

# Société inclusive

Plus d'obstacle pour une société inclusive

# 4

Mars 2008

## INTERVIEWS des

acteurs du projet EQUAL

S  
o  
c  
i  
é  
t  
é  
  
I  
n  
c  
l  
u  
s  
i  
v  
e

### Sommaire

- Editorial -
- DOSSIER: «Interviews» -
- Rétrospective 2007 -
- Revue de presse 2007 -
- Les actions à venir -
- La liste des partenaires -

Avec le soutien du Fonds Social Européen





# Editorial

Après une deuxième année riche en actions et réalisations, le projet «plus d'obstacle pour une société inclusive» arrive à son apogée. Si ces nombreuses actions ont vu le jour, c'est notamment grâce à la mobilisation et à l'enthousiasme des nombreux partenaires du projet EQUAL. Ce numéro leur rend hommage. Par l'intermédiaire d'extraits d'interviews réalisées par Monsieur Y. CHAUVÉ, nous vous invitons, à faire leur connaissance, à appréhender leur réalité et à découvrir les valeurs qui les animent.

Pour rappel, cette lettre est une action qui vise à améliorer la diffusion des résultats et la communication intra et extra partenariale. Elle s'adresse donc non seulement aux partenaires mais plus largement à toute personne s'inscrivant dans une démarche d'inclusion. En plus du format papier, un site Internet dynamique ([www.sociteinclusive.org](http://www.sociteinclusive.org)) est accessible. Vous y trouverez, en lecture et en écoute, un ensemble de documents et informations concernant le projet et plus globalement l'inclusion.

Bonne lecture.

# INTERVIEWS

2007

Pour ce quatrième dossier, nous avons choisi de vous présenter des partenaires du projet «plus d'obstacle pour une société inclusive» au travers d'interviews. En voici le sommaire:

## SOMMAIRE:

- 1 **EQUAL: UNE INITIATIVE MOTRICE**  
- Brigitte Pitois-Choquet
- 2 **QUE RIEN NE SE DECIDE SANS NOUS**  
- L'espace citoyen
- 3 **UNE AFFAIRE DE CONVICTION**  
- Michel Boccacci (CFE-CGC) et Alain Guerlet (CFDT)
- 4 **L'HUMAIN, UNE RESSOURCE RARE**  
- Maison Moët et Chandon, Le Crédit Agricole du Nord-Est
- 5 **INSERTION: TOUT LE MONDE SUR LE PONT**  
- Marianne Pointillart (Manpower)



## EQUAL: UNE INITIATIVE MOTRICE

Brigitte Pitois-Choquet

**E**n 1996 à la demande de la DDASS, l'A.P.E.I.R.E.(Association des Parents d'Enfants Inadaptés de la Région d'Eprenay) a accepté de porter le projet de la Permanence du Jard en matière d'insertion des personnes handicapées. Depuis, cet organisme s'affirme comme une référence, bien au-delà du cadre départemental, en matière d'accompagnement à la vie active de personnes considérées comme les plus éloignées de l'emploi.

### Un projet européen ...

En 2001, la Permanence du Jard a été sélectionnée, dans le cadre du programme EQUAL qui vise l'égalité des chances entre tous les citoyens européens.

La première partie du projet - 2001/2005 - a consisté à aider les personnes en situation de handicap à verbaliser et à affirmer leurs besoins, leurs attentes ainsi que l'accès aux dispositifs de formation professionnelle ordinaires. Puis, depuis Juin 2006, EQUAL 2 a pris le relais. Dans cette seconde phase, qui se clôturera en 2008, il s'agit de bâtir et de diffuser les outils d'information et de formation indispensables à l'ancrage (l'inclusion disent les initiés) du handicap dans les pré-occupations de la société et, plus précisément celles des entreprises.

### Mot clé : Partenariat

Pour ce faire une démarche de large partenariat a été mise en place. On peut en juger aux vues du tableau ci-contre. Un tel rassemblement de compétences et de points de vue traduit la volonté de Brigitte PITOIS-CHOQUET, directrice de la Permanence du Jard et animatrice du projet de « bâtir avec le savoir-faire et les ressources de l'ensemble des partenaires du handicap auquel il est nécessaire - puisqu'en fin de compte ce sera sur l'emploi effectif des personnes handicapées que la réussite d'EQUAL se mesurera - d'ajouter le monde de l'entreprise » dit-elle.

