

LES ASSISES DU HANDICAP POUR UNE SOCIÉTÉ INCLUSIVE

Les Actes des 3 ateliers
La Roche sur Yon
Le vendredi 28 juin 2019



**Sous le haut patronage du Secrétariat d'Etat auprès du Premier Ministre
chargée des personnes handicapées et du Ministère des Sports.**

Président du Comité d'Organisation Local des 1^{ère} Assises de la Roche sur Yon 2019 : Jean-Pierre PEAUD

Restitution de l'Atelier N°1

« Le sport comme vecteur d'inclusion en entreprise »

Animateur : M. Mohammed ABDOUNI, secrétaire général de la CPME Vendée.

Rapporteur : Mme COLLAS-PRADEL Céline, chef d'entreprise, référente handicap de la CPME Vendée.

Durée : 2h, de 10h à 12h

Un 1^{er} temps : tour de table pour que chacun exprime son point de vue, à partir de son statut socio-professionnel et son vécu.

Un 2^{ème} temps : regards croisés sur les solutions possibles, testées, à envisager.

20 personnes présentes dont le tiers connaissant une situation de handicap visible ou non.

5 Représentants d'entreprises :

M. AUDEBERT Pascal, APYSA,
M. GAUDIN Franck, Les Chalets de l'Océan,
Mme LAMOTHE Fabienne, O Bel Endroit,
Mme MERLE Marie-Pierre, Crédit Mutuel Océan,
Mme PIQUART Nathalie, Fleury Michon,



3 Représentants d'organisation syndicale ouvrière et du patronat :

M. ABDOUNI Mohammed, secrétaire général de la CPME Vendée,
Mme COLLAS-PRADEL Céline, chef d'entreprise, référente handicap de la CPME Vendée,
M. LAVOLEE Yvonnick, Confédération Force Ouvrière,

4 Représentants du mouvement sportif :

M. BRODIN Alain, A Chacun sa Balle,
M. CHALLET Sylvain, Club Badminton d'Aizenay,
M. JAMONNEAU Benoit, Handi-Tennis Vendée,
M. PEAUD Jean-Pierre, président du Comité Départemental du Sport Adapté de Vendée,

2 sportifs de haut-niveau avec handicap, salariés :

Mme BRAUD Véronique, salariée à Bénéteau, sportive en parabadminton multiple médaillée internationale,
M. Gaëtan MENGUY, dessinateur responsable de production du service Terrasses Les Chalets de l'Océan, top 30 mondial en paratennis,

3 Représentants d'organisation de service public :

Mme LEJEUNE Patricia, conseillère municipale de la ville de La Roche sur Yon, déléguée au handicap,
Mme LEPOLLOZEC Florence, directrice du Cap Emploi Vendée,
Mme POSTOLLEC Sophie, chargée de mission du comité interministériel du handicap,

2 Représentants des usagers :

M. AUTRUSSEAU Camille, Association Pour la Prise en Compte du Handicap dans les politiques publiques et privées (APHPP),
M. GUILHAUMON Jean-Philippe, père d'un salarié porteur d'une trisomie,

1 Représentant du secteur de la formation :

M. LACAULT Thierry, Direction Départementale de l'Enseignement Catholique,

Trois principaux constats ressortent :

CONSTAT 1

La pluralité des organisations avec cloisonnement des responsabilités et méthodes d'évaluation est bloquante pour la valorisation des capacités d'une personne

La diversité des tailles d'entreprises, leurs organisations et contraintes,

la disparité des organisations responsables du développement de la pratique sportive pour les personnes connaissant un handicap, ou la répartition des responsabilités entre plusieurs instances pour décider de l'attribution de droits, aides autour du projet de vie et professionnel de la personne avec handicap, ainsi que l'hétérogénéité des répercussions d'une déficience dans la vie quotidienne et professionnelle d'une personne (80 % des handicaps sont invisibles), ou la multiplicité des sigles et règles législatives, réduisent le potentiel de consensus d'actions et d'objectifs pour diminuer **ce taux de chômage des personnes avec handicap 3 fois supérieur à celui des candidats à l'emploi dits valides**. D'autant que tous les travailleurs avec handicap ne savent pas ou ne sont pas inscrits à Pôle Emploi... !

Même les mots sont nombreux pour tenter d'orienter la dynamique des décisions à prendre pour favoriser des projets professionnels accessibles à tous : intégration, insertion, inclusion, mixité, **INFUSION qui a été prononcé par le parent d'un usager salarié porteur d'une trisomie 21**.

