

Envoyé en préfecture le 29/05/2026

Reçu en préfecture le 29/05/2026

Publié le

ID : 087-200056505-20260528-DELIB2627TCAP-DE



# À L'OPÉRA T'ES CAP!

Plan global  
d'accessibilité  
et d'inclusion

Envoyé en préfecture le 29/05/2026

Reçu en préfecture le 29/05/2026

Publié le



ID : 087-200056505-20260528-DELIB2627TCAP-DE

Envoyé en préfecture le 29/05/2026

Reçu en préfecture le 29/05/2026

Publié le

ID : 087-200056505-20260528-DELIB2627TCAP-DE



# SOMMAIRE

# PRÉAMBULE

Envoyé en préfecture le 29/05/2026

Reçu en préfecture le 29/05/2026

Publié le

ID : 087-200056505-20260528-DELIB2627TCAP-DE



L'Opéra de Limoges est un ensemble de lieux et de temps où se tissent des rencontres. Chaque instant - qu'il s'agisse d'une pratique amateur vocale ou chorégraphique, d'un temps de médiation ou de sensibilisation, d'un spectacle, du passage du seuil ou du travail quotidien des équipes - constitue une opportunité de relation, de découverte et de partage.

Faire de l'Opéra un espace réellement ouvert à toutes et tous suppose une attention portée aux personnes, aux usages et aux conditions d'accueil, pour que chaque parcours soit fluide et inclusif. Cette exigence engage autant les équipes que les partenaires et les citoyens, dans une démarche fondée sur l'écoute, l'expérimentation et l'amélioration continue.

C'est dans cet esprit qu'a été conçu « **À l'Opéra t'es cap** », un plan global d'accessibilité et d'inclusion. Cette réalisation est le fruit d'un travail collectif réunissant des professionnels des secteurs médico-sociaux, des équipes de l'Opéra, des étudiants et des citoyens. Ensemble, ils ont croisé leurs regards, leurs expériences et leurs compétences pour penser l'Opéra dans toutes ses dimensions.

Ce plan n'est pas un **catalogue figé de solutions**, mais un cadre évolutif, conçu pour s'adapter aux besoins et aux retours du terrain. Les initiatives, les exemples et les modalités présentés ici sont appelés à évoluer au gré des expériences, des contraintes rencontrées et de notre engagement commun à faire progresser les conditions d'accueil et de participation.

Notre ambition est claire : faire de l'Opéra un lieu où chacun se sent légitime, accueilli et libre de vivre pleinement son expérience artistique. Pour y parvenir, la relation est placée au cœur de chaque action : relation entre les équipes, avec les publics, avec les partenaires, et avec les lieux eux-mêmes.

« **À l'Opéra, t'es cap** » illustre la force de ce collectif : étudiants, artistes, équipes internes et citoyens s'y retrouvent pour croiser leurs regards. Ensemble, ils interrogent l'existant, identifient les points de friction et co-construisent des réponses concrètes.

Vivant, ce plan s'enrichit en permanence des retours du terrain, des réussites comme des ajustements nécessaires. Il vise à renforcer les liens, à améliorer l'efficacité des actions menées et à inscrire chaque initiative dans une perspective durable, au service d'un Opéra toujours plus inclusif.

Chaque page de ce document témoigne :

- De **gestes simples** qui transforment l'expérience,
- De **collaborations** parfois inattendues devenues des solutions concrètes,
- Et de **parcours humains** où l'accessibilité et l'inclusion se vivent comme des expériences partagées, bien au-delà des seules normes.



**I.**

# **UNE CONSTRUCTION COLLECTIVE : DE L'OBSERVATION À L'ENGAGEMENT**

*Cette section explique comment le plan a été co-construit, en croisant les regards internes et externes. Elle légitime la démarche participative et montre que l'accessibilité est une préoccupation partagée .*

**Ce plan est né d'une conviction forte : aucune politique d'accessibilité ne peut se construire d'un seul point de vue. Il est le fruit d'un croisement de regards, d'abord en interne, puis élargi progressivement aux partenaires et aux publics, afin de mieux comprendre la réalité des usages, des pratiques et des attentes autour de l'Opéra de Limoges.**

Dans cette dynamique, les étudiants de l'

dans le cadre du module *Innovation sociale*, a constitué une étape fondatrice. Leur intervention a répondu à un besoin clair : **poser un regard extérieur, structuré et méthodique**, capable de donner de la lisibilité à un ensemble d'actions, de dispositifs et d'intentions déjà existants, mais parfois dispersés.

