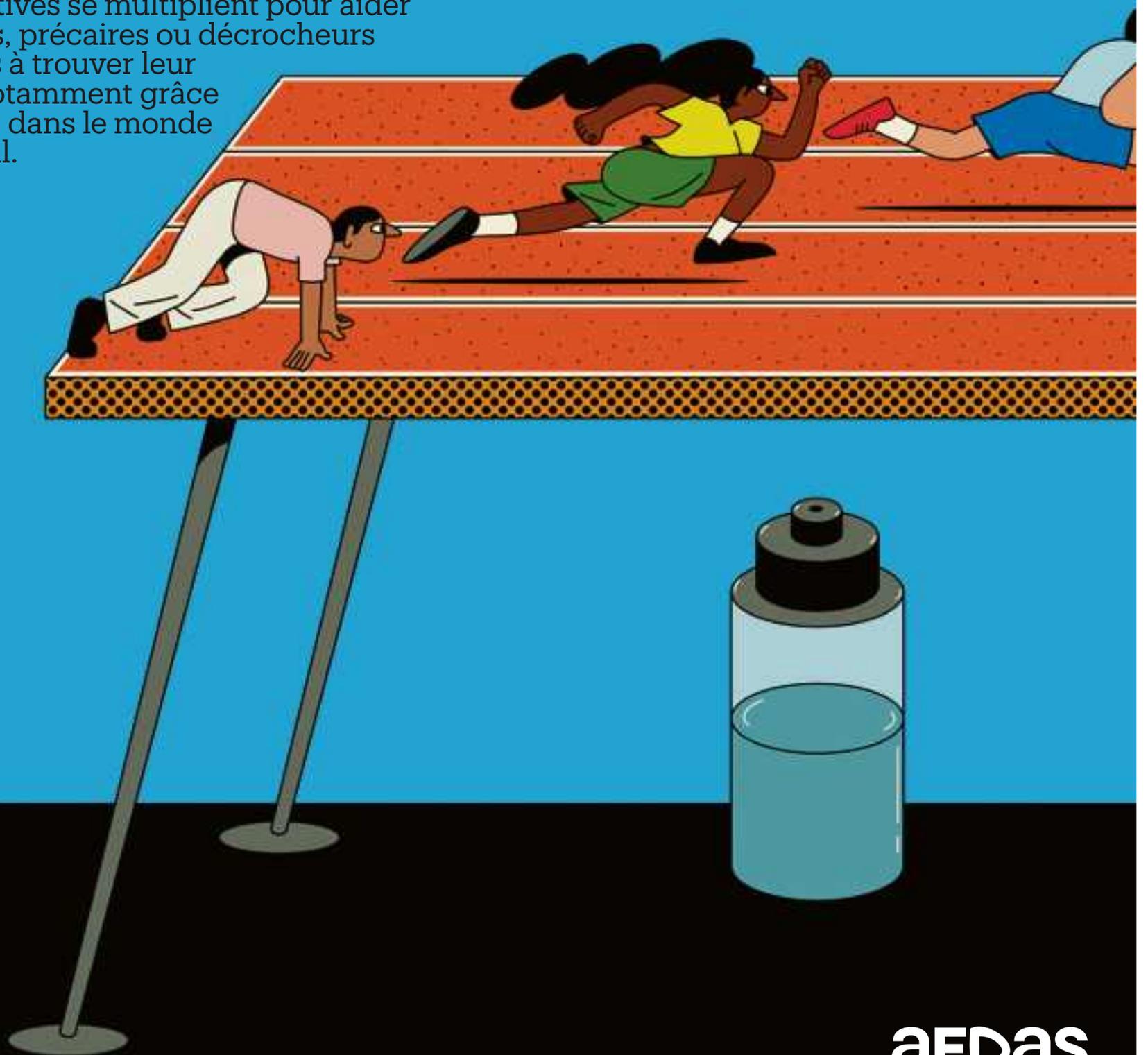


21 MARS 2023

L'inclusion à toutes épreuves

Libé

Clubs de voile ou de foot, associations, tiers-lieux... Coordonnées par l'Afdas, les initiatives se multiplient pour aider migrants, précaires ou décrocheurs scolaires à trouver leur place, notamment grâce au sport, dans le monde du travail.



A Brest, l'insertion contre vents et marées

Membre du programme national «La Mer est à vous», le club Brest Bretagne Nautisme permet à des personnes en difficulté professionnelle de découvrir les métiers maritimes afin de les aider à trouver leur voie.

Par **VIRGINIE DE ROCQUIGNY**
Dessin **SIMON LANDREIN**

Après une virée en kayak dans la rade de Brest par un petit 6° C, et du vent de nord-est, on leur pardonne le coup de barre de fin de matinée. D'autant qu'il a fallu chavirer, pour s'entraîner. Islam, 25 ans, et Kalon, 22 ans, participent au dispositif «La Mer est à vous», expérimenté par le Brest Bretagne Nautisme depuis trois ans. Porté par la Fédération française de voile, ce programme d'accompagnement vers l'emploi maritime accueille sans limite d'âge des demandeurs d'emploi de longue durée, des bénéficiaires du RSA, des personnes peu qualifiées ou en difficulté d'insertion professionnelle. Six mois à raison de 35 heures par semaine pour apprendre les bases de la navigation, passer le permis côtier et découvrir l'étendue des métiers liés au monde de la mer. Islam a encore les doigts engourdis mais il se plaît à lister tous les supports qu'il a expérimentés en quelques mois: «Le catamaran, le dériveur, l'aviron, les voiliers habitables... Tout ça, c'est nouveau pour moi!» Arrivé des Comores en 2021, il a dû se résoudre à ramasser des tomates et des fraises sous serres pendant huit mois malgré une licence de géographie obtenue dans son pays. Il a découvert «La Mer est à vous» lors d'une rencontre fortuite à la médiathèque de son quartier. Kalon, 22 ans, a lui quitté les bancs du lycée en première. Il a tenté la restauration, la cueillette dans les serres («mais j'ai tenu que trois semaines!») et la soudure. «J'avais trouvé un poste dans une petite ville près de Brest mais sans permis c'était compliqué...» Il est arrivé au Club en imaginant passer un monitorat de voile. Après quelques mois, il penche plutôt pour un BPJEPS (1) option force, plus proche de sa pratique du fitness. «Et pourquoi pas plus tard avoir une deu-

