

Pour la septième année d'affilée,
Le Progrès organise, le 1^{er} juin
à l'Université Jean-Moulin Lyon 3,
la soirée Diversités et Entreprises.

Vendredi 29 mai 2015

Les trophées

SUPPLEMENT

EXCEPTIONNEL

LE PROGRÈS

www.leprogres.fr



TOUS ISSUS DE LA DIVERSITÉ

Dix trophées seront remis à cette occasion
aux initiatives visant à respecter et valoriser
les différences, qu'elles soient culturelles, religieuses
ou encore sexuelles.

Photo Joël Philippon



LA SOIRÉE DIVERSITÉS & ENTREPRISES
Lundi 1^{er} juin 2015 – UNIVERSITÉ JEAN MOULIN LYON 3

www.diversitesetentreprises.fr



GROUPE JLO





Pour la 7^e année d'affilée, Le Progrès organise, le 1^{er} juin à l'Université Jean-Moulin Lyon 3, la soirée Diversités et Entreprises. L'occasion de mettre en valeur les initiatives visant à respecter et valoriser les différences, qu'elles soient culturelles, religieuses ou encore sexuelles.

La diversité sous toutes ses formes

Lieu de diversité par excellence, aujourd'hui comme il y a quelques décennies, la Manufacture des Tabacs accueille depuis trois ans un événement que Le Progrès est fier d'avoir porté. Dans une société encore traumatisée par les événements dramatiques de janvier, la diversité est ce qui rassemble les gens et fortifie les peuples.

« Dans le contexte particulier de cette année, le respect des valeurs est un thème incontournable, souligne Jean-Claude Lassalle, directeur délégué du Groupe Progrès. La diversité est plus que jamais une valeur fondatrice et féconde de notre société. Le respect des différences permet l'ajout des complémentarités, en matière d'âge, de

sexe ou d'origine ethnique. »

Guy Roux en parrain de choix

Pour parrainer cette opération, Le Progrès aime faire appel au monde sportif. Après le handballeur Jackson Richardson il y a deux ans, Guy Roux viendra parler des diversités, notamment celles qu'il a vécues dans le vestiaire de l'AJ Auxerre dont il a été l'entraîneur pendant plus de quarante ans. « Il a managé de nombreux joueurs issus de la diversité, complète Jean-Claude Lassalle. Et comme il est en même temps l'un des consultants radio les plus prisés en France, son franc-parler et les anecdotes dont il a le secret nous promettent de

passer une belle soirée. » D'autant que l'ensemble de cette soirée sera placé sous le signe du mélange de couleurs et de l'animation.

Une conférence sur le fait religieux en entreprise

En préambule, Fella Imalhayene viendra raconter son expérience et son vécu d'experte diversité au sein du Groupe JLO mais aussi d'ancienne Secrétaire générale de la Charte de la Diversité. Cette conférence sera animée par deux comédiens, Sarah Gurcel Vermande et Olivier Bouana, qui illustreront les propos de Fella Imalhayene à travers des saynètes. « La diversité, ce n'est pas un handicap, mais une chance pour notre société

multiculturelle dans un contexte d'économie mondialisée », reprend Jean-Claude Lassalle. Cette septième édition des Trophées Diversités et Entreprises fait l'objet d'une médiatisation poussée. La radio Lyon Première a même décidé de délocaliser son antenne sur place et produira une émission d'une heure et demie en direct. Il en sera de même sur les sites internet du Progrès (leprogres.fr) et de l'université Lyon 3 (www.univ-lyon3.fr). Pour les heureux présents qui assisteront à la cérémonie, ils pourront déguster le cocktail du monde et admirer le défilé des modèles de CREAMOD & DESIGN, forcément tous issus de la diversité. Enfin, l'autre nouveauté de cette édition, c'est le chan-

gement de présidente du jury. Audrey Monot succède à Redouja Merabti et prend son rôle évidemment à cœur.

discrimination à la Région Rhône-Alpes.

- Le Trophée du vivre ensemble sera remis par Jean-Luc Odeyer, président du Groupe JLO.

- Le Trophée Coup de cœur sera remis par Daniel Dias, délégué régional de l'Agefiph.

L'animation

Elle sera assurée par l'association de créatrices de mode, CREAMOD & DESIGN. Engagée dans la lutte contre les discriminations et l'égalité des chances, celle-ci cherche à promouvoir et offrir une meilleure visibilité aux artistes femmes de la Région Rhône-Alpes.

Un spectacle de mode en animation



Les 10 trophées

- Le Trophée de l'insertion sera remis par Yves Cimbaro, directeur Ain Rhône Loire de Forma-Sup et Président national de l'Association pour l'apprentissage supérieur.

- Le Trophée de la responsabilité sociale de l'entreprise sera remis par Jacques Longuet, directeur Inter Régional ERDF en Rhône-Alpes Bourgogne.

- Le Trophée de la solidarité sera remis par Jean-Pierre Levayer, directeur général Banque Populaire Loire et Lyonnais.

- Le Trophée du dialogue inter-

culturel sera remis par Fella Imalhayene, experte Diversité du cabinet JLO Conseil, entité du groupe JLO.

- Le Trophée du recrutement et de l'intégration sera remis par Pascal Blain, directeur régional Pôle emploi Rhône-Alpes.

- Le Trophée de la citoyenneté sera remis par Guy Roux, parrain de la soirée.