Leur mission : **observer, écouter, questionner**, avec curiosité et sans a priori, pour identifier les freins et les leviers d'amélioration. Pendant plusieurs semaines, ils ont arpenté les salles et les espaces. Ils ont rencontré les équipes d'accueil, les techniciens, les médiateurs, mais aussi les bénéficiaires des programmes vocaux, pour comprendre les usages réels et les difficultés rencontrées. Chaque échange a permis de mieux comprendre les usages réels : la

Envoyé en préfecture le 29/05/2026

Reçu en préfecture le 29/05/2026

Publié le

ID : 087-200056505-20260528-DELIB2627TCAP-DE

ique le travail mené avec SLO



manière dont les publics circulent, les difficultés rencontrées, les ajustements quotidiens opérés par les équipes, et les gestes simples qui améliorent concrètement l'expérience.

Les étudiants ont donc échangé avec **certains bénéficiaires des programmes vocaux**. Ces paroles ont fait émerger des besoins parfois peu visibles : **un repère visuel insuffisant pour certaines personnes malvoyantes, un cheminement complexe pour les fauteuils roulants, ou encore l'importance d'un accueil verbal rassurant pour les spectateurs sensibles au bruit et à la densité des lieux**.

Les constats formulés ont ensuite été **mis en perspective avec les retours des partenaires extérieurs**, et notamment avec le travail mené parallèlement avec la **Coopérative citoyenne de l'Opéra**. Cette coopération, engagée sur plus d'une année, a permis d'aller plus loin : les membres de la Coopérative ne se sont pas contentés d'un rôle consultatif, mais se sont projetés activement, questionnant les pratiques, formulant des propositions et construisant à leur tour des **engagements concrets** en faveur de l'accessibilité et de l'inclusion.

La mise en dialogue de ces différentes sources – regards étudiants, expériences internes, contributions citoyennes et expertise associative – a permis de **révéler les écarts entre l'intention et la pratique**. Certaines consignes existaient, mais restaient peu accessibles. Certains parcours étaient pensés pour l'efficacité, sans toujours intégrer les notions de confort, de lisibilité ou de sérénité pour tous les publics.

De cette analyse partagée ont émergé des solutions simples et immédiatement activables, mais aussi des pistes à plus long terme, nécessitant des adaptations structurelles.

Surtout, ce travail transversal entre coopération interne et la conscience collective des enjeux d'accessibilité.

Cette étape a également permis de rappeler une évidence essentielle : l'accessibilité ne se résume pas à des dispositifs matériels. Elle repose avant tout sur une volonté collective, sur la qualité de la relation humaine, et sur la capacité à ajuster le quotidien pour que chacun puisse se sentir légitime, attendu et inclus.

En synthèse, le travail des étudiants de l'IAE, articulé à celui des partenaires et de la Coopérative citoyenne, a permis de poser un diagnostic partagé et structurant. Il a mis en lumière l'existant, clarifié les attendus et donné une impulsion collective décisive, nourrissant en profondeur la construction du plan « À l'Opéra t'es cap ».

Envoyé en préfecture le 29/05/2026

Reçu en préfecture le 29/05/2026

Publié le



ID : 087-200056505-20260528-DELIB2627TCAP-DE



## II.

# LA RELATION HUMAINE, FONDEMENT DE L'INCLUSION

*Cette section souligne que l'accessibilité ne se limite pas à des aménagements matériels, mais repose d'abord sur la qualité de la relation humaine.*



**À l'Opéra de Limoges, la relation humaine constitue le fil conducteur de l'ensemble des actions, bien au-delà du seul temps des représentations. Elle traverse tous les espaces, tous les moments et tous les publics : personnes venant assister à un spectacle, participantes et participants aux programmes vocaux ou aux ateliers chorégraphiques, artistes, équipes techniques, administratives et partenaires.**