xième corde à mon arc avec la planche à voile, on verra. Ce qui est sûr c'est que je rencontre plein de gens dans l'association qui peuvent m'aider, me donner des conseils. C'est tout un réseau.»

Nombreuses visites d'entreprises

Comme lui, rares sont les personnes qui ne changent pas de projet en cours de route pendant ces six mois intensifs. «La mer intrigue et passionne, c'est souvent la curiosité et l'envie d'un métier sur l'eau qui pousse à candidater», remarque Adrien Perrault, directeur adjoint du club. Et puis parfois, après deux mois à naviguer, à vivre dehors, certains se rendent compte que ce n'est pas pour eux. Ou alors la durée de formation les freine: une personne est arrivée avec le projet de devenir plongeur soudeur mais quand on lui a expliqué tous les paliers à franchir pour y arriver, il a renoncé.» Peu importe: ce programme a pour mission de faire connaître des métiers qui le sont peu mais qui recrutent à tour de bras comme la mécanique, la plaisance, la logistique, la manutention, la pêche, la charpente... Trois stages d'une semaine et de nombreuses visites d'entreprises donnent aux participants un bon aperçu du milieu, qui représente 2% de l'emploi en France. «Pour autant, aller vers un métier maritime est loin d'être le seul objectif, tempère Adrien Perrault. L'an dernier, une personne a choisi à mi-parcours de s'orienter vers un poste d'aide-soignante. Nous l'avons suivie dans son projet. Priscillia, qu'on accompagne en ce moment, vient de faire un stage en animalerie parce qu'elle se rend compte que ça l'intéresse. On s'adapte à tous les profils et certains arrivent de très loin.» Sandrine a participé en 2021, à 51 ans. Elle n'en revient toujours pas d'avoir atteint un niveau 3 en voile légère alors qu'elle n'avait jamais tiré le moindre bout. En grande fragilité personnelle quand elle a démarré, isolée



par les périodes de confinement, elle a repris pied pendant ces six mois sur le port et décroché un poste en voilerie dans la foulée. «Je crois que cette parenthèse m'a permis de ne pas sombrer dans la dépression.» Alexandre habite tout près du club, à bord de

son voilier de huit mètres. Il a grandi dans les Vosges et vécu sur la route dès ses 18 ans, au gré des petits boulots. Arrivé à Brest à vélo, il s'y est attardé un peu par hasard, parce qu'Uber s'installait dans la ville et cherchait des livreurs. «A la base, je me suis inscrit dans ce programme par curiosité personnelle: je venais de trouver mon bateau mais je ne savais pas naviguer. Et finalement, ça a été un tremplin. Ça m'a permis de commencer une formation en soudure et maintenant je bosse pour l'industrie navale.»

L'idée d'accueillir des publics en insertion a émergé au sein de Brest Bretagne Nautisme dès 2018 avant de se concrétiser dans le cadre du programme national «La Mer est à vous». Cette année, 18 structures nautiques l'expérimentent. Discipline coûteuse, la voile

accueille plutôt des publics de CSP+. «On voulait faire notre part», commente Adrien Perrault. Notre sport est d'attrait moins facile que le foot mais la voile est adaptée pour développer les compétences dites transversales: l'entraide, la communication, l'esprit d'équipe... Sans compter qu'à bord d'un bateau, on est bien obligé de respecter les règles de base si on ne veut pas se mettre en danger.» Une formation d'une semaine de coach «d'insertion par le sport» a permis à deux éducateurs de se sentir mieux outillés pour ce nouveau volet de leur activité.

«Respecter les règles de base»

Le petit équipage – neuf participants maximum – est suivi par deux intervenants de bout en bout mais s'intègre aussi à toute la vie

associative du club, fort d'une vingtaine de salariés et de nombreux bénévoles. Avec ses bons moments, comme une place de choix sur le plan d'eau pour assister au départ de courses des championnats du monde d'iQfoil (ces planches à voile qui volent au-dessus de l'eau) et ses tâches ingrates, pour lesquelles tout le monde met la main à la pâte. Au programme des semaines qui viennent: l'entretien de la petite unité en bois à bord de laquelle ils ont appris à godiller, la préparation du nouveau voilier de régata du club, le passage du permis côtier et la poursuite de leur formation en voile légère. En profitant cette fois des conditions du printemps, un peu plus clémentes. ♦

(1) Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport.

Le sport, une passerelle sociale à muscler

Elan L'Afdas organise le premier Forum de l'inclusion économique dans les secteurs du sport, du loisir et du divertissement ce mardi. Objectif: renforcer les liens entre acteurs de l'inclusion sociale et recruteurs.