Les possibilités de pratique sportive en parallèle d'un emploi salarié dépendent du niveau d'organisation, d'implication de la fédération sportive de référence : une grande disparité a été présentée par exemple entre la FF de Tennis et la FF de badminton ; la différence entre Sport Adapté et Handisport a également été expliquée. La ressource du mouvement sportif pour des inclusions réussies en entreprise semble difficile à appréhender du fait de sa mouvance et variétés de fonctionnement spécifiques à chaque discipline.

Les passerelles sont minimales actuellement entre les instances du secteur spécialisé du médico-social, le secteur scolaire, le secteur sportif et celui de l'entreprise. Il est aussi ambitieux [voire utopiste !] pour les acteurs que pour les usagers, de trouver des solutions simples d'aides, sans se confronter à des barrières administratives. L'éclatement des dispositifs est « lourd » à comprendre pour les usagers, ainsi que pour les chefs d'entreprise.

SOLUTIONS OU INITIATIVES POSITIVES

La responsabilisation individuelle dans un premier temps

Cap Emploi Vendée explique que les projets professionnels qui fonctionnent sont dus à « une rencontre entre personnes ». 50 % des candidats suivis par Cap Emploi 85 qui sont embauchés le sont au sein de PME de moins de 20 salariés.

Un salarié accidenté avec des répercussions handicapantes peut être motivé à se valoriser et « se battre » au sein de son entreprise par la pratique d'un sport sur son temps personnel : la sportive en parabadminton a témoigné de l'impact de son projet sportif paralympique et de ses médailles sur le regard que ses collaborateurs professionnels pouvaient avoir au sujet de son handicap.

Les aménagements de postes devraient pouvoir être conçus administrativement, financièrement, dans une utilisation collective des ressources au service de tous les salariés, et non pour un usage unique à destination des seuls travailleurs avec RQTH de « la même boîte ».

Le regard sur le handicap permet de s'en servir comme une chance, une opportunité d'innovation et de créativité (exemple du fondateur d'APYSA qui compte 40 salariés 11 ans après la création de l'entreprise, pour qui son « handicap est le déclencheur de son projet d'entreprise : j'avance pour trouver des solutions »).

CONSTAT 2

L'absence d'implication visible des entreprises

Trois intentions peuvent animer les entreprises à concevoir l'embauche de personnes possédant une RQTH (Reconnaissance de Qualité de Travailleur avec Handicap) :

- Le maintien dans l'emploi des salariés ayant connu un accident ou une maladie du travail (exemple concret évoqué par la représentante de l'enseigne Fleury Michon).
- Le recrutement de personnel pour leurs compétences, et décidant ensuite de s'investir pour l'aménagement nécessaire des postes (cas concret présenté par le dirigeant Les Chalets de l'Océan et le dirigeant fondateur d'APYSA).
- L'embauche volontaire de personnes avec RQTH, pour remplir leur OETH (Obligation d'Emploi de Travailleur avec Handicap) et ainsi réduire leur sanction financière, voire la supprimer définitivement (« revendications » exprimées par plusieurs présents, cas présenté par la représentante du CMO).

L'opinion majeure des présents à cet atelier met en avant la difficulté des entreprises à s'impliquer dans l'inclusion du handicap au sein de leurs organisations, avec des politiques internes floues pour les usagers, leurs proches aidants accompagnateurs et les centres de formation. Une salariée a témoigné de son investissement pour rester à un poste de terrain qui lui plaît après ses opérations, et non, à « finir dans un bureau ».

« Les mentalités » sont beaucoup évoquées pour désigner les premiers freins aux évolutions : **un fossé semble exister entre les demandeurs d'emploi reconnus avec handicap et les entreprises qui peinent à recruter, notamment en Vendée.**

SOLUTIONS OU INITIATIVES POSITIVES

Informier pour rassurer

Des démarches de sensibilisations sont présentées (par la CPME Vendée, APYSA et Fleury Michon) pour réduire « La méconnaissance du handicap par les entreprises et leurs managers » : les dirigeants, les recruteurs doivent être sensibilisés, et les travailleurs avec handicap, salariés, doivent être mobilisés à exprimer clairement leurs besoins pour rassurer le dirigeant de leurs capacités logistiques et humaines à assurer des conditions de travail optimales (témoignage du dessinateur responsable de production). La réforme de l'OE (Obligation d'emploi) pour 2021 devrait permettre d'avoir une vision plus complète de la situation de l'embauche de travailleurs avec handicap au sein de toutes tailles d'entreprise (aujourd'hui, seules les plus de 20 salariés devaient remplir une fiche déclarative sur ce sujet de l'OETH).