- Le Trophée de l'action internationale sera remis par Alain Asquin, 1^{er} Vice-Président de l'Université Jean Moulin Lyon 3.

- Le Trophée de l'innovation sera remis par Farida Boudaoud, vice-présidente en charge de la culture et à la lutte contre la



L'an dernier, les lauréats des trophées avaient posé avec Gilbert Montagné. Ceux de cette année pourront le faire avec Guy Roux et les modèles de CREAMOD & DESIGN. Photo Joël Philippon

« Récompenser ceux qui font de la diversité, une force »

Audrey Monot, journaliste secrétaire de rédaction au Progrès, est présidente du jury.

Comment se définit votre rôle de présidente du jury ?

C'est avant tout et surtout un travail d'équipe. Une équipe composée de femmes et d'hommes venant de milieux professionnels, de sensibilités et d'âges différents. Pour débattre de diversité, c'est essentiel ! Mon rôle consistait à faire s'exprimer tous les membres du jury, prendre l'avis de chacun et m'assurer que tout le monde se sente enthousiaste et en accord avec le choix final. Comment sont sélectionnés les candidats ? Nous avons reçu des candidatures spontanées et nous



Audrey Monot est la nouvelle présidente du jury. Photo Philippe Juste

avons enrichi cette liste de nouvelles personnes à partir de recherches que nous avons menées chacun de notre côté et qui correspondent aux critè-

res définis au préalable (originalité, durabilité de l'action...). Nous avons fait en sorte que tout le monde soit représenté dans toutes les dimensions de

Un cocktail de soirée très Diversités

Le cocktail, aussi, se met au diapason de la soirée. Trois traiteurs proposeront des spécialités (salées, sucrées, boissons) arméniennes - le beureg banirov (feuilleté au fromage avec du persil), italiennes - l'arancini (boulettes de risotto au bœuf) - et africaines - brochettes d'allico (de bananes plantain) ou encore des vélines de thiakry (mil avec du lait).

En parallèle, une jeune entreprise, les Dealer de cook, proposera une animation permettant aux invités de préparer eux-mêmes une recette genre cuisine de rue. Les Dealer de Cook sont des chefs professionnels passionnés par la cuisine française et la cuisine de rue. Leur objectif est de retravailler les grandes recettes de la cuisine française. Pour cette soirée, ils proposeront un œuf toqué foie gras et huile de truffes blanches, préparé en une heure et demie, en recette salée, et un sugar tatar et sa vinaigrette passion (en 1 heure) en recette sucrée.



Un mélange de pièces sucrées arméniennes. Photo DR



Si les événements du 7 janvier ont remis le sujet au cœur de l'actualité, Fella Imalhayene, responsable de la diversité au sein de JLO Conseil, rappelle qu'il existait avant.

Les attentats de Charlie Hebdo ont eu pour conséquence, entre autres, de remettre l'accent sur le fait religieux en entreprise, mais pour Fella Imalhayene, qui animera dans le cadre de cette soirée de la diversité, un débat sur ce thème, «c'est un sujet qui existe depuis que les entreprises ont commencé à faire appel à une main-d'œuvre étrangère». «Simple-ment, aujourd'hui, une attention plus grande y est portée», explique-t-elle. Responsable de la diversité au sein de JLO Conseil, cabinet spécialisé dans les ressources humaines, Fella Imalhayene estime à cinq les grands types de demandes liées au fait religieux : les tenues vestimentaires, les aménagements d'horaires ou de jours fériés pour des pratiques ou des fêtes religieuses, les questions de comporte-



Pour Fella Imalhayene, la religion est un élément de la diversité comme un autre qu'il faut apprendre à gérer. Photo DR

Le fait religieux en entreprise, thème du colloque

ment, le refus d'exécuter certaines tâches et enfin des demandes liées aux interdits alimentaires. Pour répondre à ces revendications, les entreprises ont longtemps laissé la responsabilité aux managers qui y répondaient au coup par coup. «Si quelqu'un demande à faire sa prière durant les

pauses, ça ne gêne personne, donc on dit oui. Le problème se pose lorsque cette demande est le fait d'un plus grand nombre et qu'il faut alors envisager un lieu de recueillement qui ne gêne pas les autres collaborateurs.» Mais aujourd'hui, elles souhaitent qu'il y ait un cadre à ce sujet, afin que le manager sache

comment répondre aux questions posées. «Ce que l'on explique aux entreprises, c'est que ce n'est pas un problème. C'est un élément de la diversité qui se gère et qu'il faut surtout apprendre à gérer, pour prévenir tout malaise», précise Fella Imalhayene. Le message qu'elle souhaite envoyer, avec JLO Conseil, est

que «le sujet le plus important est la non-discrimination pour créer une entreprise où chacun (e), quelles que soient ses différences, puisse se sentir à l'aise et apporter le maximum de sa valeur ajoutée et de ses compétences». «Gérer le fait religieux, ce n'est gérer qu'une partie de la diversité humaine.»

Guy Roux

L'ancien entraîneur du club de football de l'AJ Auxerre est le parrain de la soirée.

«Pour moi, il n'y a pas de problème»

Pourquoi avoir accepté d'être le parrain de cette soirée ?

Le Progrès est un journal avec lequel j'ai eu beaucoup de relations.

En étant entraîneur, j'ai toujours été un adversaire de l'Olympique Lyonnais, mis à part les quelques années où le club a évolué en Ligue 2 dans les années 80, et j'ai entretenu des relations étroites avec Bernard Lacombe, le président Aulas et même avant avec le président Mighirian.

