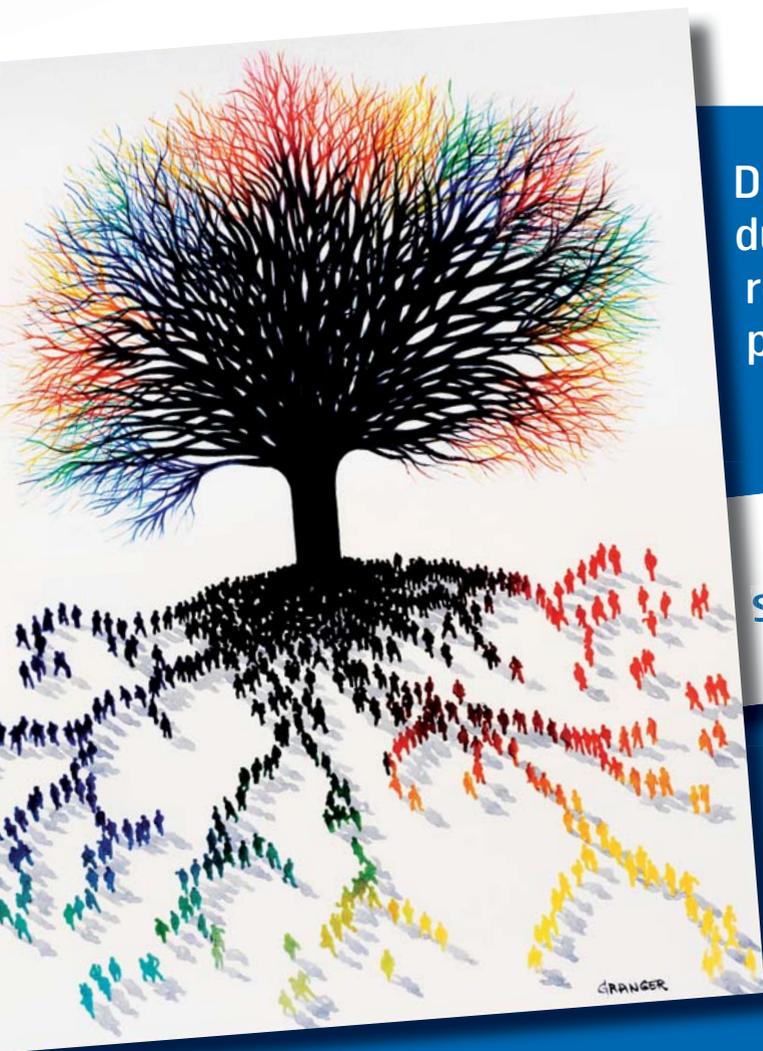


Festival REGARDS CROISES

5^{ème} Édition Films Courts Métrages « Métiers et Handicaps »



De la découverte
du handicap à sa
reconnaissance
par l'employeur

Retour
sur le Festival
2013

Acte de conférence 2013



L'Hippocampe

Animateurs :

Robert DURDILLY, Président de l'Union Française de l'Electricité (UFE)

Catherine TRIPON, Directrice de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE)

Intervenant-e-s :

Stéphane AGERON

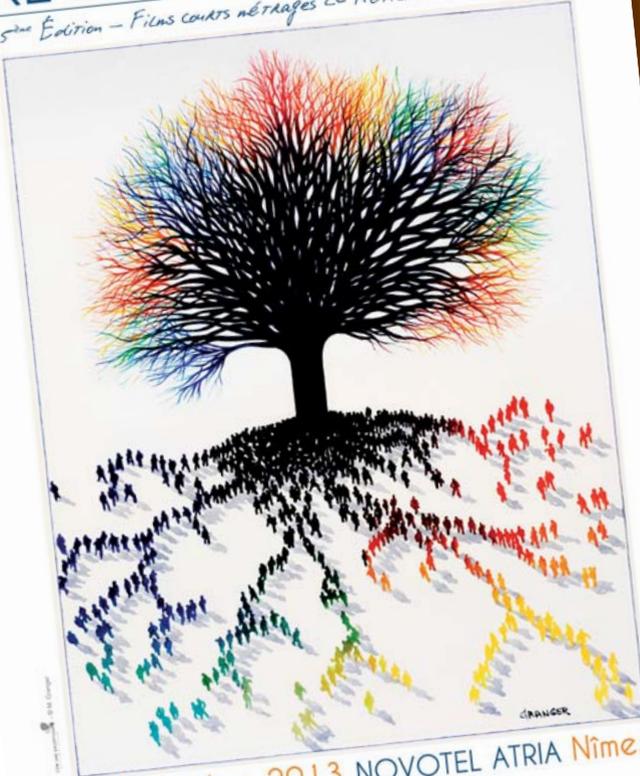
Julie DURAND

Marc LE MILINAIRE

Peggy MONTERO

Pascal PARSAT

Festival
REGARDS CROISÉS 
5^{ème} Édition - Films courts nétraçes LL Méricas et Handicaps »



