



Pro Infirmis, Service Culture inclusive, Schwarztorstrasse 32, 3007 Berne
www.cultureinclusive.ch, grieve@kulturinklusive.ch, tél. 058 775 15 53

Organisation :
pro infirmis

**Rencontre du Service Culture inclusive de Pro Infirmis
à la Papiermühle de Bâle, le 4 juin 2019**

Lorsque ce sont les employeurs qui doivent devenir « aptes à travailler »

Collaboratrices et collaborateurs en situation de handicap dans les institutions culturelles : comment les recruter ? Quelles sont les formes de collaboration et leurs conditions-cadre ? Et quelle est la plus-value apportée par des équipes inclusives ? 70 représentantes et représentants de diverses institutions culturelles de toute la Suisse alémanique ont discuté de ces questions lors de la rencontre organisée à la Papiermühle de Bâle par le Service Culture inclusive de Pro Infirmis. Quatre exemples pratiques et des présentations deux personnes concernées ont donné ample matière à réflexion.

En début de rencontre, la graphiste et photographe Lua Leirner a présenté son parcours. Celui-ci est d'autant plus remarquable au vu de son fort handicap auditif. Cette artiste de 36 ans réalise aussi régulièrement des visites guidées en langue des signes allemande au Museum Tinguely. Elle parle par ailleurs trois langues orales. Comment trouver des collaboratrices et collaborateurs qui aiment la culture, à quoi la collaboration peut-elle ressembler et quelle est sa plus-value ? Voici les questions abordées lors de la rencontre « Possibilités d'emploi pour les personnes en situation de handicap dans les institutions culturelles » organisée à la Papiermühle de Bâle par le Service Culture inclusive de Pro Infirmis. Le thème intéresse : la demi-journée du 4 juin 2019 affichait complet, avec 70 représentantes et représentants d'institutions culturelles de toute la Suisse alémanique.

Parmi les quatre exemples présentés, le Kleintheater Luzern s'est récemment engagé sur le chemin de l'inclusion en créant début 2019 un comité de six personnes intéressées qui vivent avec différents handicaps (handicap visuel, auditif ou moteur). Les membres du comité ont été trouvés avec l'aide de la Conférence pour les personnes en situation de handicap de Lucerne, Obwald et Nidwald. Malgré un temps de préparation très court, l'expertise du comité a permis de réaliser le nouveau festival inclusif « Unfrisiert » en février 2019, explique la co-directrice, Sonja Eisl. Le comité a par exemple testé les supports de communication du Kleintheater. L'expérience de ses membres est non seulement appréciée par la direction, mais elle a aussi permis de sensibiliser l'équipe du théâtre à l'inclusion. Au vu de l'intérêt rencontré, les membres du comité concernés prévoient une formation sur le handicap visuel. Par ailleurs, le comité peut mobiliser son propre réseau, facilitant la collaboration entre le théâtre et les institutions et associations actives dans le milieu du handicap.

Les équipes qui mêlent des personnes avec et sans handicap ont besoin de structure

Le rôle que jouent les collaborateurs et collaboratrices en situation de handicap pour faire connaître une offre dans leur réseau a été souligné dans les quatre exemples pratiques. Au sein d'une équipe, ces personnes apportent une autre perspective et un autre vécu, ce dont profite toute l'équipe. Depuis 2016, le festival de théâtre de Berne Auawirleben inclut des stagiaires sourds ou malentendants au sein de son équipe de bénévoles. Ces personnes offrent de nouveaux points de vue, explique Nicolette Kretz, directrice du festival. Lors du festival 2019, la coordination et l'accompagnement de cette équipe diversifiée était l'une des nombreuses missions de la stagiaire sourde Kristina Jankovic. Les stagiaires sourds ou malentendants ont les mêmes missions et le même salaire que les autres stagiaires, mais leur présence exige des réunions bien structurées et des explications précises, ce qui est un avantage pour tous, souligne Nicolette Kretz.

Blindspot – Inklusion und Vielfaltförderung Schweiz approche des collaboratrices et collaborateurs potentiels en situation de handicap par l'intermédiaire de son réseau et à travers les organisations et associations du milieu du handicap. Son projet d'intégration professionnel bernois « Provisorium46 » réunit une équipe de jeunes adultes avec ou sans handicap, qui travaille de manière consciencieuse et responsable. L'esprit d'équipe et la qualité des prestations gastronomiques et culturelles de l'organisation s'en sont trouvés améliorés, commente Malika Véron, responsable de projet chez Blindspot, qui est une organisation inclusive depuis 2005. Anja Reichenbach, membre de

la direction et également malvoyante, cite l'exemple d'un jeune homme avec une déficience intellectuelle qui, après un certain temps passé au « Provisorium46 », s'est senti capable de travailler avec des chiffres et a pu aider à l'encaissement. Lorsque les compétences sont utilisées et encouragées, chacun peut se professionnaliser. En été 2019, le restaurant formera un apprenti avec un handicap cognitif pour le marché primaire de l'emploi.