Les dispositifs qui utilisent le sport comme «support d'intervention sociale et d'accompagnement vers l'emploi» se multiplient: cours de natation pour des personnes réfugiées qui peuvent mener au métier de surveillant de baignade, chantiers d'insertion piloté par un club de volley destiné à former des éducateurs sportifs, épreuves d'athlétisme ou matchs de rugby pour faire se rencontrer candidats et employeurs sans passer par la case CV... Le point commun de ces initiatives: considérer le sport comme outil de réperage, de remobilisation et de médiation avec le monde de l'entreprise. Le récent Panorama national sur l'insertion professionnelle par le sport réalisé par l'Observatoire des métiers du sport, l'Afdas et Pluricité (cabinet de conseil en évaluation et accompagnement des politiques publiques agréé «entreprise solidaire d'utilité sociale») fait état d'un secteur dynamique. Il recense 60 actions et quelque 20 000 bénéficiaires, pour des budgets moyens allant de 15 000 euros à 4 millions d'euros. Avec des résultats encourageants: 60% de taux d'accès au marché du travail même si, comme le souligne cette étude, ce critère est loin d'être le seul marqueur de la réussite des actions, et les effets ne sont parfois pas quantifiables, surtout à court terme.

«Franchir le dernier kilomètre»

Malgré ce foisonnement et une forte attente de la part des pouvoirs publics à tous les échelons, ces initiatives au croisement des secteurs sportifs, sociaux et économiques restent mal connues et financièrement fragiles. Elles seront au cœur des échanges lors du premier Forum de l'inclusion économique dans les secteurs du sport, du loisir et du divertissement organisé au Conseil économique, social et environnemental, à Paris, par l'Afdas ce mardi (1). «Opérateur de compétences» (en charge de l'accompagnement des entreprises et particuliers dans la formation professionnelle et l'alternance) de ces trois branches, cette dernière a décidé de faire de l'inclusion économique des publics les plus éloignés de l'emploi l'une de ses priorités. «Et j'insiste sur le terme économique: ce qui

nous intéresse, c'est comment ces dispositifs peuvent aider à franchir le dernier kilomètre, c'est-à-dire permettre de donner accès à un emploi pérenne», précise Thierry Teboul, directeur général de l'Afdas, qui entend, lors de ce forum, jouer l'intermédiaire entre les acteurs de l'inclusion et les employeurs potentiels de ces publics, et fédérer autour d'une cause commune. Près d'une trentaine d'intervenants partageront leurs expériences le 21 mars (lire programme page 8). Parmi ces derniers, Simoné Etna, codirecteur de Kabubu, présentera ainsi ses différents programmes. Cette jeune association créée du lien entre des personnes exilées, notamment des femmes, grâce, entre autres, à la danse, la boxe, au volley, au foot (lire page 4)... L'association Dahliir, elle, facilite l'accès au club sportif ou à l'association de leur choix à des personnes en situation d'isolement ou de précarité, et s'appuie sur ce levier pour proposer un accompagnement personnalisé. «Le sport comme la culture revendiquent leur mission de cohésion sociale mais paradoxalement leur action se fonde beaucoup sur les bonnes intentions. Dans le sport, on a par exemple de nombreux bénévoles qui dépassent leur fonction et font de l'inclusion mais on peut aller plus loin.»

«Faire sa part»

Avec ce forum, l'Afdas entend aussi professionnaliser les processus. En veillant notamment à ne pas être déceptif. «Faire de l'inclusion, cela nécessite de changer la grammaire du recrutement mais aussi celle du management. Cela ne va pas forcément de soi d'accueillir des publics en insertion dans son entreprise», insiste Thierry Teboul. Il faut former les managers pour qu'ils s'adaptent.» Avec 96% de ses sociétés adhérentes qui ont moins de onze salariés, l'Afdas met l'accent sur les TPE-PME. S'il est plus facile de se lancer dans une démarche inclusive pour une grande entreprise, équipée d'un service de ressources humaines, les petites structures ne manquent pas pour autant de motivation. «Pour les TPE-PME, c'est coûteux et plus complexe mais si elles y vont, c'est qu'elles sont motivées. A nous de les accompagner.» En cherchant les moyens d'agir en faveur de l'insertion, beaucoup de sociétés sont avant tout animées par l'envie de «faire leur part». «Ce qui caractérise les branches de l'Afdas, c'est le rapport au public. Si on ne veut pas se couper de son public, on a tout intérêt à ne pas recruter toujours le même type de personnes», conclut Thierry Teboul.

VIRGINIE DE ROCQUIGNY

(1) Mardi 21 mars, de 10 heures à 18 heures, Conseil économique, social et environnemental, 9 place d'Éna, Paris XVI^e.

La «passion» pour le foot a d'abord été empêchée, mais Ibrahim Barry est resté «déterminé». «J'ai été privé de cet espoir pendant longtemps, je n'ai pas eu l'occasion de le pratiquer», raconte d'une voix posée ce Guinéen de 22 ans. Il travaille aujourd'hui comme alternant au Véniissieux Football Club, dans la métropole de Lyon, après avoir intégré le programme Fier (pour «Football Inclusion Emploi pRimo-arrivants»), mené par l'Olympique lyonnais en partenariat avec l'association Kabubu, spécialiste de l'inclusion des personnes exilées par le sport, et l'organisme de formation Formapi; un parcours coordonné et financé par l'Afdas (1). Il a été lancé à la rentrée scolaire afin de permettre à des hommes et des femmes réfugiés en France d'obtenir la qualification d'employé administratif et d'accueil au sein d'une structure sportive et d'animation.