3-4 octobre 2013 NOVOTEL ATRIA Nîmes
www.festivalregardscroises.com





L'Hippocampe

L'Hippocampe, association initiatrice du Festival Regards Croisés « Métiers et Handicaps » souhaite agir auprès des entreprises en les sensibilisant au savoir faire et au potentiel d'employabilité des travailleurs en situation de handicap. Ainsi, au travers de ce Festival et des événements organisés tout au long de l'année, cette association sensibilise chacun aux capacités différentes des personnes en situation de handicap.



F A C E
Fondation Agir Contre l'Exclusion

FACE Gard, club d'entreprises socialement engagées et localement impliquées, est membre de la Fondation Agir Contre l'Exclusion, Reconnue d'Utilité Publique. Au sein d'un réseau de clubs locaux regroupant plus de 4 750 entreprises privées, publiques et parapubliques, FACE a pour vocation de faire émerger, de mettre en œuvre, de développer et d'essaimer des actions innovantes s'appuyant sur une participation active des entreprises. Au sein de ce réseau, FACE Gard soutient et accompagne les entreprises gardoises dans la mise en œuvre de leur responsabilité sociale, pour prendre en compte la diversité et la dynamique de leur environnement social.

Ces deux associations se sont naturellement unies pour organiser cette conférence visant à sensibiliser les entreprises à l'emploi de travailleurs en situation de handicap et à souligner les initiatives d'entreprises gardoises pour l'emploi de ces personnes tout en ouvrant une réflexion sur la richesse de « la différence » pour l'entreprise.



Robert DURDILLY, membre et administrateur de l'association L'Hippocampe, mais également fidèle soutien à Mireille MALOT la Présidente depuis l'origine de ses projets, ouvre cette nouvelle conférence. Il est accompagné de Catherine TRIPON, Directrice RSE et Diversité de la Fondation FACE, qui a un partenariat privilégié avec L'Hippocampe. Pour lancer ce débat, Robert DURDILLY souligne la pertinence du thème abordé une fois encore cette année. Et combien ce sujet est d'actualité !

Robert DURDILLY : Cette table ronde a une thématique très originale par rapport à celles évoquées jusqu'alors très originale. Quand on pense « handicap », on pense à un handicap visible, une personne en fauteuil roulant, or c'est très limitant : tous les handicaps ne sont pas visibles. Se pose ici la question d'un salarié handicapé : doit-il déclarer son handicap, sa différence ? Du côté de l'employeur, l'interrogation concerne l'intégration de cette personne. On touche en effet ici à une sphère intime. Comment faire pour que cette question ne soit plus taboue et qu'elle participe à une dynamique positive ? Aujourd'hui nous aurons des témoignages pour

mener cette réflexion ensemble. Nous avons avec nous Stéphane AGERON qui est le chef d'entreprise de Citéos, du Groupe Vinci Energie. Nous avons également Julie DURAND qui est une Chargée de RH, référente Handicap de Présence 30. Marc Le MILINAIRE est également présent. Marc est Responsable de l'Accompagnement des Actions liées aux Handicaps DRHRS, faisant partie de la Direction de la Diversité et de l'Égalité des Chances du groupe très connu La POSTE. L'invitée suivante est Peggy MONTERO, Responsable du Pôle Handicap dans le Cabinet IFCI. Notre dernier intervenant est Pascal PARSAT. Il est le Fondateur du Centre de Recherche Théâtre Handicap

C'est également un comédien. Auteur, Metteur en scène et Professeur d'art dramatique au Conservatoire de Paris. Enfin, il est également un consultant expert pour le FPS.

Robert DURDILLY s'adressant au public : « J'espère que ce débat provoquera de nombreuses réactions de votre part et surtout, n'hésitez pas à intervenir ». Nous allons commencer par vous, Stéphane AGERON, qui allez nous parler d'une expérience professionnelle qui a changé la dynamique de vos services.

