

VILLEURBANNE FAIT PARTIE DES DIX TERRITOIRES PILOTES À ACCUEILLIR UNE « ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI ». DANS LE QUARTIER SAINT-JEAN, L'UN DES PLUS PAUVRES DE LA RÉGION, EMERJEAN PORTE L'OPÉRATION « ZÉRO CHÔMEUR LONGUE DURÉE ». AVEC DES RÉUSSITES CERTES, ET NOMBRE DE QUESTIONS EN SUSPENS...

ICI, VOUS AVEZ LA TÊTE DE L'EMPLOI !

Par Fanny Arlandis
Photos Guillaume Herbaut pour Télérama

Hier, plusieurs personnes se sont énervées à cause de la circulation, au point de sortir de leur véhicule et de se battre. Laura Vuilmermet a encore la boule au ventre. « *Ce n'est pas facile comme travail. Il faut avoir les yeux partout et veiller à ce que tout se passe bien.* » Engoncée dans une veste en polaire jaune fluo, la jeune femme de 22 ans observe le ballet incessant des voitures, des bus et des scooters qui déboulent à vive allure dans la rue étroite. Matin, midi et soir, hormis les week-ends et les vacances scolaires, elle fait de la « médiation de stationnement » devant le groupe scolaire Saint-Exupéry, dans le quartier de Saint-Jean, à Villeurbanne. En clair, elle tente de limiter les bouchons formés par les voitures qui s'arrêtent au milieu de la route pour déposer les enfants. Sur le passage pour piétons, sa « collègue Véronique » – qui est aussi sa mère – fait traverser les écoliers en brandissant un panneau « stop ». Mère et fille ont longtemps été au chômage avant de travailler ensemble. Elles sont payées au smic et habitent toutes les deux au bout de la rue, dans la tour 52. Sous leurs fenêtres, une allée de platanes borde le canal et le périphérique, qui séparent le quartier du reste de la ville.

Avec quatre mille habitants sur un peu plus de 1 km², Saint-Jean est l'un des coins les plus pauvres de la métropole lyonnaise. Le chômage y atteint plus de 30 %... Mais il tend à se réduire depuis qu'une entreprise à but d'emploi (EBE) baptisée EmerJean y a été implantée dans le cadre de l'opération Territoires zéro chômeur de longue durée – un dispo-

sitif expérimental censé durer cinq ans, lancé par des associations comme ATD Quart Monde, voté par l'Assemblée nationale en 2016 et placé sous la houlette de Louis Gallois, président du Fonds d'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée, président du conseil de surveillance du groupe PSA et ex-patron de la SNCF. À ce jour, il est mis en œuvre dans dix territoires répartis sur l'ensemble du pays. Le principe en est simple : à chaque embauche d'une personne sans emploi, l'entreprise reçoit, de la part de l'État, l'indemnité de base jusqu'ici perçue par le chômeur (18 000 euros annuels), ce qui permet de subventionner son nouveau CDI à hauteur de 70 %. Le reste des ressources de l'entreprise provient de la facturation de ses prestations ; cela a représenté l'an passé 240 000 euros pour EmerJean.

« *C'est une idée nouvelle du droit à l'emploi pour tous* », s'enthousiasme son président, Bertrand Foucher, en faisant défiler les diapos d'un PowerPoint. Ce 6 février 2020, EmerJean ouvre ses portes, tout comme les autres EBE de France. Les résultats de l'entreprise sont présentés, sous leur meilleur jour, à soixante-dix curieux (principalement des élus, des chefs d'entreprise et des citoyens d'autres territoires) entassés dans une salle basse de plafond et constellée de néons blancs. « *Les recrutements se font sans aucune sélection*, explique-t-il. *Il suffit d'être au chômage depuis plus d'un an et de vivre sur le territoire de Saint-Jean depuis plus de six mois. Nous avons embauché quatre-vingt-quatre habitants du quartier depuis 2017 et nous en avons licencié trois ou quatre, essentiellement pour des faits de violence grave.* »