J'ai même eu un procès en diffamation, conjointement avec Patrick Chêne lorsqu'il travaillait au service des Sports du

Progrès, intenté par un président de l'OL...

Lorsque l'on m'a proposé d'être le parrain de cette soirée, j'ai donc été flatté.

Avez-vous connu des problèmes liés à la diversité durant votre carrière d'entraîneur à Auxerre ?

Aucun ! Comme nous sommes à proximité de Paris, notre recrutement est beaucoup réalisé en banlieue parisienne et nous avons donc beaucoup de joueurs antillais, maghrébins et africains.

C'est dans l'histoire du club. Cela dépend de comment on est

soi-même. Moi, je suis dans un satellite, je vois les hommes sur la terre et, à la vitesse où tourne le satellite, sans arrêt ils changent de couleurs, de taille... Pour moi, il n'y a donc aucun problème !

Auriez-vous des conseils à donner à un jeune entraîneur pour bien aborder ce sujet ?

Il faut qu'ils soient un peu cultivés et très ouverts moralement. S'ils ont des idées pour définir les races, etc., ils sont foutus d'avance. Il ne faut pas qu'ils fassent un métier en liaison avec l'éducation ou le management des hommes.



Le légendaire entraîneur d'Auxerre, Guy Roux. Archives Photo La Tribune-Le Progrès



Yves Cimbaro, directeur de FormaSup et Nicole Héritier, référente diversité, remettent le trophée de l'insertion.

C'est votre première participation à cet événement. Quelles sont vos motivations ?

Notre CFA FormaSup ARL (Ain Rhône Loire) est engagé dans la démarche Diversité et égalité des chances depuis octobre 2011, et il a été le premier CFA de France à être labellisé par l'Afnor. Il nous paraît donc important qu'un centre de formation comme le nôtre puisse s'inscrire dans cette manifestation. Notre CFA bénéficie d'un réseau de 32 établissements partenaires (Grandes écoles et universités) qui forment à la rentrée 2015 plus de 2600 apprentis de Bac +2 à Bac + 5 à 110 spécialités. Notre objectif est de contribuer, en collaboration avec les entreprises, universités, grandes écoles, à la démocratisation de l'enseignement supérieur qui est encore trop élitiste, trop lié au niveau social.



Nicole Héritier et Yves Cimbaro, de FormaSup, sont partenaires des Trophées de la diversité pour la 1^{re} année. Ils considèrent l'apprentissage commun un vecteur de démocratisation. Photo M.G.

« La diversité, un atout de performance »

Vous allez remettre le trophée de l'insertion. Une évidence selon vous ?

Oui. C'est naturel pour nous de remettre ce trophée. 55 % de nos apprentis trouvent un emploi dans leur entreprise d'accueil et 78 à 80 % des

apprentis ont un emploi dans les trois mois qui suivent l'obtention de leur diplôme. L'apprentissage est un mode de formation particulier qui met l'expérience professionnelle au centre de la formation du jeune. On parle souvent de

savoir-être et savoir-faire mais il y a aussi le savoir devenir : construire de bonnes bases, des compétences, pour ensuite les faire valoir, les mettre en pratique et garantir une insertion durable.

Quelles sont vos actions en faveur de la diversité ?

Nous avons organisé une conférence-débat en octobre 2014 en direction des entreprises pour leur démontrer que la diversité est un atout de performance et d'innovation. Nous avons également mis en place des partenariats avec les associations Face (Fondation Agir contre l'exclusion) et Nos quartiers ont du talent pour encourager l'accès à la formation et à l'emploi. La prise en compte de la diversité se fait à tous les niveaux, auprès de nos collaborateurs, de nos apprentis et des responsables pédagogiques. L'apprentissage doit être véritablement un vecteur de démocratisation et pas seulement réservé aux BEP et CAP. Enfin, l'ANASUP, association nationale pour l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, que je préside et qui regroupe 40 CFA du supérieur, a signé une charte de la diversité.

Éric Baudry, créateur d'un habitat pour tous

« Mon idéal de vie, permettre à chaque personne de vivre à l'égal de tous. » Tétraplégique depuis vingt ans suite à une mauvaise chute lors d'un plongeon en rivière, Éric Baudry a choisi de consacrer sa vie aux personnes souffrant de handicap physique, comme lui.

Faire le maximum pour se libérer des contraintes inhérentes au handicap, avoir une vie exsangue de programmation, c'est son combat. En 2013, il était récompensé du trophée de la solidarité pour le dispositif Domighip, une

émanation du Gihp Rhône-Alpes, Groupement pour l'insertion des personnes handicapées physiques, qu'il préside. Domighip, pour « domicile », c'est un immeuble de 75 logements dans la ZAC Berthelot Épargne, rue de la Solidarité (ça ne s'invente pas !), à Lyon 8^e qui propose 25 logements pour des familles, 15 pour des personnes âgées, et 10 pour des personnes handicapées, avec une animation intergénérationnelle pour faire se rencontrer les habitants et un local en RDC avec une auxiliaire de vie 24 heures/24 heures « On ne veut pas ghettoïser les handicapés. L'idée, c'est de vivre dans le diffus, comme tout le monde. » Après la création de cette résidence intergénérationnelle, gérée par le bailleur social Grand Lyon Habitat, Éric Baudry espère programmer un autre projet du même genre courant de l'année 2015. Il travaille actuellement à réunir bailleurs et financeurs. « Ce genre d'habitat est voué à se développer. Car les personnes sont de plus en plus refermées sur elles-mêmes, ont peur de leurs voisins... Il faut amener une dimension différente, et mixer habitat, services, déplacements. Le trophée que nous avons reçu a donné une légitimité supplémentaire à notre action. »

M.G.



