

Ce lundi 2 juin, à l'Université Jean-Moulin Lyon 3, aura lieu la 6^e soirée des Trophées diversités et entreprises.

Les trophées

Mercredi 28 mai 2014

SUPPLEMENT EXCEPTIONNEL

LE PROGRÈS

www.leprogres.fr



LA DIVERSITE EN ACTION

Philippe Juste



LA SOIREE DIVERSITES & ENTREPRISES
Lundi 2 juin 2014 - UNIVERSITE JEAN MOULIN LYON 3

www.diversitesetentreprises.fr



Le Progrès - Direct Matin Lyon Plus - leprogres.fr



Le lundi 2 juin, la soirée Diversité et entreprises, organisée à l'Université Jean-Moulin Lyon 3 mettra en valeur des parcours ou des initiatives marquantes visant à réduire la discrimination dans cinq domaines : les seniors, les femmes, les personnes handicapées, les homosexuels et la diversité culturelle (ethnique).

La diversité, une richesse pour l'entreprise

Un événement « attendu, reconnu, enraciné dans la région ». Pour la présidente du jury, la journaliste du Progrès Rédouja Mérébati, cette soirée est également « un vrai rendez-vous pour toutes les personnes qui sont véritablement attachées au respect des diversités ». Cette 6^e édition, imaginée et produite par le Groupe Progrès, en collaboration avec l'Université Jean-Moulin Lyon 3, ne devrait pas déroger à la règle. « Cet événement correspond à un engagement historique du Progrès. Nos colonnes relatent tous les jours des initiatives prises par les entreprises, associations, collectivités dans les domaines du respect des diversités. D'ailleurs, Fella Imalhayene, secrétaire générale de la Charte de la Diversité et marraine de

l'édition 2013 considère cette soirée comme la plus importante manifestation en France en matière de diversité » souligne Jean-Claude Lassalle, Directeur délégué du Progrès.

'Yaoundé, en avant-première
Mais, avant la remise des trophées, les invités pourront assister à la projection, en avant-première, du film « Yaoundé, le voyage d'une vie », réalisé par Ingrid Franchi. Ce documentaire invite au voyage exceptionnel de l'Afrique à l'Europe, à travers le parcours de quatre étudiants camerounais venus découvrir une nouvelle culture et un nouveau mode de vie. Cette projection sera suivie d'une conférence animée par Benjamin Chaminade sur l'intégration des jeunes diplômés, un expert international franco-australien spécialisé en talent

management, génération Y et recrutement sur les réseaux sociaux. Dès le début de sa carrière, il a accompagné les entreprises dans des projets RH, il a également été assistant de recherche dans un cabinet de recrutement à Sydney en Australie avant de devenir consultant en recrutement puis formateur interne. C'est à ce poste qu'il découvre pour la première fois la force des réseaux sociaux et autres outils « 2.0 ». Il poursuivra ensuite dans la gestion des talents, cumulant les offres de marketing d'employeur, de recrutement et de fidélisation.

L'App-Licra, la 1^{re} application mobile antiraciste

Parrainée par le chanteur Gilbert Montagné, ce cru 2014 valorisera les différences et mettra en valeur des parcours ou des initiatives marquantes

visant à réduire la discrimination. Et pour la première fois, la Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA) remettra le trophée de l'innovation. Elle en profitera pour présenter sa dernière innovation, l'App-Licra, la « première application mobile antiraciste ». Cet outil propose une façon nouvelle de militer et s'impose comme un outil efficace pour faire reculer le racisme, l'antisémitisme et les discriminations au quotidien. Enfin, le public découvrira le témoignage plein de courage et d'espoir de Dominique Rongione. Ce sportif se destinait à une carrière de professeur d'éducation physique lorsque le 3 juillet 1967, sa vie a basculé par la faute d'un semi-remorqueur qui a brûlé un stop. À 21 ans, il se retrouvait paraplégique en fauteuil roulant. Mais il a su retrouver le goût de vivre



en devenant commercial puis en s'engageant en politique.

Le programme de la soirée



Photo Philippe Jusse

LES RENDEZ-VOUS

> 16 h 30
Projection du film « Yaoundé, le voyage d'une vie » d'Ingrid Franchi.
À l'amphi A

> 18 heures
Conférence sur le thème de l'intégration des jeunes diplômés, par Benjamin Chaminade, expert international franco-australien, spécialisé en talent management, génération Y et recrutement en réseaux sociaux.
À l'amphi A

> 20 h 15
Remise des trophées, présentée par Anne Glemarec, journaliste à Euronews

et François Guttin-Lombard, chef des informations au Progrès
À l'amphi A

La remise des trophées sera suivie d'une soirée musicale et d'un cocktail.

Fatou Kane, jeune créatrice de l'entreprise lyonnaise Avida, spécialisée dans l'import-export de produits africains, proposera une dégustation de boissons à base de fleur d'hibiscus de Guinée et de fruits de baobab. Des jus au goût inimitable fabriqués en France de façon artisanale. L'entreprise assure ainsi un revenu aux femmes sénégalaises qui cultivent la fleur d'hibiscus de Guinée et ramassent les fruits du baobab.

LES TROPHÉES

- Trophée de l'insertion remis par Le Progrès
- Trophée de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise remis par Veolia Environnement
- Trophée de La Solidarité remis par BP2L
- Trophée du dialogue interculturel remis par L'Autre cercle
- Trophée du Recrutement et de l'intégration remis par Pôle emploi
- Trophée de la Citoyenneté remis par GrandLyon Habitat

« Ces associations qui montrent l'exemple... »

Rédouja MÉRABTI, journaliste au Progrès, présidente du jury des trophées.