La dynamique de Réseau est à poursuivre entre tous les acteurs de cette thématique de « l'inclusion infusion » pour le partage des expériences qui réussissent, diffuser rapidement les CV de jeunes avec handicap nouvellement certifiés et peut-être augmenter l'employabilité des jeunes qui entrent sur le marché de l'emploi. Il est important que tous supports de communication, notamment internet, soient prévus de manière accessible au plus grand nombre : l'inscription à Pôle Emploi par téléphone

est par exemple une ineptie dans certaines répercussions du handicap vécues par les personnes concernées.

Il existe également des enseignes pour qui « L'humain est au cœur du projet » : c'est la vision transmise par trois des chefs d'entreprise présents (O Bel Endroit, APYSA et Les Chalets de l'Océan). Le handicap peut être source d'inspiration, de créativité et d'innovation dont les effets sont bénéfiques pour tous les salariés, même sans connaître de handicap.

De nombreux récits permettent d'évaluer les impacts constructifs des pratiques sportives sur des dynamiques de groupe et « l'inclusion de la diversité dans la vie sociale » : les comités d'entreprise pourraient potentiellement être les vecteurs d'initiatives sources de découverte, de rassurance, d'échanges, de communication, de passerelles sport-entreprises favorables à la « connaissance » entre les dits « valides » et les dits « handicapés ».

CONSTAT 3

Les freins du mouvement sportif

Les finances : le sport handicap coûte cher.

La représentativité : le sport subit des modifications structurelles profondes au niveau gouvernemental, bouleversant toute son organisation et la prévision de ses évolutions à venir.

La segmentation des responsabilités pour le développement des pratiques sportives à destination des personnes avec handicap : en termes de communication et d'organisation, il existe quasiment une structure par handicap, et les lois peuvent être aussi sécuritaires que sclérosantes dans les initiatives de mixité.

L'inégalité de développement des pratiques sportives et de leur financement, en fonction de la visibilité de spectacle qu'elles assurent.

SOLUTIONS OU INITIATIVES POSITIVES

La reconnaissance du sport

Au CNH, par les entreprises, dans la visibilité médiatique, comme outil de sport-santé, par les organisations d'attributions de droits d'aides financières...



Restitution de l'Atelier N°2

« Accompagnement des personnes en situation de handicap dans leurs parcours : Administration, Démarches, Accès aux droits »

Animateur : M. Christophe RABILLER, Directeur de pole AREAMS.

Rapporteur : M. Pierre BLANCHARD, Vice-Président de l'ADAPEI ARIA de Vendée.

Durée : 2h, de 10h à 12h

20 personnes participantes : administrations (MDPH, DT-ARS, CPAM, CAF), organismes gestionnaires (ADAPEI-ARIA de Vendée, AREAMS, Handi-Espoir, ORGHANDI, ALEFPA, AVDIPE, EPSMS Challans), représentants de familles ou personnes en situation de handicap (GEM, UNAFAM, ASF 85, APF).

2 réunions préparatoires avant cet atelier où 3 axes de discussion ont été proposés.

7 Représentants des usagers :

M. BLANCHARD Pierre, Vice-Président de l'ADAPEI ARIA,
M. BABIN Damien, UNAFAM Vendée,
Mme BOUCHET Elodie, Handi Espoir,
M. FRENEAU Philippe, Handi Espoir,
Mme DAVID Emmanuelle, Directrice de l'APF,
M. FERRE Jean Hugues, GEM Challans,
Mme MORIT Manuela, Vice-Présidente Autisme sans Frontière 85,

