



Culture, emploi et handicap

Focus sur le cinéma, l'audiovisuel
et le spectacle vivant

MAI 2026

SOMMAIRE

Éditorial	P. 3
Avant-propos	P. 4
① L'emploi dans la Culture	P. 6
② Culture, emploi et handicap : Les chiffres clés	P. 10
③ Construire une Culture plus inclusive	P. 12
④ Accéder à l'emploi et déployer ses compétences dans le secteur culturel	P. 14
⑤ Prévenir les risques professionnels et maintenir en emploi dans le secteur culturel	P. 19
⑥ Une mission handicap sectorielle spécifique	P. 22
⑦ Recherches, innovations et actions soutenues par l'Agefiph et ses partenaires	P. 36
⑧ Et du côté de la fonction publique	P. 42

Nous remercions l'ensemble des contributeurs qui ont permis de nourrir cette publication.

ÉDITORIAL

Faire de la culture un espace pleinement inclusif

La culture occupe une place à part dans notre société. Elle éclaire notre époque, bouscule les regards, raconte le monde dans sa diversité. Elle est un espace de création, d'expression, d'émancipation. À ce titre, elle a une responsabilité particulière : celle de donner à chacun la possibilité non seulement d'accéder aux œuvres et aux lieux culturels, mais aussi de trouver sa place dans les métiers qui les font vivre. C'est tout l'objet de cette nouvelle publication de l'Observatoire de l'emploi et du handicap de l'Agefiph, consacrée au secteur culturel, avec un focus particulier sur le spectacle vivant et enregistré. Elle met en lumière une réalité contrastée. Le secteur culturel est riche, dynamique, divers dans ses métiers comme dans ses statuts. Mais il demeure encore insuffisamment ouvert, dans ses emplois, aux personnes en situation de handicap.

Cette situation ne tient ni à un manque de talent, ni à un manque d'engagement. Elle tient à des obstacles bien réels : discontinuité des parcours, pluralité des statuts, poids des représentations, difficulté à mobiliser les bons accompagnements, spécificités des environnements de travail artistiques et techniques. Dans la culture peut-être plus qu'ailleurs, l'inclusion ne peut pas reposer sur la seule bonne volonté. Elle suppose de la méthode, de la coopération et des réponses adaptées. C'est pourquoi cette publication est importante. Elle ne se contente pas de dresser un état des lieux. Elle donne à voir des acteurs engagés, des solutions concrètes, des partenariats utiles, des expérimentations prometteuses. Elle montre que les lignes bougent déjà, dans le spectacle vivant, dans l'audiovisuel, dans le cinéma, dans la danse, dans la formation, dans la prévention et dans l'accompagnement des parcours. Je veux ici saluer l'engagement du ministère de la Culture, des employeurs, des organisations professionnelles et syndicales, des opérateurs de l'emploi, des organismes de formation, des acteurs de la santé au travail, ainsi que de tous nos partenaires mobilisés sur ce sujet.

L'Agefiph prend toute sa part dans cette dynamique. Par ses aides et services, elle accompagne les personnes en situation de handicap et les employeurs confrontés à des besoins d'aménagement, de compensation ou de maintien en emploi. Par ses coopérations avec Audiens, l'Afdas, France Travail, Cap emploi, le CNC ou encore le CNCA, elle contribue à construire des réponses adaptées aux réalités du secteur culturel. Elle agit aussi pour mieux documenter les besoins, structurer les coopérations et faire émerger des solutions nouvelles. L'enjeu, désormais, est clair : Changer d'échelle. Il s'agit de faire en sorte que les initiatives pionnières deviennent des pratiques plus largement partagées. Il s'agit aussi de mieux reconnaître les artistes, techniciens et professionnels en situation de handicap comme des acteurs à part entière de la création et de la vie culturelle.



CHRISTIAN PLOTON
Président de l'Agefiph

Faire progresser l'emploi des personnes en situation de handicap dans la culture, ce n'est pas seulement répondre à une exigence d'inclusion. C'est enrichir les récits, élargir les regards, renforcer la vitalité même de la création. C'est permettre à la culture d'être pleinement fidèle à sa promesse : celle d'un espace ouvert à toutes les singularités, à toutes les voix, à tous les talents.

L'Agefiph continuera d'y prendre toute sa part, avec ses partenaires, au service d'une ambition simple et exigeante : faire de la culture un secteur plus juste, plus accessible et pleinement inclusif.



— AVANT-PROPOS

Catherine Pégard,
Ministre de la Culture

Au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, la Déclaration universelle des droits de l'Homme faisait du principe de « démocratie culturelle » l'un de nos horizons communs : « Toute personne a le droit de prendre part librement à la vie culturelle de la communauté, de jouir des arts et de participer au progrès scientifique et aux bienfaits qui en résultent. ».

Le 26 avril 2023, lors de la 6^e Conférence nationale du handicap, le Président de la République a fait de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap une priorité. Je souhaite que le ministère de la Culture prenne toute sa part dans l'atteinte de cet objectif national.

Embrasser la profession de son choix dans les métiers du spectacle vivant, du patrimoine et de l'architecture, du livre, de la presse, des médias et du cinéma, c'est pouvoir participer pleinement à la vie sociale et culturelle qui réunit notre collectivité nationale. C'est pouvoir librement participer à sa cohésion et à son animation, et y trouver sa place. Or, comme le montre cette nouvelle publication très éclairante de l'Agefiph, Culture, emploi et handicap, la situation actuelle doit être améliorée. Le taux d'emploi de travailleurs handicapés dans le secteur de la culture est encore bien inférieur à celui atteint dans les autres secteurs.

L'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap se joue d'abord dans l'accès aux formations de qualité qu'offrent les écoles de l'enseignement supérieur dans la culture, l'architecture, les arts et la création. Celles-ci doivent accueillir un plus grand nombre d'étudiants en situation de handicap, devenir plus inclusives encore, en déployant les aménagements et les accompagnements nécessaires à l'accueil et à la scolarité des personnes en situation de handicap.

Je souhaite également que le ministère renforce son action sur les parcours et l'accompagnement des personnes en situation de handicap tout au long de la carrière culturelle et artistique, avec une attention renforcée pour les secteurs dans lesquels les difficultés et les précarités peuvent se cumuler. Par exemple, l'expérimentation engagée par le Centre national de la création adaptée autour des « nouveaux accompagnements » qui peuvent être proposés aux artistes en situation de handicap est importante et doit être suivie avec intérêt.

Enfin, il est essentiel de donner une plus grande visibilité aux professionnels en situation de handicap dans l'ensemble des métiers de la culture. Parce que leurs réussites, leur travail, leurs expériences sont la preuve qu'il est possible de se soustraire aux assignations à résidence, et parce que faire connaître leurs parcours peut créer un effet d'entraînement. C'est le gage d'une plus grande vitalité de la création et de la diversité des esthétiques. Mme Laetitia Bernard, journaliste, me remettra prochainement les conclusions de la mission qui lui a été récemment confiée à ce sujet, avec l'appui de l'inspection générale des affaires culturelles.

Avant la conférence nationale du handicap de l'été 2026, je tiens à ce que tous les leviers d'action possibles soient examinés pour avancer avec détermination et créer les conditions du plein emploi des personnes en situation de handicap dans les secteurs de la culture.

Une meilleure représentation des personnes en situation de handicap dans l'ensemble des champs du ministère de la Culture sera l'un des indicateurs principaux de la progression du respect des droits culturels.



Camille Galliard-Minier,
Ministre déléguée chargée de l'Autonomie et des Personnes handicapées

Le 26 avril 2023, lors de la 6^e Conférence nationale du handicap (CNH), le Président de la République a fait de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap une priorité. À l'approche de la Conférence nationale du handicap de 2026, qui fixera les grandes orientations de notre action pour les trois années à venir, nous devons collectivement franchir une nouvelle étape pour rendre cet objectif pleinement effectif, dans tous les secteurs de la société.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées constitue le socle de notre action. Depuis son adoption, des avancées significatives ont été réalisées, ouvrant de nouvelles perspectives en matière d'inclusion et d'accès aux droits.

En tant que ministre de l'Autonomie et des Personnes handicapées, je porte une ambition claire : celle d'une accessibilité à 360°, qui concerne l'ensemble des dimensions de la vie quotidienne, l'école, l'emploi, la santé, les services publics, mais aussi l'accès à la culture, à la création et aux métiers qui y sont associés. Cette approche globale est au cœur des travaux engagés en vue de la Conférence nationale du handicap 2026, qui mobilise l'ensemble des acteurs autour de priorités communes.

Avec ses partenaires, l'Agefiph a permis, ces trois dernières années, d'aller à la rencontre de plus de 1 000 entreprises et compagnies, de sensibiliser 340 structures et près de 500 professionnels, d'accompagner 130 entreprises et plus de 1 000 artistes et techniciens. Les rencontres pour l'emploi organisées conjointement ont rassemblé une cinquantaine d'entreprises, près de 300 professionnels et permis de proposer plus de 1 100 postes. Par ailleurs, 500 aides ont été mobilisées en 2025 pour accompagner concrètement les parcours professionnels, notamment en matière d'adaptation des situations de travail et d'alternance.

L'accès à l'emploi, la participation à la vie sociale et citoyenne, ainsi que la transformation des environnements de travail constituent des axes majeurs de cette mobilisation. Ils traduisent une exigence simple : garantir à chacune et chacun la possibilité de choisir son parcours, de développer ses compétences et de prendre pleinement part à la vie de la cité.

Dans ce cadre, les partenariats noués avec les acteurs de l'emploi et de la formation jouent un rôle déterminant. L'Agefiph, par son action, avec l'appui d'Audiens, contribue à l'émergence de parcours inclusifs dans des secteurs où les freins demeurent importants.

La publication que vous lirez aujourd'hui s'inscrit dans cette ambition. En mettant en lumière les spécificités de certains secteurs, elle permet de mieux comprendre les enjeux et d'identifier les leviers d'action pour construire des environnements professionnels plus accessibles, plus inclusifs et plus ouverts.

Parce que l'inclusion ne peut être un objectif secondaire, mais une condition de l'égalité réelle, nous devons poursuivre collectivement cet engagement. C'est à ce prix que nous construirons une société plus juste, plus ouverte et plus fidèle à ses valeurs.

1 L'EMPLOI DANS LA CULTURE¹

Les secteurs culturels dans l'économie française

La culture représente 2% de l'économie française en 2022. Elle comprend l'audiovisuel (première branche culturelle avec 27% du PIB culturel) mais aussi le spectacle vivant, la publicité, le patrimoine, le livre et la presse, l'architecture, les arts visuels et l'enseignement artistique.

Professions culturelles : profils, qualifications et localisation

Près de trois personnes sur 100 occupent un emploi culturel

La mesure de l'emploi culturel peut être abordée soit sur le champ des professions culturelles (artiste plasticien, chanteur, régisseur, journaliste, écrivain, architecte, etc.), soit sur celui des secteurs culturels (patrimoine, édition de livres, cinéma, etc.), quelle que soit la nature des emplois occupés au sein des secteurs.

En 2020, 701 600 personnes exercent en France une profession culturelle au titre de leur emploi principal, soit 2,6% de l'emploi total, et 739 800 personnes travaillent dans le secteur culturel, soit 2,7% de l'emploi total.

739 800 personnes travaillent dans le secteur culturel, soit 2,7% de l'emploi total.

Des professionnels plus fortement diplômés que dans d'autres secteurs

Les actifs des professions culturelles se caractérisent par un niveau de qualification particulièrement élevé : **54% sont titulaires d'un diplôme de niveau bac +3 (ou plus) contre 28% seulement de l'ensemble des actifs** en emploi en 2020. Parmi eux, les femmes sont plus diplômées que les hommes.

Des professions culturelles principalement présentes en Île-de-France

Les professions culturelles sont surreprésentées en région francilienne. En 2020, **39% des professionnels de la culture résident en Île-de-France**, soit une part deux fois plus élevée que celle observée dans l'ensemble de la population active (20%). Certaines professions sont particulièrement concernées par cette surreprésentation : les métiers de l'audiovisuel et du spectacle, les auteurs littéraires, les journalistes et cadres de l'édition. Pour autant, la part des professionnels de la culture résidant en Île-de-France décline progressivement depuis les années 1990.