Photo M.G.

Les crèches bilingues de Palmira Martins

À la rentrée 2015, Palmira Martins, chef d'entreprise épanouie, ouvrira Apple Pie, sa 3^e microcrèche bilingue (français-anglais) à Lyon 3^e, après Tiramisu (franco-italien) à Lyon 1^{er} depuis 2011, et Palomitas (franco-espagnol) à Villeurbanne depuis septembre 2013. Lauréate l'an dernier du trophée de l'insertion, la jeune franco-portugaise de 42 ans, avocate de formation et spécialisée dans le droit maritime, a fait du bilinguisme, l'axe phare de son projet. « C'est important de mélanger les langues, les cultures, d'éveiller les enfants à d'autres sons mais sans faire de ghetto, car nous accueillons tous les enfants, pas seulement ceux bilingues

de par leurs origines. » Cette avocate de formation a beaucoup boursingué : Paris, l'Espagne, le Portugal, l'Argentine et le Brésil, sa dernière destination avant Lyon. Elle est devenue chef d'entreprise un peu par hasard, car elle ne trouvait ni nounou ni crèche pour son fils, alors âgé de 1 an, à son arrivée à Lyon. Ses rêves pour la suite : continuer à créer de l'emploi, faire venir des stagiaires de l'étranger, donner le goût des langues et des cultures. Et, dans un avenir proche, créer une crèche version franco-portugais et une autre franco-arabe. « Ces projets me tiennent à cœur, il me reste à trouver les locaux. »

Marion Gauge

Photo M.G.



Responsabilité sociétale, l'engagement durable d'ERDF

ERDF est partenaire de la soirée « Diversités et Entreprises ».

Pourquoi cet engagement ?

ERDF est confrontée aux mêmes problématiques que le reste de la société. En tant qu'entreprise de service public, nous considérons que c'est aussi notre responsabilité de lutter contre toutes les discriminations. Le respect des individus et de l'environnement est depuis toujours notre priorité et nous portons solidement des valeurs d'éthique et de proximité en répondant au quotidien aux enjeux citoyens : diversité, insertion et aide au développement local.

Agir pour la diversité, c'est prioriser le « Mieux vivre ensemble » mais c'est aussi une source de performance dans l'entreprise car on s'enrichit mutuellement des différences et des savoir-faire de l'autre.

L'écoute « sociétale » de nos clients et partenaires, liée à notre ancrage territorial, nous permet d'aller au-delà d'une



Jacques Longuet est directeur interrégional ERDF en Rhône-Alpes Bourgogne.
Photo DR

Jacques Longuet, directeur interrégional ERDF, remettra le trophée de la responsabilité sociale

simple relation « commerciale », c'est aussi pour cela que notre participation à la soirée « Diversités et Entreprises » nous semblait naturelle.

Que représente à vos yeux le Trophée de la responsabilité sociale de l'entreprise

que vous remettez ?

ERDF est fière de remettre le trophée de la RSE qui constitue un pilier essentiel de sa stratégie d'entreprise. En 2014, ERDF a d'ailleurs souhaité mesurer la pertinence et le niveau de maturité de ses pratiques sociales, économi-

Repère

ERDF est une entreprise de service public, gestionnaire du réseau de distribution d'électricité. Elle le développe, l'exploite, le modernise et gère les données associées. ERDF réalise les raccordements des clients, le dépannage 24 h/24, le relevé des compteurs et toutes les interventions techniques. Elle est indépendante des fournisseurs d'énergie qui sont chargés de la vente de la fourniture d'électricité. ERDF, en Rhône-Alpes, c'est 3950 salariés dont 200 recrutés en 2014, 2950 emplois induits, 3,5 millions de clients, 122 901 km de lignes électriques, 670 millions d'euros investis dans le développement du réseau.

ques et environnementales, à travers une évaluation au titre de la norme ISO 26 000. Les résultats sont positifs et nous montrent le chemin parcouru et celui qu'il nous reste à faire. Un large travail de concertation et de coopération est mené, et se poursuivra, entre

ERDF et de nombreux acteurs locaux en région. Il est donc important, à mes yeux, de faire connaître et reconnaître leurs initiatives afin d'en valoriser toute la richesse.

Comment s'organise cette responsabilité sociale au sein d'ERDF ?

Nous sommes depuis toujours impliqués dans les domaines de la responsabilité sociétale : soutien au secteur protégé, diversité dans l'entreprise, insertion et égalité professionnelle, accessibilité des métiers aux personnes en situation de handicap. ERDF s'investit également auprès des acteurs du tissu associatif au travers de ses nombreux partenariats. Dans une volonté d'offrir une chance au plus grand nombre et de favoriser la diversité, l'entreprise s'engage par exemple aux côtés d'associations telles que « Ness & cité », « Habitat et Humanisme »... Cet engagement est dans notre ADN et s'inscrit pleinement dans la vision de l'entreprise, et dans la durée.



Rien n'arrête ceux qui font entrer l'électricité dans la vie de demain.

