



Pro Infirmis

Service Culture inclusive

Feldeggstrasse 71

Case postale

8032 Zurich

kontakt@kulturinklusiv.ch

RÉSEAU « CULTURE INCLUSIVE »

Guide sur le plan de mesures pour les membres Argent et Or

Version de décembre 2024

Table des matières

Introduction	3
1. Conditions	3
2. Charte	3
3. Plan de mesures pour les membres Argent et Or	3
3.1. Indications générales	4
3.2. Objectifs à effet direct sur les publics cibles pour les 4 prochaines années (outcome)	4
3.3. Mesures structurelles	9
3.4. Mesures dans les cinq champs d'activité	10

Introduction

Nous nous réjouissons que vous soyez membre du réseau « Culture Inclusive » et souhaitez passer à un niveau supérieur (Argent ou Or). Ce guide vous aidera à remplir votre plan de mesures. Notre but est qu'il réponde aux besoins des membres du réseau. Toute suggestion d'amélioration est donc la bienvenue.

1. Conditions

Pour connaître [les conditions d'adhésion aux niveaux Argent/Or](#).

2. Charte

La « Charte de l'inclusion culturelle » présente les valeurs inclusives que partagent tous les membres du réseau. Elle rassemble les principes communs et sert d'outil de communication vis-à-vis des tiers. Le service « Culture Inclusive » met la Charte à disposition [au format électronique](#), pour que les membres puissent la publier sur leur site web.

3. Plan de mesures pour les membres Argent et Or

En plus de souscrire à la « Charte de l'inclusion culturelle », les membres du réseau doivent établir un plan de mesures pour obtenir le niveau Argent ou Or. Cet outil sert à planifier, documenter et évaluer leurs mesures d'inclusion. Les chapitres suivants du guide vous aideront à compléter votre plan de mesures.

Suivant si vous visez →**l'Argent** ou →**l'Or** les exigences varient en matière de →publics-cibles (3.1), →champs d'activité (3.4) et →offres d'emploi (3.4.4).

Les exemples présentés à la fin de ce guide illustrent les possibilités de mesures structurelles et de mesures par champ d'activité. Au besoin, les membres du réseau peuvent poser des questions lorsqu'ils font appel au conseil du Service Culture Inclusive.

Le plan de mesures est divisé en plusieurs parties :

3.1 Indications générales

3.2 Objectifs liés aux effets directs pour les 4 prochaines années (outcome)

3.3 Mesures structurelles

3.4 Mesures dans les 5 champs d'activités : Offre culturelle, Accès aux contenus, Accès architectural, Offres d'emploi, Communication.

3.1. Indications générales

Complétez le titre du plan de mesures en indiquant les années sur lesquelles porte votre plan de mesures.

Positionnement inclusif

→ Décrivez en quelques phrases la vision de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans votre institution culturelle pour les quatre prochaines années.

Publics cibles

Les six pictogrammes représentent les différentes formes de handicap :



Handicap auditif



Déficience intellectuelle



Handicap visuel



Troubles psychiques



Handicap moteur



Handicap dû à l'âge

Les **pictogrammes noirs** représentent les mesures qui sont déjà proposées pour un certain public cible. Les **pictogrammes grisés** représentent les mesures en cours de développement pour différents publics en situation de handicap. Ces pictogrammes sont publiés dans les portraits des membres sur le site de Culture Inclusive.

→ Sélectionnez les pictogrammes des publics cibles pour lesquels vous avez déjà une offre (noirs) et pour lesquels une offre est en cours de développement (gris).

Pour le niveau Argent : il faut au moins une mesure d'inclusion durable, pour au moins deux groupes cibles de personnes en situation de handicap. Une mesure est considérée durable lorsqu'elle est permanente ou offerte de manière régulière. De plus, il faut qu'une mesure d'inclusion soit planifiée pour au moins deux autres groupes cibles durant les quatre ans.

Pour le niveau Or : il faut au moins une mesure d'inclusion durable, pour les six groupes cibles. Des exceptions spécifiques à un domaine, à un format ou à un groupe cible sont possibles en accord avec le Service Culture Inclusive. Une mesure est considérée durable lorsqu'elle est permanente ou offerte de manière régulière. De plus, il faut que d'autres mesures d'inclusion soient planifiées sur les quatre années, pour tous les groupes cibles.

