



Le BIP est édité par Presscode pour l'association Arcat.

Directeur de la publication : Jean-Marc Borello (jmb@groupe-sos.org)
Editeur : Gilles Dumoulin (gd@presscode.fr)
Directrice de la rédaction : Anne Guérin (directeur@arcat-sante.org)
Rédactrice en chef : Louise Bartlett (louise.bartlett@groupe-sos.org)
Secrétaire de rédaction : Magali Jourdan (magali.jourdan@presscode.fr)
Direction artistique : François Begnez (francois.begnez@presscode.fr)
Maquette : Sara Cruz Fernández (sara.cruz-fernandez@presscode.fr)

Edition et diffusion :

Presscode
Tél. : 04 96 11 05 80
Philippe Morihon, France Hennique (editions@groupe-sos.org)
www.presscode.fr
27, rue Vacon - 13001 Marseille

Impression : Graph 2000
61203 Argentan
Entreprise certifiée PEFC et Imprim'Vert.
Imprimé sur papier recyclé avec encres végétales.
Commission paritaire en cours.
Dépôt légal à parution.
Les articles et graphismes du BIP sont la propriété exclusive du journal.
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
Directrice : Anne Guérin

Délégation générale du Groupe SOS :
102, rue Amelot - 75011 Paris
Tél. : 01 58 30 55 55 - Fax : 01 58 30 55 35
Le Groupe SOS se compose de 15 associations et de 15 entreprises.
Il rassemble aujourd'hui plus de 3000 collaborateurs et 200 établissements sanitaires et sociaux et structures d'insertion sur 13 régions en métropole, en Guyane et à Mayotte.
www.groupe-sos.org

ÉDITO

Le mieux est l'ennemi du bien

Discrimination et discrimination positive sont forcément liées... Sans la première, faite de rejets fondés sur des a priori, pas besoin de la seconde pour accorder plus de chances aux personnes victimes de préjugés.

La Halde lutte contre les discriminations, toutes les discriminations, et à ce titre, a sanctionné une entreprise qui, pour atteindre son « quota » (rendu obligatoire pour les entreprises de plus de 20 personnes depuis la loi 2005), a réservé des postes à des travailleurs handicapés.

Décision surprenante à première vue que de sanctionner un employeur recherchant spécifiquement des employés handicapés, des candidats qui rencontrent plus de difficultés que la moyenne pour trouver un emploi.

La nuance que souligne cette sanction est pourtant importante : défendre l'égalité des chances entend ne pas refuser une personne au titre de son handicap (ou toute autre « différence »), mais pas non plus subordonner une offre d'emploi à la condition que le candidat présente un handicap.

Retour une fois de plus au cœur de la problématique discrimination/égalité des chances : tenter de mettre fin au jugement porté sur une personne en fonction de son appartenance à un « groupe ». Couleur de peau, croyance, genre, activité professionnelle sont, avec les handicaps, des facteurs pouvant biaiser le regard sur un individu, faisant oublier qu'il est, précisément, un individu bien avant d'être le représentant d'un quelconque ensemble. ■

Louise Bartlett

AU SOMMAIRE

DANS MON ENTREPRISE EMBAUCHE : EFFETS NÉGATIFS D'UNE DISCRIMINATION POSITIVE
LE POINT SUR... INFARCTUS DU MYOCARDE : LA COURSE POUR LA VIE PASSE PAR LE 15...
ARCAT À L'AFFICHE DU 18 AU 21 MAI, 25^e BRADERIE MODE ET DÉCO



DANS MON ENTREPRISE

Embauche : effets négatifs d'une discrimination positive



Emoi dans la communauté des travailleurs handicapés : la Halde sanctionne un employeur ayant spécifié sur une offre d'emploi « poste réservé aux personnes handicapées ». Alors que trop peu d'entreprises atteignent les 6 % prévus par la loi, pourquoi brider celles s'efforçant d'être vertueuses ? Parce qu'il faut inciter l'ensemble des acteurs à décloisonner l'ensemble de leurs offres.

