

AMÉLIORER L'ACCÈS

DES PERSONNES EN

SITUATION DE

HANDICAP AUX EMPLOIS

CULTURELS RAPPORT

ÉTABLI PAR MME LAETITIA

BERNARD À LA DEMANDE

DE MME LA MINISTRE DE LA

CULTURE JUIN 2026

RAPPORT RÉALISÉ AVEC L'APPUI DE :

- M. David **Blin**, Inspecteur des affaires culturelles
- Mme Axelle **Eychenne**, Inspectrice-stagiaire

REMERCIEMENTS

- Le Conseil national consultatif des personnes handicapées
- Mme Marine **Roy**, Haute fonctionnaire handicap inclusion
- Mme Dominique **Gillot**, Présidente de la fondation OVE, ancienne ministre
- M. Pascal **Parsat**, Expert culture-handicap
- Mme Catherine **Ollivier**, Chargée du protocole, DRAC Pays-de-la-Loire
- M. Jérémie **Choukroun**, Directeur de cabinet, DRAC Provence-Alpes-Côte-d'Azur
- Mme Aurélie **Lesous**, Conseillère action culturelle et territoriale, DRAC Ile-de-France
- Mme Maryline **Laplace**, Inspectrice générale des affaires culturelles

SYNTHÈSE

« L'enjeu est de garantir le droit fondamental d'accéder à un travail librement choisi au sein des métiers de la culture. C'est dans cet esprit qu'une mission vous est confiée. Elle vise à améliorer l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur culturel et constitue une priorité. »

C'est en ces termes que Mme la ministre de la Culture résumait l'objectif plus qu'ambitieux fixé à la mission qu'elle me faisait l'honneur de me confier en février 2026, concrétisant l'engagement pris à l'été 2025 dans le cadre de la Commission nationale « Culture et Handicap » (CNCH), et répondant ainsi à des demandes précédemment exprimées par la délégation « Culture » du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPPH). Un impératif calendaire s'imposait : achever le rapport à temps pour qu'il puisse être présenté avant la Conférence nationale du handicap (CNH), programmée pour les tout derniers jours de juin. Cinq mois tout au plus donc pour explorer, pour la première fois, ce croisement de trois politiques publiques - emploi, culture, handicap - et ce à l'échelle de l'ensemble des secteurs culturels.

Il s'agissait dans cette perspective de répondre à trois attendus : mesurer, autant que possible, la situation de départ ; recenser les freins à l'accès à l'emploi culturel concourant à expliquer cette réalité ; proposer des mesures à même de lever les obstacles à la pleine participation des personnes en situation de handicap à l'emploi culturel sous toutes ses formes.

Quoique malaisée, une mesure en ordres de grandeur est possible. Elle suggère que, si les fonctions publiques concernées (fonction publique de l'État et fonction publique territoriale) sont proches de l'objectif d'emploi de 6% de travailleurs handicapés, ce résultat est probablement divisé par deux (autour de 3% donc) s'agissant des salariés d'entreprises culturelles de 20 salariés ou plus, et probablement encore par deux (autour de 1,5%) pour les intermittents du spectacle, qu'ils soient administratifs, techniciens ou artistes. En outre et au cas particulier des opérateurs du ministère de la culture, les données rassemblées par la mission nous apprennent que leurs agents se répartissent principalement dans la catégorie C (46,4 %), suivie de la catégorie B (30,9 %), de la catégorie A (22 %) et de la catégorie A+ (0,7 %), illustrant la sous-représentation des travailleurs handicapés parmi les cadres, *a fortiori* parmi les cadres supérieurs. La mission fait des propositions en méthode pour que ces ordres de grandeur puissent, à l'avenir, se transformer en une comptabilisation précise, susceptible d'être suivie dans le temps, et de devenir ainsi un possible instrument de pilotage par les résultats. Le message qu'ils portent est pour autant clair dès ce stade : un effort de rattrapage s'impose - quantitativement au moins pour ce qui concerne le secteur culturel privé, qualitativement au moins pour ce qui concerne le secteur culturel public.

Pour trouver les voies et moyens de ce double rattrapage, la mission s'est attachée à recenser les obstacles sur le chemin des personnes en situation de handicap vers l'emploi culturel. En complément de l'indispensable tour d'horizon des nombreuses administrations intéressées, j'ai souhaité recueillir la parole directe des personnes les plus concernées : appel à contributions individuelles, pour nombre d'entre elles suivies d'entretiens en face-à-face ; questionnaires adressés aux étudiants de l'enseignement supérieur culture ; denses journées de déplacements sur le terrain, au plus près des initiatives locales et de ceux qui, en administration déconcentrée comme au sein des collectivités territoriales, s'attachent à les soutenir.

Au terme de ces échanges, individuellement et collectivement d'une très grande richesse, nous avons fait le choix de rendre compte des difficultés rencontrées comme d'autant de besoins, tous clairs, légitimes - et parfois déjà connus - auxquels la puissance publique ne répond pas, à ce jour, de manière satisfaisante.

D'abord, les besoins à mieux satisfaire pour se projeter vers une carrière artistique ou culturelle : besoin d'avoir une pratique artistique ou culturelle, besoin de pouvoir se reconnaître dans des figures publiques inspirantes, et besoin de se savoir accueilli dans ses aspirations artistiques et culturelles.

Ensuite, les besoins à mieux satisfaire pour rechercher ou exercer plus sereinement un emploi culturel : besoin d'être en confiance quant au fait que le recruteur à qui l'on fait face est prêt à accueillir et faire grandir un employé en situation de handicap, besoin d'en finir avec la galère quotidienne au boulot, et besoin de choisir librement un métier avec ou sans lien avec l'expertise d'usage liée à son handicap.

Enfin, les besoins à mieux satisfaire quant à l'articulation des politiques publiques qui impactent l'emploi culturel des personnes en situation de handicap : besoin de voir leurs instruments mieux accordés, besoin de voir les innovations repérées et accompagnées, et besoin de se sentir porté par une stratégie explicite et partagée par tous ceux dont le concours sera nécessaire à son succès.

Les propositions de mesure formulées par la mission entendent parfaire la réponse que nous apportons collectivement à chacun de ces besoins. En complément de leur récapitulatif, présenté à la suite de cette synthèse, nous souhaitons mettre l'accent sur quatre convictions qui ont guidé leur élaboration :

La conviction que le versement d'une contribution à l'AGEFIPH ou au FIPHFP, compensatoire à la non-atteinte de l'objectif d'emploi de 6% de travailleurs handicapés, ne saurait exonérer des efforts restant à réaliser pour l'atteindre ;

La conviction que la pleine participation des personnes en situation de handicap à l'emploi est un objectif ni moins juste, ni moins noble, que la recherche d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes ou que la conduite de la transition écologique, et que les leviers d'action publique que l'on accepte pour l'une de ces politiques doivent aussi être admis pour les autres ;

La conviction que les personnes en situation de handicap font face à des difficultés que ne rencontrent pas les personnes valides, ce qui impose que les règles et statuts qui peuvent être adaptés pour tenir compte de cette différence objective doivent l'être ;

La conviction que pour relever collectivement ce défi, il nous faut nous autoriser à voir large - c'est-à-dire à agir dès les premiers âges de la vie, pour que la culture puisse demain être réellement une porte ouverte vers le monde pour tous les enfants, et à penser grand - y compris donc en envisageant des mesures législatives, le cas échéant dans le cadre de dispositions expérimentales.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

Pour ouvrir les horizons culturels des jeunes en situation de handicap pour que la culture puisse être envisagée par chacun comme une possible perspective professionnelle

Mesure 1 : Donner à chaque jeune en situation de handicap la possibilité de fréquenter les lieux de culture et d'avoir une pratique artistique amateur

Mesure 2 : Favoriser le développement et la visibilité de figures de référence dans tous les métiers, fonctions et rôles des secteurs culturels

Mesure 3 : Parfaire l'accessibilité de l'enseignement supérieur culture et donner toute sa place à la question du handicap dans ses programmes de formation

Mesure 4 : Enseigner une histoire des arts multisensorielle, donc nativement inclusive

Pour rendre accessible l'environnement de l'emploi culturel

Mesure 5 : Rendre accessible le marché de l'emploi culturel : offres d'emploi, plateformes d'intermédiation

Mesure 6 : Rendre accessibles les conditions d'exercice de l'ensemble des emplois culturels: lieux, logiciels, cultures d'organisation

Mesure 7 : Garantir des débouchés économiques aux entreprises dont l'activité repose sur l'emploi de personnes en situation de handicap en raison de leur expertise d'usage

Mesure 8 : Faire émerger une nouvelle famille de métiers : les accompagnants de vie professionnelle

Mesure 9 : Faire de la culture le secteur pionnier de la mise en accessibilité de ses métiers par l'innovation

Mesure 10 : Mobiliser davantage les employeurs du spectacle dans l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap

Pour confirmer par des mesures fortes la priorité donnée par le Gouvernement à l'accès des personnes en situation de handicap aux emplois culturels, et accorder en conséquence les instruments des politiques publiques de l'emploi, du handicap et de la culture

Mesure 11 : Moduler les aides publiques culturelles versées aux employeurs privés qui ne respectent pas leur obligation d'emploi

Mesure 12 : Moduler la part variable des dirigeants culturels publics qui ne respectent pas leur obligation d'emploi

Mesure 13 : Au cas particulier du secteur culturel, déclencher l'obligation d'embaucher 6% de travailleurs handicapés dès qu'un projet rassemble 20 personnes

Mesure 14 : Adapter le régime de l'intermittence aux besoins et contraintes spécifiques des professionnels du spectacle en situation de handicap

Mesure 15 : Simplifier les démarches du recours à l'AAH et ajuster ses modalités à la variabilité des revenus professionnels, fréquente dans le secteur culturel

Mesure 16 : Donner à l'appareil statistique national les moyens de suivre précisément et annuellement l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur culturel

Mesure 17 : Établir une stratégie partagée par les trois ministères Culture, Handicap et Travail et inviter les collectivités territoriales à rejoindre la dynamique partenariale ainsi initiée par l'État

TABLE DES MATIÈRES

Synthèse.....	4
Liste des recommandations.....	6
Introduction.....	8
I. En l'état complexe à mesurer, la participation des personnes en situation de handicap aux emplois culturels est freinée par l'insuffisance des réponses apportées à plusieurs de leurs besoins essentiels	9
A. Quoique malaisée, la mesure de l'existant laisse présager d'une situation perfectible ; sa fiabilité suscite en outre des interrogations persistantes, notamment dans le champ du spectacle.....	9
B. Le parcours des personnes en situation de handicap vers l'emploi culturel est considérablement freiné par l'absence ou l'insuffisance des réponses apportées à des besoins pourtant clairs, connus et légitimes	16
II. Pour améliorer l'accès des personnes en situation de handicap aux emplois culturels, le Gouvernement doit assumer tant de faire de cet objectif une priorité que de coordonner, en partenariat avec les collectivités locales, les efforts du secteur en ce sens	30
A - Ouvrir les horizons culturels des jeunes en situation de handicap pour que la culture puisse être envisagée par chacun comme une possible perspective professionnelle.....	30
B - Rendre accessible l'environnement de l'emploi culturel.....	38
C. Confirmer par des mesures fortes la priorité donnée par le Gouvernement à l'accès des personnes en situation de handicap aux emplois culturels, et accorder en conséquence les instruments des politiques publiques de l'emploi, du handicap et de la culture	51
Conclusion.....	67
Lettre de mission.....	68
Liste des personnes rencontrées.....	70
Résultats marquants des questionnaires diffusés par la mission.....	73

INTRODUCTION

Comment améliorer l'emploi des personnes handicapées dans les secteurs culturels ? Quand le ministère de la Culture m'a sollicitée pour piloter une mission avec cet objectif en perspective, un mélange d'enthousiasme et d'inquiétude m'a envahi.

Enthousiasme, car les enjeux sont hors norme. Parce que tout comme le sport, la culture concourt à forger les représentations collectives quant à la place que les personnes en situation de handicap peuvent occuper dans la société et quant à l'accueil que la société doit leur réserver. Et parce qu'une pratique artistique est à la fois une évidente source d'épanouissement personnel, et souvent le début d'un parcours de professionnalisation pour ceux qui se sentent appelés par une carrière culturelle.

Inquiétude, car les chiffres du secteur ne sont pas bons, je le sais bien... Et aussi parce que des souvenirs sont revenus : mes rêves d'adolescente de devenir actrice, et le refus catégorique du centre culturel de ma commune de m'accepter au club théâtre du mercredi après-midi avec mes camarades de collège, parce que moi, j'étais aveugle.

Aujourd'hui journaliste, je serai heureuse si mon engagement peut aider à faire avancer les choses. Ce rapport se place au croisement de trois politiques publiques, de la Culture, du Handicap et de l'Emploi, chacune extrêmement complexe. Il porte sur la situation un regard sans concession, et propose une série de recommandations concrètes qui, je l'espère, pourront se révéler utiles - à la condition donc que les pouvoirs publics aient la volonté de s'en saisir. Il sera entre autres questions de formation, de statut particulier, d'accompagnement, d'outils statistiques, et d'ambition.

Je remercie sincèrement la ministre de la Culture et la ministre du Handicap pour leur confiance, la délégation « Culture » du CNC PH, dont les membres demandaient le lancement de cette mission depuis longtemps, pour leur implication et leur soutien, ainsi que toutes celles et tous ceux qui nous ont donné de leur temps pour répondre à nos nombreuses sollicitations.

Et si j'écris « nous », c'est tout simplement parce que ce rapport a été réalisé par une équipe soudée sur le terrain, celle que nous avons formée avec David Blin et Axelle Eychenne, deux collègues précieux que je suis heureuse d'avoir rencontrés.

Laetitia Bernard

I. EN L'ÉTAT COMPLEXE À MESURER, LA PARTICIPATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP AUX EMPLOIS CULTURELS EST FREINÉE PAR L'INSUFFISANCE DES RÉPONSES APPORTÉES À PLUSIEURS DE LEURS BESOINS ESSENTIELS

A. QUOIQU'ÉTAIT MALAISÉE, LA MESURE DE L'EXISTANT LAISSE PRÉSAGER D'UNE SITUATION PERFECTIBLE ; SA FIABILITÉ SUSCITE EN OUTRE DES INTERROGATIONS PERSISTANTES, NOTAMMENT DANS LE CHAMP DU SPECTACLE

1. Entre périmètres multiples, sources incomplètes et non-homogènes, la mesure de l'existant n'est pas aisée

« Pour cette politique publique, on navigue quand même à vue »

Être en situation de handicap : une réalité aux périmètres administratifs et donc statistiques multiples

Dénombrer les personnes en situation de handicap occupant un emploi dans le secteur culturel supposerait théoriquement en premier lieu de retenir l'une des manières possibles de délimiter les contours de l'ensemble formé par les personnes en situation de handicap :

- Les personnes reconnues comme ayant des difficultés d'accès ou de maintien dans l'emploi, se voyant de ce fait octroyer la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (personnes dites « RQTH »), notions introduites par la loi du 23 novembre 1957 et trouvant leur organisation actuelle avec la loi du 11 février 2005 ;
- Les personnes dont il est admis qu'elles peuvent être bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (personnes dites « BOETH ») créée par la loi du 10 juillet 1987 ;
- Les personnes bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés, créée par la loi du 30 juin 1975 (personnes dites « bAAH ») ;
- Les personnes bénéficiant d'une prestation de compensation du handicap (personnes dites « bPCH ») également créée en 2005 ;

- Les personnes titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une rente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- Les personnes qui, à l'occasion d'enquêtes statistiques et même sans reconnaissance administrative, déclarent une limitation durable d'activité ou une restriction de participation à la vie sociale.

Ces différents ensembles n'étant par ailleurs pas nécessairement concentriques, on peut être RQTH sans toutefois être ni bAAH, ni bPCH, ni BOETH pour un autre motif que sa RQTH, être bAAH sans RQTH ni PCH, recevoir la PCH sans pour autant avoir une RQTH ou bénéficier de l'AAH et, naturellement, être BOETH sans RQTH.

La mission a considéré que l'ensemble le plus pertinent pour répondre à l'attendu de la commande qui lui a été passée par la ministre de la Culture est celui des personnes disposant d'une RQTH. C'est donc celui qu'elle a retenu, dans les rares cas où il était disponible ou susceptible de l'être ; dans les autres, c'est l'ensemble des BOETH qui l'a été.

Exercer un emploi culturel : deux approches envisageables, chacune légitime

Le département des études, de la prospective, des statistiques et de la documentation (DEPS) du ministère de la culture mesure l'emploi culturel selon deux approches différentes mais complémentaires :

- Celle s'intéressant aux professions culturelles (artiste-peintre, architecte, journaliste, régisseur, bibliothécaire, écrivain, ...), quel que soit le secteur d'activité économique dans lequel les personnes qui les exercent travaillent ; les professions culturelles se repèrent dans la statistique publique par une série bien identifiée de codes PCS (pour « Professions et Catégories Socioprofessionnelles »), selon la nomenclature définie par l'INSEE ;
- Et celle privilégiant les secteurs culturels, c'est-à-dire comptant les personnes qui travaillent dans l'un des secteurs d'activité économique de nature culturelle (spectacle vivant, cinéma, audiovisuel, patrimoine, livre, presse, architecture, ...), et ce quel que soit leur métier (par exemple, un comptable travaillant dans un théâtre, ou le gestionnaire des ressources humaines d'un musée) ; les secteurs d'activité économique sont organisés par les nomenclatures NAF (pour « Nomenclature d'Activités Française ») ou APE (pour « Activité Principale Exercée »). Ils peuvent par ailleurs, dans une certaine mesure, être mis en correspondance avec les périmètres couverts par les conventions collectives de

branche des domaines culturels, même s'il n'est pas apparu à la mission que la liste des identifiants concernés (IDCCN) soit, quant à elle, précisément arrêtée.

Parce que la lettre de mission l'invitait à établir, autant que faire se peut, un « état des lieux exhaustif », et dans la mesure où certains emplois, même s'ils ne peuvent être qualifiés d'« artistique et technique », seraient difficilement exclus de l'étude (par exemple ceux exercés par les administrations centrale ou déconcentrée du ministère), la mission a de manière générale retenu la plus large des deux approches.

De manière particulière, lorsque les caractéristiques d'un des freins étudiés l'appelaient, la mission s'est autorisée à restreindre le champ de ses investigations à l'un des sous-secteurs culturels ; ainsi en a-t-il été à quelques reprises des métiers du spectacle vivant et enregistré.