Comment se sont déroulées les réunions de jury pour déterminer ce cru 2014 ? Beaucoup de nos partenaires sont fidèles à ces trophées « de la diversité » depuis leur création il y a 6 ans. Les membres du jury sont libres de proposer des candidats, d'autres candidatures sont spontanées. De mon côté j'avais identifié, tout au long de l'année, des candidats potentiels qui ont fait l'objet d'articles dans nos colonnes.

Qu'est-ce qui vous a étonnée ? Les femmes sont encore beaucoup trop timorées alors qu'elles font des choses formidables. Mais on n'arrive pas suffisamment à les identifier... Dommage ! Nous avons reçu des projets forts dans le domaine de l'associatif. Beaucoup de choses bougent notamment dans le secteur du handicap. Je parle là d'initiatives, mais pas de tout ce qui touche à l'accessibilité.

La catégorie 'emploi' a révélé de bonnes surprises... Dans les quartiers notamment, les structures qui aident les jeunes à trouver un emploi montrent des résultats concrets. Beaucoup d'initiatives ont par ailleurs, trait à l'intergénérationnel afin d'éviter l'isolement des personnes sans emploi. Cette solidarité mérite d'être saluée !



Ici, les lauréats et parrains de l'édition 2013. Cette année encore, neuf trophées seront remis lors de cette soirée pour récompenser l'engagement en faveur de la diversité.
Photo Philippe Juste

« Diversité et égalité sont notre ADN »

Jacques Comby, Président de l'Université Jean-Moulin Lyon 3.



Jacques Comby, David Venier - Université Jean-Moulin Lyon 3

• Trophée de l'Action Internationale remis par l'université Jean-Moulin Lyon III

• Trophée de l'innovation remis par la Licra

• Trophée coup de cœur du jury remis par Agefiph

LE PARRAIN

C'est le chanteur Gilbert Montagné qui parrainera cette soirée qui lui tient à cœur. Tout au long de sa carrière, il a mené un combat incessant en faveur d'une meilleure prise en compte des aveugles par la société, par exemple à travers le projet, à l'échelle européenne, d'étiquetage en braille des produits de consommation.

Vous accueillez une nouvelle fois ces Trophées diversité et entreprises, qu'est-ce qui vous pousse à soutenir cette manifestation ?

Je suis tout d'abord très flatté que l'on demande à notre Université d'accueillir à nouveau cette manifestation. C'est une reconnaissance et une preuve de confiance. C'est aussi une démarche qui est en cohérence avec notre projet d'établissement. Lyon 3 est connue pour ses liens forts avec les entreprises et les Trophées de la diversité réunissent de nombreux partenaires socio-économiques comme Le Progrès, mais aussi d'autres d'une grande variété. Nous avons l'ambition de construire un nouveau modèle d'université qui

s'appuie notamment sur les partenariats avec le monde socio-économique. C'est à la fois une nécessité et la marque de notre volonté d'être acteur de notre avenir, mais aussi acteur du développement économique et des transformations de la société.

De quelle manière, l'Université Jean-Moulin Lyon 3 joue-t-elle la carte de la diversité ? L'université est par nature le lieu de la diversité et de l'égalité. À l'Université Jean-Moulin, la diversité s'exprime à travers le personnel de l'établissement, et évidemment par le biais de nos étudiants, mais aussi par la variété de nos partenaires économiques. L'égalité est, elle, au cœur même de nos missions de service public.

Elle se manifeste dans l'accueil que nous réservons aux étudiants dans toute leur diversité et sans exclusion de ceux qui sont en situation de handicap, quelle qu'en soit la nature. Notre établissement est aussi réputé pour son dynamisme et son ouverture à l'international. Ainsi, l'Université Jean-Moulin est l'une des universités françaises qui accueille le plus d'étudiants étrangers. Enfin, Lyon 3 est un membre très actif de l'Université de Lyon dont l'une des marques et des grandes richesses est la grande diversité de ses membres.

Le colloque portera sur l'intégration des jeunes diplômés en entreprises, quel est votre sentiment sur ce sujet ? C'est un enjeu majeur qui fait

que nous accordons une attention très forte à la professionnalisation de nos étudiants. L'intégration des jeunes diplômés est une des caractéristiques de Lyon 3 qui affiche un des meilleurs taux de placement professionnel en fin d'études parmi les universités françaises. Cela tient précisément aux liens étroits que nous tissons depuis longtemps avec le monde socio-économique.

L'expert Benjamin Chaminade animera la conférence sur l'intégration des jeunes diplômés.

« Dans les pays anglo-saxons, les entreprises ont compris depuis longtemps qu'il faut choyer ses collaborateurs lorsqu'ils commencent à travailler », dit M. Chaminade. Photo DR



Benjamin Chaminade est un expert international franco-australien spécialisé en Talent Management, Génération Y et Recrutement en réseaux sociaux. Depuis 2007, Benjamin mène une réflexion de fond sur les nouvelles cultures numériques de la génération Y et anime le

PROFIL

seul blog international sur ce sujet www.generationY20.com. Il intervient aujourd'hui comme expert auprès de nombreuses entreprises françaises (L'Oréal, Club Med, Decathlon...) et organisations professionnelles (Syntec Recrutement, Plasturgie...) pour les pratiques d'attraction, recrutement et intégration des jeunes générations. Benjamin Chaminade est également professeur en RH et recrutement dans plusieurs Business school françaises et australiennes.