Les professionnels des arts visuels forment plus du tiers de l'emploi culturel

Premier groupe d'actifs des métiers culturels, les **professionnels des arts visuels et des métiers d'art** représentent un tiers des effectifs avec 223 800 actifs et ont vu leur population augmenter de 39% en quinze ans. L'essor de ce groupe est avant tout porté par la forte augmentation, depuis la fin des années 1990, des concepteurs et assistants techniques des arts graphiques, de la mode et de la décoration. Designers, décorateurs d'intérieur, stylistes, graphistes, autant de professions

dont l'expansion a été portée par l'essor du secteur du design et par la diversification de l'offre de formation spécialisée.

Les métiers **du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle** représentent le deuxième groupe professionnel en matière d'effectifs, avec 201 100 actifs en 2020, répartis entre cadres artistiques, de programmation et de production (scénographe, directeur de théâtre, producteur...), artistes (acteur, chanteur, danseur...) et techniciens (techniciens de plateau, machinistes...). Ces effectifs ont progressé de 50% en quinze ans.

Diversité des statuts et spécificités de l'intermittence

Dans la culture, l'emploi indépendant a de longue date un poids très fort, tout comme le salariat sous contrat court ou à temps partiel. En 2020, la part des personnes non salariées est ainsi beaucoup plus élevée – plus du triple – que dans le reste des professions (40% contre 12%).

Le cumul d'une activité non salariée avec un emploi salarié s'est globalement développé dans les secteurs culturels. Si, en 2007, la part de non-salariés pluriactifs dans le secteur culturel était proche de celle de l'ensemble des secteurs (12% contre 10%), elle a plus que doublé dans le secteur culturel en l'espace de treize ans : elle est de 28% en 2020 et lui est désormais supérieure de 8 points.

Bon à savoir

L'Agefiph a choisi de centrer cette publication sur le cinéma, l'audiovisuel et le spectacle vivant au regard de la spécificité d'exercice des métiers et de mise en œuvre de la compensation du handicap.

Le champ recouvre d'autres **secteurs culturels importants** :

- Livre et édition
 - Mode et design
 - Jeux vidéo
 - Publicité
 - Patrimoine
 - Arts visuels
- qui emploient des **dizaines de milliers de professionnels**.



¹ – Source Insee-Ministère de la culture

Un statut spécifique Les intermittents² du spectacle

Les intermittents du spectacle sont les salariés des entreprises du secteur du spectacle et de l'audiovisuel recrutés moyennant un contrat à durée déterminée particulier appelé CDD d'usage, un contrat de travail qui peut ne durer que quelques jours et être renouvelé sans limite, à la différence d'un CDD ordinaire.

Les intermittents du spectacle peuvent bénéficier d'une indemnisation de chômage avec des conditions d'ouverture de droit spécifiques. Ainsi, les techniciens et artistes du spectacle qui ont pu réunir au moins 507 heures sur 12 mois peuvent cumuler les revenus de l'activité salariée et l'indemnisation de chômage.

En 2022, l'emploi des intermittents du spectacle concerne 304 000 personnes, salariées auprès de 110 000 employeurs.

2 – Pour en savoir plus
[https://www.francetravail.org/files/live/sites/peorg/files/images/Statistiques et analyses/Intermittents/si_25_029_intermittents_2024.pdf](https://www.francetravail.org/files/live/sites/peorg/files/images/Statistiques%20et%20analyses/Intermittents/si_25_029_intermittents_2024.pdf)

Conditions d'exercice et accessibilité des environnements

L'accessibilité est entendue, par le Ministère de la Culture, comme « la réduction de la discordance entre, d'une part, les possibilités, les compétences et les capacités d'une personne et d'autre part les ressources de son environnement lui permettant de façon autonome de participer à la vie de la cité ».

Il s'agit de :

- accéder aux lieux ;
- accéder aux produits de l'industrie culturelle, aux œuvres et à leur connaissance ;
- accéder au patrimoine et à sa connaissance en tant que public ;
- accéder à l'information, aux outils de la pensée, au discours critique, à l'échange culturel, à la parole citoyenne ;
- accéder aux pratiques artistiques en tant qu'acteur, aux pratiques professionnelles et aux pratiques en amateur.

L'accessibilité du cadre bâti aux personnes handicapées est une obligation légale, renforcée par la loi de février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation à la citoyenneté des personnes handicapées.

Cette obligation implique la prise en compte de tous les visiteurs, quelles que soient les difficultés qu'ils rencontrent : physiques, intellectuelles, cognitives, visuelles ou auditives. Elle s'applique tout au long d'une chaîne de déplacement, notamment depuis la voirie, les transports en commun, les parkings, jusqu'aux services offerts au sein de l'établissement culturel.

En 2025, le ministère de la Culture a chargé l'Inspection générale des affaires culturelles (IGAC) d'évaluer l'accessibilité des publics en situation de handicap « à l'ensemble des monuments historiques et structures culturelles accueillant du public et relevant du ministère de la Culture ainsi qu'aux structures labellisées du champ de la création artistique », en tenant compte de tous les types de handicaps (moteur, sensoriel, psychique et mental).

S'appuyant sur l'examen de la situation de près de 600 structures, gérant plus de 800 sites, le bilan s'avère « globalement satisfaisant », indique l'IGAC, en particulier concernant les personnes vivant avec un handicap moteur. En revanche, il est difficile de quantifier l'accessibilité offerte aux personnes en situation de handicap autre que moteur.

Ce constat doit être complété d'autres observations tenant aux conditions d'accessibilité non seulement réservées au public/spectateur mais aussi aux professionnels en situation de handicap, artistes ou techniciens, susceptibles d'exercer leur activité au sein de ces établissements.

Or le niveau d'accessibilité des lieux culturels **comme employeurs** (plateaux, loges, régies, ateliers, studios...) n'est pas pas toujours identifié, spécifié et mis en accessibilité.

Cette situation accroît les difficultés auxquelles sont confrontés les professionnels amenés à exercer leur métier au sein de structures multiples et en lien avec plusieurs employeurs.

Situation des employeurs culturels

Le niveau de maturité handicap dans chaque filière du secteur de la Culture est hétérogène.

Certaines contraintes RH spécifiques liées à la taille réduite des structures employeuses, à la coactivité/multiemployeur, à la précarité des emplois, ou à l'absence de services RH rendent plus complexes la mise en œuvre de l'emploi de personnes en situation de handicap.

L'expression des besoins des employeurs reste à approfondir afin de mettre en place ou rendre visible les outils, compétences et/ou financements disponibles pour accompagner les employeurs.



② Culture, emploi et handicap : Les chiffres clés

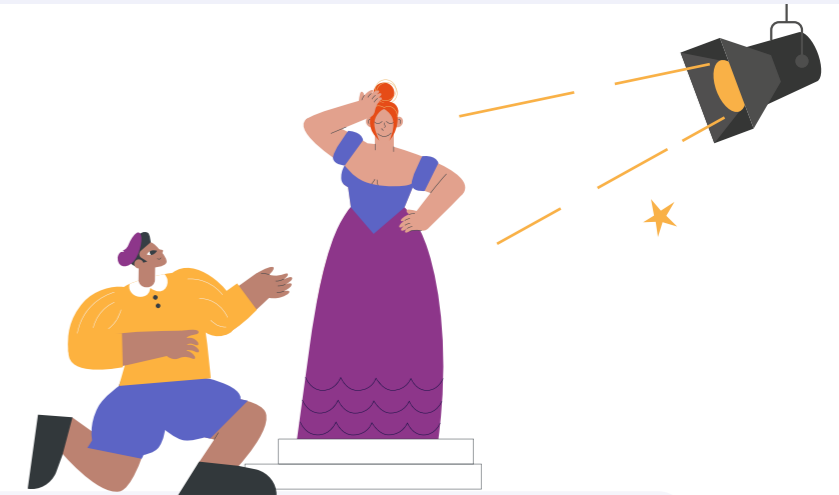


Personnes en emploi
(INSEE-DARES, 2024)

Plus de 25 000
personnes reconnues handicapées en emploi³ dans le secteur de la Culture⁴.

soit 1,9 %
de l'ensemble des personnes en situation de handicap en emploi.

Au regard du contexte professionnel d'exercice des métiers de la culture, il est vraisemblable, qu'il existe une sous-reconnaissance et le cas échéant une sous-déclaration des statuts en particulier pour les personnes dont le handicap n'est pas immédiatement visible (troubles de l'audition, troubles musculo-squelettiques, troubles psychiques, troubles du neurodéveloppement, maladies chroniques...).



Personnes en recherche d'emploi
(FRANCE TRAVAIL À FIN DÉCEMBRE 2025)

Plus de 5 000
personnes handicapées recherchent un emploi dans le domaine de la culture.

soit 1,0 %
de l'ensemble des demandeurs d'emploi en situation de handicap

³ – Toutes tailles (plus ou moins de 20 salariés) et tous secteurs confondus (publics et privés)
⁴ – Source Insee-Dares, enquête emploi 2024

Taux d'emploi, obligations légales, écarts observés

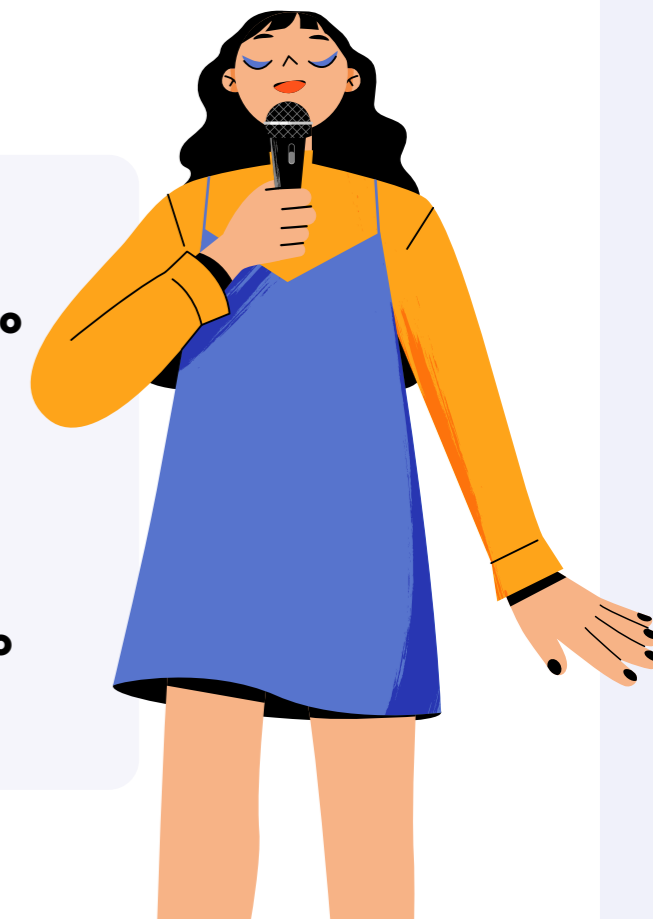
2,8 %
taux d'emploi⁵ de travailleurs handicapés en équivalents temps plein (ETP) dans le secteur de la Culture dans l'ensemble des entreprises privées de 20 salariés et plus (contre 5,1% tous secteurs confondus). Il augmente de 0,1 point par rapport à 2023.

51 %
taux d'atteinte de l'obligation légale par l'emploi de travailleurs handicapés dans le secteur de la Culture (contre 92% en moyenne).