Des collecteurs et détenteurs de données multiples, à date pas en mesure de produire une vision statistique complète et homogène du champ d'investigation de la mission

Même en choisissant l'un des possibles périmètres de définition des personnes en situation de handicap d'une part, de l'emploi culturel d'autre part, reste à recueillir les données se rapportant à l'un comme à l'autre. Certes, les collecteurs et détenteurs de données ne manquent pas ; toutefois, chacun d'eux est en même temps marqué par des limites significatives quant à sa capacité à appréhender la population en situation de handicap exerçant un emploi culturel :

- Le ministère de la Culture connaît les caractéristiques des personnels (fonctionnaires comme contractuels) dont il est l'employeur direct - mais pas celles de ceux qui sont employés par ses opérateurs ;
- La direction générale des collectivités locales peut dénombrer les fonctionnaires et contractuels se rattachant à l'un des cadres d'emploi de la filière culturelle de la fonction publique locale, mais n'est pas en mesure de compter ceux qui parmi eux sont en situation de handicap ;
- France Travail dispose de données riches s'agissant des demandeurs d'emploi du secteur culturel, mais celles-ci ne sont assimilables aux personnes exerçant un emploi culturel qu'au cas particulier des intermittents du spectacle, compte-tenu des spécificités de ce régime ;

- La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), direction statistique du ministère du Travail, n'est pas autorisée à exploiter des données relevant de l'emploi public ;
- Les maisons départementales des personnes handicapées, qui disposent de données relatives au statut d'emploi de celles-ci, ne sont en revanche pas en mesure de savoir à quelle profession ni quel domaine d'activité l'emploi le cas échéant exercé se rapporte ;
- L'opérateur de compétences principal du secteur, AFDAS, dispose des rapports sociaux émis par les branches concernées, qui toutefois ne traitent du handicap ni de manière obligatoire, ni de manière homogène ;
- Audiens, groupe de protection sociale des professionnels de la création et de l'information et donc acteur théoriquement privilégié dans le recensement des données concernant la santé des travailleurs du secteur culturel par le biais de son Datalab, n'est pas en mesure d'établir des statistiques relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- L'association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) et le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), entre autres limites, ne disposent par construction que des données relatives aux acteurs assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, au-delà donc d'un certain seuil d'effectifs, alors même que le secteur culturel est très marqué par la présence d'entités de petite voire très petite taille.

Face à ce constat de l'impossibilité, en l'état actuel de l'appareil statistique national, de dénombrer par le biais des données disponibles de manière fiable et homogène le nombre de personnes en situation de handicap exerçant un emploi culturel, la mission n'a pu que se résoudre à formuler une recommandation en méthode pour l'avenir (mesure 16) et, dans l'attente, d'en rechercher la meilleure approximation par addition des effectifs des sous-composantes aujourd'hui dénombrables.

2. La participation des personnes en situation de handicap est perfectible tant dans le secteur public que dans le secteur privé

Participation des personnes en situation de handicap à l'emploi culturel public : des progrès qualitatifs apparaissent nécessaires

Il peut être avancé, en ordres de grandeur, que la fonction publique d'État (au sens des agents titulaires ou contractuels relevant du ministère de la Culture, administrations centrale et déconcentrées, ainsi que chez ses opérateurs) rassemble environ 1 245 personnes agents en situation de handicap, soit 5,5% de ses effectifs¹.

L'objectif des 6% est plus proche d'être atteint en administrations centrale et déconcentrées (environ 330 personnes, 5,8%) qu'au sein des opérateurs (environ 915 personnes, 5,4%).

Au cas particulier des agents des opérateurs, ils se répartissent entre la catégorie C (46,4 %), suivie de la catégorie B (30,9 %), de la catégorie A (22 %) et enfin de la catégorie A+ (0,7 %), illustrant la sous-représentation des travailleurs handicapés parmi les postes d'encadrement.

Par ailleurs, parmi les 60 établissements répondants sur les 80 opérateurs que compte le ministère, 10 ne font état d'aucun agent bénéficiant d'une RQTH, alors même que 9 de ces 10 établissements se situent au-dessus du seuil de 20 salariés, au-delà duquel les structures employeuses sont soumises à l'obligation d'emploi de 6% de BOETH.

S'agissant de la fonction publique territoriale, l'application des taux de BOETH observés à l'échelle de l'ensemble de cette fonction publique aux effectifs, titulaires comme contractuels, des filières culturelles locales² aboutit à dénombrer approximativement 3 300 agents culturels locaux en situation de handicap. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi représenteraient sous les mêmes hypothèses 6,75% de l'ensemble de la fonction publique territoriale dans le secteur

¹ Pour rappels d'ordre général : le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) dans la fonction publique, en constante progression depuis 2006, a dépassé la cible des 6% en 2025. Cette progression du taux d'emploi direct concerne toute la fonction publique. La fonction publique d'Etat affiche un taux de 5,28%, la fonction publique hospitalière un taux de 6,26% et la fonction publique territoriale un taux de 7,68%. De la même manière, le secteur privé affiche une amélioration progressive du nombre de BOETH, tous secteurs confondus, avec un taux national moyen de 5,1%.

² Conservateurs territoriaux du patrimoine, Attachés territoriaux de conservation du patrimoine, Conservateurs territoriaux des bibliothèques, Bibliothécaires territoriaux, Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques, Adjointes territoriaux du patrimoine, Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique, Professeurs territoriaux d'enseignement artistique, Assistants territoriaux d'enseignement artistique (musique, danse, art dramatique, arts plastiques), Autres emplois culturels.

culturel, toutes catégories d'emplois confondues. Ils représenteraient 5% de la catégorie A, 6% de la catégorie B et 9% de la catégorie C, fonctionnaires et contractuels confondus.

Participation des personnes en situation de handicap à l'emploi culturel privé : un rattrapage quantitatif s'impose

Les données disponibles à date font état d'environ 5 000 bénéficiaires de l'obligation d'emploi chez les salariés du régime général au sein des entreprises comptant un effectif d'au moins 20 personnes, ce qui correspond à un taux d'emploi légèrement inférieur à 3%, en tout état de cause donc moins de la moitié de la cible de 6%. Concernant les demandeurs d'emploi, selon les derniers chiffres de France Travail, parmi les inscrits en catégorie ABC c'est-à-dire disponibles pour rechercher un emploi, 6 800 étaient bénéficiaires de l'obligation d'emploi à fin décembre 2025, soit 3,1% de cet ensemble d'inscrits.

Les estimations disponibles s'agissant des salariés relevant du régime de l'intermittence suggèrent que 3 000 à 5 000 d'entre eux³ sont en situation de handicap déclaré, soit 1 à 1,5% de l'effectif donc moins du quart de l'objectif de 6%. Selon un périmètre plus précis, qui comptabilise les intermittents effectivement indemnisés, 1 100 d'entre eux étaient, à fin décembre 2025, bénéficiaires de l'obligation d'emploi⁴, soit 0,8% de l'effectif.

Enfin, et puisque l'enquête-emploi INSEE/DARES évalue à 25 000 le nombre de personnes en situation de handicap en emploi dans le secteur de la culture, il faudrait en déduire que le solde, à savoir une dizaine de milliers de personnes, correspond aux populations en situation de handicap parmi les artistes-auteurs, les indépendants, et les salariés d'entreprises de moins de 20 salariés.

³ La meilleure approximation possible à ce stade correspondant à 4 440 personnes recherchant activement un emploi dans les domaines : présentation de spectacles ou d'émissions, artiste de la danse, artiste de la musique et du chant, artiste dramatique, artiste du cirque et des arts visuels, mise en scène de spectacles vivants, production et administration spectacle, cinéma et audiovisuel, promotion d'artistes et de spectacles, réalisation cinématographique et audiovisuelle, coiffure et maquillage spectacle, costume et habillage spectacle, décor et accessoires spectacle, éclairage spectacle, image cinématographique et télévisuelle, machinerie spectacle, montage et post-production, prise de son et sonorisation, régie générale.

⁴ Cet ensemble a été défini en prenant les principaux codes métiers recherchés par les intermittents indemnisés (près de 80% des intermittents indemnisés recherchent principalement un de ces métiers).

3. Des interrogations persistantes quant à la fiabilité des données disponibles dans le champ du spectacle : une sous-déclaration de l'avis général massive

Les entretiens conduits par la mission auprès de professionnels de la culture en situation de handicap ainsi qu'auprès des acteurs de l'emploi, de la formation et des structures employeuses font état d'un large consensus quant à un phénomène significatif de sous-déclaration du handicap, que d'aucuns présentent comme massif en particulier dans le milieu du spectacle vivant et enregistré. En effet, ce secteur est structuré par la prédominance de l'emploi intermittent, et se caractérise par une dynamique d'embauche par le réseau et la cooptation.

« C'est un univers où tout le monde se connaît. [...] Même France Travail considère que le spectacle est un marché caché. [...] Quand on présente un problème – quel qu'il soit d'ailleurs, ça peut aussi être un problème de comportement ou d'addiction – tout à coup votre numéro il circule plus, votre téléphone, il sonne plus. »⁵

La sous-déclaration, présente dans l'ensemble des secteurs, serait ici renforcée par la précarité du secteur et le degré d'interconnaissance des acteurs, créant (probablement non sans raison) chez les professionnels en situation de handicap une peur de perdre des opportunités de travail.

Les outils statistiques actuellement disponibles ne permettent pas de surmonter cet écueil de sous-déclaration, renforçant l'opportunité de mettre en œuvre la recommandation en méthode formulée par la mission (mesure 16) en vue de disposer de chiffres robustes s'agissant du nombre de RQTH au sein des professionnels de la culture puis, par exemple, de les confronter avec les résultats d'une enquête GALI (*Global Activity Limitation Indicator*, indicateur global de restriction d'activité⁶) administrée au sein de cette même population.

³ Comme les suivantes, cette citation, anonymisée, est issue d'une contribution individuelle reçue par la mission ou d'un entretien conduit par elle.

⁴ Plus d'informations sur l'indicateur GALI sont disponibles sur [cette page](#) de la direction statistique du ministère chargé des affaires sociales.

B. LE PARCOURS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP VERS L'EMPLOI CULTUREL EST CONSIDÉRABLEMENT FREINÉ PAR L'ABSENCE OU L'INSUFFISANCE DES RÉPONSES APPORTÉES À DES BESOINS POURTANT CLAIRS, CONNUS ET LÉGITIMES

1. Besoins à mieux satisfaire pour se projeter vers une carrière artistique ou culturelle

Besoin de fréquenter des lieux de culture, de découvrir l'histoire des arts, et d'avoir une pratique artistique

En dépit des progrès déjà réalisés, quoique lentement, s'agissant de l'accessibilité des lieux de culture aux personnes en situation de handicap, bien du chemin reste à parcourir avant que celles-ci puissent bénéficier de l'offre culturelle française (tant *in situ* qu'à distance) avec une qualité d'usage équivalente à celle des personnes valides, ainsi que le montre, notamment, le rapport de l'inspection générale des affaires culturelles sur ce point paru en septembre 2025⁵. Cette situation, peu satisfaisante en elle-même, a pour conséquence tout aussi regrettable qu'elle réduit l'exposition des enfants et jeunes en situation de handicap aux productions culturelles de toute nature et, ce faisant, leur cause une perte de chance d'éveil culturel et *a fortiori* d'éclosion d'une potentielle vocation.

C'est dans ces mêmes lieux de culture, et parmi eux spécialement les musées, au plus près des œuvres, que peut se découvrir l'histoire des arts. Or, la doctrine française quant au droit au toucher, est particulièrement restrictive par comparaison à ce que permettent certains de nos voisins tels que l'Italie. Cette caractéristique, qui se cumule avec une offre limitée de répliques vouées à la découverte tactile, retarde voire empêche l'accès de certains à ce qui est pourtant aussi à la fois leur patrimoine et un possible champ de projection professionnelle. En parallèle et pour ce qui concerne une autre famille de handicap, il peut être tout autant regretté qu'un seul de nos grands musées - le musée d'Orsay - ait pris l'initiative de co-réaliser avec l'éditeur adapté Kiléma un ouvrage en français facile à lire et à comprendre (FàLC) dédié à l'un des mouvements artistiques qu'il expose, en l'espèce l'impressionnisme.

L'offre « de droit commun » inclusive apparaît par ailleurs peu structurée et en tout état de cause non-garantie, dès la phase la plus amont de la pratique artistique qui est souvent le déclencheur

⁵ L'accessibilité des personnes en situation de handicap aux lieux culturels relevant ou labellisés par l'État, Laurence Cassegrain et Paul-Eric Hen

d'une vocation, comme ensuite dans la phase de perfectionnement (conservatoires ou enseignement supérieur culture). Ainsi, et de la même manière que la fréquentation de l'offre culturelle est limitée, la possibilité pour un enfant ou un jeune en situation de handicap d'avoir une pratique artistique, condition nécessaire même si non suffisante pour envisager d'en faire, un jour peut-être, son métier demeure au moins triplement tributaire de circonstances sur lesquelles il n'a pas de prise :

- D'abord, de la simple existence autour de chez lui d'un lieu susceptible d'accueillir une pratique artistique, fût-ce dans le cadre d'une offre généraliste telle qu'un centre de loisirs ;
- Ensuite, de la disposition et de la capacité des enseignants concernés à adapter leurs cours aux besoins spécifiques de cet enfant ou ce jeune, dans un contexte où les ressources susceptibles de les rassurer et de les aider dans cette démarche apparaissent encore très dispersées, et donc peu aisément mobilisables ;
- Enfin, du degré d'inclusivité du schéma départemental des enseignements artistiques, dont la rédaction a été rendue obligatoire par la loi du 13 août 2004, et dont la mission a pu observer que les départements, responsables de leur élaboration ont diversement investi la question du handicap.

Les résultats du questionnaire adressé par la mission aux étudiants en situation de handicap des écoles de l'enseignement supérieur culture illustrent l'importance de l'accessibilité de la pratique artistique, et les marges de progrès qui sont les siennes. 85% des étudiants interrogés déclarent avoir pratiqué une ou plusieurs activités artistiques avant leur entrée dans l'enseignement supérieur, et 91% d'entre eux indiquent que cette pratique a contribué à leur choix de formation. Parmi les répondants, 47% ont rencontré des obstacles liés à leur handicap dans leur pratique, pourtant seulement 17% d'entre eux déclarent avoir bénéficié d'aménagements ou d'aides spécifiques pour pratiquer leur activité artistique. Ainsi, concernant le cadre de leur pratique, 40% des répondants l'ont entrepris en autodidacte, contre seulement 20% dans un conservatoire ou une école spécialisée.

En outre, les interlocuteurs de la mission lui ont rapporté que, en dépit des évolutions apportées en 2023 au schéma national d'orientation pédagogique dans le sens d'une plus grande attention accordée aux jeunes en situation de handicap⁶, la culture professionnelle des conservatoires

⁶ « Le conservatoire prend en compte les droits culturels dans son offre d'enseignement comme dans son fonctionnement. Il applique scrupuleusement le principe de non-discrimination en ce qui concerne ses modalités d'accueil (notamment les personnes en situation de handicap) et participe à la politique publique d'inclusion. »

demeure très fortement marquée par la logique de la sélection par l'excellence. Les progrès locaux⁷ ne peuvent occulter que sont trop souvent encore laissés au bord de la route ceux, enfants en situation de handicap en tête, qui n'apparaissent pas susceptibles de se couler dans le moule et de tenir le rythme.

Besoin de se reconnaître dans des figures artistiques et culturelles valorisées et valorisantes

« *Je n'avais pas de modèle qui me ressemblait* », a déclaré à plusieurs reprises le chanteur Lucky Love, qui à la faveur de la cérémonie d'ouverture des jeux paralympiques de Paris 2024 a accédé à une notoriété désormais mondiale. Les auditions menées par la mission nous ont conduit à entendre de nombreuses variations sur ce même thème :

- « *Ce que je regrette un peu aujourd'hui, c'est que les personnes avec des parcours professionnels qui sont assez aboutis ne soit pas suffisamment citées en exemple. Pour d'autres personnes handicapées, je pense qu'il y a beaucoup d'empêchement. Je pense qu'il y a beaucoup de personnes handicapées qui se limitent volontairement dans leur projet d'études, projet professionnel, parce qu'elles se disent qu'elles n'ont pas les capacités, les moyens d'y arriver, que c'est trop loin* »
- « *Je le dis toujours [mon handicap], je pense que le fait de dire et que les élèves voient que c'est quand même possible, même si on est sourd, de pouvoir s'exprimer publiquement à l'oral et de donner un cours, je pense que ça sensibilise un petit peu au handicap. Parce qu'ils se rendent compte que le handicap nous permet de faire plus de choses qu'on ne peut le croire* »
- « *Moi, je voulais être... Comment dire ? Une préceuse, quelque part. Ouvrir des portes. Voilà, ouvrir des portes. Ouvrir des portes à d'autres personnes. Et après, que des créateurs se disent, ah bah ouais, super, moi aussi, je vais prendre des personnes qui ont un handicap physique, atypique, peu importe, mais les mélanger avec... Vous voyez ? Démocratiser les choses, quoi* »

⁷ Parmi lesquels notamment le Centre de Ressources Régional Handicap Musique-Danse des conservatoire et orchestre de Caen, et le Conservatoire National Supérieur de Musique et de Danse de Paris à la suite du colloque « Handicap en scène » tenu en ses murs en janvier 2024, qui conduira en septembre prochain à la mise en ligne d'une plateforme de ressources à destination des professionnels et enseignants du spectacle vivant.

- « *Donc, il y a ce truc, c'est que le nain, Ah, c'est spécial ! Oh, c'est étrange ! [...] Encore une fois, tant qu'on ne nous fera pas rentrer dans le monde, que ce soit... de la télé, des médias, ou même qu'on nous donne des boulots aussi.... Qu'on donne notre place, en fait, vous voyez ? Je ne dis pas qu'il n'y a pas de gens qui travaillent, mais on n'est pas perçus* »

Même en ayant eu accès à des découvertes culturelles précoces, même en ayant pu s'initier à une pratique artistique, la preuve par l'exemple que d'autres que soi sont déjà parvenus là où l'on rêve d'aller constitue dans bien des trajectoires de vie l'élément décisif qui a emporté le choix de se lancer.

Encore faut-il toutefois bien sûr que les figures en question soient aussi valorisées, c'est à dire explicitement offertes comme potentielles sources d'inspiration, que valorisantes, à savoir mises en lumière non pas à cause ou en dépit de leur handicap, mais bien avec lui, à sa juste place, celle d'une part singulière, parmi d'autres, de l'être.

Besoin de se savoir accueilli dans ses aspirations artistiques et culturelles

Le besoin de se savoir accueilli dans ses aspirations artistiques et culturelles est spontanément apparu dans nombre des entretiens conduits par la mission, tant auprès de personnes directement concernées que d'associations ou d'institutions au sens large - à la fois administrations et établissements ; il peut se décliner de deux manières.

La première déclinaison consiste en un besoin de se savoir encouragé par ses éducateurs, parents et le cas échéant éducateurs spécialisés. À ce titre, la mission ne peut que relayer le sentiment répandu que la préoccupation des éducateurs à l'égard de l'avenir professionnel des enfants et des jeunes dont ils sont responsables peut les conduire à les décourager de considérer la culture comme une option sérieuse. « *Bien sûr que les parents ont peur ! Déjà qu'ils flippent quand leur gamin valide leur dit qu'il veut être artiste, alors imaginez c'est pas par là qu'ils vont le pousser si en plus il a un handicap* » ; pour compréhensible que ce réflexe puisse être, et sans naturellement qu'il s'agisse de porter là un quelconque jugement sur les familles ou les professionnels qui l'auraient eu ou l'auraient encore, il faut souligner combien ce frein qui relève de la sphère intime n'est probablement pas moins fort que ceux qui relèvent de la sphère sociale.