Stéphane AGERON : Merci beaucoup et bonjour à tous. Je dirige des PME depuis une vingtaine d'années. J'ai longtemps été ignorant sur ce sujet des personnes handicapées au travail. Suite à la loi de 2005, je me suis impliqué et cela a changé toute l'entreprise ! J'ai en effet changé quant à ma position sur l'insertion de ces travailleurs. Grâce à L'AGEFIPH, j'ai rencontré un salarié en situation de handicap reconnu RQTH. J'ai même découvert que je pouvais moi-même bénéficier de ce statut de travailleur handicapé. Je me rappelle très bien : après avoir tenté de trouver des fausses excuses quant à l'insertion de cette personne différente, une représentante de L'AGEFIPH m'a souri et a réalisé un audit interne. Elle a également formé les salariés. Cela a entraîné de nombreuses déclarations : les salariés sont venus me voir non pas pour avoir des avantages comme j'avais pu l'imaginer, mais simplement pour la production et leur intégration dans l'entreprise. Nous avons pu répondre à 100% des cas. Cela a changé mon approche du sujet et le regard qu'ont les autres salariés. Le diaporama présenté par L'AGEFIPH était tourné côté employeur, montrant l'intérêt qu'il y a à avoir des salariés qui se sentent bien dans leur travail, qu'ils puissent accomplir leurs missions dans de bonnes conditions. Ce que je vous décris là, c'était il y a trois ans et je pense sincèrement que la dynamique est toujours présente dans l'entreprise.

Julie DURAND : Bonjour à tous et à toutes. Je suis Chargée des Ressources Humaines dans une Fédération Départementale qui regroupe quatre associations. Elles ont pour cœur d'activité les services à la

personne ; cela représente 2000 salariés sur le département du Gard. La question du handicap est quelque chose qui a toujours été d'actualité pour nous mais nous n'allions pas assez loin dans notre démarche. On payait donc une cotisation importante à L'AGEFIPH. Nous avons donc mis en place une politique d'amélioration des conditions de travail avec une partie gestion des risques pour éviter que les salariés ne se fassent mal au travail et se retrouvent en situation de handicap, coordonné par Mme Caroline CRAS en qualité de Gestionnaire des risques, et un volet politique handicap afin d'accompagner les salariés reconnus travailleurs handicapés coordonné par moi-même en qualité de référent Handicap . Au lieu de payer L'AGEFIPH, nous avons signé un accord d'entreprise afin de gérer la contribution en interne, afin de mettre en place des actions en faveur de nos salariés comme par exemple faire des formations, pouvoir aménager des postes, mais également, pouvoir développer des partenariats. Nous avons également aidé à l'instruction des dossiers de RQTH (Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé) et avons mis en place une véritable politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Le gros « chantier » de 2012 a été d'informer les salariés sur ce qu'est le Handicap : nous avons organisé soixante-huit réunions afin de rencontrer physiquement tous les salariés. Cette thématique a été abordée de manière humoristique. Suite à ces réunions, les salariés ont pu spontanément passer par un cabinet extérieur ou passer par le Référent Handicap pour faire leur dossier RQTH. Ainsi, sur la première année, trente-cinq salariés ont demandé ce statut et douze nous ont transmis cette reconnaissance qu'ils avaient déjà. La clé dans notre démarche a réellement été la communication. Pour tout le monde, avoir un handicap c'est un problème et le dire à son employeur c'est vraiment un frein.

Témoignage d'Alix : Ce qui est important de souligner c'est la dédramatisation. J'avais peur du regard des autres sur mon handicap auditif. Aujourd'hui je l'ai dépassé, j'ai même tendance à le montrer. Professionnellement parlant, j'ai un poste d'encadrement. Je suis plus à l'aise pour en parler et pour orienter les salariés.



(CRTH).

La prévention des risques est une vraie problématique. On est vraiment sur une relation gagnants-gagnants.

Julie DURAND : Après la sensibilisation, les personnes qui pouvaient être reconnues en tant que travailleur en situation de handicap m'ont contactée. Elles voulaient instruire leur dossier, afin de pouvoir bénéficier d'aménagements de poste comme par exemple une modification d'emploi du temps. Je suis donc un relai pour que le dossier soit complet. Cependant, certains salariés peuvent faire appel à un cabinet extérieur car les salariés ne sont pas obligés de déclarer leur handicap, cela relève du domaine personnel et l'employeur n'est pas tenu d'en être informé (légalement parlant).

Robert DURDILLY : Par rapport à la loi de 2005, comment cette démarche compte ?

