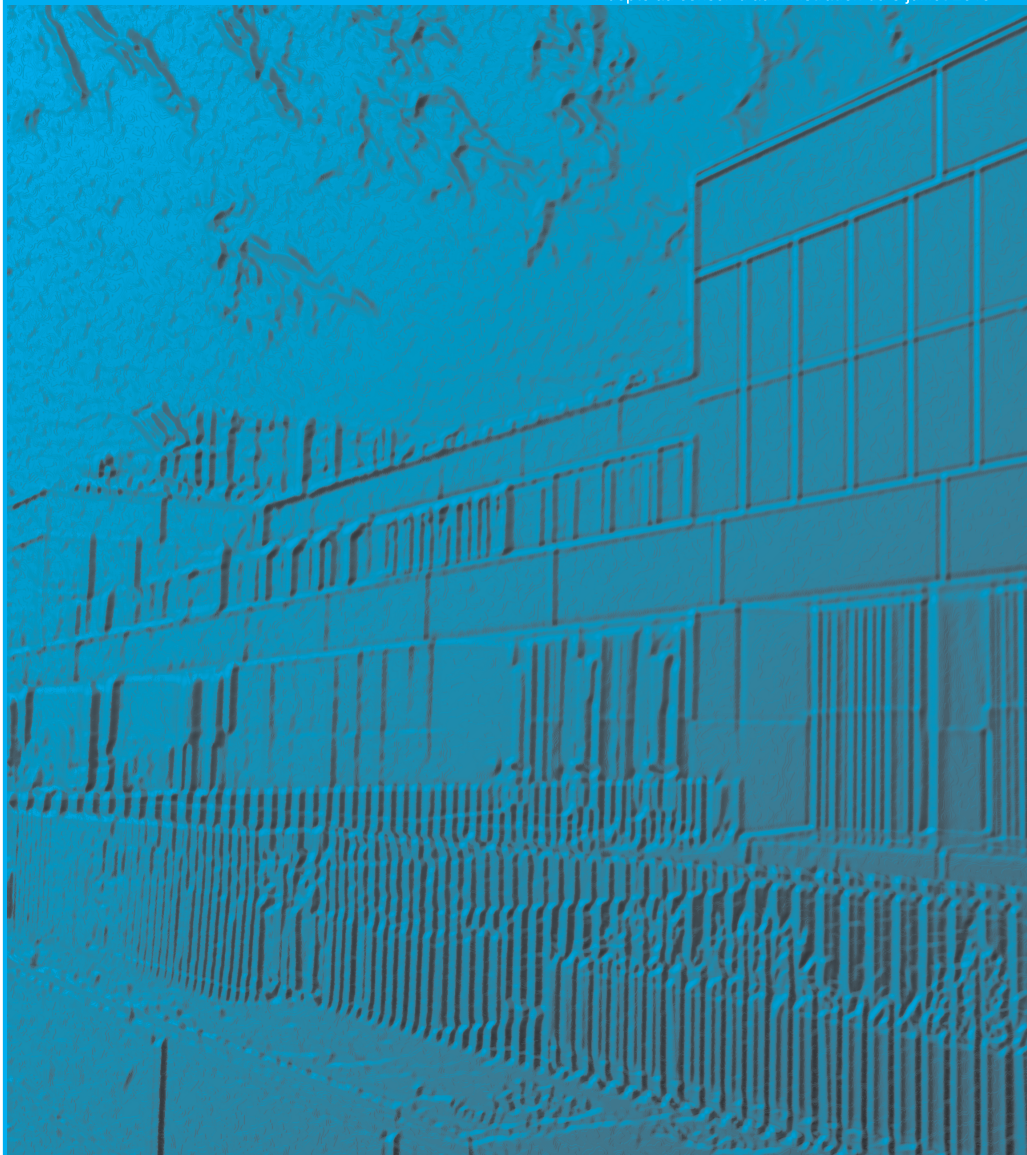




2019-2023

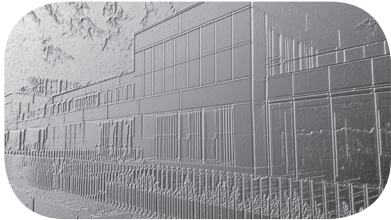


SCHÉMA DIRECTEUR HANDICAP UNIVERSITÉ PARIS 8

Le Schéma Directeur Handicap est un plan d'action pluriannuel qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap à l'université. Celui-ci portera sur la période 2019-2023.

Introduction

L'Université Paris 8 a depuis longtemps, placé la question de l'inclusion des personnes handicapées au cœur de sa politique d'établissement puisque le Service Accueil Handicap (SAH) a été créé en 2003 pour répondre aux besoins d'une population croissante d'étudiants handicapés.

Ce service permet aujourd'hui de répondre aux obligations de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Il accompagne chaque année plus de 400 étudiants et s'appuie dans chaque composante et service de l'établissement, sur un réseau interne de référents handicap enseignants et administratifs.

D'autre part, en tant qu'université de Sciences Humaines et Sociales, notre université compte dans ses rangs, des enseignant.e.s.-chercheur.euse.s spécialisé.e.s sur la question du handicap. Le master Technologie et Handicap existe dans nos maquettes depuis 14 ans et l'UFR SDL offre des formations autour de la langue des signes depuis 1999, ainsi que de nombreux autres modules liés au handicap. Deux équipes de recherche travaillent dans le champ du handicap au sein d'un laboratoire et d'une unité mixte de recherche.

Mais pendant toutes ces années, notre politique d'établissement en faveur du handicap s'est probablement « trop » focalisée sur l'accompagnement des étudiants au détriment de celui des personnels. La fonction

de « correspondant handicap », était annexée à celle de responsable de la formation et notre taux d'emploi direct de personnels BOE (bénéficiaire de l'obligation d'emploi) n'était pas à la hauteur de nos ambitions.

Depuis trois ans, notre stratégie pour la prise en compte du handicap dans nos ressources humaines a changé ; le poste de référent handicap auprès des « personnels et affaires médicales » créé au sein de la DIPEFAS, a été transformé en poste de correspondant handicap à temps plein en 2017, puis un conventionnement avec le FIPHP a été signé en janvier 2018 dont l'objectif est de se rapprocher le plus vite possible du taux légal de 6 % de collègues titulaires d'une RQTH dans nos effectifs.

Enfin, un chargé de mission «université inclusive» coordonne, en étroite relation avec la correspondante handicap et le SAH, et sous l'autorité de la présidente de l'université, la mise en œuvre de la politique de l'établissement en matière de handicap.

L'accompagnement des étudiants et des personnels handicapés, la formation et la recherche dans le champ du handicap, l'accessibilité de tout à tous et la sensibilisation de tous les publics à ces questions constituent donc un volet important de la politique de l'établissement et de ses objectifs stratégiques.

Ce SDH est un plan d'action qui couvre l'ensemble de ces domaines. Il présente les priorités stratégiques retenues par l'établissement, au regard des obligations fixées par la loi. Il explicite le pilotage et les modalités de mise en œuvre, décrit les actions engagées et précise le calendrier. Il est articulé avec les schémas directeurs existants.

