

Directeur de la publication
et rédacteur en chef :
Jean-Marc Borello (jmb@asos.org)
Directeur de la rédaction :
Gilles Dumoulin (gd@presscode.fr)
Conseiller de la rédaction :
Yan Fournet
Coordinatrice : Juliette Troussicot
(juliette.troussicot@asos.org)
Tél. : 01 44 93 29 27
Secrétaire de rédaction :
Stéphanie Lambert
(stephanie.lambert@asos.org)
Merci à F. Girard et C. Taéron
pour leur contribution à ce numéro.

Edition et diffusion :
Presscode
26, La Canebière - 13001 Marseille
(editions@asos.org)
Impression :
Imprimerie Nouvelle
Groupe Jouve
45800 Saint-Jean-de-Braye
Commission paritaire en cours.
Dépôt légal à parution.
Les articles et graphismes
du *bip* sont la propriété
exclusive du journal.

Le souvenir de Gérard Linsale,
bénévole au secteur
actions en entreprise d'Arcat,
reste associé au *bip*.



Arcat est une association
Loi de 1901.
94-102, rue de Buzenval
75020 Paris
Tél. : 01 44 93 29 29
Fax : 01 44 93 29 30

Délégation générale
du Groupe SOS :
379, avenue du Président Wilson,
93210 La Plaine-Saint-Denis.
Tél. : 01 55 87 55 55
Fax : 01 87 55 55 35
Le Groupe SOS se compose
de cinq associations :
SOS Drogue International,
SOS Habitat et Soins,
SOS Insertion et Alternatives,
Arcat et JCLT.
Il rassemble aujourd'hui près
de 2000 salariés et 100 centres
sanitaires et sociaux
et structures d'insertion.
www.groupe-sos.org

bip

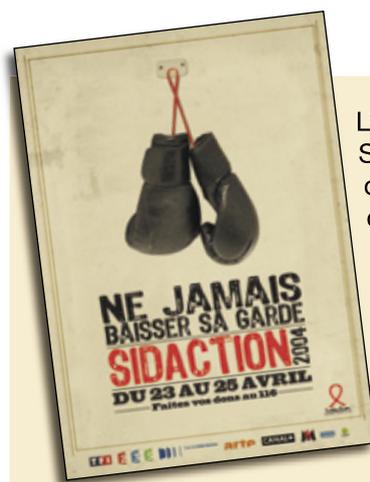
L'heure du bilan

La première fois que je suis entré à l'association Arcat, un jour de juillet 1994, ma seule ambition était de proposer mes services en fin de journée après mon travail. C'était le temps où les bénévoles affluaient encore en nombre... Il faut dire que l'épidémie était alors très fortement médiatisée et que les personnes atteintes qui nous étaient proches nous quittaient encore pour beaucoup. C'est un coup de téléphone de mon médecin du travail de l'époque, en octobre 1994, qui va conduire Arcat à réfléchir à l'opportunité de créer un secteur spécifique de prévention en milieu de travail. En effet, connaissant mon engagement associatif, les personnels médico-sociaux de l'entreprise qui m'employait m'ont invité à m'associer à eux en vue d'organiser une conférence/débat sur la problématique du VIH le 1^{er} décembre de la même année. La suite, vous la connaissez, pour avoir largement contribué à en écrire l'histoire...

Le secteur entreprise a réalisé plusieurs éditions successives de diaporama supports à toutes les interventions en entreprise, organisé seize « forums entreprise », édité seize bulletins d'information pour les professionnels sanitaires et sociaux de l'entreprise (*bip*), publié un dépliant « Sida et entreprise » tiré à 100 000 exemplaires (rédigé avec la collaboration de plusieurs médecins du travail, infirmières et assistantes sociales), créé et diffusé plusieurs milliers de supports de prévention originaux (tapis de souris, mini-livres, blocs de post-it...), diffusé quelque 230 000 sets de tables dans divers restaurants d'entreprise sur tout le territoire français depuis le 1^{er} décembre 1998 (soit 113 000 € récoltés au profit de l'association), élaboré diverses campagnes d'affiches sur la discrimination en entreprise, participé à l'écriture et à la représentation d'une

pièce de théâtre sur le VIH en entreprise (avec le concours de dix-huit salariés d'entreprises partenaires d'Arcat)... Si j'éprouve aujourd'hui le besoin de dresser un bilan, non exhaustif, de ces années de mobilisation à vos côtés, c'est que diverses circonstances me conduisent à quitter l'association très prochainement. Je voudrais avant de partir vers d'autres chemins, vous dire combien je suis fier d'avoir mené à bien tous ces projets ambitieux et innovants, et en partager avec vous tous les mérites. A tous, un grand MERCI.