Fuite à travers l'Afrique à 14 ans

Le programme se déroule en deux phases. Durant la première, de septembre à décembre, les «apprenants» retournent à l'école pour renforcer leur maîtrise du français et se former aux outils numériques. A la Toussaint, un stage leur permet de se tester chez un employeur. Puis ils signent un contrat de six mois, de janvier à juin. «Le premier stage permet de les voir sur le terrain, la plupart sont aujourd'hui en alternance dans la même entreprise», constate David Gouju, responsable de l'antenne lyonnaise de Kabubu. Et de souligner l'importance des cours intensifs de français: «Ça a vraiment permis d'élever le niveau de certains, qui animent aujourd'hui seuls des entraînements avec 20 gamins.» C'est le cas d'Ibrahim Barry. Il prend en charge les séances hebdomadaires des enfants de moins de 5 ans et

de moins de 10 ans, il participe à celles des élèves des classes à horaires aménagés foot de trois collèges de Véniissieux, il est référent de l'accueil de certaines équipes adverses lors des matchs le samedi et fait de l'animation le mercredi après-midi au «citystade» voisin avec les enfants du quartier... Sans compter les tâches administratives, telles les inscriptions pour les vacances ou l'élaboration des affiches des stages. «Chez nous, les stagiaires pratiquent vraiment, c'est la seule façon de pouvoir les suivre et les corriger si besoin, d'aider à structurer leur projet futur», explique Bailly Ouraga, salarié du Véniissieux Football Club et directeur de l'école de foot, qui draine les deux tiers des 1150 licenciés du club. Ibrahim Barry apprécie «toutes ces responsabilités». «Avec le temps», il apprend à pousser sa nature «assez timide». Face aux enfants, «il faut être patient, avoir de la maturité, faire attention à l'image qu'on donne, dit-il. C'est tout un mix de choses, être ferme et détendu, être à l'écoute et observer». Son parcours a des airs de revanche sur la vie. Son premier souvenir de ballon rond? Un tournoi local, «j'avais 10 ans, mes parents ont refusé que j'aille jouer». Scolarisé en pointillé à l'école coranique de son village, il fuit la maison à 14 ans. «J'ai voyagé dans différents pays d'Afrique. J'ai travaillé, il fallait survivre. J'ai appris le français en route, je me suis remis à l'arabe», raconte le garçon, qui parle aujourd'hui quatre langues, autant de dialectes et aimerait commencer l'espagnol.

Le 6 mars 2016, il est arrivé en Italie par la mer. En Europe, il peut enfin «reprendre le sport». Il joue dans le camp de réfugiés où il reste un moment, puis fait un service civique d'un an, durant lequel il encadre des enfants pour des loisirs. Une expérience qui a compté pour candi-

dater au club de Véniissieux, où Bailly Ouraga se félicite de son «implication» et de sa «volonté d'aller de l'avant». «Ce programme vise à faire du sur-mesure, chaque personne est connue, écoutée, encouragée», explique Maëlle Trarieux, directrice RSE (responsabilité sociétale des entreprises) de l'Olympique lyonnais et déléguée générale de l'OL Fondation. Et ça nous permet de nous rapprocher de nos clubs amateurs partenaires, en les aidant à accueillir des personnes utiles à leurs structures.»

Du Yémen à la Croix-Rousse

Ezz al-Dhubhani a, lui, été embauché au club Lyon Croix-Rousse Football. Il encadre les moins de 9 ans et est référent de l'équipe féminine, limitée pour l'heure à une classe d'âge. Il a justement été chargé de développer cette mixité, «pas suffisante dans une structure comme ça», juge en connaisseur ce Yéménite de 28 ans. Il a commencé à jouer au foot à 4 ans et n'a «jamais arrêté». A 17 ans, il part aux Etats-Unis, à Hawaï, pour un échange lycéen. Au sein de l'American Youth Soccer Organization, il est sur le terrain en défense ou gardien et encadre durant trois mois une équipe de jeunes filles. En cours, il apprend les bases du français. De retour au Yémen, il devient prof d'anglais, puis obtient un visa pour l'Inde où il réussit une licence de business management.

La guerre ayant éclaté dans son pays, il parvient à intégrer une académie de foot en Inde. Son visa finit par expirer. Sa famille préfère le savoir en sécurité à l'étranger, alors il demande l'asile en France, qu'il obtient en 2020 pour quatre ans. «La première chose importante a été de trouver du travail, mais ce n'était pas facile à cause de la langue», raconte Ezz al-Dhubhani. Avant d'intégrer Fier, il a travaillé comme paysagiste ou agent de maintenance de trottoirs électriques. «Le secteur du foot, c'est un morceau de rêve. J'ai un bac +3, voyagé aux Etats-Unis mais quand je suis arrivé en France, j'ai dû recommencer une nouvelle vie à zéro. C'est difficile à accepter, il faut être motivé pour avancer mais là, j'ai trouvé ma place.»

Le programme Fier a aussi permis à d'autres d'apprécier la leur: durant les trois premiers mois d'apprentissages théoriques, cinq jeunes du centre de formation de l'OL en décrochage scolaire ont été associés à la promotion afin de «les remobiliser au contact d'un public ultramotivé pour s'intégrer», explique David Huttin, coordinateur emploi formation à l'OL. Au-delà de l'objectif de rattrapage, cette rencontre avec des élèves du même âge, fans de foot mais aux histoires aux antipodes a permis de faire évoluer leur regard sur l'exil. De faire jouer tous ces jeunes à égalité.

MAÏTÉ DARNAL
Correspondante à Lyon

(1) L'Afdas est en charge de l'accompagnement des entreprises et particuliers dans la formation professionnelle et l'alternance dans les secteurs de la culture, des médias, de la communication, du sport, du tourisme et des loisirs.

A Lyon, le foot ne laisse pas les migrants sur le banc

Gone esprit Avec le programme Fier, mené par l'Olympique lyonnais en partenariat avec l'association Kabubu, des personnes exilées ont la possibilité d'obtenir la qualification d'employé administratif au sein de structures sportives.



SIMON LANDREIN

A la Réunion, l'insertion par l'école buissonnière

Bases Les salariés les moins formés de la société publique locale Edden s'exercent au français, aux maths et au numérique tout en entretenant les forêts ou les jardins des particuliers.