## Une pédagogie participative

Il s'agit donc bien pour la Permanence du Jard, d'animer une méthodologie participative qui permettra d'ici un an par une réflexion et un travail en réseau (personnes handicapées, acteurs sociaux, entreprises, syndicats) de mettre en place les outils indispensables, aux uns pour formuler leurs attentes et leurs besoins et aux autres d'y donner suite dans les meilleures conditions possibles. Brigitte PITOIS-CHOQUET résume ainsi la finalité de ce concept central : « Avant, il y a 5/10 ans, on mettait en place des actions d'insertion « au forcing ». A l'expérience, cela ne dure pas. Les structures qui ouvrent leurs portes aux personnes handicapées, ont besoin elles aussi d'accompagnement ».

## Les entreprises en 1ère ligne

« Nous devons  
bâtir avec le  
savoir-faire et  
les ressources  
de l'ensemble  
des partenaires  
du handicap  
auquel il est  
nécessaire  
d'ajouter le  
monde de  
l'entreprise »

Au quotidien, la Permanence assure le suivi de près de 300 personnes et ce n'est pas une mince affaire. Mener à bon port EQUAL (phase 1 puis 2) est le second volet de son action.

D'ici fin 2008, il lui faut mettre au point et en état d'être diffusés (voire démultipliés pour les formations) les guides pratiques, les communications indispensables. Notamment un support en direction du secteur des entreprises. Comme l'a dit Maud BERTRAND de la Mission Locale d'Épernay : « c'est tout le monde qui est concerné du DRH à tous les salariés ». Ce sont elles, en effet, qui ont entre les mains les clés de la réussite du projet. Un projet tant emprunt de valeurs humanistes et démocratiques.



## QUE RIEN NE SE DECIDE SANS NOUS

L'espace citoyen

Tout d'abord au Québec puis ensuite en Belgique, il y a plus de 30 ans dans le cadre des mouvements "Personnes d'Abord" s'est cristallisée la volonté de prise en considération des personnes en situation de handicap. Non pas le seul handicap mental comme le fait ADVOCACY mais l'ensemble des handicaps, quels qu'ils soient. A cette fin, QUE RIEN NE SE DECIDE SANS MOI, tel est l'objectif ultime de la démarche des ESPACES CITOYENS, mis en place depuis maintenant 2 ans dans la Marne.

### Plus difficile pour certains que pour d'autres

Ce n'est pas évident pour quiconque de conduire sa vie. De trouver sa place dans la société et le monde du travail. Pour certains c'est encore plus difficile que pour d'autres parce que la naissance, une maladie ou un accident les a rendus différents... surtout au regard des autres. C'est ainsi que les personnes en situation de handicap sont trop souvent victimes de préjugés et des portes qui se referment.

Pour combattre la discrimination et réduire les inégalités entre tous ces citoyens, la Permanence du Jard a créé, notamment, en 2005, l'Espace Citoyen actuellement mis en œuvre dans cinq villes de la Marne. Les personnes en situation de handicap y sont invitées, sans obligation ni contrainte,

pour se rencontrer, s'exprimer en toute liberté, s'entraider et aussi défendre leur place de citoyens à part entière.

«Chaque être humain a le droit de jouir d'une vie décente aussi normale qu'épanouie.»

Cette place de citoyen réaffirmée dans la Convention Internationale de l'ONU des droits des personnes handicapées stipule que : toute personne handicapée a droit au respect, quelle que soit la nature de son handicap, sa déficience ou trouble. Elle a les mêmes droits fondamentaux que les autres concitoyens. Chaque être humain a le droit de jouir d'une vie décente aussi normale qu'épanouie.

## Tous différents et tous égaux

“Tous différents et tous égaux”, c’est ainsi que s’intitule la plaquette mise au point par les Espaces Citoyens de Châlons-en-Champagne, Reims, Sézanne Vitry-le-François et Epernay. A la Permanence du Jard, Dominique TABAC surveille la manœuvre. Il est le «driver» de ces cinq entités dont la raison d’être et l’enracinement s’affirment d’autant plus que leurs acteurs les prennent délibérément en main.