Top 5 des métiers recherchés

1. Artiste de la musique et du chant : 920
2. Artiste dramatique : 770
3. Montage et post-production : 430
4. Auteur-écrivain : 390
5. Production et administration spectacle, cinéma et audiovisuel : 380



⁵ – Au sens légal de l'obligation, tenant compte de la survalorisation des bénéficiaires de l'OETH âgés de 50 ans ou plus, source Dares, DOETH 2024

3 CONSTRUIRE UNE CULTURE PLUS INCLUSIVE

Engagements nationaux et politiques publiques

Lors de la dernière conférence nationale du handicap en 2023, des engagements ont été pris en faveur d'une culture plus inclusive, les priorités étant de :

- former les équipes et accompagner les étudiants pour un enseignement supérieur culturel pleinement accessible et ouvert à tous ;
- faciliter l'accès aux œuvres et aux lieux culturels pour les personnes handicapées en s'appuyant notamment sur le fonds accessibilité du ministère de la culture qui permet aux structures culturelles qui en font la demande d'acquérir et de développer des outils d'accessibilité aux œuvres (langue des signes, équipement en matériel, audiodescription, ...) ;
- développer l'emploi des personnes en situation de handicap dans les métiers de la culture.

Actions structurantes du ministère de la Culture

Une commission nationale « culture-handicap » (CNCH), réunissant des associations représentatives des personnes en situation de handicap, des élus et des représentants de l'Etat est chargée du suivi des mesures décidées lors des conseils interministériels du handicap (CIH) et celles annoncées lors des conférences nationales du handicap (CNH).

En juillet 2025, le Ministère de la Culture a annoncé de nouvelles mesures pour permettre aux personnes en situation de handicap de déployer leur parcours d'artiste.

Déploiement du dispositif « Effraction »⁶ pour favoriser l'accès à des formations artistiques

Le dispositif Effraction, initié en 2017 par le CNCA et le Théâtre national de Bretagne (TnB) pour permettre à des élèves en situation de handicap d'intégrer l'école du TnB, sera proposé à des établissements d'enseignement supérieur de la Culture, notamment aux écoles d'art volontaires. Il permet de favoriser l'accès à la formation professionnelle d'étudiants en situation de handicap, tout en sensibilisant les futurs artistes aux enjeux d'accessibilité.

Création d'un programme sur le rôle d'accompagnants d'artistes en situation de handicap

Pour répondre à l'un des principaux obstacles identifiés à l'exercice de la profession artistique dans le spectacle vivant – l'absence d'aide humaine spécifique dans les parcours artistiques –, le CNCA est missionné par le Ministère de la Culture en partenariat avec l'Agefiph, pour lancer une expérimentation nationale, les « Nouveaux Accompagnements ». Ce programme inédit vise à expérimenter un cadre d'accompagnement adapté, combinant soutien à la vie quotidienne et accompagnement artistique, qui pourrait ensuite être généralisé.

Déploiement national du réseau « Scènes inclusives », engagé pour la promotion d'œuvres portées ou impliquant des artistes en situation de handicap

Le réseau Scènes inclusives est constitué d'institutions culturelles engagées dans l'accueil, la production et la diffusion des œuvres portées par ou impliquant des artistes

en situation de handicap. Ce réseau vise à renforcer la visibilité des professionnels concernés sur l'ensemble du territoire, tout en favorisant la coopération artistique à l'échelle nationale voire européenne. Scènes inclusives compte aujourd'hui une dizaine de structures parmi lesquelles figurent notamment le Théâtre national de Bretagne, la Comédie de Valence, et la MC93 de Bobigny.

Un guide pour les artistes en situation de handicap

Ce guide pratique va permettre aux artistes en situation de handicap, ainsi qu'à leurs accompagnants et aux professionnels du secteur, de mieux connaître leurs droits et de bénéficier d'un suivi adapté tout au long du parcours.

Enfin une mission est confiée sur l'accessibilité des métiers de la Culture, du cinéma et de l'audiovisuel à Laetitia Bernard.



CHRISTOPHER MILES,
Directeur général de la création artistique
– Ministère de la Culture

« La présence des personnes en situation de handicap, sur scène comme dans les œuvres et l'ensemble des métiers de la création, constitue un enjeu artistique, culturel et démocratique majeur. Elle interroge la représentation des corps, la pluralité des récits et la capacité de la création artistique

à incarner la diversité des parcours et des expériences, reflet de notre société. Cette nécessaire présence implique cependant de dépasser une approche symbolique pour agir concrètement sur les conditions d'exercice des métiers artistiques.

L'emploi des personnes en situation de handicap s'inscrit dans une politique publique résolument interministérielle. Le secteur culturel, par la diversité de ses métiers et de ses modes d'organisation, a toute sa place dans l'ambition collective de contribuer à leur plein emploi. Les artistes – qu'ils soient interprètes ou auteurs – et les professionnels du spectacle en situation de handicap rencontrent toutefois des freins spécifiques, liés notamment à la discontinuité des parcours, à la pluralité des statuts et à la complexité des environnements de travail.

Dans le cadre des politiques portées par la Direction générale de la création artistique (DGCA), une attention particulière est portée à la possibilité effective pour les auteurs comme pour les interprètes en situation de handicap d'être pleinement partie prenante des projets de création. La DGCA missionne et finance ainsi le Centre National pour la Création Adaptée de Morlaix en tant que centre de ressources national pour l'ensemble des professionnels de la création, en situation de handicap ou pas.

L'enjeu consiste à avoir une approche globale : formation, insertion, maintien dans l'emploi de ces artistes, renforcement de l'information et outillage des employeurs culturels. Plus particulièrement, un travail est mené avec l'Agefiph afin d'analyser et de structurer le rôle d'accompagnant d'artiste.

Ce levier est déterminant pour adapter les conditions de travail, sécuriser les parcours professionnels et professionnaliser les pratiques».

⁶ – Pour en savoir plus <https://cnca-morlaix.fr/programmes/effraction/>

4 ACCÉDER À L'EMPLOI ET DÉPLOYER SES COMPÉTENCES DANS LE SECTEUR CULTUREL

L'action de France Travail : France Travail Spectacle

France Travail propose un service aux artistes, techniciens, employeurs dans le spectacle à travers France Travail Spectacle. Depuis juillet 2025, France Travail renforce sa mobilisation pour le secteur du spectacle, de l'industrie culturelle et créative avec sa nouvelle plateforme Culture et Spectacle cultureetspectacle.francetravail.fr⁷. Conçue pour faciliter le parcours d'accès à l'emploi dans les métiers du secteur, elle offre un accès intuitif et complet à toutes les informations liées au secteur, aux offres d'emploi et aux opportunités de formation, aux démarches ainsi qu'à l'offre de services de France Travail et de ses partenaires.

Une réponse à un secteur dynamique mais souvent méconnu.

Artistes-interprètes, techniciens/ouvriers, professionnels des métiers support/gestion/administration, artistes/auteurs...



PHILIPPE GUEUDAR DELAHAYE,
Directeur de France Travail services

« Pour France Travail, l'emploi inclusif dans le secteur culturel n'est pas seulement une obligation, c'est un engagement. Dans les métiers de la culture, du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma, les parcours professionnels sont souvent complexes. Pour les personnes en situation de handicap, ces parcours peuvent présenter des obstacles supplémentaires.

7 - <https://www.francetravail.org/accueil/communiqués/2025/france-travail-lance-sa-nouvelle-plateforme-dediee-aux-metiers-du-spectacle-et-de-la-culture.html?type=article>

Les professions du spectacle et de la création demeurent fragilisées par une image parfois floue et une méconnaissance persistante de l'intermittence. Pourtant, selon l'enquête Besoins en Main-d'Œuvre (BMO) 2025 de France Travail, les métiers dans le secteur « musique, danse et spectacles » font partie des 10 métiers les plus recherchés (hors saisonniers) par les établissements (plus de 29 000 projets de postes estimés).

« Nous voulons remettre ces métiers au cœur des priorités de recrutement et d'attractivité. En rendant visibles les parcours et en facilitant l'accès à l'information et à l'accompagnement, nous contribuons à renforcer la dynamique de ce secteur dynamique », souligne **Thibaut Guilluy, directeur général de France Travail.**

France Travail Spectacle, le réseau spécialisé de France Travail dédié aux professionnels de la culture et du spectacle, accompagne les artistes, techniciens et employeurs, en prenant en compte les particularités de leurs parcours, liées à l'intermittence.

Déclarer son handicap est une étape clé : elle permet d'accéder à un accompagnement personnalisé, à des aides spécifiques et à des dispositifs adaptés, en lien avec Cap emploi, l'Agefiph et nos partenaires : Audiens, Afdas et Thalie Santé.

Dès l'inscription, un diagnostic partagé avec le réseau Cap emploi identifie les besoins et construit des parcours cohérents. Les plateformes locales, en Pays de la Loire ou PACA, montrent l'intérêt de la coopération territoriale. Le portail Culture & Spectacle centralise l'information sur métiers, parcours et services.

Nos actions concrètes : journées thématiques, rencontres emploi sectorielles et découvertes

métiers en réalité virtuelle. Ces initiatives rapprochent candidats et employeurs et facilitent les recrutements.

Grâce à cette mobilisation collective, France Travail, avec ses partenaires, fait de l'inclusion une réalité : **chaque talent peut trouver sa place et contribuer à la vitalité du secteur culturel** ».

L'action d'organisations syndicales et patronales



ASTRID REYMOND,
Secrétaire générale de la FESAC (Fédération des Entreprises du Spectacle Vivant, de la Musique, de l'Audiovisuel et du Cinéma)

« Dans le secteur du spectacle vivant et enregistré, le sujet du handicap a longtemps été focalisé sur l'accessibilité du public. L'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap constitue un enjeu tout aussi majeur, mais plus complexe à traiter pour deux raisons : l'une tenant à une économie de projets, par nature temporaires

et variables, et aux contraintes artistiques et techniques fortes ; l'autre tenant à l'invisibilité d'une majorité des handicaps dont l'employeur n'a pas connaissance si le salarié ne l'en informe pas.

Même si des dispositifs vertueux sont mis en place, tel que le forum annuel Culture & Handicap, aidant au recrutement des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi, le travail doit continuer pour faire évoluer les mentalités et les craintes infondées. Les employeurs restent mobilisés, via

l'élaboration d'accords d'entreprise. Et certaines branches conventionnelles discutent de plus en plus des modalités de travail et d'accompagnement des salariés en situation de handicap afin de normaliser leur inclusion.

Si le sujet souffre encore d'un manque de données objectives qui permettraient de mieux apprécier la situation, et les outils adaptés, les perspectives demeurent encourageantes. La mission confiée à Laetitia Bernard par le ministère de la Culture sur l'accessibilité des métiers de la Culture, du cinéma et de l'audiovisuel devrait apporter des éléments éclairants. La Fesac, et ses organisations y apporteront tout le concours nécessaire ».



GHISLAIN GAUTHIER,
Secrétaire général de
la FNSAC CGT

Le constat que nous faisons est que les intermittents du spectacle en situation de handicap et qui sont en situation de pouvoir travailler, peinent à être couverts par des droits sociaux effectifs pour les maintenir dans l'emploi. **La question de l'accès au régime spécifique d'assurance**

chômage des intermittents est centrale.

Aujourd'hui, il faut réaliser 507 heures de travail sur 12 mois pour pouvoir accéder à une indemnisation chômage pour les artistes et les techniciens du spectacle. Cette condition est difficile à atteindre en temps normal pour de nombreux professionnels et la marche est encore plus élevée lorsque l'on est confronté à un handicap. Il y a donc une réflexion

urgente à mener pour abaisser ce seuil des 507 heures de travail pour les intermittents en situation de handicap. Nous ne pouvons pas rester dans la situation actuelle dans laquelle des intermittents perdent le bénéfice de l'Allocation Adulte Handicapé en raison des revenus tirés d'une activité salariée sans pouvoir pour autant réunir les 507 heures requises pour ouvrir des droits à l'assurance chômage.

Les chantiers que doivent encore mener nos secteurs s'avèrent nombreux **en matière de santé, de couverture invalidité ou de reconnaissance des maladies professionnelles sources de handicap**, car force est de constater qu'à ce stade les salariés intermittents n'accèdent pas aux mêmes droits que les permanents. Des négociations ont lieu pour tenter de mettre en place des couvertures complémentaires pour les arrêts de travail et l'invalidité».