La seconde déclinaison correspond au besoin de se savoir bienvenu pour ses enseignants ou, lors de la phase d'orientation, pour ses potentiels futurs enseignants. Les jeunes concernés et

leurs proches convergent et sont à cet égard très clairs : si on ne nous dit pas expressément que nous sommes bienvenus, alors cela veut dire que nous ne le sommes pas. Autrement dit, l'attente n'est pas de se *sentir* bienvenu par le biais d'une atmosphère subtilement empreinte de bienveillance, mais bien de se *savoir* bienvenu par des messages explicites, dépourvus de toute ambiguïté, délivrés de manière accessible à tous (sauf à ce que la forme contredise le fond et ruine ainsi l'effet) et *a minima* dès les premières lignes des documents de présentation ou pages d'accueil du site et de l'application de l'établissement.

Parmi les étudiants en situation de handicap ayant répondu au questionnaire de la mission, 32% ont renoncé à une ou plusieurs formations du supérieur en raison de leur handicap. Seulement 9% déclarent avoir eu une idée claire des aménagements proposés par leur école actuelle à destination des étudiants en situation de handicap au moment de leur candidature. Il y a donc un manque de visibilité concernant l'accompagnement qui leur sera proposé durant leurs études. À propos, du reste, de la qualité de cet accompagnement, 38% des étudiants se disent insatisfaits, les principales causes de cette insatisfaction étant :

- Le manque de coordination entre la mission ou le référent handicap et les équipes pédagogiques (61%)
- L'inadéquation entre les accompagnements proposés et la situation de handicap (49%)
- La difficulté à obtenir les informations relatives aux accompagnements disponibles (41%).

A ce titre, 58% des répondants indiquent que les démarches administratives liées à leur handicap au sein de leur école représentent une charge importante. Le système de prise en charge du handicap des étudiants au sein des écoles de l'enseignement supérieur culture est donc perfectible, en vue qu'ils puissent suivre leurs études sereinement, sans charge administrative et cognitive supplémentaire, et sans en sacrifier certaines dimensions. En effet, 74% des étudiants en situation de handicap disent avoir renoncé à participer à un événement étudiant pour des raisons d'accessibilité (conférence, forum), 52% à un voyage pédagogique, 34% à une résidence ou un atelier. A la question « Au sein de votre école, avez-vous dû renoncer à suivre certains enseignements en raison d'une mauvaise accessibilité », 27% répondent par l'affirmative. Enfin, 32% des étudiants en situation de handicap interrogés indiquent ne pas pouvoir suivre leurs enseignements dans de bonnes conditions.

2. Besoins à mieux satisfaire pour rechercher ou exercer plus sereinement un emploi culturel

Besoin d'être en confiance quant au fait que le recruteur est prêt à embaucher, manager, faire évoluer professionnellement un employé en situation de handicap

« [Je suis accompagné dans mes recherches par une association] *Mais c'est pas pour ça que je suis embauché ou qu'on me répond. Après je me pose souvent la question de... est-ce que je dois me déclarer travailleur handicapé dès le début, vu que mon handicap est invisible, ou est-ce que je dis rien et ils s'en rendront bien compte à un moment, et ils se débrouilleront avec ça.* »

Qu'il s'agisse de la recherche de son premier stage ou de son premier emploi pour les personnes déjà en situation de handicap lorsqu'elles débutent leur carrière, ou du premier emploi consécutif à la survenue du handicap pour les autres, il ressort des auditions que cette étape concentre un grand nombre d'interrogations tant du côté des demandeurs que des offreurs d'emploi. Il n'en reste pas moins que l'asymétrie de la relation de travail implique que ces interrogations partagées s'accompagnent d'un stress qui pèse beaucoup plus lourd du côté des potentiels employés que de celui des potentiels employeurs.

Il s'agit ainsi d'abord pour la personne en situation de handicap en recherche d'emploi de décrypter les offres correspondant à son champ d'intérêt et d'expertise, lesquelles ne contiennent pas toujours - c'est là un euphémisme - les informations utiles pour évaluer les éventuelles complexités qui pourraient naître de la rencontre entre cette situation d'emploi et son handicap.

Pour celles par ailleurs des personnes concernées dont le handicap n'est pas visible, une question complémentaire devra être considérée : dans l'absence, qui reste le cas général, d'information préalable quant aux dispositions de cet employeur potentiel à l'égard du handicap, ai-je intérêt à dire d'emblée ma situation, quitte à marquer du sceau du handicap ce processus de recrutement qui s'amorce tout juste ? Ou plutôt à repousser l'annonce juste avant ou juste après que l'affaire soit conclue - au risque de sembler avoir voulu masquer une information qui, si elle ne devrait en aucun cas être déterminante, n'est pas non plus dénuée de toute importance.

Au risque, aussi, de manquer l'occasion d'identifier dès avant l'embauche les aménagements - horaires, organisation du travail, matériel - et donc de s'épargner le sentiment lui aussi répandu

d'être contraint, une fois l'emploi débuté, de présenter régulièrement de nouvelles requêtes et ce faisant de gêner, d'être mal vu, voire d'être durablement mis à l'écart.

Ces hésitations de la part des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi dans n'importe quel secteur sont susceptibles, de l'avis de plusieurs des personnes auditionnées par la mission, d'être majorées par une méconnaissance des enjeux liés au handicap plus marquée dans la culture que dans d'autres secteurs - au moins s'agissant de l'emploi culturel du secteur privé, qu'il s'agisse des employeurs directs comme des sociétés de conseil de référence.

Conséquence de la très forte proportion qui y prévaut de petites et très petites entreprises, non assujetties du fait de leur taille réduite à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ? Effet de cultures professionnelles qui placeraient au premier rang de leurs priorités d'autres objectifs (une certaine compréhension de la conservation des monuments historiques, de la liberté de création ou de programmation, par exemple) que la qualité de vie et des conditions de travail pour tous les professionnels qui en relèvent, y compris ceux qui se trouvent être en situation de handicap ? Simple usage bien installé de considérer le handicap comme une affaire individuelle devant être géré par l'individu plutôt que par le collectif de travail, sauf à s'exposer au risque de ne plus à l'avenir être appelé par les chefs de poste ?

Sans qu'il soit possible de le documenter précisément, la mission présume que l'ensemble de ces facteurs concourent à une sous-mobilisation relative du monde culturel par rapport à d'autres. En témoigne du reste le niveau de mobilisation par les entreprises culturelles des dispositifs de sensibilisation-formation au handicap de l'engagement pour le développement de l'emploi et des compétences « Culture Création Communication Sport et Tourisme », niveau de mobilisation que les services compétents du ministère chargé du Travail n'hésitent pas à qualifier de très modeste.

Besoin d'en finir avec « *la galère au boulot* »

Les obstacles matériels à l'exercice quotidien de leur emploi par les personnes en situation de handicap qui travaillent sont bien connus et peu spécifiques au seul secteur culturel.

Il s'agit d'une part des défauts d'accessibilité physique, lors des transports domicile-travail, ainsi que sur le lieu de travail lui-même et à ses abords. De fait, et à la différence de la situation prévalant quant aux espaces recevant du public, le cadre juridique de la mise en accessibilité des espaces de travail n'existe tout simplement pas encore, plus de vingt ans après l'adoption de

la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap : ni s'agissant du travail en environnement standardisé (travail de bureau) ni, *a fortiori*, s'agissant des espaces de travail propres à la culture : ateliers, scènes, loges, régies techniques,... sans compter que la complexité augmente lorsque ceux-ci constituent des espaces temporaires (festivals) ou s'insèrent dans des sites ou monuments protégés par une réglementation particulière, par exemple au titre des monuments historiques.

Le développement rapide du télétravail depuis la crise sanitaire du COVID-19, s'il constitue une opportunité pour certains, ne saurait toutefois bien sûr être considéré comme une réponse satisfaisante pour tous : d'abord car nombre de métiers culturels ne sont par nature pas ou peu télétravaillables (métiers artistiques et techniques du spectacle, métiers scientifiques du patrimoine par exemple) ; ensuite parce que sa recommandation la plus large induirait, au cas particulier des travailleurs handicapés, un double risque d'invisibilisation et d'isolement de la personne concernée, se traduisant en fin de compte par une injonction à ce que les défis liés au handicap soient gérés par la seule personne en situation de handicap, et non par le collectif de travail ; enfin, puisque le télétravail implique le recours à des outils numériques de travail, ce qui soulève de nouvelles difficultés.

En effet les obstacles matériels rencontrés par les travailleurs handicapés relèvent d'autre part de défauts encore très fréquents d'accessibilité numérique, tant pour ce qui concerne les logiciels de bureautique que les logiciels « métier » incontournables dans les secteurs culturels. Deux cas peuvent à cet égard être distingués :

- D'un côté, celui des logiciels commerciaux achetés « sur étagère » par les opérateurs culturels, publics comme privés : logiciels de billetterie, de gestion des relations avec les publics, de montage, de création graphique et retouches d'images, ... ;
- De l'autre, celui des logiciels « maison », développés en interne pour répondre à un besoin unique ou en l'absence de solution commerciale satisfaisante, par exemple le logiciel *Patronum* développé par le ministère de la Culture pour gérer les autorisations de travaux sur des immeubles protégés au titre des monuments historiques et dont la mise en accessibilité n'est à ce stade pas encore programmée.

Les obstacles immatériels à l'exercice serein d'un emploi notamment culturel sont eux aussi connus, et tiennent à la sous-sensibilisation des environnements professionnels : le besoin de formation est évident et massif, en vue que l'accueil d'un collègue, d'un subordonné ou d'un *manager* en situation de handicap ne soit plus source d'inquiétude ni de gêne, mais la simple

occasion de réexaminer l'organisation collective du travail compte-tenu de la participation d'un nouvel individu, porteur comme chacun de sa propre singularité.

Dans l'attente de la résolution des défauts d'accessibilité matérielle, physique comme numérique, et immatérielle du monde du travail, les secteurs culturels ont vu se développer ces dernières années deux évolutions qui visent à en tempérer les effets :

- D'une part, le déploiement de référents handicap⁹ : initiative louable et à poursuivre, mais qui se heurte à la fois aux effets de seuil de déclenchement de l'obligation, et à un besoin de professionnalisation et de montée en compétence, notamment dans les organisations, publiques comme privées, dans lesquelles cette fonction n'a pas encore été identifiée comme stratégique ;
- D'autre part, et sur l'exemple de certains de nos voisins notamment britanniques, l'apparition d'une fonction nouvelle, celle de la « personne de soutien » ; non encore cadrée juridiquement, elle apparaît du reste encore très polymorphe sur le terrain, entre sensibilisation réciproque de la personne en situation de handicap et de son environnement professionnel quant à leurs contraintes respectives, assistance à certains gestes techniques, accompagnement ou suppléance communicationnelle dans la promotion de son travail,... Le travail de formalisation et de recherche des modalités de financement qui s'engage pour ces nouveaux métiers devra en tenir compte, au risque de manquer sa cible et ce faisant l'opportunité de changer très significativement la donne pour de nombreux professionnels en situation de handicap.

Besoin de pouvoir, si on le souhaite, exploiter professionnellement l'expertise d'usage liée à son handicap et, si on ne le souhaite pas, être assuré de ne pas y être assigné

« L'important pour n'importe quel artiste, en situation de handicap ou non, c'est de prendre du plaisir, et les personnes avec qui il partage son art prendront du plaisir aussi. [...] Mais l'essentiel pour prendre du plaisir, c'est d'être pris au sérieux déjà. Il peut y avoir une forme de sensibilisation quand on intervient dans des conférences par exemple, mais quand on fait un spectacle on est d'abord là pour faire de l'art, et pas pour montrer qu'on peut être artiste et handicapé. On est des artistes avant d'être des personnes en situation de handicap. [À propos de la communication sur

⁹ Par les lois n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et 2019-828 du 6 août 2019.

les spectacles] *ça c'est hyper important parce que même dans les organisations des fois c'est précisé alors que ça n'a pas lieu d'être. »*

La question de l'exploitation à titre professionnel de l'expertise d'usage est sensible pour moi comme pour de nombreuses personnes en situation de handicap, car elle me semble porter en elle deux risques sérieux : d'une part, l'exploitation ; d'autre part, l'assignation. Deux risques auxquels s'ajoute sans doute depuis 2024 un troisième : celui de l'éviction, c'est à dire du remplacement de l'expertise d'usage des personnes par le recours aux approximations que peut sembler pouvoir fournir l'intelligence artificielle (tout en échouant, au moins à ce stade, sur l'essentiel - à savoir transcrire l'intention et l'émotion).

C'est pourquoi je considère que trois points pourraient et devraient être érigés en règles générales de bonne conduite s'agissant du recours professionnel à l'expertise d'usage :

- Contre le risque d'exploitation, acter collectivement que faire bénéficier de son expertise d'usage à une personne qui vous sollicite à cette fin dans le cadre de son activité professionnelle constitue une prestation de service, laquelle doit, sauf renonciation libre et expresse de la part de la personne concernée, être rémunérée ;
- Contre le risque d'assignation, convenir qu'exercer un emploi en raison de son expertise d'usage ne devrait jamais résulter d'autre chose que du libre choix de la personne concernée ;
- Contre le risque d'éviction, proscrire dans le cadre de toute démarche de mise en accessibilité le recours à d'autres moyens de validation que l'expertise d'usage des personnes concernées.

Ce préambule étant posé, et ces règles générales de bonne conduite supposées acceptées, force est de constater que l'ampleur des chantiers de mise en accessibilité des lieux de culture, espaces recevant du public comme lieux de travail, comme des productions culturelles, fait apparaître un gisement tout sauf négligeable de potentiels emplois culturels pour les personnes en situation de handicap qui souhaiteraient s'engager dans cette voie.

Des établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT) tels que L'Envol ou les Papillons de Jour, et des entreprises pionnières, engagées dans l'emploi de droit commun de personnes en situation de handicap du fait de leur expertise d'usage, telles que Zeugmaconcepts dans le champ de l'audiodescription ou Kiléma, déjà cité plus haut, existent d'ailleurs déjà. Ils et elles se heurtent toutefois dans leur développement, et donc dans la création d'emploi culturel pour les personnes en situation de handicap, à un marché dont la taille modeste est loin de

refléter l'ampleur des besoins sociaux : 3 millions de personnes en situation d'illettrisme⁹, 4 à 5 millions de personnes vivant avec des troubles Dys¹⁰, 670 000 personnes déficientes intellectuelles¹¹.

3. Besoins à mieux satisfaire quant à l'articulation des politiques publiques impactant l'emploi culturel des personnes en situation de handicap

Besoin de voir mieux s'articuler les instruments des trois politiques publiques en jeu : handicap, culture, emploi

Parmi les attentes les plus fréquemment et les plus clairement exprimées auprès de la mission par les personnes en situation de handicap du secteur culturel figurent trois revendications concernant la cohérence générale de l'action publique à leur égard.

Il s'agit d'abord pour elles d'adapter le cadre normatif en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés à une spécificité majeure du secteur culturel : la collaboration entre petites voire très petites entreprises, chacune en droit en-deçà du seuil de déclenchement de l'obligation d'emploi, dans le cadre de projets qui en fait le dépassent. Cette situation conduit en pratique, et en particulier s'agissant du spectacle vivant comme enregistré, à exonérer un pan entier de l'économie, et non le moindre sur le plan symbolique, d'une obligation que la mission estime non seulement légale, mais aussi morale.

Il s'agit ensuite de répondre aux difficultés rencontrées par les personnes cumulant allocation aux adultes handicapés (AAH) et revenus professionnels irréguliers et de montant variable, dont la combinaison avec le système de déclaration et de recalcul périodique des droits peut produire plusieurs conséquences délétères : instabilité du revenu total, décalage entre activité réelle et prestations versées, complexité administrative particulièrement importante.

Il s'agit enfin pour les personnes concernées relevant du régime de l'intermittence d'une demande de voir prise en compte pour le calcul de leurs droits la différence objective de situation qu'elles estiment être la leur, notamment au regard d'une fatigabilité accrue ou de la complexité

¹⁰ INSEE, 2022

¹¹ Fédération française des troubles dys

¹² INSERM

majorée des processus de travail par comparaison avec celles des personnes valides - cette revendication étant formellement portée depuis deux ans notamment par le syndicat des professionnels du cinéma en situation de handicap.

Besoin que les projets innovants à haute valeur ajoutée pour l'emploi culturel de personnes en situation de handicap puissent être repérés et accompagnés jusqu'à leur passage à l'échelle

Les entretiens et déplacements réalisés par la mission nous ont donné l'occasion de constater combien foisonnaient les initiatives inspirantes, nées de la créativité, de l'énergie et de la persévérance d'innovateurs légitimement fiers de leur projet.

La mission a toutefois été au regret de constater que la très grande majorité de ces initiatives, par construction au carrefour de plusieurs politiques publiques et donc plus en risque que d'autres d'échapper aux mécanismes de soutien public qui s'y rattachent :

- Dans le meilleur des cas, parviennent à maintenir dans le temps leur rayonnement local voire régional, au prix d'un investissement personnel considérable de la part des équipes. À titre d'exemple, et afin de rendre hommage à ces acteurs et à travers eux à tous ceux dans la même situation que la mission n'a pas eu l'occasion de rencontrer, nous pouvons citer le Théâtre du Cristal, qui développe depuis 1989 une démarche de création artistique professionnelle avec des comédiens en situation de handicap ou encore SéquenceClés productions, société de production audiovisuelle inclusive qui s'emploie à favoriser leur insertion et leur maintien dans les métiers de l'audiovisuel ;
- Dans le pire des cas, qui n'est malheureusement pas une hypothèse d'école, se voient contraintes, faute d'encouragement ou d'aide au financement, ou en raison d'évolutions réglementaires intempestives, de déposer les armes, parfois même avant d'avoir pu mener à son terme le processus d'évaluation qui aurait pu déterminer le niveau de leur valeur ajoutée. À cet égard la mission souhaite saisir l'occasion du rapport pour signaler aux pouvoirs publics la situation de FàLC en scène, dont l'inspirante recherche-action en vue d'ouvrir les répertoires littéraires et théâtraux aux personnes avec difficulté de compréhension est à l'arrêt faute d'avoir pu boucler son tour de table financier.

En tout état de cause, la mission n'a pas eu l'occasion d'observer le passage à l'échelle réussi d'une initiative locale ayant un fort effet de levier en termes d'emploi culturel de personnes en situation de handicap. Ce constat fait par la mission s'agissant du secteur culturel en général

vaut également au cas particulier du spectacle vivant, pourtant doté depuis 2021 d'un Centre national de la création adaptée, à la rencontre duquel la mission est allée. L'échange particulièrement riche que nous avons eu à cette occasion avec ses équipes et artistes, tous talentueux et engagés, nous a pourtant laissé penser que le geste politique juste et fort qu'a constitué sa création ne s'est pas accompagné des moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs tant ambitieux qu'essentiels qui lui sont assignés.