ERDF ACCUEILLE DES JEUNES DANS LE CADRE DE LEUR FORMATION EN ALTERNANCE - h/f

Apporter l'électricité, en toute sécurité, partout, tout le temps. Chaque année, ERDF forme plus de 2000 alternants dans tous ses métiers : relation clients, exploitation, développement des réseaux, ressources humaines, informatique... Du CAP à Bac + 5, avec ou sans expérience, rien n'arrête celles et ceux qui apportent l'électricité chez nos 35 millions de clients. Découvrez des formations à des métiers diversifiés, accessibles à toutes et à tous. Quel que soit votre parcours, des occasions passionnantes s'offrent à vous pour vous former aux réseaux de demain au service de nos clients.

Postulez sur erdf.fr/ERDF_Recrutement.



L'énergie est notre avenir, économisons-la!



Jean-Pierre Levayer, directeur général de BP2L, remettra le trophée de la solidarité.

Vous participez pour la 2^e année à cet événement. Quelles sont vos motivations ?

Par sa nature coopérative et son histoire, la Banque Populaire Loire et Lyonnais est pleinement engagée dans le développement économique, social et culturel de son territoire et mène depuis toujours de nombreuses initiatives en ce sens.

C'est intrinsèquement lié à son histoire, les Banques Populaires ont été créées pour financer les projets de petits entrepreneurs délaissés par les circuits financiers classiques. La Banque Populaire Loire et Lyonnais s'est donc naturellement associée à ces trophées.

Vous allez remettre le trophée de la solidarité. Qu'est-ce que cela représente pour vous ?

La solidarité économique se joue sur le terrain et dans ce



« La solidarité économique se joue sur le terrain et dans ce domaine nous sommes pleinement actifs », assure Jean-Pierre Levayer, directeur général. Photo tékoaphotos

femmes/hommes, à la valorisation de l'emploi des seniors, à créer une politique de handicap concrète et développer une démarche contre les discriminations.

Quels sont les engagements solidaires de Banque Populaire Loire et Lyonnais et plus largement en matière de diversité ?

Nous souhaitons développer nos actions en travaillant en proximité, solidarité et synergies.

Ainsi, nous avons par exemple signé l'année passée la Charte Entreprises et Quartiers avec la préfecture du Rhône. L'objectif est de mettre en réseau les compétences et les savoir-faire des entreprises signataires pour favoriser l'activité économique et la création d'emplois ainsi que l'accessibilité aux services et à l'innovation dans les quartiers populaires.

« La solidarité pour mot d'ordre »

domaine nous sommes pleinement actifs. La BP2L est l'un des premiers acteurs du micro-crédit aux entreprises à travers son partenariat avec l'ADIE, la création d'entreprise via des plateformes d'initiatives, la péda-

gogie financière à travers sa structure Oxygène, la solidarité par l'action et le soutien aux associations de son territoire à travers notamment les trophées Solidarité Hommes & Territoires.

Toutes les singularités des

femmes et des hommes font la richesse de l'entreprise. C'est pourquoi il nous paraît essentiel de travailler au quotidien à la professionnalisation des collaborateurs via la formation, à la mixité et à l'égalité professionnelle

PRÊT ÉTUDIANT 1% TAE* Fixe
du 15/05 au 30/09/2015

SPÉCIAL ETUDIANTS / APPRENTIS

Pour vos études ou votre premier appartement, bénéficiez d'un prêt à taux exceptionnel ! Pour en profiter, rendez-vous dans nos agences ou sur notre site internet.
www.loirelyonnais.banquepopulaire.fr

Pour un prêt de 12 000 € sur 72 mois au taux débiteur annuel fixe de 0,99 %, 72 mensualités de 171,13 €. Taux Annuel Effectif Global fixe de 1 %. Frais de dossier : 0 €. Coût de l'assurance facultative : 2,28 € par mois* qui s'ajoutent à la mensualité et montant total dû au titre de l'assurance sur la durée totale du prêt : 164,16 €. Taux Annuel Effectif de l'Assurance : 0,441 %. Montant total dû par l'emprunteur, hors assurance facultative : 12 364,56 €

Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.

Conditions en vigueur du 15/05/2015 au 30/09/2015. Sous réserve d'acceptation par la banque et après expiration du délai légal de rétractation. *Pour le prêt cité ci-dessus et pour un client de 19 ans en Décès et en Perte Totale et Irréversible d'Autonomie. Le coût mensuel de l'assurance dépend des garanties offertes et de l'âge. Renseignez-vous en agence. Contrat d'Assurances Banque Populaire Prévoyance, entreprise régie par le code des assurances.

BANQUE POPULAIRE LOIRE ET LYONNAIS





Diversités et entreprises

Pascal Blain
est directeur
régional de Pôle
emploi Rhône-
Alpes

« Afin de répondre aux défis
du marché du travail, Pôle
emploi met en œuvre un
plan stratégique faisant
de l'accès à l'emploi des
publics les plus discriminés
sa priorité. »
Photo Étienne Ruggeri



« Une politique active de promotion de l'égalité des chances »

**Qu'est-ce qui pousse
Pôle emploi à s'associer
de nouveau à cet événement?**
En tant que signataire de la
charte du service public de
l'emploi contre les discrimina-
tions, il apparaît important et
naturel que Pôle emploi Rhô-
ne-Alpes soit partenaire cette
année encore de la Journée

Diversités et Entreprises. De
plus, Pôle emploi est engagé en
externe, comme en interne, en
faveur de l'égalité et contre les
discriminations et place la
diversité, le développement
durable et la responsabilité
sociétale au cœur de ses
valeurs et de sa stratégie.
Vous remettez le trophée