Avant toute règle, avant tout dispositif technique ou adaptation matérielle, c'est la qualité de la relation qui crée le cadre, rend l'expérience possible et permet une véritable inclusion. Comprendre, accueillir, écouter, ajuster : ces gestes simples mais exigeants structurent le plan « À l'Opéra t'es cap » et s'expriment à chaque instant de la vie de l'institution. Chaque interaction - qu'elle soit ponctuelle ou inscrite dans la durée - est l'occasion d'adapter les pratiques. Par exemple, une entrée anticipée pour les personnes sensibles à la foule, un accompagnement personnalisé lors des visites tactiles, ou un temps d'écoute supplémentaire dans les ateliers. Ces attentions permettent à chacun de s'appropriier le lieu, de comprendre les propositions et de se sentir légitime et en sécurité.

Les équipes cultivent une capacité d'observation et d'adaptation continue. La relation commence

dès le premier contact - à la billetterie ou lors d'une inscription à un atelier - se poursuit dans les espaces publics, dans les salles de répétition, les foyers, et jusqu'au cœur de l'expérience artistique. Chaque geste compte : un mot clair, une posture ouverte, une disponibilité réelle. L'objectif n'est pas seulement de compenser des contraintes par des dispositifs, mais de reconnaître chaque personne dans sa singularité.

Le plan met en évidence que la relation est une compétence à cultiver collectivement. C'est pourquoi des formations spécifiques sont mises en place pour l'ensemble des équipes :

- **Accueil et médiation**, afin de mieux comprendre la diversité des situations, visibles ou invisibles ;
- **Technique et sûreté**, pour adapter les pratiques aux usages réels et aux situations imprévues ;
- **Ressources humaines**, pour accompagner les agents dans le développement de leur confiance, de leur posture professionnelle et de leur capacité de réponse.

Cette dynamique relationnelle dépasse le cadre interne. Elle se construit également avec les partenaires, les associations et les publics eux-mêmes. La coopérative citoyenne, par exemple, contribue activement à la réflexion sur les usages, propose des améliorations concrètes et participe à la diffusion d'une culture partagée de l'accessibilité. Les regards extérieurs, notamment ceux des étudiants, ont mis en lumière le rôle déterminant de ces interactions pour faire émerger des solutions ajustées, réalistes et durables.

Enfin, la relation transforme l'Opéra en lieu vivant et évolutif, où chacun peut devenir acteur de son expérience. Lorsqu'un climat de

confiance s'installe librement, permet avec précision et bienveillance. Cette attention constante à l'autre constitue le socle commun de toutes les actions du plan : accessibilité physique, accompagnement sensoriel, parcours simplifiés, outils numériques et partenariats renforcés.

En résumé, la relation est le moteur de l'ensemble du projet. Elle guide les pratiques professionnelles, oriente les formations et garantit que chaque mesure mise en œuvre s'inscrit dans une démarche concrète, cohérente et durable. C'est par cette exigence relationnelle partagée que l'Opéra de Limoges affirme son engagement en faveur d'une inclusion réelle, unissant publics et équipes dans une même dynamique.



### III.

# LES ÉQUIPES AU CŒUR DU PLAN

*Cette section montre comment les équipes sont formées et outillées pour devenir des acteurs clés de l'inclusion.*

**Cette partie s'inscrit dans le prolongement de la notion de relation, centrale dans l'écriture du plan comme dans sa mise en œuvre. Si le volet formation est indispensable à la rédaction et au déploiement du plan, un autre aspect, tout aussi essentiel, réside dans la collaboration entre les services. Chaque expérience, chaque savoir et chaque temps d'échange contribuent à la construction et à l'application du plan : former, rassurer, outiller.**

Envoyé en préfecture le 29/05/2026

Reçu en préfecture le 29/05/2026

Publié le

ID : 087-200056505-20260528-DELIB2627TCAP-DE



Les équipes de l'Opéra de Limoges occupent une place essentielle dans le projet « Les Cap ». Elles assurent l'accueil, l'orientation, l'accompagnement et la transmission. Pour que l'inclusion soit pleinement effective, il est nécessaire que chaque agent se sente en confiance, outillé et soutenu dans l'exercice de ses missions.