JEAN GARCIA,
Artiste Interprète
Secrétaire Général du
SNAPAC - CFDT
(Syndicat National
des Artistes et des
Professionnels de
l'Animation, du Sport
et de la Culture)

L'emploi des personnes handicapées dans le spectacle vivant est un enjeu de justice sociale. La protection sociale actuelle est conçue pour des carrières linéaires, ce qui pénalise fortement les travailleurs handicapés du secteur, dont les trajectoires sont hachées. Cette inadéquation est une cause majeure de sous-

déclaration : les travailleurs préfèrent le silence à un système administratif perçu comme rigide et inadapté à leur réalité professionnelle. Il est temps de repenser la protection sociale en « portabilité du handicap ».

Le droit à la compensation doit suivre le travailleur, et non être lié à un employeur unique. Le SNAPAC-CFDT propose la création d'un socle de droits renforcé, garantissant une continuité de protection sociale en cas de rupture liée à une aggravation du handicap.

Pour développer l'emploi, nous devons passer d'une logique de « contrainte légale » (l'obligation d'emploi) à une logique de « levier de talent ». Cela passe par une formation massive des équipes de direction et des DRH sur le handicap psychique et invisible, majoritaire dans nos métiers. En facilitant l'aménagement des conditions de travail (rythme, ergonomie, transport), nous ne faisons pas seulement acte de charité, nous investissons dans la durabilité des carrières artistiques et techniques. L'Agefiph doit devenir le partenaire naturel de cette mutation structurelle.

L'accès et le développement de la formation

Formation initiale : une dimension cruciale

L'orientation et l'accès aux écoles supérieures, le taux d'accès des personnes en situation de handicap aux écoles d'art, de cinéma, de danse, de musique et leur taux d'insertion dans la culture des **diplômés en situation de handicap** sont à améliorer (cf. dispositif Effraction).

Formation continue :

Rôle de l'AFDAS et parcours de formation

L'Afdas, est opérateur de compétences (Opco) des secteurs de la Culture, des Industries créatives, des Médias, de la Communication, des Télécommunications, du Sport, du Tourisme, des Loisirs et du Divertissement ; soit, 44 branches professionnelles, plus de 61 000 entreprises et de 750 000 salariés. Il est organisme du fonds de formation des artistes auteurs.

L'Afdas a notamment pour missions :

- De développer et financer les formations en alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation et promotion par l'alternance),
- De faciliter l'accès à la formation des salariés des entreprises de moins de 50 salariés,
- D'apporter son expertise technique aux branches professionnelles qui la composent en matière de documentation de l'emploi et des compétences, en animant les observatoires des métiers et des qualifications.



Bon à savoir

La convention de partenariat 2025-2027 Afdas-Agefiph vise à renforcer l'accès à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des personnes handicapées et à amplifier la mobilisation des entreprises et des branches en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Elle vise notamment à inclure au moins 5% des travailleurs en situation de handicap dans les parcours POEC et à augmenter de 10% chaque année l'effectif d'alternants en situation de handicap dans le champ de l'Opco, soit près de 2200 bénéficiaires à l'horizon 2027.





« Parce que demain sera formation, demain sera aussi inclusion... »

AMANDINE MUTEL,
Directrice générale adjointe Stratégie, innovation, développement de l'Afdas (Assurance formation des activités du spectacle)

Créée en 1972 par les partenaires sociaux de la culture pour accompagner les intermittents du spectacle dans leurs projets de formation et de reconversion, l'Afdas a développé une expertise dans la sécurisation de carrières singulières, fragmentées

et exposées aux aléas. Cette compétence historique s'est progressivement élargie aux secteurs du sport, du tourisme et des loisirs, confrontés aux mêmes enjeux d'emplois fractionnés et d'exigence physique.

Dans ces environnements professionnels, les situations d'usure ou de fragilisation imposent d'anticiper les transitions et d'accompagner les évolutions. L'Afdas agit ainsi à la fois

auprès des entreprises pour faire progresser leurs pratiques RH et auprès des publics désintermédiés, notamment les intermittents, saisonniers ou encore les sportifs, afin de développer leur capital compétences et sécuriser leurs trajectoires professionnelles.

La convention triennale conclue avec l'Agefiph, renouvelée en 2025, s'inscrit pleinement dans cette ambition. Elle contribue à **structurer une chaîne de valeur de l'accompagnement fondée sur la mutualisation des ressources et la complémentarité des interventions des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation.**

Dans un contexte de transformations économiques et sociales accélérées, la formation constitue plus que jamais un levier d'inclusion et de sécurisation durable des parcours, notamment pour les personnes en situation de handicap. C'est dans cette perspective systémique que l'Afdas inscrit son action, convaincue que la professionnalisation demeure un facteur déterminant de résilience et de performance des secteurs qu'elle accompagne».



5 PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS ET MAINTENIR EN EMPLOI DANS LE SECTEUR CULTUREL

Risques spécifiques du secteur culturel

Bien que les risques professionnels dans le domaine des arts du spectacle vivant ou enregistré ne soient pas fondamentalement différents des autres secteurs, il existe des spécificités liées notamment à l'organisation de ce secteur et à la gestion de la co-activité. Les professions artistiques, techniques et administratives regroupent plus de 850 métiers.

Risques physiques

Les accidents de plain-pied, ceux liés aux manutentions et aux chutes de hauteur sont les plus fréquents. Les maladies professionnelles les plus souvent reconnues sont les troubles musculosquelettiques. Le Conseil national des professions du spectacle a créé la Commission nationale de la sécurité dans le spectacle vivant chargée de développer et promouvoir la prévention des risques professionnels le plus en amont possible lors de l'organisation et la gestion des productions.

Les artistes mettent en œuvre des stratégies d'adaptation, le plus souvent individuelles, pour protéger leur santé. Les spécificités de ce secteur nécessitent un suivi médical renforcé des intermittents du spectacle dont l'organisation a été confiée au Centre médical de la Bourse⁸.

Santé mentale et risques psychosociaux des professionnels de la Culture

Le secteur du spectacle se caractérise par des conditions de travail spécifiques (organisation du travail et l'exercice des métiers) qui sont susceptibles d'exposer aux risques psychosociaux les artistes et techniciens intermittents du spectacle et/ou salariés permanents.

En 2020, l'INSAART (Institut de soin et d'accompagnement des artistes et techniciens) lance une étude sur l'impact psychologique des conditions d'exercice de l'ensemble des métiers du spectacle et du divertissement. Elle a pour objectif d'identifier les facteurs de risques en santé mentale, inhérents à ces professions, de mesurer leur impact.

Elle révélait une population en souffrance (état dépressif, pensées suicidaires, état anxieux) avec des écarts significatifs par rapport à la population française.

L'étude de l'INSAART montrait également qu'une grande majorité des répondants considérait en tout premier lieu que l'insécurité de l'emploi (74%) et la rémunération (72,5%) étaient des aspects de leur travail qui impactent négativement leur vie.

8 – <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TC%20130>



Initiative exemplaire : Pour la promotion de la prévention

CLAIRE FOURNIER,
assistante à la
direction technique
et chargée de
prévention des Nuits
de Fourvière

Promouvoir la culture
de la prévention et la
qualité de vie et des
conditions de travail
dans le secteur du
spectacle vivant

Depuis 2018, le festival
Les Nuits de Fourvière
organise une rencontre
Prévention des

risques dans le spectacle vivant. Réunissant
200 professionnels du spectacle vivant
à chaque édition, cette journée a pour
objectif de renforcer les compétences du
secteur et de faciliter la mise en réseau
avec les administrations compétentes.
Pour la deuxième fois, cette rencontre
s'est déclinée à Paris le 9 décembre 2025,
à la Comédie-Française.

**Ces rencontres font l'objet
de nombreuses ressources
(conférences filmées,
fiches pratiques, interviews,
outils méthodologiques...)
mises à disposition
sur le site internet :
[https://www.prevention-
spectacle.fr](https://www.prevention-spectacle.fr)**

En interne, cette démarche s'incarne
particulièrement dans une démarche
participative pour la mise à jour du DUERP.
Les salariés, quel que soit leur cadre
d'emploi (permanents, CDD, intermittents,
alternants...), sont sollicités pour réfléchir
et agir sur l'amélioration des conditions
de travail en santé et sécurité.

Pour être au plus près du travail réel
et impliquer le plus grand nombre dans
une culture de la prévention des risques,
des groupes de travail hors festival
sont constitués pour favoriser le retour
d'expériences des acteurs du terrain, éléments
essentiels pour agir véritablement sur les
risques. Pendant le pic d'activité du festival
l'été, la parole est collectée au travers
de questionnaires anonyme, entretien
individuel, rapport d'étonnement. Cette
démarche a aussi comme effet de valoriser le
travail, les compétences et de construire une
culture d'entreprise commune et partagée».

Pour en savoir plus :
<https://www.nuitsdefourviere.com>



Prévention des risques et santé au travail

JENNIFER MENDES,
responsable du pôle
maintien en emploi,
Thalie Santé

Thalie Santé a pour
principale mission
d'éviter toute altération
de la santé des salariés
du fait de leur travail,
plus spécifiquement
à travers la
prévention des risques
professionnels. Au-delà
de la visite médicale

individuelle, Thalie Santé est en mesure
de proposer des actions adaptées à chaque
situation, que ce soit via l'intervention
de psychologues du travail ou assistantes
sociales, de préventeurs ou bien encore
de l'équipe du pôle maintien en emploi.

Depuis la création du pôle maintien
en emploi de Thalie Santé fin 2017,
j'ai pu mesurer, au fil des accompagnements
individuels réalisés, la réalité parfois rude
que vivent les intermittents du spectacle
face au handicap et au travail. **Ce secteur,
profondément marqué par l'engagement
et la discontinuité de l'emploi, laisse encore
difficilement une place au handicap, qu'il soit
visible ou invisible. Pourtant, les besoins
sont bien là.**

Thalie Santé est pleinement mobilisé pour
accompagner ces professionnels. Le chemin
est souvent long, parfois périlleux, mais
l'accompagnement que nous proposons
est une force essentielle. Et cette force
provient du réseau partenarial qui est tout
simplement vital. Depuis plus de huit ans,
j'ai vu évoluer les regards, les pratiques
et la place du handicap dans le secteur du
spectacle. Aujourd'hui, ces sujets intéressent
davantage la filière culturelle. La route
reste longue, mais l'évolution est réelle,
et c'est une avancée majeure.

Les maladies chroniques, les troubles
musculosquelettiques, l'augmentation
des pathologies psychiques et des profils
neurodivergents ne nous laissent pas
d'autre choix que de trouver des solutions
pour maintenir ces professionnels en et
dans l'emploi. Chez Thalie Santé, nous avons
une véritable «culture de la prévention»,
et notamment de la prévention de la
désinsertion professionnelle, portée au
quotidien par nos équipes pluridisciplinaires.

Parfois, un simple aménagement
organisationnel ou matériel suffit à sécuriser
un parcours. D'autres fois, l'histoire de vie
impose un accompagnement plus poussé :
alors nous poussons les meubles, nous tentons
de bouger les lignes d'un métier passion pour
permettre à la personne de se réinventer.
Il n'existe pas de recette magique : tout est
de la dentelle, du cas par cas, en s'adaptant
à la personne et à son entourage personnel
et professionnel.

Depuis 2017, plus de 500 salariés intermittents
du spectacle ont ainsi été accompagnés.

Pour les années à venir, je reste convaincue
que c'est collectivement, avec audace
et humanité, que nous continuerons à faire
avancer l'inclusion et le maintien en emploi
dans le secteur culturel».

**Depuis 2017, plus de
500 salariés intermittents
du spectacle ont été
accompagnés.**

6 UNE MISSION HANDICAP SECTORIELLE SPÉCIFIQUE

Rôle d'Audiens et de la Mission Handicap

Pour répondre aux besoins d'accompagnement des entreprises des secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, et du spectacle vivant, dans leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés et des professionnels du secteur culturel rencontrant des problèmes de santé ou en situation de handicap, dans leur insertion socioprofessionnelle, l'Agefiph, en partenariat avec Audiens, a mis en place en 2020 la Mission Handicap du spectacle vivant et enregistré, opérée par Audiens.



