

Intégration professionnelle
des personnes handicapées

> Métiers des Arts & de la Culture



Etude
Cemaforre



Etude Cemaforre - 2004

Intégration professionnelle des personnes handicapées dans les métiers des arts et de la culture

Rapport général (tome 1/2)

Co-direction des travaux : André Fertier, Dominique Carliez

Avec la collaboration de :

Christine Bon, Audrey Bonniot, Bénédicte Capelle-Perceval,
Sarah Carliez, Emilie Dumas, Myrha Govindjee

SOMMAIRE

Intégration professionnelle des personnes handicapées dans les métiers des arts et de la culture

A. INTRODUCTION

I. Contexte de l'étude	1-8
1. Une étude novatrice sur un terrain vierge.....	1
2. Situation des personnes handicapées dans la vie culturelle en France	2
3. Évolution de l'intégration des personnes handicapées dans les métiers des arts et de la culture.....	4
II. Objectifs de l'étude.....	6
III. Méthodologie pour la réalisation de l'étude.....	7

B. CONSTAT

I. Données générales sur le domaine culturel.....	9-13
1. Spécificités des métiers et de l'emploi dans le domaine culturel et artistique.....	9
2. Particularités de la Région Ile-de-France.....	12
II. Exercice d'un métier culturel ou artistique par une personne handicapée.....	14-27
1. Introduction.....	14
2. Formation	14
a. Formation diplômante et/ou qualifiante	
b. Formation autodidacte	
3. Aménagements des situations de travail : aides techniques, humaines, animalières	21
a. Introduction	
b. Handicap visuel	
c. Handicap auditif	
d. Handicap moteur	
e. Handicap mental et psychique	
III. Métiers particulièrement compatibles.....	28-30
IV. Accès et maintien dans l'emploi, reclassements	31-37
1. Exemples de parcours professionnels significatifs.....	31
2. Accès en milieu ordinaire	33
3. Accès en milieu protégé (CAT artistiques)	34

4. Maladies professionnelles et accidents du travail dans le secteur culturel et artistique.....	35
5. Reclassement	36
6. Compatibilité des statuts professionnels et des dispositifs d'aide aux personnes handicapées	36
V. Analyse de l'environnement, des outils et du fonctionnement des acteurs de l'intégration et du maintien dans l'emploi.....	38-61
1. Acteurs du secteur culturel.....	38
a. ANPE Culture – Spectacle	
b. Pôles ressources culturels	
2. Acteurs et dispositifs de l'intégration professionnelle des personnes handicapées	42
3. Les missions handicap des entreprises culturelles.....	45
a. FNAC Bastille	
b. Euro Disney S.C.A.	
c. France 3	
4. Pôles ressources culture et handicap spécifiques en île-de-France, France et étranger.....	54
5. Autres dispositifs de soutien	60
VI. Niches d'emplois	62-63
C. <u>PRÉCONISATIONS</u>	64-65
D. <u>CONCLUSION</u>	66-67
<u>E – ANNEXES (voir tome 2 du rapport général)</u>	
I. Bibliographie	
II. Outils de travail	
III. Monographies des artistes et professionnels de la culture handicapés interrogés	
IV. Compte-rendus des entretiens avec les employeurs et les acteurs de l'insertion	

A. INTRODUCTION

I. Contexte de l'étude

1. Une étude novatrice sur un terrain vierge

En lançant cette étude, nous savions que nous allions aborder un champ d'investigation quasiment vierge.

Aucune étude en Île-de-France ou sur d'autres territoires français ne semble en effet avoir été menée jusqu'à aujourd'hui pour proposer un cadre d'appui à la structuration d'une réflexion sur ce sujet et à la possibilité d'envisager des dispositifs d'action structurés et efficaces en faveur de l'intégration des personnes handicapées dans les métiers des arts et de la culture.

Seuls quelques travaux de recensement et de valorisation de parcours d'intégration réussis d'artistes handicapés, certains affichages de structures culturelles franciliennes employant des personnes handicapées ou certains projets artistiques de personnes handicapées ayant pu être médiatisés et soutenus, donnent aujourd'hui une petite visibilité sur la question ...

Le rapprochement de la personne handicapée avec la vie culturelle et artistique est encore loin d'être une évidence en France. Réduite longtemps à être seulement consommatrice de culture, ce n'est que depuis peu que des initiatives un peu plus structurées sont initiées pour permettre à la personne handicapée d'accéder à une pratique artistique amateur.

Les réussites d'intégration professionnelles sont extrêmement marginales et seuls certains artistes handicapés et célèbres permettent de temps à autre de porter un coup de projecteur sur leurs parcours.

La plupart de ces expériences médiatisées mettent l'accent sur les parcours personnels de vie d'artistes handicapés, mais ne traitent que très rarement des questions de fond que sont les problématiques de la mise en accessibilité de l'offre culturelle, de l'incidence de la spécificité des métiers culturels et artistiques sur les handicaps des personnes, de la nécessité de créer des dispositifs d'accompagnement et de collaboration entre les acteurs, etc.

C'est pourquoi, portés par le contexte favorable de l'année européenne des personnes handicapées en 2003, nous nous sommes engagés dès la fin de l'année 2003 sur ce projet d'étude afin d'approfondir la réflexion sur ces questions et d'en dégager des pistes d'action pour favoriser la mobilisation des acteurs de l'intégration professionnelle sur le sujet.

Il est d'ailleurs à noter que le ministère de la culture et de la communication a exprimé son grand intérêt pour l'initiation de cette étude, et qu'il vient de décider, pour fin 2004, d'initier une réflexion semblable sur la question de l'intégration professionnelle et le maintien à l'emploi des personnes handicapées dans les structures sous sa tutelle.

2. Situation des personnes handicapées dans la vie culturelle en France

Il nous semble indispensable de considérer la question de l'intégration des personnes handicapées dans les métiers des arts et de la culture au regard de l'intégration de ces personnes dans la vie culturelle et artistique d'une façon plus générale.

Il est en effet difficilement envisageable de pouvoir prétendre à une intégration professionnelle dans un secteur qui vous est par ailleurs inaccessible en tant que citoyen. Comment en effet imaginer devenir bibliothécaire sans avoir pu accéder aux livres et à la lecture, devenir conférencier sans avoir pu pénétrer dans des musées et monuments ou devenir comédien sans avoir jamais pu aller au théâtre ou au cinéma ?

Des expériences d'adaptation d'offres culturelles existent et relèvent parfois d'une très grande richesse (danse en fauteuil roulant, musique et surdité, théâtre et handicap mental, visites multisensorielles pour des personnes déficientes visuelles, etc.). Ces expériences sont malheureusement peu nombreuses, peu connues et sont morcelées sur le territoire.

Elles reposent la plupart du temps sur des motivations personnelles de professionnels de la culture, restent fragiles et ne présentent pas beaucoup de garanties de pérennité.

Les savoirs faire ne sont pas capitalisés et les professionnalismes spécifiques émergents sur l'accessibilité culturelle ont du mal à se faire reconnaître en raison d'un regard de la société qui, pour ce secteur, relève encore beaucoup du caritatif et du patronage.

Les formations des professionnels de la culture n'intègrent d'ailleurs pas la prise en compte des publics handicapés. Les savoirs faire émergent ainsi principalement de façon empirique sur le terrain.

La faiblesse dans la mise en accessibilité de l'offre culturelle, l'inaccessibilité importante des structures culturelles (souvent anciennes) et le manque de structuration des politiques d'accueil des établissements culturels en faveur des personnes handicapées engendre ainsi une forte exclusion culturelle des personnes les plus faibles, vivant isolées à domicile ou prises en charge dans des établissements du secteur médico-social.

Lorsque des activités sont proposées à ces personnes, elles relèvent par ailleurs souvent du domaine des activités socio – culturelles ou occupationnelles, de l'animation, voir d'activités à visée thérapeutique (art thérapie).

La question de l'accès des personnes handicapées aux arts et à la culture est depuis toujours le parent pauvre des politiques du handicap.

Les principales associations représentatives des personnes handicapées ne se sont d'ailleurs emparées de la question que depuis quelques années.

La création, en février 2001, de la « Commission Nationale Culture et Handicap », co-présidée par le Ministre de la culture et le Ministre en charge des personnes handicapées, a marqué un premier tournant dans la prise en compte de cette question par les pouvoirs publics : des correspondants « handicap » ont été nommés au sein des directions du ministère de la culture et de certaines DRAC, et, en 2003, le ministère a organisé les premières « Rencontres Nationales Art, Culture et Handicap ». Par ailleurs, des groupes de travail se mettent progressivement en place

sur le plan national et permettent de faire émerger un début de réflexion sur les politiques culturelles en direction des personnes handicapées.

Alors que l'ONU décrète depuis 1993 dans sa résolution 48/96 que « *les États feront en sorte que les handicapés soient intégrés dans les activités culturelles et puissent y participer en toute égalité* », on doit attendre en France la Loi de modernisation de Janvier 2002 pour que pour la première fois apparaisse dans un texte de loi français l'obligation d'égalité des chances dans l'accès des personnes handicapées à la culture.

En 2003 enfin, la première résolution européenne portant sur l'accès des personnes handicapées aux infrastructures et aux activités culturelles et artistiques est ratifiée par l'ensemble des ministres de la communauté européenne.

Des collectivités se mobilisent et expérimentent des dispositifs d'action en faveur de l'accès des personnes handicapées. A titre d'exemple, la Ville de Paris a entrepris un état des lieux général sur l'accessibilité de ses structures culturelles, a créé une commission « Paris, culture et handicap », soutient des structures animant des activités culturelles et artistiques pour des personnes handicapées, expérimente des services culturels pour des personnes handicapées à domicile, etc.

Des établissements culturels se structurent et se dotent de services dédiés à l'accueil des personnes handicapées. Ainsi en Île-de-France, une douzaine de grands établissements culturels se sont structurés en réseau sur cette thématique.

Des pôles ressource « culture et handicap » se développent également progressivement pour relayer l'information, accompagner des porteurs de projets, sensibiliser et former les professionnels de la culture.

Nous pouvons ainsi constater qu'émerge aujourd'hui une volonté commune des pouvoirs publics, des professionnels de la culture, des professionnels du secteur médico-social et des associations de personnes handicapées d'avancer, et d'avancer ensemble, dans l'aménagement de l'accessibilité de la vie culturelle et artistique aux personnes handicapées. Ce mouvement est encore dans ses débuts, mais au regard des avancées observables dans d'autres pays (anglo-saxons ou nordiques), le chemin semble inéluctable et déjà partiellement tracé.

L'enjeu - et la présente étude en témoigne - est de faire en sorte que la personne handicapée puisse non seulement bénéficier en toute égalité des chances de l'ensemble de la vie culturelle, mais qu'elle puisse également s'y exprimer dans le cadre de ses loisirs et de sa vie professionnelle afin de faire partager ses richesses à l'ensemble de la société.

3. Évolution de l'intégration des personnes handicapées dans les métiers des arts et de la culture

Depuis les temps les plus reculés de l'Histoire de l'Humanité, l'existence d'artistes handicapés a été repérée. La tradition, dans l'Antiquité, a attribué à Homère, auteur de l'Illiade et l'Odyssée, une cécité, estampille des poètes et des prophètes qui ont reçu le don de voir les réalités les plus profondes. Les personnes handicapées ont longtemps été confinées dans deux grandes catégories d'intégration dans le domaine des arts. D'un côté, on trouvait celles qui pratiquaient un art de manière souvent peu élaborée, pour assurer leur survie en mendiant l'aumône, en chantant, jouant d'un instrument, en dansant... Ces personnes handicapées, issues des couches les plus déshéritées de la société n'avaient, en général, pas pu bénéficier de formation artistique de qualité.

D'un autre côté, quelques figures d'artistes handicapés ont émergé, issues de familles plus aisées, ayant bénéficié d'un enseignement approprié. On peut citer par exemple Maria-Theresa Von Paradis (1759–1824), fille d'un conseiller à la cour impériale de Vienne, qui malgré sa cécité, devint une grande concertiste à travers toute l'Europe.

Par ailleurs, il était d'usage dans certaines cours royales d'introduire des artistes aveugles (musiciens, conteurs, ...), parce qu'il était interdit aux membres des familles royales impériales d'être regardés.

Même si de nos jours, encore en 2004, nous constatons une grande dominante de cas d'intégration réussie d'artistes handicapés parmi les personnes issues de milieux sociaux très aisés et peu de milieux défavorisés, depuis la fin du 19^e siècle, des modifications importantes sont apparues dans les processus d'intégration.

L'aide apportée par le strict secteur caritatif a laissé une place aux aides sociales, à l'action sociale et, depuis tout juste quelques années, à l'action culturelle. Néanmoins, encore aujourd'hui, la plupart des actions menées pour ce domaine relève très majoritairement de l'action sociale et non de l'appui des politiques culturelles.

Historiquement, le développement des institutions spécialisées pour personnes handicapées a joué un rôle important, avec, par exemple, la proposition de cours de musique à l'Institut Royal des Jeunes Aveugles (devenu INJA), avant même l'avènement de l'écriture musicale Braille, qui a trouvé sa forme définitive dans les années 1830.

Cette pédagogie adaptée a par la suite révolutionné l'intégration des personnes aveugles dans les métiers de la musique en leur donnant accès à la tenue des orgues dans les églises et aux fonctions d'accordeur de piano. Pour les personnes handicapées psychiques vivant dans les institutions spécialisées, la société s'est ouverte de l'enfermement « carcéral » à des conditions de vie proposant des activités occupationnelles qui ont permis dans certains établissements de voir émerger des talents. Ceux-ci ont été reconnus dans ce que Dubuffet a appelé « l'art brut » et dans certains cas « l'art des fous ». C'est ainsi que dans certains hôpitaux des espaces de liberté ont été aménagés pour créer des conditions de création très variées. Ainsi Van Gogh a réalisé une partie importante de ses œuvres lors de ses hospitalisations à l'hôpital de St Rémy. Il écrivait néanmoins à son frère Théo : « je

me sens imbécile de devoir demander l'autorisation de peindre à un médecin... » Cette réflexion garde malheureusement encore tout son sens en 2004.

Depuis seulement quelques années, des établissements se sont spécialisés dans l'accès des personnes handicapées aux pratiques artistiques : en Belgique, le CREAHM, centre dans lequel Pascal Duquesne a su s'initier à l'art dramatique et faire reconnaître son talent ; à Paris, l'IVT (International Visual Theater), centre culturel pour les sourds, dirigé aujourd'hui par Emmanuelle Laborit.

De nouveaux dispositifs d'aides sociales et culturelles ont ouvert la voie vers la professionnalisation pour des personnes handicapées issues d'une plus grande diversité de couches sociales.

Pour ce qui relève des métiers de la culture (bibliothécaires, conférenciers...), ce sont là des professions relativement récentes et dans lesquelles les personnes handicapées n'ont pas encore pu s'investir.

A l'exception des personnes aveugles où l'accès aux formations, pour le seul domaine de la musique, a su se structurer, pour les autres diversités de handicaps et de formes d'expression, la société devra marquer encore bien des avancées pour offrir une réelle égalité des chances aux citoyens handicapés.

II. Objectifs de l'Étude

Cette étude a pour ambition de présenter une approche d'ensemble sur la question de l'intégration des personnes handicapées dans les métiers des arts et de la culture en Île-de-France et d'apporter des clés de compréhension sur cette problématique aux acteurs de l'intégration.

L'approche qualitative employée s'est attachée à identifier et à analyser les principaux obstacles ainsi que les ressources et leviers repérés dans les processus d'intégration et de maintien à l'emploi des personnes handicapées dans les métiers des arts et de la culture.

Par-delà cette étude d'ensemble, nous nous sommes efforcés d'apporter des éclairages particuliers sur les points suivants :

- Recensement des **nouveaux métiers de la culture et des arts** particulièrement compatibles avec les situations de handicap : élaboration de monographies avec présentation de profils de postes ; modes de qualification professionnelles spécifiques ; adaptations nécessaires pour l'aménagement du poste de travail ; besoins en moyens de compensation, etc.
- Analyse des **besoins pour le maintien à l'emploi** des travailleurs handicapés dans ce secteur, par type de handicap et type de filière et de statut (problématique des intermittents du spectacles, des salariés, etc.), avec une attention toute particulière portée sur la question des jeunes travailleurs.
- Identification des **niches d'emplois** dans les secteurs marchands, associatifs et publics.
- Analyse de la vitalité et des **potentialités de création d'emploi** de ce secteur.
- Analyse des **besoins en formation** pour ce secteur et recensement des ressources existantes.

Tout en privilégiant une mise en lumière des spécificités de la Région Île-de-France, cette étude peut permettre aux acteurs nationaux et aux acteurs d'autres régions de bénéficier d'un regard et d'une analyse d'ensemble sur la problématique, utiles dans leurs réflexions et projets respectifs.

III. Méthodologie pour la réalisation de l'étude

L'aspect novateur du champ de l'étude ainsi que l'étendue de ses implications nous ont amené à privilégier une approche générale d'ensemble plutôt qu'une approche approfondie sur certains aspects, qui aurait été trop parcellaire pour une première étude.

Pour traduire au mieux les réalités vécues par les personnes handicapées dans leurs démarches d'intégration professionnelle, nous avons souhaité nous appuyer sur des parcours d'intégration réels identifiés par le biais d'interviews réalisées par CEMAFORRE à cette occasion (39 personnes handicapées professionnelles de la culture interrogées) et de recherches documentaires (environ 400 profils identifiés – cf. bibliographie dans les annexes).

Le panel d'artistes ou de professionnels de la culture handicapés retenu pour l'étude se veut le plus représentatif possible du champ de l'étude en traitant les différentes formes de handicaps et en couvrant les principaux secteurs d'activité des métiers des arts et de la culture (artistes, journalistes, conférenciers, etc.).

L'identification de ces personnes s'est notamment fait par le biais des réseaux dans lesquels CEMAFORRE est impliqué, mais également via la mobilisation de la SACD (Société des Auteurs et Compositeurs Dramatiques).

Nous nous sommes principalement préoccupés, dans cette étude, d'analyser les spécificités du secteur privé, dans la mesure où il est le seul bénéficiaire des aides du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées de l'Agefiph. Malgré ce critère de cadrage dans l'enquête, nous avons également interrogé quelques personnes issues de la fonction publique, dans la mesure où leurs expériences permettent une modélisation et des extrapolations pour le secteur privé.