13 Représentants des institutions et des opérateurs :

Mme BLANCHARD Soleyma, Directrice du CAMSP de la Vendée,
M. CHINOUR Clément, Directeur de la MDPH de Vendée,
M. RABILLER Christophe, Directeur de pole AREAMS,
Mme LE HOUEDDEC Nolwenn, Directrice Adjointe de la CPAM de Vendée,
M. LE MAIGAT Etienne, Délégué Territorial ARS Vendée,
Mme TRICOIT Esther, Directrice Adjointe de la CAF de Vendée,
M. TROLLI Alexandre, Chargé de mission handicap CAF Vendée,
M. CAVAN Jean Christophe, Directeur ALEFPA,
Mme DRAPEAU Sonia, Assistante Sociale IME AREAMS,
Mme MARIOT Sylvie, SAMSAH- SAVS ORGHANDI,
M. RABILLER Pierre, ORGHANDI,
M. SIONNEAU Matthias, Chargé des études, besoins et évaluations à l'ADAPEI ARIA,
Mme VALLEE Claire, Directrice de l'EPSMS du pays de Challans,

Trois principaux constats ressortent :

CONSTAT 1

Connaissance et lisibilité de l'offre par les acteurs et les familles

- Foisonnement, jungle des dispositifs et des sigles, inconnus des Personnes en Situation de Handicap (PSH), et aussi des acteurs professionnels (administrations, opérateurs).
- Certains publics sont encore plus éloignés : les jeunes, ceux accompagnés par l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE).
- Pas d'outil exhaustif pour repérer.
- Les acteurs ont une connaissance de l'offre sur un territoire donné, mais difficultés à la communiquer, à mettre en réseau, à être repérés par les usagers et PSH.

PROPOSITION

- Outil : annuaire, etc..., mais nombreuses limites, exhaustivité, nécessité d'agilité pour les mises à jour. Et aussi, ces outils doivent bien cibler les besoins de 2 publics : les usagers (PSH, familles) et les professionnels (administrations, opérateurs).
- Surtout, mise en place de « Pôles Ressources », ayant pour mission de faire connaître, informer sur ce qui existe, avec 2 niveaux :
 - Niveau infra-territorial (canton ?) : 1 personne ressource handicap sur un territoire de petite taille, salariée d'un opérateur et mandatée par celui-ci pour cette mission, au service des acteurs locaux de 1^{ère} ligne (AS, EAJE, médecins généralistes, etc...) et des usagers.
 - Niveau départemental : 1 personne chargée d'être « ressource », salariée de la MDPH, avec financement multiple (GIP), chargée d'apporter des informations spécialisées ou complexes aux personnes ressources territoriales et de recevoir des informations sur les réalités du terrain. Pilotage par la MDPH.

CONSTAT 2

Ressources mobilisables sur le territoire pour accompagner les PSH

- Beaucoup d'acteurs, mais difficultés de coordination, de travail en réseau.
- Difficultés à certains âges-clés de la vie, avec obligation pour les PSH ou familles de répéter leur histoire – besoins – projets.
- Risque de renonciation aux droits.

PROPOSITION

- Mise en place de « Référent de parcours », pour une personne, pendant plusieurs années. Surtout pour les personnes non accompagnées, ou celles de façon partielles. Ainsi, pour une personne ayant des besoins divers auprès de différentes administrations (MDPH, CAF, CPAM, etc. ...), et dans divers domaines (logement, travail, loisirs...), le référent de parcours est l'interlocuteur unique.
- Exemple d'initiative locale de la CAF 85 : emploi de tierce personne pour enfants âgés de moins de 17 ans pour accès aux loisirs, ou séjours.

CONSTAT 3

Impact pour les PSH et familles de la complexité des liens entre les différents acteurs dans des cadres réglementaires contraints.

- Formulaires compliqués. Ex : le dossier MDPH passe de 10 à 20 pages ...
- Problèmes avec la vie privée ; sentiment d'intrusion : exemple : écrire son « projet de vie »
- Difficultés avec le numérique et dématérialisation (risque isolement) mais aussi avec les formulaires papiers.
- Difficultés pour les parents et familles en cas de demande d'informations pour leur enfant majeur, sans mesure de protection
- Pour les PSH ou leur famille, sentiment de devoir répéter
- Pour les jeunes, surtout de l'ASE, et pour les PSH en difficultés sociales, en cas de pertes ou d'absence de papiers (carte d'identité) : non accès aux droits
- Plus globalement : comment trouver un équilibre entre la protection de la vie privée et le besoin pour les PSH que certaines informations soient partagées
- Manque de médecins en Vendée (Sud Vendée, LRSY), cela pose problème pour l'obtention de certificats médicaux