FRÉDÉRIC OLIVENNES,
Directeur général
AUDIENS

« Dans les branches professionnelles de la culture, l'emploi des personnes en situation de handicap est un enjeu prioritaire pour les partenaires sociaux qui sont particulièrement attentifs à la collaboration qui s'est nouée depuis 2017 entre le groupe Audiens

et l'Agefiph. Et pour cause, les activités des entreprises de la production et du spectacle, dans les domaines de la télévision, du cinéma, de la musique, du théâtre, des parcs d'attractions, du cirque notamment, s'exercent dans des conditions d'emploi très spécifiques.

Audiens est le seul Groupe de Protection Sociale en France exclusivement dédié à ces professions et gouverné paritairement par les représentants des syndicats d'employeurs et de salariés de toutes les filières de la culture. Il protège plus de 40 000 entreprises et des centaines de milliers de professionnels.

En s'appuyant sur l'intime connaissance qu'ont les équipes d'Audiens de ces professions, l'Agefiph s'assure de poursuivre efficacement ses missions en s'inscrivant dans la réalité des métiers concernés par ses dispositifs.

Les spécificités des métiers de la culture sont effectivement nombreuses : discontinuité des parcours individuels, pluralité de statuts salariés, contraintes physiques et artistiques liées à des créations de prototypes, nécessitant souvent de nombreux déplacements, des répétitions, des déploiements en extérieur, le tout animé par de petites structures aux ressources limitées.

Par ses actions sociales générales, son accompagnement des professionnels fragilisés, Audiens aide depuis longtemps les entreprises à inscrire durablement l'inclusion dans leurs pratiques. L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap est au cœur de ses engagements en faveur de l'égalité des chances.

La Mission Handicap du spectacle vivant et enregistré, constituée et animée par l'Agefiph et Audiens, est une innovation sociale de premier plan qui porte une vision de cohésion sociale et d'efficacité. Projet transverse et stratégique, elle accompagne les employeurs, sécurise les parcours professionnels et favorise concrètement l'accès à l'emploi, comme en témoigne le succès des Rencontres pour l'Emploi qui réunissent dans plusieurs villes de France des employeurs disposant de postes à pourvoir et des candidates et candidats en situation de handicap.

La confiance que nous accorde l'Agefiph nous honore et nous oblige ».

« L'équité n'est pas un concept, mais une nécessité pour garantir à toutes et tous une égalité de possibles et de parcours professionnels, au bénéfice d'une société qui se reflétera dans les œuvres et les productions de demain. », souligne Pascal Parsat, expert Handicap-Diversité-Inclusivité à la Direction des actions sociales et des relations avec les Branches d'Audiens.

C'est partant de ce constat, en s'appuyant sur son expertise du handicap à 360°, qu'Audiens a fait le choix de contribuer à structurer, de manière durable, l'emploi des professionnels confrontés à une problématique de santé ou de handicap. En 2017, Audiens et l'Agefiph lancent la Mission Handicap du spectacle vivant et enregistré. Ses productions sont multiples : élaboration de rapports partagés auprès des pouvoirs publics, mise en place de rencontres emploi créant un espace de dialogue entre employeurs et professionnels en situation de handicap, réalisation d'outils (lancement de l'Activateur d'égalités pour l'emploi dans la culture ou guide pour l'accessibilité des événements).

Chiffres clés

Depuis 2020, le partenariat Audiens-Agefiph a permis :

- la rencontre de plus de 1 000 entreprises, compagnies du spectacle,
- la sensibilisation de 340 entreprises et près de 500 professionnels,
- l'accompagnement de 130 entreprises et de plus de 1000 personnes artistes ou techniciens,
- la mise en place de Rencontres pour l'emploi rassemblant plus d'une centaine d'entreprises, près de 300 professionnels et proposant plus de 1 000 postes à pourvoir.



SARAH MINSKI,
responsable
accompagnement
des parcours
professionnels
AUDIENS

Initiative exemplaire : Les Rencontres emploi

En 2022, la Mission Handicap impulse des Rencontres pour l'emploi culture et handicap, en collaboration avec l'Afdas, l'Agefiph, Cap Emploi, le Fonds de professionnalisation et de solidarité et Thalie Santé.

Ces Rencontres sont nées du besoin des entreprises qui peinaient à sourcer des candidats qualifiés, et d'artistes et techniciens du spectacle qui avaient du mal à évoquer leur situation de santé dans leur environnement professionnel. **Dans un secteur où l'intermittence, les réseaux informels et la cooptation dominant largement les circuits de recrutements classiques, disposer d'un espace bienveillant où l'on parle métier, compétences et conditions d'exercice était essentiel.**

Les résultats sont réels. Je pense notamment à un chargé de communication recruté lors du premier forum à l'Opéra Paris Bastille qui, l'année suivante, accueillait les candidats sur le stand de sa nouvelle entreprise. Autre souvenir marquant : une société de production venue chercher des comédiens. Séduite par le profil d'un comédien malentendant pratiquant le chansigne, elle a réécrit le scénario de sa série pour l'intégrer !

Après Paris et Avignon, l'édition lancée à Nantes en janvier dernier, dans le cadre des BIS Biennales internationales du spectacle, marque une nouvelle étape. Voir les entreprises revenir, les candidats gagner en confiance et ces Rencontres devenir un rendez-vous attendu est une immense fierté. **Pionnier, cet événement montre que l'inclusion dans la culture est une dynamique concrète et transformatrice ».**

FOCUS MÉTIERS : LE CINÉMA, LA TÉLÉVISION ET LE SPECTACLE VIVANT

Le cinéma et l'audiovisuel

L'appel à projets « Les uns et les autres »

Le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) a notamment pour mission de contribuer au financement et au développement du cinéma et des autres arts et industries de l'image animée et d'en faciliter l'adaptation à l'évolution des marchés et des technologies. A cette fin, il soutient, notamment par l'attribution d'aides financières, les différents secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, du multimédia, y compris le jeu vidéo.

Dans le cadre de l'appel à projets « Les uns et les autres » dont la 5^e édition a lieu en 2026, le CNC, en partenariat avec l'Agefiph, soutient des projets favorisant l'insertion professionnelle et l'amélioration des conditions de travail des personnes en situation de handicap dans les entreprises du cinéma, de l'audiovisuel, des industries techniques, de l'animation et du jeu vidéo. Sont accompagnés de nombreux projets qui développent des solutions pour rendre accessibles les œuvres cinématographiques qui embauchent des personnes en situation de handicap, des formations à destination des personnes en situation de handicap ainsi que des projets d'œuvres conçues de manière inclusive. En 2026, l'Adami rejoint le CNC et l'Agefiph dans cet appel à projets.

Pour en savoir plus :

https://www.cnc.fr/professionnels/aides-et-financements/multi-sectoriel/production/appel-a-projet--les-uns-et-les-autres_1931228

Action exemplaire : L'observatoire des images, lauréat 2022 de l'appel à projets

L'Observatoire des images, un des lauréats de cet appel à projets (2022), a développé une base de connaissances pour accompagner les professionnels du cinéma, de l'audiovisuel et du jeu vidéo dans leurs réflexions sur l'employabilité des personnes en situation de handicap.

<https://observatoiredesimages.org/les-uns-et-les-autres/>

Chiffres clés

Au total depuis 2022, 1 165 000 euros ont investis par le CNC et l'Agefiph afin de soutenir des projets visant le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur.

- 90 projets ont été soumis à l'appel à projets au cours des 4 éditions.
- 50 projets ont été soutenus (longs métrages, courts métrages, documentaires, actions de formation, création de boîte à outils, affiches parlantes...).

Liste des projets à découvrir ici

<https://innovation.agefiph.fr/projets-soutenus/les-uns-et-les-autres>



GAËTAN BRUEL,
Président du CNC

Le secteur de la culture, et en particulier celui du cinéma et de l'image animée, porte une promesse singulière : celle de la rencontre, de l'émotion partagée, de l'ouverture à l'autre. Il est un espace où chacun doit pouvoir trouver sa place.

Depuis plusieurs années, le CNC agit pour que les films soutenus intègrent systématiquement l'audiodescription et le sous-titrage, et pour que ces versions soient effectivement proposées par les distributeurs et les salles. Cette avancée était indispensable.

Mais l'inclusion ne se limite pas à l'accès aux œuvres : elle concerne aussi les parcours professionnels et l'ouverture des métiers de la filière. C'est une question de cohérence et d'exemplarité pour l'action publique, mais aussi une condition essentielle pour enrichir la création et favoriser l'émergence de nouveaux talents.

C'est le sens de l'appel à projets « Les uns et les autres » lancé en 2022 et développé en partenariat avec l'Agefiph, que je souhaite remercier pour son engagement constant. Doté aujourd'hui de 380 000 euros, incluant à partir de 2026 l'Adami, **il soutient des projets favorisant l'embauche et la formation des professionnels en situation de handicap.** Le nombre croissant de candidatures et la montée en puissance du dispositif témoignent de la dynamique engagée dans l'ensemble de la filière.

Pour aller plus loin, nous devons poursuivre ce travail de visibilité des dispositifs d'accompagnement existants, mieux faire connaître les solutions mobilisables par les employeurs et inscrire cette dynamique dans la durée. **L'enjeu est clair : faire de l'embauche de salariés en situation de handicap non pas une exception, mais une pratique pleinement intégrée à nos secteurs».**

Accessibilité des œuvres et des salles aux personnes en situation de handicap

Le CNC s'est doté d'une large palette d'outils permettant d'accompagner la mise en accessibilité des œuvres cinématographiques et audiovisuelles aux personnes en situation de handicap (sous-titrage, audiodescription,...).

Pour en savoir plus

<https://www.cnc.fr/accessibilite-des-oeuvres-et-des-salles-aux-personnes-en-situation-de-handicap>

REGARDS CROISÉS DANS LE CINÉMA

Laboratoire de l'inclusion : au cœur d'Un P'tit truc en plus



Le regard des agents artistiques

MARIE MINGALON,
co-fondatrice de
l'agence Singularist

Sur le projet du film Un P'tit truc en plus, réalisé par Artus, nous avons représenté plusieurs artistes en situation de handicap. En lien avec la production, nous avons collaboré avec l'Agefiph afin d'organiser le tournage et l'accueil

des talents en situation de handicap. Ces dispositifs, dans ce cas précis des AST (Aides à la Situation de Travail) de l'Agefiph, ont permis d'adapter les conditions de travail des artistes et techniciens en situation de handicap dans le milieu professionnel, ici celui très particulier de l'audiovisuel.

La gestion de ces dossiers a été prise en charge par l'assistante de production de Cine Nomine avec une approche personnalisée : chaque situation faisait l'objet d'une analyse au cas par cas. Les aides de l'Agefiph ont notamment permis de financer la présence des accompagnants des comédiens tout au long du tournage. à ce titre, **l'Agefiph a constitué un soutien financier essentiel pour les productions, jouant un rôle clé dans la faisabilité de ce projet.**

Le tournage se déroulait loin du domicile de l'ensemble des talents en situation de handicap. L'accompagnement humain a donc été indispensable. Des éducateurs référents ont été mis en place afin d'assurer le lien entre



les artistes, leurs familles et l'équipe de mise en scène, garantissant le bien-être des talents comme celui des équipes.

Un P'tit truc en plus est aujourd'hui reconnu comme le premier film français à réunir autant d'artistes principaux en situation de handicap. Succès populaire en salles, le film a également ouvert un débat majeur sur la représentation du handicap à l'écran. S'il existe d'autres œuvres françaises abordant ces thématiques, rares sont celles qui atteignent un tel niveau d'inclusion à travers leur casting.