Table des matières

▶ Introduction	3	▶ La recherche	20
▶ Le cadre législatif national de la prise en compte du handicap	5	▶ Les projets financés	22
▶ Notre démarche pour la rédaction du SDH	5	▶ Les doctorants	22
AXE 1 L'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap	6	▶ La revue « Double sens »	23
▶ I) ETATS DES LIEUX	6	II) OBJECTIFS	23
▶ Le SAH « Service Accueil Handicap »	6	▶ Poursuivre le développement et la diversification des formations et enseignements relatifs au Handicap	23
▶ L'activité	6	▶ A destination des étudiant.e.s :	23
▶ Les partenariats	7	▶ A destination des personnels et autres publics :	23
▶ Le budget	7	▶ Améliorer la recherche sur les problématiques liées aux personnes dites en situation de handicap	24
▶ Evolution des dépenses en termes d'aides humaines du SAH de 2017 à 2019 :	7	III) INDICATEURS DE SUIVI	24
▶ Les étudiants en situation de handicap	8	AXE 4 L'accessibilité physique et numérique	25
▶ II) OBJECTIFS	9	▶ I) L'ACCESSIBILITE PHYSIQUE	25
▶ Améliorer l'accueil des étudiant.e.s en situation de handicap	9	▶ Etats des lieux	25
▶ Améliorer l'accompagnement des étudiant.e.s en situation de handicap	9	▶ Synthèse Adap't - Université Paris 8	26
▶ III) INDICATEURS DE SUIVI	10	▶ Objectifs	26
AXE 2 Politique de ressources humaines en faveur du recrutement et de l'accompagnement des personnels en situation de handicap	11	▶ Améliorer l'accessibilité des locaux	26
▶ I) ETAT DES LIEUX	11	▶ Remédier aux difficultés d'orientation et de localisation	26
▶ Les effectifs généraux	11	▶ Indicateurs de suivi	26
▶ Le diagnostic de la situation d'emploi des agents en situation de handicap	11	II) L'ACCESSIBILITE NUMERIQUE	27
▶ Evolution de la déclaration obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)	12	▶ Etats des lieux	27
▶ II) LES ACTIONS MENÉES	12	▶ Niveau structurel	27
▶ Les actions pour le recrutement et l'apprentissage	13	▶ L'environnement numérique de travail	27
▶ Le recrutement	13	▶ Moodle	27
▶ L'apprentissage	14	▶ Applications métier	27
▶ Les actions de maintien dans l'emploi	14	▶ Applications intégrées	28
▶ Les actions de communication et de sensibilisation	15	▶ Applications développées	28
▶ Les journées d'information et de sensibilisation	15	▶ Niveau des contenus	28
▶ Conventionnement avec le FIPHP	16	▶ Objectifs	28
▶ III) OBJECTIFS	17	▶ Améliorer l'accès à l'information et à la communication	28
▶ Développer le taux de recrutement de personnels handicapés	17	▶ Améliorer l'accessibilité aux savoirs et aux connaissances	28
▶ Maintient dans l'emploi	17	▶ Indicateurs de suivi	29
▶ IV) INDICATEURS DE SUIVI	18	III) LA BIBLIOTHÈQUE UNIVERSITAIRE	29
AXE 3 Formation et recherche dans le domaine du handicap	19	▶ La bibliothèque physique	29
▶ I) ETAT DES LIEUX	19	▶ La bibliothèque numérique	30
▶ La formation	19	▶ Objectifs	31
		▶ Refonte du site Web	31
		▶ Indicateurs de suivi	31
		▶ Annexes	31

LE CADRE LÉGISLATIF NATIONAL DE LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP

- ▶ **la loi du 11 février 2005**, précise que l'université doit, dans un délai de dix ans, rendre accessibles ses locaux pour toute personne handicapée, notamment dans les parties ouvertes au public et prévoit également les modalités de l'accueil des étudiants handicapés dans les établissements d'enseignement supérieur, avec, si besoin, les aménagements nécessaires à leur situation, dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études. Cette loi instaure l'accès « à tout pour tous » et un « droit à compensation ».

Elle donne également une définition désormais légale du handicap : « Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

- ▶ la charte Université/Handicap de 2007, afin de faciliter l'accès des lycéens en situation de handicap à l'université, instaure la mise en place de structures handicap dans les établissements d'enseignement supérieur.
- ▶ la charte de 2012, signée entre le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et la Conférence des Présidents d'Université (C.P.U.), engage les universités à mettre en place un schéma directeur handicap dans un délai de cinq ans.
- ▶ Cette obligation est renforcée par la loi E.S.R. du 22 juillet 2013 qui vise à faire du handicap un enjeu stratégique de l'ensemble de la politique d'établissement pour les universités.

Ce nouveau texte précise que le schéma directeur handicap (SDH) doit être décliné en quatre axes :

- ▶ Consolider les dispositifs d'accueil et d'accompagnement des étudiants handicapés vers l'insertion professionnelle
- ▶ Développer des politiques de ressources humaines à l'égard des personnes handicapées
- ▶ Augmenter la cohérence et la lisibilité des formations et des recherches dans le domaine du handicap
- ▶ Développer l'accessibilité des services offerts par les établissements

le code du travail, art L.323-1, oblige tout employeur occupant au moins 20 salariés à employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de l'effectif total des salariés.

Notre démarche pour la rédaction du SDH

Dans ce contexte, la démarche de conception et de rédaction du Schéma Directeur Handicap (S.D.H.) a été pensée et mise en œuvre sous la forme d'une démarche participative large. Des membres de l'équipe de direction de l'université, les personnels du SAH et de la DRH, des représentant.e.s des composantes et des services ont été associés à l'élaboration du document.

Les quatre axes développés :

- ▶ L'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap.
- ▶ Politiques de ressources humaines en faveur du recrutement et de l'accompagnement des personnels en situation de handicap.
- ▶ Formation et recherche dans le domaine du handicap
- ▶ L'accessibilité physique et numérique

AXE 1

L'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap

Il s'agit bien sûr du cœur de notre engagement pour l'inclusion. L'accompagnement que nous pouvons apporter aux étudiants handicapés, pour supporter leur droit à compensation tel que défini dans la loi, est d'une importance primordiale pour la vie future de nos étudiants, leur insertion professionnelle et sociale, et cela aura des répercussions sur d'autres aspects, y compris par exemple notre capacité à répondre à notre obligation d'emploi.

I) ETATS DES LIEUX

Dès 2003, avant même la Loi handicap de 2005, l'université Paris 8 a encouragé la création d'une cellule handicap pour apporter une réponse en matière de compensation et faciliter l'accès au savoir des étudiants en situation de handicap.

Avec le temps, cette cellule, renommée service accueil handicap (SAH), s'est structurée et compte aujourd'hui 4 personnes qui travaillent à temps plein pour mettre en place des plans d'accompagnement sur-mesure aux étudiants en situation de handicap qui en ont besoin. Plus de 400 étudiants en situation de handicap suivent, chaque année, leur parcours sur les bancs de l'université, dont une centaine bénéficie d'un plan d'accompagnement spécifique.

Le SAH « Service Accueil Handicap »

L'activité

Le SAH propose

- ▶ un lieu d'accueil, d'écoute et de recherche de solutions adaptées aux besoins des étudiants,
- ▶ la mise en place d'aménagements pédagogiques : des aides humaines (interprètes en LSF, codeurs en LPC, preneurs de notes, secrétaires d'examens, tuteurs d'accompagnement, transpositeurs-adaptateurs de documents, lecteurs d'ouvrages pédagogiques, etc.) et techniques (adaptations de documents, prêt de matériel pour les examens, etc.)
- ▶ une salle informatique équipée de matériels adaptés : Jaws, Zoomtext, écrans avec un bras articulé, un terminal braille, une embosseuse et un four pour édition en relief
- ▶ un accès au service de reprographie
- ▶ en partenariat avec la bibliothèque universitaire, des services personnalisés et une salle équipée de matériel adapté, à destination des étudiants en situation de handicap au sein de la bibliothèque.