3.2. Objectifs à effet direct sur les publics cibles pour les 4 prochaines années (outcome)

Le Service Culture Inclusive souhaite sensibiliser les membres du réseau à observer les effets de l'inclusion. Il considère que l'accent mis sur les effets n'est pas seulement un outil, il ne s'agit

pas seulement du contrôle de la qualité, mais d'une attitude qui vise à favoriser des transformations au sein de la société pour la rendre plus inclusive. Pour une institution culturelle, l'accent mis sur les effets signifie qu'elle peut vérifier à tout moment si la mise œuvre des mesures d'inclusion se déroule comme prévu. Cela permet également de constater les erreurs le plus tôt possible, d'en tirer des apprentissages et les corriger. L'accent mis sur les effets aide aussi à communiquer la plus-value inclusive que l'institution crée pour l'ensemble de ses publics. Les instances de soutien financier voient quels effets leur soutien favorise dans la société. Un effet est obtenu quand une mesure entraîne un changement pour un public cible, dans leur environnement immédiat ou dans la société en général.

Afin de mettre l'accent sur les effets, les mesures doivent être accompagnées d'objectifs concrets qui aident à changer les comportements et d'indicateurs pour mesurer leurs atteintes. Les mesures sont planifiées et mises en œuvre en fonction de ces objectifs. Les membres du réseau évaluent eux-mêmes en permanence les indicateurs pour vérifier si les changements définis au niveau des objectifs se font effectivement. Sur cette base, les mesures peuvent au besoin être adaptées ou planifiées différemment. Et les mesures qui conduisent à des changements couronnés de succès sont identifiées. Après quatre ans, les mesures sont évaluées par des spécialistes externes en situation de handicap.

La chaîne des effets : méthode iooi

Il existe différentes méthodes pour mesurer les effets. Le Service Culture Inclusive se base sur la méthode iooi. Les éléments constitutifs en sont les suivants :

Input

L'input est constitué par les ressources financières, humaines ou autres qui sont investies dans les mesures. Les documents qui définissent les objectifs et les lignes directrices des mesures font aussi partie de l'input.

Output

On qualifie d'output les produits et prestations qui sont réalisées dans le cadre des mesures. Il s'agit d'éléments quantifiables, comme le nombre de produits et de prestations (p. ex. représentations, visites guidées, ateliers), le nombre de participant-es (p. ex. par représentation, par visite guidée, par atelier) ou encore le nombre d'utilisations des produits et de prestations (p. ex. emprunts d'audioguides, de casques audio).

Outcome

On qualifie d'outcome les effets directs sur les publics cibles qui sont induits par l'output.

Impact

On qualifie d'impact les effets qui vont au-delà des publics cibles. Ces effets peuvent se produire soit au niveau de l'environnement direct des publics cibles, soit au niveau de la société dans son ensemble.

Objectifs liés aux effets directs (outcome)

Les objectifs liés aux effets directs sur les publics cibles sont formulés de manière très générale dans le plan de mesures. Le Service Culture Inclusive recommande aux membres du réseau d'observer les effets de l'inclusion sur trois groupes cibles :

1. les personnes en situation de handicap
2. les personnes sans handicap
3. les propres collaboratrices et collaborateurs de l'institution

Les termes « personnes en situation de handicap » et « personnes sans handicap » se rapportent à la fois aux publics et aux professionnel·les de la culture. Le groupe des « collaboratrices et collaborateurs » comporte toutes les personnes employées, qu'elles soient avec ou sans handicap.

→ Définissez au moins un objectif lié aux effets directs (outcome) durant les quatre années à venir pour chacun des trois groupes cibles. Au besoin, vous pouvez faire appel au conseil du Service Culture Inclusive.

Exemples d'objectifs liés aux effets directs :

Pour les personnes en situation de handicap

- Les personnes en situation de handicap ont accès à une sélection d'offres et peuvent les utiliser de manière autonome.
- Les personnes en situation de handicap contribuent à des projets, prennent part à des processus et déploient leur potentiel artistique.
- Les personnes en situation de handicap explicitent leurs besoins et sont prises au sérieux.
- Les personnes en situation de handicap sont satisfaites et se sentent incluses.

Pour les personnes sans handicap

- Les personnes sans handicap connaissent les possibilités offertes par les mesures d'accès architectural et aux contenus.
- Les personnes sans handicap connaissent les besoins des personnes en situation de handicap.
- Les personnes sans handicap se sentent en confiance lorsqu'elles rencontrent des personnes en situation de handicap et communiquent avec elles.
- Les personnes sans handicap sont habituées à interagir avec des personnes en situation de handicap.
- Les personnes sans handicap sont sensibilisées au potentiel de la diversité humaine en rencontrant des personnes en situation de handicap.
- Les personnes sans handicap utilisent les offres inclusives et en sont satisfaites.