Le plan prévoit ainsi un parcours de formation structuré, adapté à la diversité des métiers : accueil, billetterie, médiation, technique, sûreté, relations publiques. Ces formations abordent notamment :

- **Les handicaps visibles et invisibles,**
- **La mobilité réduite,**
- **Les situations délicates ou inattendues,**
- **Ainsi que les gestes simples mais essentiels permettant de rendre l'expérience plus accessible.**

Ces formations allient théorie et pratique, avec des mises en situation inspirées du quotidien. Les équipes participent à des mises en situation



concrètes, construites à partir de situations rencontrées au quotidien. Elles sont formées à l'utilisation des dispositifs existants – gilets vibrants, boucles magnétiques, audiodescription – et à l'accompagnement des publics avec clarté, simplicité et pédagogie.

plan. Ils permettent de garantir la cohésion des actions menées dans les lieux où l'accessibilité et l'inclusion s'inscrivent durablement dans les pratiques professionnelles.

Afin de faciliter la mise en pratique, **des outils opérationnels** sont mis à disposition :

- **Un glossaire** des termes clés pour harmoniser les pratiques et le langage,
- **Un annuaire** des partenaires et associations spécialisées,
- **Des fiches réflexes** synthétisant les gestes et conduites à adopter selon les situations.

Des référents internes sont désignés au Grand-Théâtre et à la MAD afin d'accompagner les équipes et de répondre à leurs interrogations. À l'issue de chaque formation, des questionnaires d'expérience permettent d'évaluer le niveau de confort des agents et d'identifier les besoins complémentaires.

Cette démarche renforce les dynamiques internes. Les agents savent à qui s'adresser, comment intervenir, et s'inscrivent progressivement dans une culture commune de l'accueil et de l'inclusion. Cela se traduit dans la relation par des parcours plus fluides, un accueil plus lisible et un climat plus rassurant.

Enfin, l'inclusion ne repose pas sur les efforts individuels, mais sur une intelligence collective. La coopération entre accueil, technique, médiation, ressources humaines et direction constituent un levier pour anticiper et résoudre les difficultés au fur et à mesure qu'elles apparaissent. Ce mode de fonctionnement crée une dynamique de progrès continu, qui reconnaît l'engagement des équipes et enrichit durablement l'expérience des publics.

Ainsi, la formation, les outils et la communication interne constituent des piliers structurants du

Envoyé en préfecture le 29/05/2026

Reçu en préfecture le 29/05/2026

Publié le



ID : 087-200056505-20260528-DELIB2627TCAP-DE



## IV.

# HABITER LE BÂTIMENT : USAGES ET ADAPTATIONS

*Cette section détaille comment les contraintes architecturales sont prises en compte pour rendre les lieux plus accessibles.*

## Usages, contraintes et projections : une même réalité

L'Opéra de Limoges se déploie sur deux lieux aux architectures et aux ergonomies différentes, tous deux investis au quotidien par une grande diversité d'usages. Ces espaces ne sont pas uniquement dédiés aux représentations : ils accueillent des ateliers, des répétitions, des pratiques amateurs, des actions de médiation et de sensibilisation, ainsi que de nombreux temps de travail internes. Chaque passage, chaque rencontre, participe à faire de l'Opéra un lieu fréquenté, traversé et approprié par des publics aux attentes et aux besoins variés.

Dans ce contexte, l'accessibilité et l'inclusion ne peuvent être envisagées comme une simple réponse technique ou architecturale. Elles s'ancrent d'abord dans l'observation fine des usages réels du bâtiment, dans la prise en compte des contraintes existantes et dans la capacité des équipes à ajuster leurs pratiques. L'enjeu est de permettre la coexistence de publics, de rythmes et de fonctions multiples, tout en garantissant à chacun des conditions d'accueil adaptées.

Le plan « À l'Opéra t'es cap » s'inscrit pleinement dans cette approche. Il ne se présente pas comme un catalogue de mesures figées, mais comme une démarche évolutive, construite à partir du fonctionnement quotidien des lieux. Chaque organisation de l'espace, chaque modalité d'accueil, chaque interaction avec les publics ou les partenaires extérieurs devient un levier d'action. L'Opéra est ainsi pensé comme un écosystème, où bâtiments, usages, équipes et citoyens sont étroitement liés. Cette vision globale permet de structurer une politique d'ouverture cohérente, attentive aux expériences vécues et capable d'évoluer dans le temps, en plaçant la relation et l'accueil au cœur de chaque action.

