

PRÉVENTION  
des RISQUES



# LES OUTILS DE LA PRÉVENTION

LES FICHES PRATIQUES

11

LES OUTILS DE LA DIVERSITÉ EN ENTREPRISE

CYNTHIA MARROCCU

LES FICHES PRATIQUES

11

# LES OUTILS DE LA DIVERSITÉ EN ENTREPRISE

CYNTHIA MARROCCU

## L'AUTEUR

CYNTHIA MARROCCU

Experte Égalité/Diversité et Qualité de Vie au Travail, accompagnement du changement

## DE QUOI PARLE-T-ON ?

Quand on parle de Diversité en entreprise, on entend classiquement **l'ensemble des actions mises en œuvre en faveur de la lutte contre les discriminations et la valorisation des diversités représentatives de la société française.**

Depuis plus d'une dizaine d'années, des entreprises de tous secteurs s'engagent pour différentes raisons. Une des premières est **l'existence d'un arsenal juridique important**, qui se renforce d'années en années, pour inciter les entreprises à devenir des acteurs, à part entière, pour la réduction des inégalités et la cohésion sociale. D'autres entreprises, plus avancées, s'y intéressent également **en tant que levier de performance globale et inscrivent ce sujet pleinement dans leurs enjeux de Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE)**. Comment s'engager en faveur de la diversité et passer à l'action ? Comment dépasser la contrainte pour en faire une opportunité, facteur de progrès pour toutes et tous ?

Cette fiche a pour objectif de questionner les pratiques de diversité et leurs intérêts pour le secteur du spectacle vivant en orientant vers des outils pour agir concrètement en faveur de la prévention des risques de discriminations et de la promotion de la diversité.

## LA DIVERSITÉ, QUELLES SPÉCIFICITÉS POUR LE SPECTACLE VIVANT ?

### LA NON-DISCRIMINATION À L'EMPLOI, UN PRÉALABLE INDISPENSABLE POUR AGIR EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ

Depuis les années 2000, principalement les grandes entreprises (+ de 1000 salariés) se sont emparées du sujet de la diversité. Incitées fortement par les pouvoirs publics, elles se sont engagées, dans un premier temps, pour répondre **à une obligation légale de non-discrimination à l'emploi**.

Cette incitation réglementaire s'inscrit dans la volonté de lutter contre des phénomènes de discrimination prégnants au cours de la carrière professionnelle et notamment au moment du recrutement. Selon une enquête récente de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) menée conjointement avec le Défenseur des droits<sup>1</sup>, **une personne sur deux considère qu'il existe des discriminations dans le cadre du recrutement et une personne sur trois le considère au cours de la carrière**.

#### QU'EST-CE QU'UNE DISCRIMINATION ?

**Une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi**, comme l'origine, le sexe, le handicap etc., dans un domaine visé par la loi, **comme l'emploi**, le logement, l'éducation et l'accès aux services.

Elle est encadrée par des textes de lois internationaux (OIT), européens (Commission Européenne) et français (Code du travail) : « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire [...] en raison d'un des 25 critères prohibés par la loi* » Art. 1132-1

**La discrimination est donc condamnable. Toute personne physique qui discrimine, volontairement ou involontairement, est exposée à des sanctions pénales** : 45 000 euros et 3 ans d'emprisonnement. Pour les personnes morales, l'amende est de 225 000 euros.

À noter qu'une des particularités de la discrimination est **l'inversion de la charge de la preuve**. Cela signifie que lors d'une action en justice, c'est à l'accusé d'apporter la preuve qu'il n'a pas discriminé et non à la victime.

<sup>1</sup> Le Défenseur des droits : En France, le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante, créée par la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008 et instituée par la loi organique du 29 mars 2011. La lutte contre les discriminations et l'accès aux droits des victimes fait partie de ses domaines de compétences. C'est une instance qui peut être saisie par toute personne s'estimant victime de discriminations.

**Retrouvez les 25 critères de discrimination prohibés par la loi sur le site internet du défenseur des droits** (lien à la fin de la fiche).