Pour les collaboratrices et collaborateurs

- Les collaboratrices et collaborateurs se sentent en confiance lors de la mise en œuvre des mesures d'inclusion.
- Les collaboratrices et collaborateurs comprennent l'utilité des mesures d'inclusion.
- Les collaboratrices et collaborateurs s'approprient les notions d'inclusion et de diversité.
- Les collaboratrices et collaborateurs agissent comme ambassadrices et ambassadeurs de l'inclusion.
- Les collaboratrices et collaborateurs ressentent la plus-value qu'apporte le travail dans une équipe inclusive.
- Les collaboratrices et collaborateurs se sentent inclus-es.

Les parties suivantes du plan de mesures se réfèrent aux objectifs liés aux effets directs. Indiquez pour chaque mesure le groupe cible chez qui la mesure vise à provoquer un changement de comportement. Les groupes cibles sont numérotés de 1 à 3.

→ Les chiffres correspondants sont inscrits dans la colonne « Mesures liées aux effets directs » des chapitres suivants du plan de mesures : 3. Mesures structurelles et 4. Mesures par champ d'activité

Indicateurs

Comment peut-on observer l'avancement et les effets directs sur les publics cibles d'un projet ou d'une mesure ? Un indicateur sert à observer si une situation ou un événement se sont matérialisés. Des feuilles jaunes indiquent par exemple l'arrivée de l'automne, tandis qu'un tourbillon de feuilles indique qu'il y a du vent. L'observation régulière d'indicateurs est la condition de base d'une gestion de projet qui met l'accent sur les effets. Pour chaque mesure d'inclusion, il faut donc des indicateurs fournissant des données à mesurer ou observer.

Valeurs de référence

Les indicateurs aident à comparer la situation au début du projet avec la situation désirée (analyse de l'état actuel et de l'état visé). Pour faire cette comparaison, il faut des données mesurables, des « valeurs de référence ».

Exemples de valeurs de référence

Les valeurs de référence sont les éléments quantitatifs liés à une offre ou à un groupe de visiteurs :

10% des visiteurs et visiteuses sont en situation de handicap

5 offres de médiation sur 20 sont inclusives

80% des visiteurs et visiteuses sont satisfait-es de l'offre inclusive

Méthodes de collecte des données

Il faut développer une méthode adaptée à chaque public cible pour demander un feed-back ou pour collecter des données. Pour que les personnes en situation de handicap puissent répondre, il faut des moyens d'accès adaptés à leurs besoins.

Exemples de Méthodes de collecte des données

- Sondages par écrit :

Les publics cibles répondent à un sondage écrit unique ou récurrent. Il est possible de réaliser des sondages en ligne (par exemple des sondages gratuits avec www.surveymonkey.com), de poser des questions simples par e-mail ou sur papier. Le questionnaire doit porter sur des éléments quantitatifs et qualitatifs. Pensez à l'accessibilité : le sondage est-il lisible avec un lecteur d'écran, les questions sont-elles formulées dans un langage simple, le questionnaire doit-il comporter des smileys, etc.

- Sondages par oral :

Des personnes sont sélectionnées pour collecter des données lors d'un entretien. Le sondage peut se rapporter à une activité culturelle donnée, à une thématique, ou servir à identifier des besoins généraux ou spécifiques. Pensez à l'accessibilité dans la communication.

- Observations systématiques :

Le personnel observe le comportement des publics cibles selon des critères définis à l'avance et collecte régulièrement des données à ce sujet. Les éléments à observer sont définis en fonction du contexte. Les observations peuvent être faites par du personnel d'accueil et de surveillance formé, par des médiateurs et médiatrices culturel-les ou par des bénévoles.

- Observations ponctuelles :

Le personnel observe les publics cibles à des moments précis, par exemple lors d'activités spécifiques pour un public en situation de handicap ou lors d'activités inclusives, et selon des critères définis à l'avance. Les éléments à observer sont définis en fonction du contexte.

- Statistiques :

L'institution culturelle définit le type de données à collecter et collecte ces données. Cette opération peut être intégrée aux statistiques de fréquentation. On peut par exemple décompter le nombre de billets vendus lors d'une activité inclusive, le nombre de billets vendus ou remis à des bénéficiaires AI ou à des seniors, le nombre de billets vendus à des porteurs d'une carte de réduction culturelle. Il est aussi utile de collecter le nombre de questions posées par téléphone ou par écrit au sujet de l'offre inclusive ou des mesures d'accès architectural ou aux contenus.

→ Définissez des indicateurs pour mesurer l'atteinte de vos objectifs liés aux effets directs sur les publics cibles. Identifiez les éléments observables qui vous permettent de constater les changements. Indiquez si possible des indicateurs que vous pourrez comparer à des valeurs de référence et définissez comment vous collecterez ces indications de manière quantitative et/ou qualitative.