## Contraintes du bâti et réponses apportées

Les bâtiments de l'Opéra de Limoges présentent des contraintes historiques et techniques qui influencent directement les conditions d'accessibilité. Certains cheminements sont complexes, des dénivelés subsistent, les flux peuvent être resserrés à certains endroits, notamment aux abords des vestiaires ou de certains espaces de convivialité. Ces contraintes nécessitent une vigilance constante et une capacité d'adaptation, tant dans l'aménagement que dans l'organisation humaine.

Le plan « À l'Opéra t'es cap » articule ainsi des actions immédiatement mobilisables et des projets à moyen terme, dans une logique progressive et réaliste, tenant compte des possibilités du bâti et des usages observés.

## Actions concrètes déjà mises en place

- Installation de **plaques antidérapantes** sur les marches extérieures afin de sécuriser les accès.
- Ajout de **mains courantes sur les escaliers et les rampes** pour faciliter les déplacements et renforcer le sentiment de sécurité.
- Mise en place d'une **signalétique** claire et lisible orientant vers les accès PMR, les sorties de secours et les différents espaces.
- **Organisation, en salle, de places PMR** avec accompagnant, garantissant des conditions de confort adaptées.

Ces dispositifs permettent de répondre à des besoins immédiats tout en offrant un cadre rassurant, tant pour les publics que pour les équipes.

## Projections et transformations à moyen terme

- **Création d'un sas de retour au calme** à proximité de la salle, équipé d'une lumière douce, de fauteuils ergonomiques et de

matériel d'accessibilité disponible (gilets vibrants, casques, lunettes de confort, gilets de compression, gilets lestés, casques anti-bruit, balles anti-stress, fidgets).

- **Adaptation du bar** afin de supprimer les ruptures de niveau et d'en faciliter l'accès.
- **Sécurisation des cheminements** vers les balcons par l'ajout de mains courantes et l'élargissement de certains passages.
- **Déploiement de sièges amovibles supplémentaires** à l'orchestre et création de plateformes en bout de rangée pour améliorer l'accueil des personnes à mobilité réduite.
- **Amélioration des accès techniques** pour les équipes artistiques et musicales.
- **Optimisation des flux à la MAD**, notamment par la mise en place d'une double entrée permettant une meilleure répartition des publics et des parcours plus lisibles.

## Une appropriation collective des lieux

Penser l'accessibilité, c'est aussi inviter à une autre manière d'habiter le bâtiment. Les équipes sont formées à la connaissance des cheminements accessibles, à l'usage des dispositifs d'aide et à l'accompagnement attentif de chaque visiteur. Des parcours clairement identifiés, une signalétique intuitive et des espaces de pause dédiés permettent à chacun de vivre l'opéra à son propre rythme.

Cette attention portée aux usages et aux parcours améliore l'expérience globale : elle bénéficie aux spectateurs, aux artistes, aux équipes et aux partenaires. L'Opéra devient ainsi un lieu plus lisible, plus sûr et plus accueillant, où les contraintes architecturales sont intégrées sans jamais freiner ni l'élan d'ouverture ni la qualité de l'accueil.

Envoyé en préfecture le 29/05/2026

Reçu en préfecture le 29/05/2026

Publié le



ID : 087-200056505-20260528-DELIB2627TCAP-DE



**V.**

# **S'OUVRIR, COOPÉRER, FAIRE RÉSEAU**

*Cette section met en avant l'importance des partenariats et de la coopérative citoyenne pour une inclusion durable.*

## Partenaires, coopérative citoyenne et publics

L'inclusion ne se conçoit pas dans l'isolement. À l'Opéra de Limoges, **l'ouverture aux partenaires et aux publics est un pilier central du plan « À l'Opéra t'es cap »**. Chaque échange, chaque collaboration, chaque initiative partagée contribue à créer un lieu plus accueillant et accessible.