Aussi, **la discrimination fait partie de la famille des risques professionnels** car elle met en jeu l'intégrité physique et psychique des personnes. Il convient donc, à l'employeur, de mettre en œuvre les dispositifs permettant de les prévenir tout au long de la carrière pour réduire/supprimer les facteurs de risques de discrimination.

Enfin, précisons que la majorité des discriminations opérées sont involontaires. Le système instauré par une organisation et sa culture managériale induisent ces discriminations en entreprise et cela davantage, que des comportements hostiles individuels dirigés volontairement à l'encontre d'une personne ou d'un groupe.

### L'EXCEPTION POUR « EXIGENCE PROFESSIONNELLE ESSENTIELLE ET DÉTERMINANTE » : UNE PARTICULARITÉ IMPORTANTE POUR LE SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT

L'obligation légale présentée préalablement s'applique à toutes entreprises, de toutes tailles et de tous secteurs. Toutefois, il existe une exception à cette règle.

Le code du travail autorise les différences de traitement fondées sur des motifs comme discriminatoires **lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée** (article L 1132-1 du code du travail).

Dans le secteur du spectacle vivant, les offres de casting se trouvent dans cette exception et un rapide aperçu sur les annonces en ligne permet de voir qu'il est courant de trouver des descriptions faisant mention de critères prohibés par la loi :

*« Profil recherché – comédien entre 30 et 40 ans, grand (environ 1m80), charismatique - De type Européen, méditerranéen ou asiatique - Résidant de préférence en Normandie »*

Ici nous retrouvons 5 critères considérés comme illégaux dans le recrutement : le sexe, l'âge, l'apparence physique, l'origine supposée et le lieu d'habitation. Néanmoins, nous pouvons considérer que cette offre est autorisée par **l'exception légale au sens où nous pouvons faire l'hypothèse que cela répond à un objectif légitime de représentation d'une œuvre** (*en émettant un doute sur le lieu d'habitation*).

**Mais que pouvons-nous penser par rapport aux types d'offres de castings suivantes ?**

*« Des hommes entre 18 et 50 ans typés maghrébins, arabes, turcs, kurdes. Personnes n'ayant pas de problème avec les rôles violents. Personnes musclés et athlétiques. Résidant Bordeaux ou sa banlieue obligatoirement »*

## EST-CE L'ŒUVRE QUI EST REPRÉSENTÉE OU LA TRADUCTION DE STÉRÉOTYPES ?

À la base de toutes discriminations, il y a les mécanismes de stéréotypes et préjugés. Généralement, nous sommes encouragés à lutter contre nos stéréotypes et préjugés. En réalité, nous devons **en prendre conscience pour minimiser leur impact sur notre prise de décision.**



**Le stéréotype s'active au moment où nous voyons une personne.** Cela génère une catégorisation en fonction de nos stéréotypes, ancrés et partagés au sein de notre propre groupe d'appartenance. C'est une croyance socialement partagée qui permet de simplifier la réalité, de la structurer et donc de mieux la comprendre pour essayer d'en prédire les comportements : « *les seniors et le digital, ça fait deux !* » ou « *Les postes de direction doivent être tenus par les hommes, à cause du caractère politique des relations avec les partenaires* »



**Le stéréotype précède le préjugé :** Il s'agit de la **connotation affective, positive ou négative**, que nous allons attribuer à un groupe qui présente les caractéristiques qui ont activés nos stéréotypes et les généraliser. Il peut être positif comme « *J'aime travailler avec les femmes, elles sont douces et compréhensives* » ou négatif « *Je n'aime pas travailler avec des seniors, ils sont trop lents face aux outils digitaux* ».



**Le préjugé négatif** envers un groupe précède le **comportement discriminant en introduisant des prises de décisions subjectives, biaisées et des comportements discriminants** envers le groupe : « *Je veux une équipe projet réactive et à l'aise avec le digital. Je ne vais proposer d'y participer qu'aux jeunes de l'équipe.* » ou encore de ne pas donner la parole à une femme en réunion car c'est trop politique pour elle.