Les locaux

Le SAH dispose de locaux dans le bâtiment A, au rez-de-chaussée, ce qui est indispensable pour des raisons d'accessibilité à tout moment (par exemple en cas de panne des ascenseurs, due à une coupure générale d'électricité ou autre). Il s'agit d'un ensemble de 2 bureaux assez grands (pour 2 postes de travail chacun), d'une petite salle de réunion et

d'un petit bureau, soit au total 63 m² en A048 et A049. Une salle informatique dédiée, de 25 m², permet aux étudiants handicapés d'utiliser du matériel spécialisé dans un environnement calme et propice (6 postes de travail dont plusieurs sont adaptés aux utilisateurs déficients visuels – loupe logicielle, lecteur d'écran, terminal braille). Cette salle, A047 est contiguë aux bureaux.

De plus, juste en face, une petite salle avec un lit médicalisé et des sanitaires (12 m²) a été aménagée pour permettre à des étudiants nécessitant des soins spécifiques, de recevoir ces soins sur place. Ces soins sont assurés par des personnes n'appartenant pas à l'établissement (accompagnement familial ou PCH). En effet, tout ce qui relève des soins de la vie quotidienne, qui peut toucher à l'intime comme c'est le cas ici, ou la prise de repas par exemple, n'est pas de notre ressort.

Les partenariats

Le service poursuit et développe ses partenariats avec différents acteurs du handicap comme les services handicap des autres universités, le ministère de tutelle, les lycées, le CROUS, les MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées), les associations prestataires de différents services (ouvrages adaptés, insertion professionnelle, interprètes en LSF, codeurs en LPC), les services sociaux de certains hôpitaux, etc.

Le budget

Les ressources du SAH proviennent de deux sources : la dotation fléchée « handicap » du ministère d'une part et les ressources propres à notre université d'autre part. Pour l'année budgétaire 2018, la dotation du ministère s'est élevée à 268 k€, complétée par les ressources propres. Ces chiffres ne tiennent pas compte des 4 postes de fonctionnaires que compte le service.

Evolution des dépenses en termes d'aides humaines du SAH de 2017 à 2019 :

Aides humaines	2017	2018	2019 estimé
Interprètes en LSF	354 361,50 €	378 696,00 €	400 000,00 €
Preneurs de notes	52 336,24 €	78 167,91 €	90 000,00 €
Tutorat pédagogique	9 248,66 €	22 474,00 €	28 000,00 €
Tutorat méthodologique	6 919,00 €	5 440,00 €	6 000,00 €
Secrétariat	23 303,98 €	9 507,48 €	20 000,00 €
Aide à la transcription (braille, agrandis,...)	7 820,00 €	13 277,00 €	20 000,00 €
Surveillances d'examen et Tuteurs d'accueil	12 262,08 €	8 331,16 €	20 000,00 €
TOTAL	466 251,46 €	515 893,55 €	584 000,00 €

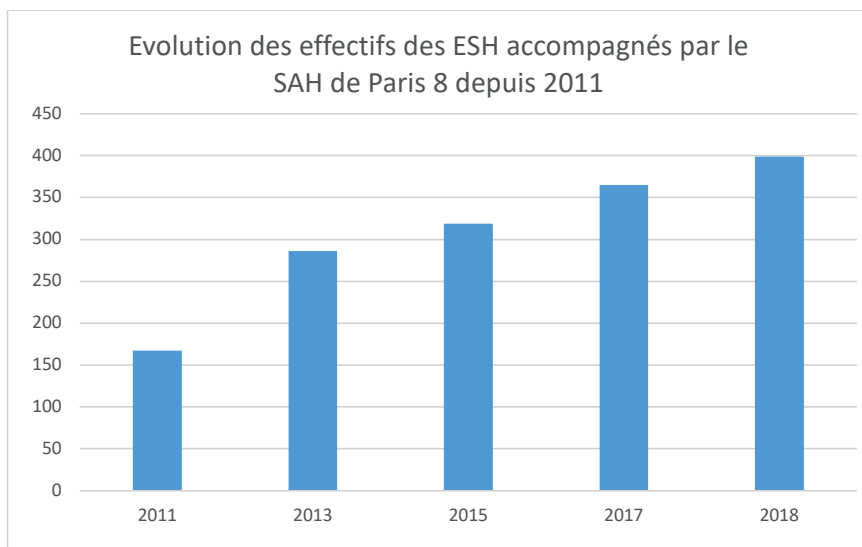
Les étudiants en situation de handicap

La typologie des handicaps qui sont reconnus a largement évolué ces dernières années, et en particulier de nombreux handicaps dits « invisibles » sont maintenant pris en compte : troubles du langage et de la parole (notamment les dyslexies), troubles psychiques, maladies invalidantes, et qui donnent droit à des moyens de compensation qui peuvent aller de l'utilisation de logiciels spécifiques à l'adaptation des durées d'études, en passant par la dispense d'assiduité et de nombreux autres moyens.

Suite à la loi de 2005, le nombre d'élèves scolarisés en milieu ordinaire a régulièrement augmenté et par conséquent, quelques années plus tard le nombre de bacheliers a suivi. L'augmentation, régulière, du nombre d'étudiants handicapés depuis 15 ans s'est largement amplifiée depuis 2011 avec une augmentation de 15 % en moyenne chaque année.

A Paris 8, la population des étudiants accompagnés par le SAH, depuis 2011, a dépassé l'évolution des effectifs au niveau national.

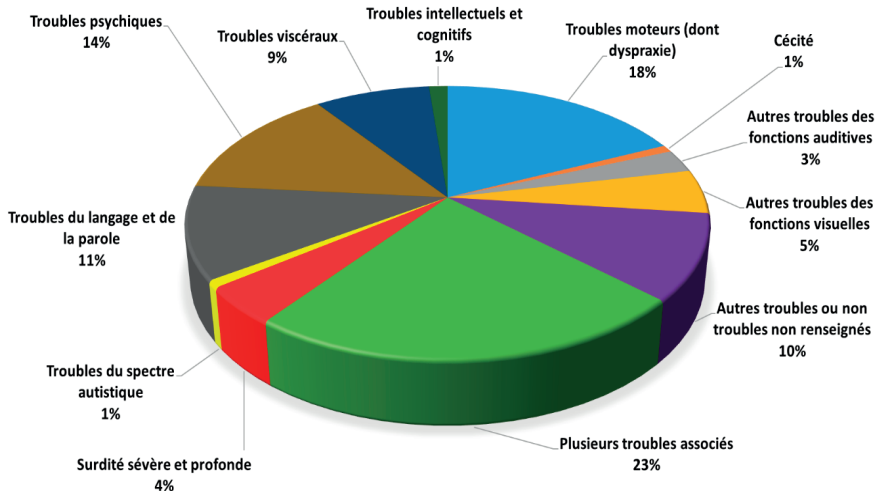
Le nombre des ESH suivi est passé de 167 (en 2011) à 400 (en 2018), soit une évolution de 175 %.



Bien sûr, le SAH n'accompagne pas la totalité des étudiants handicapés inscrits à l'université. Un certain nombre d'étudiants ne font pas reconnaître leur handicap, qui peut parfois être invisible, ou le font reconnaître plus tard dans l'année ou dans leur cursus, lorsqu'ils sentent que leurs difficultés commencent à leur sembler insurmontables.