C’est ainsi que dans chacun des Espaces Citoyens qui quadrillent au mieux le département, dans un climat porteur de réassurance réciproque, se développent des opérations visant à faire changer le regard posé sur le handicap, lutter contre les discriminations, défendre les droits des personnes concernées... C’est à ce qui tendent les Espaces Citoyens. Toutes leurs raisons d’être sont contenues dans les verbes suivants : s’écouter, s’exprimer, échanger, s’entraider, se faire reconnaître, connaître et défendre ses droits.

## Des actions diversifiées

D’abord, il convient comme le dit Olivier de Châlons-en-Champagne de « se détendre, parler de ce qu’on veut, sortir de sa tête ». C’est l’intérêt de cette forme de partage qui, petit à petit, réassure les acteurs des Espaces Citoyens.

Ensuite, selon les propos de Julien à Epernay, on peut envisager de passer à l’action : « on est dans le même bateau et on se bat côte à côte. Ensemble on est plus fort. ». C’est de cette manière ci que dans chacun des Espaces Citoyens de la Marne est vécue une démarche originale.

«On est dans le même bateau et on se bat côte à côte. Ensemble on est plus fort.»

## CHALONS EN CHAMPAGNE

Pour le groupe de Châlons-en-Champagne l’objectif premier est de « faire entendre ce que nous avons à dire ».

Pour cela ses membres interviennent lors des réunions publiques avec des services de l’Etat, des politiques, des chefs d’entreprise. Ils contactent aussi des journalistes de la Presse, de la Radio, de la Télévision.

## EPERNAY

A Epernay l'équipe se donne pour mission de lutter contre les préjugés et la discrimination, en interviewant les gens de la rue, en produisant et en diffusant les vidéos de ces témoignages à Epernay lors des rencontres cinématographiques sur le handicap, partout ailleurs, à la demande, en milieu associatif, professionnel ou scolaire.

## REIMS

Pour le groupe de Reims la priorité c'est faire changer le regard sur le handicap dans la tête des gens et la nôtre. Le vecteur choisi est l'édition d'un journal pour connaître et relier les Espaces Citoyens de la Marne et pour informer tous les membres sur l'actualité et les actions qui les concernent.

## SEZANNE

L'équipe de Sézanne est désormais sur les rails depuis la fin 2007. Elle n'a pas mis longtemps à trouver son mode d'action. La passion de Cédric, branché Internet, porte tout le groupe vers la construction et l'animation d'un blog pour créer un lien permanent entre les cinq Espaces de la Marne.

## VITRY

Faire connaître notre groupe et ses droits, voilà l'action portée par l'Espace Citoyen de Vitry le François. Comme le disent ses membres : « Légalement nous avons droit au travail, comme toute personne. Mais dans la réalité nous rencontrons des portes fermées et des obstacles ». Interpeller et questionner les Pouvoirs Publics locaux sur la place qu'ils accordent à l'embauche des personnes handicapées. A quels postes ? Avec quels soutiens ? Voici la première étape de cette démarche.

Voici lancée, en quelques mots, la démarche des Espaces Citoyens de la Marne, l'esprit qui les anime, la cohésion que les personnes en situation de handicap y trouvent, les actions entreprises pour une meilleure reconnaissance publique. C'est à un travail de fonds que leurs membres s'attendent. Laissons Sandrine, d'Epernay, conclure cette synthèse : « On écoute, on partage. On accepte les autres et les différences. On évolue. L'Espace Citoyen forme un groupe et on a le sentiment de construire quelque chose qui prend de l'ampleur : en Marne, en France avec le soutien de l'Europe ».



## UNE AFFAIRE DE CONVICTION

Michel Boccacci (CFE-CGC) et Alain Guerlet (CFDT)

La loi du 11 février 2005 portant sur « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » met les entreprises en position active. Désormais elles ont la possibilité de passer du rôle passif de contributeurs avec l'AGEFIPH à celui d'une posture volontariste en ce qui touche à l'accueil professionnel des personnes en position du handicap. Quel est le rôle des syndicats dans ce contexte nouveau ?