**du recrutement et de l'inté-
gration. Un choix des plus
logiques ou pas seulement?**
Pôle emploi Rhône-Alpes
s'engage à mener une politique
active de promotion de l'égalité
des chances et de refus des
pratiques discriminatoires. En
remettant ce trophée, en par-
fait accord avec les valeurs de

Pôle emploi, nous souhaitons,
depuis plusieurs années,
récompenser l'action d'une
entreprise engagée dans une
démarche citoyenne mettant
l'individu au cœur de son orga-
nisation sans considération
d'âge, de sexe, d'origine ethni-
que, de handicap....
Quelle est l'actualité de Pôle

emploi de manière générale?
Afin de répondre aux défis du
marché du travail, Pôle emploi
met en œuvre un plan stratégi-
que faisant de l'accès à
l'emploi des publics les plus
discriminés sa priorité. Nous
nous attacherons à aller plus
loin dans la différenciation et la
personnalisation de nos offres
de services et à rendre encore
plus qualitatif l'accompagne-
ment que nous proposons aux
demandeurs d'emploi et aux
entreprises. Ainsi, nous réaffir-
mons notre engagement fort :
« faire plus pour ceux qui en ont
le plus besoin ». Pôle emploi
s'engage à proposer un service
accessible à tous, notamment
de ses services en ligne et de ses
sites recevant du public, en
particulier pour les personnes
en situation de handicap, pro-
mouvoir la diversité en interne
comme en externe et lutter
contre les discriminations,
enfin, mobiliser une politique
d'achats responsables au servi-
ce de l'insertion. Parce qu'il n'y
a pas de performance opéra-
tionnelle sans performance
sociale, Pôle emploi en tant
qu'employeur, s'engage à amé-
liorer la qualité de vie au travail
de ses collaborateurs, simpli-
fier l'organisation du travail et
renforcer la gestion des com-
pétences en facilitant les par-
cours professionnel.



**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.

WWW.POLE-EMPLOI-RHONE-ALPES.FR

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





Jean-Luc Odeyer, président du Groupe JLO, remettra le trophée du vivre ensemble.

Valoriser une dynamique de collaboration et d'échanges

Vous êtes pour la première fois partenaire des Trophées de la Diversité. Pouvez-vous décrire l'activité du Groupe JLO ?

Nous intervenons pour conseiller et accompagner les entreprises sur les problématiques de la santé et de la qualité de vie au travail. Cela comprend les thématiques des risques physiques et psycho-sociaux ainsi que celle du mieux vivre ensemble. Depuis 2005, pour les actions de mieux vivre ensemble, nous accompagnons les organisations dans la structuration de leur politique de diversité, sur les champs du handicap, de l'emploi des seniors, de l'égalité hommes-femmes, ou encore sur les autres axes de la diversité. Il s'agit donc de faire un état des lieux puis de mettre en œuvre un plan d'action pour améliorer l'existant. À

la lumière de tout cela, il nous a semblé opportun de nous associer à cette manifestation. Nous allons remettre le trophée du vivre ensemble, pour valoriser une dynamique d'échanges et de collaboration au sein de l'entreprise.

Au vu de votre expérience dans le monde du travail, quels sont encore les défis à relever pour justement améliorer ce vivre ensemble ?

La difficulté qui demeure est de baser l'évaluation des salariés uniquement sur les compétences et les performances, indépendamment de ce qu'ils sont, en termes de genre, d'opinions politiques ou religieuses, d'âge, de sexualité ou de handicap. C'est pourtant là-dessus que se joue la place du salarié en entreprise et la garantie qu'il s'y sente bien. Il y a donc encore de nom-

breuses actions à mener et de mentalités à changer. L'incompréhension ou la non-appropriation de la diversité est parfois l'origine de malaises et/ou d'incivilités entre collaborateurs ou entre les collaborateurs et la hiérarchie.

Diriez-vous tout de même que les choses évoluent dans le bon sens ?

Oui. Nous sentons les entreprises de plus en plus sensibles à ces questions, et actives dans la mise en œuvre de plan d'actions. La meilleure illustration est l'inscription de cette thématique de la diversité dans le dernier Accord National Interprofessionnel, signé par les partenaires sociaux. Cela signifie que les organisations patronales et de salariés se sont saisies du problème. D'autre part, nous disposons d'un cadre législatif contraignant. Des



«Les entreprises sont de plus en plus sensibles à la question de la diversité», relève Jean-Luc Odeyer, président de JLO Conseil.
Photo Daniel Osso

obligations existent sur l'emploi de personnes en situation de handicap, de seniors, en matière d'égalité professionnelle homme-femme, de prévention des

discriminations, ou encore de formation des jeunes en alternance. Donc je suis plutôt optimiste sur l'évolution de la diversité en entreprise.

Le Groupe JLO, acteur majeur des **Ressources Humaines Responsables** et de la **Qualité de Vie au Travail**



Le Groupe JLO et ses entités accompagnent les structures **privées et publiques** dans leurs politiques **Ressources Humaines** liées au **handicap**, à la **diversité** et à la **santé et qualité de vie au travail**.