Besoin de s'inscrire dans une stratégie explicite et partagée

Lors de plusieurs entretiens nous avons été frappés par le contraste entre, d'un côté, la lucidité de notre interlocuteur quant aux freins à l'accès des personnes en situation de handicap aux emplois culturels ainsi que s'agissant des mesures, *a minima* des orientations, qui pourraient concourir à les lever et, de l'autre, son sentiment souvent net d'être seul ou presque à poser ce diagnostic et à porter ce désir de progresser. La mission avance l'hypothèse que cet isolement ressenti s'explique au moins en partie par deux biais.

D'une part, en raison de l'échelle individuelle à laquelle sont mis en œuvre les accompagnements proposés en partenariat par Audiens, l'AFDAS et Thalie Santé : si leur qualité et leur importance majeure pour chacune des personnes aidées ne fait aucun doute, et si l'ajustement fin aux circonstances particulières de chaque situation est naturellement indispensable et indépassable, celui-ci devrait être en mesure de s'appuyer sur un cadre collectif d'action dans lequel pourraient se reconnaître ceux qui partagent déjà ses objectifs, ou auquel pourraient se rallier ceux qui demain le souhaiteraient.

D'autre part, en raison de l'absence, à ce jour, d'une parole politique :

- Reprenant à son compte cette conviction née sur le terrain et en premier lieu chez les personnes concernées, à savoir celle que faciliter l'accès des personnes en situation de handicap est un objectif légitime ;
- Actant que tant l'état actuel des choses que le nombre et la force des freins justifient que cet objectif légitime soit remonté dans l'ordre des priorités, seul moyen d'enclencher un indispensable rattrapage ;
- Proposant par conséquent à l'ensemble des parties concernées un cadre pour une action collective, à même de permettre la diffusion d'orientations fortes dans l'ensemble des

plans, schémas, protocoles et contrats territoriaux qui structurent concrètement le travail des pouvoirs publics.

C'est dans cet esprit de construction, à l'initiative de l'État, d'une stratégie commune pour une action collective en faveur de l'emploi culturel des personnes en situation de handicap que la mission a conçu les mesures proposées à la seconde partie de ce rapport.

II. POUR AMÉLIORER L'ACCÈS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP AUX EMPLOIS CULTURELS, LE GOUVERNEMENT DOIT ASSUMER TANT DE FAIRE DE CET OBJECTIF UNE PRIORITÉ QUE DE COORDONNER, EN PARTENARIAT AVEC LES COLLECTIVITÉS LOCALES, LES EFFORTS DU SECTEUR EN CE SENS

A - OUVRIR LES HORIZONS CULTURELS DES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP POUR QUE LA CULTURE PUISSE ÊTRE ENVISAGÉE PAR CHACUN COMME UNE POSSIBLE PERSPECTIVE PROFESSIONNELLE

Mesure 1 : Donner à chaque jeune en situation de handicap la possibilité de fréquenter les lieux de culture et d'avoir une pratique artistique amateur

Pourquoi

La pratique culturelle dans la jeunesse est un déterminant fréquent d'une aspiration future à rejoindre ces métiers. Pour autant, l'accès à la pratique artistique amateur apparaît peu accessible, et les progrès réalisés dans l'accessibilité des lieux de culture restent largement à consolider s'agissant tant du bâti que des contenus qui y sont proposés.

Comment

C'est pourquoi la mission propose qu'État et collectivités territoriales s'engagent ensemble dans une stratégie nationale *Pratique artistique pour tous*, et que les acteurs culturels soient outillés pour intégrer, dès les phases les plus amont de leur conception, l'accessibilité de l'offre comme des emplois à leurs calendrier et budget de gestion de projet.

Concrètement

S'agissant de la pratique artistique amateur, il est proposé que les ministères concernés (Culture, Autonomie, Éducation nationale, Jeunesse), en lien étroit avec les collectivités locales compétentes (bloc communal, départements) :

Réalisent un diagnostic d'accessibilité de la pratique artistique amateur ;

Sur la base de ce diagnostic, s'inspirent des méthodes retenues pour la stratégie nationale *Sport et handicap* déployée en amont des Jeux Paralympiques de Paris 2024 ainsi que des initiatives locales inspirantes (par exemple la feuille de route pour l'accessibilité culturelle en Bretagne) pour construire une stratégie nationale *Pratique artistique pour tous*.

Outre la mutualisation du matériel adapté (notamment les partitions en braille musical, particulièrement difficiles à se procurer), et la formation des enseignants artistiques à l'accueil d'élèves en situation de handicap, cette stratégie nationale pourrait opportunément s'appuyer sur le dispositif Pass Culture pour :

D'une part, géolocaliser l'offre de pratique artistique amateur déjà pleinement accessible ;

D'autre part, rendre progressivement accessible l'ensemble de l'offre de pratique amateur par la mise à la disposition des professionnels d'un socle de bonnes pratiques, d'exemples inspirants, d'outils clés en main ou de contacts de pairs déjà concernés par des demandes d'adaptation. Chacun aura ainsi les moyens de ne laisser aucun jeune en demande de pratique culturelle sans solution.

S'agissant de la fréquentation des lieux de culture, nous proposons que le parachèvement de l'accessibilité du bâti s'accompagne d'une accélération de l'accessibilité des contenus et de la médiation culturels eux-mêmes, en relais de la dynamique à juste titre initiée par le ministère de la Culture en 2018 avec la création du fonds d'accessibilité des œuvres.

À cette fin, la mission propose que le ministère de la Culture s'assure, par exemple par le biais de *vade mecum* sectoriels, que la gestion de projets culturels (exposition, festival, représentation, tournée, ...) réserve systématiquement et dès l'origine un budget pour son accessibilité, exprimé en pourcentage du budget total. L'administration pourra annexer ces *vade mecum* aux décisions de subventionnement qu'elle accorde, s'assurer de leur bon respect en phase de retour d'expérience et, en cas de non-respect, se fonder ultérieurement sur ce constat pour refuser de nouvelles demandes de subventions émises par le même acteur.

Les acteurs culturels pourront par ailleurs s'inspirer à ce titre du plan d'accessibilité conçu pour « Bourges 2028, capitale européenne de la culture », non seulement pour le public, mais aussi pour les artistes et les professionnels du secteur, ou encore du guide de l'organisation d'événements professionnels accessibles à tous, créé par AUDIENS avec le soutien du ministère de la Culture.

Juridiquement

La stratégie nationale *Pratique artistique pour tous* pourrait être coconstruite via :

Une convention-cadre entre l'État, représenté par les ministères concernés, et les associations de collectivités territoriales intéressées ;

Un protocole interministériel établi entre les ministères intéressés ;

Une lettre de mission *ad hoc* adressée par la ministre de la Culture à la présidente de l'opérateur Pass Culture.

Mesure 2 : Favoriser le développement et la visibilité de figures de référence dans tous les métiers, fonctions et rôles des secteurs culturels

Pourquoi

Les jeunes en situation de handicap ne disposent aujourd'hui que de très peu d'exemples de parcours réussis d'insertion professionnelle vers la culture, ce qui ne peut que renforcer les mécanismes d'autocensure, très fréquents, lorsqu'ils envisagent leur futur.

Comment

La mission propose plusieurs mesures pour ouvrir des horizons culturels professionnels qui leur paraissent, à ce stade, trop souvent fermés.

Concrètement

Le ministère de la Culture organise périodiquement des campagnes de communication mettant en lumière des professionnels ; il pourrait systématiquement s'attacher à ce que l'un d'entre eux présente un handicap visible.

Plusieurs musées, notamment le musée national d'art moderne, ont procédé à des accrochages temporaires de leurs collections permanentes visant à mettre en lumière les artistes femmes. La mission suggère que le ministère de la Culture invite à ce que de tels accrochages soient à l'avenir consacrés à rendre visibles les artistes présents dans leurs collections permanentes et dont le fait qu'ils étaient en situation de handicap est avéré ou très probable.

Plusieurs musées ou monuments nationaux organisent occasionnellement des visites guidées, contées ou théâtralisées assurées ou coassurées par des personnes en situation de handicap. La mission propose que ces initiatives soient saluées et leur généralisation demandée dans l'ensemble des lieux ouverts à la visite relevant du ministère de la Culture.

Le ministère pourrait initier la constitution d'un réseau de professionnels et étudiants en situation de handicap, volontaires pour apporter réponses, soutiens et encouragements aux jeunes qui souhaiteraient les solliciter, voire leur proposer un mentorat suivi dans le temps. Là encore, le Pass Culture dispose des moyens nécessaires pour opérer de telles mises en relation, lesquelles seraient particulièrement utiles dans la phase d'orientation de ces jeunes. Il serait par ailleurs précieux que ce réseau comporte des personnes dont le handicap est survenu en cours de carrière, pour leur permettre également des échanges entre pairs dont la mission comprend qu'à ce stade ils demeurent rares.

À une plus grande échelle, et à la suite de la charte CSA (aujourd'hui ARCOM) relative à la représentation des personnes handicapées et du handicap dans les médias audiovisuels de 2019, de la circulaire DGCA-DGDCER du 15 novembre 2025 relative à la mise en œuvre de la politique publique en faveur des artistes et des publics en situation de handicap dans le champ de la création artistique, et du décret 2026-164 du 4 mars 2026 relatif aux compétences du président du CNC PH, le ministère pourrait engager ses établissements publics et ses autres partenaires présentant des spectacles à respecter une charte rappelant et si besoin étendant et précisant les orientations de ces textes aux différents champs du spectacle vivant. La mission considère en complément que l'élaboration de cette charte devrait donner l'occasion de débattre de l'acceptabilité éthique de confier le rôle d'un personnage en situation de handicap à un acteur valide. Le même débat pourrait utilement, de l'avis de la mission, souligner l'importance de confier à des acteurs en situation de handicap des rôles divers, dénués de tout lien avec la question du handicap.

La mission invite par ailleurs le ministère de la Culture à prendre l'exemple du « Guide des expertes », initiative associative visant à améliorer la visibilité des femmes en plateau depuis reprise à leur compte par les radiodiffuseurs publics, pour coordonner l'élaboration d'un « Guide des handi-experts », annuaire de personnes en situation de handicap universitaires, chercheurs,

chefs d'entreprises, présidents d'associations ou responsables d'institutions susceptibles d'être conviés à s'exprimer dans les médias.

Juridiquement

La mise en valeur de professionnels culturels en situation de handicap dans les opérations de communication ministérielles comme la proposition d'une charte relative à la représentation des personnes en situation de handicap dans le spectacle vivant ou la réalisation d'un « Guide des handi-experts » dépendent d'une simple décision de la ministre de la Culture.

En complément, la mission souligne que la charte de 2019 ci-dessus mentionnée, ni du reste la charte CSA (aujourd'hui ARCOM) de 2014 visant à favoriser la formation et l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans le secteur de la communication audiovisuelle, ne semblent faire l'objet d'un suivi précis et régulier par ses signataires, et suggère de ce fait d'étudier, sept et douze ans après leurs signatures respectives, l'opportunité de faire passer l'esprit de leurs dispositions vers du droit dur (cahiers des charges des sociétés nationales de programme du secteur audiovisuel public, conventions ARCOM des chaînes privées nationales). L'invitation faite aux musées de mettre en lumière parmi leurs collections permanentes les œuvres d'artistes en situation de handicap, comme celle faite aux lieux culturels ouverts à la visite de programmer des visites au moins coanimées par des personnes en situation de handicap, pourraient être portées par un courrier de la ministre adressé aux services à compétence nationale et établissements publics patrimoniaux.

La mobilisation du Pass Culture pour la constitution d'un réseau de professionnels et étudiants en situation de handicap suppose en premier lieu une lettre de mission *ad hoc* adressée par la ministre de la Culture à la présidente de l'opérateur Pass Culture.

Mesure 3 : Parfaire l'accessibilité de l'enseignement supérieur culture et donner toute sa place à la question du handicap dans ses programmes de formation

Pourquoi

En situation de handicap ou non, accéder aux emplois culturels suppose d'acquérir les compétences nécessaires à ces métiers, et donc de pouvoir intégrer les établissements d'enseignement spécialisés et d'en suivre les enseignements dans les meilleures conditions, ce

qui n'est aujourd'hui encore pas toujours le cas. De plus, le ministère de la Culture exerce la tutelle sur des écoles formant les professionnels-clés pour la construction d'environnements nativement accessibles à tous, notamment les architectes.

Comment

La mission recommande à ce titre d'accompagner les écoles du réseau supérieur culture volontaires dans la construction d'un modèle de scolarité pleinement inclusive, et de faire du *design* inclusif un pilier central des enseignements qu'elles délivrent.

Concrètement

Concernant l'accès des jeunes en situation de handicap à l'enseignement supérieur culture, nous recommandons que le ministère de la Culture lance un appel à projet *Sup Culture Inclusif* pour permettre à dix écoles de devenir démonstratrices des meilleures pratiques inclusives, comme des outils pour se former à une pratique pédagogique inclusive. Dans la même logique, et eu égard à la potentielle grande visibilité médiatique de leurs anciens élèves, un appel à projet similaire *Sup de Journalisme Inclusif* pourrait être lancé auprès des écoles de journalisme.

Concernant la place faite à la question du handicap dans les enseignements délivrés par ces établissements, nous recommandons que le ministère de la Culture organise l'évolution de leurs maquettes pédagogiques en vue que l'ensemble des étudiants placent la conception universelle au cœur de l'exercice de leur futur métier. Un signal fort d'une telle évolution consisterait en l'ajout à l'ensemble des parcours de formation concernés d'une épreuve finale à coefficient déterminant en la matière.

En complément, la mission suggère que les centres de formation professionnelle, acteurs importants des métiers techniques du spectacle, puissent à l'avenir mobiliser les crédits de l'OPCO AKTO dont ils dépendent pour financer la formation de leurs formateurs à l'accueil et l'accompagnement de jeunes en situation de handicap, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Juridiquement

Le lancement d'un appel à projet relève d'une simple décision de la ministre de la Culture.

Le renforcement des attendus en termes d'accessibilité dans le programme de formation des écoles de l'enseignement supérieur culture nécessite un arrêté ministériel - par exemple, au cas particulier des écoles d'architecture, une modification de l'arrêté du 20 juillet 2005 relatif aux cycles de formation des études d'architecture conduisant au diplôme d'études en architecture conférant le grade de licence et au diplôme d'État d'architecte conférant le grade de master.

Mesure 4 : Enseigner une histoire des arts multisensorielle, donc nativement inclusive

Pourquoi

L'enseignement de l'histoire des arts demeure principalement fondé sur le regard et la description, et donc sur la vue et l'ouïe. Outre que cette focalisation limite par nature considérablement l'accessibilité de ces formations aux personnes déficientes visuelles et auditives, elle ne rend pas justice à la diversité des productions culturelles, qui excède de beaucoup les champs de l'image fixe ou animée. La mission a pourtant eu l'occasion de constater qu'un autre chemin est possible, par exemple en la personne de médiateurs culturels sourds ou non-voyants guidant des groupes de visiteurs valides ou des groupes mixtes personnes valides / personnes en situation de handicap.

Comment

La mission propose ainsi de construire une histoire des arts doublement inclusive : de l'ensemble des productions culturelles, et de l'ensemble des personnes désireuses de les étudier ou simplement de les admirer.

Concrètement

Il s'agirait de mandater l'Institut national d'histoire de l'art, l'École du Louvre et l'Institut national du patrimoine en vue qu'ils posent les bases d'une histoire multisensorielle des arts :

Intégrant, aux côtés de l'histoire des arts plastiques, celles de la musique, des costumes, des parfums, ...

Mobilisant, pour leur enseignement ou leur simple découverte, l'ensemble des sens des étudiants ou visiteurs, en recourant à cette fin notamment aux ressources disponibles et encore peu exploitées que constituent les reproductions issues des ateliers de moulage de la Réunion des musées nationaux ou les nombreuses maquettes de la Cité de l'architecture et du patrimoine ou du musée des Plans-Reliefs, par ailleurs tous susceptibles de faire l'objet de numérisations en trois dimensions et donc d'irriguer l'ensemble du territoire.

Juridiquement

La mise en œuvre de cette mesure suppose en premier lieu une lettre de mission *ad hoc* adressée par la ministre de la Culture conjointement aux présidents de l'Institut national d'histoire de l'art, de l'École du Louvre et de l'Institut national du patrimoine ainsi que, s'agissant de la mobilisation de moulages et de captations 3D, aux présidents du Grand Palais Rmn et de la Cité de l'architecture et du Patrimoine, ainsi qu'à la directrice du musée des Plans-Reliefs.

Parallèlement, le réseau des établissements culturels pour l'accessibilité pourrait être sollicité, là aussi par lettre de mission de la ministre de la Culture, en vue de recenser les initiatives en ce sens déjà mises en œuvre par ses membres, et d'en proposer un retour d'expérience mettant en lumière celles d'entre elles qui leur paraissent les plus aisément répliquables.

Mesure 5 : Rendre accessible le marché de l'emploi culturel : offres d'emploi, plateformes d'intermédiation

Pourquoi

Le service public de l'emploi a réalisé des progrès notables sur la question du handicap depuis 2023, par exemple avec la création du dispositif Handimatch. Toutefois, la grande majorité des professionnels de la culture, en situation de handicap ou non, recourent moins à France Travail et ses partenaires du réseau pour l'emploi qu'à des plateformes spécialisées dans les secteurs culturels, notamment Profilculture ou MovinMotion.

En outre et au cas particulier du spectacle vivant comme enregistré, le processus de recrutement est très largement informel, fondé pour l'essentiel sur des réseaux de cooptation, et par exception sur des intermédiaires spécifiques engagés pour la diversification des profils tels que, par exemple, MovinMotion Talents, NeedCo ou encore l'agence Cristal.

Comment

La mission propose d'outiller les acteurs du recrutement - employeurs et plateformes d'intermédiation - en vue de donner plus de portée opérationnelle au principe selon lequel tous les emplois sont ouverts à tous les candidats.

Concrètement

À l'initiative du ministère de la Culture, en lien étroit avec les partenaires sociaux, et dans chacun des sous-secteurs culturels, il s'agirait d'abord de procéder à une revue d'accessibilité des dix métiers les plus pourvoyeurs d'emplois en vue d'identifier en regard des compétences attendues :

En premier lieu, les conditions d'exercice, utiles à l'information des demandeurs d'emploi en situation de handicap (station debout prolongée, luminosité forte, ...),

En deuxième lieu, les aménagements possibles, utiles à l'information des employeurs (télétravail possible, aménagements horaires, aides matérielles finançables par l'AGEFIPH ou le FIPHFP, ...),

En troisième lieu, les équipements individuels propres à réduire le risque de troubles musculosquelettiques ou de maladies invalidantes.