Panel des 39 personnes représentatives retenues pour l'étude :

ARTS PLASTIQUES	
➤ Handicap moteur	1 photographe, 2 plasticiens, 1 sculpteur enseignant, 1 dessinateur scénariste
➤ Handicap visuel	1 sculpteur
➤ Handicap auditif	1 sculpteur
➤ Handicap psychique	1 peintre, 1 sculpteur
➤ Maladie invalidante	1 plasticienne
PATRIMOINE	
➤ Handicap moteur	1 chargée d'accueil des publics
➤ Handicap visuel	1 chargée d'accessibilité
➤ Handicap auditif	2 chargés des publics sourds, 1 conférencier du patrimoine
MÉTIERS DU LIVRE	
➤ Handicap visuel	1 bibliothécaire, 1 éditeur
NOUVELLES TECHNOLOGIES	
➤ Handicap moteur	1 webmaster
MÉDIAS COMMUNICATION	
➤ Handicap moteur	1 journaliste
➤ Handicap visuel	1 journaliste
➤ Handicap auditif	1 journaliste

SPECTACLE VIVANT	
➤ Handicap moteur	4 musiciens, 1 ingénieur du son, 1 chanteuse, 2 comédiens
➤ Handicap visuel	1 professeur de chant, 1 chanteur, 2 musiciens, 2 comédiens
➤ Handicap auditif	1 comédienne, 1 magicien
➤ Handicap mental	1 musicien
➤ Personne de petite taille	1 musicien

Rappel des phases du déroulement de l'étude :

- Définition des axes de recherche de l'étude
- Élaboration du calendrier des travaux
- Recherches documentaires et constitution d'un fonds de dossiers
- Identification de ressources sur le plan régional, national et européen
- Rencontres avec des personnes ressources et des acteurs de l'intégration professionnelle en Région Île-de-France
- Repérage et constitution d'un panel de professionnels de la culture handicapés à auditionner
- Création d'outils pour les auditions : questionnaires, grilles d'interviews et modèles de monographies
- Préparation et réalisation des interviews et des recueils de témoignages
- Réalisation de monographies (Portraits de professionnels des arts et de la culture handicapés)
- Analyse et synthèse des ressources et des informations recueillies
- Rédaction du rapport général de l'étude

B. CONSTAT

I. Données générales sur le domaine culturel

1. Spécificités des métiers et de l'emploi dans le domaine culturel et artistique

« L'impossible définition du champ de la culture – et donc l'abondance de définitions – explique l'éclatement de la culture dans les nomenclatures statistiques et la comptabilité nationale »¹.

Le champ des arts et de la culture représente un secteur aux limites floues. Contrairement à la plupart des autres secteurs économiques, la culture ne peut être définie par un produit clairement.

La sphère culturelle se caractérise donc par une forte hétérogénéité : diversité de la nature des produits et des services, des conditions de productions, des acteurs, etc.

Le produit culturel peut tout à fait être une œuvre unique ou un produit reproductible, une création du passé ou une création contemporaine, un bien matériel ou une création éphémère.

Les logiques qui animent ce secteur peuvent aussi prendre des formes extrêmement diversifiées : logique esthétique, industrielle, artisanale, de recherche ...

La multiplicité des secteurs (secteurs public, privé, associatif, etc.) impliqués dans le champ des arts et de la culture intensifie le degré de complexité pour établir une définition unique et universelle.

On remarque par ailleurs de fortes interactions entre la sphère culturelle et les professions du secteur socioculturel car de nombreux artistes trouvent dans ces activités à la frontière entre l'artistique et l'animation un moyen de s'assurer des revenus stables tout en faisant partager au plus grand nombre leur créativité et leur savoir-faire.

¹ Xavier Dupuis, « Les limites de l'approche économique de la culture » in *Institutions et vie culturelles*, Les Notices de La Documentation Française, Paris, 1996.

Principales activités du secteur culturel

SECTEUR	ACTIVITÉS	EXEMPLES DE PROFESSIONS
----------------	------------------	--------------------------------

Industries Culturelles

Edition et librairie	<i>Edition de livres, enregistrements sonores, cartes, calendriers, gravures, etc.</i>	<i>Producteurs de disques, éditeurs, directeurs de collection, maquettistes PAO, imprimeurs etc.</i>
Presse	<i>Journaux, revues et périodiques, agences, journalistes indépendants</i>	<i>Journalistes, rédacteurs en chef, maquettistes pour la presse etc.</i>
Radio et télévision	<i>Production de films et programmes TV, diffusion TV, activités de radio</i>	<i>Producteurs de télévision, réalisateurs d'émission de radio, directeurs des programmes etc.</i>
Activités cinématographiques et de vidéo	<i>Production films institutionnels et publicitaires, production de films de cinéma, prestations techniques cinéma et TV, distribution cinématographique et vidéo, projection de films</i>	<i>Chefs opérateurs, maquilleurs de cinéma, ingénieurs du son, producteurs de cinéma, distributeurs de films, projectionnistes etc.</i>

Architecture

	<i>Projet architecturaux, conseils aux maîtres d'ouvrage, conseil et étude en aménagement urbain et paysager, etc.</i>	<i>Architectes, urbanistes, paysagistes etc.</i>
--	--	--

Spectacle vivant et activités artistiques

Activités artistiques	<i>Artistes indépendants, ensembles permanents : orchestres, troupes, créations de spectacles, etc.</i>	<i>Chanteurs, comédiens, danseurs, sculpteurs, peintres photographes, stylistes, artisans d'art, écrivains, etc.</i>
Services annexes aux spectacles	<i>Machinerie, costumes, maquillage, éclairage, organisation de manifestations culturelles, promotion, etc.</i>	<i>Costumiers, éclairagistes, régisseur etc.</i>
Gestion de salles de spectacles	<i>Salles de concerts, théâtres, cabarets, studios d'enregistrement, etc.</i>	<i>Administrateurs, responsables de relations publiques, directeurs de la communication, etc.</i>
Autres spectacles	<i>Cirque, marionnettes, son et lumière, etc.</i>	<i>Artistes de cirque, marionnettistes, etc.</i>
Enseignement artistique	<i>Danse, musique, chant, arts plastiques, cirque, etc.</i>	<i>Professeurs de dessin, danse, chant, etc.</i>

Conservation du patrimoine

Bibliothèques	<i>Gestion des bibliothèques</i>	<i>Bibliothécaires, médiateurs du livre, documentalistes, archivistes, etc.</i>
Patrimoine culturel	<i>Gestion des musées, sites et monuments historiques</i>	<i>Conservateurs, conférenciers, animateurs du patrimoine, etc.</i>

SPÉCIFICITÉS DE L'EMPLOI CULTUREL²

Caractéristiques générales de l'emploi culturel

- *L'emploi culturel représente près de 2% de la population active*
- *Non-salariat (30% des actifs du secteur culturel)*
- *Chômage longue durée*
- *Mobilité (plusieurs employeurs)*
- *Précarité (temps partiel, CDD)*

Caractéristiques de l'actif

- *47% de femmes – 53% d'hommes*
- *Haut niveau de qualification (43% ≥ Bac + 2)*
- *Sur-représentation des 25-49 ans*

Statuts des professionnels de la culture

- *Régime des intermittents*
- *Statut de l'artiste (Social, fiscal, juridique)*
- *Droits d'auteur (Code de la Propriété Intellectuelle, droits voisins)*

Secteurs dynamiques

- *Industries culturelles : édition, presse, radio & TV, Cinéma*
- *Fort taux de chômage pour les « artistes et écrivains » et les « cadres, techniciens et ouvriers des spectacles »*

² Source : note n°19, Les demandeurs d'emploi dans les professions culturelles en mars 1999
Série données de cadrage n°31, février 2004.

2. Particularités de la Région Ile-de-France³

La région Ile-de-France concentre 48% des professionnels du secteur culturel en activité en France et 43% des demandeurs d'emploi du secteur culturel résident dans la région.

Ces chiffres importants peuvent, d'une part, s'expliquer par le fait que la région compte près d'un cinquième de la population française, mais aussi qu'elle est dotée d'une concentration de structures et d'acteurs culturels sans pareil sur le territoire français.

Cette concentration est particulièrement marquée pour les professionnels de la presse, de l'édition et du spectacle vivant.

Les offres d'emplois culturels sont prépondérantes dans la Région Ile-de-France (en particulier pour le secteur de l'audiovisuel et de l'édition) et marquées par une concentration dans les secteurs de pointe comme la recherche en musique électroacoustique.

En Ile de France, l'activité économique intense devrait être favorable à l'insertion ou à la réinsertion des personnes handicapées. Le télétravail se développe de plus en plus dans cette région avec l'essor des nouvelles technologies, du numérique, du multimédia, du dessin ou de la musique assistée par ordinateur.

La région Île-de-France - et particulièrement Paris – réunit parmi les plus grandes salles de spectacle et musées, un nombre considérable de galeries d'artistes, de compagnies et de groupes, d'associations culturelles, de grands centres de formation, ainsi que les principaux pôles ressources pour les professionnels de la culture.

Quelques centres de formation :

- Conservatoire National Supérieur de Musique et de Danse de Paris
- Conservatoire National d'Art Dramatique de Paris
- Ecole Nationale de Cirque de Rosny-sous-Bois
- Académie Nationale Contemporaine des Arts du Cirque Annie Fratellini
- Ecole du Centre National des Arts du Cirque (CNAC)
- Centre de Formation aux Techniques du Spectacle à Bagnolet
- Centre de Formation des Enseignants de la Musique et de la Danse (CEFEDM)
- Centres de Formation des Musiciens Intervenants (CFMI)
- Le Centre National de la Danse (CND), Pantin
- École Nationale Supérieure des Métiers de l'Image et du Son (La Fémis)
- Ecole du Louvre
- Institut National du Patrimoine (formation des conservateurs du patrimoine et formation des restaurateurs du patrimoine)
- Ecole Nationale des Chartes (formation des personnels scientifiques responsables de la gestion du patrimoine documentaire et artistique)
- Institut National des Techniques de la Documentation (INTD), Paris
- Institut National de Formation de la Librairie (INFL), Montreuil
- École Nationale Supérieure des Beaux Arts (ENSBA), Paris
- École Nationale Supérieure des Arts Décoratifs (ENSAD)
- Ecole Nationale Supérieure de Création Industrielle (ENSCI)
- Le Centre National des Arts Plastiques (CNAP)

³ Source : Développement Culturel n° 123, Ministère de la Culture et de la Communication, DEP, juin 1998.

La concentration de la population et la richesse culturelle offerte par la Région et particulièrement par Paris, ont entraîné également l'émergence de regroupements de personnes handicapées, de professionnels ou d'autres acteurs ayant pour vocation la découverte et l'accès à cette offre culturelle pour les personnes handicapées.

Des pôles ressources « culture et handicap »

La plupart des pôles ressources « culture et handicap » sont des associations, mis à part le CNEFEI, établissement public dépendant de l'Education Nationale, spécialisé dans l'enfance inadaptée.

Ces structures sont impliquées dans des actions d'information, de formation, de conseil et d'assistance. Certaines proposent des activités artistiques et culturelles, des cours adaptés aux personnes handicapées.

Citons parmi les principales, celles situées en Ile-de-France :

- Actis
- Access Culture
- Archimed'
- Association des Artistes Aveugles
- Cemaforre
- IVT
- Mesh, etc.

Réseau des services accessibilité des établissements culturels franciliens

Ce réseau de professionnels de la culture regroupe des établissements engagés dans la structuration d'une démarche d'accueil des personnes handicapées. Certains de ces professionnels sont eux-mêmes handicapés et chargés de l'accueil des publics handicapés. Le travail en réseau permet une réflexion commune autour du handicap et sur les possibilités de développement de l'accueil des personnes handicapées en leur sein.

Établissements membres du réseau :

- Bibliothèque Nationale de France
- Bibliothèque Publique d'Information
- Centre Pompidou
- Centre des monuments nationaux
- Cité de la Musique
- Cité des sciences et de l'industrie
- Conservatoire national des arts et métiers
- Musée d'Art moderne de la Ville de Paris
- Musée d'Orsay
- Musée du Louvre
- Musée de la Marine
- Museum national d'histoire naturelle
- Palais de la Découverte
- Palais de Tokyo

II. Exercice d'un métier culturel ou artistique par une personne handicapée

1. Introduction

Pour appréhender la problématique de l'intégration professionnelle de personnes handicapées dans les métiers des arts et de la culture, il est nécessaire d'approcher au plus près les conditions d'accès à ces activités. Même si des artistes célèbres handicapés ont montré que les handicaps ne sont pas des obstacles infranchissables, voire même qu'ils ne représentent pas les plus grandes difficultés, il est important de cerner quels sont les principaux parcours et la diversité des réponses qui peut être apportée en termes d'aide techniques et humaines, afin qu'une égalité des chances soit aménagée et que les discriminations disparaissent. Avant d'aborder les détails des conditions d'exercice d'un métier culturel ou artistique par une personne handicapée, il nous paraît essentiel au préalable de traiter le thème des formations.

2. Formation

Pour toute personne, l'un des préalables essentiels à un parcours artistique est la possibilité d'avoir pu bénéficier, en amont, d'un " éveil " artistique et culturel.

Malheureusement, nous constatons que pour les personnes handicapées, dès leur plus jeune âge, l'accès à cet éveil n'est pas garanti aujourd'hui. A des conditions de vie difficiles s'ajoutent une inaccessibilité de la plupart lieux de loisirs et de culture, et une quasi-inexistence d'activités adaptées à domicile.

A titre d'exemple, les centres de loisirs municipaux parisiens accueillait en 2003 moins de 100 enfants handicapés.

Pour considérer le processus de formation pour les personnes handicapées dans les métiers des arts et de la culture, nous distinguerons d'une part, les parcours de formations qualifiantes et/ou diplômantes et d'autre part, les parcours autodidactes.

a. Formations diplômantes et/ou qualifiantes

i. Organismes de formation " tout public "

Les formations pour accéder aux métiers des arts et de la culture présentent en général plusieurs difficultés pour les personnes handicapées :

➤ **Niveau d'études exigé souvent élevé**

Au regard de la faible intégration scolaire des personnes handicapées en France, très peu peuvent prétendre au niveau requis pour entrer dans les cursus spécialisés des centres de formation aux métiers artistiques.

➤ **Inaccessibilité très fréquente des lieux de formation**

Dans ces domaines, l'inaccessibilité des lieux de formation ne peut généralement pas être compensée par de l'enseignement à distance. C'est le cas notamment pour les pratiques artistiques (selon l'étude réalisée en 2002 par Cemaforre sur l'accessibilité des conservatoires municipaux de Paris, un tiers seulement s'avèrent totalement accessibles aux personnes en fauteuil roulant)

➤ **Manque de pédagogie et de médiations adaptées**

A ce jour, peu cycles pédagogies et de médiations adaptées sont proposées pour favoriser l'intégration de personnes handicapées dans leurs cursus (danse en fauteuil roulant, arts plastiques pour personnes déficientes visuelles, cours avec un interprète en langue des signes, théâtre et handicap mental, etc.).

" Mon professeur de danse ne voulait pas changer le sens de circulation d'une figure alors qu'au regard de mon handicap, je pouvais l'effectuer dans un autre " dit Ali F., danseur.

Notre étude a cependant pu révéler un certain nombre d'organismes de formation ayant eu des expériences d'accueil de personnes handicapées, mais sans toutefois pouvoir apprécier des modalités précises d'adaptation et de niveau de réussite des étudiants handicapés.

Quelques exemples concrets :

- Conservatoire National Supérieur de Musique de Paris : un violoniste atteint de paraplégie en est sorti brillamment et fait une carrière internationale
- La Fémis : une réalisatrice de cinéma handicapée (petite taille) y a suivi ses cours - de récents travaux d'aménagement n'ont pas intégré l'accessibilité physique aux salles de cours
- Ecole Nationale des Beaux-Arts de Bourges : elle a rendu son établissement partiellement accessible suite à un accident survenu à une étudiante déjà inscrite
- Ecole du Louvre : accueille des étudiants sourds
- Centre de Formation des Journalistes : a accueilli plusieurs étudiants aveugles
- Centre de Formation de France 3 : est accessible aux personnes en fauteuil roulant

De nombreux Centres de Formation indiquent l'accessibilité de leur offre au public handicapé :

➤ **AFDAS**

L'AFDAS est un fonds d'assurance formation agréé qui gère, sur le plan national, l'ensemble du dispositif de la formation professionnelle des intermittents du spectacle dans les secteurs du Spectacle vivant, du Cinéma, de l'Audiovisuel, de la Publicité et des Loisirs.

Les formations de l'AFDAS sont ouvertes à tous les publics y compris aux personnes handicapées sous réserve de conditions d'accessibilité des modules.

Les conditions d'accès pour suivre une formation de l'AFDAS sont dépendantes du nombre de cachets réunis par l'intermittent dans les 24 mois précédents.

➤ **CIFAP**

Le CIFAP est un groupe de formation aux médias, aux nouvelles technologies et aux métiers du spectacle. L'équipe pédagogique du CIFAP organise des actions de formation ouvertes aux intermittents. Ces formations sont ouvertes à tous les intermittents valides ou handicapés.

- **AFIDE** (Paris) : technicien spécialisé en réalisation de sites web
- **Altermedia** (St Denis) secrétaire de production pour le cinéma et l'audiovisuel
- **CNA CEFAG** (Paris) : infographiste web
- **CNA-CEFAG** (Bagnole) : réalisation de sites web
- **CREFAC** (Pantin) : PAO pour les métiers des arts graphiques
- **CFD** (Paris) techniques journalistiques et rédactionnelles
- **Euro artistes** (La Courneuve)
- **Formation créations** (Paris) : vendre un projet, produit culturel et artistique
- **GRETA des arts appliqués** (Paris) : chargé de communication et des relations publiques
- **INFOCONSEIL** (Paris) : concepteur PAO, Internet développement web designer
- **MACH 3 informatique** (Noisy le grand) : opérateur arts graphiques et multimédia

ii. Organismes de formation spécialisés

Les organismes de formation spécialisés identifiés sur la région n'affichent pas tous des objectifs de professionnalisation. Ils ont pour certains principalement des objectifs d'apprentissage amateur, d'éveil, voire de loisirs ou de rencontres.

Il n'en demeure pas moins que certaines de ces structures ont développé des pratiques pédagogiques parfois très avancées (théâtre, musique, danse et surdité / musique et déficience visuelle / arts plastiques et handicaps moteur et mental / ...).

Celles-ci ne sont malheureusement pas valorisées et encore moins formalisées et modélisées afin de pouvoir les faire partager à l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle qui en expriment le besoin.

