtel, au poste de réceptionniste.

« Avant cette mise en situation réelle, je pensais que ce poste ne me correspondrait pas », explique-t-elle. « Finalement, je l'aime beaucoup. Il est polyvalent, on est amené à faire des choses très différentes, à rencontrer de nombreuses personnes, à parler plusieurs langues... L'immersion en entreprise m'a permis de mieux cerner mon métier et d'apprendre plein de choses », estime la jeune femme qui s'est vue proposer un poste en CDI au sein de l'hôtel-restaurant EKLO à l'issue de sa participation à ce dispositif.

### GABRIEL MACHANE/VENDEUR À LA CANADIENNE

## « Il n'y a pas meilleure école que la vie professionnelle »

**Formé directement sur son futur lieu de travail via une Action de Formation en Situation de Travail (AFEST), Gabriel Machane est depuis recruté en qualité de vendeur au sein du magasin à La Canadienne.**

Alors qu'il a aujourd'hui 39 ans, Gabriel Machane nourrissait depuis longtemps un rêve secret : mettre un pied dans le milieu de la mode. Mais lorsque Pôle emploi lui a proposé un dispositif innovant, celui-ci en était bien loin. Il enchaînait alors les CDD d'aide-soignant et les périodes de chômage tout en poursuivant des études de langues en cours du soir.

**« La pratique a été vraiment très formatrice »**

« Pôle emploi m'a invité à participer à une journée d'information organisée avec plusieurs enseignes de mode et de prêt à

porter. Puis on m'a proposé de me former à La Canadienne, avec une promesse d'embauche à la fin », se souvient Gabriel Machane.

Ainsi, encadré par un organisme de formation ainsi que par une tutrice, vendeuse expérimentée au sein de l'enseigne, il a pu apprendre de son expérience. « On faisait aussi des mises en situation, où l'on corrigeait ma manière de faire. La pratique a été vraiment très formatrice car on était confrontés à des situations réelles. C'était très enrichissant. Il n'y a pas meilleure école que la vie professionnelle », estime le trentenaire, encore aujourd'hui.

**Un CDD d'un an au sein de l'enseigne formatrice**

À l'issue de ce dispositif d'Action de Formation en Situation de Travail, Gabriel Machane a signé un CDD d'un an au sein de l'enseigne qui l'a formé.



Gabriel Machane est aujourd'hui vendeur en CDD au sein de La Canadienne. Photo Pôle emploi

### ANTOINE BAYART/DIRECTEUR DU COLOMBUS CAFÉ DE VÉNISSIEUX

## « Avec La Place de l'emploi, nous allons au-devant de gens qui n'osent pas postuler »

**Directeur du Columbus Café de Vénissieux, Antoine Bayart a participé à La Place de l'emploi et de la formation, dispositif innovant prenant la forme d'un village itinérant hors-les-murs, rassemblant plusieurs acteurs de l'insertion professionnelle et du tissu économique local, qui lui a permis de recruter un collaborateur. Il s'agit d'une offre financée par le plan d'investissement dans les compétences.**

Ce dispositif innovant correspond tout à fait à sa philosophie. Directeur, avec Pierre L'Helgouac'h, de 5 franchises Columbus Café au sein de l'agglomération lyonnaise, Antoine Bayart aime donner sa chance à des candidats parfois moins attendus sur ces postes.

Alors quand Pôle emploi lui a proposé de participer à La Place de l'emploi et de la formation à Vénissieux, en mars 2023, il a tout de suite dit oui. Ce dispositif consiste à aller au-devant des publics éloignés de l'emploi notamment dans les

quartiers, les centres urbains et dans les villages. L'ensemble des services emploi ainsi que les recruteurs locaux viennent à la rencontre de ses habitants pour leur offrir des solutions (orientation, formation, recrutement, etc.).

**Une rencontre informelle**

Ici pas de CV et ni d'entretien d'embauche. « Avec La Place de l'emploi, nous allons au-devant de gens qui n'osent pas postuler. On cherche avant tout à les mettre en confiance et à leur dire qu'on leur redonne une chance. Il faut mettre ses filtres de côté pour savoir déceler le potentiel des gens ».

Ainsi, ce jour-là, lors de l'évènement organisé à Vénissieux, Antoine Bayart a donné sa chance à une jeune femme : « Elle était très timide. Elle est arrivée sur la pointe des pieds. On l'a mis en confiance, on lui a donné sa chance. Et aujourd'hui, elle s'est affirmée. C'est quelqu'un de très fiable ».