Il s'agirait ensuite de conclure un partenariat entre le ministère de la Culture et des plateformes d'intermédiation spécialisées dans les secteurs culturels prévoyant d'une part que ces plateformes se mettent, si elles ne le sont pas déjà, en pleine conformité avec le référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA), d'autre part que le ministère de la Culture mette à leur disposition des contenus de sensibilisation et de formation à l'intention des employeurs, les invitant notamment :

Lors de la rédaction des fiches de poste, à détailler les conditions d'exercice du poste et à lister les possibles aménagements et les équipements individuels pouvant être proposés, en se référant à la revue d'accessibilité des métiers élaborée par le ministère de la Culture et les partenaires sociaux, ou en s'en inspirant pour les métiers qui n'y seraient pas directement intégrés ;

Lors de la conduite de l'ensemble des entretiens d'embauche, que le candidat ait ou non déclaré une situation de handicap, à prendre systématiquement l'initiative de poser la question des aménagements dont il pourrait avoir besoin pour favoriser sa qualité de vie au travail.

Juridiquement

La mise en œuvre de cette mesure suppose la mise en place d'un groupe de travail État - branches professionnelles chargé de procéder à la revue d'accessibilité des dix métiers les plus pourvoyeurs d'emplois, ainsi que la conclusion d'une convention de partenariat État - plateformes d'intermédiation spécialisées dans les secteurs culturels.

Mesure 6 : Rendre accessibles les conditions d'exercice de l'ensemble des emplois culturels : lieux, logiciels, cultures d'organisation

Pourquoi

Aujourd'hui, les professionnels de la culture en situation de handicap rencontrent de grandes difficultés à trouver un emploi ou à s'y maintenir, notamment au regard du manque d'accessibilité des lieux de travail, du manque d'accessibilité des outils professionnels, notamment numériques, ainsi que d'une méconnaissance persistante du handicap chez certains acteurs du marché de l'emploi culturel, qui peut conduire à des pratiques de recrutement et de *management* parfois inappropriées.

Comment

La mission appelle l'ensemble des employeurs, publics comme privés, à s'atteler à ce chantier, certes vaste, mais sans lequel les autres recommandations du rapport ne pourront être que d'un effet limité.

Concrètement

S'agissant des lieux de travail, la mission suggère qu'à la suite de la publication des textes réglementaires encadrant l'accessibilité des lieux de travail neufs puis existants, le ministère de la Culture coordonne un exercice :

- D'évaluation des besoins publics comme privés en la matière ;

- De programmation, pour ce qui le concerne, des travaux nécessaires pour répondre à ces besoins, en déterminant dès cette phase l'horizon de leur achèvement ;

- De détermination du niveau, de la trajectoire, et des conditions et modalités des soutiens publics pouvant, le cas échéant, être apportés, par exemple par le biais de prêts bonifiés.

S'agissant des logiciels, deux cas doivent être distingués.

En premier lieu, celui des logiciels « maison » du ministère de la Culture (par exemple, *Patronum*) ; la mission recommande d'inscrire les logiciels concernés au schéma pluriannuel de mise en accessibilité numérique ainsi qu'aux feuilles de routes semestrielles établies par le service du numérique. En complément, la mission estimerait particulièrement opportun que l'ensemble des agents du service du numérique soient pleinement formés au RGAA.

À ce titre, la mission indique avoir entendu de la part de plusieurs interlocuteurs intéressés que la formation initiale des développeurs et designers ne laissait qu'une place très marginale à l'accessibilité numérique. Outre que cette situation serait, si elle était avérée, aussi surprenante qu'insatisfaisante, elle conduit en état les entreprises culturelles engagées pour l'accessibilité, telles que par exemple France Télévisions, à former elles-mêmes en interne leurs jeunes recrues numériques à cet enjeu, pour les voir être débauchées quelques années plus tard par des concurrents privés.

Concernant en second lieu les logiciels « métier » des acteurs culturels (par exemple, logiciels de billetterie) et les logiciels de bureautique générale, la mission a relevé que les solutions commerciales disponibles sur le marché ont un faible degré d'accessibilité, en raison du recours massif des éditeurs à la clause dérogatoire au RGAA pour charge disproportionnée. La mission considère toutefois que deux opportunités s'ouvrent pour remédier à ce problème : d'une part, le déploiement par la direction du numérique de l'État d'une suite numérique souveraine ; d'autre part, l'animation naissante par la direction générale des entreprises d'une filière « Économie de l'autonomie ». La mission recommande que ces deux occasions soient saisies pour développer de nouvelles offres françaises nativement accessibles, qui, une fois disponibles, permettront d'amoindrir la portée de, voire de supprimer, la clause dérogatoire au RGAA pour charge disproportionnée.

S'agissant des cultures d'organisation du travail, la mission recommande que les employeurs forment leurs équipes, notamment de ressources humaines, en s'appuyant sur les contenus issus du partenariat ministère de la Culture - plateformes d'intermédiation spécialisées dans les secteurs culturels. La mission souligne le soin à apporter à trois dimensions parfois négligées :

Rechercher activement des candidats en situation de handicap, que ce soit par une communication générale adaptée ou par de la prospection ciblée ;

Mettre en place une atmosphère propice à la libération de la parole s'agissant des handicaps intervenant en cours de carrière, condition nécessaire aux aménagements et formations continues permettant le maintien dans l'emploi. À ce titre, et par parallélisme avec la revue d'accessibilité des dix métiers les plus pourvoyeurs d'emplois dans les

secteurs culturels, serait opportunément conduite une revue d'accessibilité des dix formations les plus demandées dans les secteurs culturels ;

Au-delà de la recherche du maintien en emploi, identifier et accompagner dans leur progression professionnelle les salariés en situation de handicap à haut potentiel.

À cet égard, le ministère de la Culture pourrait montrer l'exemple en ajoutant expressément cette mission à celles de son service des ressources humaines, et en saisissant l'occasion des derniers mois d'application du dispositif interministériel dérogatoire de promotion par détachement d'un fonctionnaire handicapé, dont la mission espère que l'évaluation qui en sera faite pourra conduire à sa pérennisation.

Dans cette même démarche d'exemplarité, la mission jugerait opportun que le ministère outille ses agents, notamment ses cadres de proximité et cadres intermédiaires, de fiches exposant, de manière très opérationnelle, les réflexes les plus utiles et les plus simples à mettre en œuvre en vue de maximiser le confort au travail, notamment dans les temps collectifs, de l'ensemble de ses collègues et subordonnés, que ceux-ci aient ou non déclaré une situation de handicap.

Juridiquement

La mise en œuvre de cette mesure appelle :

Une explicitation de la pleine intégration des lieux de travail culturels et artistiques dans toute leur diversité aux futurs textes réglementaires organisant l'accessibilité des bâtiments à usage professionnel, *a minima* s'agissant des espaces directement nécessaires à l'exercice professionnel, y compris les espaces dédiés aux enseignements artistiques et culturels ;

Une inscription des logiciels « métier » du ministère de la Culture au schéma pluriannuel de mise en accessibilité numérique ;

Une instruction du Premier Ministre à la direction interministérielle du numérique de l'État de faire de « La Suite Numérique » une solution nativement exemplaire en termes d'accessibilité des logiciels de bureautique générale ;

La mise en place d'un groupe de travail État - branches professionnelles des secteurs culturels - OPCO - organismes de formation concernés, chargé de procéder à la revue d'accessibilité des dix formations les plus demandées.

Mesure 7 : Garantir des débouchés économiques aux entreprises dont l'activité repose sur l'emploi de personnes en situation de handicap en raison de leur expertise d'usage

Pourquoi

Les progrès réalisés ces dernières années en matière d'accessibilité des offres culturelles ont développé l'usage de recourir à des personnes concernées pour valider les produits ou services ainsi adaptés, conformément aux demandes de « faire avec » les personnes en situation de handicap plutôt que de « faire pour » elles.

Ce recours à l'expertise d'usage, irremplaçable, des personnes en situation de handicap, qui pourrait représenter un gisement d'emploi parmi d'autres, n'est toutefois pas encore systématiquement considéré comme une prestation de service rendue à titre professionnel, ni donc rémunéré en conséquence.

Comment

En complément de la mise en accessibilité générale du marché et des conditions d'exercice de l'emploi culturel, qui constituent le premier objectif, il est proposé de garantir la rémunération systématique, *a minima* dans le secteur culturel, du recours à l'expertise d'usage, ainsi que des débouchés économiques aux producteurs de contenus culturels adaptés et employant des personnes en situation de handicap dans le cadre de leur processus d'adaptation.

Concrètement

Pour contrer, dans les activités relevant de l'autorité du ministère de la Culture, les risques d'exploitation et d'éviction des personnes concernées à l'égard du recours à l'expertise d'usage décrits en première partie du rapport, il s'agirait ainsi de donner claire instruction ministérielle aux administrations et opérateurs d'y recourir dès que la situation l'impose et de rémunérer ces prestations de service selon un barème commun.

En vue de soutenir, parallèlement à la finalisation du futur portail national de l'édition accessible et adaptée qui permettra de renforcer l'accès à ces offres, le développement des éditions adaptées (livres en français facile à lire et à comprendre, en braille, pour les personnes dyslexiques, ...), nous recommandons de compléter les missions légales des bibliothèques territoriales pour préciser qu'elles doivent constituer ou mettre à disposition des fonds de livres et autres documents ou objets spécifiquement conçus à l'intention des personnes en situation de handicap et s'appuyant, pour leur production comme pour leur sélection, sur leur expertise d'usage. En complément, la mission suggère que les services et établissements exposant au public des collections nationales soient invités à éditer des ouvrages destinés à en réaliser une présentation générale spécifiquement conçus à l'intention des personnes en situation de handicap et s'appuyant, pour leur production comme pour leur sélection, sur leur expertise d'usage.

Sous certaines conditions, notamment l'emploi de personnes déficientes visuelles, la même réflexion pourrait être conduite s'agissant des contenus d'audiodescription.

Juridiquement

S'agissant de la rémunération systématique de l'expertise d'usage dans le secteur culturel public, une circulaire de la ministre de la Culture pourrait y inviter les services à compétence nationale ainsi que les établissements publics placés sous la tutelle du ministère ; la même exigence pourrait être portée par les cahiers des charges des labels que le ministère accorde, ainsi que dans les conventions qu'il passe avec les structures culturelles privées ; enfin, la convention-cadre État - associations de collectivités territoriales proposée en fin de rapport pourrait, sous réserve de l'accord de ces dernières, fixer le même cap.

S'agissant de l'augmentation de la part des éditions adaptées dans les fonds des bibliothèques, il conviendrait de compléter en ce sens les articles L. 310-1 A et suivants du code du patrimoine, en prévoyant le cas échéant le rôle particulier dans cette évolution des bibliothèques départementales de prêt ainsi que des bibliothèques classées. En complément et sous réserve de l'accord des associations de collectivités territoriales concernées, des cibles chiffrées pourraient trouver leur place dans la convention-cadre État - associations de collectivités territoriales.

S'agissant de l'édition d'ouvrages adaptés présentant les collections nationales, une circulaire de la ministre de la Culture aux services à compétence nationale et établissements publics muséaux pourrait les inviter à en lancer le chantier sans délai.

Mesure 8 : Faire émerger une nouvelle famille de métiers : les accompagnants de vie professionnelle

Pourquoi

Que ce soit pour l'usage d'outils inaccessibles et pourtant incontournables pour la pratique professionnelle, le maintien de la visibilité en participant à des événements de réseau formels comme informels, ou encore la gestion administrative conséquente de l'intermittence, une aide humaine est parfois indispensable quel que soit le type de handicap.

Trop souvent, elle est pourtant apportée sans cadre formel, et donc sans formation ni rémunération, par les collègues de bonne volonté, les parents, les conjoints, les amis, ... entretenant les personnes concernées dans une situation de dépendance au cœur même de leur métier, idéalement vecteur d'émancipation.

Comment

La mission invite à passer le dernier cap vers la formalisation des nouveaux métiers de l'accompagnement, dont l'exemple britannique indique que leur concrétisation est une clé majeure pour l'inclusion effective des personnes en situation de handicap dans les métiers culturels.

Concrètement

Dans le sillage des travaux du Centre national de la création adaptée et du groupe de travail du Conseil national consultatif des personnes handicapées sur cette revendication déjà exprimée par les associations, la mission propose d'enclencher les étapes désormais nécessaires à son indispensable concrétisation :

Arrêter une liste des différents types d'accompagnement individuels, parmi lesquels, dans un premier temps au moins, l'accompagnement dans la vie professionnelle (AVP) pour les gestes techniques, l'AVP-gestion de carrière et AVP-assistance administrative, et rédiger les référentiels d'activités, compétences et formation associés à chacun d'eux ;

Identifier des écoles ou centres de formation continue susceptible de proposer des parcours de certification AVP en complément de la formation technique ou administrative initiale ;

Placer les différents types d'AVP dans les grilles de classification des emplois des branches concernées ;

Inscrire le recours à un AVP au catalogue des aides finançables par l'AGEFIPH et le FIPHFP.

Dans le même ordre d'idée, mais s'agissant d'accompagnement d'une équipe-projet plutôt que d'une personne, la mission considérerait utile que, parallèlement à l'extension proposée *infra* de l'obligation d'emploi, un poste soit dédié à, ou *a minima* un référent identifié pour, la coordination générale des besoins ou aménagements particuliers des membres de l'équipe en situation de handicap dès lors que celle-ci dépasse le seuil de vingt personnes. En ce sens, l'exemple de la fonction de régie coordination handicap récemment créée est à saluer et la mission appelle les partenaires sociaux à l'inscrire sans plus de délai dans les classifications des emplois des branches concernées.

Juridiquement

La mission suggère que la ministre de la Culture et le ministre du Travail invitent par courrier les représentants de l'ensemble des acteurs opérationnellement concernés à leur présenter conjointement les moyens par lesquels ils collaboreront en vue de garantir la réalisation des différentes composantes de cette mesure dans un délai d'un an.

Mesure 9 : Faire de la culture le secteur pionnier de la mise en accessibilité de ses métiers par l'innovation

Pourquoi

Le secteur de la culture a une responsabilité particulière à l'égard du handicap, en ce qu'il participe à la construction des représentations collectives. Il présente en outre une grande diversité de situations de travail, et donc une grande variété de terrains de recherche potentiels pour le développement de technologies de renforcement de l'autonomie des personnes. Enfin, son taux d'emploi de personnes en situation de handicap, particulièrement bas dans le secteur privé, impose d'explorer toutes les voies d'un possible rattrapage, tant au titre de l'accès à que du maintien dans l'emploi culturel.

Comment

Pour toutes ces raisons, la mission estime que le ministère de la Culture devrait se montrer proactif dans la mise en accessibilité de ses métiers autant que possible accélérée par l'innovation.

Concrètement

Nous recommandons en vue de la mise en œuvre de cette mesure :

- Que le ministère de la Culture prenne part aux travaux de la filière « Économie de l'autonomie », en cours de création par la direction générale des entreprises ;
- Qu'il coordonne pour les secteurs culturels l'identification et la proposition à cette nouvelle filière d'une série de sites ou d'événements culturels volontaires pour constituer des terrains de recherche-développement ;
- Qu'il constitue et anime une communauté des innovateurs au service de l'emploi culturel des personnes en situation de handicap.

À ce dernier titre, et à l'image de ce qui se pratique dans d'autres ministères (communauté des expérimentations au titre de l'article 51 dans le champ des politiques de santé, communauté des lauréats du fonds d'innovation pour la petite enfance dans le champ des politiques familiales, par exemple) une telle communauté, qui devrait associer le Centre national de la création adaptée, proposerait un étayage en organisation et le cas échéant en financement (par exemple par le fléchage d'une fraction du fonds pour l'innovation territoriale), et offrirait aux acteurs innovants un espace d'échange de pratiques et d'expériences propre à maximiser leurs chances de faire la démonstration de leur efficacité en vue de leur essaimage.

Juridiquement

Sur le premier point, un courrier de la ministre de la Culture au ministre de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle, énergétique et numérique permettrait de témoigner au plus haut niveau de la volonté du secteur de s'engager dans cette démarche.

Sur le deuxième point, le ministère pourrait émettre un appel à manifestation d'intérêt auprès de structures culturelles publiques et privées susceptibles, notamment au regard de leurs effectifs de services généraux et de la diversité des situations d'emploi qu'elles présentent, de se porter volontaires, étant entendu que seraient ensuite rendues publiques la liste des structures ayant accepté de se porter volontaires comme la liste de celles l'ayant refusé.

Sur le troisième point, une simple décision de la ministre de la Culture suffit au déclenchement de la mise en œuvre de la mesure proposée.

Mesure 10 : Mobiliser davantage les employeurs du spectacle dans l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap

Pourquoi

Les professions du spectacle se caractérisent non seulement par l'intermittence de l'activité, mais aussi par la multiplicité des employeurs. L'une des conséquences de cette spécificité est de faire reposer sur l'employé des obligations incombant dans les autres types d'emploi à l'employeur. Cette charge supplémentaire, déjà significative pour les personnes valides, peut s'avérer particulièrement lourde pour certaines personnes en situation de handicap, et ce

d'autant plus que les aides AGEFIPH à la personne sont plafonnées. Par ailleurs, il peut s'agir, notamment pour les métiers techniques, de postes exposés à des risques de santé potentiellement invalidants, posant un risque majeur pour leur maintien dans l'emploi.

Comment

La mission recommande donc que les partenaires sociaux du spectacle vivant et enregistré se saisissent plus fortement qu'aujourd'hui des difficultés spécifiques des professionnels en situation de handicap.

Concrètement

Il pourrait par exemple s'agir :

De décharger les professionnels du spectacle en situation de handicap des responsabilités qui leur échoient à ce stade en raison de la multiplicité de leurs employeurs en opérant une mutualisation sectorielle des obligations fonctionnelles liées au handicap, sans transfert de la responsabilité juridique d'employeur ; à titre d'hypothèse illustrative, la mission invite ainsi à imaginer que l'OPCO AFDAS pourrait constituer en son sein une plateforme mutualisée prenant en charge, pour le compte des employeurs et employés du secteur, l'évaluation des besoins de compensation, l'instruction des demandes, la coordination des aides, ou encore le suivi du parcours professionnel ;

Ou de recenser les professions du spectacle les plus exposées au risque de maladies ou accidents professionnels invalidants, puis de construire et proposer à toutes les personnes les exerçant un parcours systématique et précoce de prévention et d'accompagnement.

En complément, la mission suggère de mieux adapter le montant des aides à la personne de l'AGEFIPH aux caractéristiques du handicap et du parcours professionnel de la personne concernée. L'actuel montant plafond, parfois rapidement atteint, pourrait ainsi être augmenté sur la base d'une demande attestant d'engagements professionnels déjà acquis ou de

démarches de prospection raisonnablement susceptibles de déboucher sur des perspectives d'emploi.

Par ailleurs et dans la mesure où la mission comprend que la quasi-totalité des demandes d'aides émises par des professionnels du spectacle en situation de handicap reçoivent un avis favorable au terme d'un délai d'instruction pouvant atteindre trois mois, nous suggérons d'envisager de renverser cette logique. Dans cette hypothèse, toute demande émise recevrait automatiquement un avis provisoirement favorable, autorisant ainsi le professionnel à répondre favorablement à une proposition d'embauche rapide. Les rares indus apparaissant au terme du délai d'instruction seraient en fin d'année récupérés auprès d'un fonds paritaire *ad hoc*.

Juridiquement

La mise en œuvre de ces mesures nécessite en première étape l'engagement de négociations interbranches entre les partenaires sociaux concernés.