PROPOSITION

- Pour les enfants majeurs non protégés : possibilité d'informations par « personne de confiance » ? comme à l'hôpital ?
- Pour les informations, mise en place d'un « coffre-fort numérique » ? et mise en place d'un « Dossier Social Partagé », contenant la Carte d'identité et certaines données personnelles ou sociales. Ce DSP devra être sécurisé et protégé. Analogie avec DMP.
- Pour les dossiers et formulaires, dans leur conception, bien réfléchir aux 2 cibles : les usagers PSH et familles et les administrations/professionnels
- Utilisation plus importante du FALC
- Approche « philosophique ». Plutôt que « besoins et projets de vie », demander et parler de « souhaits, envies... »



Restitution de l'Atelier N°3

« Le sport vecteur d'inclusion sociale et scolaire »

Animateur : M. Franck de TEULE, Conseiller Sport à la Direction Départementale de la Cohésion Sociale de Vendée.

Rapporteur : M. Henri MIAU, Président délégué de la Fédération Française de Sport Adapté.

Durée : 2h, de 10h à 12h

Le groupe chargé de réfléchir sur ce thème était composé de 16 personnes.

5 Représentants de l'Inspection Académique de Vendée :

M. BARRITAUD Rémi, Professeur d'EPS au collège Renoir la Roche sur Yon,
M. BONAUDET Jean-François, Directeur d'école de la Généraudière la Roche sur Yon,
M. GUERIN Fabrice, Professeur des écoles ULIS Renoir,
M. MANGOU Benoit, Conseiller pédagogique départemental EPS,
Mme MOREAU Nathalie, Conseillère Pédagogique départementale ASH,

5 Représentants la Direction de l'Enseignement Catholique :

Mme BEGAUD Aurélie, Responsable de la Direction de l'Enseignement Catholique de Vendée,
M. GEFFARD Christophe, Directeur Diocésain,
M. GOGÉON Thierry, Professeur au Collège Villebois Mareuil à Montaigu en ULIS,
M. MERIAU Nicolas, Chargé de mission,
Mme PINET Blandine, Professeur des écoles en ULIS,

1 Représentant des IME :

M. GUENARD Stéphane, professeur d'EPS à l'IME AREAMS « Rives de l'Yon »,

2 Représentants du Mouvement Sportif :

Mme FERRE Caroline, Chargée de mission CDOS Vendée,
M. MIAU Henri, Président Délégué de la FFSA et ancien professeur d'EPS,

1 Représentant des Institutions :

M. de TEULE Franck, Conseiller Sport à la Direction Départementale de la Cohésion Sociale de Vendée,



Ce groupe de travail était majoritairement composé de personnels de l'éducation nationale ou de l'enseignement catholique dans des établissements recevant des élèves en situation de handicap auxquels s'était joint un élève de 4^{ème} d'un collègue.

Mise en situation dynamique autour du thème « Le sport vecteur d'inclusion sociale et scolaire ».

Le groupe a rapidement engagé une réflexion collective autour des 2 questions suivantes :

- Quelles réussites constatez-vous ?
- Quelles marges de progression estimez-vous ?

L'animateur a su trouver une forme de déroulement vivante pour briser la glace et entrer dans le vif du sujet.

Le groupe s'est réparti par petits sous-groupes de 3 ou 4 autour de 4 tables d'échanges différentes, chaque participant tirant au sort un rôle à jouer dans ce « speed-dating » sur l'inclusion par le sport. Les 2 rôles joués par les participants étaient :

- soit de procureur attaquant l'école, estimant qu'elle n'est pas assez active dans l'inclusion sociale ou minimisant l'impact des actions présentées pour en conseiller des améliorations ou marges de progression.
- soit d'avocat défendant l'école, à travers un exemple d'expérience vécue d'inclusion par le sport.

Remarque :

- Les travaux se sont déroulés dans un climat de respect, de bienveillance, sans que les arguments avancés par les uns et les autres ne suscitent des clivages.
- Les expériences rapportées par les participants ont été riches, variées démontrant ainsi que l'école publique ou privée dans le département fait la preuve d'une réelle volonté d'inclusion des personnes en situation de handicap dans la vie scolaire.
- Ces expériences ont montré des réussites, grâce à la volonté des hommes et des femmes qui travaillent dans l'intérêt des personnes en situation de handicap. Elles ont permis également de suggérer des marges de progression pour qu'elles le soient encore davantage.