## La coopération avec les partenaires

Des institutions comme la **MDPH**, **l'Agefiph**, le **FIPHFP** ou le **Centre de Gestion 87** accompagnent l'Opéra sur les questions d'emploi, de formation, d'adaptation des postes et de prévention des risques. Ces partenaires apportent leur expertise et permettent de prévoir des solutions concrètes pour les publics et pour les équipes.

**Les associations spécialisées** du territoire et les entreprises qui conçoivent des outils adaptés participent aussi à l'élaboration des dispositifs. Ensemble, ils testent les solutions, partagent les retours d'expérience et ajustent les pratiques. Ces collaborations garantissent que l'accessibilité n'est pas seulement théorique, mais réalisable et durable.

## Le rôle de la Coopérative citoyenne

La coopérative citoyenne joue un rôle clé : elle collecte les retours des publics, propose des améliorations et participe activement à la réflexion sur les usages. Son rôle est de **rendre visible l'expérience des publics**, de montrer ce qui fonctionne et ce qui peut être amélioré.

Grâce à ce dialogue permanent, l'Opéra peut ajuster ses dispositifs : du balisage des parcours à l'usage des outils techniques, en passant par la communication et les parcours sensoriels. Les solutions proposées sont ainsi testées et validées par ceux qui les utilisent réellement.

## Les publics

Les publics eux-mêmes

**de cette démarche.** Des enfants en atelier aux spectateurs réguliers, en passant par les artistes amateurs, chacun partage son expérience et ses besoins. Ce dialogue précieux permet à nos équipes de mieux comprendre **les réalités du terrain, de repérer les gestes qui font la différence et de coconstruire les améliorations de demain.**

Cette dynamique nourrit un cercle vertueux : plus les publics sont entendus, plus les équipes peuvent ajuster leurs pratiques ; plus les pratiques sont adaptées, plus les publics se sentent accueillis et valorisés. L'inclusion devient ainsi une **expérience partagée**, où chacun contribue à rendre le lieu vivant et accessible.

## Une approche collective

S'ouvrir et coopérer, ce n'est pas seulement inviter des partenaires. C'est créer un **réseau vivant**, où les bonnes pratiques circulent, où les initiatives se complètent et où les expériences deviennent des ressources partagées. C'est cette vision qui permet à l'Opéra de transformer progressivement son fonctionnement, en mêlant expertise interne et regards extérieurs, pour que chaque visiteur, chaque artiste, chaque membre des équipes se sente **capable de vivre pleinement l'expérience de l'Opéra.**



## VI.

# RESSOURCES HUMAINES, TRANSMISSION ET PARCOURS PROFESSIONNELS

*Cette section montre que l'inclusion concerne aussi les conditions de travail des équipes.*



L'accessibilité et l'inclusion ne concernent pas uniquement les publics. Elles traversent aussi la vie professionnelle des équipes, leurs conditions de travail, leurs parcours et leurs perspectives d'évolution. Le volet ressources humaines du plan « À l'Opéra t'es cap » s'inscrit dans cette logique : créer un environnement de travail plus juste, plus lisible et plus sécurisant pour tous.

### Recruter de manière accessible

Tout commence dès l'annonce d'emploi. Les offres d'emploi sont rédigées en langage clair et précis, avec une description accessible des missions et des **adaptations possibles** : organisation du temps de travail, aménagement des horaires, outils ergonomiques, possibilité d'alternance assis/debout, accompagnement lors des entretiens.

Cette transparence n'est pas un engagement irréaliste, mais une **invitation au dialogue**. Elle permet de lever des freins invisibles et d'ouvrir les candidatures à des profils qui n'osaient pas se projeter dans un établissement culturel de cette envergure.

### Accueillir et intégrer autrement

L'intégration est un moment clé. Le plan prévoit un **module d'accueil inclusif** pour chaque nouvel arrivant, quels que soient son poste et son

statut. Ce temps permet de présenter les valeurs du plan, les dispositifs existants, les référents, et les ressources disponibles. Il crée un cadre rassurant et donne des repères dès les premiers jours.

Des dispositifs comme le **DuoDay** ou les stages en partenariat avec des associations permettent de découvrir les métiers de l'Opéra dans des conditions adaptées. Ces expériences favorisent la transmission, la compréhension mutuelle et l'émergence de vocations, notamment auprès de publics éloignés de l'emploi culturel.