Julie DURAND : L'accord est signé pour 3 ans, mais l'objectif est de tendre vers les 6% de travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise. Baisser les contributions c'est bien sûr intéressant pour l'employeur mais notre objectif c'est de savoir où notre argent va. Aux termes des 3 ans, je pense qu'on continuera cette démarche car un salarié à mi-temps ne compte pas pour une unité. Si on peut prévenir et aider au maintien dans l'emploi dans ce type de travail c'est bien car les postes sont difficiles. Le travail d'aide à domicile est caractérisé

par des missions usantes physiquement et psychologiquement. Notre accord permet d'accompagner nos salariés pour qu'ils puissent se préserver et conserver leur emploi.

Alix : C'est un réseau associatif donc avec des valeurs. C'est une association de maintien au domicile des personnes âgées ou handicapées : ça aurait été le comble de ne pas être inscrite dans cette démarche.

Catherine TRIPON : Quelles sont les bonnes pratiques et les mauvaises pratiques à ne plus faire ?

Peggy MONTERO : Bonjour, je suis Responsable du pôle handicap au sein d'un cabinet en Ressources Humaines. Mon travail consiste à accompagner les entreprises dans l'optimisation de leurs obligations réglementaires et plus particulièrement, dans la mise en place ou l'optimisation de leur politique handicap. C'est une thématique qui est borderline car c'est de l'ordre du privé. À aucun moment l'employeur ne peut intervenir dans cette sphère là car c'est interdit légalement. Il ne peut qu'informer ses salariés. Avec PRESENCE 30 : l'idée c'était de toucher tout le monde et de donner le même message. Nous voulions expliquer pourquoi chaque entreprise est engagée dans cette démarche, expliquant ce qui existe pour accompagner les salariés handicapés. Il y a des enjeux importants ici. Il s'agit certes d'enjeux financiers mais surtout d'enjeux humains. C'est à ce titre là qu'on peut utiliser l'humour, au travers de films humoristique ou jeux divers : « C'est quoi un salarié handicapé pour vous ? ». Nous avons fait cela pour avoir des réactions de la part des salariés. Nous voulions leur faire comprendre ce qu'est un handicap invisible.

Robert DURDILLY : Vous avez donc une double action, à la fois vers les salariés eux-mêmes et vers des salariés qui ne veulent pas l'afficher dans leur entreprise ?

Peggy MONTERO : Oui. Ça passe par une optimisation des coûts et c'est un des objectifs qui va être de diminuer la fameuse contribution mais ce n'est pas le premier. C'est tout d'abord une aventure humaine

car nous n'avons que des moyens humains. C'est pour ça que c'est important lorsqu'on lance des actions, d'aller sur le terrain (ex : avec entreprise ferroviaire avec une enquête de terrain). Notre rôle c'est d'associer l'ensemble des partenaires salariés, comme les préventeurs, la Direction et les partenaires. C'est une démarche collaborative.

Robert DURDILLY : La Poste, c'est une grande entreprise bien connue, bien implantée dans le paysage français mais il y a eu des modifications et ce n'est pas neutre par rapport au sujet qu'on traite aujourd'hui...

Marc Le MILINAIRE : Les problématiques liées au handicap, je les avais côtoyées lorsque j'étais manager. C'est vrai que La Poste est une grande entreprise qui a vécu une petite révolution car en mars 2010 nous sommes passés d'un statut d'établissement public à un statut de société d'anonyme. Auparavant, la contribution était versée au FIP (5,78 taux d'emploi des personnes en situation de handicap). Jusqu'à maintenant les salariés étaient pris en charge par nos services internes, mais maintenant, c'est aux salariés de dire s'ils sont salariés handicapés ou pas. Il a fallu communiquer énormément sur cette notion de RQTH et de reconnaissance du statut de travailleur handicapé alors que jusqu'à maintenant les salariés étaient un peu « portés », même si ce terme est fort.

La poste a un budget handicap qui est de cinquante-six millions d'euros, mais ça doit être concret sur le terrain. Il faut faire la preuve de ce qui est mis en place. La première chose sur laquelle on doit communiquer selon moi, c'est ce qu'on a mis effectivement en place. Ce sont les accompagnements, l'aménagement des horaires ou encore par exemple, la prise en charge des transports professionnels. C'est vraiment être capable de dire que toutes ces mesures d'accompagnement pour ces salariés RQTH sont efficaces. En vue de la taille de l'entreprise, on a mis en place des correspondants et des référents handicap : ce sont des personnes qui travaillent avec les infirmiers, conseillers mobilités et les MDPH. C'est un vrai travail d'équipe. Et puis, il y a beaucoup d'actions de communication



autour des salariés. On a parlé de regards, notre rôle c'est de changer le regard. Je ne vous apprends rien, mais il y a beaucoup d'à priori, de refus et de questionnements. Communiquer sur le handicap ça ne veut pas dire communiquer sur la non-compétence et la non-productivité. Les personnes en situation de handicap ce sont des personnes qui sont capables d'être aussi productives voire plus que les autres.