C. CONFIRMER PAR DES MESURES FORTES LA PRIORITÉ DONNÉE PAR LE GOUVERNEMENT À L'ACCÈS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP AUX EMPLOIS CULTURELS, ET ACCORDER EN CONSÉQUENCE LES INSTRUMENTS DES POLITIQUES PUBLIQUES DE L'EMPLOI, DU HANDICAP ET DE LA CULTURE

Mesure 1 1 : Moduler les aides publiques culturelles versées aux employeurs privés qui ne respectent pas leur obligation d'emploi

Pourquoi

Le secteur culturel se distingue par un taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés particulièrement faible dans le secteur privé.

Comment

L'État réduirait les aides qu'il peut consentir à des employeurs privés du secteur culturel en considération et en proportion du non-respect de leurs obligations en matière d'emploi de personnes en situation de handicap.

Concrètement

Certains employeurs privés du secteur culturel assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (c'est à dire employant vingt personnes ou plus) ne remplissent pas leurs obligations *via* l'emploi de 6% de personnes en situation de handicap. Lorsqu'ils solliciteront auprès de l'État ou de l'un de ses opérateurs une aide financière pour le financement d'un de leurs projets, ils seront invités à présenter un plan de rattrapage à cinq ans. Celui-ci devra exposer les moyens¹², adaptés à la taille et à la situation de départ de l'entreprise ou de l'association, par lesquels ces employeurs prévoient d'atteindre la cible de 6% au terme des cinq ans, grâce notamment aux mesures de moyen terme s'agissant du vivier de professionnels concernés par ailleurs formulées par la mission.

¹² Développement de l'emploi direct des PSH, mise en œuvre d'aménagements raisonnables, désignation de référents handicap, recours à des dispositifs d'accompagnement, actions de formation et de sensibilisation des équipes, ...

Lorsque l'employeur a déjà conclu une convention pluriannuelle d'objectifs avec l'État, ce plan d'action y serait intégré par avenant.

Pour l'année de la première demande d'aide publique, correspondant à l'année de présentation du plan d'action, le montant d'aide publique dont l'employeur aurait pu bénéficier serait modulé d'un point de pourcentage pour chaque point d'écart à la cible de 6%. Pour les demandes d'aide publique exprimées les années suivantes, le montant d'aide dont l'employeur aurait pu bénéficier serait, en cas de non-respect de la trajectoire, modulé d'un point de pourcentage pour chaque point d'écart à la cible sur laquelle il se sera engagé dans le cadre du plan d'action.

Les sommes non versées du fait de ce mécanisme de décote abonderaient une enveloppe dédiée au financement d'aides, *a minima* sélectives et autant que possible automatiques, aux projets qui, dans le même secteur (cinéma, musique, livre, ..., garantissent l'emploi de personnes en situation de handicap, à l'image du fonds *Les uns et les autres* du CNC. L'ensemble formé par ces enveloppes constituerait ainsi un « Fonds d'accessibilité des emplois culturels », faisant pendant au fonds d'accessibilité des œuvres déjà mentionné.

Juridiquement

Par parallélisme avec l'approche retenue s'agissant de l'index égalité femmes-hommes, du contrat d'engagement républicain, ou de certaines aides environnementales comme les aides à la rénovation énergétique des logements, la mission estime qu'une disposition législative s'impose à la fois pour envoyer un signal politique clair et pour asseoir juridiquement le dispositif. Cette disposition législative pourrait appeler des compléments à apporter au niveau réglementaire s'agissant des missions confiées aux centres nationaux sectoriels, en vue de préciser sans ambiguïté que celles-ci incluent la promotion de l'accès des personnes en situation de handicap non seulement aux offres culturelles, mais aussi aux emplois culturels relevant de leur champ de compétence.

La mission observe que ce mécanisme pourrait être étendu à d'autres secteurs témoignant d'un clair retard dans leur atteinte de l'obligation d'emploi.

Mesure 12 : Moduler la part variable des dirigeants culturels publics qui ne respectent pas leur obligation d'emploi

Pourquoi

Les dirigeants culturels publics se doivent d'être exemplaires dans l'application de la lettre comme de l'esprit des textes imposant l'emploi de travailleurs en situation de handicap. Il n'est donc pas satisfaisant que certains d'entre eux n'atteignent pas le seuil de 6% dans leurs effectifs. La mission observe par ailleurs que, parmi les près de 80 opérateurs du ministère de la Culture, seul le château de Versailles a conventionné avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Comment

La mission propose :

De donner instruction à l'ensemble des dirigeants concernés : de nommer un référent handicap même si le niveau de leurs effectifs ne les y contraint pas ; de se doter d'un plan pour l'amélioration de l'emploi de personnes en situation de handicap ainsi que de l'accès aux stages s'agissant des étudiants en situation de handicap, en parallèle dès que nécessaire d'un conventionnement FIPHFP ; et d'intégrer, dès que l'objet le permet, aux conventions qu'ils concluent des dispositions de nature à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap ;

De faire des résultats obtenus par ces dirigeants en matière d'emploi de personnes en situation de handicap un élément déterminant de la part variable de leur rémunération.

Concrètement

Le périmètre des dirigeants concernés couvrirait ceux des établissements publics culturels, des sociétés composant avec l'Institut National de l'audiovisuel le secteur audiovisuel public, ainsi que les directeurs d'administration centrale et le secrétaire général du ministère de la Culture.

L'objectif fixé à ces dirigeants serait à double détente :

Un objectif de résultats, s'agissant du taux d'emploi de personnes en situation de handicap, dont l'atteinte serait appréciée s'agissant des seuls emplois dont le recrutement est réellement à la main de ces dirigeants, c'est à dire hors emplois fonctionnels, pourvus par décision de l'autorité politique ;

Un objectif de moyens, s'agissant de la nomination d'un référent handicap, de l'élaboration d'un plan RH dédié, et des conventions de toute nature (conventions d'objectifs et de moyens, conventions d'objectifs et de performance, marchés publics, cahiers des charges de labels,...) à la signature du dirigeant dont il lui reviendrait de s'assurer qu'elles fixent autant que possible des conditions, objectifs ou trajectoires propres à permettre une amélioration de l'emploi culturel des personnes en situation de handicap. Des efforts très significatifs déployés au titre de cet objectif de moyens pourraient, dans l'hypothèse d'un objectif de résultats non totalement atteint, en tempérer l'effet sans toutefois l'annuler.

À l'occasion de la prochaine négociation de la part variable des dirigeants concernés, la puissance publique compléterait les critères d'attribution négociés par un mécanisme de décote globale en cas de non atteinte des 6%. Cette décote globale, pourrait par exemple s'élever en début de mandat à 5% pour chaque point d'écart au 6%, et croître chaque année du mandat du dirigeant pour atteindre 10% pour chaque point d'écart au 6% en fin de mandat.

En contrepartie de ces exigences majorées à l'égard de ces dirigeants, et en considération des contraintes qui sont les leurs en termes de pilotage des emplois, la mission suggère d'une part que les agents en cours de reclassement du fait d'une maladie invalidante soient durant cette phase sortis du plafond d'emploi, d'autre part que le ministère fasse ses meilleurs efforts pour accompagner avec une particulière souplesse les mobilités professionnelles de ses agents en situation de handicap entre ses administrations et ses opérateurs. Dans le même ordre d'idées, nous considérerions opportun que le FIPHP accueille avec bienveillance les demandes de fongibilité inter-blocs qui peuvent être formulées par les établissements publics qui conventionnent avec lui.

Juridiquement

Une circulaire de la ministre de la Culture pourrait signaler la typologie des dispositions favorables à l'emploi culturel des personnes en situation de handicap devant à l'avenir être

intégrées à l'ensemble des conventions, cahiers des charges et marchés publics à la signature des dirigeants culturels publics.

Un décret cadre pris sur le rapport la ministre de la Culture pourrait introduire le mécanisme de décote globale sur la part variable de la rémunération des dirigeants culturels publics au regard des moyens déployés et des résultats obtenus en matière d'emploi de personnes en situation de handicap. Un tel décret serait opportunément complété par l'ajout d'un paragraphe portant sur ce sujet aux lettres de mission des dirigeants nouvellement nommés ou renommés.

Mesure 13 : Au cas particulier du secteur culturel, déclencher l'obligation d'embaucher 6% de travailleurs handicapés dès qu'un projet rassemble 20 personnes

Pourquoi

Aujourd'hui, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés concerne uniquement les structures d'au moins vingt salariés. Or, le secteur culturel se caractérise par une forte surreprésentation de petites structures (97% des entreprises culturelles ont moins de 10 salariés) qui coopèrent entre elles dans le cadre de projets dépassant ce seuil.

Comment

Il est par conséquent proposé d'apprécier le seuil de déclenchement de cette obligation sur la base des contours de l'équipe mobilisée pour un projet plutôt que des effectifs des entités juridiques impliquées, ce qui permet d'adapter son esprit aux spécificités du secteur culturel.

Concrètement

Ainsi, sous réserve que l'économie générale du projet le permette (par exemple, par le biais d'un seuil de budget prévisionnel de projet à définir en concertation avec les représentants des acteurs concernés), et à défaut d'une part, de la prise d'engagements de moyen (tels que la désignation d'un référent ou coordinateur handicap, la bonne prise en compte des demandes d'aménagements raisonnables, la sanctuarisation dès le début du projet d'un budget dédié à l'accessibilité pour l'organisation du projet, ...), d'autre part, du respect de l'obligation d'emploi sur la base des contours du projet, la modulation de l'aide publique proposée en mesure 11 serait

doublée d'une « contribution additionnelle projet » à verser, selon le cas, à l'AGEFIPH ou au FIPHFP.

Les contours de l'équipe projet intègreraient l'ensemble des emplois artistiques, techniques et administratifs, y compris les salariés relevant du régime de l'intermittence, exerçant de manière continue sur quatre semaines consécutives au moins. Le montant de la « contribution additionnelle projet » serait calculé de la même manière que la contribution ordinaire.

La responsabilité de la prise d'engagements de moyen comme du respect de l'obligation d'emploi sur la base des contours du projet incomberait au donneur d'ordres en dernière analyse, c'est à dire au cas particulier du spectacle au producteur. Il lui reviendrait ainsi de déclarer en début de projet, selon son statut privé ou public à l'AGEFIPH ou au FIPHFP, tant les moyens mis en œuvre que les résultats attendus en termes d'obligation d'emploi, pour chaque période de quatre semaines durant laquelle il est prévu de mobiliser au moins vingt mêmes personnes de manière continue. En fin de projet, il lui reviendrait, si le taux d'emploi de 6% n'est pas atteint sur tout ou partie de ces périodes, de s'acquitter de la « contribution additionnelle projet » correspondante.

Le sous-préfet référent handicap territorialement compétent pourrait déclencher des contrôles inopinés, et en confier opérationnellement la réalisation, à son choix et en fonction de leur disponibilité, aux équipes des DREETS notamment les inspecteurs du travail, à des organismes privés habilités à cette fin, ou à des agents d'associations commissionnés par lui et assermentés. En cas de constat lors d'une opération de contrôle d'une déclaration frauduleuse, le montant de la contribution additionnelle à verser par le producteur (ou les coproducteurs s'il y a lieu, et dans cette hypothèse au *pro rata* des parts de coproduction détenues) en fin de projet serait doublé.

Juridiquement

La mise en œuvre de cette mesure nécessite une disposition législative pour ajuster et compléter en ce sens les articles 5212-1 à -17 du code du travail.

La mission observe en complément que cette mesure, qui est conçue pour s'appliquer aux projets d'une durée significative (de type tournage d'un long-métrage ou série, chantier de fouilles, ...), pourrait être complétée d'une variante pensée pour les projets d'une durée très brève, du type de ceux conduits par les grands acteurs du secteur événementiel, importants employeurs de professionnels des métiers techniques du spectacle. Il pourrait ainsi leur être

demandé que 6% de leur masse salariale annuelle de CDD d'usage soit versée à des professionnels en situation de handicap, à défaut de quoi une contribution compensatoire à l'AGEFIPH leur serait imposée.

Cette mesure pourrait enfin être étendue à d'autres secteurs pour lesquels la forte représentation de petites structures amoindrit la portée du cadre normatif en vigueur s'agissant de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap.

Mesure 14 : Adapter le régime de l'intermittence aux besoins et contraintes spécifiques des professionnels du spectacle en situation de handicap

Pourquoi

Aujourd'hui, les professionnels du spectacle en situation de handicap ne bénéficient d'aucune facilité d'accès à l'intermittence, alors même que certains d'entre eux sont empêchés de travailler autant qu'ils le souhaiteraient (par exemple en raison d'une fatigabilité accrue) ou doivent consacrer plus de temps ou d'efforts que leurs collègues valides à la préparation d'un même travail (par exemple du fait de la nécessité de temps de repérage de trajets ou de découverte et d'appropriation de lieux de travail dans l'immense majorité des cas non accessibles).

Comment

La mission propose donc :

D'une part, que le formulaire de demande de la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé intègre sans délai la situation des intermittents du spectacle, en ajoutant leurs spécificités (CCDU, employeurs multiples...) au formulaire CERFA qui en est aujourd'hui dépourvu ;

D'autre part, que le Gouvernement élabore un projet d'adaptation de l'intermittence aux besoins des professionnels en situation de handicap, en vue d'informer la réflexion des partenaires sociaux lorsqu'il les saisira de la question.

Concrètement

S'agissant d'une adaptation du régime de l'intermittence (le sujet des modifications à apporter au formulaire CERFA n'appelant pas plus de précision), deux chemins semblent envisageables.

D'une part, celui d'un abaissement du seuil de 507 heures, revendiqué par la quasi-totalité des artistes et techniciens en situation de handicap auditionnés par la mission, ainsi que par les associations de personnes concernées. Cette option, qui présente le mérite de la simplicité, soulève toutefois la délicate question du niveau auquel il conviendrait de fixer ce seuil abaissé pour écarter deux risques contraires. Celui d'un seuil certes abaissé, mais encore trop haut pour répondre aux besoins de certaines personnes dont le handicap est particulièrement lourd ? Ou celui d'un seuil tant abaissé qu'il exposerait à des effets d'aubaine et, par suite, à une contestation de la légitimité de la réforme elle-même ?

D'autre part, le chemin d'une bonification des heures travaillées en CCD d'usage par les artistes et techniciens en situation de handicap en fonction de leur taux d'incapacité. Nous observons que cette solution présente l'avantage de concilier universalité du seuil de déclenchement du bénéfice de l'intermittence et prise en compte des difficultés majorées rencontrées par les personnes concernées.

Juridiquement

S'agissant du formulaire CERFA, conformément à l'article R. 146-26 du code de l'action sociale et des familles, il devra être modifié dans le sens recommandé par la mission par un arrêté de la ministre chargée des personnes handicapées.

S'agissant d'une adaptation du régime de l'intermittence, conformément au cadre normatif des réformes de l'assurance-chômage issu de la loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le document de cadrage (dont l'article L.5422-20-1 du code du travail prévoit que le Premier Ministre le transmet aux partenaires sociaux en amont de toute renégociation) devra lors de sa prochaine rédaction mentionner, au titre des « objectifs d'évolution des règles du régime d'assurance chômage », celui tenant à adapter le régime de l'intermittence aux difficultés particulières rencontrées par les personnes en situation de handicap.

En parallèle du document de cadrage, le Gouvernement pourra transmettre aux partenaires sociaux, si ceux-ci le jugent utile à leur information, le ou les scénarios de réforme qu'il aura pu travailler dans l'intervalle

Mesure 15 : Simplifier les démarches du recours à l'AAH et ajuster ses modalités à la variabilité des revenus professionnels, fréquente dans le secteur culturel

Pourquoi

Les personnes cumulant AAH et revenus professionnels irréguliers ou variables, dont notamment l'intermittence, indiquent rencontrer des difficultés telles qu'une instabilité du revenu total, un décalage entre activité réelle et prestations versées, ainsi qu'une complexité administrative importante, du fait du système de déclaration et de recalcul périodique des droits. Dans certains cas, des ruptures brutales de droit interviennent : c'est notamment celui des personnes ne réalisant pas assez d'heures de CDD d'usage pour être éligibles à l'intermittence, et pourtant trop d'heures pour continuer à bénéficier de leur AAH.

Comment

Trois pistes de réformes semblent judicieuses à la mission, à la fois en vue de simplifier les démarches des bénéficiaires et de mieux les protéger en cas de variation de leur volume d'activité professionnelle.

En complément la mission ne peut qu'appeler de ses vœux la tenue par le Gouvernement de son engagement s'agissant de la mise en ligne du simulateur d'AAH encore attendu par les travailleurs handicapés exerçant en ESAT, ainsi que l'élaboration d'un simulateur dynamique de cumul AAH / intermittence / droits d'auteur - deux objectifs dont l'atteinte ne dépend pas d'une modification normative, mais d'une simple mise du sujet par le Gouvernement au premier rang de ses priorités.

Concrètement

Pour simplifier la vie des bénéficiaires de l'AAH, la mission propose de leur étendre le dispositif de pré-remplissage des déclarations trimestrielles de revenus qui s'applique depuis mars 2025 aux bénéficiaires du RSA et de la prime d'activité.

Pour mieux protéger les bénéficiaires de l'AAH des conséquences d'une baisse brutale de leur activité, la mission propose de leur permettre de déclarer dès la fin du premier mois, au lieu de

deux actuellement, une diminution de leur activité professionnelle en vue que le montant de leur AAH s'ajuste à la hausse plus rapidement qu'aujourd'hui.

Pour mieux tenir compte de la spécificité des emplois intermittents ou des micros-entrepreneurs de plus en plus nombreux dans le secteur culturel, la mission propose de réétudier les modalités d'appréciation de la « restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi » mentionnée au code de l'action sociale et des familles.

Juridiquement

Une extension à l'AAH du dispositif de pré-remplissage requiert un décret en Conseil d'État, dans la limite de ce que la base légale en vigueur autorise et dans le sillage du décret 2025-185 portant généralisation des déclarations préremplies de ressources pour l'attribution du RSA et de la prime d'activité.

Les modifications proposées en matière de déclaration de la diminution de l'activité appellent un décret en Conseil d'État pour faire évoluer l'article R. 821-4-3 du code de l'action sociale et des familles.

Une concertation portant sur l'appréciation de la restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi pourra conduire à modifier par décret simple la disposition qui l'organise à savoir l'article D. 821-1-2 du code de l'action sociale et des familles, ainsi que le cas échéant le guide-barème prévu pour accompagner son application.

Mesure 16 : Donner à l'appareil statistique national les moyens de suivre précisément et annuellement l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur culturel

Pourquoi

Les données disponibles sont peu nombreuses, éparées, peu homogènes. Les travaux de synthèse conduits en 2026 par l'AGEFIPH sont louables et précieux, mais se bornent pour l'essentiel au secteur privé, et ne permettent pas d'observer spécifiquement la situation des personnes disposant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Comment

Pour améliorer la qualité des données sur l'emploi culturel public comme privé, la mission propose d'autoriser le croisement des bases de données des MDPH avec les bases de données de l'URSSAF relatives aux salariés du régime général et intermittents, aux artistes auteurs et autres indépendants, à commencer par les données issues de la déclaration sociale nominative (DSN).