Plus informelle, La Place de l'emploi et de la formation permet de toucher des personnes éloignées. Photo Pôle Emploi



**Arys Laib, conseiller Pôle emploi, présente l'atelier de détection de potentiel.** Photo Pôle Emploi

### DÉTECTION DES POTENTIELS

## « La détection de potentiel » est à la portée de tous !

**Arys Laib, conseiller Pôle emploi présente l'atelier de détection de potentiel.**

« La détection de potentiel \*est à la portée de tous ! Ces ateliers permettent de rechercher les aptitudes de toutes les personnes, grâce à des exercices de logique et de méthode de travail et ce de façon ludique et loin d'un exercice dit classique », explique Arys Laib, conseiller Pôle emploi. « Cela ne ressemble en rien aux examens scolaires. Le dispositif de la détection de potentiel se base sur des exercices qui font appel à nos qualités propres pour réussir dans une branche de métier. Quelquefois, les jeux auxquels on prend part semblent éloignés de la réalité. On se demande même s'ils servent vraiment à une évaluation, mais lorsque les conclusions tombent, on se rend vite compte que nos capacités ont bel et bien été évaluées ».

### Un atout auprès d'un employeur

Arys Laib recommande la détection de potentiel aux personnes qui n'ont pas ou peu d'expérience ou bien aucune formation pour leur futur projet. Bien souvent les demandeurs d'emploi en reviennent ravis, car la détection de potentiel permet d'avancer concrètement dans leur projet.

L'atelier se déroule sur une demi-journée. Il se termine avec le témoignage d'une personne expérimentée dans le secteur. « Avoir participé à un atelier de « détection de potentiel » est un atout auprès d'un employeur » affirme Arys Laib. « Ce dernier prendra plus volontiers le pari de former ce candidat ».

À noter qu'avec ce dispositif, Pôle emploi invite les demandeurs d'emploi à découvrir leurs habiletés, compétences transverses et savoir-être pour un secteur d'activité grâce à des exercices, des mises en situation et la rencontre avec des professionnels.

### DU STADE VERS L'EMPLOI

## Une méthode pour recruter avec les valeurs du sport

**Du Stade Vers l'Emploi permet de tester de nouvelles formes de recrutement sans CV en valorisant les savoir-être liés ou promus dans le cadre d'une rencontre sportive.**

Après un parcours dans les secteurs hôteliers et commerciaux, Myriam 44 ans a souhaité opérer une reconversion professionnelle. « Pour m'aider dans ma recherche, je m'étais inscrite à l'opération « Du Stade Vers l'Emploi ». Une démarche qui a été confortée par ma conseillère Pôle emploi », explique Myriam.

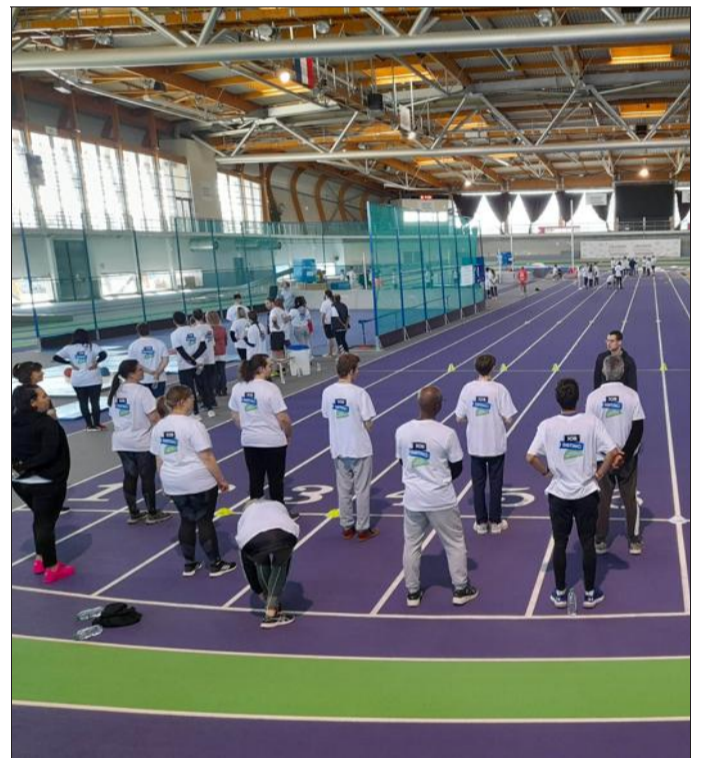
### Une embauche rapide

« L'événement s'est déroulé au stade de rugby de Rillieux-la-Pape. Nous étions une centaine de participants, demandeurs d'emploi, recruteurs mélangés. Une dizaine d'ateliers, encadrés par des éducateurs, étaient proposés aux différentes équipes », décrit Myriam. « Le

sport fait sauter les barrières. Il y avait une très bonne ambiance. Placés dans des situations d'entraide, de coopération, nous étions jugés sur notre savoir-être. Ce qui est moins le cas dans un entretien d'embauche conventionnel. »

Après le déjeuner, les recruteurs ont présenté leurs entreprises et les participants ont donné leur CV. Suite à cette journée, Myriam a passé rapidement un entretien d'embauche qui s'est concrétisé les jours suivants, par un contrat dans une société d'informatique.