### Le mécanisme des discriminations



**Le spectacle vivant est un vecteur important de diffusion de la culture et peut contribuer à accentuer ou bousculer les stéréotypes.** Aussi, pour intégrer la question de la lutte contre les discriminations dans ses pratiques professionnelles, une des premières actions est de **prendre du recul sur la manière dont les choix sont faits** : Quels sont vos stéréotypes ? Vos préjugés ? Croyance ou réalité ? Sur quels faits objectifs vous appuyez-vous ? Comment cela oriente vos recrutements, votre gestion d'équipe, votre programme artistique ? Ou encore dans quelle mesure cette pratique pour les castings risque-t-elle de ruisseler auprès des autres métiers du spectacle tels que technicien, administrateur... ?

## Enfin sur cet aspect de « discrimination légitimée et proportionnée », il convient d'intégrer une dernière question : quelle est la limite et à quel moment, un critère n'est plus légitime ?

Prenons ce dernier exemple extrait d'une offre de casting récente :

« *Profil recherché : Femme entre 25 et 35 ans, d'origine Européenne, mesurant plus d'1m65 et libre de toutes obligations familiales* »

Dans cette annonce, nous retrouvons les critères classiques mentionnés dans les autres offres à la nuance d'un critère qui ne répond plus à cette exception légitime et justifiée : « libre de toutes obligations familiales ».

Ici, la limite est franchie. Nous nous retrouvons dans une discrimination directe sur la situation de famille et, une discrimination indirecte sur le sexe car les femmes restent majoritairement plus pénalisées que les hommes sur cet aspect. Sans nier que le déplacement pour un tournage puisse poser des difficultés d'organisation familiale, il conviendrait de préciser les contraintes du poste : « 2 mois de tournage continu au Mali ». La personne est ainsi libre d'identifier si cela est acceptable ou non. **Et pour faire le pas vers le management de la diversité**, il pourrait être intégré une réflexion sur les mesures que l'employeur pourrait mettre en place pour accompagner la parentalité comme certaines entreprises qui investissent sur des solutions de garde d'enfants en crèches ou ponctuels.

## LA DIVERSITÉ, SOURCE DE PERFORMANCE ET DE COHÉSION

La Diversité renvoie à ce qui est variée et, appliquée à l'entreprise, elle désigne la multitude de profils qui existe en son sein, reflet de la société. Une entreprise qui agit en faveur de la promotion de la diversité s'engage, bien entendu, à **prévenir toutes formes de discriminations mais pas seulement. Elle agit par conviction que la diversité est source de richesse et de performance** pour l'entreprise : difficultés de recrutement, fidélisation, attentes des clients, innovation, créativité, etc...

Parmi les études les plus connues, nous pouvons citer celles du Cabinet McKinsey<sup>2</sup>, menée auprès de 1 000 entreprises dans 12 pays. Elle révèle que les entreprises qui agissent pour la diversité ont de meilleures performances économiques et d'innovation avec +21% quand les Comités de Direction sont mixtes et +33% lorsqu'une diversité ethnique et culturelle est constatée.

De plus, une entreprise qui œuvre en faveur de la diversité met une priorité dans ses pratiques RH à agir en faveur des populations potentiellement plus discriminées sur le marché de l'emploi. **Elle déploie son énergie à identifier et lever les freins qui pourraient se poser tout au long de la carrière.**

<sup>2</sup> Diversity matters report 2015

Le concept de diversité, à l'inverse de la discrimination, n'est pas encadré juridiquement mais impulsé et **fortement incité par des obligations légales de négociations avec les partenaires sociaux** sur les questions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de gestions des âges et sur le handicap.

C'est ainsi que l'on va retrouver dans un certain nombre d'accords d'entreprises, la révision de l'ensemble des processus RH du recrutement à l'évolution en passant par la rémunération. Ici, il va s'agir d'identifier tous les freins à la représentation de certaines populations pour **déployer des solutions transitoires pour rétablir l'égalité des chances**.