Exemple d'objectif lié aux effets directs, avec indicateur et collecte de données

Les personnes en situation de handicap ont accès à une sélection d'offres et peuvent les utiliser de manière autonome. Indicateur : 10% des visiteurs et visiteuses sont en situation de handicap
Collecte des données : sondages, par écrit et par oral, aussi en français facile, pour déterminer l'utilité des offres.

3.3. Mesures structurelles

Mesures structurelles (output / quoi ?)

Pour que l'esprit d'inclusion déploie ses effets de manière durable dans votre institution culturelle, il faut que les mesures soient ancrées dans la structure même. Les mesures structurelles sont généralement maintenues longtemps après leur introduction. Elles constituent le fondement de la mise en œuvre des mesures dans les cinq champs d'activité.

- Définissez au moins quatre mesures. La première mesure répertoriée ci-après (en gras) est contraignante pour tous les membres du réseau. Parmi la sélection indiquée ci-après, choisissez trois autres mesures qui seront contraignantes pour votre institution culturelle. Vous pouvez adapter les formulations.
- Formulez vos mesures structurelles si possible avec des valeurs de référence. Si vous mettez en œuvre vos mesures structurelles par étapes, vous pouvez indiquer l'année de mise en œuvre pour chaque étape.

Sélection de mesures structurelles

- 1) L'institution culturelle vit une culture d'entreprise qui intègre à tous les niveaux de sa structure les principes de l'inclusion et de la diversité, non seulement pour les personnes en situation de handicap, mais aussi pour d'autres groupes désavantagés. L'inclusion est intégrée de manière durable dans la stratégie institutionnelle à travers la mise en œuvre des mesures structurelles choisies par l'institution.**
- 2) L'institution culturelle définit une fonction de référent-e pour l'inclusion avec des compétences et des ressources financières et temporelles adéquates (cahier des charges).
- 3) L'institution culturelle vérifie ses mesures et ses offres dans les cinq champs d'activité avec des expert-es externes et réalise des améliorations en cas de besoin.
- 4) L'institution culturelle fait appel à des expert-es de l'inclusion en situation de handicap et les rémunère de manière adéquate. Des représentant-es intéressé-es par la culture parmi les différents publics cibles sont également associé-es.
- 5) L'institution culturelle développe des mesures d'accès professionnelles, à des prix équitables et conformes au prix en vigueur sur le marché – réalisées par des prestataires externes ou internes.

- 6) L'institution culturelle sensibilise et forme régulièrement son personnel à l'inclusion.
- 7) L'institution culturelle s'approprie les connaissances relatives à l'inclusion de manière durable en les documentant, en mettant l'accent sur les effets de ses mesures et en évaluant ses mesures, de manière proportionnée par rapport à la taille de l'institution.
- 8) L'institution culturelle inscrit à son budget ordinaire les dépenses liées à ses mesures inclusives.
- 9) L'institution culturelle dédie des soutiens financiers à la mise en œuvre des mesures inclusives.
- 10) L'institution culturelle ancre les principes de l'inclusion et de la diversité dans sa vision et dans sa stratégie.

Indicateurs

- Définissez des indicateurs pour mesurer l'atteinte de vos objectifs structurels. Identifiez les éléments observables qui vous permettent de constater les changements. Indiquez si possible des indicateurs que vous pourrez comparer aux valeurs de référence et définissez comment vous collecterez ces indications de manière quantitative et/ou qualitative.

Effets visés

Au point 3.2, vous avez défini au moins un objectif lié aux effets directs sur trois publics cibles prédéfinis durant la période de quatre ans (outcome). Identifiez dans cette colonne le ou les groupes cibles pour lesquels votre mesure provoquera un changement durable.

Chez 1) les personnes en situation de handicap, 2) les personnes sans handicap, 3) les collaborateurs et collaboratrices ?

- Notez 1), 2) ou 3). Pour le chiffre 1), indiquez également la forme de handicap. Vous pouvez noter plusieurs chiffres.

3.4. Mesures dans les cinq champs d'activité

Afin de garantir une inclusion durable au sein de votre institution, vous mettez en œuvre des mesures spécifiques dans les cinq champs d'activité de Culture Inclusive.

Pour le niveau Argent : il faut au moins une mesure d'inclusion durable, dans au moins deux champs d'activité. Une mesure est considérée durable lorsqu'elle est permanente ou offerte de manière régulière. Les membres du personnel de l'institution culturelle ont suivi au moins une formation de sensibilisation avec des spécialistes en situation de handicap (champ d'activité 4, Offres d'emploi). Des spécialistes en situation de handicap collaborent à la planification et au contrôle des mesures d'accessibilité. Pour plus de détails voir → 3.4.4 Offres d'emploi. Une

mesure inclusive est prévue dans au moins deux autres champs d'activité et pour au moins deux autres groupes cible durant les quatre ans.