Principaux organismes de formation(*) spécialisés « culture et handicap » en Ile-de-France :

SERAC	Bilan de compétences / formations français – LSF / accompagnement des étudiants sourds (interprètes, preneurs de notes, etc.)
IVT (International Visual Theatre)	Cours de théâtre pour personnes sourdes
CAT Eurydice	Formation au métier de comédien, création de décors et costumes
CMEA (Conservatoire de musique et d'expressions artistiques ouverts aux accidentés de la vie)	Formation aux expressions artistiques (cours de danse, théâtre, musique, etc.)
Conservatoire de Musique et d'Expression L'amarch Le Kinnor	Formation aux expressions artistiques
INJA (Institut National des Jeunes Aveugles)	Assimilé à un conservatoire de région pour les personnes aveugles. Préparation aux concours nationaux
MESH (Musique et Eveil culturel pour les personnes en Situation de Handicap)	Ateliers et stages de musique adaptés aux besoins des personnes handicapées
Compuzik	Formation à l'utilisation de logiciels musicaux pour les personnes déficientes visuelles - Formation à la conception et à l'écriture musicale ainsi qu'à l'utilisation d'un studio d'enregistrement.
Handidanse	Cours de danse pour personnes handicapées physiques et sensorielles
Vagabondanse	Ecole de danse ouverte à tous / Stages d'initiation à la danse contemporaine
Mélodia	Coaching de comédiens handicapés
Chandanse	Formation à la musique et à la danse pour les personnes sourdes
Symbioses	Interventions pour des sensibilisations au handicap auditif, cours de mime, de théâtre.
CEMAFORRE Centre national de ressources Loisirs et Culture pour tous	Formation et sensibilisation au handicap, aux pratiques artistiques et culturelles
CNEFEI	Formation adaptée sur le dessin

(*) Ces organismes mènent aussi des actions de formation de formateurs

Il existe de nombreux exemples de personnes handicapées ayant réussi leur intégration professionnelle dans le secteur artistique et culturel en ayant bénéficié des formations de ces organismes, notamment à l'INJA et à l'IVT.

iii. Organismes de formation dans le domaine du handicap, ouverts à la culture

➤ **AFPA / ADAPT**

Un accord de coopération est signé entre l'AFPA (Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes) et l'ADAPT (Ligue pour l'Adaptation du Diminué Physique au travail). Il a pour objectif de favoriser l'intégration des personnes handicapées en milieu ordinaire de formation.

L'ADAPT met en relation directe les demandeurs d'emploi handicapés et les entreprises ayant une démarche d'insertion, diffuse les candidatures des personnes handicapées sur un site de recrutement (Emailjob). Certains centres de formation et de rééducation professionnelle de l'ADAPT proposent des formations culturelles (Infographiste metteur en page, télétravail / Internet, création de sites web...)

➤ **AFPA / FAGERH**

Un accord de partenariat au service des travailleurs handicapés existe entre la FAGERH (Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés) et l'AFPA. Il a pour objectifs de développer le partenariat en matière d'information, d'orientation des personnes handicapées et d'améliorer le dispositif de formation. Les établissements de réadaptation proposent également des formations artistiques ou culturelles (création manuelle : poterie, graphisme, bois; dessin assisté par ordinateur...)

➤ **AFPA / AGEFIPH**

L'AFPA et L'AGEFIPH ont signé un accord cadre national triennal (2000-2002 et 2003-2005) qui s'articule autour des axes suivants :

-> Augmenter le nombre d'entrées en stage de formation des personnes handicapées

-> Renforcer une dynamique des plans d'actions régionaux avec les autres partenaires (Cap emploi, ANPE, Assedic, collectivités territoriales, entreprises...)

-> Actions expérimentales pour mieux répondre aux besoins spécifiques des personnes handicapées.

Ces actions sont financées par l'AGEFIPH.

➤ **Les contrats d'apprentissage des jeunes handicapés**

Il s'agit de cours en Centres de Formation pour Apprentis (CFA). Cette formation en alternance offre une qualification sanctionnée par un diplôme de l'enseignement technologique et professionnel ou un titre homologué permettant ainsi l'insertion sociale et professionnelle des jeunes handicapés.

Pour le secteur culturel, il existe le CFA Com, CFA de la Communication Multimédia et des Arts graphiques. Le CFA Com facilite l'adaptation initiale, accompagne le jeune tout au long de sa formation et prend en charge les besoins spécifiques.

b. Formation autodidacte

La formation autodidacte est souvent plus difficile pour les personnes handicapées, mais paradoxalement, souvent, leur seule solution pour accéder à la pratique artistique...

Malgré de nombreux obstacles, des personnalités handicapées se sont révélées dans le domaine des arts en suivant un parcours autodidacte, comme par exemple Michel Petruccianni.

La formation autodidacte demande plusieurs exigences posant souvent des problèmes pour les personnes handicapées :

- la mobilité
- la capacité de communication
- la possibilité de s'aménager des espaces-temps libres pour ces activités
- la possibilité de bénéficier de lieux accessibles permettant une libre expression artistique.

Mobilité

La formation autodidacte passe massivement par des rencontres, des échanges entre artistes, amateurs ou professionnels, ce qui implique une facilité à se déplacer. Les personnes handicapées sont en général considérées comme étant " à mobilité réduite " : personnes handicapées motrices (se déplaçant en fauteuil roulant, avec des béquilles ou une canne), personnes déficientes visuelles, personnes handicapées mentales (ayant parfois des difficultés pour se repérer) ou personnes sourdes (ne pouvant aisément se faire aider pour trouver leur chemin). Ces personnes sont pénalisées dans un parcours autodidacte.

Cependant, face à des problèmes de mobilité, la passion peut, dans certains cas, permettre de dépasser les obstacles, et amener certaines personnes handicapées motrices à parcourir le monde avec leur art, comme le fait le danseur Ali F.

Capacité de communication

Découvrir un doigté pour un accord de guitare, une technique pour peindre, un enchaînement de danse, implique souvent des capacités de perception visuelle, auditive, cognitives, etc.

En conséquence, certaines personnes en situation de handicap seront pénalisées dans ce chemin de parcours autodidacte.

Il en va de même pour des personnes handicapées psychiques ayant des troubles du comportement qui ont souvent de grandes difficultés relationnelles.

Lieux accessibles pour une libre expression artistique

Les lieux de rencontre, d'échange et de pratique artistique sont souvent, pour les artistes, des appartements, des lieux désaffectés, une salle de répétition en fonction des disponibilités, etc. Le " système D " est souvent utilisé...

Nous avons pu constater la difficulté majeure pour de nombreuses personnes handicapées d'accéder à ces lieux.

La possibilité de s'aménager des espaces-temps libres

Pour ce qui est de l'aménagement d'un espace-temps, l'obstacle ne réside pas dans la difficulté de disposer du temps nécessaire, mais plutôt dans la dépendance à des facteurs extérieurs comme la nécessité d'être accompagné par une tierce personne pour la pratique de telle ou telle activité, de dépendre des horaires de fonctionnement de l'établissement médico-social qui vous prend en charge ou des horaires des services d'accompagnement pour revenir de la salle de répétition par exemple.

Il est également souvent difficile pour une personne handicapée, qu'elle vive à domicile ou en institution d'accueil, de bénéficier d'espaces permettant des pratiques artistiques dans des conditions satisfaisantes.

Même si les artistes valides rencontrent des difficultés, pour les personnes handicapées, les difficultés de locomotion et de dépendance en matière d'accompagnement et d'accessibilité peuvent faire de chaque projet une énorme aventure et un chemin de croix.

La formation en autodidacte peut parfois se présenter comme la seule alternative à l'intégration professionnelle pour des personnes ne pouvant suivre les parcours de formation traditionnels diplômants et/ou qualifiants.

Cette alternative peut s'avérer tout à fait concluante pour ce secteur où le parcours autodidacte reste encore très courant y compris pour les personnes non handicapées.

De nombreux artistes et professionnels du spectacle ont en effet gravi les marches vers l'intégration professionnelle par un parcours autodidacte et l'accumulation d'expériences personnelles. Le vivier culturel associatif, les MJC, les cafés-théâtres etc. sont autant de lieux dans lesquels l'artiste peut trouver un cadre d'expression et se forger une identité artistique.

Le parcours autodidacte, tout en offrant des souplesses d'accès et permettant à la personne handicapée de rester d'avantage maître de son rythme de travail, nécessite toutefois un environnement social et matériel porteur important. C'est ainsi que l'on constate sans trop de surprise que la plupart des personnes handicapées ayant réussi leur parcours d'intégration professionnelle ont été portés de façon très importante par leur entourage.

3. Aménagements des situations de travail : Aides techniques, humaines, animalières

a. Introduction

Notre étude nous a permis de dégager un ensemble de paramètres essentiels en termes de besoins et de modalités de compensation pour les professionnels handicapés travaillant dans le secteur culturel et artistique. Nous présentons ci-après des tableaux comportant les principaux éléments identifiés.

b. Handicap visuel

Aménagements de situations de travail : exemples repérés			
Besoins		Modalités de compensation	types de professionnels repérés
Se repérer dans les espaces de travail	A i d e s t e c h n i q u e s		
Bureau et environnement		Dispositifs de guidage (signaux sonores, bandes podotactiles...) - Signalétique et éclairage adaptés - Canne	Chargé de publics spécifiques (Cité des Sciences)
Lieux de diffusion et d'enseignement culturels: scènes, salles d'expositions...		Baguettes - Fils (invisibles tendus, collés, cloués) - Repères lumineux	Chanteur, comédien, danseur, professeur de chant (conservatoire du 7 ^e arrondissement)
Accès à l'écriture, à la lecture, à la communication		Ordinateur portable - Mètre parlant - 1 bloc-notes braille - Loupes électroniques - Organiseurs (Pronto, Parrot, Pacnet) spécialisés pour personnes aveugles - Manager technibrail - Magnétophone pour les prises de notes - dictaphone - Téléphone portable -	Journaliste, reporter (Radio France)
		Poste de travail : ordinateur, avec commande adaptée, équipé de synthèse vocale - logiciel Jaws pour internet - terminal braille - imprimante braille - d'un scanner avec reconnaissance de caractères - Imprimante A3 et A4 - Téléoagrandisseurs - Vidéoagrandi	Chargé des publics spécifiques (BPI) et nombreux autres professionnels
Besoins spécifiques à des métiers		Partitions en braille - Livres sonores - Matériel et équipement de mise en relief - Logiciels de musique assistée par ordinateur spécifiques aux déficients visuels (composition musicale et enregistrement : Sibelius et Sonar - Studio d'enregistrement à dom	Compositeur, arrangeur, ingénieur du son et créateur de son - Artistes plasticiens - Enseignants - Photographes - Autres professionnels

Handicap visuel (suite)

Aménagements de situations de travail : exemples repérés			
Besoins		Modalités de compensation	Types de professionnels repérés
Déplacement et communication	A i d e s h u m a i n e e t a n i m a l i è r e	Chauffeurs, services adaptés, agents artistiques et de relations publiques, Famille, amis, proches, collègues, auxiliaires de vie, assistants, chiens guides	
Portage (instruments, œuvres, matériel divers)		Famille, amis, proches, collègues, auxiliaires de vie, assistants, services adaptés	Professionnels de la musique, des arts plastiques, des spectacles vivants ...
Manutention (installation des œuvres, des décors, de matériel divers)		Services adaptés, agents artistiques et de relations publiques, Famille, amis, proches, collègues, auxiliaires de vie, assistants...	Professionnels de la musique, des arts plastiques, des spectacles vivants ...
Besoins spécifiques à des métiers (préparation, maquillage, costumes...)		Services adaptés, agents artistiques et de relations publiques, Famille, amis, proches, collègues, auxiliaires de vie, assistants, costumières, maquilleuses, etc.	Professionnels de la musique, des arts plastiques, des spectacles vivants ...

c. Handicap auditif

Aménagements de situations de travail : exemples repérés				
Besoins	A i d e s t e c h n i q u e s	Modalités de compensation	Types de professionnels repérés	
Etre en sécurité et en relation avec son entourage				
Espaces de travail : bureau - Salles de spectacles		Ergonomie : disposition du bureau dans la pièce, dispositif lumineux, avertisseur (alarme) - Aide à l'audition : boucles magnétiques, amplificateurs...	pour tout professionnel déficient auditif	
Matériel de communication		Minitel avec flash, fax, téléphone portable avec SMS, ordinateur avec accès à Internet, web-cam, microlink, système de reconnaissance vocale pour affichage de texte à l'écran	Conférencier dans les Monuments nationaux - Chargés des publics spécifiques au Palais de la Découverte, Paris - Rédactrice en chef pour une émission, à la 5 - Webmaster - Infographiste - Dessinateurs de bandes dessinées	
Besoins spécifiques à des métiers		Possibilité de réglage de prothèse auditive en fonction d'instruments de musique pratiqués	Professeur de musique sourd au conservatoire de Suresnes et concertistes	
		Salle de montage adaptée	Monteuse à France 3	

Handicap auditif (suite)

Aménagements de situations de travail : exemples repérés			
Besoins	A i d e S h u m a i n e S	Modalités de compensation	Types de professionnels repérés
Déplacement et communication		Famille, amis, proches, collègues, auxiliaires de vie, assistants, agents artistiques et de relations publiques	
		Services spécialisés : interprètes en langue des signes ou langue parlée complétée - service de traduction en langue des signes en ligne, en temps réel: Websourd - prestataires divers : vélotoivoie	
Portage (instruments, œuvres, matériel divers)		Famille, amis, proches, collègues, auxiliaires de vie, assistants, services adaptés	Professionnels de la musique, des arts plastiques, des spectacles vivants ...
Manutention (installation des œuvres, des décors, de matériel divers)		Services adaptés, agents artistiques et de relations publiques, Famille, amis, proches, collègues, auxiliaires de vie, assistants...	Professionnels de la musique, des arts plastiques, des spectacles vivants ...
Besoins spécifiques à des métiers (préparation, maquillage, costumes...)	Services adaptés, interprètes, assistants compétents pour vérification, contrôle de travaux audio	Professionnels des spectacles vivants ...	

d. Handicap moteur

Aménagements de situations de travail : exemples repérés				
Besoins	A i d e s t e c h n i q u e s	Modalités de compensation	Types de professionnels repérés	
Circuler dans ses espaces de travail				
Bureau - Environnement		Plan incliné - Ascenseur - Elévateur - Sanitaires accessibles - Espaces de circulation facilitée - Equipement et mobilier adapté - Mise à disposition de fauteuils roulants - Transport et véhicule adapté	Journalistes pigiste presse écrite et animateur à France 2, architectes paraplégiques, chargé de publics spécifiques (Louvre), chargée de mission au Ministère de la Culture	
Accès à l'écriture, la lecture, la communication		Matériel informatique adapté (clavier adapté, contrôle vocale ou des yeux, contrôle de synthèse vocale)	pour tout professionnel	
Besoins spécifiques à des métiers		Table graphique, chevalet adapté, instruments de musique adaptés, divers accessoires, pédaliers de contrôle pour éclairage et son	Chanteurs, musiciens, compositeurs, infographistes, webmasters	
		Fauteuil roulant spécifique de sport	Danseur	
	Salle de montage avec table à vérin et logiciels adaptés	exemple repéré France 3		

Handicap moteur (suite)

Aménagements de situations de travail : exemples repérés			
Besoins	A	Modalités de compensation	Types de professionnels repérés
Déplacement et communication	i	Famille, amis, proches, collègues, auxiliaires de vie, assistants, agents artistiques et de relations publiques, chauffeurs, chiens d'assistance	
		Services spécialisés de transport	
Portage (instruments, œuvres, matériel divers)	d	Famille, amis, proches, collègues, auxiliaires de vie, assistants, services adaptés	Professionnels de la musique, des arts plastiques, des spectacles vivants ...
		Services adaptés, agents artistiques et de relations publiques, Famille, amis, proches, collègues, auxiliaires de vie, assistants...	Professionnels de la musique, des arts plastiques, des spectacles vivants ...
Manutention (installation des œuvres, des décors, de matériel divers)	e	Services adaptés, agents artistiques et de relations publiques, Famille, amis, proches, collègues, auxiliaires de vie, assistants...	Professionnels de la musique, des arts plastiques, des spectacles vivants ...
		Services adaptés, agents artistiques et de relations publiques, Famille, amis, proches, collègues, auxiliaires de vie, assistants, costumières, maquilleuses, etc.	Professionnels des spectacles vivants ...
Besoins spécifiques à des métiers (préparation, maquillage, costumes...)	s	Services adaptés, agents artistiques et de relations publiques, Famille, amis, proches, collègues, auxiliaires de vie, assistants, costumières, maquilleuses, etc.	Professionnels des spectacles vivants ...
	h		
	u		
	m		
	a		
	i		
	n		
	e		
	t		
	a		
	n		
	i		
	m		
	a		
	l		
	i		
	è		
	r		
	e		

e. Handicap mental et psychique

Aménagements de situations de travail : exemples repérés			
Besoins	A i d e s	Modalités de compensation	Types de professionnels repérés
Se repérer et s'orienter dans ses espaces de travail			
Bureau, atelier - Environnement	t e c h n i q u e s	Signalétique adaptée - Transport adapté	artisans d'art en Cat parisiens
Accès à l'écriture, la lecture, la communication		Matériel informatique adapté - Logiciels adaptés - Texte en français simplifié -	Comédiens, musiciens, plasticiens

Aménagements de situations de travail : exemples repérés			
Besoins	A i d e s	Modalités de compensation	Types de professionnels repérés
Déplacement et communication			Famille, amis, proches, collègues, auxiliaires de vie, assistants, agents artistiques et de relations publiques, chauffeurs
		Services spécialisés de transport	
Portage (instruments, œuvres, matériel divers)		Famille, amis, proches, collègues, auxiliaires de vie, assistants, services adaptés	Professionnels de la musique, des arts plastiques, des spectacles vivants ...
Manutention (installation des œuvres, des décors, de matériel divers)	h u m a i n e	Services adaptés, agents artistiques et de relations publiques, Famille, amis, proches, collègues, auxiliaires de vie, assistants...	Professionnels de la musique, des arts plastiques, des spectacles vivants ...
Besoins spécifiques à des métiers (préparation, maquillage, costumes...)		Services adaptés, agents artistiques et de relations publiques, Famille, amis, proches, collègues, auxiliaires de vie, assistants, costumières, maquilleuses, etc.	Professionnels de la musique, des arts plastiques, des spectacles vivants ...