Yan Fournet,
responsable
des actions en entreprise
(1994-2004). Arcat



L'association Sidaction, qui recueille des fonds en vue de soutenir des programmes de recherche, des programmes associatifs

de prévention et d'aide aux personnes malades, a récolté 5 146 773 € lors de la dernière édition télévisée en avril dernier. En dix ans, l'association a collecté plus de 108 millions d'euros et financé plusieurs centaines de programmes nationaux et internationaux.

Abonnez-vous au *bip*!
(France - 4 numéros/an) 10 €
par chèque à l'ordre de Presscode
26, La Canebière - 13001 Marseille
E-mail : editions@asos.org - Tél. : 04 96 11 05 89

Adia, n° 4 français du travail temporaire, poursuit son combat contre les préjugés et la discrimination au travail

Une première en France : une enquête exclusive sur la discrimination à l'embauche.

Convaincue que pour s'attaquer à un problème, il faut avant tout le nommer et en vérifier l'ampleur, l'entreprise Adia a réalisé en collaboration avec Jean-François Amadiou, sociologue, professeur à Paris-I et fondateur de l'Observatoire des discriminations, une enquête pour étudier les critères utilisés par les entreprises dans la sélection des *curriculum vitae* qu'elles reçoivent. Plus de 1800 faux CV ont été envoyés sur la période du 13 avril au 14 mai 2004, en réponse à 258 offres d'emploi concernant des postes de commerciaux.

L'enquête a été réalisée sur la base de sept CV différents : un CV de référence et six autres se différenciant simplement par une variable (le sexe, l'origine ethnique, l'âge, le handicap, le lieu de résidence, le visage). Les résultats de cette enquête sont édifiants.

La première victime de discrimination à l'embauche est la personne handicapée. À peine 2 % de réponses positives à son CV, soit 15 fois moins que le candidat référent. Il faut noter que la nature de son handicap n'était pas précisée sur son CV. Apparemment les employeurs potentiels n'ont pas jugé utile de le connaître avant de passer son CV à la trappe. Vient ensuite le candidat maghrébin avec 5 % de réponses positives. En substance, les explications recueillies par téléphone



ne sont que trop connues : le poste est déjà pourvu... Troisième position : le candidat âgé de 50 ans qui obtient 4 fois moins de réponses que le candidat de référence. Il est dans le trio « perdant » avec seulement 8 % de réponses positives. Au passage, de nombreuses offres d'emploi elles-mêmes discriminent sur l'âge. Elles sont mêmes illégales pour 17 % d'entre elles. Le candidat au visage disgracieux n'obtient quant à lui que 13 % de réponses positives. Également discriminé, le candidat qui n'habite pas à la bonne adresse... Le quartier, la ville ont un impact fort. Le taux de réponses positives tombe à 17 %. Les profils « standards » (l'homme référent et la femme) sont ceux qui obtiennent le plus de réponses positives : 29 % pour l'homme référent et 26 % pour la femme. Le peu de différence dans les résultats obtenus entre l'homme et la femme tient sans doute au profil du poste recherché. L'égalité des chances à l'embauche : apparemment il y a encore du boulot !

Campagne publicitaire 2004 : « Répéter, c'est éduquer ! »

Adia a donc décidé de poursuivre son combat en continuant la campagne enclenchée en 2003, avec trois nouveaux visuels : une femme enceinte, un jeune de couleur et un quinquagénaire mais toujours bien sûr, avec le même credo : « *Ne vous fiez pas aux apparences, fiez-vous aux compétences.* »

S'il s'agit bien sûr de sensibiliser le public à la lutte contre la discrimination, il s'agit aussi de prôner une autre façon de recruter. À l'heure où le choc démographique (sortie massive des plus de 50 ans du marché du travail) laisse apparaître déjà de fortes pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs, ne pas élargir le champ du recrutement vers des publics plus larges signifierait un gâchis de compétences incroyable.