Les branches épineuses du bougainvillier ont été coupées, le gazon tondu, les feuilles ramassées... Encore transpirante, l'équipe enchaîne avec une petite séance... de maths, à même le jardin tout propre de Rose-Marie Payet, une habitante du village de Trois-Bassins, à 600 m d'altitude sur la côte ouest de l'île. Kevin, en contrat de parcours emploi compétences (PEC) à la société publique locale (1) Edden (2), est volontaire. A lui de calculer et doser le mélange d'essence et d'huile servant à remplir le réservoir de la débroussailluse thermique. Le jeune homme quitte ses gants de travail et pianote sur la tablette numérique fournie par son employeur. Le chef d'équipe lui a demandé de prévoir pour cinq litres de super. «Il faut du 2%», commence Kevin. Le bénéficiaire du RSA trouve le bon résultat: 100 ml d'huile. Ses camarades, eux, ont déterminé le volume et le tonnage de déchets verts entassés dans le petit camion, rempli le bordereau récapitulatif du travail effectué et appris à se servir du GPS pour la localisation du domicile de Rose-Marie Payet... Cette dernière, 78 ans, un corset autour de la taille, est heureuse: «Je n'ai plus mon mari, pas de garçons. Mon jardin était devenu une vraie forêt!» Joie partagée par les ouvriers, fiers de leur travail: «Madame va pouvoir respirer, sans crainte des moustiques et des rats.»

«L'illettrisme augmente année après année à la Réunion.»

Stéphane Rivière
directeur du pôle ressources de la société Edden

Terrain. Ce sont les médiateurs d'Edden et les services sociaux des communes qui identifient les personnes vulnérables pouvant bénéficier de ces interventions. Des séances de travail manuel couplées à des modules de formation bien particuliers. «L'illettrisme augmente année après année à la Réunion, alors que les pouvoirs publics multiplient les actions. C'est bien que quelque chose ne marche pas, relève Stéphane Rivière, directeur du pôle ressources d'Edden. Aussi, nous avons choisi d'expérimenter et de partir du terrain pour ancrer les compétences.» Dans cette optique, la société, qui emploie 145 permanents et 335 PEC, sur des contrats de

onze mois renouvelables, a fait appel à l'Afdas, l'opérateur de compétences à laquelle elle adhère (lire page 3). Cette dernière a fourni un appui conseil en ressources humaines Afest (Action de formation en situation de travail). L'action a été complétée par l'adhésion au projet Ev@gill (3), proposé par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme. Morgane Orrière, la déléguée régionale de l'Afdas, se félicite du partenariat: «Edden est exemplaire en termes d'innovation et d'insertion par l'activité.» D'ailleurs, la société a remporté en 2021 le trophée des entreprises publiques locales dans la catégorie «services au public».

Expression. Edden, qui entretient chaque année 250 000 m² de jardins et 2700 hectares de forêts dans les espaces naturels sensibles de l'île, se définit effectivement comme «une entreprise apprenante». Les chefs d'équipes ont été formés, pour eux-mêmes monter en compétence, mais aussi et surtout devenir des formateurs auprès des emplois aidés, souvent éloignés du marché du travail et présentant des lacunes en français, calcul et dans l'utilisation des techniques numériques. Côté lecture, par exemple, les employés d'Edden doivent entretenir les débroussailluses

et tronçonneuses, et donc comprendre les fiches techniques du fabricant. L'expression orale? Il leur faut se présenter auprès des particuliers, chez qui Edden intervient, et présenter le pourquoi de la «lutte antivectorielle». A sa

voir nettoyer les jardins pour éviter que les moustiques n'y déposent des larves et, ainsi, limiter l'épidémie de dengue qui sévit sur l'île. Au total, 150 situations de travail ont été répertoriées comme pouvant servir de support pédagogique. Willy, qui a encore un peu de mal à lire de façon fluide, se rend compte que ces cours in situ vont lui «servir dans la vie de tous les jours». Pour autant, détaille Gilbert Rivière, directeur d'Edden, «on prévoit des séquences de renforcement, plus classiques, en salle». Avec toujours le même objectif: faciliter l'insertion future des emplois aidés.

LAURENT DECLOITRE
Correspondant à la Réunion

(1) Les sociétés publiques locales sont des structures juridiques de droit privé (sociétés anonymes), ayant exclusivement comme coactionnaires des collectivités publiques. (2) Edden: Ecologie et développement durable des espaces naturels. (3) Ev@gill est un outil d'évaluation pour la gestion des situations d'illettrisme en milieu professionnel.

«Le sport m'a permis de ne pas ressasser le passé»

Marie-Amélie Le fur présidente du Comité paralympique français

«J'ai toujours fait du sport, depuis le plus jeune âge, mais j'ai été victime, à 15 ans, d'un accident de la route qui a conduit à une amputation. Il me fallait m'aider à me reconstruire, faire le lien avec mon nouveau corps. Après mon premier titre paralympique [en 2012 sur 100 mètres; depuis 2005, elle a concouru en sprint et saut en longueur, ndr] j'ai pensé aux gens qui n'avaient pas eu de leviers financiers. Et j'ai voulu m'investir pour eux.

«Il faut analyser ce que m'apporte le sport au quotidien, même si je ne suis plus sportive de haut niveau. Au moment de l'accident, la pratique a été essentielle, car j'ai été projetée dans un corps nouveau. Je ne connaissais pas mes limites. J'ai pu ainsi m'affranchir d'une forme de stigmatisation, me découvrir par moi-même, arriver à dépasser ces nouvelles limites corporelles, m'adapter aux difficultés du quotidien.