« Aujourd'hui, il faut évacuer la notion de jeune. Ce n'est plus le sujet de chercher à intégrer quelqu'un en fonction de son âge. C'est même franchement ridicule. Se poser la question « comment j'intègre ? » en tant que chef d'entreprise ou responsable des ressources humaines, c'est la bonne méthode. Car c'est de cette question que va dépendre la qualité du management, la fidélisation, l'engagement, la motivation, etc. Malheureusement en France, on s'intéresse beaucoup plus aux symptômes qu'aux causes. Les symptômes étant : « les jeunes de maintenant, ils sont zappeurs, ils ne sont pas engagés, ils terminent à 17 heures, ils sont en retard, ils racontent leurs histoires personnelles ». Alors que si une approche de l'intégration est bien réalisée, il n'y a pas ce genre de symptômes sur lesquels s'appesantir.

« Aujourd'hui, il faut évacuer la notion de jeune »

Partout de manière générale, la bonne technique d'approche n'est pas mise en œuvre vis-à-vis des gens que l'on fait entrer dans l'entreprise. Mais dans les pays anglo-saxons, où il y a des difficultés pour recruter encore plus marquées qu'en France dans certains secteurs comme l'informatique, les entreprises ont compris depuis longtemps

qu'il fallait choyer ses collaborateurs lorsqu'ils commencent à travailler pour créer vraiment une relation idéale de travail.

S'il faut les mettre dans les meilleures conditions ? En fait, j'aime bien dire qu'il faut éviter de les faire fuir dès le départ. Trop souvent, le chef d'entreprise considère qu'il donne sa

chance à quelqu'un, et c'est encore plus vrai pour un jeune. Celui-ci doit être, à ses yeux, plein de remerciements. Or, on a perdu cette notion, on n'en est plus là. Durant la conférence, je vais décrire ce qu'une intégration doit comprendre. Aujourd'hui, ce n'est pas un processus très défini ni préparé dans la plupart des entreprises.

On se dit : « il a eu un job donc il va être content » et on va laisser son supérieur le former alors qu'il arrive même parfois que celui-ci ne soit pas au courant que la personne recrutée commence ce jour-là. Depuis plusieurs mois, certaines entreprises se rendent compte qu'il s'agit d'une phase à enjeux assez forte. »

INTERVENANT

Patrick Lescure est Directeur régional de Pôle emploi et participera au colloque.

« Un diplôme crée deux fois plus de chances »

Quel est votre regard sur la situation des jeunes diplômés sur le marché du travail ?

Il y a une relation directe entre le niveau de diplôme d'un jeune et sa capacité à entrer sur le marché du travail. Le diplôme reste en France, sinon une garantie, du moins une chance bien plus forte d'accéder à l'emploi. Selon les dernières enquêtes, en moyenne 62 % des jeunes de moins de 30 ans ont accédé à un emploi dans les trois mois qui suivent la sortie du système éducatif. Ce chiffre monte à 76 % pour les diplômés longs (bac + 5 et plus) et 75 % pour les diplômés courts (bac + 2). En revanche, pour les non diplômés, il baisse à 32 %, soit plus de deux fois moins. Le troisième

enseignement à ressortir, c'est que les salariés sont massivement embauchés en CDI mais ils passent souvent par des stages et des CDD.

Malgré tout, ils sont touchés par le chômage.

Certes, mais on pense qu'avoir un diplôme ne sert à rien. Ce n'est pas vrai : avoir un diplôme crée deux fois plus de chance de trouver un emploi. Les chiffres le montrent. Les besoins des entreprises sont très importants même s'ils sont de plus en plus ciblés et même s'il y a des écarts selon la nature du diplôme. Ils sont même plus forts qu'il y a quelques années. L'un des sujets de préoccupation de l'emploi actuellement, c'est qu'une partie de la

population n'a pas le niveau de qualification, lequel va bien au-delà des diplômes. Au sujet de la posture en entreprise, on n'est pas encore au top comparé à d'autres pays.

Comment se déroule, selon votre point de vue, l'intégration des jeunes diplômés ?

Pour les entreprises, les jeunes diplômés sont une ressource. Ils lui coûtent cher donc elles ont plutôt intérêt à bien les intégrer. Les entreprises avec lesquelles on travaille ont des plans d'intégration réfléchis, anticipés. C'est un acte important pour l'entreprise, c'est sur le long terme, donc autant faciliter l'intégration des jeunes diplômés et donc leur efficacité.



« Les jeunes diplômés sont une ressource », Photo Yann Bouvier

« Tout à faire ensemble »

Gilbert Montagné, parrain des Trophées diversités et entreprises, chante bien sûr, mais pas seulement. Il se bat également au quotidien pour l'amélioration des conditions de vie des personnes handicapées.

Qu'est-ce que cela représente d'être le parrain de cette nouvelle édition des Trophées de la diversité ?

C'est d'abord pour moi une façon de mettre à l'honneur une région qui fait beaucoup plus que d'autres, et je pense en particulier à la capitale. Lyon est plus en avance que Paris au niveau de l'accessibilité et ma présence va me permettre de dire, « c'est bien, continuez ! Travailler pour la diversité, ça permet de faire grandir sa ville, sa région et c'est très important. J'ai une devise à laquelle je tiens beaucoup, c'est que nous sommes tous différents et importants. Nous avons un handicap en France dont l'on parle peu, c'est que l'on croit d'abord à l'impossibilité avant de croire au possible. Quand vous avancez une idée, on vous dit aussitôt, ce n'est pas possible ! Et j'en sais quelque chose.