Néanmoins, avec l'augmentation des effectifs de nos ESH accompagnés, la diversification des différents types de handicap rencontrés a également évolué.

Voici une représentation de la répartition des ESH accompagnés par le SAH, par type de troubles en 2017-2018 :



II) OBJECTIFS

Améliorer l'accueil des étudiant.e.s en situation de handicap

- Former les différents acteurs des composantes et le(s) r  f  rent.e(s) handicap    l'accueil des E.S.H.
- Travailler avec les services du patrimoine pour faire évoluer les locaux du SAH :
- Pour les d'étudiants atteints de maladies invalidantes ou de maladies graves avec des traitements lourds, qui ont besoin de repos dans la journée et pour ceux qui doivent prendre leur repas avec un auxiliaire de vie et apportent leur propre nourriture (qui aujourd'hui déjeunent dans la salle de réunion du service handicap ou la salle informatique dédiée), nous devons envisager très rapidement la création d'un espace avec coin cuisine/repas (point d'eau, four micro-onde et réfrigérateur), toilettes aménagées et salle de repos (avec au moins un lit médicalisé). Cet espace, fera l'objet d'un arbitrage lors de la réimplantation du SAH, dans l'opération « cœur de campus ».

Améliorer l'accompagnement des étudiant.e.s en situation de handicap

- Améliorer la communication sur les aménagements d'épreuves et sur les procédures d'examens entre les scolarités des composantes et les enseignant.e.s, ainsi qu'auprès des étudiant.e.s.
- Permettre à l'E.S.H. de composer avec les autres étudiant.e.s, tout en tenant compte des aménagements d'examen auxquels elles ils ont droit.
- Généraliser le passage des examens ou contrôle de connaissance dans les départements pour les étudiant.e.s bénéficiant d'une « simple » majoration de temps et/ou nécessitant un ordinateur et/ou tout autre aménagement et/ou matériel pouvant être géré directement par la composante. (Voir en annexe la nouvelle circulaire sur l'organisation des examens).

- ▶ Faire évoluer les effectifs ETP du SAH (un poste de transcripteur-adaptateur de documents, BAP F)

III) INDICATEURS DE SUIVI

- ▶ Nombre d'E.S.H. accueilli.e.s.
- ▶ Nombre d'E.S.H. inscrit.e.s en master ou doctorat (évolution des résultats des E.S.H par filière et par niveau d'étude)
- ▶ Rapport entre le nombre d'examens organisés par le SAH et le nombre d'examens ayant lieu au sein des U.F.R./départements
- ▶ m² supplémentaires créés pour le SAH au cours des 3 prochaines années
- ▶ Poste créé ou nombre d'heures payées pour l'adaptation des documents
- ▶ Evolution du budget

AXE 2

Politique de ressources humaines en faveur du recrutement et de l'accompagnement des personnels en situation de handicap

C'est la loi du 10 juillet 1987 qui établit une obligation d'emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 6% des effectifs pour les organismes du secteur privé et du secteur public, de plus de vingt salariés. Ces principes sont désormais inscrits dans les articles 47 et 50 de la loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, qui stipulent l'adoption par le conseil d'administration de l'université du schéma en matière de politique du handicap et implique une présentation annuelle d'un rapport d'exécution.

I) ETAT DES LIEUX

Les effectifs généraux

L'Université possède deux principales catégories de personnels : les enseignants et les enseignants-chercheurs d'une part et les BIATSS d'autre part. Des personnels titulaires et des agents contractuels sont présents dans ces deux catégories. Tous effectifs confondus, en 2018, l'Université compte 1804 agents.

Le personnel enseignant représente 56,43% de l'effectif total.

Sur l'ensemble des agents, la part des agents contractuels est de 32,87%.

Les indicateurs démographiques du personnel observés montrent que la tranche d'âge la plus représentée est celle des 36-45 ans et qu'un tiers des agents a plus de 50 ans (33%).

Le diagnostic de la situation d'emploi des agents en situation de handicap

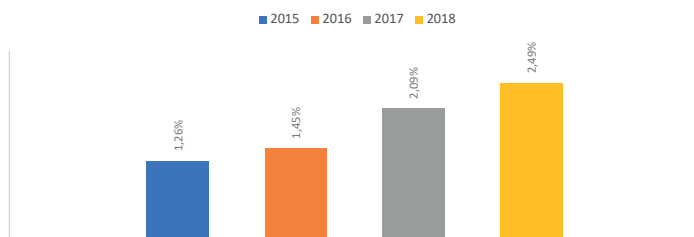
Au 1er janvier 2017, l'Université Paris 8 compte dans ses effectifs 41 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (B.O.E) soit un taux d'emploi de 2,49%.

Le taux d'emploi direct a augmenté de + 1,23 point entre 2015 et 2018.

Le taux d'emploi légal est également en augmentation passant de 1,34% à 2,60%

Ces chiffres en progression et bien qu'insatisfaisants, sont le résultat, d'une part, d'une politique volontariste en termes de recrutement de personnels handicapés, mais également du travail de la correspondante handicap chargée de la gestion de ces personnels. Une meilleure sensibilisation des personnels à déclarer leur situation de handicap, un meilleur recensement des agents RQTH, puis un conventionnement avec le F.I.P.H.F.P. (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) ont été déterminant pour l'amélioration de nos taux (direct et légal) d'emploi.

EVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI DIRECT



Notre taux d'obligation d'emploi est donc en dessous des 6% ; l'Université Paris 8 compte tenu des différentes charges déductibles a versé une contribution au F.I.P.H.F.P de 7802,03 € pour l'année 2017 et de 168 127,17 € pour l'année 2018.

Evolution de la déclaration obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

	DOETH 2015	DOETH 2016	DOETH 2017	DOETH 2018
ETR	1428	1450	1724	1645
Obligation d'emploi	85	87	103	98
Nombre de BOE	18	21	36	41
Taux d'emploi direct	1,26%	1,45%	2,09%	2,49%
Taux d'emploi légal	1,34%	1,56%	2,33%	2,60%
Montant de la contribution	376 937,06 €	371 167,71 €	364 769,30 €	322 946,50 €
due au FIPHP				
Réduction particulière	175 152,99 €	409 070,05 €	356 967 €	154 819,33 €

II) LES ACTIONS MENÉES

L'organisation mise en place

- ✓ Mise en place d'un chargé de mission Université inclusive rattaché à la présidence qui coordonne l'action handicap à destination des agents et des étudiants
- ✓ Création du poste de correspondant handicap à plein temps qui agit en lien étroit avec la DRH et le chargé de mission Université Inclusive
- ✓ Des compétences pluridisciplinaires : assistant social, conseillère prévention, médecin, conseillère santé, correspondant handicap...
- ✓ Un service achats et marchés qui coordonne l'ensemble des flux entrants et sortants de l'Université
- ✓ Dynamique de réorganisation de la DRH concernant l'ouverture d'un pôle médico-social à horizon 2018 afin d'assurer une bonne articulation entre les services et développer de nouveaux outils de gestion

Les actions de maintien dans l'emploi

- ✓ Une cellule handicap active à destination des étudiants et des réseaux internes et externes performants
- ✓ Un télétravail mis en place et des aménagements réalisés sur les budgets de l'université pour les agents
- ✓ Une volonté de répondre aux besoins des travailleurs handicapés en termes de formation
- ✓ Une commission maintien en emploi qui se réunit tous les 15 jours avec la médecine de prévention, le service social et la DRH

L'Université Paris 8

Le recrutement et l'apprentissage

- ✓ Un partenariat engagé avec Cap Emploi et la correspondante handicap afin d'identifier les opportunités
- ✓ Une démarche d'apprentissage de secrétaire pédagogique avec des demandeurs d'emplois suivis par le Cap Emploi et recrutement en CDD d'un apprenti.