#### NE PAS CONFONDRE « DISCRIMINATION POSITIVE » ET « ACTION POSITIVE »

La **discrimination positive** est le fait d'accorder un traitement plus favorable à un groupe « considéré » minoritaire caractérisé par une absence de représentativité sociale, c'est-à-dire une faible visibilité en nombre dans différentes sphères économiques et politiques. Cela revient à sélectionner une personne au regard de son appartenance à un groupe. C'est une pratique interdite. Par contre, il peut arriver qu'une entreprise mette en place **des actions positives** qui sont des mesures temporaires et qui ont pour objectif de rétablir une égalité là où des écarts sont identifiés. **Ici, à compétences égales**, nous choisirons un profil sous-représenté pour répondre à des enjeux d'égalité des chances, de mixité et diversité.

Il est à noter que pour les entreprises les plus volontaristes et avancées sur le sujet, les engagements s'élargissent sur d'autres populations tels que les LGBT+ ou encore la diversité religieuse.

Au sein du spectacle vivant, on peut constater que les publications sur le sujet sont très peu nombreuses et, quand elles le sont, elles se concentrent autour de la question de la diversité des origines visibles (couleur de peau) ou de l'égalité entre les femmes et les hommes. Sur ce dernier point, de nombreux travaux ont été menés pour quantifier la place des femmes dans le monde de la culture à tous les niveaux de responsabilités. Le ministère de la Culture témoigne d'un engagement fort sur ce sujet avec une feuille de route sur plusieurs années pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes.

## COMMENT FAIRE ?

Pour agir en faveur de la diversité, de nombreuses actions peuvent être mises en place. Ici, il est cité 4 axes majeurs qui permettent de faire un premier pas pour passer à l'action.

### S'ENGAGER PUBLIQUEMENT ET OUVERTEMENT EN TANT QU'ACTEUR DE LA PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS ET DE PROMOTIONS DE LA DIVERSITÉ

#### FOCUS SUR LA CHARTE DIVERSITÉ

La Charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de tout employeur, qui souhaite par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité. Grandes entreprises, PME/TPE, acteurs de l'ESS, établissements publics, collectivités locales ... Tous les acteurs économiques sont concernés

**Par la signature de la Charte de la Diversité, entreprise ou organisation, s'engagent :**

- 1. Sensibiliser et former leurs dirigeants et managers** impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
- 2. Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes** dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation, et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines.
- 3. Favoriser la représentation de la diversité de la société française** dans toutes ses différences et ses richesses, les composantes culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité
- 4. Communiquer sur leur engagement** auprès de l'ensemble de leurs collaborateurs ainsi que de leurs clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes.
- 5. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue social avec les représentants du personnel.**
- 6. Évaluer régulièrement les progrès réalisés** et informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.

En 2021, **c'est plus de 4000 organisations signataires**. Dans le secteur « Culture, sports, loisirs », seulement 8 organisations sont signataires dont 3 dans le secteur culturel : Klaus Compagnie, Nuits Lyriques de Marmande et Live Nation SAS.

## REVISITER SES PRATIQUES RH, SON MANAGEMENT ET ANCRER CES QUESTIONS DANS LE MANAGEMENT DE SON ORGANISATION AU QUOTIDIEN, AU-DELÀ D'ASPECT DE GESTION DU PERSONNEL

Il convient dans l'ensemble de ces processus RH d'objectiver les prises de décisions et de se poser les questions suivantes :

- Comment recrutez-vous ? : des fiches de postes objectives, des recruteurs formés à la non-discrimination, des pratiques de sélection identiques pour tous les candidats, une réflexion sur la cooptation, des offres d'emplois non discriminantes...
- Quels sont les méthodes de détection de potentiels ? Est-ce que tous les profils ont les mêmes chances au cours de leur carrière ? Comment vos salariés évoluent-ils ? Sur quels postes ? Pourquoi ?
- L'accès à la formation est-il équitable pour vos salariés ?
- Connaissez-vous les freins pour certaines populations au sein de votre organisation ?
- La compétence est-elle au centre de vos prises de décisions ?

Ici un diagnostic diversité et des processus RH constitue une étape essentielle : analyse d'indicateurs RH, de perceptions, de pratiques RH. Des cabinets accompagnent ces diagnostics.