Vous avez donc déjà été confronté à de telles barrières...

J'ai effectivement participé, de ma propre initiative souvent, à des idées auxquelles je croyais et qui ont finalement triomphé, mais au bout d'une dizaine d'années. Dans le monde de la banque par exemple, j'ai toujours pensé que c'était une ineptie de ne pas pouvoir se servir d'un distributeur automatique, parce que l'on est non-voyant. J'ai bataillé pendant vingt ans et c'est désormais chose faite, avec plusieurs organismes bancaires qui sont montés dans le train et ont suivi ma prérogative. Avant la banque, ça avait commencé par les feux de signalisation. Je trouvais complètement stupide que l'on ne puisse pas



« C'est aussi aux personnes handicapées d'être motivées, virulentes... sans aigreur ». Photo PHILIPPON JOEL

savoir si c'était rouge ou vert ! C'est suite à une émission de télévision, au cours de laquelle je posais le problème, que j'ai été contacté par une entreprise de Rhône-Alpes, EO Guidage.

Justement, votre notoriété vous ouvre-t-elle des portes ?

Oui, absolument, mais aussi ma croyance au possible. Je crois que les portes sont là pour être ouvertes et que l'importance de chacun doit être mise en valeur. Alors oui, j'essaie d'apporter de la lumière à des gens qui ont besoin d'un coup de pouce. C'est un moyen tout à fait personnel. J'ai également rendu un

rapport sur le mieux-vivre des personnes non-voyantes, à la demande de Xavier Bertrand, Ministre de la santé à l'époque. Je suis allé interviewer les directeurs de chaînes de télévision pour savoir ce qu'ils faisaient sur l'audio-description et la plupart ne savait pas ce que c'était. Je leur ai donc expliqué qu'ils faisaient de l'audio-visuel et non pas du visuel-audio et que je ne demandais rien d'autres que de leur faire comprendre que cela faisait partie de leur métier... Ils l'ont très vite compris ! Maintenant, toutes les chaînes faisant plus de 2,5 % d'audience ont l'obligation de proposer l'audio-description.

Quels problèmes vous interpellent aujourd'hui ?

Pour le moment, je suis ulcéré par la non-application de la loi de 2005 sur l'accessibilité des bâtiments accueillant du public (restaurants, hôtels, magasins,...), qui donnait jusqu'à 2015 pour se mettre aux normes. Il y a eu beaucoup de lobbies qui ont traîné les pieds. Conséquence, on vient de leur donner un nouveau sursis. Ce n'est pas prendre les gens handicapés au sérieux que de prendre une telle décision. Il ne fallait pas avoir peur de ces lobbies et, au contraire, leur expliquer que l'intérêt de leur hôtel ou de leur magasin est d'être adapté. Internationalement, nous sommes regardés et, dans le domaine dans le tourisme, les visiteurs étrangers ne comprennent pas que nous ne soyons pas plus au point. Pour moi, c'est une cécité psychologique dont la

France souffre

J'ai déjà parlé de l'audio-description à la télévision, mais je voudrais que l'on aille beaucoup plus loin. J'ai déjà inauguré plusieurs complexes cinématographiques où l'audio-description est installée. Il faut savoir que 90 % de la production de films est remis aux exploitants avec la piste 6 qui est la piste de l'audio-description. Le travail est fait en amont, mais les cinémas ne sont pas équipés. Pourtant, avec le numérique, le coût d'une telle installation est seulement de 1500 euros par salle. Je souhaite également que l'on mette un coup d'accélérateur sur l'accessibilité des villes. Imaginez que les non-voyants ne peuvent pas faire du lèche-vitrine, au risque de se salir la langue ! Pourtant, il existe des balises sonores, et EO Guidage en produit, qui permettent de savoir de quel magasin il s'agit. C'est déjà pas mal.

Pensez-vous qu'il y ait des handicaps moins considérés que d'autres ?

Il y a des handicaps moins visibles. Quelqu'un sur un fauteuil, on le voit. En revanche, un malentendant ou un malvoyant, s'il n'a pas sa canne, ça ne se voit pas tout de suite. Mais c'est aussi aux personnes handicapées d'être motivées, virulentes... sans aigreur. Le handicap ne doit pas être une excuse à l'aigreur et l'agressivité. Ce n'est de la faute de personne et c'est du mal que l'on se fait à soi si l'on pense comme ça. La bonne nouvelle, c'est que l'on a tout à faire ensemble. On habite le même monde. Regardons-le en face et allons-y dans l'efficacité.



« Nous avons un handicap en France dont l'on parle peu, c'est que l'on croit d'abord à l'impossibilité avant de croire au possible ». Photo PHILIPPON JOEL

Patrick Lescure est Directeur régional de Pôle emploi.

« Des dispositifs originaux et innovants »

Pour quelles raisons Pôle emploi participe-t-il à cet événement ?

Le thème de la diversité, Pôle emploi y est confronté tous les jours. Dans notre mission d'embauche et de recrutement, la question d'égalité des chances et de la diversité est posée. C'est au cœur de notre métier, donc c'est une évidence que Pôle emploi participe à cette opération. Cet événement est une manière de mettre en lumière les avancées et les progrès sur ce thème de la non-discrimination et sur les entreprises qui ont une position citoyenne.

Vous remettez le Trophée du Recrutement et de l'intégration. Quelles qualités doit réunir le lauréat ?