Pour le niveau Or : il faut au moins une mesure d'inclusion durable, dans chacun des champs d'activité. Une mesure est considérée durable lorsqu'elle est permanente ou offerte de manière régulière. Des personnes en situation de handicap travaillent dans l'institution culturelle. Pour plus de détails → 3.4.4 Offres d'emploi. L'institution culturelle prévoit d'autres mesures durant les quatre ans, dans les cinq champs d'activité.

Pour chaque champ d'activité, des éléments de mesures prédéfinis sont fournis, comme modèles de bonne pratique.

En collaboration avec le Pour-cent culturel Migros et Sensability, le Service Culture Inclusive a rédigé le **guide « Pour une sortie culturelle accessible »**. Le guide met l'accent sur les arts de la scène, mais les listes de contrôle et conseils pratiques sont utiles pour **tous les domaines** culturels. Les paragraphes suivants y font référence.

Téléchargement du guide « Pour une sortie culturelle accessible » :

[Ein hindernisfreier Kulturbesuch](#)

Pour les musées, nous recommandons le guide du Ministère de la Culture français « Expositions et parcours de visite accessibles ».

Les personnes qui maîtrisent l'allemand sont invitées à utiliser la publication de référence suisse « inkl. – Praxishandbuch für ein Museum ohne Barrieren ».

Téléchargement :

[praxishandbuch inkl online.pdf](#)

et

<https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/developpement-culturel/Culture-et-handicap/Guides-pratiques>

En téléchargement libre sur la même page, le Ministère de la Culture français propose également les titres suivants : « Pour un enseignement artistique accessible », « Cinéma et accessibilité », « Equipements culturels et handicap mental », « Accessibilité et spectacle vivant », « Culture et handicap – guide pratique de l'accessibilité ».

Vous trouverez d'autres documents en téléchargement sur notre site internet : [Outils - Pro Infirmis](#)

Mesures avec valeurs de référence (output / quoi = prestations quantifiées)

L'inclusion de personnes en situation de handicap nécessite des prestations qui leur permettent d'accéder aux lieux, aux contenus et aux œuvres. Des mesures avec des valeurs de référence

vous aident à planifier, mettre en œuvre, communiquer, évaluer et documenter vos mesures inclusives.

Les exemples présentés ci-après vous aident à définir l'output de votre institution culturelle. Nous vous invitons aussi à vous inspirer des portraits d'autres membres du réseau sur notre site internet : [Membres - Pro Infirmis](#)

- Décrivez les prestations, leurs publics cibles et leurs valeurs de référence. Vos mesures peuvent soit porter sur les quatre années, soit être planifiées par étapes pour faciliter leur réalisation (année 1, année 2, année 3, etc.)

Indicateurs (comment mesurer ?)

- Définissez des indicateurs pour mesurer l'atteinte de vos objectifs. Identifiez les éléments observables qui vous permettent de constater les changements. Indiquez si possible des indicateurs que vous pourrez comparer aux valeurs de référence et définissez comment vous collecterez ces indications de manière quantitative et/ou qualitative.

Effets visés

Au point 3.2, vous avez défini au moins un objectif lié aux effets directs sur trois publics cibles prédéfinis durant la période de quatre ans (outcome). Identifiez dans cette colonne le ou les groupes cibles pour lesquels votre mesure provoquera un changement durable.

- Notez 1), 2) ou 3). Pour le chiffre 1), indiquez également la forme de handicap. Vous pouvez noter plusieurs chiffres.

Développé avec et/ou examiné par des personnes en situation de handicap

Notez quelles mesures ont été développées en collaboration avec des personnes en situation de handicap. Notez quelles mesures ont été examinées par des personnes en situation de handicap et quels retours vous avez reçus.

Remarques / conclusions

Utilisez ce plan de mesures comme outil pour récolter vos conclusions et déterminer les adaptations des mesures planifiées.

Pistes de réflexions :

- Qu'est-ce qui a changé concernant les objectifs liés aux effets directs (outcome) ?

- Quels ont été les facteurs de réussite ou les obstacles, pour les personnes en situation de handicap, pour les personnes sans handicap, et pour les collaboratrices et collaborateurs ?
- Une adaptation des mesures (output) est-elle nécessaire pour l'année prochaine ? Le cas échéant, laquelle ?
- Quels sont les défis à relever ?