La décision n'avait pas fait grand bruit initialement. Le 14 mai 2010, la Halde rendait une décision condamnant la mention explicite de recherche de personnes handicapées pour un poste (délibération n°2010-126), au motif que l'égalité de traitement prévaut de façon supérieure et que, puisque

tous les postes doivent être ouverts, on ne saurait le mentionner pour certains. Eric Molinié, président de la Halde, sait que cette décision peut susciter des craintes mais assume le besoin de transcender les particularismes par le besoin d'égalité (voir interview). Cette décision renvoie à un

débat ancien : faut-il forcer l'émergence des quotas au risque d'écarter des personnes compétentes, mais ne relevant pas de populations discriminées ? Pour Olivier Poinot, avocat chez Grandjean-Poinot-Betrom, à Montpellier, et expert en matière de travail des personnes handicapées, la logique

juridique s'entend parfaitement : « Cette décision va dans le sens de la loi du 11 février 2005, qui découle elle-même des exigences d'aménagements raisonnables. Tout cela est extrêmement cohérent : on rappelle à l'employeur qu'il ne peut sélectionner un candidat qu'au regard d'aptitudes. Empiriquement, cela va dans le sens de l'intégration professionnelle des personnes handicapées. »

« Un peu de bonne volonté réciproque »



D.R.

TÉMOIGNAGE DE JÉRÉMIE BOROÏ. RECRUTÉ COMME CHEF DE PROJET À LA DIRECTION DE LA CITOYENNETÉ DE SFR, IL A BÉNÉFICIÉ DE QUELQUES AMÉNAGEMENTS DE POSTE DU FAIT DE SA SURDITÉ.

« J'ai eu accès à une plate-forme d'accessibilité à distance qui m'a permis de passer et de recevoir des appels téléphoniques. Lors de manifestations internes ou de réunions à l'extérieur, je faisais appel à l'intervention d'un vélotypiste pour assurer la transcription écrite simultanée des échanges, ou d'un codeur en langage parlé complété, autre technique de communication que j'utilise. Ce qui me permettait de suivre en temps réel ces rendez-vous et d'y participer pleinement.

Ainsi, j'ai ensuite pris la responsabilité du pôle diversité pour conduire SFR au label diversité, et je me suis vu confier la direction des relations régionales du sud-ouest pour représenter SFR auprès des collectivités locales sur le dossier de l'aménagement numérique du territoire. A aucun moment, ma surdité n'a été un handicap pendant cette expérience professionnelle de trois ans qui m'a confirmé que, si l'entreprise s'en donnait les moyens, je pouvais évoluer et m'épanouir au sein d'un tel groupe. » Un peu de bonne volonté réciproque et tout est possible : reste à espérer que les entreprises entendent le message !

Propos recueillis par V.E. ■

Garder l'emploi

Empiriquement, certes, mais concrètement ? La Société générale avait pris du retard en matière d'obligation d'emploi des personnes handicapées. Pour le combler plus vite, elle n'a pas cherché à viser certains postes, mais a carrément opté pour une communication de recrutement frappante : souligner en dessous des « 4 000 postes à pourvoir en 2010 », le fait qu'ils étaient tous accessibles aux personnes handicapées. Une logique reconduite cette année, comme l'explique Matthieu Penaud, chargé de mission handicap de l'entreprise : « En 2011, Société générale France va recruter plus de 3 500 candidats, donc potentiellement, ce sont plus de 3 500 postes



INTERVIEW D'ÉRIC MOLINIÉ, PRÉSIDENT DE LA HALDE

« Tout poste doit être accessible aux personnes handicapées, sur la seule base de leurs compétences ! »



© EDF-Médiathèque

Qu'est-ce qui a motivé la Halde à condamner l'utilisation d'une mention « réservée à une personne handicapée » sur une offre d'emploi ?