Il faut montrer que ça progresse sinon ça montre que nos actions sont nulles.

Il y a tout un travail sur les salariés comme je l'ai dit, mais il y a aussi des actions sur le manager. Là c'est notre responsabilité d'entreprise à accompagner le maintien dans l'emploi, mais également les évolutions professionnelles de toutes ces personnes. Il y a également tout le travail qu'on peut faire sur le secteur adapté : montrer que les ESAT sont productifs, qu'ils travaillent en temps et en heure.

Je pense que c'est important de montrer cela à nos managers car ça permet d'illustrer que ce sont des personnes productives.

Le regard change actuellement mais notre difficulté aujourd'hui c'est la taille de l'entreprise. C'est vraiment un travail de fond, il faut aller au bon rythme, avec les bonnes actions, ceci de façon régulière.

Pascal PARSAT : Bonjour à tous, je suis Comédien, Auteur et Professeur d'arts dramatiques.

Robert DURDILLY : À titre personnel, vous avez aussi des expériences très concrètes sur cette thématique-là dans le domaine du spectacle : fondateur du Centre de Recherche Théâtre et Handicap.



Pascal PARSAT : Employeur donc, je connais toutes les réalités liées à la reconnaissance de travailleur handicapé et les incitations qui existent pour se reconnaître en tant que tel. Je connais également tous les freins car nous avons dû les lever comme tous les employeurs. On est dans un domaine où les personnes extérieures pensent qu'être artiste n'est pas un métier. En faire un métier ça ne veut pas dire être payé mais ça veut dire satisfaire des codes communs à tous les professionnels. La visibilité de certains aurait pu être un frein pour ceux qui auraient voulu se reconnaître comme RQTH. On peut aussi s'interroger sur ce que certaines personnes reflètent sur scène. En effet, certains jouent sur l'image du handicap...

Robert DURDILLY : C'est une difficulté d'un autre ordre que dans le milieu classique ?

Pascal PARSAT : Je ne pense pas. Certaines entreprises ont employé des personnes en situation de handicap et cela a pu être un frein pour d'autres professionnels. Dans le cadre de mes ateliers d'expert pour le fond de professionnalisation, j'ai de nombreux exemples où des artistes se font déconseiller d'être reconnus en tant que travailleurs handicapés. Cela correspond à peu près à la moitié des personnes que j'ai conduites vers la Maison Départementale des Personnes Handicapées de leur territoire de résidence pour se faire reconnaître RQTH. On est sur un secteur de travailleurs supérieur à celui de l'automobile !

Cependant, ce qui est important à savoir, c'est que malgré le nombre de salariés du spectacle, nous n'avons pas de CAP Emploi Spectacle.

Il y a actuellement des pistes qui s'ouvrent mais le commun des professionnels n'en sait rien. Il y a beaucoup de déni sur la peur de se faire reconnaître. Dans un second temps, c'est également l'absence d'interlocuteur performant. Tout est déclaratif.

Les CAP Emplois sont incompétents sur le sujet, ce qui signifie que les MDPH ne le sont pas davantage car on les y botte en touche. On est face à un public qui est très isolé et qui n'a pas le goût de se faire reconnaître à cause de ce que l'on voit dans les médias.

Heureusement il y a quand même des choses qui avancent : AUDIENS et le Centre Médical de la Bourse, pour la médecine du travail de ces professionnels, s'emparent du sujet ! On est cependant encore avec un public en grande souffrance.



Robert DURDILLY : Y a-t-il un espoir que CAP Emploi bouge pour les comédiens ?

Pascal PARSAT : L'AGEFIPH est au courant mais nous sommes en France, rien ne se fait rapidement... Maintenant, là aussi comme ailleurs, il importe que ces structures intègrent la culture en tant que métier, reconnaissent leur méconnaissance de ce secteur, s'entourent de compétences pour ne pas effrayer, et maintenir, insérer les salariés de la culture. Mieux : Pourquoi ne prospectent-ils pas le secteur de la culture pour des travailleurs handicapés du secteur marchand ? Une secrétaire est secrétaire dans tous les secteurs d'activités ? Non ?