Concrètement

Cette nouvelle exploitation de la DSN consisterait :

À filtrer les professionnels relevant des périmètres d'activité (codes NAF), de conventions collectives de branche (codes IDCC) et de métier (codes PCS) exerçant un emploi culturel (les codes NAF et PCS étant à cette fin repris des publications réalisées par le département statistique du ministère de la Culture sur ce thème) ;

Puis à compter parmi eux les personnes disposant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, en croisant ce fichier avec les bases MDPH via l'identifiant NIR (numéro d'inscription au répertoire) - c'est à dire via le numéro de sécurité sociale ;

Et, si jugé utile, à étudier les autres variables liées à l'emploi présentes dans les bases MDPH pour ce qui concerne ces professionnels de la culture en situation de handicap.

Les mêmes repérage et dénombrement par croisement via NIR avec les bases MDPH serait par ailleurs utilement réalisé sur les bases URSSAF des artistes-auteurs et des travailleurs indépendants.

Juridiquement

Le GIP-MDS (Groupement d'Intérêt Public - Modernisation des Données Sociales) pourrait agir comme un sous-traitant de la CNSA pour produire les statistiques : la CNSA transmettrait les fichiers reçus de la part des MDPH au GIP-MDS qui croiserait ces données avec la DSN et fournirait des agrégats à la CNSA, s'engageant à détruire les fichiers NIR bruts après traitement.

Un tel circuit éviterait à la CNSA d'avoir à réceptionner l'intégralité des données DSN, et limiterait l'usage direct de leurs données NIR.

La mise en œuvre de cette recommandation implique que la CNSA soit autorisée par une modification du décret NIR à un usage plus étendu de cette variable à des fins statistiques, afin de pouvoir recevoir les fichiers MDPH avec un NIR non-crypté puis de le transmettre au GIP-MDS. Alternativement, les MDPH pourraient être autorisées à partager leurs fichiers avec NIR non-crypté avec le GIP-MDS à la seule fin de réaliser le croisement attendu et d'en transmettre le résultat à la CNSA.

Mesure 17 : Établir une stratégie partagée par les trois ministères Culture, Handicap et Travail et inviter les collectivités territoriales à rejoindre la dynamique partenariale ainsi initiée par l'État.

Pourquoi

Si certains protocoles bilatéraux entre ces trois ministères existent, aucun n'est à même de saisir les enjeux propres au croisement de leurs compétences, exposant ainsi les professionnels de la culture en situation de handicap à une forme d'invisibilité, à tout le moins au risque de ne pas voir leurs revendications traitées en priorité.

Comment

La mission propose que les trois ministères concernés construisent un plan national pour l'accès des personnes en situation de handicap aux emplois culturels et leur maintien dans ces emplois, reprenant l'ensemble des recommandations de la mission et s'inspirant des bonnes pratiques observées dans les territoires les plus riches en emplois culturels.

La mission recommande par ailleurs que la déclinaison locale de ce plan soit réalisée en pleine articulation avec les documents stratégiques locaux de la culture, du handicap et du travail.

Concrètement

Pour ce qui concerne l'État, les trois ministères concernés pourraient prendre comme base de travail la convention nationale Culture-Santé/Handicap pour étendre ses orientations dans deux directions :

D'une part, au-delà du seul périmètre des personnes accueillies en établissements sociaux et médico-sociaux, pour inclure également les personnes vivant et travaillant en milieu ordinaire, c'est à dire la majorité des personnes en situation de handicap ;

D'autre part, au-delà du seul périmètre de l'accès aux offres et aux œuvres culturelles, pour embrasser également la question de l'accès à la formation et aux emplois culturels.

Ce second volet de la convention, intégralement à construire, reprendrait à son compte les recommandations de la mission et serait proposé à la signature du ministre du Travail en plus de celle des ministres chargées de la Culture et du Handicap.

La mission suggère par ailleurs que ces échanges interministériels soient aussi l'occasion d'acter que la convention-cadre pluriannuelle État-OPCO Santé relative au financement de la formation professionnelle des travailleurs d'ESAT permette à l'avenir à ces derniers d'accéder à des formations dans le secteur culturel qui, selon les témoignages recueillis par la mission, ne leur semblent aujourd'hui pas clairement ouvertes.

Les trois ministres donneraient alors instruction, par circulaire conjointe à leurs administrations déconcentrées et aux opérateurs de l'État relevant de leur champ de compétence, d'intégrer leurs orientations communes pour l'emploi culturel des personnes en situation de handicap :

Aux conventions territoriales de développement culturel, notamment pour y préciser que les conditions d'éligibilité aux aides déconcentrées de l'État doivent être assouplies au cas particulier des demandes déposées par des personnes en situation de handicap ou par des structures les impliquant de manière significative à quelque étape de leur conception ou de leur réalisation ;

Aux plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés ; à titre d'exemple, la mission signale que le PRITH de la région Ile-de-France cherche actuellement à diversifier les profils de ses employeurs partenaires – potentiellement donc vers un plus grand nombre d'employeurs culturels, *via* sa convention « Atouts pour tous », à laquelle pourrait également adhérer, comme l'ont déjà fait ses directions-sœurs des ministères chargés de l'éducation et de l'agriculture, la direction générale de la démocratie culturelle, des enseignements et de la recherche ;

Aux documents stratégiques établis par les divers niveaux de comités territoriaux pour l'emploi, par exemple pour demander la constitution d'un binôme d'agents France Travail / Cap Emploi référents dans les domaines culturels et formés à cet effet ;

Ainsi qu'à ceux établis par les services publics départementaux de l'autonomie - le cas échéant par précision, au cahier des charges de ce service public pris par arrêté du ministre compétent, que l'accès aux droits des personnes concernées s'entend aussi de l'accès aux droits culturels, et donc à ce titre du droit à avoir une activité culturelle comme du droit, pour celles de ces personnes concernées en âge de travailler, à exercer un emploi culturel.

La mission suggère également que l'une des orientations portée par cette circulaire conjointe consiste à soutenir la généralisation, au moins dans un premier temps au sein des zones les plus concernées par l'emploi culturel, des plateformes d'accompagnement renforcé emploi culturel-santé-handicap portées dès aujourd'hui dans certains territoires par Audiens, l'AGEFIPH, l'AFDAS, Thalie Santé et France Travail/Cap emploi, et à inviter les CAF et CPAM à y déléguer un représentant préalablement formé aux enjeux spécifiques et complexes de ce point de croisement des politiques publiques.

Parallèlement, le Gouvernement pourrait proposer aux associations de collectivités locales de conclure avec lui une convention-cadre formalisant l'objectif partagé d'œuvrer, chacun pour ce qui le concerne, à améliorer l'accès des personnes en situation de handicap à la pratique, à la formation, et *in fine* aux emplois culturels et invitant les membres de ces associations à s'engager en ce sens au niveau local dans le cadre des conventions et documents stratégiques déjà cités. La mission observe par ailleurs que cette convention-cadre pourrait utilement comprendre :

Un appel aux seuls départements d'une part, aux départements et aux régions d'autre part, à s'assurer de la cohérence entre eux au regard du handicap des schémas départementaux des enseignements artistiques d'une même région, et d'autre part de ces mêmes schémas avec le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles ;

Un objectif d'identifier et de former un référent « culture » au sein de chaque maison départementale des personnes handicapées, susceptible de participer en tant que de besoin aux travaux des plateformes d'accompagnement renforcé emploi culturel-santé-handicap.

Cette mesure ne nécessite pas d'évolution normative, la convention interministérielle et la convention cadre État-collectivités proposées n'étant que le reflet de la volonté politique partagée de l'État et de ses partenaires collectivités territoriales en faveur de l'accès à l'emploi culturel des personnes en situation de handicap.

CONCLUSION

Voici, au terme de cinq mois de rencontres, d'échanges et de questionnements, les meilleures propositions que la mission était en mesure de faire.

J'espère, comme chaque rédacteur de rapport sans doute, qu'elles seront saisies par les décideurs, demain - plus tard peut-être ; le temps le dira.

Et quand bien même aucune ne le serait, j'estime que ma mission sera remplie si à l'avenir deux simples usages évoluaient.

Le premier : que désormais dans chaque enceinte où se posera la question de l'accessibilité d'une offre culturelle, se pose également et en même temps celle des emplois qui concourent à la créer, à la produire, à la présenter, à la diffuser.

Le second : que le chemin qui nous a mené de la notion d'intégration à celle d'inclusion se poursuive, pour nous conduire vers celles de confort d'usage et de qualité de vie au travail pour tous.

Je suis quoiqu'il arrive heureuse, fière et reconnaissante d'avoir eu l'opportunité, le temps de cette mission, d'assurer l'un des relais dans la longue course vers une société plus accueillante et plus respectueuse de la singularité de chacun de nous.

Et maintenant, à vous de jouer !

Laetitia Bernard



**MINISTÈRE
DE LA CULTURE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

INSPECTION GÉNÉRALE DES AFFAIRES CULTURELLES

La Directrice du Cabinet

Référence à rappeler :
TR/MC/2026/D/3760/IUR

Paris, le 02 février 2026

**LETTRE DE MISSION
à
Madame Lætitia BERNARD**

Madame,

Le secteur de la culture a progressé vers une meilleure accessibilité des publics aux lieux de création et de diffusion, et vers une plus grande accessibilité des œuvres, grâce aux efforts de mise aux normes, aux outils et aux technologies disponibles. Il a également renforcé son attention à la visibilité des personnes en situation de handicap et à l'engagement des artistes et techniciens en situation de handicap.

L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans les métiers de la culture demeure néanmoins insuffisante. Le ministère de la Culture, en lien avec le ministère en charge du handicap, s'inscrit dans l'objectif du plein emploi fixé par la 6^e conférence nationale du handicap du 26 avril 2023. L'enjeu est de garantir le droit fondamental d'accéder à un travail librement choisi au sein des métiers de la culture. C'est dans cet esprit qu'une mission vous est confiée. Elle vise à **améliorer l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur culturel et constitue une priorité.**

Votre mission vise à établir pour la première fois un état des lieux exhaustif permettant une compréhension fine et partagée de l'ensemble des déterminants de l'accès des personnes en situation de handicap à l'emploi culturel, artistique et technique.

Conformément à l'engagement pris en comité interministériel du handicap le 20 septembre 2023, cet état des lieux s'appuiera notamment sur des statistiques, produites et analysées en lien avec les acteurs disposant des données sociales (Audiens, Agefiph, Afdas, Insee...). Vous prendrez ainsi en compte l'ensemble des facteurs permettant une connaissance exacte de la situation actuelle de l'emploi des personnes handicapées dans notre pays (statuts, rémunération, protection sociale, retraite, formation, insertion professionnelle...).

En lien avec l'ensemble des acteurs concernés, vous élaborerez des propositions et un plan d'action pour lever les freins à l'emploi que vous aurez identifiés et créer les conditions de réelles avancées sur la formation et sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ensemble des champs d'intervention du ministère de la Culture (patrimoine et architecture, création, médias et industries culturelles, livre, cinéma). Vous définirez des priorités et des perspectives d'évolution, y compris réglementaires.

Vous veillerez notamment à étudier la situation des personnes ayant acquis un handicap au cours de leur carrière.

1/2

Vous vous appuyerez, pour conduire votre mission, sur les services des directions générales du ministère de la Culture ainsi que sur le Centre national du cinéma et de l'image animée et les opérateurs médias. Vous pourrez en particulier solliciter l'expertise de la direction générale de la création artistique en matière d'emploi et être associée, en tant que de besoin, aux différents groupes de travail pilotés par la direction générale de la création artistique sur l'accès à l'emploi des artistes.

Les services compétents des ministères en charge du handicap et du travail seront également à votre disposition. Vous pourrez les solliciter, en tant que de besoin, avec l'appui notamment des Hauts fonctionnaires au handicap et à l'inclusion (HFHI) du ministère de la Culture et du ministère des Solidarités, de l'Autonomie et des personnes handicapées.

Les référents handicap placés auprès des directeurs généraux du ministère de la Culture seront vos interlocuteurs directs et faciliteront vos prises de contact et travaux au sein des directions générales.

La direction générale de la démocratie culturelle, des enseignements et de la recherche vous apportera l'appui logistique nécessaire, en lien avec le ministère en charge du handicap qui assurera la prise en charge des frais de mission et des équipements de travail nécessaires.

Un représentant de l'inspection générale des affaires culturelles sera mis à votre disposition à cet effet. La direction générale de la création artistique apportera également un appui particulier sur l'instruction des questions réglementaires et sociales.

Vous consulterez les experts d'usage membres de la Commission nationale « culture handicap », ainsi que les acteurs concernés, en lien avec le Conseil national consultatif des personnes handicapées.

Enfin, vous inscrirez votre mission en cohérence avec l'expérimentation menée au Centre national pour la création adaptée de Morlaix, en lien avec le Théâtre national de Bretagne, autour des professions artistiques.

Les conclusions de votre mission, que vous nous remettrez pour le 1^{er} juin 2026, seront présentées lors de la prochaine conférence nationale du handicap.

Je vous remercie de votre engagement au service de cette mission essentielle pour avancer sur l'effectivité des droits des personnes en situation de handicap en matière d'emploi dans le secteur culturel.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Magali VALENTE', with a small dot at the end.

Magali VALENTE

LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES

Anne-Laure Zennou, ACOSS	Bérénice Ravache, CNM	Sébastien Chevalier, DGDCER
Elizabet Le Hot, ADAMI	Séverine Morin, CNM	
Sam Karmann, ADAMI	Hélène Lemasson-Godin, CNM	Caroline Lecourtois, DGDCER
Didier Brice, ADAMI	Margaux Le Corre, CNM	Eve Lombart, Festival d'Avignon
Valérie Vog, ADAMI	Marie Ollitrault, CNM	Séverine Baudouin, FIPHP
Mathilde Carmet, ADAMI	Pierre Villedieu, DARES	Philippe Guedar-Delahaye, France Travail
Anne-Lise Clément, ADAMI	Mathilde Icard, DGAFF	
Pascal Parsat, AUDIENS, mission handicap	Gaël de Peretti, DGAFF	Servane Chauvel, France Travail
Sarah Minski, AUDIENS, mission handicap	Amandine Schreiber, DEPS	Jean-Christophe Bonnin, France Travail
Philippe Degardin, AUDIENS datalab	Christopher Miles, DGCA	
	Violette Viannay, DGCA	Théo Rozanski, France Travail
Jack Aubert, AFDAS	Guillaume Villemot, DGCA	
Veronique Bustreel, AGEFIPH	Olivier Léon, DGCL	Sandrine Jacob, France Travail
Arnaud Lenoir, AGEFIPH	Adrien Lagouge, DGCS	Emilie Fauchier-Magnan, IGAS
Thibaut de Martimprey, Bourges 2028	Denis Darnant, DGCS	Julien Richard Thompson, SPCH
	Margaux Buridard, DGCS	
Céline Poulet, SGCIH	Arnaud Flanquart, DGCS	Laurence Tison- Villaume, Pass Culture
Benedicte Autier, CNSA	Anabelle Colibeau, DGCS	
Leslie Thomas, CNC	Guillaume Decorzent, DGE	Sabrina Bellone, BNF
Thierry Seguin, CNCA	Pascal Jean-Charles, DGEFP	Laurane Pinard, BNF
Stephanie Joua, CNCA	Cécile Charbaut, DGEFP	Nicolas Joron, SNUM
Jérémie Boroy, CNC PH	Stéphanie Portal, DGEFP	Pauline Delafontaine, Profilculture
Violette Viannay, CNC PH	Camille Dojkan DGEFP	
Marlena Mathon, CNL	Clara Ritz, DGMIC	Celine Decrouy, Profilculture
Alexiane Bréas, CNL	Arthur Marseille, DGPA	Marjorie Amadouche, CMN
Camille Deroy, CNL	Céline Scannavino, DSS	Anne Gérard, DRAC Pays de la Loire
Florabelle Rouyer, CNL	Isabelle Saurat, DIA	
Valentine Gigaudat, CNL	Naomi Peres, DGDCER	Laure Joubert, DRAC Pays de la Loire
Gaëlle Lacortiglia, CNL	Marine Roy, DGDCER - HFHI	

Marianne **Cornu**, ARS Pays de la Loire

Matthieu **Legrand-Dronnet**, préfecture de la région pays de la Loire et de la Loire-Atlantique

Dominique **Poirout**, conseil départemental de la Loire-Atlantique

Jeremy **Choukroun**, DRAC PACA

Sylvie **Bec**, AGEFIPH PACA

Christophe **Saladino**, AGEFIPH PACA

Cyril **Julien**, AFDAS PACA

Sandrine **Lehiani**, MDPH Vaucluse

Sophie **Raboisson**, Cap emploi Vaucluse

Alexandra **Mundelle**, France travail Vaucluse

Thibaut **Degatier**, DREETS PACA

Laure **Thomasi**, ARS PACA

Mélanie **Durif**, conseil départemental des Bouches-du-Rhône

Isabelle **Dumon**, festival d'Aix

Laurence **Burdet**, Festival d'Aix

Dalila **Ben Abdeljelil**, fondation mission santé

Tiphaine **Colombain**, COFEES

Marine **Relinger**, cinéaste, dramaturge

La **Flamme**, danseuse

François **Quintin**, collection Lambert

Sophie **Lutrand**, CFJ

Lucine **Charon**, Tram-IDF

Elise **Préault**, Tram-IDF

Gilles **Verdure**, AFDAS IDF

Hervé **Biseuil**, conseil départemental de Seine-et-Marne

Jean-François **Fabre**, France Travail IDF

Nicolas **Faubert**, dit Kryzastyle, danseur

Aurélien **Lesous**, DRAC IDF

François **Marie**, DRAC IDF

Noellie **Roussel**, DRAC IDF

Franck **Darras**, DRAC IDF

Marie **Semery**, DRAC IDF

Stéphane **Gaillard**, INJA

Isabelle **Barrasa**, Thalie Santé

Jennifer **Mendes**, Thalie Santé

Caroline **Gastard**, commune de Bouvron

Maryse **Jouy**, ADAPEILA

Denis **Poulin**, ESAT Cercle Karré

Ivan **Citeau**, ESAT Cercle Karré

Anita **Marin**, ESAT Cercle Karré

Jouamana **Magharia**, ESAT Cercle Karré

Antonio **Espirito Santo**, ESAT Cercle Karré

Stéphane **Richard**, ESAT Cercle Karré

Fabrice **Inisan**, ESAT Cercle Karré

Fabrice **Eveno**, ESAT Cercle Karré

Valentin **Brébion**, ESAT Cercle Karré

Jérôme **Couroussé**, ESAT Cercle Karré

Laurent **Lebouteiller**, CRRHMDT

Ada **Abdelli**, artiste-interprète, scénariste

Charlotte **Denoël**, BNF

Delphine **Harmel**, CMN

Elsa Rose **de Chedeville**, chorégraphe

Etienne **Rall**, pianiste

Marie Hélène **Audier**, auteur-réalisateur

Maxime **Dumont**, Séquences Clés Production

Nicolas **Caraty**, musée d'Aquitaine

Pierre **Guennaz**, journaliste, compositeur

Sandrine **Herman**, auteure, réalisatrice

Stéphanie **Lhorset**, comédienne

Raphaëlle **Valenti**, Zeugmaconcepts

Éric **Canda**, JARIS

Lara **Sarciaux**, Agence Cristal

Olivier **Raballand**, Collectif T'CAP

Olivier **Couder**, Théâtre de Cristal

Nathalie Nivelle, Théâtre de Cristal

Antoine Cezard, Zim Zam

Nelly Guillouët, Comédie française

Bruno Burtre, CFPTS

Olivier Quezada, CFPTS

Céline Olivaud-Braconnier, CFPTS

Stephan Randrian, France Télévisions

Fanny Jaffray, France Télévisions

Mathieu Parmentier, France Télévisions

Thibault Caudrelier, France Télévisions

Véronique Demilly, France Télévisions

Florence Vincelot, France Télévisions

Emmanuel Salanon, France Télévisions

Béatrice Le Fouest, France Télévisions

RÉSULTATS MARQUANTS DES QUESTIONNAIRES DIFFUSÉS PAR LA MISSION

Questionnaire diffusé auprès des opérateurs du ministère de la Culture

Caractéristiques du questionnaire

Titre de l'enquête	Enquête sur l'emploi des agents en situation de handicap au sein des opérateurs du ministère de la Culture
Service pilote	Inspection Générale des Affaires Culturelles
Public concerné	Le questionnaire s'adresse aux étudiants en situation de handicap inscrits dans des établissements d'enseignement supérieur publics placés sous la tutelle du ministère de la culture.
Objectif du questionnaire	Ce questionnaire vise à recueillir des informations relatives : - Au nombre d'agents bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ; - Aux modalités de satisfaction de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ; - À l'organisation interne des établissements s'agissant de la question du handicap ; - Aux dispositifs mis en œuvre pour favoriser le recrutement, l'aménagement des postes et le maintien dans l'emploi des agents concernés.
Nombre de répondants	60 établissements
Période	D'avril à juin 2026