Nous récompenserons plus facilement une entreprise qui, pour favoriser l'ouverture à la

diversité, a mis en œuvre des dispositifs originaux et innovants. Des entreprises travaillent avec Pôle emploi pour anticiper, élargir le sourcing, mettre en place des modalités de sélection de candidats qui gommement des aspects potentiellement discriminatoires. On retrouve différentes techniques de recrutement et de sélection de candidats : l'origine, le diplôme, notion de candidature anonyme, ... Le lauréat pourrait aussi innover dans ses méthodes de sélection de candidats et éviter de reprendre toujours les mêmes profils. Il y a plusieurs aspects : le salaire, l'accès au même niveau de responsabilité de poste et ça, c'est loin d'être le cas. Plus on monte dans la hiérarchie, moins les femmes sont présentes. Au-delà d'un certain seuil, on ne retrouve presque que des hommes même

s'il y a des progrès.

Quelle est l'actualité de Pôle emploi dans ce domaine ?

Nous travaillons sur les métiers difficiles à satisfaire, sur les politiques de l'emploi comme les contrats aidés et sur des actions spécifiques, en ce moment en direction des seniors. Le chômage ne s'est pas inversé et c'est cette tranche d'âge qui a le plus souffert depuis le début de la crise. Cette action vise à lutter contre la discrimination à l'embauche, à travers deux volets. Le premier volet est le maintien dans l'emploi, c'est-à-dire éviter que les seniors soient sortis des entreprises à partir de 50 ans, par exemple. Le deuxième volet, c'est l'embauche afin d'essayer, pour ceux qui sont au chômage, de les faire rebondir en entreprise.



Pôle emploi travaille « sur des actions spécifiques, en ce moment, en direction des seniors, la tranche d'âge qui a le plus souffert depuis le début de la crise », explique Patrick Lescure. Photo DR



PÔLE EMPLOI S'ENGAGE EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ DANS LES ENTREPRISES !

Pôle emploi agit chaque jour pour un monde du travail diversifié, et lutte contre toutes les discriminations à l'embauche.

Rhône-Alpes Communication - avril 2014 - Stocklib © Yvan Arcus

WWW.POLE-EMPLOI-RHONE-ALPES.FR

Retrouvez tous nos événements emploi sur www.pole-emploi-evenements.fr



pôle emploi



« Il était important que GrandLyon Habitat se préoccupe du plaisir que l'on peut avoir à vivre dans un quartier. D'où le lancement d'opérations dans le champ culturel », Photo DR

Président de GrandLyon Habitat, Yvon Deschamps remettra le Trophée de la citoyenneté.

« Un supplément d'âme dans la gestion de nos logements »

Depuis combien de temps et pour quelles raisons GrandLyon Habitat participe-t-il à cet événement ?

C'est notre deuxième participation. Nous avons trouvé bien de la part d'un média régional de l'importance du Progrès de se préoccuper de ces problématiques de la diversité dans la société et dans l'entreprise. Nous remettons l'an passé le prix à une équipe masculine de rugby qui avait pour caractéristique d'être composée de joueurs homosexuels. La structure qui la parraine s'appelle L'Autre Cercle et nous avons été amenés, au sein de GrandLyon Habitat, à nous interroger sur notre propre pratique dans ce domaine. Il y avait de bonnes chances pour que, parmi les 650 personnes de notre effectif, certaines aient fait ce choix-là. Nous ne nous étions jamais demandés comment

les aider à faire face aux problèmes qu'ils peuvent rencontrer dans le quotidien de leur travail. Cela a été une réflexion intéressante, je crois. Nous nous sommes inspirés de la charte proposée par L'Autre Cercle pour agir en ce sens dans notre entreprise.

Vous remettez le trophée de la citoyenneté. Quelles qualités doit réunir le lauréat ?

Il doit avant tout avoir une pratique citoyenne, si vous me permettez ce truisme, fondée sur un réel engagement au service de l'autre, qui ne sacrifie pas aux effets flash à la mode people. La structure qui va être récompensée travaille dans le domaine du logement provisoire en direction de ceux qui n'ont pas de toit sur la tête. Que le jury l'ait retenue a été pour nous une source de satisfaction de voir mis en avant le souci citoyen

qui l'anime.

Quelle est l'actualité de GrandLyon Habitat dans ce domaine ?

Notre souci, c'est de faire en sorte qu'il y ait un supplément d'âme dans la gestion de nos logements. Il était important que GrandLyon Habitat se préoccupe du plaisir que l'on peut avoir à vivre dans un quartier. D'où le lancement d'opérations qui, dans le champ culturel, peuvent apporter un supplément d'âme pour que ces quartiers soient considérés, au même titre que le centre-ville, à part entière.

C'est ce qui a été fait le long du Boulevard des États-Unis, dans le huitième arrondissement, avec, vingt ans après les fresques murales, l'installation d'œuvres d'art dans le cadre de 8^e Art. Les habitants peuvent se sentir fiers de ce qui se passe chez eux.



GRANDLYON HABITAT : l'innovation au service du mieux-vivre ensemble

GRANDLYON HABITAT a développé des savoir-faire d'exception qui le positionnent en précurseur et référence au sein du milieu professionnel HLM.

Produire et rénover : 100 % durable



L'Oikos (Lyon 5^e), 1^{er} immeuble passif construit par GRANDLYON HABITAT

- 500 logements construits chaque année
- Une gamme de logements très large : appartements, maisons...
- Un engagement responsable auprès des collectivités locales

S'adapter aux attentes résidentielles de tous : 100 % social



Les 4 Temps (Lyon 9^e), 1^{ère} opération d'accession sociale à la propriété dans le neuf

- Un toit pour chacun en fonction de son parcours
- Des logements variés et sur-mesure : logements en vente dans l'ancien et le neuf, résidence intergénérationnelle, logements pour les gens du voyage, ...