Pionnier de la médiation artistique inclusive dès 2010, le Musée pour les enfants Creaviva à Berne présente son nouveau projet « Hand in Hand » (main dans la main). Ce projet vise à intégrer les personnes en situation de handicap non seulement comme visiteuses, mais encore comme collaboratrices sur mandat. Elles agiront par exemple comme responsables de cours d'été ou comme assistantes dans des ateliers scolaires. Pour cela, il a fallu convaincre le conseil de fondation avant même les organismes de soutien financier, explique Urs Rietmann, directeur du musée. Le musée s'est également adressé aux institutions pour personnes en situation de handicap, afin qu'elles encouragent leurs résidents à faire le pas vers le marché primaire de l'emploi en participant au projet. Afin de trouver des personnes adéquates, des offres d'emploi ont été publiées en langage simplifié. Les candidats participeront aux entretiens d'embauche habituels, rapporte la responsable de projet Nadine Schneider. Depuis plusieurs années, elle est conseillère en emploi et aide des personnes autistes à s'intégrer au marché primaire de l'emploi.

Emplois inclusifs, une obligation morale et impérative

La rémunération fut l'un des thèmes abordés lors des discussions de groupe. Urs Germann, du Bureau de l'égalité pour les personnes en situation de handicap de la ville de Berne, opère une distinction entre des membres de comité ou des aides bénévoles d'une part, et des experts d'autre part. Ces derniers devraient être rémunérés, tout comme les stagiaires et les employés à temps partiel. L'inclusion a un coût, comme l'assemblée l'a constaté avec les exemples présentés. Les institutions culturelles qui profitent régulièrement de conseils d'experts devraient rémunérer ces derniers par des mandats adéquats. Cela peut mener à une réallocation des ressources financières. Le Service Culture inclusive sensibilise ses porteurs de label et les instances publiques de soutien financier à cette question.

L'autre groupe a discuté des conditions nécessaires à un engagement réussi de personnes en situation de handicap dans une institution culturelle. Tous s'accordent sur le fait que l'équipe doit être prête à s'adapter. Maria Müller, de Sensability – Experten für Inklusion, va plus loin. Les employeurs doivent non seulement se demander comment se comporter envers les personnes en situation de handicap, mais aussi s'ils remplissent les conditions nécessaires pour offrir des places de travail adéquates. L'assemblée lui donne raison : devenir apte à travailler dans un marché inclusif est bien de la responsabilité de l'employeur. L'experte, qui se déplace en chaise roulante, estime qu'il n'est pas discriminant de s'adresser explicitement aux personnes en situation de handicap dans une offre d'emploi. Ainsi, ces personnes, qui manquent souvent de confiance en elles, se sentiront invitées à faire acte de candidature.

Dans son exposé, Herbert Bichsel a montré pourquoi la création de places de travail inclusives est un devoir pour les institutions culturelles. Le délégué à l'égalité d'AGILE et co-président de Sensability, lui-même chaise roulante, relève que les acteurs culturels sont ouverts d'esprit. Il s'agit à présent de définir l'inclusion comme une obligation morale envers les personnes en situation de handicap. De cela, l'on peut déduire une obligation impérative à l'inclusion, et le cadre structuré du travail se prête bien à remplir cette obligation. C'est donc en créant des possibilités d'emploi que les institutions culturelles favoriseront l'inclusion.

La Papiermühle de Bâle (Moulin à papier), co-hôte de la rencontre, est un modèle en matière d'inclusion. Depuis son ouverture en 1980, tous les secteurs du musée et de la fabrique emploient des personnes en situation de handicap : fabrication du papier, impression, reliure, coordination et vente dans la boutique du musée. Les employés sont en contact avec les 40'000 visiteurs et visiteuses par an. La Papiermühle montre qu'elle traite tous ses employés et employées sur un pied d'égalité, en versant des salaires trois fois plus élevés que dans d'autres emplois protégés. Martin Kluge, chef du secteur scientifique et de médiation, résume ainsi la plus-value de cette démarche : « Nous sommes une entreprise familiale et prenons soin les uns des autres. Ici, personne ne donne sa démission. »

Service Culture inclusive de Pro Infirmis, juin 2019

Partenaires de financement du label :