## Accompagner les parcours et la qualité de vie au travail

Le plan intègre pleinement la **qualité de vie au travail (QVT)**. Chaque année, un temps dédié permet aux agents d'exprimer leurs besoins, leurs difficultés et leurs propositions. Ces échanges nourrissent des ajustements concrets : organisation des postes, rythmes de travail, équipements adaptés, ou accompagnement spécifique si nécessaire.

Lorsque cela est souhaité par la personne, les équipes RH peuvent également accompagner les démarches liées à la **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)**, dans le respect de la confidentialité et du rythme de chacun. L'objectif n'est jamais d'imposer, mais de sécuriser les parcours professionnels et de faciliter l'accès aux droits et aux adaptations existantes.

## Transmettre une culture inclusive

Enfin, les ressources humaines agissent comme le trait d'union indispensable à la **diffusion de cette culture inclusive**. Les formations, les temps d'échange et les outils partagés permettent de diffuser des pratiques communes et de renforcer la cohésion entre services.

Ce travail de fond contribue à créer un environnement où chacun peut trouver sa place, évoluer et s'engager pleinement dans ses missions. L'inclusion devient alors un **levier de fidélisation, de motivation et de performance collective**, au service du projet artistique et du service public porté par l'Opéra de Limoges.

Envoyé en préfecture le 29/05/2026

Reçu en préfecture le 29/05/2026

Publié le



ID : 087-200056505-20260528-DELIB2627TCAP-DE

## VII.

# COMMUNIQUER, MESURER, AJUSTER

*Cette section explique comment le plan est évalué et ajusté en continu.*

## Outils, évaluation et gouvernance

Pour que le plan « **À l'Opéra t'es cap** » soit efficace et durable, il doit être **lisible, suivi et ajusté régulièrement**. L'accessibilité et l'inclusion ne sont pas des objectifs figés : elles évoluent avec les usages, les publics et les équipes. C'est pourquoi la communication, l'évaluation et la gouvernance sont pensées comme des leviers essentiels du projet.

## Rendre l'information accessible et visible

La communication joue un rôle central. **Un dispositif existe réellement lorsqu'il est connu, compris et utilisé**. Le plan prévoit une attention particulière portée à la lisibilité des informations, sur tous les supports :

- **Le site internet**, repensé selon les référentiels d'accessibilité, avec une déclaration d'accessibilité claire et des contenus compatibles avec les outils d'assistance ;
- **Les fiches spectacles**, enrichies de pictogrammes standardisés indiquant les dispositifs disponibles [audiodescription, boucles magnétiques, gilets vibrants, entrée anticipée, etc.] ;
- **Les brochures et programmes**, conçus avec des contrastes confortables, une typographie lisible et une indexation facilitant l'accès aux informations essentielles.
- **Des QR codes** renvoient vers des contenus complémentaires : plans simplifiés, consignes audio, vidéos sous-titrées. Des permanences d'information, à horaires fixes et clairement annoncées, permettent aux publics et aux partenaires de poser leurs questions et d'échanger directement avec les équipes.

## Mesurer pour progresser

L'évaluation repose sur des indicateurs concrets, à la fois quantitatifs et qualitatifs. Ils permettent de suivre l'avancée du plan et d'identifier les ajustements nécessaires :

- Nombre d'adaptations de postes réalisées,
- Utilisation des dispositifs d'accessibilité en salle,
- Budget consacré à l'inclusion et aux équipements,
- Évolution de la contribution au FIPHFP,
- Retours des publics et des partenaires.

Ces données sont complétées par des entretiens QVT, des questionnaires anonymes et des observations de terrain lors des événements. Cette approche croisée permet de ne pas réduire l'inclusion à des chiffres, mais de prendre en compte l'expérience sensible vécue.

## Une gouvernance claire et partagée

Le plan s'appuie sur une gouvernance structurée :

- **La coopérative citoyenne** anime les échanges avec les publics et collecte les retours d'usage.
- La **direction générale et la direction technique** pilotent les aspects stratégiques, les travaux et les questions de sécurité.
- Les **référents accessibilité** au Grand-Théâtre et à la MAD sont des ressources pour les équipes et des points d'entrée pour les publics.
- Les **ressources humaines**, la médiation et les relations publiques assurent la formation, l'accueil et le suivi des actions.