«Le second bienfait est de se donner un but vers lequel cheminer. Mes projets étaient flous, instables. Le sport m'a permis de ne pas ressasser le passé, de me projeter. Et aussi de retrouver une nouvelle communauté. Ce lien social est essentiel, car il fait ressortir de l'isolement. La pratique dans un club ordinaire, le fait de ne pas se retrouver marginalisée, garder confiance en soi à un moment ou

j'étais dans l'inconnu. Sans cela, je n'aurais pas été capable d'accepter le regard des autres et je me serais mis davantage de barrières en raison de la stigmatisation sur les personnes en situation de handicap.

«Je voulais être sapeur-pompier professionnelle au moment

de mon accident. Tout d'un coup, je ne savais plus ce que je pouvais faire, mon rêve s'est écroulé. Il m'a fallu en trouver un nouveau, grâce à la team EDF et à la pratique de haut niveau [Marie-Amélie Le Fur est salariée EDF depuis 2011, en parallèle de sa carrière sportive, ndr].

«Parmi les valeurs centrales du sport, il y a le partage, l'échange et la convivialité, quelle que soit la discipline. La rencontre et le goût de l'effort créent des liens et ouvrent de nouvelles voies. On se voit différemment. On découvre des compétences qu'on ne soupçonnait pas auparavant.

«La représentation est une des premières choses qui va permettre d'accepter le regard de l'autre. Comme handicapée, on ne répond plus à la norme, on doit affronter des regards différents. Le sport est un vecteur de confiance en soi. Je sais que je n'ai pas changé après mon accident. Je reste la même, j'ai toujours la même personnalité. Etre entourée par des gens qui m'ont aidée à croire en moi a été essentiel. C'est dire le pouvoir qu'a le sport pour faire rayonner une personne.»

Recueilli par **DIDIER ARNAUD**



SIMON LANDREÏN

«Au-delà d'une activité physique, un impact social et sociétal»

Philippe Diallo président du Conseil social du mouvement sportif (Cosmos) et président intérimaire de la Fédération française de football

«Le Cosmos, principale organisation patronale du sport, fédère près de 10 000 structures. Le sport ne peut être considéré uniquement comme la pratique d'une activité physique, mais doit être envisagé sous l'angle de son impact social et sociétal en lien avec les enjeux de santé, de bien-être, de cohésion sociale, d'inclusion économique, et d'insertion professionnelle.

«On peut, par exemple, mesurer l'importance de ce vecteur d'inclusion à travers les projets "PIC" (Projet d'initiative et de communication), autour du repérage des "invisibles" et de leur accompagnement vers l'emploi. Un tiers des 237 lauréats se sont appuyés sur le sport, ce qui montre à quel point il est un outil incontournable en la matière. Il permet de "raccrocher" des personnes en difficulté sociale ou économique. On souhaite qu'il soit mieux appréhendé et reconnu.

«A ce titre le Panorama de l'insertion professionnelle par le sport, élaboré par le Cosmos et ses partenaires de la branche sport, identifie une soixantaine de démarches qui ont touché 20 000 bénéficiaires fortement éloignés du marché du travail, dont 40 % étaient issus de quartiers priori-

taires de la ville, et 60 % ont obtenu, à l'issue de l'action, un emploi. Selon les actions, il y a une accroche liée à la pratique sportive, un espace d'identification des talents, une mise en dynamique (remobilisation, travail sur les savoir-être, la confiance en soi), un espace privilégié de rencontres avec les entreprises et enfin, parfois, un atterrissage dans l'emploi. «A côté de ces démarches volontaristes, les professionnels et structures du sport font de l'inclusion sans parfois même le savoir. Ainsi, nombre de personnes en difficulté sociales et économiques vont, à travers une pratique sportive, révéler des talents et compétences autour du "travail" en équipe, du leadership, ou de l'engagement, et potentiellement prendre confiance en elles sans que cela soit l'objet

premier de ceux qui dispensent cette activité. Cependant, si la démarche se professionnalise, cela permet de multiplier l'efficacité et la concrétisation par un atterrissage dans l'emploi.

«Le Cosmos préconise à ce titre plus de visibilité pour permettre de savoir vers qui se tourner quand on est un club qui souhaite s'engager ainsi que l'évaluation d'impact systématique pour pérenniser les financements. «Enfin, le Cosmos œuvre concrètement au sein de la branche sport pour favoriser l'insertion des personnes éloignées de l'emploi. Nous mettons notamment en place une politique de certification de branche extrêmement volontariste. Nous portons ainsi 30 certificats de qualification professionnelle qui permettent l'accès à la profession d'éducateur sportif à 7 000 personnes par an, dont 40 % sont des jeunes de moins de 30 ans. Ces certifications agiles, plus courtes que les autres diplômes du secteur, constituent ainsi une porte d'entrée accessible dans la filière sport.»

Recueilli par **D.A.**

«Le camping, un secteur où l'on peut démarrer tout en bas»

Nicolas Dayot président de la Fédération nationale de l'hôtellerie de plein air

«Le camping, c'est le propre de l'inclusion : nous sommes le mode d'hébergement le plus populaire. Notre clientèle est composée en grande partie par des populations qui n'ont pas beaucoup de moyens financiers pour partir en vacances et profitent de notre rapport qualité-prix, qui est le meilleur de l'offre touristique. Nous avons aussi, dans nos campings, des clients qui profitent des aides de l'Etat ou

d'organisations non gouvernementales (ONG) pour pouvoir se permettre de partir. A la Fédération nationale de l'hôtellerie de plein air (FNHA), nous avons ainsi des liens très étroits avec la Caisse d'allocations familiales (CAF), les Restos du Cœur, et bien d'autres.