La lutte contre les discriminations : une lutte de tous les instants

Chez Adia, la lutte contre toutes les formes de discrimination s'opère donc à plusieurs niveaux : les 1800 salariés permanents sont formés non seulement à la loi mais aussi et surtout à des pratiques de recrutement exclusivement fondées sur les compétences. Adia s'est aussi engagée depuis 1997 dans l'intégration des personnes handicapées. En 2003, nous avons d'ailleurs fait travailler 2200 salariés intérimaires handicapés. Adia

milite aussi pour le développement de la mixité en entreprise. La société est par exemple en train de mener une expérience unique en son genre dans l'Est de la France : 112 femmes vont être formées et intégrées dans des entreprises industrielles de la région sur des postes qui étaient jusque-là traditionnellement réservés à des hommes. Dans la région lyonnaise, Adia forme des jeunes en difficulté d'insertion en introduisant, dans la formation technique classique, des sessions assez originales fondées sur le comportement à adopter en entreprise.

Le 4^e réseau français de travail temporaire est convaincu que s'il s'agit globalement de faire évoluer les mentalités, il s'agit aussi d'agir au quotidien. Mixité, insertion et formation des jeunes, intégration des personnes handicapées... Ce sont autant de façons différentes d'appréhender et de travailler à la lutte contre toutes les formes de discrimination.

Frédéric Girard
Directeur marketing
et communication

Alter Mundi ou la lutte contre les exclusions

Entreprise de commerce équitable et d'économie solidaire, la boutique « ethnique éthique et chic » du Groupe SOS prouve que l'on peut réussir avec des salariés jugés inemployables. Alter Mundi pratique les règles de l'insertion par l'activité économique. Durant les deux ans maximum que dure leur contrat, l'entreprise veille à assurer la formation de ces personnes en difficulté, leur donner de l'expérience, développer leur autonomie et leur sens des responsabilités pour un retour à l'emploi.

Alter Mundi - www.altermundi.com
41, rue du Chemin-Vert, Paris 11^e.



NOS REFERENCES

Nous remercions les établissements suivants qui tous ont fait confiance à Arcat pour développer des actions de prévention et sensibilisation en leur sein :

Commercial union France,
J.-C. Decaux,
direction des Constructions aéronautiques,
direction générale des Douanes et droits indirects,
direction générale des Impôts, EDF/GDF Paris Île-de-France,
GAN Eurocourtage, Hachette Filipacchi presse, mairie de Brunoy (91800), mairie de Sevran (93270), Monoprix S. A., La Poste Paris, préfecture de Police de Paris, Régie Renault direction études et recherche, maison de retraite Rothschild, SCOR, SERVAIR II, SNCF Gare du Nord, Tour GAN La Défense, Walt-Disney feature animation, Zurich Assurances.

bip

Comment ça marche ?

Le counselling

A la fois technique d'entretien et manière généreuse d'appréhender l'autre, le counselling possède des applications aussi bien dans les cadres privés que professionnels. Entretien avec Alain Drimmer, *counsellor*, formateur en counselling et membre de l'association Corps & Ames(1).

A quoi sert le counselling ?

Alain Drimmer : L'objectif du counselling est de faire en sorte qu'une personne confrontée à un problème trouve elle-même, en mobilisant ses propres ressources, la ou les solution(s) adaptée(s) à son problème et à sa situation.

Le *counsellor* est là pour accompagner la personne dans cette démarche. Jamais il ne donne de solution toute faite, immédiate, au problème considéré.

Comment se déroule un entretien individuel de counselling ?

A.D. : Dans un lieu où ils ne seront pas dérangés, le *counsellor* et la personne sont assis en face à face. Le *counsellor* parle en premier : il se présente, énonce les objectifs de la séance et précise le temps imparti. La personne exprime sa demande, la manière dont elle vit le « problème », les différentes solutions qui se présentent à elle, ainsi que les conséquences de ses choix potentiels.

L'entretien dure entre vingt minutes et une heure. Il est important qu'il soit de durée limitée car le fait de parler trop longtemps finit par « inonder » la personne. Lorsqu'elle sort de l'entretien, elle doit poursuivre sa réflexion, naturellement, parce que l'entretien lui aura donné « matière à ».

Bien sûr, il arrive que la personne ait des difficultés à parler lors de l'entretien ; dans ce cas, le *counsellor* facilite la parole en posant des questions ou en faisant un reflet des sentiments.

Pouvez-vous préciser ce que vous entendez par « reflet des sentiments » ?