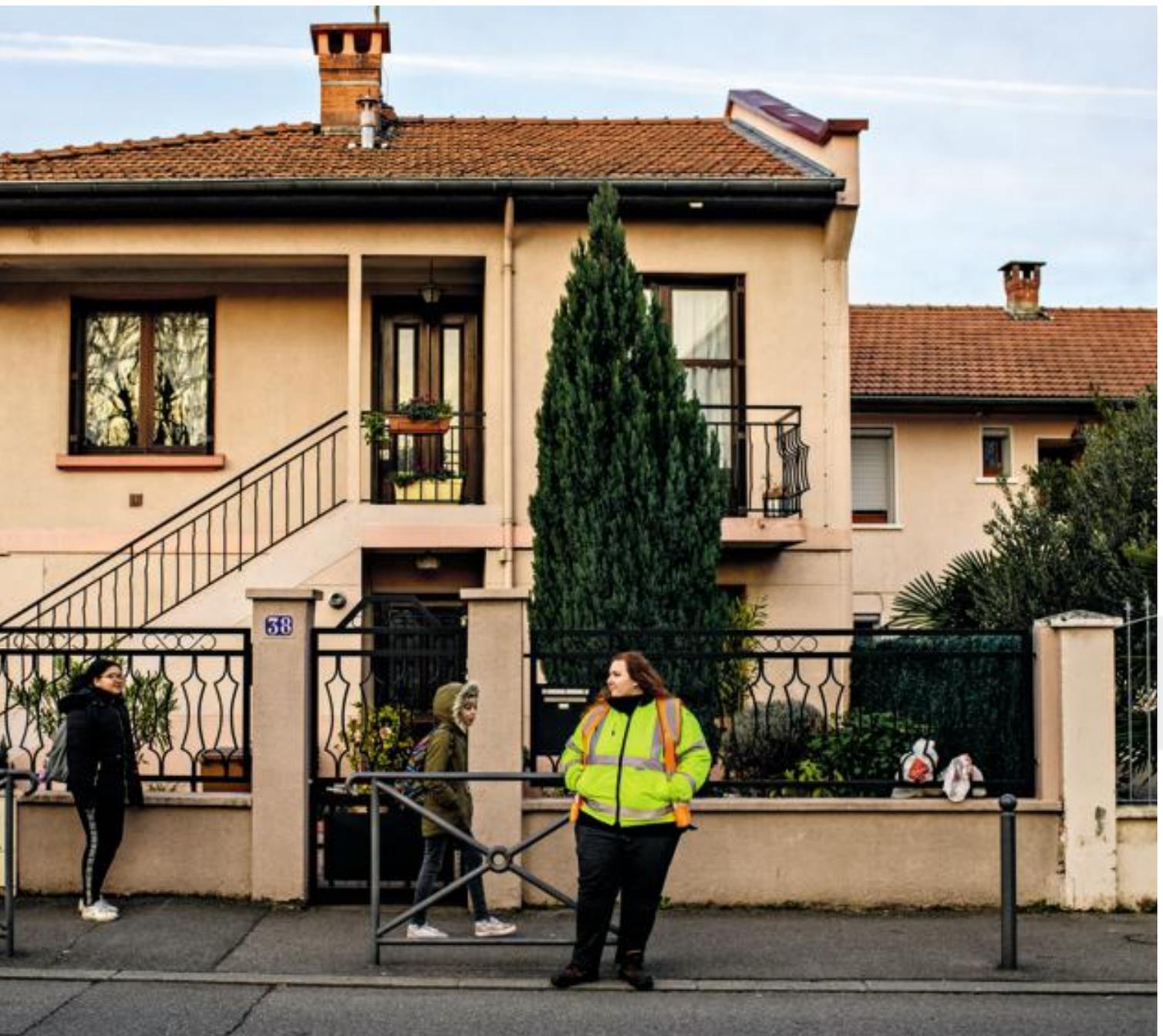
Sur toute la France, neuf cent trente personnes, dont 21% en situation de handicap, ont ainsi trouvé un emploi depuis le début de l'expérimentation.

La présentation prend fin, et les visiteurs suivent docilement dans la rue quelques salariés, qui s'improvisent guides de quartier, sous l'œil amusé de trois badauds appuyés sur le capot d'une voiture. Coïncé entre la supérette Viva Market et le snack L'Olympique, Le Comptoir, l'un des trois sites d'EmerJean, accueille des activités de couture, de tri de vêtements (à destination d'une future friperie), ainsi qu'un cabinet d'esthétique. Le tout dans trois pièces très petites. Marie Makelele, 47 ans, s'écarte de la foule massée autour des machines à coudre pour nous énumérer ses activités dans l'entreprise : repassage, ménage, cuisine, tissage de cheveux, « ça dépend des besoins du mo-

ment! », dit-elle. Tout lui va, tant que « le travail est à Saint-Jean ». Et comme chaque salarié peut choisir lui-même son volume horaire, « c'est pratique pour emmener et récupérer les enfants à l'école ».

Ce n'est toutefois pas cette souplesse qui a attiré Halima Zaghar vers EmerJean. C'est la promesse d'un emploi, tout simplement. Depuis l'obtention de son doctorat en 1995, cette ingénieure en informatique de 54 ans n'a travaillé que deux ans. À la fin de chaque entretien de recrutement, elle faisait face à la même question : êtes-vous prête à enlever le foulard que vous portez sur la tête si vous êtes embauchée ? « De fait, je n'ai jamais pu travailler et j'ai vécu toute ma vie dans un monde parallèle. » Elle relève la tête, écarquille ses yeux derrière des lunettes rectangulaires. « Alors imaginez le jour où j'ai obtenu un emploi chez EmerJean malgré mon »

Laura Vuillermet, 22 ans, sécurise l'entrée des élèves du groupe scolaire Saint-Exupéry.



En haut, Halima Zaghar, ingénieure en informatique de 54 ans, qui n'avait jusque-là travaillé que durant deux maigres années. En bas, Mohamed Khezzari pioche la terre près de la serre où l'entreprise EmerJean cultive des légumes. Ici, toutes les compétences sont recyclées.