Les actions de communication et sensibilisation

- ✓ Caractère « handi-accueillant » de l'Université pour les étudiants
- ✓ Des outils de communication déjà existants et des actions menées :
- ✓ Plaque de présentation de la démarche RQTH diffusée auprès de l'ensemble des agents
- ✓ Politique handicap de l'établissement présente sur l'intranet : démarche RQTH, dispositifs mobilisables, coordonnées des interlocuteurs..
- ✓ Événement du Grand 8 avec un Village Santé et Prévention qui permet de présenter les actions menées en ce qui concerne les problématiques de santé au travail ou du handicap

L'organisation mise en place

A la rentrée scolaire 2015, la création d'un poste de « Référé handicap auprès des « personnels/ affaires médicales » montrait déjà la volonté de l'établissement de s'engager dans des actions menées en faveur de l'inclusion des personnels en situation de handicap.

Pour renforcer les actions menées dans le domaine du handicap, développer une politique inclusive, et identifier un interlocuteur privilégié pour les agents en situation de handicap, un poste de « Correspondant handicap » à temps plein a été créé en 2017.

La correspondante handicap est le relais indispensable dans l'accessibilité aux dispositifs dévolus aux personnels en situation de handicap. A ce titre, elle reçoit en entretien tout agent en vue de l'informer et l'accompagner sur la démarche d'une éventuelle reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, sur sa situation de travail et ses droits afférents. Ce suivi peut concerner aussi bien les agents en situation de handicap nouvellement recrutés, que les agents ayant des difficultés de santé dans le cadre de leur activité professionnelle. Elle est également à la disposition de la DIPEFAS en vue de jouer un rôle d'appui ou de relais pour toutes questions relatives au développement de la politique handicap et à la mise en œuvre de la convention avec le FIPHP.

La correspondante handicap agit en lien étroit avec la DRH et le chargé de mission Université Inclusive qui assure la coordination de l'action handicap à destination des agents et des étudiants.

Le pilotage des actions menées par l'Université Paris 8 sur le handicap s'appuie sur des compétences pluridisciplinaires internes à l'établissement : assistante sociale, conseillère prévention, conseillère santé, cellule handicap étudiante... Les acteurs concernés se retrouvent dans le cadre de la Commission maintien dans l'emploi qui se réunit tous les 15 jours.

Enfin, la réorganisation de la DRH avec l'ouverture d'un pôle médico-social au cours de l'année 2018 permet d'assurer la bonne articulation entre les services ; le développement et la mutualisation de nouveaux outils de gestion (indicateurs de suivi et traçabilité des actions) qui permettent de mieux repérer des problématiques de handicap ou de santé.

Les actions pour le recrutement et l'apprentissage

Le recrutement

Lorsqu'une offre de poste est publiée par l'Université Paris 8, l'indication de l'ouverture de ce poste à un candidat en situation de handicap est toujours indiquée. Ces offres sont publiées sur le site de Paris 8, sur le site d'universités partenaires, la BIEP ou encore au sein du réseau des DRH.

Chaque année le rectorat organise des campagnes de recrutement pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Les recrutements peuvent également se faire par mutation prioritaire, mais les agents ne souhaitent pas toujours déclarer leur handicap et ne peuvent donc bénéficier des aménagements proposés pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Dans le cadre du processus de recrutement, il a été observé qu'il fallait davantage retravailler les outils du recrutement de manière à pouvoir identifier les candidats en situation de handicap et leur apporter de la visibilité sur la politique menée (dossier de candidature, offre d'emploi, entretien...)

L'université Paris 8 participe autant qu'elle peut aux actions du Handi-Pacte IDF et a pour partenaire privilégié le Cap emploi. Les structures du Cap emploi 93 proposent, également, de nous accompagner dans la réponse à notre obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Depuis 2017, l'université s'est associée au projet de formation de travailleurs handicapés, visant les fonctions de gestionnaire de scolarité (en partenariat avec le cap emploi et le Greta). Les objectifs pour l'université sont d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande en améliorant la correspondance entre le profil des candidats et nos attentes, en termes de compétences.

L'apprentissage

L'université Paris 8 accueille chaque année des apprentis (3 nouveaux arrivants depuis septembre 2017) sur différentes filières : plomberie, informatique, communication... Ces apprentis ont des contrats de 1 à 2 ans à l'Université Paris 8 et ont chacun un maître d'apprentissage pour qu'il y ait un suivi individualisé.

Des démarches sont également engagées avec Cap Emploi. Ainsi, l'université Paris 8 participe déjà à une expérimentation en matière de recrutement ou d'apprentissage en prenant en stage des demandeurs d'emploi en situation de handicap rentrés en formation de secrétaire pédagogique et suivis par Cap Emploi. Des stagiaires en situation de handicap viennent quelques mois pour acquérir les compétences liées à l'exercice de cet emploi. A l'issue de cette expérimentation, un stagiaire a été recruté en CDD et rentrera probablement dans un processus de titularisation prochainement. L'université aurait souhaité proposer un poste à deux autres stagiaires mais ils avaient déjà trouvé un emploi dans une autre université. L'université souhaite reconduire ce dispositif avec Cap Emploi.

Les actions de maintien dans l'emploi

L'accompagnement des agents en situation de handicap est discuté au cas par cas, chaque situation étant différente.

Une commission maintien dans l'emploi se réunit de manière pluridisciplinaire tous les quinze jours avec la médecine de prévention, le service social et la DRH pour discuter de toutes les situations qui peuvent nécessiter l'intervention de ces services. Le correspondant handicap peut être convié à cette réunion s'il s'agit de bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Toute difficulté au poste de travail est évoquée quel que soit le motif. Les situations sont orientées par le médecin de prévention, l'assistante sociale, la DRH, les cadres ou la correspondante handicap.

L'aménagement d'un poste de travail passe aujourd'hui par l'adaptation ou l'achat de machines, outillages et équipements individuels nécessaires aux travailleurs handicapés dans l'exercice de leurs fonctions. Un accompagnement humain (assistant) peut également être prévu dans certains cas, notamment pour certains agents nécessitant des mesures de compensation importantes type transcription ou LSF. Aujourd'hui, l'établissement prend en charge les achats sur ses budgets propres. En matière de reconversion professionnelle et de reclassement, l'université est encore peu impactée, mais plusieurs situations de restrictions installées dans le temps pourraient donner lieu à des besoins en matière de bilans de compétences et/ou formation sur les années de la convention avec le FIPHFP.

Le télétravail a été mis en place pour un agent en situation de handicap et un autre est en cours de mise en œuvre.

L'expérience du SAH avec la création de ses réseaux internes et externes est précieuse et permettra à la correspondante handicap de créer ses propres réseaux avec efficacité et de nouer de nouveaux partenariats notamment avec le SAMETH.

Sur les trois dernières années, l'investissement de l'université pour l'aménagement des postes de travail a augmenté de manière très significative.

En effet, pour l'année 2016, cela a représenté un coût de 6235.32 €, en 2017 de 21554.60 € et en 2018 de 66 952, 52 €.