A.D. : Le reflet des sentiments est une des techniques du counselling : en disant à la personne ce qu'il ressent en la

voyant et l'écoutant – « Vous semblez inquiète, angoissée, etc. » –, le *counsellor* personnalise davantage la communication et invite la personne à s'exprimer de façon plus subjective.

Les autres outils du *counsellor* sont la reformulation – qui permet de recentrer l'entretien, de s'assurer d'une bonne compréhension –, les questions, les silences et la confrontation – qui vise à mettre la personne face aux paradoxes qu'elle exprime, parfois même sans s'en rendre compte.

Ces techniques permettent à la personne de se sentir entendue, comprise, de penser à haute voix, d'aller au bout de ses réflexions, de ses ressentis, et surtout, de prendre de la distance par rapport à ses affects. Ainsi, elle parviendra elle-même à analyser sa situation et à résoudre son problème. Et comme elle aura trouvé seule la solution, elle sera capable de la mettre en place grâce à ses propres moyens.

Vous dites que « nous agissons plus souvent selon nos croyances, nos perceptions et nos représentations qu'à partir de nos connaissances » : quelles en sont les conséquences ?

A.D. : Nous le constatons couramment dans le domaine de la prévention de l'infection au VIH-sida par exemple : pour de nombreuses personnes, c'est la perception du risque qui compte, et non le danger réel. Ainsi, des personnes qui n'ont absolument pas de « comportement à risque » se font dépister pour le VIH tous les trois mois. D'autres, en revanche, ont des rapports non protégés, mais n'ont pas l'impression de s'être mises en danger (« C'est une personne que je connais bien »...) ou d'avoir fait courir

des risques à leur partenaire. Ce sont les « croyances » qui guident leurs actes. La principale conséquence est que, afin de comprendre comment fonctionne une personne, de percevoir ce qui la motive, le *counsellor* doit tenter d'entrer dans le monde subjectif de cette personne, d'en connaître les « croyances » et les perceptions. En revanche, le *counsellor* n'agit pas sur les « origines profondes » de celles-ci, il est dans l'ici et maintenant.

Comment reconnaître un « bon » counsellor ?

A.D. : Il est plus facile de reconnaître un mauvais *counsellor* : celui qui juge – il ne doit pas y avoir de jugement de la personne et de ses actes dans le cadre du counselling –, qui donne des solutions immédiates, qui interprète, se sent supérieur ou « responsable » de l'autre, qui maternelle, qui prend en charge autrui n'est pas « en état » de faire du counselling. L'attitude de base du counselling, c'est l'acceptation inconditionnelle de l'autre, et la conviction profonde que c'est l'autre qui a les clefs, la solution à son problème.

Le counselling comporte-t-il des risques pour le counsellor et/ou pour la personne ?

A.D. : Il s'agit de risques inhérents à toute thérapie liant deux personnes : le *counsellor* peut ainsi être tenté d'utiliser les outils à sa disposition pour faire pression sur la personne, l'amener là où il voudrait qu'elle aille.

Cependant, les personnes savent en général habilement se défendre quand il en est besoin, et manipulent aussi très bien lorsqu'elles en ont envie. Le counselling propose de réfléchir ensemble à un problème, il ne constitue pas un engagement dans un processus de longue durée. La personne est donc libre, à tout moment, de revenir ou non.

Propos recueillis par Corinne Taéron

(1) <http://www.corpsetames.com>

Le diplôme universitaire des professionnels de l'insertion des travailleurs handicapés

Le diplôme universitaire des professionnels de l'insertion des travailleurs handicapés (DUPITH) proposé par le Collège coopératif de Paris permet une médiation entre la culture des entreprises et celle du champ de l'action sociale. Entretien avec Mehdi Farzad, directeur pédagogique et des études du Collège coopératif.

Les politiques de ressources humaines des entreprises peuvent-elles lutter contre les discriminations des personnes handicapées ?

Avant d'être un problème dans le domaine de l'emploi et de l'entreprise, la question de leur insertion socioprofessionnelle et les discriminations dont elles sont victimes est un problème de la société entière. Ces discriminations s'expliquent notamment par les représentations simplistes que les individus se font des personnes handicapées et des handicaps. Certes, de nombreuses mesures en faveur de leur insertion socioprofessionnelle existent en France : le pays est doté d'une réglementation considérable en matière d'encouragement à l'embauche. Toutefois, on constate que les lois ne suffisent pas toujours pour résoudre les obstacles liés à la « reconnaissance de la différence ». L'adhésion aux droits de l'homme, aux valeurs basées sur des compétences individuelles des personnes handicapées, à celles relatives à la mobilisation de leurs acquis expérientiels, à celles du déploiement de politiques de ressources humaines favorables, est également une condition pour lutter contre les discriminations. Mais, les acteurs de l'entreprise doivent mettre en œuvre une politique d'embauche des handicapés, non sur la base de la charité, mais sur celle du développement des individus et de l'entreprise. Pour cela, ils doivent forcément se doter d'une autre approche des personnes handicapées.