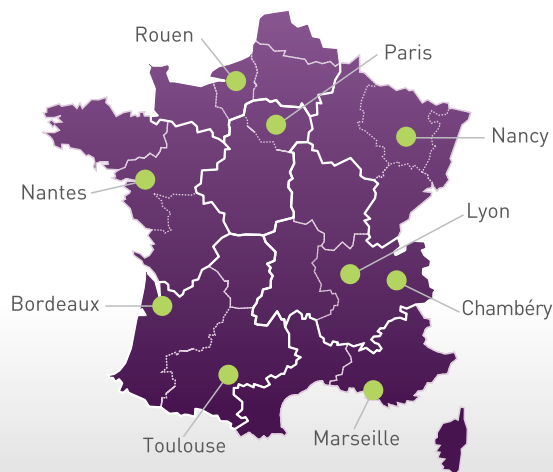
Grâce à une **équipe pluridisciplinaire**, nous proposons une **offre de service complète** et nous intervenons auprès de **tous les acteurs internes** :

JLO CONSEIL
RESSOURCES HUMAINES RESPONSABLES

JLO COM'RH
CONSEIL EN COMMUNICATION RESPONSABLE

ie Impact études
Cabinet expert CHSCT

JLO EMPLOI
DÉVELOPPEMENT DURABLE DE L'EMPLOI



Mai 2015 • Conception JLO Com'RH

G R O U P E J L O

598 Boulevard Albert Camus - 69400 Villefranche-sur-Saône
Tél : 04 74 09 08 67 - Fax : 04 74 03 64 37
www.groupe-jlo.com - contact@groupe-jlo.com



Diversités et entreprises

L'organisme ne manque pas une remise des Trophées Diversité et entreprises. « Tout naturellement », répond son délégué régional.

L'Agefiph remet le coup de cœur du jury

Le handicap étant encore l'un des critères les plus discriminés à l'embauche, lorsqu'il s'agit d'évoquer « les diversités » et « l'entreprise », l'Agefiph répond présent, tout naturellement. « C'est pourquoi, cette année encore, nous participons aux Trophées « Diversités & Entreprises », en remettant le prix « coup de cœur » du jury », défend Daniel Dias, délégué régional Agefiph en Rhône-Alpes. « Si notre présence peut faire tomber quelques préjugés, alors nous aurons fait un petit pas vers l'acceptation de la différence et le mieux vivre ensemble. »

« Grâce à cette manifestation, nous espérons persuader les chefs d'entreprises et les responsables RH que les personnes handicapées ont de réelles compétences au service de l'entreprise. Souvent, peu de choses suffisent pour compenser leur handicap », souligne Daniel Dias. C'est aussi l'occa-

sion pour les autres collaborateurs de réaliser que travailler avec un collègue « handicapé » n'est pas problématique.

Développer l'emploi des personnes handicapées, telle est la mission de l'Agefiph, organisme paritaire national, depuis le 10 juillet 1987, date de la loi obligeant les entreprises de 20 salariés et plus, à embaucher au moins 6 % de collaborateurs handicapés. Celles n'atteignant pas ce taux versent une contribution à l'Agefiph. « Ces ressources permettent de mener des actions pour développer ou maintenir l'emploi des personnes handicapées », soutient Daniel Dias. Cela passe par exemple par le financement de formations, d'accompagnements d'entreprises pour un recrutement, d'adaptation de postes de travail ou encore d'appui à la création ou reprise d'entreprise. Le taux de chômage des personnes handicapées,

cumulant souvent plus de freins à l'embauche, est deux fois supérieur à celui du tout public. « Nos actions visent à mettre notre public en adéquation avec le besoin des entreprises, précise Daniel Dias. Nous nous appuyons sur un large réseau de partenaires : acteurs économiques et sociaux, opérateurs de l'emploi, OPCA, compagnies consulaires et organismes de placement spécialisé. »

L'Agefiph s'inscrit aussi dans une dynamique institutionnelle avec les autres acteurs de l'emploi et de la formation, en élaborant et suivant la politique d'emploi en faveur des personnes handicapées.

Daniel Dias est délégué régional Agefiph (Association pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) en Rhône-Alpes.
Photo DR



HANDICAP & EMPLOI
C'EST NORMAL ET C'EST POSSIBLE !

Formation en Alternance

Compensation du Handicap

Maintien dans l'emploi - **Insertion Professionnelle**

Nouveau Projet Professionnel



Grégory Cuilleron
Ambassadeur de l'Agefiph

Retrouvez toutes nos aides et services sur www.agefiph.fr



plus d'infos sur www.agefiph.fr



Farida Boudaoud est vice-présidente déléguée à la culture et à la lutte contre les discriminations à la Région Rhône-Alpes.

Des solutions innovantes pour améliorer le vivre ensemble

Vous faites partie des partenaires de la première heure des Trophées. Quel bilan pouvez-vous tirer des 6 premières éditions ?

Nous sommes effectivement l'un des acteurs à l'origine de la manifestation, qui met en avant des entreprises, parfois de petite taille, et de jeunes talents dans tous les domaines. Cela permet d'offrir un espace pour des initiatives intéressantes. La manifestation revêt un caractère local et régional fort, qui montre que nos territoires sont dynamiques.

Vous allez remettre le trophée de l'innovation. Quel type d'actions cela peut-il recouper dans le domaine de la diversité ?

L'idée est de récompenser des solutions innovantes qui permettent un meilleur

accès par exemple à la culture ou à l'information, à des publics qui en sont éloignés ; ou encore qui permettent d'apporter du lien et d'améliorer le vivre ensemble. Nous entendons la diversité au sens large du terme, et pas uniquement au sens des critères communément admis.