Aujourd'hui, **nous travaillons en étroite collaboration avec l'Agefiph sur de nombreux projets inclusifs dans le cinéma, le théâtre et la télévision, avec pour objectif commun de renforcer durablement l'inclusion dans le secteur audiovisuel».**



PASCALINE TUHO,
déléguée régionale
adjointe Île-de-France

Le regard de l'Agefiph

C'est grâce au film Un P'tit truc en plus, et initialement aux besoins de financements des aménagements des comédiens que nous nous sommes rencontrées avec Marie et Lara. **Nous avons très vite identifié l'intérêt d'échanger et de travailler ensemble pour accompagner au mieux le projet d'Artus, et plus globalement par la suite, les projets d'autres acteurs, comédiens, danseurs etc. en situation de handicap.**

En tant qu'agentes, elles ont une parfaite connaissance des besoins de compensation des près d'une cinquantaine de talents qu'elles suivent. Les informer et les accompagner dans la mobilisation de nos aides et dispositifs permet ainsi une plus grande réactivité et une meilleure adaptation des situations auxquelles les acteurs peuvent être confrontés.

Sur les tournages, comme sur les scènes des théâtres, les besoins des acteurs, comédiens, danseurs, voire des techniciens etc. sont souvent très spécifiques et très différents des aménagements « classiques » auxquels l'Agefiph à l'habitude de répondre. **Même si nous avons l'habitude de faire du sur-mesure, les aménagements nécessaires dans le monde du spectacle relèvent davantage de la haute couture.**

Nous avons un gros travail d'information et de professionnalisation à faire auprès des sociétés de production, des acteurs de l'audiovisuel et plus globalement du spectacle vivant.

Plus les professionnels du secteur connaîtront l'Agefiph et son offre de services, mieux nous pourrons répondre aux besoins d'aménagements techniques, humains ou organisationnels et plus nous aurons le plaisir de voir à l'écran ou sur les planches de véritables talents avec juste Un P'tit truc en plus !».





PIERRE FORETTE,
Producteur à
Cine Nomine

Le regard de la production

3 questions à Pierre Forette, Thierry Wong, et Hermeline Malandain

1 En quoi ce projet a été particulier ?

Produire un film avec 11 acteurs en situation de handicap était pour nous totalement inédit. Il fallait s'adapter à cette situation à la fois artistiquement, techniquement et logistiquement.

Ce ne sont pas des acteurs professionnels habitués aux plateaux de longs métrages et à faire plusieurs fois la même prise. Nous avons donc par exemple tout tourné à 2 caméras (voire parfois 3), ce qui nécessite des équipes à la fois plus lourdes et alertes. Par ailleurs nous avons eu pendant toute

la durée du tournage certains parents qui le désiraient (ou qui étaient indispensables), certains accompagnants/aidants également indispensables au bien être de chaque comédien. Nous avons aussi fait appel à des personnels « spécialisés » pour les assister tout au long du tournage : pour les faire répéter, les entourer, les rassurer. Une sorte de « régie handicap ».



THIERRY WONG,
Producteur à
Cine Nomine



HERMELINE MALANDAIN,
chargée de
production chez
Cine Nomine

2 Quels ont été les principales difficultés auxquelles vous avez été confrontés ?

Artus avait demandé que les 16 acteurs principaux soient présents pendant toute la durée du tournage afin de pouvoir s'adapter à tout imprévu. Par exemple si un acteur en situation de handicap était fatigué et ne voulait pas tourner, nous changions de scène pour tourner avec d'autres. Dès lors, il n'y a pas eu de grandes difficultés sur le film car le lien de confiance qu'Artus a tissé avec ses « pensionnaires » (en référence au gîte de vacances du film que les personnages habitaient) a permis de désamorcer beaucoup de difficultés. **Le principe directeur étant de s'adapter à eux plutôt que de leur demander de s'adapter aux exigences habituelles d'un plateau de cinéma.**

3 Quel a été le rôle de l'Agefiph dans ce projet ?

L'Agefiph a été très constructive et à l'écoute pour comprendre le cas particulier de l'emploi et de la nécessité de l'accompagnement de 11 comédiens en situation de handicap sur un tournage de long métrage. L'Agefiph a pris le temps de bien analyser la configuration singulière de notre tournage et son soutien nous a été très précieux.



MIREILLE MALOT,
Présidente de
l'association
L'Hippocampe

Le Festival Regards Croisés est un Festival de courts métrages sur le thème : **Métiers, aide et handicaps**, qui vise à faire évoluer les regards en donnant à voir des parcours, des expériences professionnelles et personnelles authentiques. Il se

déroule sur trois jours avec un programme riche et varié : conférence thématique, sensibilisation des scolaires, job dating handi inversé, journée des ESAT, journée de projections de films en compétition suivi d'une cérémonie de remise des prix.

Avec des films réalisés avec ou par des personnes en situation de handicap, le Festival met en lumière la pluralité des situations et des compétences.

Organisé à Saint-Malo, l'objectif de ce Festival, dont l'Agefiph est partenaire, consiste à démontrer que la culture, et en particulier le cinéma, peut être un levier puissant pour questionner les préjugés, sensibiliser les équipes et rendre visible l'invisible...

Ces rencontres entre images et témoignages permettent de donner une réalité concrète de la créativité déployée par ces personnes afin de transmettre des messages forts.

Le Festival Regards Croisés contribue à transformer les représentations du handicap, à nourrir les imaginaires et à créer un espace où la diversité s'exprime, se montre et s'affirme !

Plus d'informations :

<http://www.festivalregardscroises.com>



La télévision



FANNY RIEDBERGER,
Réalisatrice
de la série
Toulouse-Lautrec
diffusée sur TFI
(deux saisons) 9

Lorsque j'ai réalisé que mon fils de 11 ans n'avait jamais croisé une personne en situation de handicap, j'ai pris conscience que c'était sans doute le cas d'une grande partie de la population. Avec Lycée Toulouse-Lautrec, j'ai souhaité partager mon expérience : celle d'une adolescente valide contrainte d'intégrer

le lycée de son frère, un établissement destiné à des élèves en situation de handicap moteur.

La condition essentielle pour moi était de travailler avec des comédiens véritablement en situation de handicap. Grâce à un long casting sauvage, nous avons découvert notamment Ness Merad, Nolann Duriez et Hippolyte Zaremba, qui ont fait leurs premiers pas devant la caméra. Ensuite, nous avons eu la chance de tourner dans le vrai lycée, entièrement accessible aux personnes à mobilité réduite (PMR). Nous avons composé avec les impératifs de santé, les traitements de chacun, les pauses obligatoires et des temps de repas adaptés.

Nous avons prévu des temps de mise en place importants, des coaches et nous limitons le nombre de prises. Certains comédiens ont logé

à l'internat, assurant leurs soins avec les auxiliaires de vie sur place. J'ai une admiration totale pour les soignants qui œuvrent au quotidien et qui ont été d'une aide précieuse. Les scènes en dehors du lycée ont nécessité de nombreuses adaptations, comme trouver des lieux accessibles, encore trop rares en France. Le tournage au Maroc a également demandé une forte anticipation. La mise en scène a été très réfléchie.

Dans le point de vue de Victoire, le spectateur découvre d'abord un monde inconnu. Puis, la caméra se rapproche des adolescents, filmés à hauteur de fauteuil, jusqu'à ne plus voir le handicap mais une bande d'amis et leurs histoires. Cette expérience a donc été exceptionnelle. Je n'ai jamais reçu autant de remerciements ! J'ai également été invitée au ministère de la Santé et j'ai rencontré plusieurs responsables politiques. Je pense que le lycée, qui avait été menacé de fermeture en raison de son coût, a maintenant un avenir pérenne».

Bon à savoir : points d'attention issus de l'expérience

- le casting et les répétitions
- la durée et l'accessibilité des lieux de tournage
- les encadrants / accompagnants
- les transports et les hébergements
- les éventuels compléments en régie



9 - La série, diffusée sur TFI, a rassemblé plus de 4 millions de téléspectateurs pour sa 1^{re} saison

Le spectacle vivant

REGARDS CROISÉS DANS LA DANSE : ACCOMPAGNEMENT D'ALICE DAVAZOGLU DANS LES HAUTS-DE-FRANCE



IVAN TALPAERT,
délégué régional
Agefiph
Hauts-de-France

En 2025, la délégation régionale de l'Agefiph Hauts-de-France est sollicitée par la compagnie A Ciel Ouvert dans le cadre de l'accompagnement professionnel d'une jeune chorégraphe en situation de handicap.

S'inscrivant dans le cadre de la recherche

action relative aux « nouveaux accompagnements », nous avons, avec la compagnie, cherché à **identifier les besoins spécifiques rencontrés dans l'exercice professionnel de cette jeune chorégraphe.**

L'idée est de « modéliser » ces besoins autour de la question de l'aménagement optimum du poste et de l'auxiliarat professionnel. Ainsi, nous avons pu prendre en charge par notre

financement une partie de ces besoins notamment à travers **la mobilisation de tiers accompagnants** (accompagnements relatifs à la recherche artistique, au travail avec les interprètes, avec les équipes techniques et de production, et accompagnement dans l'environnement du « poste de travail »)».

Bon à savoir

Le parcours d'Alice Davazoglou a fait l'objet d'un documentaire lauréat de l'appel à projets CNC-Agefiph « Les uns et les autres » 2023.

Le parcours d'Alice a donné lieu à un documentaire diffusé sur France3 <https://www.francetvpro.fr/contenu-de-presse/72266436>





CÉLINE LUC,
fondatrice de
la Compagnie
A Ciel Ouvert

Créée en 2022 à Laon, la Compagnie A Ciel Ouvert permet aux artistes en situation de handicap mental de structurer leurs propres créations, de l'idée première à la diffusion.

« Danser ensemble », sorti en 2024 et produit par A Ciel Ouvert, est le premier spectacle

créé par Alice Davazoglou, chorégraphe et danseuse depuis plus de 20 ans. C'est un spectacle avec 11 danseurs au plateau.

S'il n'est pas exclu que des personnes en situation de handicap puissent performer au titre d'interprètes, leur posture en tant que porteuses de projet est rarement envisagée. Il nécessite un accompagnement fort pour permettre à la personne porteuse du projet d'avancer sur les questions relatives aux intentions artistiques et à la coordination d'un projet et des équipes.

Ce poste d'« Assistanat à la chorégraphie » est le garant du cadre de travail à mettre en place pour assurer les bonnes conditions de l'artiste : adaptation du temps de travail, sanctuarisation des temps de repos, espaces de travail accessibles, régulations des sollicitations, veille quant à facilitation de la mobilité de l'artiste. Il est aussi là pour prendre le relais de la personne porteuse du projet sans la supplanter, quand une difficulté de formulation, de remise en mémoire ou de concentration apparaît.

Ce travail professionnel nécessite également un autre accompagnement, hors du cadre de travail. Il permet à l'artiste et à l'assistant à la chorégraphie de garantir leurs places, leurs relations de travail en tant que collaborateurs. Ce deuxième accompagnement est encore confié aux proches aidants, mais nécessite également des moyens financiers (frais de transports, hébergements et repas pour le minimum).

Ces postes indispensables ont un coût (doublement voire triplement des charges à l'endroit de la direction artistique) au regard d'un projet « ordinaire ». C'est une des données à prendre en compte et c'est ce que souhaite défendre A Ciel Ouvert pour former et accompagner les personnes en situation de handicap mental qui souhaitent avoir un emploi dans le secteur artistique ».

« Danser ensemble », sorti en 2024 et produit par A Ciel Ouvert, est le premier spectacle créé par Alice Davazoglou, chorégraphe et danseuse depuis plus de 20 ans. C'est un spectacle avec 11 danseurs au plateau.



ANNE-CÉCILE SIBUÉ,
Directrice adjointe
Office national de
diffusion artistique
(ONDA)

L'Onda est une agence culturelle, dédiée au soutien de la diffusion du spectacle vivant. Notre rôle est d'encourager la circulation des œuvres sur l'ensemble du territoire. Dans ce cadre, **nous portons une attention particulière aux projets portés par ou avec des artistes en situation de handicap.**

Cet engagement traverse l'ensemble de nos missions — repérage, mise en réseau, soutien financier — avec la volonté de produire un véritable effet levier. Il se traduit par un dialogue régulier avec des structures engagées aux côtés de ces artistes, telles que La Bulle Bleue, L'Oiseau Mouche ou le Théâtre du Point du Jour, par notre présence lors de temps forts comme le festival IMAGO, ainsi que par l'accompagnement d'artistes en situation de handicap ou développant des collaborations inclusives, parmi lesquelles Eric Minh Cuong Castaing, Alice Davazoglou, No Anger ou Mylène Benoît.