Sans entrer dans le détail des expériences rapportées, quelques axes essentiels de réussites ont été obtenus, à travers des bonnes pratiques relatées :

- Pour réussir des expériences d'inclusion, il faut avant tout deux conditions essentielles, de la « volonté » des acteurs et des « partenariats » (entre IME, équipes de soins, clubs sportifs,...).
- Les partenariats à construire tiennent aux hommes davantage qu'aux volontés institutionnelles.
- Une expérience a été rapportée sur des séances de Baskin rassemblant valides et personnes en situation de handicap. Le Baskin permet de valoriser les compétences des personnes en situation de handicap. Cette action d'inclusion a permis, non pas de gommer la différence, mais de la reconnaître, la dépasser, la valoriser grâce aux échanges, aux partages vécus.
- La réussite des expériences tient aux faits que les acteurs sont partis du besoin et du projet individuel de la personne en situation de handicap, et de l'implication concrète des élèves valides et en situation de handicap dans l'organisation et le déroulement des événements rapportés.
- Un projet de cross entre un IME et un collègue a montré que cette expérience a permis de développer la « confiance en soi » et « l'ouverture aux autres » des élèves en situation de handicap comme valides.

- Un participant a souligné qu'après un événement d'inclusion par le sport organisé dans un collège avec les élèves de l'ULIS, ces derniers ne se retrouvaient plus à part en récréation, confinés en marge des autres élèves valides mais se fondaient avec l'ensemble des élèves du collège dans les différentes activités organisées sur les temps de récréation. La présence du handicap s'était ainsi « banalisée » et désormais les élèves de l'ULIS participaient pleinement à la vie scolaire.

Si la réussite a été largement soulignée, les participants ont relevé quelques marges de progression.

- En premier lieu, il est important que les prochaines assises du handicap en Vendée soient davantage ouvertes aux personnes en situation de handicap. Elles ont des choses à dire, une parole à porter.
- Un paradoxe a été exprimé sur les conséquences d'une prise en charge inclusive de jeunes inscrits en ULIS. Ils se retrouvent exclus de leur commune d'habitation, ce qui diminue leur possibilité d'intégrer un club sportif proche de chez eux. Cela pose un problème d'éloignement de territoire pour certains élèves en classe ULIS, n'ayant pas accès à une scolarisation de proximité.
- La création d'activités sportives spécifiques aux personnes en situation de handicap peut être considérée comme stigmatisante. Le groupe a suggéré qu'elles soient également pratiquées par les personnes valides.
- Les sous-groupes ont insisté beaucoup sur :
 - La nécessaire information des dirigeants des clubs sportifs sur le handicap pour qu'ils commencent à intégrer des personnes en situation de handicap pour réellement les inclure dans la vie du club.
 - La nécessité d'inclure davantage les parents dans les projets de leurs enfants pour qu'ils puissent prolonger les expériences d'activités vécues dans ces événements ponctuels, vers une pratique plus régulière.
- Lorsqu'un élève a pu intégrer un club sportif pour une pratique régulière, il a été souligné qu'il est important qu'il y ait un suivi après un an.
- Des participants ont souhaité que l'on ne confonde pas le terme d'« activités physiques » qui renvoie aux notions de plaisir, d'échange, de partage avec le terme de « sport » qui par ses exigences et ses contraintes, peut parfois être facteur d'exclusion.
- Il semble qu'il convienne de rappeler à tous et partout que l'accès à une pratique sportive, à une structure sportive, est avant tout un « droit pour tous ». Mais il y a des marges de progrès dans l'accessibilité aux structures et la maintenance des matériels.
- Il y a lieu de mieux communiquer sur les bonnes pratiques (comme celles constatées en Vendée) afin de valoriser les actions mises en place et de favoriser les partenariats.





NOUS REMERCIONS L'ENSEMBLE DES ACTEURS DU TERRITOIRE POUR LEUR IMPLICATION DANS LA PREPARATION ET DANS LA REALISATION DE CES PREMIERES ASSISES DU HANDICAP POUR UNE SOCIETE INCLUSIVE.

NOUS REMERCIONS AUSSI ANNE MENDRAS, CÉLINE POULET ET SOPHIE POSTOLLEC, POUR LEUR CONFIANCE ET LEUR AIDE.

TOUS MOBILISÉS, TOUS CONCERNÉS !



**SANS VOUS, RIEN N'AURAIT ÉTÉ POSSIBLE.
RENDEZ-VOUS EN 2021 !**