Les instances professionnelles ont pour mission nouvelle de veiller à l'intégration de ces personnes dans les négociations annuelles obligatoires. Ceci sur les questions de l'emploi, de la formation et des conditions de travail.

### Une démarche partenariale

A ce titre, le Partenariat De Développement comprend, entre autres 2 représentants syndicaux, Michel BOCCACCI (CFE-CGC) et Alain GUERLET (CFDT). C'est de la réflexion du groupe dont ils sont membres que sortiront d'ici à fin 2008, les guides pratiques, les supports d'animation et outils de formation susceptibles de rapprocher le monde de l'entreprise et les personnes handicapées. Supports susceptibles de rapprocher le monde du travail et les personnes handicapées et de donner au projet l'ancrage (l'inclusion disent les initiés) du handicap dans la préoccupation de la société, à travers les entreprises. Ce sont elles, en effet, qui ont entre les mains les clés de la réussite du projet. Un projet tout imprégné de valeurs humanistes et démocratiques.



## Un travail de longue haleine

Comme le dit Michel BOCCACCI (CFE-CGC) « Le handicap c'est un domaine où on se retrouve tous. Ça peut nous arriver. On a tous des exemples. Alors, pourquoi ne pas s'impliquer pour le bien commun ? »

Alain GUERLET (CFDT) exprime la même volonté « Il faut donner des chances aux personnes qui n'ont pas, au départ, les mêmes compétences. »

Mais, pour l'un comme pour l'autre, malgré la loi, malgré les volontés affichées à travers le projet EQUAL, la partie n'est pas encore gagnée.

« La loi est incitative. Elle va dans tous le bon sens, mais tout ne peut pas être résolu par un coup de baguette magique. Ainsi, une collègue commerciale - celle dont le cas m'a décidé à m'engager dans le handicap - commerciale victime d'un grave accident de la circulation malgré les efforts conjugués du syndicat et de la direction n'a jamais retrouvé un niveau d'emploi équivalent à son statut précédant » précise Michel BOCCACCI.

Pour Alain GUERLET, les réticences sont à vaincre à la base même du problème « les blocages ne sont pas levés comme par enchantement. Il y a, parfois, la peur

du handicap. Parfois, le désir de ne pas se compliquer la vie. Parfois encore une peur de la concurrence... » et de rajouter : « Et puis, au-delà de ces aspects psychologiques, une vaste enquête menée par la CFDT montre que les conditions matérielles sont parfois très loin d'être réunies ».

L'engagement de Michel BOCCACCI et d'Alain GUERLET n'est pas, pour autant, émoussé, elle donne l'impulsion nécessaire : « La loi de 2005 va dans le bon sens. A nous, à travers le travail fourni dans le projet EQUAL de contribuer à lui donner le meilleur environnement possible : convaincre les employeurs, les représentants du personnel, voire les responsables d'I.R.P., contribuer à favoriser l'intégration (psychologiquement et au niveau pratique).

« les blocages ne sont pas levés comme par enchantement. Il y a, parfois, la peur du handicap. Parfois, le désir de ne pas se compliquer la vie. Parfois encore une peur de la concurrence... »

Voilà tout le sens de leur engagement dans le projet EQUAL développé par la Permanence du Jard à Epernay. Bonne route à eux.



## L'HUMAIN, UNE RESSOURCE RARE

Maison Moët et Chandon, Le Crédit Agricole du Nord-Est

À y regarder de plus près, qu'est-ce qui préside à la réussite et à la pérennité d'une entreprise? C'est l'humain ! C'est pour cette raison que deux des entreprises phares de la Marne, Moët et Chandon dans le secteur viticole et le Crédit Agricole du Nord-Est dans le domaine des services, s'attachent à développer une politique du personnel volontariste. L'une et l'autre concrétisées par un accord d'entreprise en direction des personnes en situation de handicap.

Avant toute chose, les responsables de l'une et l'autre entreprise y tiennent absolument: "accueillir des personnes en situation de handicap ce n'est pas faire de l'assistanat. Elles sont recrutées en fonction de leurs compétences. C'est sur ces dernières que se concrétisera la réussite de leur insertion.