Nous adaptons nos soutiens financiers afin d'accompagner la diffusion de projets portés par ou avec des artistes en situation de handicap, identifiés comme prioritaires à l'Onda. Cela se traduit par des critères de coopération assouplis et par un appui renforcé aux dispositifs d'accessibilité destinés aux publics en situation de handicap. Favoriser la diffusion de ces œuvres relève d'une mission de service public et des droits culturels.

Il est essentiel d'encourager la visibilité des artistes en situation de handicap afin de faire évoluer les représentations et les perceptions du handicap, mais aussi d'inspirer et de susciter de nouvelles vocations.

À l'échelle européenne, notre engagement au sein d'ADICLUS et notre suivi de programmes comme Europe Beyond Access nourrissent notre réflexion. Pour renforcer durablement l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur culturel, plusieurs leviers complémentaires doivent être activés :

- favoriser davantage l'accessibilité dans les écoles supérieures d'art,
- soutenir les parcours de formation et l'accès aux postes à responsabilité,
- partir des besoins exprimés par les personnes concernées elles-mêmes,
- consolider des réseaux de coopération pérennes.

C'est en articulant ces actions – de la création à la diffusion, en passant par la formation et une meilleure représentativité dans les instances de décision – que le secteur culturel pourra avancer vers une meilleure équité ».

Initiative exemplaire : Une approche 360°



EVE LOMBART,
administratrice
générale du
festival d'Avignon

Le Festival d'Avignon est attentif depuis toujours à élargir et diversifier son public. Soucieux d'une juste cohérence entre le fond et la forme, le Festival d'Avignon conduit un plan d'égalité professionnelle actif, afin que les équipes qui travaillent pour la

mise en œuvre de l'édition soient à l'image de la société, représentatives de sa diversité. Chaque professionnel doit être respecté dans sa singularité, traité à égalité, tout en trouvant une place confortable dans un collectif uni. C'est le défi que le Festival d'Avignon relève chaque année en passant de 34 postes permanents à plus de 700 salariés en juillet.

Pour développer l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de ses équipes, le Festival d'Avignon a lancé en 2022 les premières Rencontres pour l'emploi des personnes en situation de handicap, en partenariat avec Audiens. Depuis 5 ans désormais, à la FabricA du Festival d'Avignon (son lieu permanent), une journée de recrutement est réservée à ces profils de candidats, qui peuvent à la fois rencontrer

des entreprises recruteuses du bassin d'emploi avignonnais, mais aussi être préparés aux entretiens d'embauche et être accompagnés par les partenaires sociaux pour étudier les dispositifs d'adaptation éventuels au poste. Cette démarche a permis de multiplier par 9 le nombre de salariés avec une RQTH dans l'équipe du Festival d'Avignon, que cela soit dans les postes d'accueil du public, de la billetterie, de l'administratif ou encore de la technique.

Tous les salariés du Festival d'Avignon sont désormais formés à l'accueil du handicap au sein du travail, sur les plateaux artistiques, ainsi qu'en tant que public dans les salles de spectacle. Une vigilance est également portée sur la présence d'artistes porteurs de handicap au sein des compagnies artistiques accueillies. Cette approche globale permet de donner à chaque professionnel du Festival d'Avignon les outils d'intégration et d'accueil du handicap».

Le nombre de salariés titulaires d'une RQTH au sein du Festival d'Avignon a été multiplié par 9, que cela soit dans les postes d'accueil du public, de la billetterie, de l'administratif ou encore de la technique.



ALICE RODELET,
Directrice
département
transmission
et métiers au Centre
National de la Danse
(CND)

Le CND Centre national de la danse, établissement public du ministère de la Culture, rassemble l'ensemble des ressources au service du secteur chorégraphique et des publics. Nous agissons ainsi pour l'accès de toutes et tous aux

métiers de la danse, à travers les leviers de l'information, de la formation continue, du soutien à la production et à la diffusion de spectacles, du soutien à la recherche.

Il nous importe tout particulièrement de déployer des dispositifs qui permettent à des artistes en situation ou non de handicap de se rencontrer, de coopérer.

Ce fut par exemple le cas dès 2021, avec la formation « Danse en partage », conduite par Alice Davazoglou et Mickaël Phelippeau, réunissant artistes professionnels dits valides et artistes professionnels en situation de handicap mental ; ou encore en 2024 avec la formation « Danser sans (se) voir », conduite par Laure Daugé, Odil Gerfaut, Fabien Monrose et Romain Panassié, sur le travail de composition et de transmission avec des danseurs mal-voyants.

À chaque fois, la mixité est présente au sein de l'équipe de formateurs ainsi que parmi les artistes participants.

Le « faire ensemble » est une ligne directrice de nos actions, nous le déployons également dans le soutien à la création ou la programmation d'artistes en situations de handicap.

Nous travaillons en lien étroit avec le CNCA, ainsi qu'avec la Mission Handicap du Spectacle Vivant ou encore dans le cadre de partenariats européens. Nous avons également collaboré avec Cemaforre à la publication de trois Cahiers de la pédagogie dédiés à l'accessibilité des pratiques chorégraphiques (parus entre 2014 et 2016).

Trois enjeux sont aujourd'hui particulièrement cruciaux pour lever les obstacles à l'emploi des personnes en situation de handicap :

- l'accessibilité des parcours de formation supérieure en danse ;
- la définition et le financement de postes pour accompagner les professionnels en situation de handicap ;
- la programmation sur les scènes de créations portées par des artistes en situation de handicap».

Le CND facilite l'accès de toutes et tous aux métiers de la danse grâce à l'information, la formation continue, et au soutien à la production et à la diffusion de spectacles.

7 RECHERCHES, INNOVATIONS ET ACTIONS SOUTENUES PAR L'AGEFIPH ET SES PARTENAIRES

L'Agefiph mobilise son offre de services auprès des personnes en situation de handicap et des entreprises du secteur culturel.

Ainsi en 2025, plus de 500 aides aux entreprises¹⁰ ont été octroyées notamment pour des interventions relatives à l'adaptation des situations de travail, à la reconnaissance de lourdeur du handicap (RLH) et à l'alternance.

Au-delà de son offre de services et des coopérations sectorielles développées, l'Agefiph explore des dimensions nouvelles en incitant à l'emploi et à l'exploration de nouvelles dimensions avec le CNC ou le CNCA mais aussi à travers des actions à impact.

Dans le cadre des priorités fixées lors de la Commission nationale culture et handicap, le ministère de la Culture a annoncé en 2025 de nouvelles mesures pour permettre aux personnes en situation de handicap de déployer leur parcours d'artiste, notamment le programme relatif aux nouveaux accompagnements soutenu par l'Agefiph..

En 2025, plus de 500 aides ont été accordées par l'Agefiph, notamment pour adapter des situations de travail.

Pour de nouveaux modèles d'accompagnement

Création d'un programme sur le rôle d'accompagnants d'artistes en situation de handicap

Pour répondre à l'un des principaux obstacles identifiés à l'exercice de la profession artistique dans le spectacle vivant – l'absence d'aide humaine spécifique dans les parcours artistiques –, le ministère de la Culture a missionné le CNCA, en partenariat avec l'Agefiph, pour lancer une expérimentation nationale, les Nouveaux Accompagnements. Ce programme vise à expérimenter un cadre d'accompagnement adapté, combinant soutien à la vie quotidienne et accompagnement artistique, qui pourrait ensuite être généralisé.

Mise en place d'une Recherche-Action « les nouveaux accompagnements »

Le Centre National pour la Création Adaptée (CNCA) est une institution née en 2021 à l'initiative du ministère de la Culture et des collectivités territoriales (Région Bretagne, Département du Finistère et Agglomération de Morlaix). Son rôle est d'accompagner et de renforcer la pratique professionnelle des artistes en situation de handicap dans tous les champs du spectacle vivant.

Le projet « nouveaux accompagnements », est une recherche-action soutenue par l'Agefiph et le Ministère de la culture. Il associe des acteurs de l'emploi (Afdas, Audiens, Cap emploi, France Travail) administration centrale, Agefiph, des chercheurs, des personnalités qualifiées (artistes et accompagnants,

directeurs d'écoles supérieures) ainsi que des partenaires culturels et des organismes de formation.

Cet accompagnement s'inspire de deux modèles : celui de l'éducatif et du coaching artistique. Il propose un accompagnement individuel sur mesure, adapté à chaque projet artistique et aux besoins spécifiques de l'artiste en situation de handicap.

Ce modèle d'accompagnement sur mesure vise notamment à l'expérimentation d'un nouveau métier, d'une nouvelle fonction (les « nouveaux accompagnants » ou les « coordinateurs artistiques d'inclusion ») tout en sensibilisant et transformant plus largement l'environnement professionnel et les secteurs d'activités concernés.



THIERRY SEGUIN,
Directeur général
Centre national pour
la création adaptée
(CNCA)

Certains artistes en situation de handicap rencontrent de grandes difficultés à être reconnus comme des professionnels à part entière. Leur parcours est traversé par un impensé : leur accompagnement. Faute de dispositifs adaptés, le milieu artistique professionnel demeure souvent inaccessible.

Un accompagnement pensé comme un levier d'égalité leur permettrait non seulement d'accéder aux mêmes opportunités que leurs pairs, mais aussi de consolider leurs compétences et de faire reconnaître leur talent. En assumant un rôle de facilitateur entre l'artiste et l'environnement culturel, cet accompagnement contribuerait à rendre la création inclusive.

La recherche-action conduite pendant 3 ans permettra d'examiner plusieurs terrains/scènes afin d'en tirer des enseignements sur les conditions de mise en œuvre de l'accompagnement :

- Concevoir un modèle d'accompagnement sur mesure ;
- Tester et professionnaliser les pratiques d'accompagnement à partir de cas pratiques ;
- Identifier et mobiliser les ressources nécessaires pour pérenniser ces dispositifs.

C'est à partir de cette conviction que le Centre National pour la Création Adaptée (CNCA) a engagé, dès 2022, une expérimentation destinée à modéliser un nouveau rôle, à la croisée de l'éducateur et de l'assistant à la mise en scène. La démarche s'inspire notamment de l'expérience développée autour de l'auteure Babouillec, artiste autiste non verbale. Sa mère a en effet conçu un accompagnement assuré par des artistes, articulant soutien à la vie quotidienne et appui au travail de création.

Depuis 2025, en partenariat avec l'Agefiph, le CNCA déploie une expérimentation nationale sur plusieurs terrains artistiques professionnels et auprès de différents types de handicap. Il définit un accompagnement fondé sur le renforcement des compétences et du pouvoir d'agir de l'artiste accompagné, tout en agissant sur la situation professionnelle pour la rendre hospitalière, autrement dit accessible».

¹⁰ – Hors aides demandées par les personnes en situation de handicap

**Actions exemplaires :
Pour une mise en réseau et des actions
coordonnées**



HÉLÈNE CAUBEL,
Pôle Art et
Handicap 94 –
réseau IMAGO

« **Pôles Art et
Handicap : un réseau
pour faire valoir les
droits culturels des
personnes en situation
de handicap**

En Île-de-France, un réseau de Pôles Art et Handicap s'est progressivement mis en place depuis 2010, avec le soutien de la Région

et plus récemment de la Direction Régionale des Affaires Culturelles et de l'Agence Régionale de la Santé : le réseau IMAGO.

