

LES **OUTILS** DE LA
PRÉVENTION

**DEVENIR UNE ENTREPRISE
INCLUSIVE DANS LE SECTEUR
DU SPECTACLE**

PASCAL PARSAT



**PRÉVENTION
DES RISQUES**

les **nuits**
de fourvière

LES FICHES PRATIQUES

DEVENIR UNE ENTREPRISE INCLUSIVE DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE

PASCAL PARSAT

L'AUTEUR

PASCAL PARSAT

Expert du Vivre ensemble

Audiens, le Fonds de professionnalisation des artistes et techniciens du spectacle, la Mission Handicap du spectacle vivant et enregistré

INTRODUCTION

Ce sujet a été abordé et débattu le 19 juin 2023, dans le cadre de la journée dédiée à la prévention des risques, proposée par Les Nuits de Fourvière.

Étaient invités à cet effet :

Sabine Danquigny, directrice Pôle emploi Scènes et Images Auvergne-Rhône-Alpes, Agnès Giangrande, directrice adjointe Partenariats et Relations institutionnelles – AFDAS, Eve Lombart, administratrice du Festival d'Avignon, Jennifer Mendes, ergonome, psychologue du travail – Thalie Santé, Lucien Fontaine – Acceo-Tadeo, Yves Cornu, directeur Manager – FACIL'iti.

INCLUSION, INCLUSIVITÉ, DE QUOI PARLE-T-ON ?

En 2013, le mot « inclusion » apparaît dans le droit français, principalement sur le sujet de l'intégration scolaire des élèves en situation de handicap. Ces dernières années, ce terme se substitue progressivement à celui d'intégration. Ce glissement révèle un changement de notre rapport à autrui, nous ne le percevons plus comme différent mais simplement comme « autre ».

Le mot « inclusion » répond à l'idée d'exclusion, de rejet. Ainsi Pascal, le philosophe, affirme dans ses *Pensées* au xvii^e siècle que le mot « exclusion » se définit par le rejet d'une chose qui est incompatible avec une autre. Traduction : je ne veux pas de toi, parce que je ne te connais pas, ne te veux pas, ne sais pas, ne peux pas...

C'est l'avènement des sciences sociales au xix^e siècle qui fait évoluer le concept d'exclusion jusqu'à lui donner le sens que nous connaissons. Aujourd'hui, l'exclusion sous-entend un rapport de force entre un individu ou groupe d'individus et la société.

Deux peurs nous fédèrent, celle d'être exclu, celle d'être envahi. Nous ne défendons, protégeons, aimons, que ce et ceux que nous connaissons... Des peurs et des pensées qu'il faut lever, apprivoiser, dépasser.

L'inclusion remet donc en cause la norme, incite et rappelle la place à faire aux non normés. L'inclusivité, quant à elle, invite à prendre en compte la diversité des besoins, des situations, des parcours, des histoires... Elle nous engage à apporter des réponses respectueuses qui ne sont pas des adaptations, mais des marques de respect, d'égalité, de considération et de satisfaction.

En résumé, l'inclusion est le moyen socio-économique élaboré par la société pour qu'un individu trouve sa place, tandis que l'inclusivité fait de cette place un droit, garanti à chacun.

Pour parler de manière imagée, avant, il fallait faire rentrer un 45 dans un 42, quand aujourd'hui on fait des chaussures sur mesure. Avant il fallait entrer dans un cercle, aujourd'hui le cercle s'agrandit pour que toutes et tous y trouvent une place!

QUELLE SPÉCIFICITÉ DANS LE CHAMP DU SPECTACLE ?

La culture, par essence, se nourrit du singulier, du geste artistique et de l'expression qui en découle. Elle donne à voir, et comme le dit Jean Cocteau, elle tend un miroir au spectateur pour qu'il s'y réfléchisse.

L'enjeu de l'inclusivité et, de fait, de la diversité, est au cœur de la mobilisation des institutions qui œuvrent pour l'employabilité et l'emploi des professionnels en cours de carrière, pour celles et ceux qui se forment pour faire carrière, qui sont pleinement concernés par ce sujet. Nos organisations, rythmes et usages professionnels confèrent une spécificité à ce secteur.

Si cet environnement professionnel ne diffère pas des autres dans son ambition de permettre à toutes et tous de s'envisager dans un de ses métiers, il est tout de même impératif que le sujet soit connu, géré et satisfait par des professionnels de l'emploi, de la protection sociale et de la formation qui maîtrisent ces enjeux.

C'est ainsi qu'Audiens a animé des groupes de travail qui mobilisent l'Assurance formation des activités du spectacle (AFDAS), l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), Pôle et Cap emploi, Thalie Santé, Audiens, le Fonds de professionnalisation et de solidarité des artistes et techniciens du spectacle et la Mission Handicap du spectacle vivant et enregistré en Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur.