III. Métiers particulièrement compatibles

Comme nous le prouve l'expérience de certains artistes handicapés, la situation de handicap ne constitue en aucun cas un frein à l'expression artistique. Ainsi le célèbre photographe aveugle, Evgen Bavcar, est reconnu pour ses propres œuvres photographiques, créées dans son esprit avant de communiquer ses instructions de cadrage, de mise en lumière et mise en espace, à un assistant. En tant que créateur, il tient à appuyer lui-même sur le déclencheur pour immortaliser le fruit de son imagination.

D'autres exemples fameux comme David Toole, danseur professionnel sans jambes (Opéra de Lyon, Théâtre de la Ville, etc.), Mathew Fraser, célèbre batteur anglais sans bras ou Jean-Dominique Bauby, écrivain atteint du locked-in syndrom, nous démontrent que même les handicaps les plus lourds ne sont pas un obstacle à l'intégration professionnelle dans le domaine des arts. Soulignons l'exemple du directeur de télévision espagnole (la 5), qui était aveugle. Ces expériences illustrent que nous devons être réservés quant à la notion de compatibilité entre métiers et handicap et que même si nous présentons ici des critères, des repères sur les notions de compatibilité, il faut garder à l'esprit que, dans le domaine artistique, la passion peut briser tous les clichés.

Principaux critères de compatibilité et exemples de métiers compatibles par famille de handicap :

Pour tout type de handicap

Concept de " pairémulation "

L'expression "pairémulation" est la traduction du terme anglophone "peer counseling", adopté par les participants aux Journées nationales pour la vie autonome, en 1994 à Paris.

Le concept de " pairémulation " consiste à faciliter l'intégration des personnes handicapées par la formation en développant des équipes " d'émulation des pairs ". Les formations sont dispensées par des personnes handicapées qui ont maîtrisé les solutions permettant leur vie autonome. Elles apportent les connaissances indispensables dans les domaines de l'emploi, de la formation, de la législation et du droit, des aides techniques et des différents modes d'aide financière. Le GFPH (Groupement français des personnes handicapées) a mis en place des équipes de "pairémulateurs" et propose également des formations au personnel du secteur médico-social. Ce concept permet de favoriser le partage d'expériences positives et la participation citoyenne, en mettant en valeur les capacités de chacun.

← Dans ce cas, les handicaps sont considérés comme une plus-value par l'employeur.

⊕ Dans le théâtre ou le cinéma, les professionnels handicapés sont souvent recrutés pour jouer le rôle de personnages handicapés... Or ce n'est pas du goût des artistes concernés de se voir réserver exclusivement ce type de rôles.

Exemples de métiers particulièrement compatibles

→ Tous handicaps :

Chargé(e) des publics spécifiques

Parmi les personnes handicapées interrogées, les chargés d'accueil des publics spécifiques dans les institutions culturelles sont relativement nombreux et leurs expériences sont très intéressantes sur le plan de l'égal accès de tous à l'offre culturelle.

Ces personnes handicapées travaillent au développement de l'offre culturelle pour le public handicapé dans les musées, sites et monuments (Cité des Sciences, Centre Pompidou, Louvre, Monum...) ou les bibliothèques (BPI, Centre Pompidou) mais aussi au développement de formations adaptées (formation informatique pour les déficients visuels, formation de conférencier LSF, formation de sensibilisation au handicap des professionnels du secteur culturel) ou de créations d'ateliers spécifiques (atelier sur le thème de la recherche d'emploi pour les personnes sourdes).

Il semble aussi primordial que les personnes handicapées fassent partie des commissions d'accessibilité pour tester les lieux culturels ou expérimenter des procédés spécifiques (procédés tactiles par exemple).

→ Personnes à mobilité réduite (personnes handicapées motrices, visuelles, à grande fatigabilité)

Métiers s'exerçant dans le cadre du télétravail

Le développement du travail en réseau et d'internet a permis d'ouvrir de nouvelles perspectives aux personnes handicapées. En effet, avec un ordinateur et une connexion internet, il est possible de travailler à distance avec des collaborateurs, pour composer de la musique, créer des visuels ou des textes, envoyer son travail au commanditaire et communiquer avec divers partenaires professionnels. C'est l'une des réponses aux difficultés rencontrées dans la sphère professionnelle par les personnes handicapées (mobilité réduite, contraintes médicales, etc.)

→ Handicap auditif

Critères de compatibilité

- Pairémulation
- N'implique pas l'audition et la parole

Métiers : chargé des publics handicapés dans les établissements culturels, mime, jongleur, acrobate, magicien, conférencier en langue des signes, webmaster, écrivain, auteur de bande dessinée, éditeur.

→ Handicap moteur

Critères de compatibilité

- Pairémulation
- N'implique que peu de déplacement ou de préhension, de manutention...

Métiers : chargé des publics handicapés dans les établissements culturels, télétravail, téléconseiller, métiers en lien avec les nouvelles technologies : infographiste, webmaster, compositeur-arrangeur, écrivain

→ **Handicap visuel**

Critères de compatibilité

- Pairémulation
- N'implique que peu de déplacement ou d'implication visuelle, intérêt du tactile ou de l'odorat, dominante de la parole et de l'audition

Métiers : chargé des publics handicapés dans les établissements culturels, nez (dans les parfumeries), œnologues, musiciens, accordeurs, compositeurs, journalistes, conteurs, enseignants, chanteurs, comédiens.

→ **Handicap mental**

Critères de compatibilité

- Pairémulation
- Peu d'implication des capacités cognitives

Métiers : travaux manuels, artisanat d'art, art floral, poterie, sculpteur, comédiens.

→ **Handicap psychique**

Critères de compatibilité

- Pairémulation
- Pour certaines pathologies : nécessitant peu d'implication au niveau relationnel

Métiers : artistes plasticiens, compositeurs, écrivains, services administratifs notamment au sein d'établissements culturels, comédiens.

Rappel : la plupart des personnes handicapées sont souvent intéressées pour intervenir par delà leurs activités artistiques dans le cadre d'animation socio-culturelle auprès de population fragilisée. Pour certaines, cette part d'activité professionnelle représente un complément important de revenus.

IV. Accès et maintien dans l'emploi, reclassement

Plus que la plupart des autres secteurs d'activités, celui des arts et de la culture semble rester peu ouvert à l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Des artistes célèbres handicapés ont certes pu être médiatisés, mais ils sont rares.

Une personne ne se décrète pas artiste du jour au lendemain. C'est souvent un parcours de professionnalisation difficile, long et incertain qui permet aux plus acharnés et talentueux de vivre un jour de leur art. La situation de handicap ne facilite pas ce parcours et dissuade d'emblée de nombreux postulants handicapés à le tenter, d'autant qu'ils ne pourront s'appuyer que sur de très rares structures et dispositifs de soutien adaptés à leurs besoins.

1. Exemples de parcours professionnels significatifs

a. J.P.P. Conférencier sourd

JPP, conférencier des monuments nationaux depuis de nombreuses années, est l'exemple parfait d'une intégration professionnelle réussie malgré le handicap. Cela ne c'est cependant pas fait sans une grande dose d'énergie, beaucoup de volonté et de persévérance ! Atteint de surdité et pratiquant la LSF, JPP, titulaire d'une licence d'histoire et d'une licence d'histoire de l'art, a pris conscience très rapidement de la difficulté d'accéder normalement à la culture. Pendant ses cours en faculté d'histoire, un preneur de notes lui permettait de suivre, mais il ne pouvait pas intervenir ou poser des questions en temps voulu. Un interprète en LSF ne l'aurait pas aidé beaucoup plus, puisqu'une grande partie du vocabulaire technique de l'histoire de l'art n'existait pas dans le lexique de la LSF...

Alors JPP s'est engagé dans cette mission : transmettre l'histoire de l'art aux sourds en trouvant des outils de médiation adaptés. Nommé responsable de l'antenne pour le public sourd au Centre des Monuments Nationaux, il a rapidement axé son travail sur un large éventail de domaines d'intervention. La politique interne de son organisme employeur lui a permis d'avoir à sa disposition un poste de travail adapté (ordinateur avec accès internet, minitel bilingue, fax, interprète en LSF pour les réunions), ce qui lui a permis très rapidement de travailler tout à fait normalement au milieu de ses collègues.

L'un de ses plus importants champs d'intervention est celui de conférencier en LSF dans un grand nombre de musées et monuments en France.

Le succès croissant de ces conférences lui ont fait prendre conscience de la forte demande du public sourd et de la nécessité urgente d'y palier. Il a alors commencé à former d'autres conférenciers en LSF et à professionnaliser cette spécialisation (notamment par le biais de la validation des acquis).

Pour pallier à l'immense lacune de vocabulaire en histoire de l'art, il travaille sur la création d'un vocabulaire technique du patrimoine en LSF (préhistoire, archéologie,

etc.), qui est en train de devenir un outil inestimable d'ouverture et d'enrichissement culturel pour tous les sourds.

Sachant également combien la culture est absente dans les écoles pour enfants sourds, JPP développe depuis quelques années des sensibilisations à l'art dans les écoles pour jeunes sourds. Fort d'un nouveau vocabulaire et surtout d'une nouvelle curiosité pour l'art, ces enfants pourront alors être des futurs visiteurs de musées et des futurs professionnels de la culture, aussi bien outillés et formés que leurs collègues entendants !

b. J.P.R. Musicien autodidacte

J.P.R. est actuellement un musicien - compositeur reconnu et dont le talent n'est plus à prouver ! Cependant pour lui aussi, le chemin pour palier au handicap et aux préjugés sociaux a nécessité une grande force et une grande persévérance... En effet, dès son enfance, le jeune J.P.R, aveugle, est passionné de musique. Ses goûts le portent vers les musiques actuelles, la musique électroacoustique, le jazz...Or dans l'école spécialisée qu'il fréquente, on ne propose aux enfants aveugles que l'apprentissage de la musique classique, sans autre ouverture possible. *« Cette expérience m'a tellement dégoûté que j'ai failli arrêter la musique »,* nous dit-il.

L'enfant trouve alors la force d'apprendre le piano en autodidacte et à composer ses premiers morceaux, à l'oreille, sans aucune aide technique. La rencontre avec d'autres musiciens l'encourage à persévérer.

Très vite il se révèle être très doué et à l'âge de 17 ans, il enregistre son premier disque.

Sa carrière est alors lancée et depuis, il parcourt le monde, joue avec les plus grands musiciens (Youssou N'Dour, Catherine Lara, Jacques Higelin, Brigitte Fontaine, Salif Keita,...) et enregistre de nombreux disques. Instrumentiste hors pair, mais aussi compositeur, arrangeur, programmeur, réalisateur...L'une de ses spécialités est également la création de sons pour instruments électroniques.

Très entouré par ses amis et sa famille, il est également très aidé par son manager, qui l'accompagne dans tous ses déplacements professionnels. JPR a conscience de l'importance fondamentale de cette aide, notamment lors de ses tournées, où il a besoin d'un temps d'adaptation bien plus important qu'un musicien voyant.

Pour travailler, il a installé un studio d'enregistrement totalement équipé dans sa maison, ce qui lui évite des déplacements trop nombreux. Le matériel qu'il utilise, très performant au niveau technique, n'est selon lui pas suffisamment adapté à sa cécité (même les nouveaux logiciels, qui utilisent souvent des éléments graphiques difficilement traduisibles). Il a été amené à créer par lui-même un système lui permettant de contrôler le niveau sonore lors de ses enregistrements.

J.P.R compte beaucoup sur l'adaptation des nouveaux logiciels professionnels et des machines à lire à cristaux liquides (fonctionnant comme un scanner et équipées d'une synthèse vocale) pour l'avenir de sa carrière...Ce musicien autodidacte hors pair a, dans son parcours, appris à ne travailler que sur un support oral. Il est cependant conscient de l'importance pour les générations futures de musiciens aveugles de l'importance du support écrit (braille et nouvelles technologies adaptées) et d'une formation adaptée à leurs besoins...

2. Accès en milieu ordinaire

Le secteur culturel et artistique devient de plus en plus concurrentiel. Il est demandeur de spécialisations et de niveaux d'étude de plus en plus élevés. Les nombreuses personnes handicapées n'ayant pu atteindre des niveaux d'études suffisants sont ainsi souvent rapidement exclues de ces voies.

De ce fait, on constate que ce secteur est finalement très peu sollicité par les personnes handicapées qui se réorientent plutôt vers les domaines professionnels plus traditionnels.

On trouve par contre un nombre important de personnes handicapées suite à des accidents de travail ou à des maladies professionnelles dans les domaines comme le cirque, les spectacles vivants ou l'audiovisuel. Ce contexte entraîne des besoins en reclassement et en aménagement des situations de travail qui ne sont pas des plus aisés.

Les professionnels handicapés dans les secteurs artistiques et culturels, comme les valides, ont tendance à exercer des activités qui relèvent à la fois du domaine culturel et secteur socio-culturel. Ainsi, des écrivains, des comédiens, des musiciens, des danseurs animent parfois des ateliers de pratiques, voire d'éveil, plus par nécessité vitale que par passion. Il est à noter que les personnes handicapées sont souvent motivées pour intervenir auprès des publics fragilisés.

D'après notre étude, une majorité de personnes handicapées ne souhaitent pas mentionner leur handicap lorsqu'elles recherchent un emploi au regard des a priori négatifs des employeurs. Nous avons également constaté que des comédiens handicapés se plaignent d'être prioritairement engagés pour leur déficience quand elle correspond à des rôles, et non pour leurs compétences.

3. Accès en milieu protégé (CAT artistiques)

En France, des milliers de personnes handicapées ont accès à une activité professionnelle en milieu protégé dans le cadre de structures médico-sociales : les Centres d'Aide par le Travail (CAT).

La plupart d'entre-elles développent des activités d'horticulture, de manutention, de restauration. Une dizaine, sur le territoire national, sont investies dans le domaine culturel et artistique. Il s'agit là d'une démarche unique en Europe et au niveau international permettant à des personnes handicapées d'exercer de manière pérenne une activité artistique et culturelle professionnelle.

On trouve cinq CAT artistiques en Ile-de-France :

- Domaine des arts plastiques :

- CAT des Beaux-Arts (Paris) : l'épanouissement par l'activité créatrice - expositions - Ateliers de production d'arts plastiques à plein temps)
- CAT de Ménilmontant (Paris) : terre cuite, peinture,...

- Domaine des spectacles vivants :

- CAT CECILIA (La Ferté sous Jouarre - Seine et Marne) : favoriser l'épanouissement et insertion professionnelle et sociale des personnes accueillies par l'expression artistique et la production de spectacles vivants (théâtre, musique, marionnettes.- Batucada)
- CAT Eurydice (Plaisir – Yvelines) : Expression théâtrale pour léger handicap mental et léger handicap physique - formation de professionnels de la santé
- CAT La Montagne et Théâtre du Cristal (Beaumont sur Oise) : théâtre

En Province, plusieurs CAT artistiques existent depuis des années :

- *CAT musical Arc en Ciel (Troyes - Champagne Ardennes) : expression et production musicale, concerts, formation par des professionnels)*
- *Compagnie de l'Oiseau Mouche (Roubaix - Nord Pas de Calais) : crée en 1981, la compagnie de l'Oiseau Mouche est un C.A.T. qui a pour seule activité la production théâtrale. Une vingtaine de personnes handicapées mentales y travaillent. La compagnie dirigée par Amaro Carbajal donne de 50 à 60 représentations par an, en France et à l'Etranger. Stage de sensibilisation au théâtre pour tous, formation continue. Nombreuses représentations théâtrales.*

De nouvelles structures apparaissent :

- *CAT de Sélestat (Alsace) : musique et arts plastiques.*

Sur Paris, la création d'une Vitrine des CAT est une innovation toute récente (2004). C'est un lieu unique en France qui a pour vocation de promouvoir le travail réalisé par les personnes déficientes intellectuelles au sein des CAT.

Les CAT artistiques permettent à plusieurs centaines de personnes handicapées d'avoir une activité professionnelle dans le domaine des arts et de la culture avec un encadrement et un environnement de qualité. Elles bénéficient de l'intervention de metteurs en scène, de comédiens, de musiciens réputés. Elles se produisent, pour certaines, dans des salles prestigieuses et en tournées internationales.

Néanmoins, le dispositif des CAT n'offre pas à ce jour des conditions satisfaisantes pour une reconnaissance statutaire en tant qu'artiste. Le niveau de rémunération par ailleurs reste faible.

4. Maladies professionnelles et accidents du travail dans les secteurs culturels et artistiques

Les métiers artistiques évoquent bien souvent une idée d'épanouissement personnel. Or, la réalité peut être bien différente puisque dans ces secteurs d'activités, les maladies professionnelles sont nombreuses. Il existe ainsi de plus en plus, par exemple, des médecins spécialisés dans des maladies professionnelles des musiciens.

Principales causes de maladies professionnelles :

- Portage : problèmes fréquents (de tendinite par exemple) chez les caméramen, les manutentionnaires de régies, les artistes plasticiens ...
- Pression nerveuse : provoquant des dépressions notamment dans les métiers des médias et de l'audiovisuel (dû au respect des délais très courts et à la réactivité pour exécution), dans les métiers de l'enseignement où certains professionnels ne supportent pas la relation aux élèves.
- Horaires et rythme de travail : dans le domaine des spectacles, il est souvent difficile de bénéficier d'une régularité et d'une qualité de sommeil et d'hygiène alimentaire.
- Nuisances sonores : une étude réalisée auprès des musiciens de l'Orchestre Symphonique de Lausanne faisait apparaître des cas de surdité et de troubles psychiques générés par l'activité professionnelle.
- Exercices corporels intensifs : les musiciens instrumentistes, les danseurs, les acrobates, connaissent des problèmes parfois aggravés par l'âge.
- etc.

5. Reclassement

Pour les personnes développant des dépressions ou ayant eu des troubles du comportement, une réorientation professionnelle est proposée vers des activités impliquant des rythmes d'horaires stables voire aménagés et peu de relations avec le public.

On peut noter des cas d'enseignants artistiques qui sont reclassés dans le métier de documentaliste ou dans de l'enseignement à distance. Des professionnels de la culture sont souvent reclassés dans les services administratifs à des fonctions qui tiennent compte de la diminution de leurs capacités motrices. Certains danseurs se reclassent dans l'enseignement ou la chorégraphie. Des comédiens se reclassent dans l'écriture, par exemple. Des chanteurs se retrouvent dans la fonction de producteur, manager, éditeur...

6. Compatibilité entre les statuts professionnels et les dispositifs d'aide aux personnes handicapées

Les personnes handicapées qui travaillent dans le secteur culturel sont souvent confrontées à un problème d'incompatibilité de statuts.