3.4.1. Offre culturelle

Tous les domaines culturels

- L'institution vit une culture de l'accueil – c'est-à-dire qu'elle tient compte des besoins de tous ses visiteurs et visiteuses. La culture de l'accueil constitue une valeur clé, du renseignement téléphonique au trajet de retour en passant par l'accueil personnalisé à une manifestation ou au bar. Pour accueillir des personnes en situation de handicap, il s'agit de soigner particulièrement les trajets d'accès et de retour. L'accès à un lieu culturel est en effet parsemé d'obstacles et des mesures d'accompagnement offertes par l'institution sont les bienvenues, par exemple la possibilité de se faire accompagner depuis l'arrêt de bus à proximité de l'institution culturelle.
- L'institution culturelle aborde les questions liées à la diversité, aux handicaps et à la participation dans le cadre de sa programmation culturelle.
- Des artistes en situation de handicap ainsi que des ensembles inclusifs ont la possibilité de jouer ou d'exposer.
- Des amateurs et amatrices et des professionnel·les de la culture développent ensemble une offre, une exposition ou encore une production théâtrale ou musicale.
- Des projets participatifs créent des liens et une prise de responsabilité réciproque, renforcent les relations et favorisent la communication. L'inclusion de personnes en situation de handicap ouvre de nouveaux horizons, invite de nouveaux publics et sensibilise à des interactions respectueuses.
- Des groupes d'accompagnement de personnes en situation de handicap vérifient l'offre et sa qualité. Leurs conseils et recommandations permettent de trouver des solutions pragmatiques et/ou de planifier des mesures à long terme.
- L'institution culturelle développe aussi des offres spécifiques et adaptées pour augmenter la participation de personnes en situation de handicap, par exemple des concerts de musique de chambre dans des établissements liés au handicap, ou encore une valise muséale que les écoles spécialisées peuvent emprunter.
- Les offres inclusives tiennent compte de besoins différents et sensibilisent également les visiteurs et visiteuses sans handicap. Des mesures d'accès aux contenus comme le français facile à lire et à comprendre (FALC) et les visites descriptives et tactiles permettent de vivre une expérience commune et holistique.

Musées : offres de médiation culturelle

- Visites en tandem et projets co-construits par des médiateurs et médiatrices avec et sans handicap
- Offres de médiation multisensorielles

- Projets intergénérationnels
- Offres adaptées aux visiteurs et visiteuses en situation de handicap qui sont ouvertes à l'ensemble des publics pour faciliter une expérience commune et des rencontres, p. ex. des visites audiodécrites ou interprétées en langue des signes.

Arts de la scène

- Productions artistiques qui intègrent l'esthétique de l'accès
- Représentations Relax

Notre guide « Pour une sortie culturelle accessible » propose des listes de contrôle pour développer une culture de l'accueil :

Liste de contrôle 14a : prise en charge des visiteurs et visiteuses avant la manifestation, pp. 88-89

[Ein hindernisfreier Kulturbesuch](#)

Liste de contrôle 15a : prise en charge des visiteurs et visiteuses dans l'espace de restauration, pp. 95-96

Liste de contrôle 17 : prendre congé des visiteurs et visiteuses et trajet de retour, pp. 123-124

3.4.2. Accès aux contenus

Tous les domaines culturels

- L'accès aux contenus est réalisé par du personnel sensibilisé et formé. Des mesures techniques telles que les boucles magnétiques ou les audioguides sont régulièrement testés et fonctionnent. En fonction des besoins, l'institution culturelle collabore avec des prestataires externes.
- L'institution culturelle intègre au sein de ses différents secteurs les connaissances liées aux mesures d'accès pour les personnes en situation de handicap. Un-e technicien-ne connaît ainsi l'équipement nécessaire pour une audiodescription, les chargé-es de communication connaissent les principes de la communication accessible pour une manifestation, les médiateurs et médiatrices savent organiser une visite pertinente avec un-e interprète en langue des signes.
- L'institution culturelle met toujours à disposition les mesures d'accès aux contenus qui sont disponibles, par exemple des sous-titres ou des surtitres.
- L'institution culturelle signale clairement les manifestations accompagnées de mesures d'accès aux contenus comme le français facile à lire et à comprendre (FALC), l'interprétation en langue des signes ou l'audiodescription. Elle offre du matériel et des textes d'accompagnement.
- À travers ses différents canaux, l'institution culturelle garantit l'accès à l'information et plus particulièrement à l'information sur ses mesures d'accessibilité (canaux numériques, téléphonique, vidéo en langue des signes, etc.).