«On va s'appuyer sur les compétences en évitant - autant de faire se peut - la compassion. Si l'on agit selon ces deux principes, on a toutes les chances de réussite.»

### Du côté de chez Moët et Chandon

Laurent WOLF, explique sa participation au "projet handicap" de la Maison Moët : « L'entreprise n'a pas attendu mon arrivée pour être convaincue de la nécessité de l'ouverture. Je surfe sur une longue histoire. J'ai seulement, au gré de la circonstance handicap donné le petit coup de pouce nécessaire qui permet de faire mûrir une dynamique car le terrain est propice. »

Point à point se tisse ainsi l'embauche chez Moët et Chandon des personnes en situation de handicap. Au-delà de toute l'attention portée à la personne pour qu'elle effectue un atterrissage en douceur, il y a un travail auprès du proche environnement. Il s'agit d'une sensibilisation sur le handicap en général et sur les conditions de bonne adéquation de la personne à son équipe de travail. Actuellement quatre personnes handicapées sont concernées par cette action. Peut-être l'avenir verra-t-il l'éclosion de "tuteurs". En tout état de cause ils seraient choisis dans le cadre du bénévolat.

Une seconde voie est actuellement testée. Il s'agit de personnes venues de l'E.S.A.T. de Mardeuil (proche d'Épernay). Cette équipe est considérée comme une unité de travail normale. Les membres viennent "chez Moët" et ils en sont particulièrement fiers, heureux... et très efficaces. Cette inclusion dans l'entreprise Moët s'avère être une formidable étape dans le processus de reconnaissance sociale. Elle booste l'inclusion de ces personnes en situation de handicap. Parallèlement à cet effet d'insertion, Moët et Chandon est très attentif au reclassement de son propre personnel à travers l'ERIM, précédemment cité.

## Du côté du Crédit Agricole Nord-Est

D'une manière générale le Crédit Agricole Nord-Est a fait un effort important en direction de l'ouverture à la diversité. Une telle ouverture va dans le sens des accords sur la diversité signés en octobre 2006. Il ne s'agit pas là d'une quelconque volonté "de discrimination positive" mais de la prise en considération des compétences et des potentialités de cette nouvelle génération qui sera la future assise professionnelle de la Banque Verte. Bien entendu une telle démarche générale ne pouvait qu'affirmer la volonté d'accueillir les personnes en situation de handicap.

Coordonnée par Jean-Michel WUILLAUME, cette action comporte un important volet "communication" en direction de 2 500 salariés de l'entreprise, lesquels sont sensibilisés aux différentes formes de handicap et à l'idée centrale que ces personnes une fois en poste sont à égalité de droits et de devoir avec les autres salariés. Parallèlement des promotions de personnes atteintes d'un handicap sont mise en place. Elles accèdent aux métiers de la banque à partir d'une formation diplômante, en alternance.

Le nombre de promotions mises en place devrait permettre la professionnalisation de 75 personnes. Chaque personne ainsi recrutée nécessite une étude précise de ses conditions

de travail. Parfois cela ne va pas sans revoir l'ergonomie du poste ou l'accessibilité du local concerné. Une Association ad hoc, l'HECA, permet aux Caisses Régionales d'intervenir, pour financer un investissement éventuel dans les sites du CA et à l'Université. Là encore, comme dans toute entreprise accueillant une personne handicapée, il s'agit de procéder avec précision et méthodes, sans omettre aucune des données de la situation.

Au bout de ce méticuleux travail d'insertion, c'est bien souvent la complicité renforcée d'une équipe, l'admiration vis-à-vis des obstacles vaincus, l'écoute améliorée qui sont aux rendez-vous... En somme de nouvelles richesses à partager et du cœur à revendre.



## L'APPUI DES SOCIÉTÉS D'INTERIM

Marianne Pointillart (Manpower)

Désormais les Sociétés d'Intérim sont autorisées par la loi de cohésion sociale de 2005 à étendre leurs activités. Elles voient, de ce fait, leurs objectifs à la hausse. Elles prévoient sur 2 ans de doubler le recrutement des salariés en CDD et CDI. Elles envisagent de passer ainsi de 7000 à 40 000 embauches.