A titre d'exemple, le fait d'être intermittent, en « free lance » ou même salarié, et de gagner relativement bien sa vie, n'est pas toujours avantageux pour les personnes handicapées, car cette situation ne leur permet pas l'accès à certaines prestations essentielles qui sont soumises à plafond de ressources comme l'Allocation Adulte Handicapé (AAH), les aides au logement, les aides au transport ou encore les aides à domicile. L'AAH étant soumis à un plafond de ressources, beaucoup d'artistes handicapés renoncent à vivre de leur art et ne souhaitent pas demander le statut de professionnel.

Dans les métiers des arts et de la culture, les statuts sont assez précaires et de courte durée (intermittent) donc la situation professionnelle et, par conséquent, les revenus, peuvent être variables selon les mois.

Les prestations sociales sont souvent insuffisantes pour payer le matériel des artistes handicapés (toile, peinture...), qui est très coûteux.

De plus, lorsque l'on vit en concubinage, le niveau des allocations baisse et l'artiste se trouve dans une situation encore plus précaire.

Depuis la révision du statut d'intermittent, beaucoup de personnes handicapées risquent de ne plus pouvoir bénéficier de ce statut car elles vont avoir du mal à cumuler leur quota d'heures du fait des difficultés liées à leur handicap.

Certaines personnes handicapées exercent en tant que travailleur salarié, sans avoir fait reconnaître et valoriser un statut de travailleur handicapé, par peur du regard porté sur leur handicap et des conséquences éventuelles négatives qui peuvent en découler quant à leur intégration, voire leur reclassement. Cette attitude peut alors poser un problème, notamment lorsqu'il s'agit d'aménager leur poste de travail.

De manière générale, les surcoûts professionnels liés à l'inaccessibilité de l'environnement des lieux de spectacles et des handicaps spécifiques aux professions artistiques sont très difficilement pris en charge dans le cadre de dispositifs d'aide sociale aux personnes handicapées. Ainsi, l'allocation compensatrice tierce personne ne peut pas prendre en compte, pour une personne aveugle, des travaux d'écriture, de lecture, donc de secrétariat...

Il serait nécessaire de mener des réflexions et des actions pour mieux définir l'ensemble des surcoûts spécifiques à ce secteur de métier et leurs modalités de prise en charge dans le cadre des dispositifs d'aide déjà existants ou à créer.

V. Analyse de l'environnement, des outils et du fonctionnement des acteurs de l'intégration et du maintien dans l'emploi

1. Acteurs du secteur culturel

a. ANPE Culture Spectacle

L'ANPE Spectacle a surtout une activité de suivi de carrières et établit des relations de proximité avec les demandeurs d'emploi.

Elle accueille des demandeurs d'emploi sur l'un des critères suivants :

- Avoir travaillé 507 heures dans l'année ou disposer d'un diplôme sur une liste du ministère de la culture :
- Pour les danseurs, comédiens, musiciens, être diplômé d'un conservatoire.
- Pour les techniciens, être titulaire d'un BTS
- Pour les auteurs-compositeurs, être inscrit depuis 5 ans à la SACEM

Elle accueille des professionnels qui sont déjà en activité et qui connaissent des périodes de chômage tout au long de leur carrière.

L'ANPE Spectacle travaille actuellement sur les correspondances de formation (validation des acquis).

Les demandeurs d'emploi peuvent s'inscrire dans leur agence ANPE locale et en même temps à l'ANPE Spectacle.

L'accessibilité de l'agence parisienne :

L'agence parisienne n'est pas accessible totalement au niveau du cadre bâti car elle est équipée d'un grand escalier sans aucun ascenseur. Pourtant, cette agence a été réaménagée récemment (il y a 18 mois).

Seul le rez-de-chaussée est accessible car de plain-pied, mais il n'y a aucun accès possible aux tableaux d'informations, aux offres d'emplois ni au centre de documentation (qui sont pourtant en accès libre). Pour tout rendez-vous avec une personne handicapée motrice, les conseillers se déplacent au rez-de-chaussée.

En ce qui concerne les personnes handicapées visuelles, il n'y a aucun document en braille ou en gros caractères. Seul le site www.anpe.fr est aux normes W3C et est donc accessible avec un transcritteur.

Pour les personnes sourdes, aucune adaptation n'est prévue.

Le personnel n'a pas reçu de formation de sensibilisation sur le handicap et les conseillers connaissent peu les contraintes et les difficultés que ces personnes rencontrent. Ne recevant pas beaucoup de personnes handicapées, ils n'arrivent pas toujours à évaluer leurs capacités professionnelles.

Une meilleure connaissance sur le handicap serait intéressante car le personnel se sent démuni lors des entretiens. De plus, le personnel de l'ANPE Spectacle connaît mal l'adéquation possible entre spectacle et handicap. Des formations pour le personnel sont souhaitées sur le sujet.

➤ **Offres d'emploi**

Il n'y a pratiquement pas d'offres d'emploi affichées dans les locaux. En général, les employeurs contactent l'ANPE, donnent les critères d'embauche et les conseillers de l'ANPE contactent eux-mêmes les demandeurs d'emploi qu'ils sélectionnent dans leur base de données (appel téléphonique, SMS, courrier) pour les informer de l'offre d'emploi.

➤ **Formation**

L'ANPE Spectacle propose des sessions d'accompagnement de retour à l'emploi ou de projet professionnel organisé par des prestataires extérieurs (qui répondent à un appel d'offre – donnant une habilitation de deux ans)

➤ **Orientation professionnelle**

En ce qui concerne l'orientation professionnelle, les conseillers de l'ANPE Spectacle travaillent avec 200 organismes prestataires extérieurs. L'ANPE finance les séances nécessaires dans le cadre de l'élaboration du projet professionnel.

Ils travaillent aussi avec des organismes relais en accompagnement social individualisé ; par exemple des séances avec des psychologues, financées par la DDASS.

En Interne, il y a deux personnes (dont Madame Babel) spécialisées dans l'insertion professionnelle. Ils proposent un contrat d'accompagnement sur une durée de trois mois sous la forme de 24 heures d'entretiens.

➤ **Accompagnement social**

Il existe à l'ANPE Spectacle Paris une personne référente pour gérer les dossiers des artistes RMistes. Ces personnes sont signalées par les services sociaux, mais la base de données de l'ANPE ne permet pas de les identifier.

➤ **Personne référente pour traiter de la question de l'emploi des personnes handicapées**

Il n'y a pas de personne référente pour l'accueil et l'information sur l'emploi pour les personnes handicapées à l'ANPE Spectacle. En revanche, il existe une ANPE spécialisée : Handipass, mais qui ne traite pas forcément du secteur culturel et envoie donc les artistes handicapés à l'ANPE Spectacles. Or à l'ANPE Spectacle, il existe uniquement des référents par secteur d'activités. Il existe de gros problèmes d'adéquation entre les deux ANPE.

➤ **Accueil de demandeurs d'emplois handicapés**

L'ANPE Spectacle rencontre peu de personnes handicapées intermittentes du spectacle. L'ANPE Spectacle ne prend pas en compte le critère du handicap comme repère dans sa base de données. Il lui est impossible d'identifier ces personnes en amont et elle n'a donc connaissance de leur handicap qu'au moment de la rencontre.

➤ **Types de handicaps représentés**

L'ANPE Spectacle a reçu des personnes handicapées dans le cadre du maintien à l'emploi, comme des musiciens en fauteuil (batter, percussionniste, guitariste) ou le danseur Ali F. atteint de poliomyélite.

Cette structure est plus habituée à gérer les maladies professionnelles des artistes que le handicap (accidents physiques en danse, cirque...).

➤ **Obstacles rencontrés quant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées**

L'ANPE Spectacle se trouve face à un problème récurrent concernant la plupart des modalités de soutien existantes. En effet, la grande majorité des offres d'emploi proposées dans le secteur culturel sont de courte durée (de quelques jours à quelques mois). Les employeurs comme les salariés concernés ne peuvent donc pas bénéficier de la prime à l'insertion ni de l'aide à l'aménagement des situations de travail.

➤ **Les partenaires de l'ANPE Spectacle**

Les partenaires de l'ANPE Spectacle le sont essentiellement pour la formation : l'AFDAS (qui finance 90% des formations), la Direction du travail et de l'emploi, le Conseil Régional, le Conservatoire National d'Art Dramatique, le Conservatoire National de Musique, la FEMIS, le CND et les formations privées de l'ANPE (10 sessions de formation par an).

En ce qui concerne les aides à la diffusion, l'ANPE a comme partenaire l'ADAMI, le CND (convention en cours), IRMA, La Maison du film court, l'Ecole de cinéma FEMIS et le CNV.

➤ **Outils pouvant aider l'ANPE Spectacle à faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées**

L'ANPE Spectacle estime qu'il pourrait être utile d'élaborer pour leurs conseillers, en complément des formations, une plaquette de sensibilisation aux handicaps.

L'ANPE Spectacle pourrait également envisager d'ajouter des critères d'accessibilité dans les offres d'emploi que remettent les employeurs, afin de mieux évaluer les contraintes d'un poste à pourvoir (mobilité, cadre bâti, etc.).

Enfin, l'ANPE Spectacle estime qu'il serait utile de rajouter dans les appels d'offres habilitant les organismes de formation des critères d'accessibilité ainsi que dans chaque offre de formation qui leur est proposée.

b. Pôles ressources culturels

Centres d'information et de ressources

Chaque grand secteur d'activité des arts et de la culture (Musiques actuelles, arts plastiques, danse, théâtre, etc.) dispose de structures représentatives qui apportent un soutien aux personnes désirant s'intégrer ou évoluer professionnellement en leur sein.

Ces pôles de ressources peuvent être des lieux de rencontre, d'échange, de conseil et de soutien, mais également des espaces de réflexion et de force de proposition.

Ils ont, pour certains d'entre eux, mis en œuvre des dispositifs de soutien particuliers pour leurs adhérents en situation de précarité sociale.

Les besoins spécifiques des personnes handicapées ne semblent en revanche pas avoir été pris en compte de façon particulière par ces structures.

Quelques exemples de centres d'information et de ressources :

- IRMA (Centre d'Information et de Ressources pour les Musiques Actuelles)
- CNT (Centre National du Théâtre),
- ARIAM Ile de France (Association Régionale d'Information et d'Actions Musicales)
- CNL (Centre National du Livre)
- THECIF (soutien à la création, l'aide à la diffusion, l'édition et l'action culturelle).
- IFOB (Ile de France Opéra et Ballet)
- ARCADI (Action Régionale pour la Création Artistique et la Diffusion en Ile-de-France)
- La Maison des artistes
- Le CNAP (Centre National des Arts Plastiques)

Sociétés d'artistes

Des sociétés d'artistes telles que la SACD (Société des Auteurs et Compositeurs Dramatiques), la SACEM (Société des Auteurs, Compositeurs et Éditeurs de Musique), la SCAM (Société Civile des Auteurs Multimédia) ou l'ADAMI (gestion collective des droits de propriété intellectuelle des artistes-interprètes) assurent notamment la gestion des droits des artistes sociétaires. Ils assurent également un soutien à leurs sociétaires, favorisent pour certains des actions de formation professionnelle, de promotion et d'aide à l'intégration professionnelle des jeunes artistes.

À notre connaissance, aucune de ces sociétés gestionnaires des droits des artistes n'a à ce jour entrepris une action structurée en faveur des artistes handicapés.

Seules quelques actions isolées de soutien ont pu être repérées.

Par exemple :

- Soutien par la SACD et via sa fondation Beaumarchais, de la structure IVT dirigée par Emmanuelle Laborit
- Soutien par la SACEM de l'Association des Artistes Aveugles (AAA) et organisation régulière de remises de prix à des artistes aveugles.

2. Acteurs et dispositifs de l'intégration professionnelle des personnes handicapées

Les outils actuels existants ne permettent pas pour l'instant de prendre en compte de façon satisfaisante les particularités de l'intégration professionnelle et du maintien à l'emploi des personnes handicapées dans les métiers des arts et de la culture.

Le secteur des métiers des arts et de la culture n'est en effet pas un secteur historique de l'intégration professionnelle des personnes handicapées et ne bénéficie ni d'un usage de collaborations ni d'un référentiel ou d'outils de travail.

Des actions ponctuelles témoignent toutefois de cet intérêt porté à ce secteur d'activité : Rencontres autour des métiers du cinéma et de l'audiovisuel, exposition d'artistes handicapés, formation de doubleurs pour des acteurs handicapés en partenariat avec l'AFDAS, etc.

Dans le cadre des auditions des professionnels de la culture handicapés, nous avons pu dégager un certain nombre d'attentes exprimées par ces personnes vis à vis de l'Agefiph. La liste ci-après présente une synthèse de ces attentes :

- 1) Mieux percevoir les liens existant entre une activité professionnelle artistique et le financement de certaines aides techniques ou humaines ainsi que le remboursement des frais professionnels (ex. véhicule adapté pour le transport des œuvres, accompagnement pour la recherche de contrats, usure prématurée du fauteuil roulant pour cause de tournée, installation d'un studio d'enregistrement à domicile, etc.).
- 2) Création d'un fonds permettant de financer une avance pour frais professionnels (le remboursement, à posteriori, constitue encore un obstacle pour des artistes ayant de faibles revenus).
- 3) Adaptation des conditions d'accès aux aides au regard des spécificités des métiers artistiques et culturels (multiplicité des employeurs, CDD, temps partiel, etc.) :
 - a) Adapter les quotas d'aides annuelles en fonction de situations particulières : par exemple une troupe avec plusieurs artistes handicapés, la grande mobilité professionnelle, etc.
 - b) Mettre en place un suivi permettant de ne pas avoir à produire les mêmes justificatifs à chaque nouvelle demande
 - c) Souhait de voir raccourcir les délais d'attente pour l'examen des dossiers (tout particulièrement dans le cas de personnes ayant des employeurs variés et changeant régulièrement – cas des intermittents notamment).
 - d) Prendre en compte les situations intermédiaires : artistes en voie de professionnalisation.
- 4) Pour faciliter l'obtention du financement des aides techniques, mettre en place une homologation cohérente de ces aides au niveau national.

- 5) Meilleure prise en compte des modalités de compensation des personnes sourdes :
 - a) Financement des interprètes à la hauteur des besoins réels (recherche d'emploi, formation, entretien d'embauche, réunion de travail, etc.)
 - b) Remboursement des SMS professionnels
- 6) Meilleure prise en compte des métiers des arts et de la culture par les acteurs de l'intégration :
 - a) Former les professionnels de l'insertion aux enjeux et débouchés possibles dans le secteur artistique et culturel.
 - b) Améliorer la qualité de l'information sur les secteurs culturels dans les organismes d'insertion (Cap Emploi, OIP, EPSR, etc.).
 - c) Améliorer l'accueil et le conseil des travailleurs hautement diplômés dans les Cap Emplois.
 - d) Proposer davantage de formations accessibles dans les secteurs artistiques et culturels.
 - e) Proposer davantage de possibilités de réorientation professionnelle dans les secteurs artistiques et culturels.
 - f) Sensibiliser davantage le monde des arts et de la culture à l'intégration des travailleurs handicapés.
 - g) Sensibiliser le monde des arts et de la culture pour une mise en accessibilité du cadre bâti.
- 7) Améliorer l'information sur l'intégration professionnelle dans les métiers des arts et de la culture auprès des travailleurs handicapés :
 - a) Communiquer sur les possibilités de mesures possibles dans le secteur des arts et de la culture.
 - b) Améliorer l'accès à l'information sur les postes accessibles dans le cadre de conventions d'entreprise passées avec les employeurs du secteur culturel.
 - c) Recensement des aides techniques adaptées aux métiers des arts et de la culture (ex. instruments de musique adaptés aux différentes familles de handicap).
 - d) Création d'un site Internet permettant de faire le lien entre les artistes et le milieu culturel ordinaire.
- 8) Création d'un organisme d'orientation et d'insertion professionnelle spécialisé dans les métiers de l'art et de la culture.

Les CAP Emploi

La région Ile-de-France propose une grande diversité d'organismes d'insertion professionnelle à destination des personnes handicapées (le réseau Cap Emploi Ile-de-France regroupe à lui seul 20 structures sur la Région).

Notre étude n'a pas pu examiner de façon approfondie le fonctionnement de l'ensemble de ces structures, mais s'est attachée à en interroger certaines pour en dégager des impressions générales.

Nous avons ainsi pu identifier l'existence d'une chargée de mission «tourisme et culture » au sein de Ohé Prométhée Paris. Elle semble être la seule de la région ayant une telle spécificité.

Son action sur le secteur culturel reste toutefois très limitée puisqu'elle n'est amenée à traiter qu'environ 20 dossiers par an...

La faible sollicitation des Cap emploi sur des demandes concernant le secteur culturel semble généralisée sur l'ensemble du réseau. Les rares demandes obtiennent en revanche la plupart du temps un bon accueil et aboutissent à une issue favorable : financement de formations, de modalités de compensation du handicap (interprète, transports...), soutien à la recherche de castings, lieux de répétition ou aide à la constitution de dossiers de demandes de subventions, etc.

Quelques obstacles sont identifiés par les acteurs de l'intégration :

- Difficultés de faire valoir l'aide à l'embauche dans un secteur qui offre beaucoup de contrats de courte durée.
- Coût des formations loisirs / culture très élevés (particulièrement pour les formations dans l'audiovisuel).
- Difficultés de pénétrer certains milieux comme la presse qui sont beaucoup basés sur le relationnel.
- Difficultés pour repérer les bons interlocuteurs dans certains secteurs culturels.
- Manque de liens et d'échanges entre les Cap Emploi sur les spécificités de ce secteur.

3. Les missions handicap des entreprises culturelles

Dans le cadre de notre étude, nous avons étudié les politiques d'intégration professionnelle des personnes handicapées de trois grandes entreprises culturelles de la région : la FNAC Bastille, Euro Disney S.C.A. et France 3.

France 3 et la FNAC Bastille n'ont engagé leur politique d'intégration que très récemment (respectivement en 2002). Euro Disney S.C.A. a, dans ses premières années de fonctionnement (à partir de 1993), privilégié sa politique d'accueil des clients handicapés avant de traiter la question de l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

Ces entreprises ont toutes au moins un référent sur cette question et structuré une « Mission Handicap ».

Pour France 3 et Euro Disney S.C.A., la majeure partie des efforts de la mission handicap semble portée sur des actions de reclassement du fait d'un très grand nombre de maladies et d'accidents du travail dans leurs entreprises.