«Nous avons d'ailleurs entamé un projet, qui n'est toutefois pas encore opérationnel, en collaboration avec le ministère des Sports, pour faire découvrir toute une di-

versité de sports aux classes sociales les plus populaires. En effet, nous avons fait le constat que ces populations sont celles qui pratiquent le moins de sport, surtout les petites filles, qui ont moins l'occasion de jouer au football dans la cour de récréation à l'école. Alors nous avons eu l'idée de proposer une offre à nos jeunes clients qui leur permet de découvrir, durant leur temps de vacances, des activités sportives qu'ils n'auraient pas eu l'occasion ou les moyens de connaître sans nous. Et ainsi, potentiellement, les inciter à s'inscrire en club une fois leurs congés au camping terminés.

«L'avantage des campings, c'est qu'ils ont été inventés avant la création du code de l'urbanisme. Ils se sont donc naturellement implantés dans les endroits où les familles avaient l'habitude de faire du camping sauvage. En conséquence, nous sommes historiquement situés dans des lieux stratégiques qui font l'objet d'une forte demande des vacanciers. Nous pouvons aussi nous féliciter de participer au développement économique des territoires environnants, qui profitent de la présence de notre clientèle, curieuse de découvrir les régions où elle passe ses vacances.

«L'inclusion, au camping, est aussi économique. Nous sommes une des formes d'activité professionnelle où l'on peut démarrer tout en bas de l'échelle et faire une carrière complète avec une belle évolution. Il n'est pas impossible, loin s'en faut, de démarrer adjoint-e à la réception d'un camping et de finir directeur régional d'un groupe de campings.

«Le tourisme, de façon générale, permet à quelqu'un qui n'a aucun diplôme d'évoluer grâce à son courage et sa détermination. Nos salariés, dont une majorité sont des saisonniers, bénéficient aussi de notre politique d'inclusion. Travailler dans un camping, qui se trouve pour l'écrasante majorité dans les territoires ruraux, cela permet à nombre de nos salariés, heureux de vivre à la campagne, de pouvoir y rester. L'inclusion économique concerne, enfin, un public très précis : les jeunes. Nous sommes, par définition, le job d'été par excellence : c'est un pied à l'étrier dans le monde du travail.»

Recueilli par **DELPHINE BERNARD-BRULS**

«Faire en sorte que nos collaborateurs soient à l'image de nos visiteurs»

Sophie Huberson déléguée générale du Syndicat national des espaces de loisirs

«Le Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (Snelac) est une organisation professionnelle qui fédère toute une diversité de sites qui accueille du public pour du divertissement, au sens très large. Cela va du parc d'attractions aux mo-

numents privés, en passant par les parcs zoologiques jusqu'à l'aquarium, les grottes, et j'en passe. Ce sont tous les endroits où vous allez en famille ou avec vos amis pour vous divertir. Il va donc de soi, selon nous, qu'il y a une très grande diversité dans notre personnel d'accueil pour qu'il soit en miroir des 60 millions de visiteurs que nous recevons en moyenne chaque année. «Je prends l'exemple des seniors, qui viennent plus tôt, qui évitent les foules,

visitent nos établissements pendant les petites vacances ou pendant les week-ends : eh bien ils apprécient d'être accueillis aussi avec du personnel qui a le même âge qu'eux dans les boutiques, les espaces de restauration, à l'accueil, dans les animations, les spectacles, etc. On parle beaucoup de l'emploi des seniors en ce moment en raison de l'actualité, mais cela fait très longtemps que nous l'avons mis en place parce qu'il y avait une vraie demande. Le Snelac, comme

on dit chez nous, c'est la vie dans la vie. «L'inclusion, au Snelac, c'est faire en sorte que les collaborateurs soient à l'image des visiteurs qu'ils accueillent parce que ce sont, littéralement, les mêmes personnes. C'est-à-dire qu'un saisonnier de 22 ans peut parfaitement être notre client le mois suivant. Il est donc ridicule de se dire qu'il y a d'un côté les salariés et de l'autre les visiteurs. Je suis d'ailleurs étonnée que ce ne soit pas comme cela dans tous les métiers. Il est

dingue de se dire que lorsque vous allez acheter du pain, un réfrigérateur ou un vélo, vous avez des gens qui, sous prétexte qu'ils sont professionnels, sont différents de vous. C'est totalement artificiel. «Le tourisme et le divertissement font partie des rares secteurs d'activité qui rassemblent des salariés qui n'ont pas de formation initiale. Il n'existe pas de "baccalauréat par de loisirs" ou "accueil dans un musée". Alors nous formons notre personnel nous-mêmes, en interne. A

partir du moment où vous êtes avenant et que vous avez envie de travailler, que vous êtes motivé, vous avez votre place chez nous. Vous pouvez être bac -8, avoir 65 ans ou être en situation de handicap, ce n'est pas du tout un problème pour nous. Nous trouvons un emploi pour ces candidats et nous les formons hors saison. «C'est pour cela que l'on est un des piliers de l'avenir parce que nos collaborateurs ont, parfois, une formation qui n'est pas adaptée à nos métiers, ils sont en reconversion. Ou alors ils n'ont pas de formation du tout, ils sont décrocheurs ou chômeurs de longue durée, et là, on peut vraiment parler d'inclusion.»

Recueilli par **D. B.-B.**

Marseille Au fort Saint-Nicolas on bâtit des avenir

Pierre et chaux L'ancien site militaire est restauré depuis vingt ans par des personnes éloignées de l'emploi et salariées par l'association Acta Vista. Les espaces doivent devenir accessibles à partir de 2024. L'association La Citadelle souhaite en faire un «lieu de vie et culturel pour tous».