Sensibiliser les habitants : 100 % responsable



Watt & Moi, expérimentation menée en partenariat avec ErDF

- Un accompagnement des habitants pour mieux comprendre leurs charges énergétiques
- Des expérimentations entièrement gratuites pour responsabiliser les locataires



Jean-Pierre Levayer est Directeur général de Banque Populaire Loire et Lyonnais, laquelle remettra le Trophée de la solidarité.

« *La solidarité doit être tournée vers l'autre, le mieux vivre* »

Pour quelles raisons Banque Populaire participe-t-elle à cet événement ?

C'est la première année que nous y participons, mais nous nous sentons très impliqués, car les thèmes mis en lumière par ces Trophées correspondent à nos valeurs et à notre démarche. Que ce soit la solidarité évidemment, puisque c'est le prix que nous remettons, mais également l'insertion, l'innovation, la citoyenneté, le dialogue interculturel pour ne citer qu'eux.

Vous remettez le Trophée de la solidarité. Quelles qualités doit réunir le lauréat ?

La solidarité peut s'illustrer de

différentes façons : venir en aide aux autres, porter une initiative locale innovante, contribuer à la diffusion de la culture, la transmission du savoir, une action de développement durable, une action sociale ou sportive originale... mais, quelle que soit l'action menée par le lauréat, elle doit être tournée vers l'autre, vers le don au sens large, le mieux vivre. Les « entreprises » qui portent ces actions sont fondées sur ces valeurs et les portent en elles, les personnes qui œuvrent à travers ces structures sont souvent des personnes humbles, dynamiques et portées par une envie de bouger, de transformer le quotidien difficile de leurs contemporains. Ils transmettent une vraie énergie et, comme le disait Sénèque : « Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas les faire, mais parce que nous n'osons pas les faire qu'elles

sont difficiles ».

Quelle est l'actualité de Banque Populaire dans ce domaine ?

Nous avons relancé pour la huitième année nos Trophées Solidarité Hommes et Territoires qui valorisent douze associations ayant un projet solidaire sur nos quatre pôles économiques : Lyon, Villefranche, Vienne et Saint-Étienne (inscription possible jusqu'au 20 juillet 2014). Plus largement, sur le thème de la diversité, nous avons des engagements à travers des partenariats comme avec l'ADIE par le biais de laquelle nous sommes le premier financeur régional en micro-crédit. Nous finançons également des porteurs de projets avec les plateformes d'initiatives locales, nous avons un partenariat historique avec ASTREE, 100 000 entrepreneurs, les Apprentis d'Auteuil...

Jean-Pierre Levayer, Directeur général de BP2L, cèdera sa place à Frédéric Panigot, le Directeur général adjoint, pour remettre le Trophée de la solidarité. Photo TEKOAPHOTOS

ASSOCIATIONS,
VOUS PORTEZ DES PROJETS SOLIDAIRES SUR NOTRE TERRITOIRE,
faites-les connaître, participez aux

GAGNEZ
JUSQU'À **5000 €**



**TROPHÉES
SOLIDARITÉ**
HOMMES & TERRITOIRES
BANQUE POPULAIRE LOIRE ET LYONNAIS

DATE LIMITE DE PARTICIPATION : 25 JUILLET 2014
INFORMATION ET INSCRIPTION SUR : www.bp2l-trophees.fr

BANQUE POPULAIRE
LOIRE ET LYONNAIS
BANQUE & ASSURANCE



Philippe Lagrange est directeur des collectivités publiques Veolia Centre-Est.



« Le Groupe Veolia est divers par nature, car enraciné dans les territoires et les cultures locales des pays où il est présent ».
Photo DR

Qu'est-ce qui incite Veolia à prolonger son partenariat avec les trophées de la diversité ?

Pour Veolia, la prise en compte de la diversité au sein de l'entreprise se situe au cœur de son efficacité et de ses valeurs. Le Groupe Veolia est divers par nature, car enraciné dans les territoires et les cultures locales des pays où il est présent. Ses engagements de progrès en faveur de la prévention des discriminations, de l'égalité des chances et de la promotion de la diversité s'illustrent à travers des actions variées, dont le partenariat avec les trophées de la diversité fait partie.

Au sein de votre entreprise, comment est prise en compte la diversité ?

« La diversité au cœur de l'efficacité de l'entreprise »

Veolia poursuit sa politique de diversité à travers un plan d'actions mondial appelé « Diversité Egalité des chances 2012 - 2015 ». Pour en mesurer les progrès, sept indicateurs ont été mis en place pour quatre cibles jugées prioritaires : les femmes, les seniors, les salariés d'origi-

nes diverses et les personnes en situation de handicap. Un réseau interne a été mis en place, à destination de tous les salariés, afin de faire avancer le sujet de la mixité au sein de l'entreprise. Par ailleurs, une formation « Leadership au féminin » a été déployée pour encourager

l'accès des femmes aux postes de dirigeants.

Vous remettez le trophée de la responsabilité sociale de l'entreprise. Quels critères avez-vous souhaité mettre en avant ?

La responsabilité sociale des entreprises repose sur deux principes : le fait que

l'entreprise assume la responsabilité des impacts de ses activités et de ses décisions sur l'environnement et la société, et aussi le fait qu'elle puisse en rendre compte, grâce à des indicateurs crédibles. Les critères que nous souhaitons promouvoir à travers la remise de ce trophée sont l'organisation du management et de la gouvernance, en vue d'une meilleure prise en compte de la personne, ainsi que la qualité sociale et sociétale des biens ou des services produits.