LE SUJET DE LA DIVERSITÉ (GENRE, HANDICAP, MALADIE, ORIGINE...) EST UN VASTE SUJET. QUELLES SONT LES NOMBREUSES RÉPONSES À APPORTER ?

Concernant le sujet du handicap, deux lois sont particulièrement importantes. La première porte sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées¹, et la seconde touche à l'inclusion numérique, notamment la téléphonie et la communication digitale².

On estime à 12 millions le nombre de Français concernés (voir la fiche dédiée aux handicaps, produite par la Mission Handicap du spectacle vivant et enregistré³), sachant que 80 % de handicaps sont invisibles et que 90 % ne demandent pas d'aménagement de poste.

Il faut savoir que les étudiants, les apprentis et les futurs professionnels en situation de handicap sont en constante hausse⁴. Pourtant, parmi les travailleurs en situation de handicap, deux fois plus sont au chômage, même si cela tend à se réduire⁴. Cette discrimination est une des premières causes de saisine auprès du Défenseur des droits⁵.

¹ [LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées \(1\) – Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)

² [AFNOR Spec AFNOR SPEC Z77-103-0](#)

³ [Fiche-pratique-mhap-types-handicaps-2018.pdf \(missionh-spectacle.fr\)](#)

⁴ [Les étudiants en situation de handicap dans l'enseignement supérieur – état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n° 16 \(enseignementsup-recherche.gouv.fr\)](#)

⁵ [« Le fait d'être en situation de handicap multiplie par trois le risque de discrimination au travail » \(lemonde.fr\)](#)

UNE EXPÉRIENCE À PARTAGER, CELLE DU FESTIVAL D'AVIGNON

Accompagnée par Audiens et la Mission Handicap du spectacle vivant et enregistré, en partenariat avec l'AGEFIPH, le Festival d'Avignon a multiplié par trois le nombre de collaborateurs Reconnus en qualité de travailleur handicapé (RQTH)⁶ dans son effectif.

Cela a été rendu possible par la sensibilisation et la formation de ses collaborateurs permanents (administratifs, techniques) et saisonniers (dédiés à l'accueil, la billetterie...) mais également par le biais d'une communication nouvelle qui a pu être mise en place grâce à l'accompagnement de prestataires œuvrant pour l'accessibilité.

En effet, l'inclusivité n'est possible que si l'entreprise apporte des solutions pour que chacun se sente à égalité d'accès, d'usage et de qualité (de la même manière pour chaque acteur dédié à l'emploi et l'employabilité). En un mot, qu'il se sente envisagé, attendu, légitime donc.

Dans cette démarche, Acceo a mis en place une téléphonie adaptée aux personnes sourdes ou malentendantes⁷. En effet, la surdité affecte 6 % des 15-24 ans et plus de 65 % des 65 ans et plus (source : INSERM). La filiale FACIL'iti, quant à elle, propose une solution d'accessibilité numérique qui permet une parfaite adaptation des sites aux usagers en situation de handicap⁸.

La notion de diversité que développe le Festival d'Avignon est, à bien des égards, objet d'attention. Elle est un repère qui ne demande qu'à être reproduit. Que ce soit sur son accueil et sa participation aux Rencontres pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans la culture que pilote Audiens avec ses partenaires (AFDAS, AGEFIPH, Thalie Santé, Pôle et Cap emploi, le Fonds de professionnalisation des artistes et techniciens du spectacle, la Mission Handicap du spectacle vivant et enregistré voir ci-après) ou par le biais de son recrutement, le Festival d'Avignon œuvre pour que ses spectateurs se reconnaissent dans sa programmation, ses informations et son accueil. Ne dit-il pas que cela génère calme et sérénité parmi ces derniers quand ils sont face à autant de profils différents ? Pointer du doigt des situations de discrimination, lever les idées reçues, contribuer à changer le regard donc, n'est-ce pas l'enjeu de la création ?

Ainsi, cette entreprise a reçu la Mention A (pour saluer sa politique d'accueil, d'emploi, de programmation et d'accès aux œuvres) en juillet 2023, remis par le Club de la presse du Grand Avignon et du Vaucluse en partenariat avec Audiens et l'expertise de l'APACT, les soutiens du ministère de la Culture et de l'AGEFIPH.

Voici quelques solutions proposées par chacune des institutions présentes au bénéfice de la diversité des profils dans l'emploi :

L'AFDAS propose une offre de services pour encourager une démarche responsable et engagée concernant le handicap dans les entreprises, mais également pour attirer et embaucher de nouveaux talents⁹. Elle permet aussi de s'évaluer sur le sujet Responsabilité sociétale des entreprises (RSE)¹⁰.

Thalie Santé se mobilise sur le sujet de la santé au travail, en donnant accès à une écoute, des conseils et des accompagnements prodigués par des médecins, des infirmiers, des ergonomes-psychologues du travail ou encore des assistantes sociales¹¹.