Les embauches de personnes handicapées sont très faibles et les contrats proposés souvent précaires. Il semblerait par ailleurs que ces entreprises ne reçoivent que très peu de demandes d'emploi de personnes handicapées.

Les postes de travail proposés aux personnes handicapées au sein de ces entreprises sont ceux historiquement réservés à ces personnes : hôtesses d'accueil, standardistes, travaux de restauration et d'horticulture, etc. Quelques exceptions, telle que l'intégration d'un technicien monteur déficient auditif à France 3, par exemple, sont tout de même à relever.

Les possibilités d'intégration sur des postes de travail exposés à des situations de stress ou nécessitant une certaine mobilité sont exclues d'office dans les choix des chargés de mission handicap au sein de ces entreprises. Il semble en effet qu'ils aient déjà parfois des difficultés à intégrer une personne handicapée au sein d'une équipe sur des postes ordinaires et que l'hypothèse d'une intégration sur des postes « difficiles » ou « stratégiques » n'est pas encore à l'ordre du jour. Des efforts de sensibilisation des personnels semblent pourtant engagés, mais se font encore au cas par cas et ne semblent pas encore aboutir à des résultats très satisfaisants.

Enfin il est à noter que Euro Disney S.C.A. travaille de façon importante avec des structures de travail protégé, mais exclusivement sur des missions ne touchant pas le champ des arts ou de la culture : restauration, animalerie, etc.

Ci-après sont présentées des synthèses des démarches engagées au sein de ces trois entreprises.

a. La FNAC

La politique du groupe Pinault Printemps Redoute

La FNAC dépend du groupe Pinault Printemps Redoute (PPR) et son activité s'inscrit dans celle des industries culturelles.

Le groupe PPR a défini une politique sociale qui inclut la question de l'insertion des personnes handicapées (accès et maintien à l'emploi).

- Le taux d'emploi de personnes handicapées dans le groupe PPR est en moyenne de 1,52 %
- Le taux d'emploi de personnes handicapées dans le groupe FNAC est en moyenne de 0,70%

La politique en faveur des personnes handicapées a vu le jour en 2002 avec une prise de conscience de l'inadaptation de l'entreprise, renforcée en 2003 par la sollicitation sur ce sujet des membres du Comité du Groupe qui en ont fait une priorité.

Le groupe PPR a ainsi créé une Mission Handicap coordonnée par une personne à temps plein et regroupant 10 correspondants couvrant l'ensemble des enseignes du groupe (FNAC, Conforama, Redoute, etc.). Les membres de la mission se réunissent une fois par mois.

Les objectifs de cette Mission Handicap se répartissent de la façon suivante :

- Mettre en place la construction d'une politique formalisée de recrutement et de maintien à l'emploi pour atteindre un taux d'emploi de personnes handicapées de 6% en 2008.
- Étudier les modalités de réponse à l'emploi des personnes handicapées dans les différentes enseignes.
- Étudier les possibilités de mise en accessibilité des magasins.

À court terme, la Mission Handicap se donne comme objectif de réaliser une expérience-test sur un an (à partir de septembre 2004) dans la région Nord-Est (villes test : Nancy, Lille, Strasbourg) comprenant :

- La réalisation d'un diagnostic (juin-oct 2004) sur la politique d'embauche des personnes handicapées dans les enseignes de cette région avec des recueils de témoignages de personnes handicapées, des entretiens de responsables de région et la sensibilisation des services des ressources humaines.
- L'objectif d'atteindre dans les enseignes de la région Nord-Est les 6% d'emploi de personnes handicapées (embauche/maintien à l'emploi).

Les partenaires de la FNAC Bastille

Pour le recrutement de personnes handicapées, le service des affaires sociales et celui des ressources humaines de la Fnac Bastille font appel à des structures d'insertion professionnelle comme ANPE-Handipass ou Adecco (via son Pôle Handicap)

Par contre, la FNAC Bastille a eu du mal à créer des liens avec les CAP Emploi de Paris.

Expériences d'intégration au sein de la FNAC

De manière générale, l'entreprise n'a pas rencontré de problèmes en employant des personnes handicapées, car l'adaptation de la situation de travail se fait au cas par cas. A titre d'exemple, une employée handicapée a obtenu facilement une réduction

d'horaires pour son poste de travail (de temps plein à temps partiel) à cause de ses problèmes de grande fatigabilité (maladie invalidante).

Actuellement, une hôtesse d'accueil au service d'écoute des disques est reconnue handicapée par la Cotorep. Son contrat est un CIE (Contrat Initiative Emploi) jusqu'en septembre 2004, mais devrait être pérennisé à cette date en CDI.

Une personne handicapée motrice est également employée à la caisse. Ces intégrations n'ont pas posé de difficultés avec le reste du personnel qui a été informé et sensibilisé sur l'arrivée du salarié handicapé dans l'équipe. Le service des ressources humaines et la direction ont notamment expliqué pourquoi le poste créé serait prioritairement proposé aux personnes handicapées (hôtesse d'accueil dédiée à l'écoute des disques).

Certains postes, comme le métier de vendeur, posent certains problèmes pour les personnes handicapées motrices car ils nécessitent beaucoup de déplacements et de manutention. Aussi sont davantage privilégiés les postes d'hôtesse ou de caissier.

Les candidatures spontanées de personnes handicapées sont peu nombreuses, et leur moyenne d'âge est relativement jeune : 20-30 ans.

La Fnac Bastille a par contre déjà accueilli un stagiaire handicapé au stock. Selon la Fnac, il y aurait peu de communication sur l'offre de stages en direction des personnes handicapées. D'ailleurs, le nombre de demandes de stage par des personnes handicapées est minime.

Accueil des clients handicapés

Un Projet Magasin sur l'accessibilité des lieux et l'accueil des clients handicapés a été proposé. Il consiste à sensibiliser le personnel d'accueil et de sécurité sur le handicap et à mettre en place un protocole pour permettre à une personne handicapée d'accéder au magasin et de bénéficier d'un accueil adapté de manière automatique (système de bouton d'appel activé par les vigiles).

Formation du personnel

La Fnac propose principalement des formations en interne pour son personnel. Les travailleurs handicapés ont ainsi pu bénéficier d'une formation logistique et caisse.

Aménagement de la situation de travail

Les aménagements ont surtout concerné l'adaptation du temps de travail de la personne handicapée. Il semblerait par ailleurs que la FNAC ait rencontré des difficultés de lenteur dans le traitement administratif des dossiers (notamment auprès de l'Agefiph), ce qui semble avoir suscité des problèmes d'organisation pour l'entreprise.

b. Euro Disney S.C.A.

Euro Disney S.C.A. est une entreprise qui assure la gestion d'un parc d'attractions et de loisirs à Marne-la-Vallée. Elle emploie 12 000 salariés représentant 500 métiers différents. Le parc accueille annuellement 12 millions de visiteurs dont 40 000 visiteurs repérés comme étant handicapés.

Politique d'insertion des travailleurs handicapés

Euro Disney S.C.A. a conclu un accord d'entreprise lui permettant de définir sa politique d'insertion des personnes handicapées. Celle-ci se traduit en 3 axes de travail :

- Un plan d'embauche en milieu ordinaire
- Un plan de collaboration avec le secteur protégé
- Un dispositif de maintien dans l'emploi (dont reclassement)

Le premier accord d'entreprise a été signé en 1993 (une année après l'ouverture du parc). Cette démarche est issue d'une volonté « éthique » d'intégration de tous dans l'entreprise. Elle est également motivée par le principe de réalité économique et commerciale, à savoir les possibilités de contributions financières dont peut bénéficier l'entreprise dans le cadre de la loi de 1987.

Une Mission handicap

Euro Disney S.C.A. dispose d'une « Mission Handicap » coordonnée par une personne à temps plein.

Les étapes de fonctionnement de cette mission ont été les suivantes :

- Renforcer l'accessibilité du parc à la clientèle handicapée : En 1997, la « Mission Handicap » a commencé par traiter de la question de l'accueil du public handicapé dans le parc (en particulier de l'accessibilité des attractions et de circulation). Dans ce cadre, un parcours commun accessible à tous (en particulier aux personnes en fauteuil roulant) a été élaboré à l'occasion de la construction du nouveau parc « Walt Disney Studio ». Contrairement à l'autre parc, toutes les files d'attente, la circulation, les entrées aux attractions sont communes aux personnes valides et handicapées. Enfin, depuis peu, une démarche a été amorcée pour l'obtention du Label Tourisme & Handicap.
- Développer l'intégration professionnelle des personnes handicapées : Dans une seconde étape, les missions de la « Mission Handicap » se sont étendues à l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés au sein de l'équipe. La question du reclassement professionnel a été priorisée dans la mesure où de nombreux métiers proposés à Disneyland Paris (et particulièrement ceux du spectacle) provoquent de nombreuses maladies professionnelles et parfois des accidents du travail. Le volet formation n'a par contre pas encore été très développé.
- Sensibiliser les salariés au handicap : Des séances de sensibilisation au handicap ont été organisées auprès des salariés (atelier de démystification avec Horizon 2000), mais le sujet ne semble pas très populaire. Le taux de participation fut très faible, mais c'est un volet que l'entreprise souhaite développer à l'avenir. L'exposition de Ryadh Sallem (BD, photos, dessins sur le handicap) sera d'ailleurs accueillie prochainement et exposée dans les locaux du personnel pendant une semaine. Des formations en LSF ont également été proposées à certains salariés pour l'accueil du public sourd, mais certains de ces salariés ont quitté l'entreprise. Ce fort taux de roulement

semble d'ailleurs être un obstacle majeur quant à la sensibilisation du personnel (un salarié reste en moyenne 2 ans dans l'entreprise).

Intégration professionnelle des personnes handicapées

285 travailleurs handicapés travaillent à Disneyland Paris, ce qui représente 487 unités COTOREP (l'objectif de l'accord d'entreprise étant de 425), soit un taux de 4,6%.

En prenant en compte les collaborations avec les structures de travail protégé et l'accord de branche, ils atteindront le taux de 564, 5 unités.

Tous les types de contrats (CDI, CDD) sont proposés aux personnes handicapées. Les CIE sont particulièrement utilisés.

D'une manière générale, cette entreprise emploie beaucoup de permanents (valides ou handicapés, même pour les postes de techniciens du spectacle ou les artistes). L'embauche d'intermittents du spectacle ne se fait que de manière occasionnelle, pour des spectacles ponctuels.

Les partenaires de l'entreprise

Dans le cadre des démarches d'intégration de personnes handicapées, l'entreprise s'appuie notamment sur :

- L'ANPE de Marne-la-Vallée qui connaît parfaitement le profil des candidats recherchés. Une employée de cette ANPE est d'ailleurs détachée spécifiquement sur les demandeurs d'emploi handicapés.
- Les Cap Emploi (comme Ohé Prométhée)

La Mission Handicap travaille peu avec l'agence Handipass de l'ANPE qui semble mal connaître les besoins de l'entreprise. Euro Disney S.C.A. demande systématiquement à ses partenaires de réaliser les entretiens de première sélection avant de recevoir eux-mêmes les candidats à l'embauche.

Le recrutement des personnes handicapées se fait par le biais de candidatures spontanées, de l'ANPE de Marne-la-Vallée et beaucoup en recrutement interne car une grande partie des postes est occupée par des salariés en reclassement professionnel.

Pour les embauches, l'entreprise procède de la même manière que pour les salariés valides, pour lesquels des critères d'embauche très précis sont demandés :

- Grande mobilité
- Proximité du lieu de travail (1h/1h30 de transports maximum)
- Accepter de travailler les dimanches, jours fériés et vacances
- Parler plusieurs langues (3 minimum)
- Accepter d'avoir des horaires décalés (temps partiels très recherchés)

Tous les types de handicap sont représentés (moteur, auditif, visuel, mental, psychique).

Beaucoup de reclassements des salariés concernent des problèmes moteurs (dus à une maladie professionnelle) ainsi que des troubles psychiques (dus à la forte pression et au stress). Mais un grand nombre d'entre eux préfèrent ne pas se déclarer auprès de la Mission Handicap. L'entreprise essaye de travailler avec ses médecins du travail pour inciter les salariés qui ont des besoins spécifiques à contacter la Mission Handicap.

Les postes en lien avec les attractions nécessitent beaucoup de mobilité et de circulation. Ils posent ainsi de réelles difficultés d'adaptation, notamment pour les personnes handicapées motrices et visuelles.

Collaborations avec des établissements de travail protégé

Euro Disney S.C.A. sous-traite des travaux auprès d'une quinzaine de CAT qui viennent réaliser des travaux d'horticulture, d'animalerie et de restauration (surtout avec des personnes handicapées psychiques).

Euro Disney S.C.A. reçoit régulièrement des stagiaires d'IME. Cela donne souvent lieu à des contrats en alternance puis éventuellement à des embauches.

Elle accueille également ponctuellement des travailleurs en CAT qui souhaitent faire la passerelle entre milieu ordinaire et protégé (une dizaine de travailleurs sont concernés).

Pour les personnes handicapées mentales, un système de tutorat a été instauré afin de créer un climat de confiance et un suivi de l'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise. Malheureusement, le fort roulement concernant les managers et les autres encadrants provoque une certaine instabilité dans ce système de tutorat et déstabilise les personnes handicapées mentales.

Intégration des travailleurs handicapés avec les autres employés

Parfois certains managers sont réticents à l'idée d'intégrer une personne handicapée dans leur équipe car ils redoutent une baisse de leur taux de productivité. Il y a en effet une forte pression quant au rendement qui pèse sur les épaules des managers. C'est à la Mission Handicap de les convaincre que l'intégration d'une personne handicapée peut s'avérer intéressante pour son bilan, par exemple, grâce à l'abattement de salaire proposé par l'AGEFIPH.

L'aménagement de poste (peu de circulation, aménagement des missions) peut provoquer parfois une certaine jalousie chez les collègues de travail.

La question de la formation des salariés handicapés n'a pas encore été réellement explorée et il n'est donc pas possible de présenter des manques particuliers dans ce domaine.

Aménagement de la situation de travail

Tous les aménagements de postes sont réalisés en interne. L'entreprise ne fait que très rarement appel à des ergonomes ou autres prestataires extérieurs.

Les aménagements portent principalement sur :

- L'adaptation des horaires de travail
- Les aides matérielles et techniques
- Les aménagements en mobilité

c. France 3

France 3 fait partie du groupe France Télévisions. France 3 compte 4800 employés et emploie 2000 intermittents.

Politique d'insertion des travailleurs handicapés

France 3 a signé deux conventions avec l'Agefiph, 2002-2004 et 2004-2006, pour le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Ces conventions ont pour objectif de renforcer la politique d'intégration des personnes handicapées malgré la spécificité liée à l'audiovisuel.

La deuxième convention est davantage axée sur l'intégration dans les métiers techniques de l'audiovisuel avec le renforcement des centres de formation en interne.

L'élément moteur d'une telle démarche a été le détachement d'un cadre de l'Agefiph au sein de France 3 dans le cadre de sa mission handicap pour assurer le suivi des conventions. Actuellement, France 3 est la seule chaîne à disposer d'une Mission Handicap au sein du groupe France Télévisions.

Les axes prioritaires de la politique d'emploi pour les personnes handicapées sont les suivants :

- Edition d'un guide du maintien dans l'emploi avec des expériences réussies.
- Formation de correspondants « Mission handicap » à plein temps dans chaque région.
- Formation de tuteurs pour les employés handicapés.
- Sensibilisation du personnel, mobilisation des acteurs internes de l'entreprise.
- Objectifs de recrutement en tenant compte des spécificités des métiers de l'audiovisuel.
- Améliorer les modalités de reclassement des techniciens (conditions de travail difficiles).
- Travail avec les syndicats et l'Agefiph pour adoucir les règles de recrutement de France 3 et pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

France 3 travaille principalement en partenariat avec l'Agefiph, l'Afpa et Ohé-Prométhée (Ohé-Prométhée a notamment permis la formation de 2 infographistes handicapés pour France 3), pour mener à bien sa politique d'insertion des personnes handicapées.

France 3 connaît de grandes difficultés pour faire face à un nombre très important de demandes de reclassement. De nombreux métiers favorisent en effet des maladies et des accidents du travail : dépressions dues au stress et à la pression, handicaps physiques révélés suite à la manipulation régulière de matériel lourd (caméraman par exemple), etc.

Sur la région Île-de-France, il est même question de « saturation » dans les demandes de reclassements.

Intégration professionnelle des personnes handicapées

40 personnes handicapées travaillent actuellement au sein de France 3 (handicap visuel dans l'administration, handicap moteur et malentendants dans le métier de monteur). La plupart des personnes handicapées recrutées souffrent d'un handicap

léger ou d'une maladie invalidante. Beaucoup de personnes dépressives sont également reconnues par la Cotorep. La Mission handicap a généré 22 reconnaissances spontanées à la Cotorep.

Au total, France Télévisions emploie 133 personnes handicapées. Ces personnes handicapées sont majoritairement en CDD et/ou des intermittents. L'entreprise développe également des contrats de qualification, mais une grande partie des contrats demeurent précaires.

Le recrutement à France 3 se fait dans un cadre paritaire. France 3 recrute des personnes sorties de grandes écoles partenaires agréées de journalisme ou d'audiovisuel et de ses propres centres de formation.

France 3 compte au niveau national 450 chefs de service encadrants qui sont les différents interlocuteurs de la Mission Handicap pour le recrutement des personnes handicapées.

Les personnes handicapées à France 3 sont principalement orientées vers les services administratifs ou le standard (pour les personnes aveugles). Pour les techniciens, la mobilité requise par ce métier, la spécificité liée au champ de l'audiovisuel et le stress sont considérés comme des difficultés supplémentaires pour des personnes handicapées.

Le niveau de formation requis de Bac +2 minimum est également parfois un frein pour l'intégration de personnes handicapées.

L'entreprise France 3 ne travaille pas en partenariat avec des établissements de travail protégé et n'accueille pas des personnes handicapées issues du milieu protégé, en situation de détachement.

Elle a en revanche accueilli 13 stagiaires handicapés sur la période 2002-2004 et l'objectif pour la deuxième période 2004-2006 est de 15 stagiaires.

Les directions des ressources humaines ont souvent des réticences à employer des personnes handicapées, car leur embauche est souvent perçue comme synonyme d'une moins bonne productivité, notamment par rapport aux déplacements et au manque d'autonomie sur certains postes.

Le personnel de l'entreprise a pourtant été informé et sensibilisé aux différents handicaps, notamment à l'Institut du Management. Les médecins du travail ont également pu être formés en octobre 2003.