Ce dispositif est une opération nationale qui permet de tester de nouvelles formes de recrutement en valorisant les savoir-être liés ou promus dans le cadre de la pratique sportive et qui sont transférables dans le monde professionnel. Au cours d'une journée, demandeurs d'emploi et chefs d'entreprise recruteurs se rencontrent et participent ensemble à des ateliers sur le stade. La journée se termine par un job dating.



**« Le sport fait sauter les barrières. Il y avait une très bonne ambiance, c'était très détendu. Placés dans des situations d'entraide, de coopération nous étions jugés sur notre savoir-être » explique Myriam.** Photo Pôle Emploi

### AZAÉ

## « Le handicap n'est pas un frein au recrutement »

**Fruit de la collaboration avec Cap emploi, l'AGEFIPH et Pôle emploi, Azaé, société de services à la personne, vient de recruter en contrat d'apprentissage, quatre personnes en situation de handicap.**

« Le recrutement de personnes en situation de handicap par Azaé Lyon, est avant tout le fruit de la collaboration et de l'investissement de Pôle emploi, de Cap emploi, de l'AGEFIPH et de notre centre de formation ORGALY » tient à préciser David Clerc, directeur Azaé. « Il s'agit d'une initiative personnelle pour montrer que l'on peut recruter autrement et s'ouvrir à d'autres profils, en particulier dans le secteur du service à la personne ».

### Des dispositifs de retour à l'emploi

Au départ, c'est Cap emploi qui a constitué un groupe d'une dizaine de demandeurs d'emploi

reconnus travailleurs handicapés, mais en capacité de prendre en charge l'accompagnement de personnes dépendantes à domicile. Ces personnes ont ensuite bénéficié d'un dispositif Pôle emploi de mise en situation en milieu professionnel. C'est une période d'immersion en entreprise. Ils ont pu ensuite participer durant six semaines à une Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) qui vient en amont du contrat d'apprentissage d'un an.

Ces différents dispositifs ont pour but de sécuriser le parcours de formation en apprentissage des apprenants. « Une méthode pour redonner confiance à des personnes qui bien souvent ont été éloignées de l'emploi », ajoute David Clerc. « Elles viennent de commencer leur contrat d'apprentissage à la formation d'assistant de vie aux familles. »

Ces apprentis suivent une journée de formation par semaine. Le reste du temps est consacré au travail et à des missions adaptées à leur handicap.



**David Clerc, directeur d'Azaé, vient d'embaucher des personnes en situation de handicap en contrat d'apprentissage.**

Photo Azaé Lyon



## HÔTELLERIE-RESTAURATION

# « Notre volonté est de donner une chance à tous »

**Agnès Razanaka directrice de l'hôtel-restaurant Eklo à Vénissieux-Grand Parilly évoque le recrutement et l'intégration de son équipe.**

## Quel était le contexte du recrutement ?

« Il s'agissait de recruter et d'intégrer vingt personnes afin de constituer l'équipe de salariés d'un hôtel-restaurant pas encore ouvert et dont la date d'entrée en fonction ne cessait de changer. Il était question de recruter mais aussi d'intégrer ce personnel. »

## Quels profils recherchez-vous ?

« Des réceptionnistes de jour et de nuit pour une ouverture 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. J'avais également besoin de femmes de chambre et de valets de chambre parce que le groupe Eklo fait le choix de gérer lui-même ses équipes d'étages. En restauration, il s'agissait de trouver des serveurs et serveuses et des cuisiniers et cuisinières. Sur ces postes classiques, on recherchait des profils atypiques. »

## Qu'est-ce qu'un profil atypique ?

« La marque Eklo porte de fortes valeurs écologiques. Elle propose un modèle d'hôtel économique humanisé et convivial. En accord avec la démarche Responsabilité sociale des entreprises (RSE), je souhaitais favoriser la mixité sociale et donner sa chance à tous les types de profils

tels que des personnes qui n'ayant aucune expérience dans le métier, ce qui est rare dans notre secteur d'activité. »

## Pourriez-vous nous donner quelques exemples ?

« Nous avons recruté au sein du personnel d'étage, une personne qui ne parlait pas le français et n'avait jamais travaillé dans l'hôtellerie. Autre exemple, nous avons embauché en cuisine un jeune de 19 ans, sans expérience ainsi qu'un demandeur d'emploi longue durée. »

## Quelle a été votre collaboration avec Pôle emploi ?

« En fait, la conseillère entreprise m'a contactée pour connaître mes besoins de recrutement en vue de l'ouverture de l'établissement. Elle a proposé une Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuel (POEI). Comme notre hôtel n'était pas encore ouvert, on ne pouvait pas former les salariés. Pôle emploi m'a mis en contact avec un cabinet de formation avec lequel nous avons construit un plan de formation théorique sur cinq semaines pour apprendre aux personnes les codes de l'hôtellerie, de l'hygiène et la sécurité alimentaire, en passant par le secourisme, la sécurité incen-