Nous étions saisis à la fois par les employeurs et par les travailleurs handicapés. Les premiers nous demandaient comment faire pour atteindre les quotas tout en respectant les principes de non-discrimination qui interdisent

l'affichage d'offres réservées. Les seconds nous alertaient sur la récupération utilitariste de leur handicap avec un message type, « finalement mon employeur avait pour objectif le seuil de 6 %, ce qui l'intéresse c'est mon handicap. Depuis, je n'ai pas d'évolution, pas le même salaire que mes collègues... » L'objectif poursuivi par la Halde était d'accompagner les employeurs et intermédiaires de l'emploi dans la mise en œuvre de leurs obligations.

Quels arguments ont motivé cette décision ?

L'interdiction découle de la directive européenne du 27 novembre 2000 qui pose les principes de non-discrimination devant l'emploi. Notre code pénal interdit clairement de réserver des emplois aux personnes handicapées, même si c'est pour atteindre une obligation d'emploi. Les deux principes s'affrontent : on ne peut pas refuser une personne au titre de son handicap, mais on ne peut pas non plus subordonner une offre d'emploi à la condition que le candidat présente un handicap. Au-dessus de ces deux injonctions, le principe d'égalité de traitement l'emporte.

Comprenez-vous l'inquiétude des travailleurs handicapés, au vu des sombres perspectives d'emploi ?

Bien sûr. Mais prenons le sujet dans le bon ordre : ce que nous disons, c'est que tout poste doit être ouvert aux personnes handicapées. La seule limite est l'aptitude au poste qui s'apprécie au cas par cas en tenant compte des aménagements qui peuvent être mis en place. Il faut s'éloigner de la seule logique comptable pour remettre les compétences au

centre de la question de l'emploi des travailleurs handicapés. Nous nous efforçons de rappeler aux employeurs que la loi inverse la charge de responsabilité : l'obligation d'aménagement raisonnable leur incombe. C'est-à-dire que l'employeur est tenu de prendre les mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder ou d'être maintenues dans l'emploi, sauf si cela représente une charge disproportionnée... Cette exigence s'apprécie en tenant compte, notamment des aides accordées par l'Agefiph.

Quelles conséquences cette publication a-t-elle eu ?

Aux employeurs nous recommandons notamment de diffuser l'ensemble de leurs offres sur les sites spécialisés handicap mais aussi de ne pas se tourner exclusivement du côté des réseaux Cap Emploi. Il faut faire en sorte que ces offres se retrouvent sur d'autres réseaux tels que Pôle emploi et Cadres emploi, en les rendant accessibles à toutes les personnes handicapées. Rappelons que le principal message consiste à insister sur le fait que tous les postes doivent être accessibles aux personnes handicapées et que toute personne doit être recrutée sur la base de ses compétences et potentiels.

Quand vous parlez « d'aménagements raisonnables », cela concerne-t-il les personnes porteuses du VIH ?

Absolument, dès lors que la personne justifie d'une reconnaissance au titre du handicap. Les aménagements peuvent être physiques, avec des plans inclinés, ou bien matériels pour les handicaps sensoriels, mais concernent aussi la répartition des tâches, les aménagements d'horaires : si le porteur du VIH doit suivre un traitement en journée, l'employeur, dans la mesure du possible, doit proposer à l'employé un emploi du temps lui permettant de combiner soins et travail. Nous sommes sollicités sur des attitudes réprimandables d'employeurs qui ne suivent pas les recommandations du médecin du travail. Déclaré inapte définitivement à son poste, le salarié est ensuite licencié sans recherche effective de reclassement ; ces pratiques sont évidemment condamnées... Les employeurs sont tenus de suivre les préconisations de la médecine du travail, notamment en matière d'aménagement de poste ; il faut leur rappeler cette obligation légale.