## SENSIBILISER LARGEMENT SON PERSONNEL À LA NON-DISCRIMINATION ET AUX ENJEUX DE LA DIVERSITÉ

Enfin, pour faire changer le regard et accompagner la mise en œuvre d'un environnement inclusif, il conviendra de mettre en place des programmes de sensibilisation au management de la diversité pour tous les niveaux de l'organisation : la direction, les fonctions supports, le management et les salariés.

## METTRE EN PLACE UN RÉFÉRENT DISCRIMINATION OU UNE CELLULE D'ÉCOUTE

Pour soutenir vos salariés (et candidats) qui estimerait vivre une situation de discrimination, vous pouvez mettre en place une cellule d'écoute interne ou externe. Cette action est un incontournable pour toute entreprise qui souhaite candidater au Label Diversité, certifié par AFNOR.

## POUR ALLER PLUS LOIN :

Les 25 critères de discriminations, site du Défenseur des droits :

<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>

Site internet de la Charte de la diversité pour s'engager :

<https://www.charte-diversite.com/sengager/>

Le site internet du ministère de la Culture sur les engagements égalité et diversité :

<https://www.culture.gouv.fr/Sites-thematiques/Egalite-et-diversite>

L'association Française des managers de la diversité avec de nombreuses publications sur le sujet de la diversité et des stéréotypes :

<https://www.afmd.fr/la-docutheque>

Dont un guide sur les discriminations liées à l'origine

<https://www.afmd.fr/discriminations-liees-lorigine-prevenir-et-agir-dans-le-monde-du-travail>

Un test mis au point par AFNOR pour faire le point sur son engagement en comparaison avec le cahier des charges du label, véritable feuille de route pour agir :

<https://certification.afnor.org/ressources-humaines/label-diversite-votre-entreprise-est-elle-prete>

DIRECTEUR DE PUBLICATION

Dominique Delorme – Directeur, Les Nuits de Fourvière

RÉDACTION EN CHEF

Équipe des Nuits de Fourvière

Équipe d'Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant

Cette fiche pratique a été réalisée dans le cadre des rencontres professionnelles « Prévention des risques dans le spectacle vivant ». Ces rencontres sont organisées annuellement par le festival Les Nuits de Fourvière avec la collaboration d'Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant. L'ensemble des fiches pratiques est accessible sur : [www.prevention-spectacle.fr](http://www.prevention-spectacle.fr)

Ce document ne peut être considéré comme constituant une prise de position de la part des organisateurs de la rencontre et ni engage en aucune façon la responsabilité de ces derniers. La réutilisation et la reproduction du contenu de ces fiches est autorisée moyennant mention de la source et nom des auteurs.

les **nuits**  
de fourvière

GRANDLYON  
la métropole

CMB  
Santé au travail

ast  
Grand Lyon  
Santé au Travail

e  
pôle emploi

Auvergne-Rhône-Alpes  
SPECTACLE  
VIVANT

PRÉFET  
DE LA RÉGION  
AUVERGNE-  
RHÔNE-ALPES

Égalité • Emploi • Bassin  
RÉGIONALES FRANCE

Afdas.  
OPÉRATEUR DE VOS COMPÉTENCES

fact  
Fonds pour l'Amélioration  
des Conditions de Travail  
Agence Nationale

Anact  
L'AGENCE NATIONALE  
POUR L'AMÉLIORATION  
DES CONDITIONS DE TRAVAIL

PRÉFET  
DE LA RÉGION  
AUVERGNE-  
RHÔNE-ALPES  
Égalité  
Emploi  
Territoires

Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités

## POUR ALLER PLUS LOIN :

**Les 25 critères de discriminations, site du Défenseur des droits :**

<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>

**Site internet de la Charte de la diversité pour s'engager :**

<https://www.charte-diversite.com/sengager/>

**Le site internet du ministère de la Culture sur les engagements égalité et diversité :**

<https://www.culture.gouv.fr/Sites-thematiques/Egalite-et-diversite>

**L'association Française des managers de la diversité avec de nombreuses publications sur le sujet de la diversité et des stéréotypes :**