« J'ai apprécié que Pôle emploi me contacte spontanément, sachant que nous allions ouvrir l'hôtel-restaurant, pour me demander quels étaient mes besoins de recrutement », confie Agnès Razanaka, directrice de l'hôtel-restaurant Eklo Vénissieux-Grand Parilly. »

Photo transmise par l'hôtel-restaurant Eklo Vénissieux-Grand Parilly

die, etc. Pôle emploi m'a ensuite proposé un dispositif d'immersion, une formation pratique pour le service d'étage, le service et la réception dans l'hôtel Eklo de Clermont-Ferrand. Grâce à cet accompagnement, les équipes étaient formées et prêtes pour l'ouverture de l'établissement. »

« Notre équipe est en accord avec les valeurs portées par la démarche RSE des hôtels-restaurants, elle prône la mixité sociale et notre volonté de donner une chance à tous », précise Agnès Razanaka, directrice de l'hôtel Eklo Vénissieux-Grand Parilly.

Photo transmise par l'hôtel-restaurant Eklo Vénissieux-Grand Parilly



## RESTAURATION COLLECTIVE

# Elior, une société ouverte à la diversité

**Vincent Bohelay, directeur emploi au sein de la société Elior, évoque l'ouverture du recrutement à des profils différents pour donner sa chance à tous.**

d'en parler. »

## Comment cela se manifeste-t-il ?

« Chaque année nous accueillons, en alternance, 20 jeunes en situation de handicap (mental, moteur et psychique, N.D.L.R.). Au sein d'Elior, nous avons créé une cellule d'accompagnement des personnes qui déclarent un handicap au cours de leur carrière pour le maintien dans l'emploi dans les meilleures conditions. Pour cela, l'entreprise veille à faire évoluer les postes de travail pour s'adapter aux différents handicaps. Par exemple, pour les personnes non

voyantes, nous leur procurons des écrans spéciaux, pour les dyslexiques, des logiciels appropriés. Nous répondons présent à toutes les sollicitations proposées par notre conseillère visant à présenter nos métiers et à partager nos engagements de recruter des personnes en situation de handicap, à respecter la parité, la mixité sociale... »

## Quelle est votre collaboration avec Pôle emploi ?

« Pôle emploi connaît notre politique de recrutement des personnes en situation de handicap et notre ouverture à tous les profils. Nous

leur confions d'ailleurs toutes nos offres sur le plan national. Fatiha Morsli, conseillère entreprise, propose régulièrement à Elior des profils éloignés de l'emploi. Les dispositifs tels que l'immersion, l'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR), sont également proposés et peuvent être mobilisés en fonction des candidats pour leur permettre une intégration facilitée au sein de l'établissement. La conseillère nous confie par ailleurs que la création d'un parcours d'intégration spécifique est en cours de réflexion avec l'entreprise. »



Vincent Bohelay est directeur emploi Elior France. Photo Elior

## Quelle est votre politique de recrutement ?

« Elior est un acteur de la restauration collective, qui intervient dans les entreprises, les établissements scolaires, les institutions médico-sociales, les Ehpad. Nous avons 18 000 collaborateurs sur toute la France, dont 1 500 personnes (7,25 %, N.D.L.R.) en si-

tuation de handicap. Nous sommes bien au-dessus de l'obligation légale qui est de 6 % et nous voulons encore aller plus loin parce que c'est historiquement dans notre culture. La direction s'engage sur la diversité, les managers sont mobilisés et, de fait, les personnes en situation de handicap se sentent accompagnées et n'ont pas peur

**LYON 3<sup>e</sup> ARRONDISSEMENT**

# Attaque au couteau : comment Noé Kanzi a neutralisé l'agresseur

**Le samedi 6 mai 2023 à Lyon, après avoir blessé un jeune homme, l'auteur s'apprêtait à donner un coup de couteau à une jeune femme, à qui il reprochait de sortir avec un Européen. L'intervention courageuse de Noé Kanzi a sans doute permis d'éviter le pire.**

Une violente agression s'est produite le samedi 6 mai, vers une 1 heure du matin dans la station de métro Saxe Gambetta à Lyon (3<sup>e</sup>), où un jeune homme a été blessé d'un coup de couteau par un individu qui importunait son amie. L'agresseur, âgé d'une vingtaine d'années, a pris à partie la jeune femme, lui reprochant de fréquenter un Européen.

**« J'ai vu l'individu armé qui s'approchait d'elle »**

Ce dernier s'est interposé, demandant à l'individu de se calmer, mais celui-ci a sorti un couteau et lui en a porté un coup au thorax. Il a ensuite tenté de poignarder la jeune femme et serait probablement parvenu à ses fins sans l'intervention courageuse d'un témoin qui est parvenu à le



**Noé, témoin d'une agression au couteau à Saxe cette nuit à Lyon.** Photo Progrès/Joel PHILIPPON

désarmer et à le maîtriser.