Propos recueillis par V.E.

qui sont ouverts aux personnes handicapées, en fonction naturellement de leurs compétences». Reste à espérer que ce « potentiellement » se transforme en « effectivement » et à tous moments, car comme le rappelle Maître Poinot, « la non-discrimination vaut pour l'embauche, mais aussi à la fin de la période d'essai : la vertu

n'est pas marquée temporairement ».

Une récente affaire rappelle la fragilité de l'emploi des personnes devenant handicapées des suites de maladie : l'ancienne directrice de l'office HLM de Montereau (Seine et Marne) a été licenciée des suites de son cancer sans que son employeur ne lui propose

les aménagements horaires nécessaires.

Cette affaire résume les enjeux actuels en soulignant cruellement les limites du droit quand il se cogne au réel. Étrangement, le meilleur analyste de ce débat est peut-être Jean Giraudoux, qui écrivait dans *La guerre de Troie n'aura pas lieu* : « Mon cher Busiris,

nous savons tous ici que le droit est la plus puissante des écoles de l'imagination. Jamais poète n'a interprété la nature aussi librement qu'un juriste la réalité ». Espérons qu'il se trompe et que la difficile bataille de l'emploi des personnes handicapées ne sera pas biaisée...

Vincent Edin

LE POINT SUR...

Infarctus du myocarde

La course pour la vie passe par le 15...

Moins d'un Français sur deux contacte le Samu/Smur lorsqu'il est confronté à un infarctus, selon une étude de l'observatoire Stent for Life, ce qui diminue les chances de survie. Pour sensibiliser la population à adopter les bons réflexes et pour améliorer le circuit de prise en charge, la Société française de cardiologie et la Société française de médecine d'urgence lancent une cam-

pagne d'information intitulée « Infarctus du myocarde : la course pour la vie ». Des brochures, des affiches dans les salles d'attente des médecins, des parutions dans la presse régionale et des applications iPhone martèleront d'appeler le 15 en cas d'infarctus, et non pas un médecin généraliste, ni un cardiologue, ni SOS médecins, ni les pompiers. Car l'intervention de ces nombreux intermédiaires a un impact

négalif sur les chances de survie du patient à cause de temps perdu. Le circuit optimal de prise en charge d'un infarctus est l'appel du 15, suivi de l'intervention du SMUR, suivi d'une admission directe en salle de cathétérisme. ■



► *Présentation des résultats de l'observatoire français Stent For Life sur la prise en charge de l'infarctus du myocarde sur le site de la Société française de cardiologie. www.sfcadio.fr*

► *Infarctus : Encore trop de prises en charge sans passer par le 15. www.hopital.fr*

ARCAT À L'AFFICHE

Les créateurs ont du cœur, 25^e braderie Arcat mode & déco

Pour sa 25^e édition, du 18 au 21 mai 2011, la braderie bi-annuelle pose ses tréteaux à l'espace Bastille Design Center.

Le concept reste inchangé : plusieurs dizaines de grandes marques de prêt-à-porter (YSL, Sonia Rykiel, Chantal Thomass...) et de design (Cassina, Ombre Portée, JL Coquet...) proposent leurs articles avec des réductions exceptionnelles, de -30 % à -90 %. A ne manquer sous aucun prétexte !

Les bénéfices sont reversés à l'association Arcat, au profit des personnes atteintes par le VIH/sida. L'occasion de rappeler qu'avec près de 7 000

nouvelles infections chaque année, la lutte contre le sida continue et requiert le soutien d'un maximum d'acteurs! ■

Mercredi 18/05 de 12h à 20h

Jeudi 19/05 de 13h à 21h

Vendredi 20/05 de 12h à 20h

Samedi 21/05 de 12h à 19h

Entrée : 2€

Infoline : 01 44 93 29 29

BASTILLE DESIGN CENTER
74 boulevard Richard Lenoir,
75011 Paris

Métro : Richard Lenoir
ou **Saint-Ambroise**

www.arcat-sante.org
www.bastille-design-center.com