A Lyon, Veolia a pris l'initiative de financer une chaire « Entreprise, Homme et Société », en partenariat avec l'Université catholique, afin de contribuer au développement des entreprises engagées dans des finalités.



Photothèque VEOLIA - Jean-Marie Kamès

Inventer pour l'environnement



Veolia Environnement
Immeuble Le Chrysalis
2/4 Avenue des Canuts
69 120 Vaulx-en-Velin
Tél : 04 26 20 61 00

Daniel Dias, délégué régional Agefiph en Rhône-Alpes, remettra le trophée Coup de cœur du jury.

« L'alternance est un axe prioritaire de l'Agefiph »



Daniel Dias, délégué régional Agefiph en Rhône-Alpes. DR

Quelles sont les différentes actions menées par l'Agefiph?

L'Agefiph est un organisme paritaire national de collecte et de gestion des fonds issus de la contribution des entreprises qui ne respectent pas, ou partiellement, leur obligation d'embauche de personnes handicapées. Grâce à ces ressources, nous mettons en place différentes actions, en direct ou par l'intermédiaire de prestataires de service, pour développer l'emploi et favoriser le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Cela passe par exemple par des actions de formation, d'accompagnement des entreprises dans leur projet de recrutement, d'adaptation de postes de travail, d'aménagements organisationnels ou encore d'appui à la création ou reprise d'entreprise. Bien sûr, tout cela se fait en complémentarité avec les autres acteurs de l'emploi. Et nous sommes partie prenante à l'élaboration de politiques publiques dans ce domaine.

Notre but est que les personnes handicapées intègrent davantage les dispositifs de droit commun des autres institutions.

Quelle est la situation de l'emploi des personnes handicapées en Rhône-Alpes ?

Leur taux de chômage, au niveau national, est 2 fois plus élevé que le reste de la population et il augmente plus vite. En Rhône-Alpes, près de 10% des demandeurs d'emploi sont des personnes handicapées. Pourtant, il n'y a jamais eu autant de personnes handicapées embauchées ou de salariés handicapés maintenus dans leur emploi. Mais, dans le même temps, le nombre de reconnaissances du statut de travailleur handicapé augmente, l'âge de la retraite a été reculé et l'on compte beaucoup de destructions d'emplois, notamment dans l'industrie, où le taux d'emploi des personnes handicapées était assez important. Tous ces facteurs expli-

quent cette tendance.

Vous remettez le trophée Coup de cœur du jury...

En effet, il s'agit de mettre en avant un exemple d'insertion professionnelle réussie d'une personne, a priori très éloignée de l'emploi. Il s'agit d'un homme arrivé en France à l'âge de 45 ans, en provenance d'un pays en guerre. Il souffre d'un handicap, mais aussi de la barrière de la langue puisqu'il ne parlait pas le français. Grâce à l'accompagnement d'un OPCA (organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle) et de Cap emploi, il a signé un contrat de professionnalisation et a été embauché à l'issue de sa formation. C'est un parcours qui témoigne du travail efficace de nos partenaires sur le terrain et qui met en avant l'alternance, tremplin efficace vers l'emploi et ce, quel que soit l'âge de l'alternant. L'alternance est un axe prioritaire de l'Agefiph.

agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

AVEC LES DISPOSITIFS DE L'AGEFIPH
HANDICAP & EMPLOI, C'EST NORMAL ET C'EST POSSIBLE !

HIER, SANDRA ÉTAIT AU VOLANT DE SON AMBULANCE...

AUJOURD'HUI, ELLE S'ÉPANDIT COMME MÉCANICIENNE DANS L'AVIATION

0 800 11 10 09
N° Vert

plus d'infos sur www.agefiph.fr

« Intensifier et étendre la portée de nos actions »

Pour quelles raisons

L'Autre Cercle participe à cet événement ?

L'Autre Cercle est un lieu de rencontre et de convivialité entre homosexuel(les) issu(e)s de différents milieux professionnels. Nos 70 adhérent(e)s rhônalpins se réunissent et œuvrent pour lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle dans le monde du travail, par le biais de campagnes d'information et de sensibilisation financées grâce aux subventions de la Ville et de la Région, d'interventions en entreprise, de participations à diverses manifestations. La remise des trophées contribue, de par sa médiatisation, à une meilleure visibilité de notre association, de ses actions et du critère de l'orientation sexuelle dans la gestion de la diversité. Notre présence aux tables rondes nous donne aussi une belle occasion d'aller à la rencontre des entrepreneurs pour porter notre message et envisager des partenariats.



Jérôme Chabannes est président de L'Autre Cercle Rhône-Alpes.

Pourquoi L'Autre Cercle remet-il le trophée du dialogue interculturel ?