Noé Kanzi, un professionnel de la sécurité âgé de 30 ans, se trouvait dans une rame de la ligne B, en direction d'Oullins, quand il a vu sur le quai un individu porter un coup de couteau au niveau de l'épaule droite d'un jeune homme qui lui faisait face.

Les protagonistes étaient entourés de deux jeunes femmes et d'un jeune homme, et Noé n'a pas hésité. « Je suis descendu de la rame et je me suis dirigé vers le groupe. Une des filles est tombée et j'ai vu l'individu armé qui s'approchait d'elle, sans doute pour lui donner un coup de couteau » qui, d'après

ce qu'il a pu voir, semblait viser la tête.

**Un coup sur la main pour désarmer l'agresseur**

Noé s'est interposé à temps pour éviter une nouvelle attaque. « Je lui ai donné un coup au thorax avec le plat de la main et un

coup sur la main, ce qui lui a fait lâcher le couteau, que j'ai aussitôt récupéré. »

Il s'agit d'un couteau pliant, que Noé a mis dans sa poche en même temps qu'il immobilisait l'individu. À ce moment, un individu qui accompagnait le suspect s'est approché et, craignant qu'il ne s'en prenne à lui, Noé a sorti sa carte professionnelle, dont le sigle tricolore a semble-t-il eu l'effet escompté, puisque l'homme a pris la fuite.

Noé a alors appelé la sécurité du métro, des agents des TCL sont arrivés en renfort, bientôt rejoints par la police, à qui Noé a remis le couteau du suspect. « Il m'a dit qu'il avait donné un coup de couteau parce que la victime et les deux jeunes filles avaient insulté sa mère », probablement en réponse à ses propos concernant les fréquentations de la jeune femme.

Le blessé, sérieusement touché mais dont les jours ne sont pas en danger, a été pris en charge par les pompiers et transporté en déchocage à l'hôpital Édouard-Herriot. Il a pu regagner son domicile samedi dans la journée. L'auteur présumé des faits a été placé en garde à vue et une enquête pour tentative de meurtre est en cours.

**VILLEFRANCHE-SUR-SAÔNE**

# Xavier Bleuzen nettoie les déchets des bords de route

**Xavier Bleuzen habite à Villefranche-sur-Saône et travaille à Rillieux-la-Pape. Il fait le trajet en voiture, en passant par l'Ain. Au volant, il s'est aperçu que de nombreux déchets sont déversés en bord de route. Un samedi de février, il s'est donné pour mission de les enlever.**

Originaire de Bretagne, marqué par la catastrophe de l'Erika, Xavier Bleuzen avait l'habitude d'enlever les déchets qu'il retrouvait sur les plages lors de ses balades. Revenu à Villefranche-sur-Saône en novembre dernier, ville où il avait fait ses études il y a vingt ans, il continue d'œuvrer contre les dépôts sauvages.

**« Sur 1,7 km, j'ai ramassé 50 kg de déchets »**

L'idée lui a pris lorsqu'il se rendait au travail, une agence de communication à Rillieux-la-Pape dont il est responsable. En regardant depuis son véhicule, il a remarqué que les bords de la route et canis-



**En allant au travail, Xavier Bleuzen s'est aperçu, depuis sa voiture, que de nombreux déchets sont déversés en bord de route. Il s'est donné pour mission de les enlever.**

Photo Progrès/Constance LONGOBARDI

veaux étaient jonchés de détritus en tout genre. Alors, il a décidé de s'arrêter pour nettoyer une partie des 35 km bas-côtés de son trajet. « En cinq heures, sur 1,7 km, j'ai ramassé 50 kg de déchets. Je ne pensais pas qu'il y aurait autant de travail. Parfois,

j'étais même félicité par des passants ou des automobilistes », se souvient le Caladois.

Depuis, il réitère son action une fois par semaine dans différentes portions de retour qu'il scrute lors de ses allers-retours quotidiens. « Avec ma pince, je mets tout dans des

sacs-poubelles, puis je trie avant de tout ramener à la déchetterie de Villefranche-sur-Saône ou Belleville. À chaque fois, je retrouve presque la même chose, des bouteilles en plastique, d'autres en verre, et du polystyrène. D'autres fois, il y a aussi de

l'huile, un frigo, des enjoliveurs, de la ferraille, etc. »

**« Ce n'est pas compliqué de jeter dans une poubelle »**

Les secteurs concernés sont souvent les mêmes aussi, comme à la sortie du village de Jassans-Riottier, dans l'Ain, qui figure sur son parcours.

Cette action citoyenne le fait aujourd'hui réfléchir à une potentielle reconversion. « Il faudrait pouvoir travailler avec le service départemental des routes, mais aussi voir à qui revendre les déchets pour les retraiter ou les recycler », développe l'intéressé.