Formation des travailleurs handicapés

France 3 a son propre centre de formation au Linois. Ce centre est présenté comme étant très accessible et très ouvert à l'accueil des personnes handicapées, mais ne reçoit que très peu de demandes.

Aménagement de la situation de travail

Les aménagements de postes à noter au sein de France 3 semblent essentiellement être de l'ordre des aides techniques. A titre d'exemple, on peut citer la réalisation d'une salle de montage adaptée (inaugurée en septembre 2004) dans la région Limousin-Poitou-Charentes pour deux techniciens handicapés. L'un est atteint d'un handicap moteur et l'autre d'un handicap auditif. Des tables à vérin et des espaces de circulation plus larges ont été aménagés, et des logiciels adaptés installés.

Pour certains métiers très spécifiques comme les caméramans, on assiste à des blocages au niveau de certains syndicats concernant l'arrivée de nouveaux matériels de travail plus légers (caméras numériques par exemple) ainsi que l'utilisation de nouvelles technologies. Ces nouveautés semblent en effet remettre en question certains « piliers » de leurs corporations (caméras à l'épaule par exemple) et font craindre également la possibilité de suppressions de postes dues à des allègements des charges des postes actuels.

4. Pôles ressources spécifiques « Culture et Handicap » en Île-de-France, en France et à l'étranger

Depuis plusieurs années se sont développées des structures - la plupart du temps associatives - dont l'objet principal est de favoriser l'accès des personnes handicapées aux arts et à la culture.

Les activités qu'elles proposent vont de l'animation d'activités culturelles et artistiques pour des personnes handicapées, à la formation, la promotion et la production d'artistes handicapés.

Ces structures ont pour la plupart des connaissances pointues tant sur le plan de la création artistique que sur les handicaps. Elles ont, pour certaines, développé des pédagogies, des techniques d'apprentissage ainsi que des méthodes de management artistique uniques et spécifiquement adaptées aux besoins des artistes handicapés.

La diversité de leurs activités ne permet pas toujours d'identifier clairement leurs rôles et leurs missions respectives.

Or il s'avère que nombre d'entre elles participent de façon volontaire, ou parfois de façon involontaire, à des démarches de professionnalisation d'artistes handicapés et peuvent donc à ce titre être présentées comme des acteurs de l'intégration pour le secteur qui nous concerne.

Mais ces « pôles ressources » ne s'affichent pas toujours comme tels, ne sont pas identifiés sous cet angle et restent d'ailleurs souvent éloignés des circuits et des acteurs traditionnels de l'intégration professionnelle des personnes handicapées, qui sont pourtant en demande et en recherche de ces connaissances et savoirs faire.

En les questionnant, on s'aperçoit pourtant que ces structures seraient tout à fait favorables pour s'inscrire davantage dans ce rôle, mais qu'elles manquent souvent de repères suffisants et parfois de ressources internes pour structurer leur démarche, recadrer leurs missions, modéliser leurs pratiques de terrain et créer des outils pour s'organiser autour des acteurs traditionnels de l'intégration professionnelle.

Lors des rencontres nationales « Arts, Culture et Surdité » organisées en 2002 à Paris par le rassemblement national Eucréa France, la plupart des participants ont exprimé leur enthousiasme à l'idée de l'organisation structurée d'une démarche autour de la question de l'intégration des personnes sourdes dans les métiers des arts et de la culture. Or, dans ce secteur, il n'existe à l'heure actuelle aucune structure à même de pouvoir fédérer les ressources et d'engager un travail de collaboration structuré avec les acteurs de l'intégration.

Une autre difficulté rencontrée est l'éclatement de ces ressources. Il est en effet difficile, même en Île-de-France, de trouver sur un même territoire des ressources couvrant toutes les disciplines artistiques et culturelles et tous les handicaps à la fois. Il est souvent nécessaire de prospecter dans d'autres régions françaises, voire à l'étranger pour trouver des structures suffisamment spécialisées sur telle ou telle discipline (exemple de la danse en fauteuil roulant).

Il semblerait donc que l'une des premières étapes, avant l'émergence d'une mobilisation et d'une organisation structurée de ces acteurs sur la question, devrait être de dresser un réel panorama précis et complet de l'ensemble des ressources mobilisables en précisant leurs champs d'action respectifs, leurs possibilités de mobilisation, les savoirs faire capitalisés, et les expériences modélisables.

Typologie d'actions et exemples de quelques structures ressources :

➤ Promotion d'artistes handicapés /diffusion /production

Sans Tambour Ni Trompette	Organisation des événementiels Culture-Handicap (Handiclasse). Lieux : Cabaret Sauvage, UNESCO
Handiart	Organisation d'événementiels Culture-Handicap. Lieux : Théâtre Sylvia Monfort, Olympia
CQFD	Organisation du Défestival
Mélodia	Production de comédies musicales avec des artistes handicapés. Lieux : Différents lieux culturels
ARTAME Gallery	Accompagnement d'artistes handicapés psychiques dans leur parcours professionnel et organise des expositions.
IVT	Production de spectacles de théâtre en LSF. Lieux : Studio des Champs Élysées.
Association des Artistes Aveugles	Production de CD et spectacles, édition de recueils / promotion d'artistes
MESH	Production et diffusion de spectacles vivant / production de CD
ACTIS	Promotion des artistes / organisation d'expositions / favoriser la production d'oeuvres
Personimages	Vente d'œuvres à des grandes entreprises et organise régulièrement des expositions. Lieux : Fondation Cartier
Symbioses	Production de spectacles mime et théâtre
Tatoo	Production de spectacles de danse
Vagabondanse	Production de spectacles de danse
Association des Artistes Peignant de la Bouche et du Pied	Organisation d'expositions et éditions d'ouvrages et produits dérivés (cartes postales, calendriers, etc.)

➤ Information

Cemaforre	Centre National de Ressources Loisirs et Culture pour Tous
Archimed	Promotion de l'égalité des chances pour l'accès à la culture
Compuzik	Information des artistes déficients visuels pour le montage de dossiers

➤ Conseil et assistance

Cemaforre	Conseils, formations et suivis de projets auprès des acteurs de l'intégration
Archimed	Accompagnement de projets et formation des acteurs de l'intégration
Accès Culture	Accompagnement des théâtres à l'accueil de publics handicapés sensoriels

➤ Aides techniques

Compuzik	Matériels informatiques pour déficients visuels / Adaptation de logiciels (notamment musicaux)
Troubadours Sans Frontières	Création d'un prototype de guitare à jouer d'un seul bras (« La Sandrine »)
AVH	Diverses aides techniques pour personnes déficientes visuelles (matériels de dessin en relief, matériel informatique, etc.)
CECIAA	Grand catalogue d'aides techniques et conseils pour adaptation de postes aux personnes déficientes visuelles
FENCICAT	Information et conseil sur les aides techniques
Association des Artistes Peignant de la Bouche et du Pied	Aides pour peindre et dessiner sans bras
SENNHEISER OTICON-PRODUCTION	Fournisseurs de boucles magnétiques
TFH	Instruments de musique pouvant se jouer avec une faible motricité (percussions, baguettes adaptées, orgues électroniques, lit musical, etc.).
FVI	Fournisseur de transducteur gestuel à pression (TGP)

Présentation de quelques structures représentatives de la richesse de ces pôles ressources :

L'Association des Artistes Aveugles, AAA

L'Association des Artistes Aveugles soutient les artistes déficients visuels au cours de leur parcours professionnel en favorisant les échanges et les liens avec le secteur culturel.

L'association dispose d'un studio d'enregistrement que les artistes aveugles peuvent utiliser pour la réalisation et le montage de leurs œuvres. Elle réalise gratuitement 2 titres par an pour de nombreux artistes adhérents. La plupart des artistes adhérents sont des auteurs, compositeurs, interprètes, arrangeurs (musique, chant...), et l'association les aide dans leur travail de promotion avec la production de concerts, d'enregistrements, la réalisation de livres ou de cassettes de poésie.

Il existe également un « club des arts » qui se déroule à l'AVH. Il a pour but de favoriser les échanges entre les artistes aveugles et voyants, qu'ils soient amateurs ou semi-professionnels et de favoriser les contacts avec le public. Chaque artiste présente trois œuvres (chanson, musique, poésie ou théâtre).

L'association entreprend également un travail d'édition avec la diffusion de la revue en noir « Trompe l'œil » qui informe des activités artistiques et culturelles, la revue en braille « Arc en ciel » et la revue sonore « Bonjour la vie ».

L'International Visual Theater, IVT

L'International Visual Theater est un centre socioculturel pour personnes sourdes. L'activité d'IVT s'organise autour d'un pôle Théâtre avec l'organisation d'une compagnie professionnelle, d'un lieu de créations et de formations artistiques. Les comédiens sourds peuvent suivre des formations de perfectionnement à la langue des signes. Des conseils et soutiens dans l'élaboration de leur parcours professionnel leur sont proposés. IVT a à son actif plus de 25 créations et coproductions et met l'accent sur la rencontre entre le monde des sourds et des

entendants. Parallèlement à ces activités, IVT entreprend un travail d'édition avec la production de dictionnaires Bilingues LSF/Français, d'un CD-ROM interactif, de livres pour enfants, de cassettes de contes et la réalisation de projets multimédia.

Association Art, Culture et Tourisme Internationaux des sourds, Actis

Cette association vise à favoriser l'accès à la culture des personnes sourdes et à faciliter l'insertion professionnelle des sourds en créant des formations, des services et des débouchés dans le domaine des arts et du tourisme.

Actis assure également l'organisation et la mise en place d'expositions d'artistes sourds mais aussi la diffusion de leurs œuvres. L'association gère une galerie d'exposition où les artistes sourds présentent leurs œuvres : peintures, dessins, sculptures, photographies. Actis donne l'opportunité de montrer le travail des artistes sourds afin qu'ils soient reconnus pour la qualité de leurs prestations et plus seulement en tant que personne handicapée.

PIHIS

Structure de management artistique pour des personnes handicapées (notamment le groupe Tepakims'). Elle développe un concept de management adapté. Selon leur responsable, Gilles Pain, « Le manager doit pouvoir à la fois remplir le rôle de tourneur (organiser les répétitions, déplacements, concerts, négocier les cachets, etc.) mais aussi d'éducateur (connaître le handicap de chacun, faire un accompagnement psychologique, gérer les crises, etc.).

L'Association des Artistes Peignant de la Bouche et du Pied, AAPBP

L'Association des Artistes Peignant de la Bouche et du Pied est née au Liechtenstein en 1956. Cette organisation regroupant des artistes du monde entier compte aujourd'hui près de 650 membres, tous artistes peignant de la bouche et des pieds - l'Association des Artistes Peignant de la Bouche et du Pied dans le monde entier (organisation d'auto-assistance à vocation internationale).

L'association permet aux artistes handicapés physiques de s'épanouir pleinement et librement dans leurs œuvres, par le moyen d'un programme d'expositions très diversifié, par la participation à de nombreux prix, par la vente d'œuvres originales ainsi que par la prise de contact avec des éditeurs pour la production de cartes postales et de calendriers. Par le biais de l'association, il est plus facile pour les artistes handicapés de faire connaître leurs travaux auprès du public et de les vendre. L'association les aide à promouvoir leur travail et encourage les jeunes artistes à continuer leur carrière en leur concédant des bourses.

En ce qui concerne les droits d'auteur, les membres sont tenus de remettre leurs œuvres au Comité de direction ou à l'éditeur qui leur a été désigné. Avec leur admission, les membres autorisent l'association à exercer de manière illimitée les droits d'auteur sur leurs œuvres.

L'association a pour but de :

- Découvrir dans la mesure du possible, tous les artistes peignant de la bouche et du pied et de les inviter à se faire membre de l'association
- Veiller aux intérêts des artistes handicapés, en particulier en leur garantissant la commercialisation de leurs œuvres ;
- Procurer et de conclure des contrats avec des éditeurs dans tous les pays du monde
- Accorder des bourses à des jeunes artistes peignant de la bouche et du pied

- Réunir et de mettre à la disposition de tous les membres et boursiers la littérature et les moyens médicaux ou autres moyens utiles (internes ou externes à l'association).

CREAHM BELGIQUE ET SUISSE (Créativité et Handicap Mental)

L'association CREAHM Belgique a vu le jour en 1979 à Liège et a pour objectif de donner à la personne handicapée mentale la possibilité de développer ses talents artistiques dans un environnement de choix et d'accéder à une reconnaissance digne d'intérêt par le biais de l'ouverture à la culture. La démarche du CREAHM s'apparente inévitablement à celle d'un artiste reconnu, non-handicapé, évitant l'aspect occupationnel généralement employé dans le milieu institutionnel. Le CREAHM proclame pour l'artiste handicapé le droit à la culture, à l'expression et le droit à la propriété de son œuvre comme n'importe quel artiste.

Cette structure propose des ateliers spécifiques d'arts plastiques et d'arts de la scène : peinture, théâtre, musique, sculpture, modelage et danse. Elle propose également la formation d'animateurs, la sensibilisation du public et la diffusion des œuvres en Belgique et à l'étranger.

Dans les ateliers d'arts plastiques et d'arts de la scène, des artistes-animateurs accompagnent le cheminement artistique des participants, leur enseignent des techniques rigoureuses, tout en respectant leur créativité et leur identité.

Le CREAHM Belgique a également développé deux autres structures adaptées qui lui permettent de mener à bien ses missions. Il s'agit du **Théâtre du Quai**, une salle de spectacle ouverte à toutes les troupes qui le désirent ainsi qu'aux institutions. Les productions des arts de la scène y sont présentées régulièrement.

Le CREAHM gère également le **Centre d'art différencié** qui devient en 1998 le **Musée de l'art différencié (MAD)** dont la mission est de conserver, étudier et diffuser les quelques 200 œuvres d'artistes handicapés composant la Collection permanente. Une galerie d'expositions temporaires, un centre de documentation sur l'art et le handicap mental complètent l'ensemble du musée.

Enfin, le Centre de jour du CREAHM (CJCL) accueille quotidiennement une quinzaine de personnes pendant la semaine.

Le CREAHM n'est pas seulement un lieu offrant des ateliers d'artistes encadrés. Il diffuse et promeut également ceux-ci dans le circuit traditionnel du marché de la culture (festivals, galeries, expositions, concerts, salles de spectacles...). Il organise à un niveau national et international des projets artistiques et soutient la diffusion de ses productions.

Afin d'étoffer la diffusion et la promotion de l'art différencié⁴, le CREAHM organise des manifestations comme prochainement les Rencontres internationales des Arts de la Scène (théâtre, danse) pour personnes handicapées mentales du 15 au 23 octobre 2004. Ces rencontres ont pour but de présenter au plus grand nombre de spectateurs des œuvres fortes et originales interprétées essentiellement par des personnes handicapées mentales, mais aussi de sensibiliser le public à une autre production artistique et développer une réflexion sur la différence, l'humour, la tolérance et l'intégration.

⁴ Le terme d'art différencié a été inventé par le CREAHM, pour nommer la production artistique des personnes handicapées mentales afin d'être reconnu à part entière et non plus assimilée à tort à l'art brut, l'art naïf.

Depuis sa création, d'autres CREAHM indépendants se sont développés en Europe à Bruxelles, en France et en Suisse ainsi qu'un réseau international d'art différencié, une plate-forme d'informations et d'échanges regroupant des ateliers de 14 pays.

Il existe un Centre d'art différencié **CREAHM à Fribourg en Suisse** depuis 1998. Ce lieu accueille trois jours par semaine des artistes handicapés mentaux. Cet atelier professionnel permet à une dizaine de personnes handicapées mentales adultes, venant d'ateliers protégés du canton, de développer leur talent d'artistes peintre ou de comédien. La sélection se fait par l'intermédiaire de stages mis en place pour déterminer si les candidats ont un réel potentiel.

C'est en 1999 que s'ouvrent en France les ateliers de création du **CREAHM Provence** dans le département du Vaucluse. Le CREAHM Provence propose des ateliers hebdomadaires, des ateliers séjours (travail de création et circuits-découvertes), des stages (sur un thème, une technique) et des formations pour les professionnels désirant encadrer des personnes handicapées mentales et ouvrir ou perfectionner un atelier artistique.

SHAPE, ENABLING ACCESS TO THE ARTS

Shape est une association anglaise basée au nord de Londres, qui favorise l'accès et la participation des personnes handicapées à l'art par le biais de nombreux projets, programmes et activités.

Cette association propose des activités artistiques sous forme de loisirs avec des programmes d'été d'initiation ou de perfectionnement, mais aussi des apprentissages et des formations professionnelles.

Dans ce cadre, Shape offre des programmes de développement de création complètement accessibles, donne des conseils et des recommandations pour les artistes handicapés, leur permet d'exposer et de montrer leurs œuvres au public et ainsi de se faire connaître, les soutient et les oriente dans leur recherche d'emploi, dans l'organisation de leur carrière ou dans la création de leur propre atelier. Les liens de Shape avec les collectivités permettent de mettre en avant les projets artistiques de création des artistes handicapés.

Parallèlement, Shape entretient des partenariats avec les écoles et les résidences d'artistes. Ces rencontres se font grâce à l'intermédiaire de professeurs qui travaillent sur des projets à la fois éducatifs et qui ont pour but de promouvoir l'intégration sociale des enfants handicapés dans les écoles. L'association travaille également sur des projets communs de programmes éducatifs avec des théâtres et des musées, afin de s'assurer que les enfants handicapés ont un accès égal à la culture.

Shape joue un rôle important dans la promotion de l'art dans la communauté sourde et surtout dans le domaine du théâtre, puisqu'en 1992 a été créé le **Shape Deaf Arts**. Shape Deaf Arts est ouvert à toutes les personnes sourdes ou mal-entendantes et propose des cours de théâtre avec des représentations en langue des signes. Cette pratique favorise la reconnaissance des acteurs sourds en leur ouvrant des portes sur le plan professionnel mais joue également un rôle important dans la sensibilisation du public à ce langage.

L'association publie chaque trimestre un magazine, **Deaf Arts UK**, qui informe les artistes sourds sur l'art. Cette revue permet aussi de communiquer sur les artistes et leurs œuvres, que ce soit au niveau national ou international.

Pour les sorties culturelles, Shape propose des réductions pour les personnes handicapées et la prise en charge d'un accompagnateur afin de faciliter leur déplacement et leur permettre de bénéficier d'un égal accès à la culture.

5. Autres dispositifs de soutien

En dehors des interlocuteurs habituels de l'intégration professionnelle des personnes handicapées se dessine une forêt d'organismes, de dispositifs de soutien, de bourses ou autres « tremplins » dont peuvent bénéficier des artistes en voie de professionnalisation. Il est difficile de pouvoir en dresser un tableau complet tant les réseaux et les dispositifs sont nombreux et fluctuants.