Catherine TRIPON : Cela touche combien de personnes selon vous ?

Pascal PARSAT : C'est imprécis, mais le chiffre est colossal !

- 737 000 SALARIÉS SECTEUR AUTO - Source Médiapart ;

- 770 000 SALARIÉS SECTEUR CULTURE - Étude 2012 Ministère de la Culture ;

- 1 000 000 SALARIÉS SECTEUR CULTURE - Étude 2014 Ministère de la Culture ;

Selon le Panorama Culturel commis par France Créative et publié en 2013 :

- Si l'on se recentre sur le « cœur » de la filière (61 milliards d'euros), les industries Culturelles et Créatives s'intercalent entre les télécommunications et le secteur automobile.

- Soit 1 200 000 salariés directs ou non

En plus il y a beaucoup de personnes qui sont dans des pratiques semi-professionnelles. Avoir un comportement professionnel aujourd'hui, c'est avoir une aptitude au travail. C'est très difficile à chiffrer. Dans notre



secteur s'entend. Tous les employeurs du secteur n'ont pas de ressources humaines. Par ailleurs, je tiens à rajouter que le CRTH travaille beaucoup avec le secteur protégé. Notre lieu est un showroom qui donne à voir des outils papier, du mobilier, des costumes produits par ce secteur à notre demande, et ce pour que les autres acteurs de la création, tant dans le spectacle vivant, de l'audiovisuel, que du cinéma soient encouragés à leur passer commande. En cela, nous souhaitons accompagner les entreprises culturelles qui ont des obligations d'emplois à sous-traiter. Le secteur protégé à diversifier sa clientèle et secteur d'activités.

Peggy MONTERO : J'aimerais réagir par rapport à ce témoignage. Je n'interviens pas dans votre monde merveilleux mais je connais nos partenaires. Grace au partenariat avec CAP Emploi, on a pu faire avancer les choses.

Réaction du public, Travailleur au Cap Emploi 34 : Il n'existe pas de CAP Emploi pour les métiers du spectacle mais cela n'empêche pas que tous les CAP Emploi de France acceptent tous les salariés handicapés. Le principe de CAP Emploi c'est d'agir pour l'emploi durable de personnes handicapées, ceci pour un minimum de 3 ou 6 mois avec un taux de CDI le plus important possible. La deuxième chose c'est que les personnes ayant une orientation artistique qui viennent vers nous et qui ont besoin de formations, ont du mal à trouver des financeurs. Ils sont en effet frileux sur les formations qui amènent à des métiers



artistiques. Cependant, nous pouvons par exemple citer les formations sur l'Art et le Handicap en Hérault.

Catherine TRIPON : Le monde du handicap a beaucoup évolué. Souvent on travaille seul et on n'a pas choix. On a deux vitesses avec d'un côté les grandes entreprises structurées et de l'autre les PME qui sont dynamiques et qui mettent en place des actions. On a également un accroissement de travailleurs qui ont un statut précaire, c'est le cas des indépendants ou intermittents. Les enjeux de ce Festival, de FACE et des partenaires présents, c'est peut-être de se dire qu'est-ce que l'on peut proposer aux pouvoirs publics pour ces populations qui sont seules et qui n'ont pas les moyens de faire intervenir un cabinet privé ?

Réaction du public, M. JP BORE, Conseiller Régional : Bonjour à tous, je suis d'accord avec le contenu de cette intervention. Au niveau régional nous y sommes depuis 2005. Je veux simplement développer qu'il y a un manque ce soir dans cette table ronde. La formation pour les personnes en situation de handicap n'entre pas dans les RQTH. La formation n'est pas décentralisée. Le rôle du gouvernement est important ici. Il faut faire avancer cette problématique très vite !

Réaction du public, Didier Roche, chef d'entreprise : Il existe une Union Professionnelle des Travailleurs Handicapés. On est encore petit mais c'est une population qui est aujourd'hui ignorée de toutes les lois.