En attendant de prendre un éventuel virage professionnel pour lutter contre cette pollution de la nature, il espère un éveil des autres usagers de l'espace public. « L'idée ce n'est pas de critiquer les gens ou de s'énerver, mais de rappeler que ce n'est pas compliqué de jeter dans une poubelle, tout est fait pour, la filière est là. Il faut juste s'éduquer ! »

## BRON/GENAS

# Flavien Thibert a offert un fauteuil à Issam Kenniche, un jeune myopathe

Un article du Progrès a uni de façon inattendue deux habitants de l'Est Lyonnais. Après la parution dans nos colonnes du parcours d'Issam, myopathe, un lecteur s'est manifesté auprès de notre rédaction et a changé la vie du jeune homme. Flavien lui a offert, un fauteuil qui lui permet à nouveau de se déplacer.

C'est l'histoire d'une générosité rare, qui a autant marqué notre journal que ses lecteurs cette année. Il y a un peu plus d'un an, Le Progrès publie le portrait d'Issam Kenniche. Ce « héros du quotidien » combat la myopathie de Duchenne qui lui fait perdre peu à peu l'usage de ses muscles.

Polyhandicapé, le jeune homme de 28 ans évoque ses rêves de voyage et raconte les difficultés de se déplacer avec un fauteuil devenu inadapté à la dégénérescence de sa maladie.

## Il lui offre un fauteuil à 22 000 €

Dès le lendemain, Flavien Thibert, fidèle lecteur du Progrès, contacte notre rédaction. Ému par l'histoire du Brondillant, le Genassien veut lui offrir un fau-



(de d. à g.) Flavien fait découvrir à Issam et Lahouari les fonctionnalités de ce nouveau fauteuil. Photo Progrès/Laurie ABADIE

teuil flambant neuf. « J'ai été touché par ce vaillant jeune homme. Deux membres de ma famille

sont aussi atteints de handicap et je travaille dans ce secteur, je suis donc très sensible au parcours

d'Issam », expliquait-il.

La famille Kenniche rencontre le généreux donateur en mars.

Plusieurs autres rendez-vous permettent de faire connaissance ainsi que de prendre les mesures nécessaires pour avoir le fauteuil parfait pour Issam. Dès le mois d'avril, le cadeau tant attendu est là ! Sa valeur dépasse les 22 000 €. « On n'aurait jamais pu se le payer », certifie le père Lahouari.

Neuf mois après leur première rencontre, Flavien et Issam prennent régulièrement des nouvelles. « Issam est venu me voir au festival Handica Lyon, où je travaillais en juin. C'était une fierté de le voir avancer par lui-même », se souvient le quarantenaire, qui a développé « un sentiment de devoir de protection » envers son nouvel « ami », son « petit frère ».

« Ça a complètement changé notre vie, notre fils peut à nouveau sortir se balader au lieu de rester enfermé toute la journée », exulte la mère Fatima.

En déplacement professionnel à l'étranger jusqu'en janvier, Flavien promet qu'« aussitôt que j'atterris, je vais le voir ». Lahouari, Fatima et leur « mémé » l'attendent déjà pour déguster un couscous et faire une partie de jeux vidéo avec Issam.

Laurie ABADIE

## GIVORS

# Boualem Zekkar, le nouveau « tonton » du quartier des Vernes

Propulsé à la tête de l'Association « Avec » des Vernes pour l'entente et la communication depuis 2015 et le décès de Madjid Boussaïd, il donne de son temps et organise des cross pour « remettre certains jeunes sur le droit chemin ».

Lorsqu'il traverse le quartier des Vernes, sa démarche est pleine d'assurance. Son regard s'arrête un instant sur un groupe de jeunes, qui devise tranquillement, assis sur un banc. Ces derniers le saluent spontanément. Rien n'échappe à Boualem Zekkar. Ici, celui que les jeunes appellent « tonton » est chez lui. Respect total et succession de franchises poignées de main. « On sait qu'on peut compter sur lui : il est toujours de bon conseil », assure un jeune homme.

## « Je tenais à ce que les jeunes puissent continuer à avoir une association derrière eux »

Depuis le décès de Madjid Boussaïd en avril 2015, Boualem Zekkar a été propulsé à la



Boualem Zekkar, le président de l'Avec, s'engage depuis 2015 pour aider et conseiller les jeunes de son quartier. Photo Le Progrès / Yoann Terrasse

tête de l'Association des Vernes pour l'entente et la communication (Avec). Une promotion évidente pour les habitants de ce quartier. Mais pas innée pour ce septuagénaire, qui a intégré le quartier il y a quarante-cinq ans,

contraint de forcer un peu sa nature. « C'est dur de passer après M. Boussaïd. Il a fait tant de choses pour les jeunes pendant vingt ans. Il est irremplaçable. »

De toute façon, il n'a pas eu le

choix. « Il n'y avait pas de volontaires. Et je tenais à ce que les jeunes puissent continuer à avoir une association derrière eux. » Pour les aider. Les conseiller. Les reprendre de volée, aussi. Quitte à empiéter sur son temps de présence auprès de sa : « Je fais du 50/50 », sourit-il.