Des temps de pilotage réguliers sont organisés : réunions mensuelles, points partenaires bimestriels, bilans semestriels partagés. Chaque trimestre, une feuille de route synthétise les actions réalisées, celles en cours et celles à

venir. Cette transparence renforce la confiance et maintient la dynamique collective.

Envoyé en préfecture le 29/05/2026

Reçu en préfecture le 29/05/2026

Publié le



ID : 087-200056505-20260528-DELIB2627TCAP-DE

## Ajuster pour tenir dans la durée

Communiquer, mesurer et ajuster permet de **garder le cap**. Les retours sont analysés, les priorités sont redéfinies si nécessaire, et les actions sont adaptées aux réalités du terrain. Cette souplesse est une force : elle garantit que le plan reste vivant, utile et en phase avec les besoins réels.

Envoyé en préfecture le 29/05/2026

Reçu en préfecture le 29/05/2026

Publié le



ID : 087-200056505-20260528-DELIB2627TCAP-DE

Envoyé en préfecture le 29/05/2026

Reçu en préfecture le 29/05/2026

Publié le

ID : 087-200056505-20260528-DELIB2627TCAP-DE

**À L'OPERA  
T'ES CAP !**

**VIII.**

**TENIR LE CAP :  
UN PLAN VIVANT  
ET ÉVOLUTIF**

## Un plan vivant, une dynamique collective

« À l'Opéra t'es cap » n'est pas un document figé. C'est un plan vivant, né d'un travail collectif, nourri par les expériences du terrain et appelé à évoluer dans le temps. Il ne prétend pas tout résoudre, ni tout transformer immédiatement. Il propose un cap clair, partagé, et assumé.

Ce plan est le récit d'une transformation collective. Celle d'un opéra qui ose se regarder avec lucidité. Celle d'équipes qui prennent le temps d'écouter, d'apprendre et d'ajuster leurs pratiques. Celle de partenaires, d'étudiants, de publics et d'artistes qui contribuent, chacun à leur manière, à faire progresser l'accessibilité et l'inclusion.

L'inclusion ne se décrète pas. Elle se construit pas à pas, dans l'humilité des gestes du quotidien, la justesse des relations, la confiance tissée entre les équipes et les publics. Elle se traduit par des choix concrets : former, aménager, expliquer, accompagner, évaluer... et, surtout, recommencer.

À l'Opéra de Limoges, la réflexion sur ce plan a déjà produit des effets visibles. Il a permis de créer du lien entre les services, de clarifier les rôles, de rendre les dispositifs plus lisibles et plus utilisés. Il a renforcé l'efficacité des actions engagées et facilité leur mise en œuvre. Il a aussi donné aux équipes une légitimité nouvelle pour agir, proposer et innover.

Tenir le cap, c'est relever les défis techniques sans renoncer à nos idéaux. En alliant rigueur méthodologique et attention aux besoins réels, nous construisons une accessibilité concrète. Une démarche humaine et collective, où l'exigence du service public se conjugue au souffle du projet artistique.

Envoyé en préfecture le 29/05/2026  
Reçu en préfecture le 29/05/2026  
Publié le 29/05/2026  
ID : 087-200056505-20260528-DELIB2627TCAP-DE

Ce plan engage l'Opéra de Limoges dans une dynamique pérenne et simple : **C'est quand chacun se sent accueilli, compris et respecté que l'expérience artistique prend toute sa dimension.**

Notre objectif est ambitieux, faire en sorte que chaque personne puisse dire avec conviction : **« À l'Opéra, j'y suis, j'y reste, et j'y reviens. »** C'est ensemble - équipes, partenaires, publics - que nous tenons ce cap. Et c'est ensemble que nous continuerons à faire de l'Opéra de Limoges un lieu ouvert, accessible et profondément vivant.

Envoyé en préfecture le 29/05/2026

Reçu en préfecture le 29/05/2026

Publié le



ID : 087-200056505-20260528-DELIB2627TCAP-DE