- L'institution culturelle présente de manière précise ses mesures d'accès architectural et aux contenus ainsi que son offre inclusive dans différents canaux (sites web, médias imprimés, portails web accessibles consultés par les personnes en situation de handicap).
- L'institution culturelle conçoit du matériel de communication en français facile à lire et à comprendre (FALC).
- L'institution culturelle conçoit ses offres de manière multisensorielle et propose régulièrement ou à la demande un cadre sécurisant et convivial, comme des représentations Relax.
- Des accompagnateurs et accompagnatrices culturel-les comme des « portiers et portières culturel-les » sont à disposition en fonction des besoins, ou sur demande.
- L'institution culturelle conçoit des listes de contrôle pour l'accès architectural et aux contenus et en tient compte dès le début de sa programmation et durant toute la mise en œuvre.
- L'institution culturelle propose une politique tarifaire cohérente qui tient compte des besoins et des ressources financières des personnes en situation de handicap et de leurs assistant-es. L'institution culturelle offre par exemple la gratuité à l'assistant-e d'une personne en situation de handicap.
- Les chiens guides d'aveugle et d'assistance sont autorisés. L'institution culturelle communique clairement cette exception et l'intègre à son règlement.

Liste de contrôle 3 : informations sur les moyens d'accès aux contenus, pp. 36-37

[Ein hindernisfreier Kulturbesuch](#)

Liste de contrôle 16 : moyens d'accès aux contenus, pp. 101-105

3.4.3. Accès architectural

Tous les domaines culturels :

Les personnes en situation de handicap ont divers besoins liés à l'accès architectural : signalétique, mains courantes, marquage de marches d'escalier, éclairage, rampes, ascenseurs et toilettes accessibles.

- L'institution culturelle fait analyser son accessibilité architecturale par un prestataire externe professionnel. Le diagnostic inclut les éléments suivants :
 - Accès au bâtiment et déplacements à l'intérieur
 - Accès et mobilité autour du bâtiment (arrivée)
 - Orientation, signalétique, acoustique et éclairage
 - Accueil, guichet, vestiaires
 - Salles de spectacle avec places assises
 - Salles de spectacle avec places debout
 - Toilettes sur le lieu de l'événement
 - Espace de restauration sur le lieu de l'événement
 - Espace pour les artistes et le personnel

- L'institution culturelle planifie et finance sur le long terme ses mesures d'accès architectural. Pour ce faire, elle collabore avec des spécialistes de la construction sans obstacles.
- L'institution culturelle décrit précisément son architecture et son infrastructure accessibles ainsi que les obstacles existants, en expliquant au besoin pourquoi ils n'ont pas pu être levés. L'institution culturelle communique ces informations sur une page « Accessibilité » de son site web, sur ses supports imprimés si cela est pertinent (par exemple programme) et sur les portails web consultés par les personnes en situation de handicap, par exemple le site vaudois www.info-handicap.ch, le site genevois www.culture-accessible.ch et le portail « Accessibilité » trilingue de Procap www.zugangsmonitor.ch. Ces informations doivent être à jour ; l'institution culturelle communique sans tarder aux plateformes concernées des modifications de ses mesures d'accessibilité.
- L'institution culturelle développe des mesures à court terme et pragmatiques avec des personnes en situation de handicap. Elle a cependant pour objectif de mettre en place un accès architectural durable et global.
- L'institution culturelle signale clairement des obstacles architecturaux temporaires sur son site web, à l'accueil et par une signalétique et des clôtures sur place.
- Le personnel connaît les mesures d'accès architectural et sait comment agir en cas d'urgence, de question, de demande d'aide ou de problème technique.
- L'institution culturelle intègre les besoins des personnes en situation de handicap à son plan d'évacuation.

Liste de contrôle 2 : informations sur l'accessibilité architecturale, pp. 34-35

[Ein hindernisfreier Kulturbesuch](#)

3.4.4. Offres d'emploi

Pour le niveau Argent : durant les quatre ans, vous associez des personnes en situation de handicap à la planification de nouvelles mesures et les rémunérez de manière appropriée pour leur travail. Des personnes en situation de handicap testent les offres existantes et signalent les problèmes éventuels. Ces personnes sont rémunérées pour leur travail. Pour les autres mesures, voir la liste ci-dessous.

Pour le niveau Or : des personnes en situation de handicap travaillent au sein de votre institution, pour des tâches régulières de conseil et de contrôle, par exemple sur mandat, comme stagiaires rémunéré-es ou comme employé-es à temps plein ou temps partiel. Durant les quatre ans, vous collaborez si nécessaire avec des services spécialisés (comme Profil, InsertH, Passerelle culturelle, AI) pour engager des personnes en situation de handicap à temps partiel ou temps plein (en fonction de la taille de votre institution culturelle). Les offres d'emploi sont formulées (en fonction de la taille de votre institution culturelle) de manière à encourager la candidature de personnes en situation de handicap, et les postes de travail sont adaptés en fonction des besoins.