Pour répondre aux exigences et aux enjeux de cet accroissement de leurs activités, elles font preuve d'innovation et adoptent des stratégies de développement différenciées. Ainsi, par exemple, MANPOWER a-t-il recruté 200 consultants dédiés aux CDI et propose-t-il à ses clients une offre de recrutement « clé en main » adaptée à leurs besoins, avec comme ambition de devenir leur partenaire privilégié pour la gestion des emplois et des compétences. Une telle volonté ne pourrait se concrétiser sans la prise en compte des populations en situation de handicap. C'est là, le second pari de MANPOWER.

### Un savoir-faire adapté

MANPOWER n'a pas attendu que le Plan de cohésion sociale donne plus de latitudes à ses activités de placement. L'entreprise doit sans cesse rechercher la "RESSOURCE" en face des demandes des entreprises. Au delà il convient de mettre cette ressource en phase avec les aptitudes et qualifications demandées. C'est pour cela que sont programmés des parcours de mise à niveau et, si cela est possible, en anticipant sur la demande. Par son maillage du territoire, ses services d'appui (consultants/formation) l'entreprise semble armée pour mener à bien cette mission, et ce même pour des personnes sensiblement éloignées de l'emploi.

Chez MANPOWER la notion de handicap est intégrée mais il reste encore une tâche primordiale, celle de sensibiliser et de convaincre les entreprises. C'est pour cette raison que Marianne POINTILLART s'est impliquée dans le projet EQUAL au nom de MANPOWER. Elle avait le désir d'apporter toute l'expérience accumulée pour la mise en place du projet. Elle se sent parfaitement en phase avec son entreprise qui avec elle soutient ce projet d'égalité des chances entre tous les citoyens quels que soient leur sexe, leurs origines et leurs potentialités.

### Formation sur la DOETH le 16 janvier 2007

Réalisée à la Permanence du Jard par une personne de Cap Emploi d'Ile de France: Moët et Chandon (2), Le Foyer Rémois, les Transports Durand, le CIVC, Legras Insutries, Pastural et Sparflex.

### Rencontres Transnationales à Paris les 21 et 22 mars 2007

20 personnes le 21/03/2007 et 21 le 22/03/2007

### Rencontre avec les entreprises locales le 22/05/2007

Réalisée chez Moët et Chandon avec 21 personnes présentes dont nos partenaires et plusieurs entreprises ou structures du département : Moët et Chandon, MSA, Foyer Rémois, Pastural et MDPH.

### Débriefing de « Nos clés pour l'inclusion » le 1er juin 2007

Réalisé à la Ferme de l'Hôpital avec 13 personnes dont 5 de la Permanence du Jard, 1 membre de l'Espace citoyen d'Eprenay, 4 partenaires, 2 personnes ayant participé au jeu et 1 personne de l'AGEFIPH.

Participation des membres de l'Espace Citoyen d'Eprenay au colloque «Europe en action: Citoyenneté pour tous» du 10 au 12 mai 2007

Participation des membres des Espaces Citoyens et de la Permanence du Jard à l'école d'infirmière et à la MFR de Vertus

### Rencontre avec les IRP le 20 septembre 2007

Réalisée à la Maison des Syndicats de Reims avec 32 personnes dont des partenaires, des membres de la CFE-CGC et quelques uns de la CFDT.

### Création de l'Espace Citoyen de Sézanne en novembre 2007

Réalisation de la plaquette sur les Espaces Citoyens

Appropriation de l'outil belge « EQUIP » par la Permanence du Jard et les Espaces Citoyens.

### Coup de projecteur sur la Permanence du Jard

La Permanence du Jard est un service départemental d'accompagnement à la vie active pour personnes handicapées, au sens large du terme.

Il s'agit avant tout de répondre aux besoins spécifiques des bénéficiaires de cet accompagnement, au parcours chaotique, à la scolarité compliquée, induisant des difficultés à s'orienter dans la vie sociale.

Depuis 1997, elle propose une évaluation, une recherche de la formation la mieux adaptée, puis une recherche et un accompagnement dans un emploi, en évitant toute rupture dans le parcours.