Sur l'année 2018, nous avons procédé à l'aménagement de vingt-six postes, dont vingt-un personnels B.I.A.T.S.S. et cinq enseignant.e.s ont pu bénéficier. La majorité des sommes engagées ont été prises en charge par le F.I.P.H.F.P

Pour 2019, le FIPHP a versé un montant de 95710 € et l'université devrait contribuer à hauteur de 64 121 €.

Les actions de communication et de sensibilisation

L'Université Paris 8 bénéficie d'un certain nombre de médias internes et externes lui permettant de faire passer l'information, de créer du lien et de sensibiliser (Événement Grand 8, intranet, site internet, réseaux sociaux...). Plusieurs actions de communication sont réalisées auprès des personnels en lien avec le handicap, et bien d'autres le sont à destination des étudiants :

- ▶ la plaquette de présentation de la démarche de reconnaissance travailleur handicapé a été réalisée et diffusée auprès de l'ensemble des agents de l'université. Cette plaquette permet d'avoir connaissance des dispositifs pouvant être mis en place et des interlocuteurs vers qui se tourner (service de l'action sociale des personnels, correspondante handicap...),
- ▶ Le site internet renforce le caractère « handi-accueillant » de l'établissement pour les étudiants, par des onglets réservés au service accueil handicap. Depuis la rentrée scolaire 2017, une refonte du site a été effectuée afin de rendre les rubriques accessibles aux malvoyants. Le site internet pourra se faire le relais de la politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap à compétences égales.
- ▶ l'intranet pour les personnels décline la politique de l'établissement en diffusant des informations sur l'onglet dédié « Politique handicap et travail » (démarche RQTH, aménagements possibles, coordonnées des interlocuteurs...),
- ▶ l'évènement du Grand 8 organisé chaque année pour l'accueil des nouveaux arrivants, personnels et étudiants, permet de présenter les actions menées en ce qui concerne les problématiques de santé au travail ou du handicap par le biais d'un Village Santé et Prévention.

Les journées d'information et de sensibilisation

Fin 2018, la DIPEFAS a organisé une journée de sensibilisation pour l'ensemble des personnels sur le thème « typologies du handicap et les moyens de compensation ». Cette initiative s'inscrit dans la continuité des diverses actions de sensibilisation menées par l'université. L'objectif de cette journée était d'informer, de communiquer et de poursuivre la sensibilisation sur les différentes problématiques liées au handicap, qu'il soit visible ou non, afin de faire de l'inclusivité une valeur partagée par toute notre communauté.

L'organisation de la journée s'est faite en deux parties, la matinée a été consacrée à la

présentation des différents types de handicap et des différentes compensations possibles, (place de la technologie, accessibilité auditive et l'analyse d'un cas concret de maladie psychique) avec la participation des enseignants chercheurs du master handicap de l'université.

La partie financement pour le recrutement et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées a été présentée par le délégué territorial du FIPHFP. L'après-midi a été consacré à des activités culturelles et des prestations artistiques autour du handicap. La restauration et les collations ont été assurées par un établissement et service d'aide par le travail (ESAT).

C'est en particulier au cours de manifestations de ce type, que notre université souhaite organiser régulièrement, que nous comptons :

- ▶ faciliter les échanges autour du handicap au sein de l'université
- ▶ continuer à faire évoluer la perception du personnel sur les situations de handicap au travail
- ▶ démontrer l'intérêt d'être reconnu travailleur handicapé et informer sur les démarches à entreprendre

Conventionnement avec le FIPHFP

Notre établissement a signé un conventionnement avec le FIPHFP, en janvier 2018.

L'Université Paris 8 a souhaité par cette convention réaffirmer ses engagements quant à la promotion du handicap mais surtout développer l'inclusion professionnelle au sein de ses effectifs.

Ce conventionnement avec le FIPHFP a pour vocation d'être un véritable outil de gestion de la politique du handicap et de maintien dans l'emploi, qui répond à notre exigence d'être une université inclusive.

Ainsi, l'université Paris 8 développe dans six fiches actions, un programme d'actions sur 3 ans, qui doit la conduire à l'évolution de son taux d'emploi pour atteindre 3,14% en 2020, grâce au recrutement de nouveaux travailleurs en situation de handicap mais également à l'accompagnement des agents dans le cadre du maintien dans l'emploi.

Le conventionnement est décliné en 6 fiches action qui reprennent certaines actions déjà en place, avec l'objectif de les développer :

- ▶ Fiche action n°1 projet et politique handicap
- ▶ Fiche action n°2 gouvernance et organisation
- ▶ Fiche action n°3 accessibilité
- ▶ Fiche action n°4 recrutement
- ▶ Fiche action n°5 maintien dans l'emploi
- ▶ Fiche action n°6 communication

Une organisation spécifique a été mise en place afin de conduire ce projet dans les délais impartis pour ainsi prendre en compte les enjeux défendus par l'université à travers cette démarche.

Le pilotage stratégique est réalisé par :

- ▶ La direction des Ressources Humaines qui est garante de l'atteinte des objectifs poursuivis par l'établissement à travers le conventionnement

- ▶ Le chargé de mission de l'université inclusive qui assure la cohérence des politiques menées à destination des personnes en situation de handicap, étudiants ou agents.
- ▶ Le Comité de pilotage qui se réunit une à deux fois par an et assure la bonne mise en œuvre de la politique et procède aux réajustements nécessaires
- ▶ Le CHSCT qui est informé de la mise en œuvre de la politique handicap et des actions qui en découlent.

Le pilotage opérationnel est assuré par :

- ▶ La correspondante handicap qui s'attache à faire le lien avec les directions et le service de santé au travail, recense les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, assure le suivi individuel des agents, contribue à la sensibilisation et l'information de l'ensemble des personnels...
- ▶ Le Comité opérationnel de suivi (COS) qui vise à mettre en œuvre les actions inscrites dans la convention
- ▶ La Commission maintien dans emploi qui se réunit deux fois par mois.

En signant cette convention avec le FIPHFP, c'est un engagement fort qui est pris par la Présidence et la Direction générale de l'université et qui est en soi un signal important de nature à rassurer les agents en situation de handicap ou ayant des problèmes de santé pouvant avoir des répercussions sur le travail, car outre l'appui financier important, 275 000 €, ce partenariat est une véritable feuille de route pour la politique handicap.

III) OBJECTIFS

Développer le taux de recrutement de personnels handicapés

Bien sûr les objectifs de recrutement que l'établissement se fixe sur les trois années à venir, prendront en compte la baisse générale des ouvertures de poste. Néanmoins, plusieurs actions seront développées au cours des trois années à venir :

- ▶ Développer le lien entre le SAH des étudiants de l'Université Paris 8 et la DRH sur les questions de recrutement et d'emploi pour permettre de constituer un vivier d'E.S.H. inscrit.e.s en Master et en Doctorat susceptibles d'être recruté.e.s par l'Université
- ▶ Développer des actions de communication et de sensibilisation pour contribuer à créer un environnement inclusif à l'Université du point de vue des agents et ainsi inciter les personnels concernés à déposer une demande de R.Q.T.H. en les informant davantage sur les avantages et notamment sur les aménagements de postes possibles
- ▶ Informer sur l'embauche et les contrats/concours réservés (I.T.R.F. [Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et Formation]).
- ▶ Aider à la préparation des concours réservés (pour les personnes titulaires de la R.Q.T.H.).
- ▶ Développer l'alternance et l'apprentissage des E.S.H. stagiaires au sein de l'administration de l'université.
- ▶ Augmenter les contrats ciblés Travailleur.euse.s Handicapé.e.s en ce qui concerne les
- ▶ enseignant.e.s-chercheur.euse.s.