Résultats relatifs à l'emploi des agents bénéficiant d'une RQTH au sein des établissements publics placés sous la tutelle du ministère

Effectifs d'agents bénéficiant d'une RQTH au sein des établissements répondants

Tableau 1 : Effectifs des établissements répondants et proportion d'agents bénéficiaires d'une RQTH

Effectif total des établissements publics répondants	11 645
Effectif total des agents bénéficiaires d'une RQTH au sein des établissements publics répondants	625
Part d'agents bénéficiaires d'une RQTH au sein des établissements publics répondants	5,37%

Tableau 2 : Détail de la population d'agents bénéficiaires d'une RQTH

Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Autres	Total
4	131	184	276	30	625

Tableau 3 : Répartition des bénéficiaires d'une RQTH (sauf « Autres » c'est-à-dire stagiaires, alternants, apprentis) par catégorie

Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
4	131	184	276	595

Tableau 4 : Répartition des bénéficiaires d'une RQTH (sauf « Autres » c'est-à-dire stagiaires, alternants, apprentis) par catégorie en %

Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
0,7	22,0	30,9	46,4	100

Tableau 5 : Taux de bénéficiaires d'une RQTH dans l'effectif total des établissements répondants, par catégorie d'emploi sauf « Autres » c'est-à-dire stagiaires, alternants, apprentis) (en %)

Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
0,03	1,12	1,58	2,37	5,1

Extrapolation à l'ensemble des établissements publics dont le ministère a la tutelle

Tableau 6 : Effectif total des établissements publics et estimation des bénéficiaires d'une RQTH

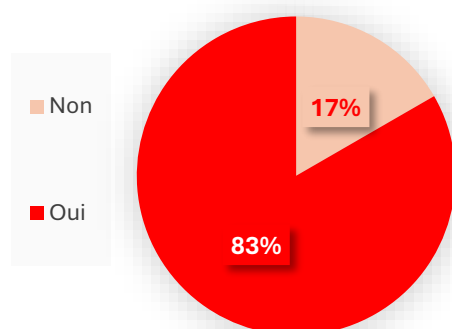
Effectif total des établissements publics	17 028
Estimation de l'effectif total d'agents bénéficiaires d'une RQTH au sein des établissements publics	914

Tableau 7 : Répartition estimée des bénéficiaires d'une RQTH par catégorie d'emploi au sein des établissements publics (sauf « Autres » c'est-à-dire stagiaires, alternants, apprentis)

Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
5	191	269	404	869

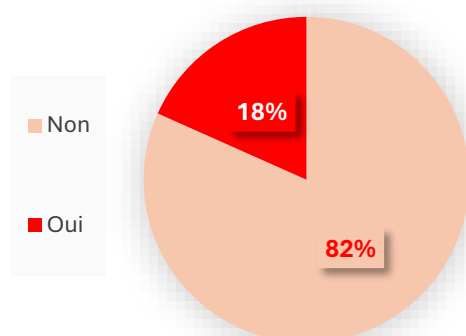
Résultats relatifs à l'organisation interne des établissements publics s'agissant de la question du handicap

Graphique 1 : Proportion d'établissements publics ayant un référent handicap



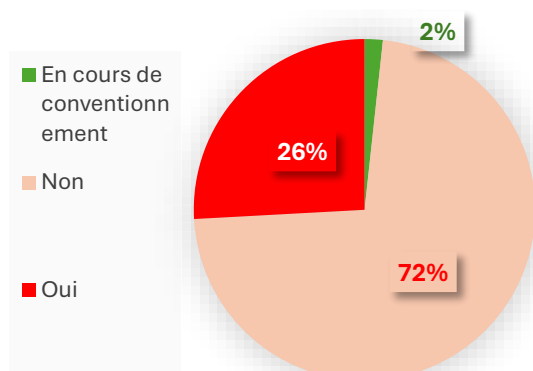
83% des établissements publics répondants déclarent avoir un référent handicap au sein de leurs équipes

Graphique 2 : Proportion d'établissements publics ayant un plan handicap



82% des établissements publics répondants déclarent ne pas avoir de plan handicap formalisé.

Graphique 3 : Proportion d'établissements publics en conventionnement avec le FIPHFP ou l'AGEFIPH



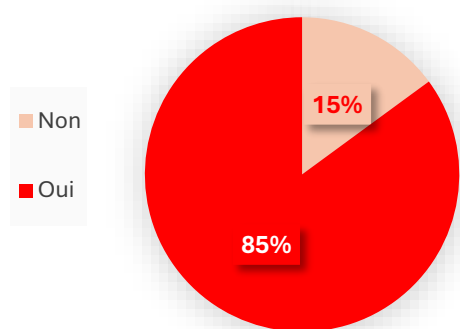
72% des établissements publics répondants déclarent n'être en conventionnement ni avec le FIPHFP ni avec l'AGEFIPH.

Questionnaire diffusé auprès des étudiants de l'enseignement supérieur culture

Caractéristiques du questionnaire

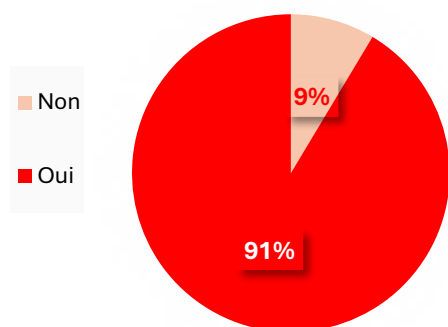
Titre de l'enquête	Enquête sur l'accès des étudiants en situation de handicap à la formation artistique et culturelle.
Service pilote	Inspection Générale des Affaires Culturelles
Public concerné	Le questionnaire s'adresse aux étudiants en situation de handicap inscrits dans des établissements d'enseignement supérieur publics placés sous la tutelle du ministère de la culture.
Objectif du questionnaire	- Recueillir des informations sur les expériences des étudiants en situation de handicap dans les domaines artistique et culturel ; - Identifier les freins et obstacles rencontrés avant et pendant la formation ; - Évaluer l'accessibilité des enseignements, examens et dispositifs d'accompagnement ; - Mettre en lumière les bonnes pratiques et besoins d'amélioration au sein des établissements.
Nombre de répondants	154 enquêtés
Période	D'avril à juin 2026
Méthode de diffusion	Lien direct

Graphique 1 : Proportion d'étudiants en situation de handicap ayant eu une pratique artistique amateur avant les études supérieures



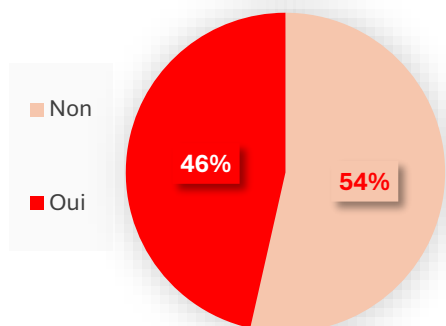
85% des étudiants en situation de handicap ayant répondu au questionnaire déclarent avoir eu une pratique artistique amateur avant le début de leurs études supérieures.

Graphique 2 : Proportion d'étudiants en situation de handicap ayant rencontré des obstacles liés à leur handicap dans le cadre de leur pratique artistique amateur



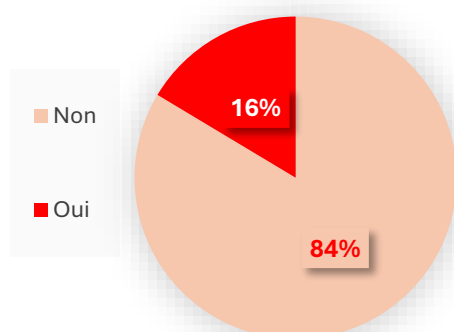
91% des étudiants en situation de handicap ayant répondu au questionnaire déclarent que leur pratique artistique amateur a influencé leur choix d'orientation.

Graphique 3 : Proportion d'étudiants en situation de handicap ayant rencontrés des obstacles liés à leur handicap dans la pratique artistique amateur



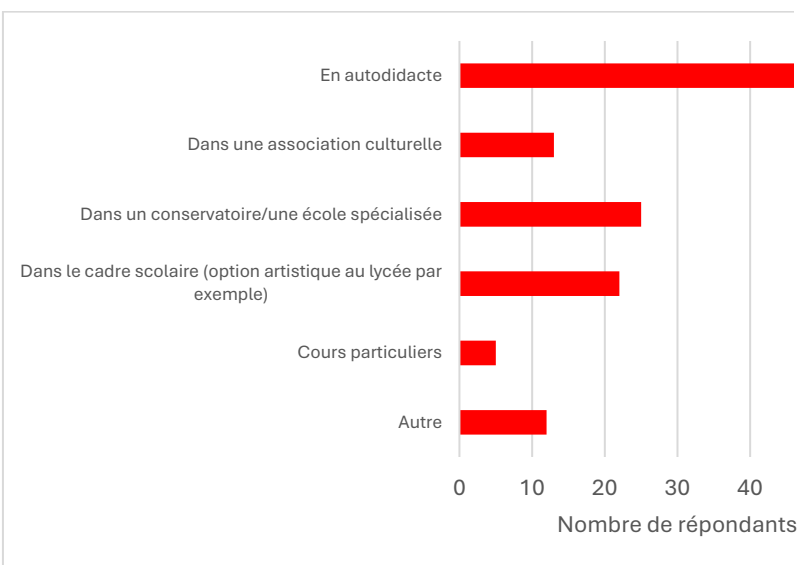
46% des étudiants en situation de handicap ayant répondu au questionnaire déclarent avoir rencontrés des obstacles liés à leur handicap dans leur pratique artistique amateur.

Graphique 4 : Proportion d'étudiants en situation de handicap ayant bénéficié d'aménagements pour leur pratique artistique amateur



Seulement 16% des étudiants en situation de handicap ayant répondu au questionnaire déclarent avoir bénéficié d'aménagements dans le cadre de leur pratique artistique.

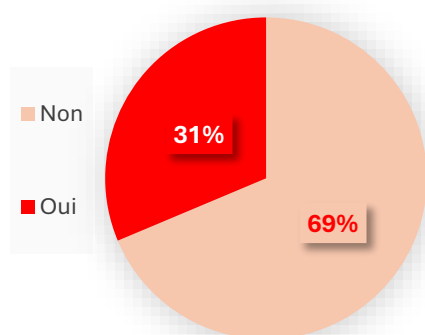
Graphique 5 : Cadre de la pratique artistique amateur chez les étudiants en situation de handicap



Parmi les étudiants en situation de handicap ayant répondu au questionnaire, la grande majorité déclare avoir pratiqué leur activité artistique amateur en autodidacte (51 répondants).

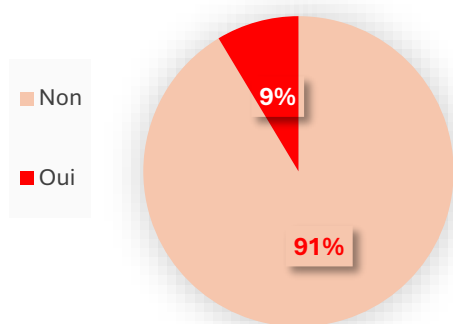
Capacité perçue et concrète des établissements de l'enseignement supérieur culture à accueillir des étudiants en situation de handicap : obstacles à l'orientation et au bon déroulement des études

Graphique 6 : Proportion d'étudiants ayant renoncé à une formation du supérieur en raison de leur situation de handicap



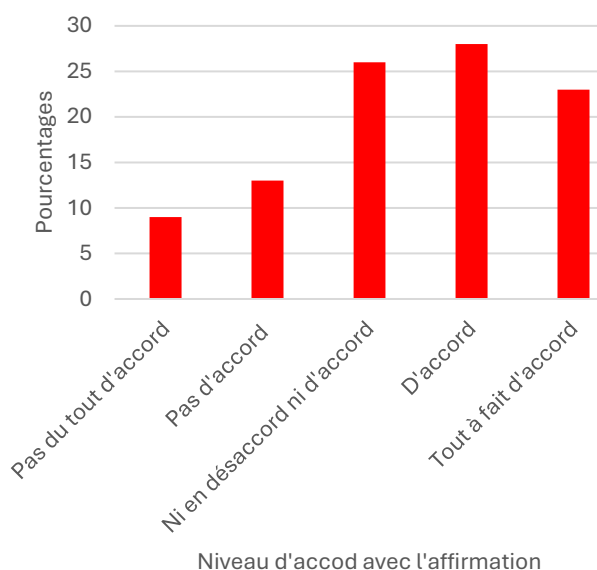
31% des étudiants en situation de handicap ayant répondu au questionnaire déclarent avoir renoncé à une formation de l'enseignement supérieur en raison de leur situation de handicap.

Graphique 7 : Proportion d'étudiants en situation de handicap ayant eu une idée claire des aménagements proposés par leur école actuelle au moment de leur candidature



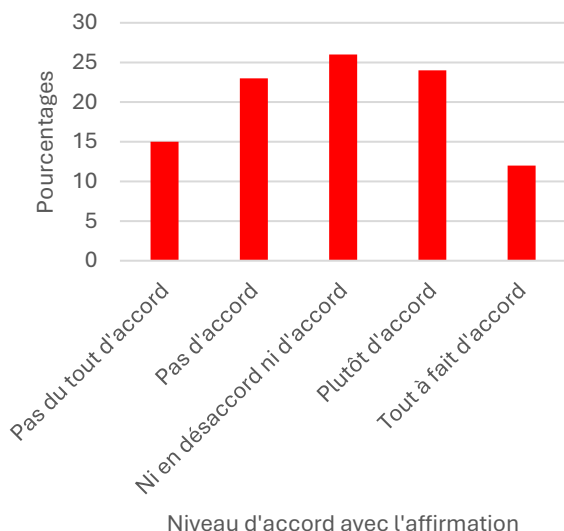
Seulement 9% des étudiants en situation de handicap ayant répondu au questionnaire déclarent avoir eu une idée claire des aménagements offerts par leur école actuelle relativement à leur handicap au moment de leur candidature.

Graphique 8 : Perception de la charge administrative liée au handicap au sein de l'école : « Les démarches administratives liées à votre handicap au sein de votre école représentent une charge importante pour vous »



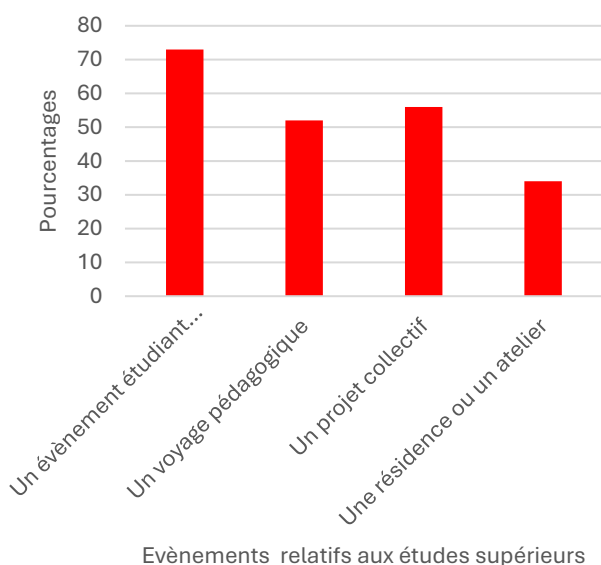
51% des étudiants en situation de handicap ayant répondu au questionnaire déclarent que les démarches relatives à la gestion de leur handicap au sein de l'école constituent une charge administrative importante.

Graphique 9 : Degré de satisfaction des étudiants en situation de handicap concernant l'accompagnement relatif au handicap proposé par l'école : « Vous êtes satisfait de l'accompagnement relatif à votre handicap proposé par votre école »



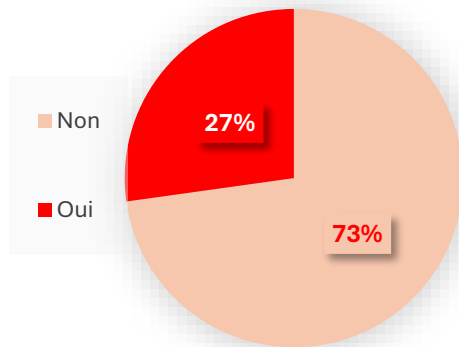
38% des étudiants en situation de handicap ayant répondu au questionnaire déclarent être insatisfaits de l'accompagnement relatif au handicap proposé par l'école.

Graphique 10 : Proportion d'étudiants ayant renoncé à un des évènements suivant en raison de leur situation de handicap



La grande majorité des étudiants en situation de handicap ayant répondu au questionnaire indiquent ne pas avoir pu participer à un ou plusieurs évènements organisés dans le cadre des études supérieures en raison de leur situation de handicap. 56% déclarent par exemple avoir renoncé à participer à un voyage pédagogique.

Graphique 11 : Proportion d'étudiants ayant renoncé à suivre certains enseignements dans leur école en raison d'une accessibilité insuffisante



27% des étudiants en situation de handicap ayant répondu au questionnaire déclarent avoir renoncé à suivre certains enseignements dans leur école en raison d'une accessibilité insuffisante.