Chacun des Pôles constituant ce réseau agit indépendamment, à une échelle départementale, pour **faire valoir les droits culturels des personnes en situation de handicap, c'est-à-dire leur droit à participer pleinement à la vie culturelle, mais aussi d'exprimer leurs identités culturelles individuelles et collectives.**

Les Pôles ont ainsi pour mission commune de soutenir le développement de politiques d'accessibilité dans les lieux culturels et de politiques culturelles dans les lieux médico-sociaux. Mais chacun déploie, à partir de ce socle commun, une palette d'actions très diverses : organisation d'ateliers de pratique artistique, de résidences de création, de formations, réalisation de rencontres professionnelles, de médiations, de diagnostics accessibilité...

Dans le département du Val-de-Marne, le Pôle soutient ainsi les parcours professionnels d'artistes dont les corps, les façons d'être au monde échappent aux attendus dominants.

La richesse des expressions, les savoir-faire développés et dans le même temps les obstacles professionnels rencontrés par ces artistes ont conduit le Pôle à s'engager dans un accompagnement qu'il souhaite structurer et renforcer encore davantage.

Cet accompagnement a trait à des sujets inhérents au montage d'une création : structuration, production, diffusion, tout en étant attentif aux besoins spécifiques de l'artiste, ainsi qu'au contexte discriminatoire dans lequel est né son désir d'expression (manque d'accès aux formations en art, aux lieux artistiques et culturels).

Ici les questions du temps accordé à l'artiste, de sa mobilité dans des environnements non adaptés, d'un possible recours à une collaboration humaine de qualité fluidifiant le travail sont capitales. En offrant ce service personnalisé aux artistes, le Pôle Art et Handicap du Val-de-Marne a contribué, notamment auprès de l'Agefiph Île-de-France, à une meilleure connaissance des spécificités du travail artistique, dont la discontinuité reste une composante importante, parfois mal interprétée».

Pour en savoir plus :
<https://www.imagolereseau.fr/>

**Le réseau IMAGO s'est
développé en Île-de-France
depuis 2010, grâce au soutien
de la Région, de la DRAC et
de l'ARS. Le réseau regroupe
l'ensemble des Pôles Art et
Handicap des départements
franciliens.**



ASTRID FOCKE,
Experte d'Avenir
Culture à la Direction
régionale Paca de
France Travail

**ALEXANDRA
MUNDELL ET
EMMANUELLE
DEJOAN,**
conseillères France
Travail, équipe
culture spectacle
audiovisuel Vaucluse

**SOPHIE
RABOISSON,**
chargée de mission
Cap emploi Vaucluse,
référente culture

**Culture, emploi
et handicap :
un accompagnement
coordonné
en Vaucluse**

Au sein de l'agence France Travail Avignon Réalpanier, l'équipe Culture, Spectacle vivant et Audiovisuel déploie un accompagnement spécifique et coordonné à destination des professionnels et futurs professionnels du secteur culturel, en lien étroit avec Cap emploi et les partenaires de l'inclusion. **Ces expertises permettent d'intégrer pleinement les enjeux liés au handicap dans**

les parcours professionnels artistiques et techniques, tout en tenant compte des spécificités du secteur (intermittence, multiplicité des employeurs, ...).

Artistes, techniciens, jeunes diplômés ou professionnels en reconversion bénéficient d'un accompagnement individualisé, intégrant aménagements de poste, aides techniques, appuis spécifiques. Nous travaillons également sur la formation : ainsi, une formation spécifique « cadreur monteur vidéaste adaptée » a pu être mise en place pour six personnes en situation de handicap avec compensations organisationnelles et sensibilisation des formateurs, en collaboration avec Institut des Métiers de la Communication Audiovisuelle.

Les professionnels du spectacle peuvent bénéficier de rendez-vous conseils spécifiques intermittents, d'ateliers ponctuels, ainsi que des entretiens mensuels « Regards croisés Culture », réunissant France Travail et Cap emploi. Les futurs professionnels peuvent être accompagnés de manière intensive pendant 6 mois à leur demande. Ces temps permettent de mobiliser les dispositifs de droit commun et les aides de l'Agefiph, dans une logique d'accompagnement personnalisé.

L'objectif est de lever les freins

Nous avons des techniciens ou artistes en situation de handicap qui se positionnent en reconversion sur des métiers supports (communication, médiation, administration, billetterie dans le secteur culturel). Ils peuvent avoir besoin d'une formation ou adaptation au nouveau poste de travail mais la mobilisation des aides nécessaires est compliquée car le contrat de travail est en général un contrat de moins de 6 mois. Par ailleurs, la mobilisation des contrats aidés est actuellement limitée car les personnes en situation de handicap ne font pas partie des publics prioritaires.





On relève également une augmentation des problématiques psychologiques chez les artistes (comédiens, musiciens...) qui se trouvent dans des situations de précarité dues à la baisse d'activité et réduction d'opportunités d'obtenir des CDDU¹¹.

Si le handicap reste encore peu exprimé dans le secteur culturel, l'expérience montre que le dialogue s'installe progressivement au fil de l'accompagnement. Les jeunes professionnels se révèlent souvent plus à l'aise sur ces questions, facilitant une prise en compte précoce des impacts du handicap dans leur parcours.

Un engagement fort auprès des entreprises culturelles

Au niveau des employeurs, nous intervenons sur la diffusion d'offres, l'adaptation des postes et le maintien en emploi. De nombreux acteurs culturels du Vaucluse sont aujourd'hui engagés dans des démarches inclusives (Festival d'Avignon, Chorégies d'Orange, Opéra Grand Avignon, AF&C Festival Off ...).

Dans cette dynamique, nous expérimentons de nouveaux outils comme Handimatch, afin de favoriser la rencontre entre employeurs handi-engagés et candidats en situation de handicap.

¹¹ – Le CDDU (Contrat à Durée Déterminée d'Usage) est le contrat de référence pour les intermittents du spectacle. Utilisé pour des missions courtes et ponctuelles, il répond aux besoins spécifiques du spectacle vivant, de l'audiovisuel ou de l'événementiel.

Une mobilisation partenariale de long terme

Depuis plusieurs années, nous agissons collectivement, aux côtés de l'Agefiph, de l'AFDAS, d'Audiens et de Thalie Santé, pour construire des réponses adaptées aux situations spécifiques dans le secteur culturel. Un groupe de travail Culture-Emploi-Santé-Handicap, créé en 2019 dans le Vaucluse, a permis de développer des outils concrets : fiches de liaison, kits RH, rencontres professionnelles, et d'organiser des événements structurants, comme les Rencontres pour l'emploi des travailleurs handicapés dans la culture à La FabricA du Festival d'Avignon. Le 4 mars 2026 a eu lieu la 5^e Rencontre pour l'emploi des travailleurs handicapés avec de nombreuses tables rondes et un job dating regroupant une douzaine d'entreprises et une centaine de candidats qui ont pu bénéficier au préalable d'un coaching de préparation aux entretiens».

La FabricA du Festival d'Avignon a accueilli le 4 mars 2026, la 5^e Rencontre pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans la culture.

PAS DE CÔTÉ : L'ÉTUDE « COMMUNICATION ET HANDICAP »

L'Agefiph s'est associée à DENTSU, l'union des marques et le Manifeste Inclusion pour questionner la place des personnes handicapées dans la communication. Si leur représentation et visibilité sont limitées

et stéréotypées, une réelle accessibilité numérique¹² aux contenus et la consultation de ces personnes dans la création de contenus sont des leviers pour plus d'inclusion et de diversité.

7% des personnes interrogées estiment

que les personnes en situation de handicap sont aujourd'hui suffisamment représentées dans les campagnes de communication. La télévision (63%) et les réseaux sociaux (41%) sont les médias où la visibilité est la plus forte. Pour 80% des répondants, la diversité des handicaps n'est pas bien traitée dans les contenus médiatiques.

Malgré ces limites, la communication est vue comme un levier majeur :

84% des personnes handicapées

pensent que les contenus médiatiques peuvent contribuer à changer la perception du handicap dans la société (briser les tabous, normaliser la présence des personnes handicapées, sensibiliser le grand public).



Un frein réel : la non-accessibilité des contenus diffusés limite fortement leur accès aux personnes en situation de handicap et plus lourdement leur accès à l'emploi :

45% des répondants

ont déjà renoncé à consulter un contenu ou participer à un événement faute d'accessibilité.

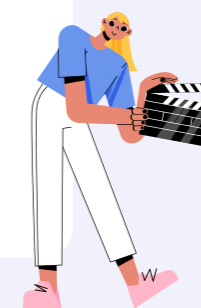
39% des personnes handicapées déclarent

avoir renoncé à postuler parce que le site carrière de l'employeur était inaccessible.



Pour en savoir plus :

https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2025-12/Agfiph-Dentsu_Etude-VOIR-COMPRENDRE-INCLURE_20251203.pdf



¹² – <https://www.arcom.fr/se-documenter/etudes-et-donnees/etudes-bilans-et-rapports-de-larcom/rapport-sur-laccessibilite-des-contenus-audiovisuels-et-numeriques-aux-personnes-en-situation-de-handicap-et-sur-la-representation-des-personnes-handicapees-dans-les-programmes-exercice>

8 ET DU CÔTÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE



FRANÇOISE DESCAMPS-CROSNIER,
Présidente du FIPHFP

La culture, miroir de notre société, devrait être accessible à tous, tant les publics que les professionnels en situation de handicap. Elle l'est encore insuffisamment. Le FIPHFP (Fonds

pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) s'engage pour que les agents en situation de handicap aient accès aux métiers de la culture.

Le FIPHFP agit en accompagnant les employeurs publics culturels. Un pas important a été franchi le 13 janvier 2025 avec la signature d'une convention entre le FIPHFP et le ministère de la Culture (pour un montant de 3,4 M€ dont 1,7 M€ financés par le FIPHFP, sur 3 ans). La participation financière du FIPHFP permet au ministère de mettre en œuvre une politique handicap structurée, de porter une attention particulière à l'information, la sensibilisation

et la communication pour faire évoluer le regard sur le handicap. La communication externe du ministère se complète pour lever l'autocensure des candidats potentiels et des acteurs du handicap à investir ce secteur.

Dans le sillage du ministère, les établissements publics et les collectivités territoriales qui portent des activités culturelles sont invités à mobiliser l'offre du FIPHFP pour recruter des agents en situation de handicap, les maintenir en emploi, les former, sensibiliser les collectifs de travail.

Aux côtés de l'Agefiph, qui agit dans le secteur privé, le FIPHFP, centré sur la fonction publique, voit dans ce duo une complémentarité essentielle pour une politique cohérente, en apportant des solutions adaptées aux spécificités de chaque secteur.

Il ne s'agit pas seulement de répondre à l'obligation légale, l'objectif est de contribuer à enrichir le secteur culturel de compétences variées qui le font vivre et de regards nouveaux. Chaque employeur peut devenir un acteur engagé de cette transformation, pour une culture qui reflète la diversité de notre société.

Bon à savoir : les fonctions publiques recrutent

Le domaine Culture et patrimoine regroupe les emplois qui contribuent à la sauvegarde, la protection, la mise en valeur du patrimoine culturel dans toutes ses composantes et qui favorisent la création des œuvres de l'art et de l'esprit et le développement des connaissances et des pratiques artistiques.

Pour en savoir plus :

<https://choisirleservicepublic.gouv.fr/metiers/culture-et-patrimoine/>

La convention FIPHFP - Ministère de la Culture

Elle est structurée autour de 8 axes principaux :

- Recrutement des travailleurs en situation de handicap
- Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes
- Maintien en emploi
- Formation des agents et des acteurs
- Communication, sensibilisation, formation
- Accessibilité numérique
- Actions innovantes
- Achat responsable

Pour en savoir plus : <https://www.fiphfp.fr/actualites-et-evenements/actualites/le-ministere-de-la-culture-signe-sa-premiere-convention-avec-le-fiphfp>



Retrouvez les publications
de l'Observatoire de l'emploi et du handicap
sur agefiph.fr/centre-de-ressources

Rédacteur en chef : Véronique Bustreel

Coordination / Rédaction : Arnaud Lenoir

Mise en page : opixido

Crédits photo : iStock, DR, page 4 © Jeanne Accorsini/MC/Sipa Press,

page 27 © Emmanuelle Firman © Cine Nomine, page 30 © Marie Rouge.

Mai 2026