Face au médiateur des Vernes, les 12-14 ans sont à l'écoute. « Je me focalise sur eux. C'est souvent à cet âge-là qu'ils peuvent dériver et tomber dans des trafics. Il faut s'en occuper », insiste-t-il. Les idées ne manquent pas. Il tente de mettre en place des sorties à la plage, au ski ou à Walibi. Sans succès, jusqu'à présent. « Notre association n'a pas assez d'argent. Rien que le prix pour louer un bus une journée est énorme », déplore-t-il.

Pas de quoi freiner ses envies d'organisation d'événements. Alors, il va finalement miser sur une initiative locale. Du « 100 % Les Vernes » pour animer le quotidien des jeunes : « En avril, j'espère organiser le premier cross du quartier. » Il montre la coupe, qu'il a déjà achetée, et qu'il remettra au vainqueur. Avec fierté et simpli-

cité. « On se procurera aussi des cadeaux pour les meilleurs. C'est important que les enfants soient récompensés. »

## Autre idée : faire un match de foot avec la police

Son autre mission du moment consiste à retisser les liens distendus entre certains jeunes et les policiers. La scène se passe à l'automne dernier. Boualem Zekkar assiste à un échange verbal houleux. « Je suis allé rappeler à un jeune les valeurs indispensables de respect et de bien vivre ensemble. Ensuite, j'ai rencontré ses parents. » Ce qui a permis d'apaiser les tensions.

Jamais à court d'initiatives novatrices, il aimerait organiser un match de foot entre les jeunes et la police. « C'est un projet qui me tient à cœur. Ce serait bien pour les rapprocher, qu'ils discutent un peu ensemble... » Et parvenir à redorer l'image des Vernes, le quartier de son cœur, et de ses enfants. « Il y a de bons jeunes ici », promet-il, fermement. C'est pour eux qu'il continuera de se démenier sans relâche.

Yoann TERRASSE

**OULLINS**

# Le Collectif Gilets Roses s'engage à la Saulaie

**Contre le harcèlement et toutes les violences faites aux femmes, un collectif de femmes, appuyé par la municipalité d'Oullins, multiplie les actions citoyennes et d'information.**

**S**outenir les collectifs de femmes des quartiers, souvent constitués de mères de famille, qui effectuent des missions de médiation : voilà un l'objectif du fonds Gilets Roses, créé en 2021 par Nadia Hai, ancienne ministre déléguée chargée de la Ville.

## 12 femmes de la Saulaie militent contre le harcèlement

Doté de deux millions d'euros, il est issu d'une rencontre avec un collectif de femmes, en région parisienne, qui s'est donné pour missions de financer l'accompagnement des femmes isolées, d'aider à rétablir le dialogue entre les forces de l'ordre et les jeunes, d'organiser des événements pour occuper l'espace public afin d'éloigner les trafiquants de stupéfiants et de faire de la prévention contre la délinquance.

À Oullins, en 2020, le service



**Le collectif a rencontré les dirigeants du BCO (Boxing Club d'Oullins) et notamment Henie Ounali (au centre de la photo) sur les sujets du harcèlement de rue, des violences sexistes et sexuelles mais aussi sur la place des femmes dans le sport.** Photo Ville d'Oullins

politique de la ville a mené un travail sur la question de l'occupation genrée de l'espace public à la Saulaie et, mis en place une marche exploratoire. Ce dispositif avait permis de cibler des lieux appréciés et ceux entraînant un sentiment d'insécurité. Suite à des propositions faites Clotilde Pouzergue, la maire, quelques réalisations concrètes avaient suivi comme des touches de couleurs

le long de la place Kellerman ou le traçage au sol de jeux sur la place de la Convention. Ce travail a surtout permis au groupe de prendre conscience de sa capacité d'action et s'emparer des questions de cadre de vie.

Quelques mois plus tard, 12 femmes de tout âge, habitantes à la Saulaie à Oullins, ont exprimé auprès du service politique de la ville la nécessité d'agir

face à la question du harcèlement dont certaines avaient pu être victimes.

## Une subvention de 5 000 €

Résultat, une subvention municipale de 5 000 € a ainsi été allouée pour la création d'un collectif Gilets Roses afin de co-construire des actions de soutien aux femmes dans le quartier, en partenariat avec l'Association

des Centres Socioculturels d'Oullins (ACSO) et les services de Tassadit Bellabas, conseillère municipale déléguée à la politique de la ville.