L'AGEFIPH, partenaire d'Audiens, de sa Mission Handicap du spectacle vivant et enregistré et de l'AFDAS, accompagne les entreprises pour gérer obligations et ambitions d'emploi¹².

Pôle emploi, ici à Lyon avec son agence Scènes et Images, embrasse très largement le sujet de la diversité, sans exclusivité ni focus dédié, et offre de nombreux conseils¹³.

Cap emploi, dont la mission est d'accompagner vers l'emploi les demandeurs d'emploi en situation de handicap, travaille en étroite proximité avec Pôle emploi¹⁴.

Audiens protège les professionnels du spectacle vivant au-delà de la complémentaire santé, de la retraite et des Congés spectacle, en ajustant en permanence ses services, accompagnements et solutions¹⁵.

⁶ [Livret-RQTH-Fiche-pratique-MHS-1.pdf \(missionh-spectacle.fr\)](#)

⁷ [Acceo – solution d'accessibilité du public sourd ou malentendant \(www.acceo-o.fr\)](#)

⁸ [www.facil-iti.fr](#)

⁹ [Agir en faveur du Handicap | Afdas et Agir en faveur de l'inclusion | Afdas10](#)

¹⁰ [Votre auto-diagnostic RSE | Afdas](#)

¹¹ [Le pôle maintien en emploi | Thalie Santé \(thaliesante.org\)](#)

¹² [Guide-pratique-reforme-OETH_BD_0.pdf \(missionh-spectacle.fr\)](#)

¹³ <https://www.pole-emploi.fr/employeur/des-conseils-pour-gerer-vos-ress/strategie-diversite-et-inclusion.html> et <https://www.pole-emploi.fr/actualites/le-dossier/pratique/emploi-et-handicap/conseils-pratiques/travailleur-handicape-un-accomp.html>

¹⁴ [Pourquoi la diversité est centrale dans la culture de Pôle emploi | pole-emploi.org](#)

¹⁵ [www.guidepratique-audiens.org / www.missionh-spectacle.fr](#)

Il convient de le souligner, cette mobilisation des institutions est sans équivalent et rompt la solitude professionnelle de nombreuses personnes, des salariés comme des employeurs.

Ne dit-on pas que la culture est une création permanente ?

Alors, quand cette créativité est mise au service de l'emploi et du «Vivre et travailler ensemble», cela fait la différence.

Prenons l'exemple des Rencontres pour l'emploi dans la culture que porte Audiens avec les groupes de travail PACA et Île-de-France : 1100 postes proposés en deux ans par 45 entreprises et pour 400 candidats environ. Car les emplois de notre secteur ne sont pas qu'artistiques ou techniques. Ils sont aussi administratifs ou dédiés à l'accueil par exemple.

Pour autant, à bien des égards, les solutions existantes ne correspondent pas à nos métiers, nos usages, et de nombreux problèmes existent encore, concernant par exemple le délai de mobilisation des aides, la possibilité de recruter des mineurs, les indemnités journalières, le statut d'invalidité...

Voilà pourquoi Audiens et ses partenaires cités plus haut, avec l'appui du ministère de l'Emploi, du ministère de la Culture, de l'AGEFIPH et des partenaires sociaux, ont initié l'Activateur d'égalités pour l'emploi dans la culture en janvier 2023, à l'occasion des BIS¹⁶. Ils exposent trois axes de développement : le handicap, la diversité et la parité, chaque axe menant implicitement au suivant.

La ministre de la Culture, lors de la Conférence nationale du handicap d'avril 2023, s'est appuyée sur cet Activateur, tout autant que sur les Rencontres pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans la culture, pour affirmer sa mobilisation pour l'accès à l'emploi dans la culture. C'est un changement de taille puisque jusqu'alors, la priorité était avant tout l'accès des usagers (spectateurs, visiteurs...).

On voit donc que désormais tout est mis en place pour que nos professionnels en activité ou en devenir puissent travailler sans cacher leur situation de santé, sans craindre de la partager, d'être mis de côté pour cela.

Ce droit à être autre, à faire autrement, plus que jamais est une perspective qui œuvre au bénéfice de la diversité, dans laquelle chacun peut se retrouver, s'envisager, quoi qu'il en soit se reconnaître.

Prolonger ces démarches est la raison d'être de tous les participants de ce 19 juin 2023. En protégeant chacun, en anticipant, en intégrant cette diversité à chaque étape d'une création, ces institutions sont au rendez-vous des professionnels. Aux professionnels désormais d'être au rendez-vous de ces opportunités pour faire la différence !

¹⁶ [CP-Audiens-Lancement-activateur-egalites-pour-emploi-dans-la-Culture.pdf](#)



DIRECTEURS DE PUBLICATION Claire Fournier, Cyril Puig

RELECTURE Mathilde Chambaud, Océane Deruaz

CONCEPTION GRAPHIQUE Fabrice Haes

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.