Maintient dans l'emploi

- ▶ Améliorer autant que de besoin l'accessibilité des locaux.
- ▶ Rendre davantage visible la mission de la correspondante Handicap.

- ▶ Mieux formaliser et diffuser les procédures RH relatives au maintien dans l'emploi.
- ▶ Renforcer l'information sur les dispositifs mis en place auprès du personnel et rassurer chacun dans le traitement des situations individuelles.
- ▶ Développer les aménagements et les formations nécessaires permettant aux agents concernés de travailler en autonomie.
- ▶ Sensibiliser les responsables de service et les directeur.rice.s d'U.F.R. à l'intégration d'un personnel bénéficiaire de l'obligation d'emploi dans leur service.
- ▶ Impliquer davantage le CHSCT dans le projet de contrôle des actions menées en faveur du handicap.

Mieux utiliser les expertises fortes développées à travers le travail des laboratoires de recherche et ainsi que celles des équipes responsables de diplômes orientés handicap pour participer à une meilleure intégration des personnes en situation de handicap.

IV) INDICATEURS DE SUIVI

- ▶ Taux de travailleur.euse.s en situation de handicap à l'Université Paris 8 (comparaison avec le taux actuel : 2,33%), avec l'objectif de 3,14 % en 2020.
- ▶ Nombre de demandes et de réalisation d'aménagements de poste.
- ▶ Nombre de campagnes d'information réalisées à destination des personnels (et des étudiants).
- ▶ Nombre de formations proposées et leurs effectifs
- ▶ Nombre de lots/marchés « réservés ».
- ▶ Evolution de la contribution annuelle versée au F.I.P.H.F.P.
- ▶ Taux de doctorant.e.s en situation de handicap

AXE 3

FORMATION ET RECHERCHE DANS LE DOMAINE DU HANDICAP

I) ETAT DES LIEUX

La formation

L'ouverture au handicap s'est largement faite à l'université Paris 8 à travers la création de diplômes pour mieux prendre en compte le handicap dans la société et développer les métiers en lien avec le handicap. Ces différentes formations existent depuis de nombreuses années et ont contribué de façon significative à l'attractivité de l'établissement.

L'UFR SDL (sciences du langage) en particulier offre des enseignements autour des Sourds et de la langue des signes française (LSF) depuis 1999, tant en formation initiale qu'en formation continue (adultes en reprise d'études).

Quatre diplômes nationaux sont ainsi actuellement proposés :

- ▶ la spécialisation Linguistique des Langues des Signes de la licence de SDL, qui existe depuis 1999 ;
- ▶ la Licence professionnelle Enseignement de la LS en milieu scolaire (en partenariat avec l'INS-HEA et l'association Visuel LSF, ce diplôme national étant toutefois géré par la Direction de la formation), depuis 2004 ;
- ▶ le Master SDL Parcours Interprétation LSF-français (créé en 1999 comme DFSSU, devenu Master en 2006) et, depuis septembre 2015,
- ▶ le Master MEEF 2nd degré Parcours LSF (en partenariat ESPE de Créteil/UPEC et INS-HEA), formation unique en son genre en France.

L'équipe enseignante du Département Linguistique des Langues des Signes (LLS) de l'UFR assume par ailleurs la responsabilité et la coordination pédagogiques (et en partie l'enseignement) de deux diplômes universitaires accueillant des adultes en reprise d'études et à ce titre directement gérés par la Direction de la Formation (ex-Formation Permanente) : un DPCU Enseignement de la LSF à des adultes (en partenariat avec Visuel LS) et un DPCU Pratique intensive de la LSF (ex. DU Pratique approfondie de la LSF).

Les cours de la licence professionnelle Enseignement de la LSF en milieu scolaire et du DPCU Enseignement de la LSF à des adultes, qui accueillent très majoritairement un public d'étudiants sourds, sont intégralement accessibles en LSF, soit directement (enseignants signeurs), soit (pour environ 20% des cours) via une interprétation LSF-français, ceci faisant de ces formations des cas uniques au plan national.

Ajoutons que deux enseignants sourds ont été recrutés au sein de l'UFR SDL, l'un MCF, en 2016, l'autre enseignante certifiée de LSF détachée dans le Supérieur (PRCE), en 2017, qui, tous deux, dispensent intégralement leur enseignement en LSF.

Enfin, l'UFR SDL conduit deux actions visant le perfectionnement en français écrit à destination des étudiants sourds signants de Licence et de Master : un EC de français écrit dispensé en LSF et, en collaboration avec l'association Paroles Voyageuses, l'action intitulée « Lire pour réussir », qui permet aux étudiants sourds d'Île-de-France de bénéficier (gratuitement) d'un accompagnement personnalisé pour la rédaction et la mise en forme de leurs travaux universitaires et, s'ils le souhaitent, de cours de français écrit.

Il est important de préciser que certains des membres du Département Linguistique des Langues des Signes (LLS) de l'UFR SDL sont depuis 2006 régulièrement nommés par le ministère de l'éducation nationale pour participer, au titre d'experts, aux actions visant la mise en application de la Loi 2005-102 dans l'éducation des jeunes sourds :

Deux enseignantes ont ainsi été membres :

- ▶ du comité d'experts « Pour la mise en application de la Loi du 11 février 2005 relative à l'éducation des jeunes sourds », dont le pilotage était également assuré par un professeur de notre université, 2006-2009 (travaux d'analyse du texte de la loi (notamment définition du terme de « bilinguisme » ; élaboration des épreuves de l'option « LSF » au Baccalauréat (JORF n°241 du 17 octobre 2007 page 17102, texte n° 12)
- ▶ du Groupe de travail sur « L'enseignement de la Langue des Signes Française », désigné par le Comité d'experts (supra), ministère de l'éducation nationale, 2006-2009 (Elaboration des Programmes Officiels d'enseignement de la Langue des Signes Française de la maternelle à la terminale (BO n° 33 du 4 septembre 2008 ; B.O. n° 29 du 16 juillet 2009 ; B.O. n° 29 du 16 juillet 2009) ; mise en place du CAPES de LSF (J.O.R.F. n° 0147 du 27 juin 2009 – page 10779 - texte n° 57)).

Trois enseignants ont été/sont membres :

- ▶ du comité d'experts pour la Refonte des Programmes Officiels de Langue des signes française, juin 2016-mai 2017 (Journal officiel de la République française, n° 0191 du 17 août 2017) ;
- ▶ du comité d'experts pour la création des ressources d'accompagnement des Programmes de LSF pour les enseignants, 2018-2019.

L'UFR EriTES (Etudes, recherches et ingénierie en territoires, environnements et sociétés) a, de son côté, ouvert le Master Handicap à la rentrée 2001 (initialement sous la forme d'un DESS). Ce Master offre une formation de haut niveau concernant les aides techniques pour les personnes handicapées. Avec une vingtaine de places par an (limitation due aux contraintes d'espace en salle machine), c'est une formation encore aujourd'hui unique en Europe. De plus, le rapprochement entre le Master et le SAH permet régulièrement l'emploi de stagiaires au sein du SAH. Des projets de recherche appliquée ou d'application de la recherche pourront être proposés.

L'UFR ARTS, avec son département de Danse propose une formation courte sur le thème « Danse contemporaine et publics vulnérables ».