Durant vingt-cinq ans, il a été de la «dream team» des barmans, de ceux qui suivent la jet-set où elle va selon les saisons et s'achètent «des pompes à 400 euros, par mimétisme avec les clients». Pas le style, alors, à s'user les mains dans la pierre et la chaux sur un chantier d'insertion pour restaurer le fort d'Entrecasteaux – appelé aussi Saint-Nicolas – posté à l'entrée du Vieux-Port à Marseille. Mais à la quarantaine, le burn-out est passé par là. «J'étais à Cannes, au Martinez, j'ai démissionné sans sommation,

rembobine Christophe Guédon, 52 ans. J'avais le sentiment de perdre ma vie à la gagner, d'aller chaque jour au fond de la mine. Pas de chômage, au début pas de RSA, j'ai fait une bonne descente aux enfers.» Une association l'aide à sortir de la rue. «Lors d'un pique-nique solidaire au Pharo, une visite est organisée en chemin au fort Saint-Nicolas, poursuit-il. Je découvre qu'il y a là un chantier, et que c'est accessible à des gens comme moi.»

«**Joyau**». Le lieu, qu'il qualifie de «solaire», fait beaucoup pour son retour dans le monde du travail. «On est dans un monument historique, un fort militaire du XVII^e siècle, c'est un vecteur de fierté de se voir confier un tel joyau du patrimoine», dit-il, embrassant du regard la vue qui porte loin, vers le fort Saint-Jean du Mucem en face. D'autant que ce «joyau» est encore très secret, le site de cinq hectares n'ouvrant que lors des Journées du patrimoine. Mais les choses changent. La ville en a confié la gestion à l'association La Citadelle de Marseille, membre du groupe SOS, mastodonte de l'économie sociale et solidaire. «L'idée est d'ouvrir par phases successives les espaces restaurés, avec une partie des jardins en avril 2024 pour l'arrivée de la flamme olympique,

détaille Pâquerette Demotes-Mainard, directrice générale. Ce sera un lieu de vie et culturel pour tous, une sorte de petite ville dans la ville où l'on pourra se balader, boire un verre, créer. L'inclusion fait partie du fil rouge et conducteur de La Citadelle. C'est un projet qui puise ses racines dans l'action portée par Acta Vista depuis vingt ans.»

Cette structure d'insertion par le patrimoine mène en effet un vaste chantier de restauration du site, qui doit se poursuivre encore une quinzaine d'années. Près de 300 personnes éloignées de l'emploi s'y forment chaque année au diplôme de maçon du bâti ancien. A raison d'une semaine sur le chantier alternée avec une semaine en atelier pédagogique, le tout dans le cadre d'un contrat d'insertion de six mois, renouvelable une fois. «La majorité ne se destine pas à ce métier mais cela va être un levier pour la confiance en soi, la valorisation de ses compétences», explique Thierry Seccia, directeur délégué de BAO Formation, l'organisme qui chapeaute les formations pour Acta Vista.

«Le bâtiment, cela mène à tout, enchaîne Luc Boixadera, encadrant formateur. Je leur dis souvent que s'ils sont bons dans quelque chose qui ne leur convient pas, ils seront très bons

dans quelque chose pour lequel ils auront de l'intérêt.» Dans l'atelier, il a accroché aux murs une mappemonde et des photos de monuments du monde entier, pour que chaque nationalité s'y retrouve. «Les fois où je sens que certains lâchent, ce sont des supports qui aident, avance-t-il. Notre méthode de maçonnerie est universelle.» Ici, pas de grands discours mais une pédagogie par le geste. Et le concret. Ce jour-là, Ahmed Debili, 32 ans, s'attelle à un dallage au sol en suivant un plan précis. Il a aussi élevé un muret de pierres. «Je laisse ma touche ici», sourit-il, même s'il s' imagine plutôt à l'avenir installateur de caméras de surveillance.

«**Tremplin**». Dès cet été, le site va accueillir des visites guidées et des événements culturels. De nouveaux métiers vont ainsi émerger, pour lesquels La Citadelle de Marseille entend s'inspirer du modèle social des chantiers d'insertion. «Nous avons rencontré l'Afdas pour parler de ces enjeux», explique Mathilde Rubinstein, la directrice déléguée. Nous pouvons accueillir des stagiaires qui ont envie d'explorer ce secteur d'activité. Faire de la sécurité sur un site culturel, cela requiert par exemple des compétences et une approche différente du public que dans un centre commercial. Ce serait un véritable tremplin, vu tous les besoins touristiques du territoire.» Sans oublier les éventuels transfuges d'Acta Vista.

Féru d'histoire, Christophe Guédon trace la voie : cette semaine, il débute une formation d'accueil touristique. Avec à la clé un emploi à La Citadelle, où il compte bien rester «jusqu'à la retraite».

CAROLINE DELABROY

PROGRAMME

10 HEURES

Ouverture du forum

Avec Isabelle Gentilhomme, présidente de l'Afdas, et Carole Grandjean, ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels.

Paroles d'organisations professionnelles d'employeurs engagées.

10 H 30

Présentation de l'avis de la commission éducation-culture-communication «Développer le parasport en France.»

Panorama de l'insertion par et dans le sport.

11 H 45

Conclusion de la matinée par Thierry Teboul, directeur général de l'Afdas.

13 H 30

Retour d'expérience des acteurs de l'inclusion.

14 H 45

Pas d'inclusion sans innovation. Retour d'expériences remarquables.

Les innovations inclusives Table ronde.

16 HEURES

La boîte à outils de l'inclusion.

16 H 10

Pas d'inclusion sans médiation.

17 HEURES

Conclusion et perspectives.

Lieu : le Conseil économique, social et environnemental, 9, place d'Iéna, 75 016 Paris.

Programme complet sur foruminclusioneco.splashthat.com/
Tribunes à retrouver et suivre sur Libération.fr.