Le vote de la loi sur le mariage pour tous et les débats qui l'ont précédé nous ont amenés à constater une recu-

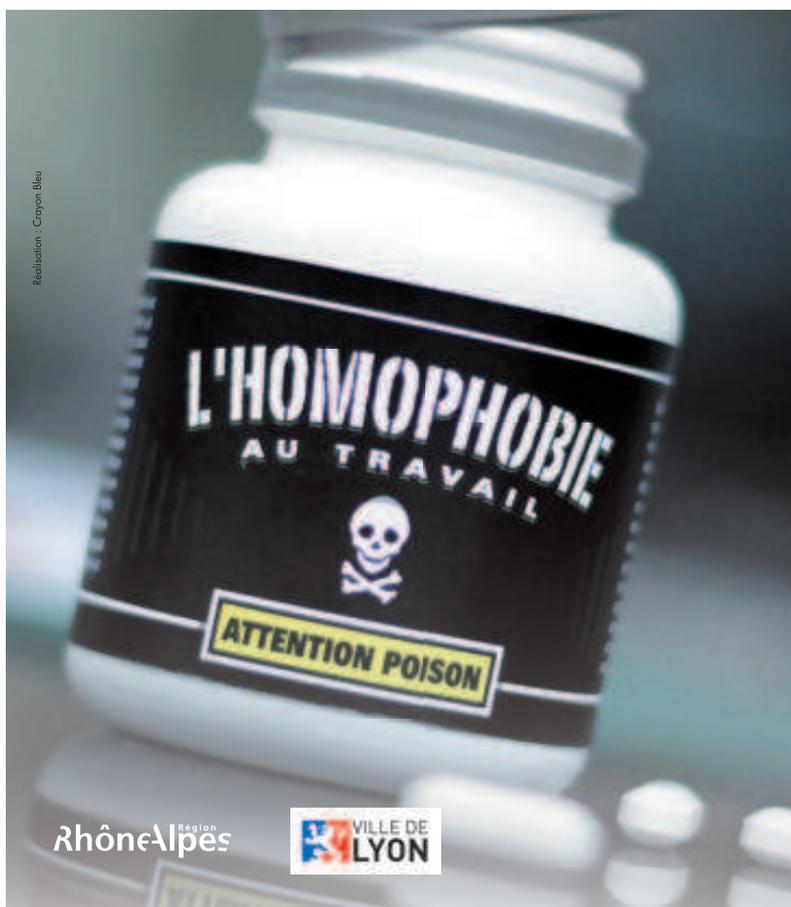
descence de manifestations homophobes dans la société. Notre priorité étant d'informer et de sensibiliser le public sur ces problèmes, nous souhaitons, dans ce contexte, intensifier et étendre la portée de nos actions. La culture est

un excellent vecteur pour parvenir. Guy Darmet nous a déjà témoigné son intérêt et son soutien, il est intervenu dans le cadre de nos réunions sur la gravité de l'homophobie au Brésil, pays où il passe une grande partie de l'année.

Le 2 juin, L'Autre Cercle rendra à son tour hommage à cette personnalité phare du milieu culturel de notre ville, qui bénéficie d'une reconnaissance internationale et qui met un point d'honneur à favoriser les échanges culturels entre les deux pays par le biais de la danse.

Quelle est l'actualité de L'Autre Cercle ?

Nous organisons pour le printemps 2015, outre des débats publics, une exposition photo avec le concours d'artistes régionaux sur le thème de l'homophobie dans le monde du travail et de manière plus générale. Le coup d'envoi devrait être donné à l'Hôtel de Région, notre partenaire principal pour ce projet. Un catalogue d'exposition reproduisant les œuvres, présentées avec des légendes porteuses de notre message, sera réalisé et financé grâce au concours d'entreprises qui s'engageront par ailleurs à le diffuser auprès de leurs salariés.



Réalisation : Crayon Bleu

Rhône-Alpes

VILLE DE LYON

autre cercle
rhône-alpes
www.autrecercle.org

INNOVER ET **ENTREPRENDRE**



tous ensemble on refait le monde

PRINCIPAUX DOMAINES D'EXPERTISE

L'Université Jean Moulin Lyon 3 rassemble les grandes disciplines des Sciences Humaines et Sociales : sciences juridiques et politiques, gestion et management, droit, langues, lettre, histoire, géographie, aménagement, philosophie, information et communication et propose des diplômes de niveau Licence, Master et Doctorat (de bac + 5 à 8). Elle dispose de nombreux diplômes délocalisés en Europe et en Asie ainsi que des doubles diplômes, fruit des relations étroites avec un grand nombre d'universités partenaires dans le monde entier (350 accords internationaux avec 57 pays, dont 190 en Europe).

DIPLÔMES ET FORMATIONS PRÉPARÉS

De nombreux cursus sont proposés par les Facultés et Instituts :

- Faculté de Droit
- IAE Lyon
- Faculté des Langues
- Faculté des Lettres et Civilisations
- Faculté de Philosophie
- I.U.T. Jean Moulin

Formation initiale (diplômes nationaux et diplômes universitaires) - Formation continue - Alternance - V.A.E.

L'offre globale de formation figure sur le site internet.

RELATIONS AVEC LES ENTREPRISES

Les équipes de l'Université LYON 3 sont en permanence à l'écoute des professionnels pour DEVELOPPER la relation « université-entreprise » au travers :

- des stages en France ou à l'international
- de l'alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation)
- de l'insertion des jeunes diplômés (CDD/CDI/JOBS)
- de la formation tout au long de la vie
- des partenariats économiques
- des événementiels (conférences, jurys, assises, colloques...)
- de la recherche

QUELQUES ÉVÉNEMENTS ANNUELS

MAI : forum annuel **JOBS D'ÉTÉ**
et forum annuel **ENTREPRISES ALTERNANCE**

JUIN : Trophées de la **DIVERSITÉ** du groupe
Le Progrès

OCTOBRE : semaine des **RELATIONS INTERNATIONALES**

NOVEMBRE : semaines de la **RÉUSSITE**
et de l'**INSERTION PROFESSIONNELLE** -
forum annuel **EMPLOI DIVERSITÉ**