Il est toutefois à noter que, hormis certains dispositifs tels que le concours Fihmac du groupe Thales (ex Thomson-Csf), qui permettait d'apporter régulièrement des bourses à des artistes handicapés, la plupart des aides apportées ne s'inscrivent dans aucune réflexion et démarche structurée spécifique d'aide à la professionnalisation des artistes handicapés.

Exemples de dispositifs de soutien :

Le ministère de la Culture

Le Ministère de la Culture propose des aides à la création dans le domaine des arts plastiques avec des aides à l'écriture et à l'édition, des aides aux galeries, mais également des aides aux artistes (Centre National des Arts Plastiques). Les programmes d'aides personnalisés aux artistes en France et à l'étranger passent également par l'AFAA, Association Française d'Action Artistique (opérateur délégué du Ministère des affaires étrangères et du Ministère de la Culture).

Aides à la première exposition

La Ville de Paris propose des aides financières attribuées à des artistes plasticiens ou à des photographes pour la réalisation de leur première exposition dans une galerie ou tout autre lieu ouvert au public. Pour bénéficier de cette aide (montant de 1524 à 3049 euros), les artistes doivent envoyer un dossier de candidature à la Direction des Affaires Culturelles - Département de l'Art dans la Ville.

Paris Jeunes Talents

Paris Jeunes Talents est un dispositif municipal permettant à des jeunes artistes de s'engager sur la voie de la professionnalisation dans le domaine de la musique, du spectacle vivant, de la scène et des expositions. Cette opération comporte trois volets pour lesquels la Mairie de Paris propose des aides :

- Des aides Paris Jeunes Talents Musique et Spectacle vivant (financement des dépenses liés à l'activité artistique comme les locaux de répétition, costumes, régie technique, etc.)
- Des prix Paris Jeunes talents Musique et Spectacle vivant (six prix destinés aux artistes en voie de professionnalisation pour leur permettre de développer un projet artistique)
- Des scènes et expositions Paris Jeunes talents (la ville met gratuitement à la disposition des artistes une salle de spectacle ou d'exposition pendant deux à trois semaines, édite les cartons d'invitation et diffuse le programme).

CNAR Culture

Le CNAR Culture (Centre National d'Accompagnement et de Ressources) est une structure de ressources et d'information financée par le ministère de l'emploi, de la culture et la caisse des dépôts, permettant notamment d'accompagner les DLA (Dispositifs Locaux d'Accompagnement). Les DLA ayant pour objet d'apporter un soutien à des structures employeuses, et particulièrement à des associations, pour leur permettre de développer leurs activités, créer et pérenniser des emplois.

Le CNAR Culture comprend les principales fédérations et associations représentatives des acteurs culturels associatifs. Il comprend également le rassemblement national Eucréa France qui représente au sein de cette structure la spécificité des personnes handicapées.

Les associations représentatives des personnes handicapées

Que ce soit l'APF (Association des Paralysés de France), l'Unapei (Union Nationale des Amis et des Parents de Personnes Handicapées Mentales) ou par exemple l'UNAFAM (Union Nationale des Amis et des FAMILLES de personnes malades Mentales), des associations représentatives de personnes handicapées apportent parfois ponctuellement leur concours logistique voir financier pour la promotion d'artistes handicapés dans le cadre d'expositions, de productions de spectacles, etc.

VI. Niches d'emplois

Il est important de rester prudent lorsque l'on évoque des niches d'emplois pour ce secteur dans lequel l'intégration de personnes handicapées est si faible.

Nous avons tout de même pu identifier des secteurs et des logiques d'emprises territoriales permettant d'envisager des possibilités de développement d'emplois de personnes handicapées.

Les pistes présentées ci-après nécessiteront parfois, pour devenir opérationnelles, de soutiens et de montages partenariaux spécifiques s'inscrivant par exemple dans des dispositifs d'action à l'échelle de villes, de départements ou de la région.

Secteurs d'activités repérés :

Les bibliothèques

Sous l'impulsion notamment du ministère de la culture et de la DLL ainsi que d'autres partenaires (le Centre National du Livre, des bibliothèques pionnières comme la BPI,...), de nouveaux usages professionnels émergent progressivement dans l'accueil des publics au sein des bibliothèques. Ainsi, il n'est presque plus concevable d'imaginer la création d'une bibliothèque ou médiathèque sans proposer l'aménagement de services dédiés aux usagers handicapés.

Or il s'avère que la présence d'une personne déficiente visuelle pour l'animation des espaces pour déficients visuels est souvent recommandée. Elle pourra en effet de façon aisée accompagner les usagers dans l'apprentissage des divers outils d'aide à la lecture et d'accès à l'outil informatique.

De même, des conteurs ou des comédiens sourds sont de plus en plus sollicités pour intervenir dans le cadre des animations autour du livre auprès d'enfants dans les bibliothèques. Il ne s'agit pas forcément de personnes attirées à un seul établissement, mais plutôt de personnes pouvant présenter des prestations sur un réseau de bibliothèques partenaires.

Les sites touristiques : le patrimoine et les musées

On constate une évolution importante de l'accueil des personnes handicapées au sein des sites touristiques. Cette tendance ira certainement en croissant, notamment au regard de la mobilisation suscitée par le dispositif du Label National Tourisme et Handicap, qui risque de faire croître de façon régulière le nombre de touristes dans ces structures.

Des nouveaux professionnalismes émergent dans la mise en accessibilité de ces offres : aménagements des expositions, visites adaptées, circuits touristiques spécifiques, etc.

De nombreux établissements franciliens ont déjà engagé une démarche de création d'emploi à cet effet, en s'appuyant notamment sur des salariés handicapés.

L'effet de pairémulation que suscite une personne handicapée au sein d'un établissement est souvent reconnu et considéré comme un facteur facilitateur dans les projets de mise en accessibilité d'un lieu culturel. Par ailleurs il est également

admis que certaines personnes handicapées, et tout particulièrement les personnes sourdes, sont parfois plus facilement à même de répondre de façon satisfaisante et efficace aux besoins spécifiques d'un visiteur handicapé.

Il en ressort qu'il est très probable que dans les prochaines années se développeront en Île-de-France des accueils spécifiques de personnes handicapées au sein de ces structures et que des personnes elles-mêmes handicapées pourront être employées à cet effet.

Pour de petites structures n'ayant pas les moyens d'employer une personne à plein temps sur un poste de « **chargé des publics handicapés** », on pourrait imaginer un système de mutualisation de moyens avec d'autres structures sur un même territoire (une ville, un département).

Un autre profil de poste connaît actuellement un succès grandissant, c'est celui de **conférencier du patrimoine pour personnes sourdes**. Un gros travail de sensibilisation, de mobilisation et de défrichage a été entrepris depuis plusieurs années sur Paris et la région Île-de-France, notamment par Mr. J.P.P., conférencier sourd des monuments nationaux. Selon lui, les demandes sont croissantes tant au niveau des structures culturelles demandeuses de ses services qu'au niveau des publics sourds signants qui souhaitent bénéficier de ses conférences. Or la relève a du mal à émerger.

Un effort devra être entrepris pour structurer l'offre de formation des personnes sourdes pour ce secteur prometteur. Et là encore, des logiques d'intervention pourraient être envisagées sur des territoires touristiques définis qui pourraient ainsi bénéficier des services d'un conférencier sourd « ambulant » à la carte.

Internet

La société **Websourd** développe actuellement de nouveaux services d'aide à la communication et d'accès à l'information pour les personnes sourdes. Elle est ainsi en train de créer un tout nouveau métier, celui de **traducteur de textes en langue de signes en ligne**. Il s'agit notamment de pouvoir proposer des affichages vidéos sur des sites Internet présentant une traduction en langue des signes des textes inscrits sur le site. Contrairement au métier d'interprète en langue des signes uniquement envisageable pour des personnes entendantes, ce nouveau métier de traducteur est tout à fait accessible à des personnes sourdes ayant accès à la lecture. Même si ce métier ne peut toucher dans un premier temps que peu de personnes, il permet notamment d'ouvrir la réflexion sur les nouvelles possibilités de services à imaginer à distance via Internet.

Audiovisuel

Les métiers de l'image et du son se trouvent en permanente évolution du fait de l'essor formidable des nouvelles technologies dans ce secteur. Les outils de travail sont de plus en plus automatisés et informatisés et ont un prix d'achat de plus en plus abordable.

Les métiers dans ce secteur permettent ainsi notamment d'envisager des aménagements de poste à domicile en fonctionnant par le biais du télétravail.

Ces facteurs sont autant d'éléments facilitateurs pour l'accès des personnes handicapées visuelles, motrices ou psychiques aux métiers dans ce secteur (créateur de sons, monteur, infographe, etc.).

C. PRÉCONISATIONS

Au regard des résultats de notre étude, nous présentons ci-après une synthèse de préconisations. Certaines sont applicables à court terme, d'autres à plus long terme. Elles concernent l'ensemble des acteurs de la chaîne d'intégration professionnelle des personnes handicapées dans les secteurs des arts et de la culture.

A noter que les préconisations formulées ci-dessus (par exemple la création de structures nouvelles) dépassent le cadre strict de l'insertion professionnelle, et ne peuvent donc pas à ce titre relever des missions d'organismes tels que l'Agefiph. Leur mise en œuvre nécessiterait en effet l'implication forte des collectivités et tout particulièrement des porteurs des politiques culturelles en France.

Outils à créer

- Création d'outils permettant de présenter des métiers culturels et artistiques avec les caractéristiques de leur environnement professionnel ordinaire (réseaux, mobilités, etc.) et mettant en exergue des points de vigilance pour la compatibilité avec les situations professionnelles des personnes handicapées.
- Création d'outils de référentiel d'évaluation des besoins des artistes handicapés en matière de compensation, en fonctions des handicaps et des activités professionnelles.
- Création d'un label permettant d'identifier les lieux de diffusion culturelle et artistique accessibles aux artistes handicapés.
- Création d'un outil d'information en direction des entreprises culturelles et artistiques présentant une typologie d'actions à mener dans le cadre d'accords d'entreprises spécifiques aux métiers des arts et de la culture.
- Réalisation d'outils de promotion présentant des parcours d'intégration réussis dans le secteur des arts et de la culture.
- Créer un outil permettant aux entreprises artistiques et culturelles qui proposent un emploi, d'indiquer des données relatives aux éléments d'adaptabilité de l'offre.
- Création d'un outil présentant la typologie des aides spécifiques pouvant être proposées par l'Agefiph pour des personnes handicapées dans le champ des arts et de la culture.

Thématiques de réflexions, d'études ou d'actions à envisager

- Identification des nouveaux métiers émergents dans le domaine « culture et handicap », notamment dans le cadre du plan gouvernemental sur les métiers prévus dans le projet de loi pour l'égalité des droits et des chances.
- Création d'un statut intermédiaire permettant à une personne handicapée de se lancer dans une carrière artistique sans renoncer complètement à ses allocations.
- Création d'une structure d'insertion professionnelle spécifique au domaine artistique et culturel, :
 - soit sous la forme d'une maison des artistes pour les personnes handicapées, ayant notamment un rôle d'agence artistique.
 - soit d'une OIP spécialisé sur les métiers de la culture et des arts afin de répondre aux attentes des demandeurs d'emploi en terme d'orientation ou de reconversion mais également en terme d'aides humaines (impresarios, assistants).

- Création d'un CRPF pour artistes handicapés à même de répondre aux besoins d'adaptations spécifiques qu'ils rencontrent dans leur pratique artistique.
- Reconnaissance de certaines interventions artistiques en tant que des stages de formations ou d'apprentissage (permettant ainsi de co-financer ces interventions par le biais notamment des aides à la formation).
- Mise en place d'un dispositif de collaboration entre les Caps emplois et l'ANPE Culture Spectacle.
- Création d'une agence de management spécialisée pour faciliter la prospection d'emplois des artistes handicapés (soutien juridique, démarche pour demandes de subventions, connaissance des besoins spécifiques liés aux différentes formes de handicap, aux professions culturelles, démarches de prospection d'emplois ou professionnelles, etc.).
- Prise en charge des aménagements de situation de travail spécifiques aux métiers des arts et de la culture pour des fonctions sédentaires ou mobiles.
- Instauration d'un fonds national dédié à la promotion de l'intégration des personnes handicapées dans les métiers des arts et de la culture.
- Lancement d'une concertation impliquant les syndicats professionnels des salariés et des employeurs des arts et de la culture sur l'intégration des personnes handicapées en y associant des organismes gestionnaires des droits d'auteurs (Adami, Sacd, Sacem, etc.).
- Incitation des structures culturelles employeuses à promouvoir des artistes handicapés dans le cadre de leurs accords d'entreprises (achat d'œuvres d'artistes handicapés, co-productions de spectacles vivants, achat de représentations d'artistes indépendants, de compagnies, de CAT artistiques etc.).
- Création d'une plate-forme de ressources pour la recherche et le développement d'aides techniques spécifiques aux pratiques professionnelles dans le domaine des arts et de la culture, ainsi que sur les pédagogies et médiations culturelles adaptées.
- Financement des mises en accessibilité de lieux de diffusion artistiques selon un quota d'accueil d'artistes handicapés à définir et / ou création d'une plate forme technique régionale permettant à ces lieux de bénéficier ponctuellement d'aides à la mise en accessibilité aux artistes handicapés.
- Financement pendant une durée à définir (par ex. 3 ans) d'un agent artistique (sur la base des 10% des cachets usuellement pratiqué) pour certains artistes handicapés en voie de professionnalisation.
- Aide à l'adaptation de la presse professionnelle dans le domaine des arts et de la culture pour un accès facilité en fonction des types de déficiences (documents sonores, gros caractère, site internet accessible, etc.).

Formations et sensibilisations à promouvoir

- Formations et sensibilisations des conseillers et prospecteurs placiers sur les particularités de l'intégration professionnelle dans le secteur culturel et artistique et sur les possibilités de débouchés.
- Sensibilisation des syndicats de professionnels et d'employeurs des arts et de la culture

D. CONCLUSION

Pour réaliser cette étude, nous nous sommes employés à favoriser une approche et une analyse qualitative sur les conditions de l'intégration et du maintien à l'emploi des personnes handicapées dans les métiers des arts et de la culture. Cette approche nous a permis de mieux distinguer les principaux obstacles, les vides référentiels, mais également des expériences ponctuelles facilitatrices d'intégration ou de maintien à l'emploi, permettant d'envisager des modélisations de dispositifs d'accompagnement.

Les résultats d'intégration et de maintien à l'emploi réussis sur le secteur des arts et de la culture s'avèrent rester extrêmement faibles. L'intégration professionnelle dans ce secteur n'est que très exceptionnellement prise en compte dans les usages professionnels, tant au niveau des acteurs de l'intégration professionnelle des personnes handicapées qu'au niveau des acteurs professionnels des arts et de la culture.

Nous pensons toutefois que ce secteur professionnel, qui recèle d'une telle diversité et richesse de métiers, reste un formidable champ d'intégration potentielle pour les personnes handicapées, quel que soit leur handicap.

Nous constatons également que cette étude arrive dans un moment où d'autres acteurs, notamment ceux de la culture, s'inscrivent à leur tour dans une même démarche de réflexion :

Au niveau de l'État : De nouvelles obligations en matière d'intégration professionnelle des personnes handicapées se profilent pour la fonction publique dans le cadre de la nouvelle loi sur le handicap. Celles-ci concerneront également le ministère de la culture. Ce ministère se préoccupe par ailleurs actuellement pour la première fois de la question de l'intégration professionnelle des personnes handicapées au sein de ses directions et de ses établissements sous tutelle et envisage très prochainement la mise en place d'un groupe de travail dédié à cette question.

Au niveau du secteur des associations culturelles : Le dispositif national de soutien au développement des activités et des emplois dans le secteur associatif, co-piloté par le ministère de l'emploi et la caisse des dépôts et des consignations, et s'appuyant sur les Dispositifs Locaux d'Accompagnement (DLA), vient d'être doté d'un Centre National d'Accompagnement et de Ressources (CNAR) dédié aux acteurs culturels : le CNAR Culture.

Le CNAR Culture a, dès son origine, associé des acteurs et pôles ressources du champ « culture handicap » comme le Rassemblement national Eucrea France, afin de pouvoir pleinement intégrer la problématique spécifique des personnes handicapées dans ses missions à venir. Le CNAR Culture est ainsi destiné à devenir un outil pertinent et privilégié pour permettre d'envisager des avancées dans l'intégration des personnes handicapées dans ce vaste secteur d'emploi du vivier des associations culturelles.

Un rapprochement entre l'ensemble des acteurs concernés par l'intégration des personnes handicapées dans les métiers des arts et de la culture permettrait de faire avancer la réflexion, favoriser la mise en œuvre de dispositifs nouveaux pour ce champ et construire une réelle politique structurée d'intégration et de maintien à l'emploi dans ce secteur.

La présente étude, qui a le mérite de dresser un tout premier panorama général sur ces questions, pourrait à ce titre servir comme une base intéressante de travail et de réflexion commune.

La commission nationale « culture et handicap », co-présidée par le ministre de la culture et le ministre en charge des personnes handicapées, pourrait servir de lieu propice à ces échanges et à ce travail.

Enfin, il nous apparaît que le secteur des arts et de la culture permet à toute personne, et tout particulièrement aux personnes handicapées, de projeter une image positive et valorisante auprès de la société.

Il nous semble pourtant que dans le cadre des principales campagnes de sensibilisation réalisées sur le sujet de l'intégration professionnelle des personnes handicapées, cet impact est souvent négligé, alors qu'il pourrait au contraire être moteur et déclencheur de changements de regards y compris dans d'autres secteurs que celui des arts et de la culture.

Renforcer les moyens pour l'intégration des personnes handicapées dans ce secteur permettrait ainsi, non seulement de répondre de façon satisfaisante à des projets individuels d'intégration pour ce secteur, mais pourrait également servir comme un effet de levier et être un facteur entraînant pour l'ensemble des autres secteurs concernés par les politiques d'intégration professionnelle.

Photos de couverture : de bas en haut, Benoît Eplé, activités au foyer Sénart, Roland Kirk, Emmanuelle Laborit.



CEMAFORRE

Centre national de ressources Loisirs et Culture pour tous
115, rue de Ménilmontant - 75020 Paris

Tél. 01 47 97 87 26 - Fax. 01 47 97 27 83

Mél. contact@cemaforre.asso.fr - Internet : www.cemaforre.asso.fr