Quelles sont les formations existantes et lesquelles semblent les plus pertinentes ?

Le DUPITH, diplôme universitaire des professionnels de l'insertion des personnes handicapées, proposé par le Groupement des Collèges Coopératifs en France et validé par l'université de Rennes-II mérite une attention particulière. Ce diplôme de niveau licence (bac+3) répond aux exigences des entreprises et de ses acteurs pour lutter contre les discriminations des personnes handicapées. Comme toutes les autres formations envisagées par le Collège, le DUPITH aussi est proposé sur la base de plusieurs principes tels que la reconnaissance, la valida-

tion et la valorisation des acquis de l'expérience des adultes en formation, le lien permanent entre les apports théoriques et méthodologiques des sciences humaines et sociales et entre les pratiques professionnelles des étudiants, la place accordée aux échanges d'expériences des étudiants sur leur terrain en matière d'insertion des personnes handicapées, la volonté de réaliser une recherche autour des pratiques professionnelles et notamment des obstacles à l'insertion, la volonté d'apporter des changements et des modifications réalistes aux pratiques d'insertion et en particulier pour enrayer les difficultés à l'embauche.

Les étudiants acquièrent après la formation une double culture, celle de professionnel sensibilisé aux problèmes de l'insertion, celles de la formation et de la recherche qui propose des outils et des instruments objectifs de lutte contre les discriminations.

Le Collège Coopératif propose pour sa 11^e promotion, une entrée universitaire dont les cours commenceront le 11 octobre 2004 pour se terminer en juin 2006. La formation proposée se déroule sur deux ans et au rythme de quatre jours mensuels.



COLLEGE
COOPERATIF

DE PARIS

Collège Coopératif de Paris
15, rue Ambroise Thomas

75009 Paris

Tél. : 01 49 49 07 07

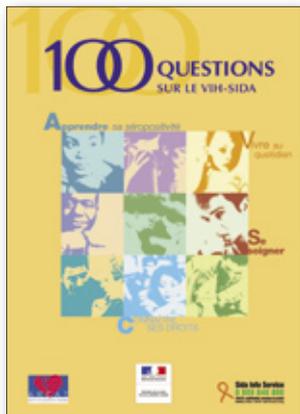
Fax : 01 49 49 07 00

college.cooperatif.paris@wanadoo.fr

Arcat à l'affiche

Une expérience à partager

Le comité d'organisation de la XV^e conférence internationale sur le sida qui se tiendra à Bangkok du 11 au 16 juillet prochain a bien voulu retenir l'abstract que le secteur « actions en entreprise » lui a soumis parmi plusieurs milliers. Comme lors de la conférence de Barcelone en 2002, c'est l'occasion pour l'association de faire connaître comment elle a réussi son pari de mobiliser le monde du travail sur une question de santé publique aussi cruciale que le VIH-sida. Ces conférences qui rassemblent quelque 15 000 chercheurs, médecins, acteurs associatifs, politiques, journalistes spécialisés, qui viennent de tous les continents constituent une excellente opportunité de partages d'expériences.



100 Questions sur le VIH-sida

L'annonce de la séropositivité au VIH est toujours un moment éprouvant. Après la remise des résultats du test, l'émotion est si forte que, souvent, on ne se rappelle plus très bien ce qu'a dit le médecin. À qui poser toutes ces questions qui viennent à l'esprit ? À qui se confier ? À qui en parler ?

À partir des situations des personnes accueillies dans les services médico-sociaux d'Arcat et des questions anonymes posées à Sida Info Service (0 800 840 800), nous avons recensé l'essentiel des préoccupations des personnes qui découvrent leur séropositivité au VIH au sein d'une nouvelle brochure de 90 pages : *100 Questions sur le VIH-sida*.

Pour commander ou télécharger cette brochure :

www.arcat-sante.org

ou par téléphone auprès de Philippe Morlhon au 04 96 11 05 89.