Ces démarches sont menées dans le cadre du programme européen sur l'égalité des chan-

ces Equal. *« Ne pas réinventer, plutôt apprendre à utiliser au mieux, ou à adapter l'existant, accompagner le parcours dans le cadre de la formation, de l'entreprise, redonner à des citoyens la place qui leur revient. C'est une véritable révolution, mais elle doit venir de l'intérieur, des personnes concernées, non pas imposée par les institutionnels ».*

La Permanence du Jard est gérée par l'APEI (Les Papillons blancs).

Elle s'est fortement impliquée dernièrement, au travers d'un groupe de personnes en situation de handicap, en participant à un événement cinématographique créé récemment autour d'un cycle de trois films voulant *« changer le regard des aut-*

*res ».* Notamment avec l'avant-première du film *« Elle s'appelle Sabine »*, de Sandrine Bonnaire. Elle insiste sur l'inclusion, plutôt que l'insertion, voire même l'auto-détermination des personnes handicapées.



Brigitte Pitois-Choquet dirige la structure et anime le projet.

### Rencontres cinématographiques

## Sandrine Bonnaire au Palace, mercredi

Les partenaires du programme européen Equal organisent les deuxièmes Rencontres cinématographiques les 15, 16 et 17 janvier au cinéma Le Palace.

« Changeons le regard sur le handicap » est l'intitulé d'un projet initié par la Permanence du Jard et ses partenaires, dans le cadre du programme européen Equal.

Ces rencontres cinématographiques permettent d'offrir au public un temps de réflexion, de perception et de débats pour que change le regard porté envers les personnes dites handicapées.

Le Cinéma Le Palace, partenaire de cet événement fait venir Sandrine Bonnaire qui présentera son film en avant première, le mercredi 16 janvier à 19 heures.

Télé Centre Bernon, partenaire du programme, anime depuis près de deux ans un atelier vidéo avec les membres de l'Espace citoyen composé de personnes en situation de handicap.

Les deux autres films, *« Elephant man »* et *« Le scaphandre*



Un partenariat quadripartite entre l'Espace citoyen, Télé Centre Bernon, la Permanence du Jard et le cinéma Le Palace.

et du papillon » ont été sélectionnés par les participants de cet atelier vidéo.

Pendant ces trois jours, toutes les diffusions seront suivies de débats.

« Elephant man » le mardi 15 janvier à 20 heures, « Elle s'appelle Sabine », le mercredi 16 janvier à 19 heures, et « Le scaphandre et le papillon » le jeudi 17 janvier à 20 heures. Prix de la séance : 4,50 euros. Contacts et renseignements au 03.26.58.07.07.

## Actions spécifiques :

- Les Membres des Espaces Citoyens devraient intervenir durant l'année dans différentes écoles comme l'école d'infirmières
- La première expérimentation de la formation Passerelle se déroulera du 03/03/08 au 30/04/08. La seconde sera réalisée au cours du 2ème trimestre 2008.
- L'équipe de Beaune organisera un colloque de fin d'année.
- La Permanence du Jard organisera début décembre un évènement de clôture du programme.
- L'outil de sensibilisation créé par les Espaces Citoyens sera finalisé au cours du 2ème semestre.
- Le support de formation «ligne de conduite» sera expérimenté auprès d'un groupe d'entreprise en juin 2008

## Partenaires du PDD :

- Permanence du Jard / APEI Epernay
- Papillons Blancs de Beaune et sa région
- Moët et Chandon
- Manpower
- CFDT
- CFE / CGC
- CCAS de la Ville d'Épernay

## Partenaires associés :

- ANPE Epernay
- Mission Locale Épernay
- Mission Locale Châlons en Champagne
- Cap Emploi Marne
- UPA (Union des Petits Artisans)
- SAMETH

## Partenaire transnational (Belgique) :

- EQUIP (Enjeux: Qualité de l'Insertion par la Participation)

## Prestataires :

- Alinéa Stratégie Conseil
- Collège coopératif de Lyon
- 2IRA
- S.Fontaine Conseil

# Société Inclusive

Avec le soutien de :



Conseil Général  
de Bourgogne