Réaction du public, salariée chez Audiens :

Nous travaillons de très près avec Pascal PARSAT car les artistes sont des salariés et permettent donc de dégager des financements. On comprend que la spécificité de leur métier fait qu'il est difficile pour eux de rentrer dans les « canons de budget ». Le travail qu'on essaie de mener actuellement se situe dans la convention collective de l'audiovisuel. Nous voulons intégrer un dispositif pour faire en sorte que les financements puissent trouver des financeurs spécifiques aux acteurs et artistes. Nous voulons aussi développer l'accompagnement des artistes qui sont en ralentissement professionnel, qu'on puisse mener des actions spécifiquement dédiées au renforcement dans leur secteur d'activité. Pour cela, deux points sont à considérer. Le premier concerne l'adaptation aux spécificités de leurs métiers. Il faut pouvoir mettre autour de la table tous les acteurs tels que les préventeurs et la médecine du travail. Le second concerne l'accompagnement professionnel individuel. Il est nécessaire d'être en capacité d'aider ces personnes à « rentrer » dans les critères du dossier de reconnaissance RQTH. Il ne faut jamais oublier que ce sont des salariés, même s'ils sont souvent seuls.

Pascal PARSAT : Un mot sur les réactions. Tout d'abord, l'intervention du public concernant le CAP Emploi ne fait que confirmer ce que j'ai dit. Ensuite, nous ne sommes pas des indépendants, même si parfois nous avons une pensée indépendante. Enfin, en ce qui concerne la formation, je ne suis pas certain que tous les espaces de formation soient accessibles aux personnes handicapées. Il y a quelque chose à faire au niveau des conventions.

Dans notre secteur, ceux dont il est question, ce ne sont pas les salariés entrants, mais déjà travailleurs en activité, qu'il convient de maintenir dans l'emploi. Cela touche à leur bonne adaptation, aux règles et rythmes de travail.

Ce n'est pas forcément de la formation pour aller ailleurs. Il s'agit de comment rester dans cet espace en ayant une autre pratique ou une autre manière de pratiquer ? Faire le deuil de l'avant, partir du possible, travailler sur tous les points qui peuvent le rendre possible,

parler de réorientation, de réorganisation, avant de parler de reconversion.

Les gens ne connaissent pas la réalité de nos métiers et l'envers du décor est vraiment différent. Ainsi j'y reviens les SAMETH œuvrent pour maintenir dans l'emploi. Les Cap Emploi pour en trouver. Pour nos métiers... Je ne souhaite pas me répéter. Mais j'insiste sur la nécessité de créer un Cap emploi spectacle ! Mesure d'égalité et de respect.



Catherine TRIPON : Il faut donc repenser l'organisation du travail. Nous réinterrogeons ici l'organisation du capital humain. Cela remet en question la manière dont on forme nos managers de demain. Comment penser la performance des salariés en adaptant l'environnement ? Ceci sans forcément penser combien cela coûte. Aujourd'hui, nous avons une population vieillissante, donc forcément on développe des pathologies avec des capacités de résistance différentes. C'est également une question de santé au travail. De plus, on a également la question de la catégorisation des personnes (hommes /femmes) qui interroge les branches professionnelles. Il faut communiquer encore plus, avec Regards Croisés, L'Hippocampe et ses Partenaires, nous pouvons faire avancer les choses collectivement et pourquoi pas sous forme de lobbying.

Il y a trois univers différents : celui des entreprises, du monde du spectacle et tous les salariés qui sont impliqués autour du handicap. Ce coup de projecteur peut nous aider.

REVUE DE PRESSE - extraits

LA DEPECHE

www.ladepêche.fr

Date: 04/10/13

Colomiers. Regards croisés sur les métiers et le handicap



Le groupe de plateau qui a réalisé le court métrage avec Bruno Spitz le président et Florence Lauze, directrice de l'ESAT Saint-Exupéry. Photo DDM, S.B.

Devant une salle Nougaré comble, les salariés de l'AFEHSAT (Association d'enfants handicapés et handicapés de la société Artibus Toulouse) de l'ESAT Saint-Exupéry à Colomiers, ont présenté un projet original, celui de participer au festival national de courts métrages « Regards croisés » qui se déroule les 3 et 4 octobre à Nîmes, sur le thème des « Métiers et handicap ».

Pour cela, un groupe de plateau a réalisé un court métrage fiction, drôle, décalé, mais aussi très sérieux sur la vie au travail. Le public a apprécié toute la créativité, l'innovation, la motivation et la sensibilité exprimés dans le film et aussi à l'ESAT et voyage d'une pièce aéro. Une expérience partagée dans la grande famille aérospatiale avec le personnel, les chefs d'ateliers, les chefs d'entreprises. Le président de l'ESAT, Bruno Spitz a remercié tous les partenaires. Il a rendu un vibrant hommage à la maire de Colomiers qui a offert un budget de communication pour aider à la réalisation du projet et du film. 24 h du Bourget ou 70 personnes de l'ESAT Saint Exupéry se sont rendues au dernier salon du Bourget.