<https://www.afmd.fr/la-docutheque>

Dont un guide sur les discriminations à l'origine

<https://www.afmd.fr/discriminations-liees-lorigine-prevenir-et-agir-dans-le-monde-du-travail>

**Un test mis au point par AFNOR pour faire le point sur son engagement en comparaison avec le cahier des charges du label, véritable feuille de route pour agir :**

<https://certification.afnor.org/ressources-humaines/label-diversite-votre-entreprise-est-elle-prete>

---

DIRECTEUR DE PUBLICATION

Dominique Delorme – Directeur, Les Nuits de Fourvière

RÉDACTION EN CHEF

Équipe des Nuits de Fourvière

Équipe d'Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant

---

Cette fiche pratique a été réalisée dans le cadre des rencontres professionnelles « Prévention des risques dans le spectacle vivant ». Ces rencontres sont organisées annuellement par le festival Les Nuits de Fourvière avec la collaboration d'Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant. L'ensemble des fiches pratiques est accessible sur : [www.prevention-spectacle.fr](http://www.prevention-spectacle.fr)

Ce document ne peut être considéré comme constituant une prise de position de la part des organisateurs de la rencontre et n'engage en aucune façon la responsabilité de ces derniers. La réutilisation et la reproduction du contenu de ces fiches est autorisée moyennant mention de la source et nom des auteurs.

---

les **nuits**  
de fourvière

GRANDLYON  
la métropole

CMB  
Santé au travail

ast  
Grand Lyon  
Santé au Travail

e  
pôle emploi

ALVERGNE-RHÔNE-ALPES  
SPECTACLE  
VIVANT

PRÉFET  
DE LA RÉGION  
AUVERGNE-  
RHÔNE-ALPES

Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
Culture

Afdas.  
OPÉRATEUR DE VOS COMPÉTENCES

fact  
Fonds pour l'Amélioration  
des Conditions de Travail  
Agence Nationale

Anact  
L'AGENCE NATIONALE  
POUR L'AMÉLIORATION  
DES CONDITIONS DE TRAVAIL

PRÉFET  
DE LA RÉGION  
AUVERGNE-  
RHÔNE-ALPES  
Liberté  
Égalité  
Fraternité

Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités

---

DIRECTEUR DE PUBLICATION  
Dominique Delorme – Directeur, Les Nuits de Fourvière

RÉDACTION EN CHEF  
Équipe des Nuits de Fourvière  
Équipe d'Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant

---

Cette fiche pratique a été réalisée dans le cadre des rencontres professionnelles « Prévention des risques dans le spectacle vivant ». Ces rencontres sont organisées annuellement par le festival Les Nuits de Fourvière avec la collaboration d'Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant. L'ensemble des fiches pratiques est accessible sur : [www.prevention-spectacle.fr](http://www.prevention-spectacle.fr)

Ce document ne peut être considéré comme constituant une prise de position de la part des organisateurs de la rencontre et n'engage en aucune façon la responsabilité de ces derniers. La réutilisation et la reproduction du contenu de ces fiches est autorisées moyennant mention de la source et nom des auteurs.

---

les **nuits**  
de fourvière

GRANDLYON  
la métropole

CMB  
Santé au travail

ast  
Grand Lyon  
Solidarité Travail

  
pôle emploi

Auvergne-Rhône-Alpes  
**SPECTACLE**  
VIVANT

  
PRÉFET  
DE LA RÉGION  
AUVERGNE-  
RHÔNE-ALPES

  
Direction régionale  
de la Culture

Afdas.  
OPÉRATEUR DE VOS COMPÉTENCES

  
fact  
Fonds d'Action  
pour l'Amélioration  
des Conditions de Travail  
Auvergne-Rhône-Alpes

Anact  
L'AGENCE NATIONALE  
POUR L'AMÉLIORATION  
DES CONDITIONS DE TRAVAIL

  
PRÉFET  
DE LA RÉGION  
AUVERGNE-  
RHÔNE-ALPES  
Lyon  
Lyon  
France

Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités