



Charte Delta

Formation aux arts de la scène pour les personnes atypiques de Suisse romande

État : 19 juillet 2025

Cette charte est susceptible d'être améliorée.

1. Delta, c'est quoi ?

Delta est un parcours artistique d'un an en théâtre et danse pour les jeunes personnes atypiques de Suisse romande. Ces personnes ont 16 ans et plus et souhaitent devenir des artistes.

Ces personnes ne peuvent pas accéder aux formations existantes dans les arts de la scène parce que la société n'adapte pas l'environnement et les processus de formation, de création et de jeu à leurs besoins et compétences, qui sont différents des normes sociales en vigueur dans notre société.

Delta s'adresse par exemple à des personnes :

- En situation de handicap visible ou invisible.
- Qui ont quitté l'école sans la terminer.
- Dont le parcours de vie ne correspond pas aux normes sociales.

Les participantes et participants :

- Apprennent à parler, bouger, chanter sur scène.
- Créent un spectacle avec des artistes professionnelles et professionnels.
- Vivent des expériences artistiques en allant voir des spectacles en Suisse romande.

Delta est porté par des spécialistes des domaines artistique et social qui ont une formation et une expérience avérée dans l'accompagnement d'artistes atypiques. Parmi ces spécialistes, il y a des personnes elles-mêmes atypiques.

Delta souhaite créer un cadre d'apprentissage, de création et de jeu respectueux, accessible et axé sur les compétences artistiques, l'auto-détermination et l'empouvoirement.

Delta propose une pédagogie et un cadre de travail qui garantissent la sécurité et le bien-être des personnes et du groupe entier. En début de formation, chaque groupe co-construit ses propres règles de travail et s'engage à les respecter.

2. La charte

2.1 À quoi sert cette charte ?

Cette charte est un outil de travail. Elle guide toutes les personnes associées à Delta dans leurs responsabilités et leurs comportements.

Pour l'ensemble des personnes associées et plus particulièrement pour les participantes et participants, elle vise à garantir :

- Le respect des droits humains et culturels.
- La sécurité et le bien-être.
- L'auto-détermination.
- Le développement des compétences artistiques individuelles et collectives.

Les principes de la charte s'appliquent à tout moment. Ils aident à agir de manière professionnelle et éthique, à prévenir les dérives, et à demander de l'aide.

2.2 À qui s'adresse cette charte ?

La charte s'applique à toutes les personnes associées au projet, notamment :

- Les membres du bureau delta
- Les artistes formatrices et formateurs.
- Les responsables et équipes de lieux culturels partenaires.
- Les responsables care qui accompagnent les jeunes.
- Le comité scientifique qui accompagne le projet Delta.
- Les participantes et participants
- Toute personne qui intervient dans le projet, à quelque titre que ce soit.

Toutes ces personnes signent la charte et s'engagent à respecter ses principes.

2.3 Sur quoi se base la charte ?

La charte se base sur les fondements juridiques, éthiques et professionnels suivants :

- La [Convention relative aux droits des personnes handicapées](#) des Nations Unies, ratifiée par la Suisse (CDPH, version en langue facile à lire).
- Le [Code de déontologie du travail social](#) (Avenir Social).
- La [Charte fairspec](#) (en allemand).
- La [Charte de l'inclusion culturelle](#) (Service Culture inclusive de Pro Infirmis, version en langue facile à lire).
- Le [glossaire du projet de Crip Art disframe](#) (Pour-cent culturel Migros, version en langue facile à lire).

La charte est également citée dans le règlement du personnel de l'association Delta.

2. 4 Définitions

Atypicité

Est qualifiée d'atypique toute personne dont les capacités et incapacités, les compétences et les besoins et/ou le parcours de vie diffèrent des normes qui structurent l'accès à la formation et à la création artistique professionnelles dans une société donnée.

Différences

Par « différences », Delta comprend :

- Des capacités différentes de la norme sociale (sensorielles, motrices, psychiques, cognitives, etc.) qui sont considérées comme des « déficits » par une société donnée, ce qui aboutit à des discriminations profondes.
- Des vécus de d'exclusion, de violence et/ou de précarisation liés à des capacités différentes et à d'autres caractéristiques considérées comme « anormales » et donc « inférieures » par une société donnée (p. ex. sexe, orientation sexuelle, genre, couleur de peau, etc.).

Ces différences ne sont pas des anormalités, mais des dimensions de la diversité humaine.

Handicap

Selon le modèle social du handicap, le handicap est produit par l'interaction de trois facteurs : des limitations personnelles, des habitudes sociales et un environnement de vie inadapté à la diversité. La seule chose qu'une société peut modifier à grande échelle, c'est l'adaptation systématique de l'environnement de vie à différents besoins et compétences. Quand elle ne le fait pas, [c'est donc largement la société qui crée le handicap](#).

Accessibilité et accessibilité universelle

L'accessibilité, c'est l'adaptation de l'environnement de vie à différents besoins et compétences. L'accessibilité dite universelle est aussi appelée [conception universelle](#). Il s'agit de principes qui se basent sur les besoins des personnes en situation de handicap, mais qui bénéficient au plus grand nombre. Exemples : une rampe, un ascenseur, un texte en langage simple et clair ou encore une communication multimodale, à la fois auditive (parole) et visuelle (textes, images, gestes).

Inclusion

L'inclusion, c'est quand une société donnée s'adapte à la diversité des besoins, des compétences et des parcours de vie de manière équitable. Cela veut dire qu'elle ne force pas des personnes qu'elle juge « anormales » à s'adapter pour tenter de devenir « normales » et/ou qu'elle n'exclut pas des personnes qu'elle juge « anormales ».

Représentation

La représentation c'est quand des personnes aux besoins, compétences et parcours de vie divers sont actives dans tous les domaines de vie, à différents niveaux d'intervention et de pouvoir, sans discrimination.

2.5 Nos principes d'action

Reconnaissance de la diversité

Delta valorise la diversité des expériences, des vécus, des voix, des corps, des compétences et des expressions artistiques. Il n'y a pas une seule manière d'apprendre, de jouer, de bouger et de créer. La diversité est source de créativité.

Respect et bienveillance

Toute personne associée à Delta agit avec respect, ouverture et bienveillance. Delta ne tolère aucune forme de discrimination, de violence, de harcèlement, d'humiliation ou de mise à l'écart.

Déconstruction des rapports de pouvoir

Delta a conscience des rapports de pouvoir qui marquent la société et cherche à les déconstruire. Les artistes et autres intervenantes et intervenants ne détiennent pas le savoir absolu : ils et elles travaillent « avec » et non « pour le bien » des personnes atypiques. Elles sont cependant garantes de la sécurité du cadre de travail et du respect des règles co-crées par chaque groupe.

Égalité et équité

Toutes les personnes sont égales. Pour garantir une participation équitable, Delta adapte l'environnement, les contenus et les méthodes de formation, de création et de jeu aux besoins, compétences et rythmes en présence. À cet effet, Delta met en place un cadre de travail sécurisé pour toutes et tous, entre autres en utilisant les [outils pédagogiques du « care »](#) (de la bienveillance).

Accessibilité

Dans la mesure du possible, Delta veille à l'accessibilité physique, sensorielle, cognitive, émotionnelle et culturelle de son dispositif de formation, de création et de jeu. Delta collabore en effet avec des lieux culturels dont le degré d'accessibilité varie, et ses activités dépendent de financements externes.

Exemples de mesures d'accessibilité : un lieu culturel dont tous les espaces sont accessibles, une accompagnante ou un accompagnant pour toute personne qui en a besoin, [un cadre de représentation Relax](#), des représentations interprétées en langue des signes française, surtitrées, audiodécrites, etc.

Autodétermination

Chaque personne a le droit de s'exprimer, de dire oui ou non et de prendre des décisions dans le respect de soi, des autres et du cadre de travail pédagogique et artistique.

Co-création

Les participantes et participants sont actrices et acteurs de leur formation et de leur création. En accord avec les artistes formatrices et formateurs, ils et elles co-crée les choix artistiques, les échanges et les décisions.

Développement continu

Chaque personne associée à Delta s'engage à faire un travail réflexif sur ses responsabilités, ses privilèges, son éthique et ses pratiques. Elle s'informe et cherche un appui en cas de doute ou de difficulté. Delta garantit la formation de base, un partage d'expériences régulier et des personnes de contact en cas de problème.

Droit et devoir d'alerte

Toute personne qui fait l'objet d'un comportement inapproprié et/ou qui souffre en raison du cadre du projet a le droit de le signaler et de demander de l'aide. Toute personne qui constate un comportement inapproprié et/ou une souffrance chez une autre personne associée au projet a le devoir de le signaler.

Les personnes sont invitées à s'adresser soit à une personne de confiance externe désignée par Delta, soit à une des co-secrétaires générales, soit au comité. La personne de confiance externe est professionnelle et compétente pour accompagner des personnes atypiques.