» voile... J'ai eu l'impression, pour la première fois, d'être reconnue pour ce que je suis !» En mars 2017, sans subir la moindre sélection, Halima rejoint l'entreprise, où elle donne des cours de soutien scolaire, participe aux ateliers de cuisine et forme d'autres salariés à l'informatique.

Ici, les différentes activités sont directement impulsées par les salariés, en fonction de leurs envies et de leurs compétences. Les propositions sont formulées et débattues lors de réunions appelées «groupes utiles». Il arrive que les discussions y soient tendues, car les dissensions qui ont lieu dans le quartier – entre deux voisins qui ne s'entendent pas, par exemple – s'importent de temps en temps entre les murs de l'entreprise. Mais ces groupes de travail sont surtout l'occasion de prises de parole inédites et de décisions collectives. La faisabilité des activités est ensuite validée par un comité local qui regroupe toutes les parties prenantes du projet (les actionnaires, la municipalité...). Seule règle majeure à respecter : que les tâches effectuées ne concurrencent pas l'emploi existant. Pour cette raison, Laura n'a pas encore pu réaliser son rêve : devenir gardienne d'immeuble. À l'inverse, la «médiation de stationnement» qu'elle assure désormais a été instaurée, car cela répondait à un besoin du quartier. Ce-



SIXIÈME CHAPITRE Villeurbanne.

La semaine prochaine : le nouvel aménagement du triangle de Gonesse, dans le Val-d'Oise.

la a permis de fluidifier le trajet de la ligne de bus n°7, qui relie Saint-Jean à la station de métro Laurent-Bonnevay, d'où l'on peut rejoindre le centre de Lyon. «*On fait de l'épicerie fine*», résume fièrement Bertrand Foucher.

Sur le trottoir en face du Comptoir, près de la pharmacie, un petit groupe attire l'attention. Une poignée de militants, vêtus du gilet rouge de la CGT, interpellent les visiteurs à la sortie des portes ouvertes pour leur tendre un tract. «*Vous vous plaignez de quoi ?*», demande une dame. «*Nous autres, banlieusards, on nous a vendu du vent et de l'espoir*», s'échauffe Bénédicte Zanko, salariée d'EmerJean. «*L'État profite d'une population fragilisée pour la surexploiter. On voulait un tremplin vers l'emploi, pas des activités au smic qui ne nous plaisent pas !*» Outre l'impossibilité de voir augmenter les salaires au sein de l'entreprise, l'absence

de formations qualifiantes et professionnalisantes est critiquée par la CGT. Et par certains employés. Sur quatre-vingt-quatre, ils sont une quinzaine à avoir émis le souhait formel de trouver un emploi ailleurs, pour pouvoir évoluer professionnellement. «*Nous allons miser sur la formation en 2020*, assure Bertrand Foucher. *Mais il ne faut pas oublier ce que nous permettons déjà : le développement de compétences personnelles qui, elles, ne se mesurent pas avec un diplôme.*»

Reste que Laura, en s'éloignant du groupe, confiera doucement : «*J'aimerais bien quitter EmerJean.*» En plus de réguler la circulation, la jeune fille lave les voitures de service de plusieurs grandes entreprises, comme Danone ou Veolia ; vend des produits bio une fois par mois ; vide des sacs de bouteilles en plastique à l'Îlot vert, un jardin situé un peu plus loin, dans une sorte de terrain vague, où l'entreprise cultive des légumes. Mais elle ne se sent pas faite pour la polyvalence. «*EmerJean m'a sortie du chômage, mais je suis fatiguée. On a trop de pression sur les épaules*», dit-elle. Fin 2019, d'autres critiques se sont fait jour contre le dispositif dans son ensemble, au niveau national : deux rapports, l'un réalisé par un comité scientifique ad hoc, l'autre par l'Inspection générale des finances, ont pointé un coût trop élevé pour les finances publiques – les frais de locaux, par exemple, ont été sous-estimés. «*Le bilan à Villeurbanne reste positif*», relativise le président d'EmerJean. «*Nous suscitons du lien dans le quartier et nous créons de toutes pièces des emplois pour des personnes qui en sont éloignées depuis longtemps et que nous faisons ensuite monter en compétence.*» À l'image d'Halima, qui vient de prendre davantage de responsabilités en intégrant l'équipe des quatre «facilitateurs» qui gèrent les activités et la logistique de l'entreprise. Ouvert aux candidatures internes et externes, ce poste lui a été attribué, non pas d'office comme pour son précédent emploi, mais à la suite d'un processus de sélection. Demain, d'autres employés pourront-ils évoluer de la même façon ? Le 20 février, les salariés de toutes les EBE de France ont en tout cas appris que l'expérience se prolongerait au-delà des cinq ans prévus initialement. Le gouvernement vient de confirmer l'extension du dispositif à de nouvelles zones, sans préciser de dates pour l'instant ●