Quelle est la politique de la Région dans la lutte contre les discriminations ?

La Région mène deux types de politiques. D'abord celle de droit commun, qui s'adresse à tous les Rhônalpins, sans distinction aucune. C'est le cas de la carte M'RA, qui bénéficie à 280 000 lycéens, apprentis, jeunes en mission locale, etc et leur donne accès à toute une gamme d'avantages culturels ou sportifs.

Ensuite, parce que nous

sommes conscients que certains publics sont en difficulté, certaines politiques concernent des catégories particulières. Ainsi, nos actions autour de l'apprentissage ciblent en priorité les personnes sans qualification. Plusieurs initiatives sont en place dans les territoires dans le domaine de la culture ou de la formation : l'école supérieure de cinéma « CinéFabrique » pour former les jeunes sans diplômes aux métiers du cinéma, la classe préparatoire aux grandes écoles d'art au sein de la Comédie de Saint-Étienne, etc.

Notre conviction est que là où il y a blocage, la collectivité doit intervenir. Mais nous nous appuyons aussi sur les associations de terrain. Notre rôle est de les identi-



« Nous récompenserons une innovation qui permet l'accès à la culture ou l'information à des publics qui en sont éloignés », précise Farida Boudaoud, vice-présidente régionale déléguée à la culture et à la lutte contre les discriminations. Photo DR

fier, les structurer en réseau, les accompagner pour monter des actions ou encore mettre en place des temps de formation et d'information.

**TOUS RHÔNALPINS
TOUS CITOYENS**

- 我们都是罗纳-阿尔卑斯山人, 我们都是国家公民。
- כלם אזרחים,)Rhône-Alpes(אזור רון-אלפים כלם תושבי
- Jutti Rodanoalpini, tutti cittadini
- Rhône-Alpes citizens share common values
- Բոլորս Ռոնալպից ենք, բոլորս էլ քաղաքացի:
- Jodos habitantes de Rhône-Alpes, todos cidadãos
- Wir aus Rhône-Alpes, Bürger aus ganzem Herzen
- مواطنون. كلنا,)Rhône-Alpes(روناالبينون كلنا

Rhône-Alpes Région

rhonealpes.fr



Diversités et entreprises



«La diversité est dans notre ADN. Nous accueillons tout un chacun, et nous en tirons des avantages multiples dans toutes nos composantes (IAE, droit, langues, philosophie, lettre, histoire géographique, info comm...) au service de notre capacité d'innovation», souligne Jacques Comby. Photo DR

Jacques Comby est président de l'Université Jean-Moulin Lyon 3, laquelle remettra le trophée de l'action internationale.

«La diversité, c'est se doter d'une capacité de réaction considérable»

Votre université accueille de nouveau la soirée Diversités et Entreprises : quels sont les objectifs de Lyon 3 ?

Tout d'abord, nous sommes honorés de la recevoir. C'est une reconnaissance pour Lyon 3, du lien étroit qu'elle entretient avec le monde socio-économique. Nous sommes acteur économique à part entière et l'un des paris majeurs qui s'offre à nous est de constituer les interfaces entre les mondes socio-économiques, culturels et politiques. C'est donc aussi l'occasion de rassembler les acteurs institutionnels et économiques, de renforcer notre réseau et d'en faire profiter nos étudiants.

La diversité, c'est aussi dans votre cas l'international ?

Nous avons plus de 400 accords à l'international. Cette diversité vise à répondre aux souhaits de mobilité de nos

étudiants, très diversifiés et qui peut avoir une influence considérable sur leur vie future. Nous avons aussi des choix stratégiques plus ciblés, avec des partenariats dans des zones privilégiées comme la Chine, le Brésil, l'Amérique du Nord, l'Europe..., mais aussi l'Afrique, partenaire éternel et qui inévitablement jouera un rôle majeur dans l'avenir des échanges internationaux.

Quelle diversité souhaitez-vous mettre en avant pour cette édition 2015 ?

L'idée est d'insister sur la diversité entrepreneuriale. Je suis convaincu que, dans une période d'incertitude économique forte, choisir la diversité dans ses collaborateurs, c'est se doter d'une capacité de réaction et d'innovation considérable. Les entreprises qui innoveront sont fortes de cette grande diversité.

Quelles diversités constatez-vous sur vos campus ?

L'accès plus fort des classes sociales peu favorisées, mais aussi des classes sociales aisées qui mesurent l'évolution des universités, liées à leur professionnalisation toujours plus forte : nous ne connaissons pas de diminution de l'attrait de l'université pour ces publics, qui pourraient être séduits par des écoles privées. Nos masters, attirent de plus en plus d'étudiants de toute la France et de l'étranger.

La diversité s'accroît aussi avec l'accueil des étudiants porteurs de handicap. Nous essayons d'innover, avec eux, pour repérer leurs difficultés et trouver des solutions. Enfin, la diversité se trouve dans notre conception de la laïcité qui accueille toutes les formes de communautés et d'opinions. Nous préférons, à la tolérance, le respect.

Besoin d'un **accompagnement** sur-mesure ?
Créateurs, rejoignez notre **programme Pro**



- Un accompagnement personnalisé
- Des séminaires professionnels
- L'accès à des formations
- La mise en réseaux

Direction de l'Innovation et du Développement

did@univ-lyon3.fr
+33 (0)4 26 31 87 47

WWW.UNIV-LYON3.FR