Aujourd'hui, les missions continuent pour informer et outiller le groupe, mais aussi tous les acteurs associatifs de la commune, sur la question des violences faites aux femmes et du harcèlement de rue. Le collectif Gilets Roses invite également les hommes et les adolescents à se joindre à ces événements afin qu'un maximum de personnes se sentent concernés par ce fléau. Le prochain projet sera de sensibiliser les commerçants afin de mettre en place le Plan Angela, qui vise à aider à la mise à l'abri les personnes victimes de harcèlement de rue.

De façon plus générale, le Collectif Gilets Roses d'Oullins participe aux différents événements de la commune pour favoriser son implication citoyenne : concertation passerelle Gerland-Saulaie, diagnostic pour le conseil local de la santé, réunion publique sur le projet urbain de la Saulaie, assemblée générale du P'tit jardin, assises quartiers populaires de la Métropole, etc.

**VILLEURBANNE**

# Djalil Djezzar, Rôle modèle LGBT +

**Le 11 octobre dernier, lors de la journée dédiée au « coming out », le Villeurbannais Djalil Djezzar recevait, à Paris et en présence de la ministre des Solidarités et de la Santé, le titre honorifique de Rôle modèle LGBT + 2022.**

**D**epuis la sortie de son livre autobiographique *Le Salon Marocain* (2019) et sa participation à l'exposition *Habibi, les révolutions de l'amour* à l'Institut du Monde arabe à Paris, le Villeurbannais Djalil Djezzar a le vent en poupe.

Pour la fête de la musique, le 21 juin, c'est une autre facette de son personnage que l'on pourra découvrir. Auteur, compositeur, interprète, Djalil Djezzar dit Jazz a été sélectionné par le Sytral et les TCL pour se produire à la station de métro Cordeliers (Lyon2) de 18 h à 20 heures.

À la fois consultant libéral en évolution professionnelle et chargé de missions insertions et culturelles au sein de l'Ifra (institut de formation), le trentenaire suit également une formation de psychologue du travail.

**Pouvez-vous nous expliquer ce titre de Rôle modèle LGBT + que vous avez reçu début octobre ?**

« L'association L'Autre Cercle,



**Auteur, compositeur, interprète, Djalil Djezzar a été sélectionné pour se produire, de 18h à 20h, à la station Cordeliers pour la fête de la musique.** Photo Progrès/Christelle LALANNE

qui est la première association nationale œuvrant pour l'inclusion des personnes LGBT + au travail, désigne une centaine de Rôles mo-

dèles LGBT + chaque année depuis 2019. Notre mission est de partager notre expérience, de montrer ouvertement qu'être gay ne

nuit pas à notre carrière et d'encourager les salariés LGBT + à ne plus être invisible au sein de leur entreprise. En résumé, être identifié comme une personne-ressource qui puisse apporter des réponses aux salariés en accord avec la politique de leur entreprise. »

## Comment et pourquoi avez-vous été sélectionné ?

« Je suis depuis longtemps l'Autre Cercle sur Instagram. Ce sont eux qui m'ont contacté directement. Ils ont vu dans mes origines maghrébines, mon engagement pour la cause LGBT +, mon parcours professionnel comme un modèle à suivre j'imagine. J'en suis très flatté et reconnaissant. »

## Avez-vous souffert de discrimination dans votre parcours professionnel ?

« Jamais, non. Au contraire. J'étais, en tant que Maghrébin et homosexuel, bien accueilli. Je représentais la diversité à moi seul (rires) ! Mais il faut reconnaître que certains milieux sont plus ouverts que d'autres et certaines fonctions moins sujettes aux discriminations. J'ai souvent occupé des postes à responsabilité, notamment celui de directeur des ressources humaines, j'étais donc certainement davantage protégé. Mais aujourd'hui, dans mon métier de consultant en évolution professionnelle, je reçois de nombreux témoignages qui

prouvent que le 'bien vivre ensemble' n'est pas une évidence dans le milieu du travail. Je suis heureux qu'on me permette de faire comprendre aux autres qu'ils ont le pouvoir d'agir sur leur vie. »

## Quelles sont encore aujourd'hui les raisons qui poussent les salariés LGBT + à rester invisibles ?

« Si les dirigeants d'entreprise étaient intransigeants sur ces sujets de discriminations, n'importe quel salarié aurait alors le courage de dire qui il est, de s'exprimer librement et de bénéficier de ses droits comme les autres salariés. Trop nombreux sont ceux qui, pour éviter les réflexions ou railleries, préfèrent se taire et renoncer à leur droit, comme celui par exemple d'obtenir des jours pour leur Pacs ou l'enterrement de leur conjoint. »

## Savez-vous déjà comment vous allez optimiser votre rôle de modèle ?

« Comme je vous le disais, en restant moi-même, en témoignant qu'être gay n'est pas un frein à l'évolution professionnelle et en répondant aux questions que d'autres se posent. N'importe qui peut me contacter sur LinkedIn au besoin. J'ai aussi dans l'idée de développer l'Autre Cercle sur la région Rhône-Alpes. »

**Recueillis par Christelle LALANNE**