Tous les domaines culturels :

- L'institution culturelle mentionne explicitement les expert-es en situation de handicap parmi les destinataires de ses offres d'emploi.
- L'institution culturelle établit des collaborations avec des services d'intégration professionnelle pour développer une équipe inclusive (InsertH, Passerelle culturelle, AI, etc.)
- Un groupe d'accompagnement constitué de personnes amatrices de culture avec différentes formes de handicap conseille et soutient l'institution culturelle, et est associé à ses projets. L'institution culturelle défraie cet engagement par une indemnité qui couvre également les frais encourus.
- En collaboration avec des personnes amatrices de culture avec différentes formes de handicap, l'institution culturelle analyse son fonctionnement et identifie les mesures nécessaires pour se positionner comme une employeuse inclusive.
- Le personnel de l'institution culturelle est régulièrement sensibilisé et formé par des expert-es en situation de handicap.
- L'institution culturelle intègre les compétences professionnelles et personnelles de personnes en situation de handicap.
- L'institution culturelle analyse et donne des mandats à des ateliers protégés et à des projets d'intégration professionnelle dans les domaines suivants : administration (envois), production (matériel d'exposition ou de représentation, accessoires, produits pour la boutique) et restauration.

3.4.5. Communication

Tous les domaines culturels :

- L'institution culturelle vérifie l'accessibilité de ses moyens de communication et les adapte en cas de besoin.
- L'institution culturelle communique ses mesures d'accès architectural et aux contenus de manière synthétique et facilement accessible sur une page « Accessibilité » dans le bandeau supérieur de la page d'accueil. Ces informations sont régulièrement mises à jour.
- L'institution culturelle propose différents chemins pour la prise de contact (par oral, par écrit, de manière personnalisée) et mentionne au minimum le nom d'une personne de contact pour l'accessibilité sur son site web.
- L'institution culturelle propose des moyens de communication en français facile à lire et à comprendre (FALC), et utilise le niveau adapté à ses publics cibles.
- L'institution culturelle récolte et traite de manière systématique les retours et/ou les réclamations au sujet de son offre inclusive, de l'accès architectural, de l'accès aux contenus ainsi qu'au sujet de ses moyens de communication.
- Sur sa page « Accessibilité », l'institution culturelle décrit précisément l'accès en voiture ou en transports publics de manière à répondre aux besoins des visiteurs et visiteuses avec un handicap sensoriel ou cognitif (un lien vers Google Maps ne suffit pas).

L'institution culturelle présente les places de stationnement accessibles. S'il y a uniquement des places de stationnement régulières, l'institution culturelle indique où se trouve l'automate à billets le plus proche.

- L'institution culturelle communique de manière proactive son offre d'accompagnement, par exemple pour aller accueillir des visiteurs et visiteuses à l'arrêt de bus le plus proche.
- L'institution culturelle communique son offre inclusive dans ses différents canaux.
- L'institution culturelle communique son offre inclusive et ses mesures d'accessibilité dans les réseaux utilisés par les personnes en situation de handicap, soit de manière personnalisée ou à travers des multiplicateurs et multiplicatrices, par exemple des associations, des organisations, des établissements, des écoles et des groupes d'auto-représentant-es.
- L'institution culturelle entretient et développe ses échanges avec son réseau de multiplicateurs et de multiplicatrices.
- Dans sa communication liée à l'inclusion, à l'accessibilité ou aux handicaps, l'institution culturelle utilise une langue sensibilisante, inclusive, non-discriminante et non-désobligeante.

Liste de contrôle 1 : concevoir des moyens de communication accessible, pp. 31-33

[Ein hindernisfreier Kulturbesuch](#)

Liste de contrôle 2 : informations sur l'accessibilité architecturale, pp. 34-35

Liste de contrôle 3 : informations sur les moyens d'accès aux contenus, pp. 36-37

Liste de contrôle 4 : possibilités et personnes de contact, p. 38

Liste de contrôle 5 : canaux de diffusion et de communication, pp. 42-43

Liste de contrôle 6 : processus de réservation, pp. 45-46

Références

Le présent guide se base sur deux ouvrages de référence qui sont librement téléchargeables sur le web :

- Le guide en langue allemande «**Kursbuch Wirkung**» de **Phineo** (version adaptée pour la Suisse alémanique par Swissfoundations).
https://www.phineo.org/uploads/Downloads/PHINEO_Kursbuch_Wirkung_CH.pdf
- **Le guide « L'évaluation dans la culture » du Pourcent-culturel Migros et de Pro Helvetia**
[Leitfaden Evaluieren_d.pdf](#)