DNA

www.dna.fr

Date: 14/10/13

L'ADAPÉ du Bas-Rhin remporte le prix « Milleu protégé » avec son film « Chrysalide »

Lors du festival « Regards croisés » qui se tenait à Nîmes au début du mois d'octobre, 32 films de 14 professions Régionales ont quatre catégories (films jeunesse, films adultes, courts métrages et courts métrages d'animation), ont été réalisés par des ESAT (établissement de services d'aide par le travail) ou CAT (centres d'activités) ont été entreprises qui pour être de représenter le handicap de leur.

L'ADAPÉ du Bas-Rhin a remporté la prime de la catégorie « Milleu protégé » avec son film « Chrysalide ».

« Regards croisés » est le premier festival de films courts « métiers et handicap » et « Regards croisés ». C'est en 2012 à l'initiative de l'association Hgpoacros, il connaît un succès grandissant.

En savoir plus : <http://www.festival-regardscroises.com>

LOUCLUJ

Southampton, 10/11/13

Soutiens forts pour "Regards croisés"

Regardez les films de ce festival, et vous serez impressionnés par la qualité des réalisations. Les films de ce festival ont été réalisés par des personnes handicapées, ce qui est une grande réussite. Les films de ce festival ont été réalisés par des personnes handicapées, ce qui est une grande réussite. Les films de ce festival ont été réalisés par des personnes handicapées, ce qui est une grande réussite.



Le Télégramme

13 NOV 13

Southampton, 10/11/13

Festival Regards croisés. L'Est de Piabennec primé

Le festival Regards croisés, consacré aux métiers et au handicap, a été organisé par l'ESAT de Piabennec, en Bretagne. Le film « Regards croisés » de l'ESAT de Piabennec a remporté le prix « Milleu protégé ».

SUD OUEST

13 NOV 13

Southampton, 10/11/13

Des Gersois invités à Regards croisés

Le festival Regards croisés, consacré aux métiers et au handicap, a été organisé par l'ESAT de Piabennec, en Bretagne. Le film « Regards croisés » de l'ESAT de Piabennec a remporté le prix « Milleu protégé ».

BEAUMARCHES

Des Gersois invités à Regards croisés

Le festival Regards croisés, consacré aux métiers et au handicap, a été organisé par l'ESAT de Piabennec, en Bretagne. Le film « Regards croisés » de l'ESAT de Piabennec a remporté le prix « Milleu protégé ».



Le festival Regards croisés, consacré aux métiers et au handicap, a été organisé par l'ESAT de Piabennec, en Bretagne. Le film « Regards croisés » de l'ESAT de Piabennec a remporté le prix « Milleu protégé ».

ouest france

13 NOV 13

Southampton, 10/11/13

Piabennec

L'Est ouvre le monde du travail au handicapé

Le festival Regards croisés, consacré aux métiers et au handicap, a été organisé par l'ESAT de Piabennec, en Bretagne. Le film « Regards croisés » de l'ESAT de Piabennec a remporté le prix « Milleu protégé ».



LE BIEN PUBLIC

www.bienpublic.com

Date: 14/10/13

Boisnoir - Un film de l'ESAT de Boisnoir primé au festival Regards croisés

Le festival Regards croisés, consacré aux métiers et au handicap, a été organisé par l'ESAT de Piabennec, en Bretagne. Le film « Regards croisés » de l'ESAT de Piabennec a remporté le prix « Milleu protégé ».

Marseillaise

13 NOV 13

Southampton, 10/11/13

Festival Regards Croisés

Le festival Regards croisés, consacré aux métiers et au handicap, a été organisé par l'ESAT de Piabennec, en Bretagne. Le film « Regards croisés » de l'ESAT de Piabennec a remporté le prix « Milleu protégé ».

Le Télégramme

13 NOV 13

Southampton, 10/11/13

Festival de Nîmes. Les acteurs de l'Est récompensés

Le festival Regards croisés, consacré aux métiers et au handicap, a été organisé par l'ESAT de Piabennec, en Bretagne. Le film « Regards croisés » de l'ESAT de Piabennec a remporté le prix « Milleu protégé ».





www.festivalregardscroises.com

Contacts :
Mireille Malot
Présidente de l'Association L' HIPPOCAMPE
4 Allée des Aubépines 37250 VEIGNE
contact@festivalregardscroises.com

ou

Olivier Stamboul
Directeur du Festival
☎ 04 78 17 30 19
ostamboul@ivanhoë.fr



L'Hippocampe