Enfin un EC libre transversal « Accompagnement des personnes handicapées » organisé par le SAH existe depuis 2015.

La recherche

Deux équipes de recherche travaillent sur des thématiques dans le champ du handicap :

L'équipe THIM au sein du laboratoire-CHArt (cognitions humaine et artificiel), UFR de psychologie Ecole doctorale 224 ;

Créé en 2007 sous la tutelle de l'École Pratique des Hautes Études et de l'Université Vincennes–Saint-Denis (Paris 8), le laboratoire Cognitions Humaine et Artificielle (CHArt) a été reconduit en 2014 avec 2 nouvelles tutelles : les Universités Paris Ouest-Nanterre (Paris 10) et Paris Est-Créteil (Paris 12). C'est un laboratoire interdisciplinaire regroupant des chercheurs en sciences cognitives, en mathématique et en informatique. Il a comme objet d'étude les systèmes cognitifs naturels et artificiels et leurs interactions pragmatiques et sémantiques.

Dans ce laboratoire, l'équipe THIM a pour but de mener à bien des recherches techniques multidisciplinaires appliquées qui faciliteront l'intégration socio-économique des personnes handicapées ou des personnes âgées.

Les travaux de recherche de THIM s'orientent vers :

- ▶ La conception d'interfaces multimodales et aides techniques adaptatives,
- ▶ Les adaptations technologiques et ergonomiques dans l'assistance au déplacement des personnes à besoins spécifiques (personnes aveugles, etc.),
- ▶ Le développement d'outils de traitement du signal, de l'image et reconnaissance des formes pour l'accessibilité,
- ▶ Les interactions entre la technologie, la Langue des Signes Française (LSF) et le Langage Parlé Complété (LPC),
- ▶ Les environnements interactifs d'apprentissage adapté,
- ▶ Télécommunications et téléassistance,
- ▶ Le développement de logiciels adaptés,
- ▶ Les systèmes de communication alternatifs (pictographiques),
- ▶ L'accessibilité numérique.
- ▶ L'équipe LSG au sein de l'unité mixte de recherche 7023-SFL (Structures Formelles du Langage).

SFL développe une recherche fondamentale principalement dans les champs de la linguistique et de la psycholinguistique, appuyée sur des modélisations théoriques. La base empirique du travail est fournie par la constitution de corpus, dont certains sont très importants, dans les domaines concernés (i.e. acquisition, créole, LSF, morphologie) et dans un nombre de langues important. Le laboratoire est également doté d'une plateforme expérimentale et développe, à côté de l'analyse de données, une démarche expérimentale confrontant hypothèses théoriques et expérimentation.

L'équipe LSG, qui compte actuellement 7 titulaires et 14 doctorantes et doctorants, développe les thématiques suivantes, dans une perspective relevant de l'approche transdisciplinaire des Deaf Studies (Etudes Sourdes) :

- ▶ Séméiogenèse et typologie de la gestualité humaine,
- ▶ Description linguistique de la LSF et typologie LS/LS et LS/Langues vocales,
- ▶ Acquisition et évaluation de la LSF,
- ▶ Ecrit, sourds et langue des signes,
- ▶ Didactique de la LSF
- ▶ Didactique du français écrit langue 2 à un public sourd

- ▶ Traductologie langues des signes/langues vocales
- ▶ Histoire des sourds, histoire Sourde
- ▶ Méthodologie de la constitution et de la documentation de corpus de données visuo-gestuelles.

Les projets financés

- ▶ l'International Research Network (ex-Groupement de Recherche International) EURASIGN, « Langues des signes européennes : approche comparative » (« European Sign Languages Comparative Approach »), 2018-2022, coordonné par deux enseignantes chercheuses de l'Université Paris 8.

Equipes partenaires : UMR 7023 SFL, équipe LSG (porteur), langue des signes française (LSF) ; ISTC-CNR (équipe LaCAM), Rome, Italie, langue des signes italienne (LIS) ; Univ de Humboldt, Allemagne, langue des signes allemande (DGS) ; Univ de Frankfurt, Allemagne, langue des signes allemande (DGS) ; Univ de Louvain, Belgique, langue des signes flamande (VGT) ; Univ de Gand, Belgique, langue des signes flamande (VGT) ; Univ de Namur, Belgique, langue des signes française de Belgique (LSFB) ; Univ de Barcelone, Espagne, langue des signes catalane (LSC) ; Univ de Leiden, Pays-Bas, langue des signes néerlandaise (NGT) [et langue des signes d'Adamorobe (AdaSL)].

- ▶ L'Atelier Campus Condorcet « Vers la constitution d'une archive en langue des signes sur l'histoire et l'actualité de l'éducation des sourds » (2019), réponse à l'appel à projets Campus Condorcet 2018-2019, coordonné par une enseignante de l'EHESS, et deux enseignantes de l'université Paris 8.

Cet atelier rassemble des spécialistes des sourds et des langues des signes de quatre établissements membres de Condorcet (EHESS, Paris 8, Paris 3, Nanterre). L'objectif est la préparation d'un projet pluridisciplinaire visant la création d'une archive pérenne et accessible de données de LSF sur l'histoire et l'actualité de l'éducation des enfants sourds en France (registres d'interactions en classes, entretiens avec les différents acteurs, ressources documentaires) au bénéfice des collectivités.

- ▶ Le Projet Dynascript, Littératie en construction : invariants et spécificités, au travers de l'étude comparative des productions de publics diversifiés. Projet financé par la DGLFLF (ministère de la culture et de la communication) pour l'année 2016, avec soutien de l'UMR SFL et de l'UMR MoDyCo pour l'année 2017-2018.

- ▶ Projet CNRS-PICS (avril 2019).

Partenaires : UMR 7023 SFL (U. Paris 8 et CNRS), UMR 7114 Modyco (U. Paris Ouest et CNRS), INS-HEA et responsables pédagogiques des classes bilingues LSF-français 2LPE-Centre Ouest et Ramonville Saint-Agne (Toulouse), Université de Naples (Italie) et Université Catholique de Lublin (Pologne)

Ce projet vise à affiner notre compréhension des stratégies et processus en jeu dans l'acquisition de l'écrit et l'accès à la littérature dans sa diversité

Les doctorants

Les quatorze doctorants présents dans l'équipe LSG ont tous un sujet de recherche qui porte directement sur les sourds et la langue des signes, dans les domaines de la linguistique de la LSF, de la LS roumaine et/ou de LS émergentes, de la typologie des langues, de la morphologie lexicale, de l'acquisition et de la didactique de la LSF et/ou de l'écrit.

Plusieurs de ces thèses sont en co-tutelle et/ou en contrat doctoral et deux doctorants sourds signeurs sont en contrat doctoral.

L'équipe LSG a donc construit historiquement son identité autour du développement du Modèle Sémiologique, qui défend l'hypothèse d'une pertinence de la surdité pour rendre compte des structures des LS, mais cette approche théorique bien que très spécifique n'est pas exclusive. D'autres caractéristiques fortes sont à mentionner :

- ▶ L'équipe est composée de membres sourds et entendants, tous signeurs, avec des liens forts avec la communauté sourde,
- ▶ Une pratique d'une linguistique de corpus,
- ▶ un fort adossement des recherches aux formations : chacun des enseignants-chercheurs de l'équipe est responsable pédagogique d'un ou plusieurs des 8 cursus de Paris8 en lien avec la LSF, de la licence au Master,
- ▶ Les recherches sont et (ont souvent été) menées dans le cadre de contrats nationaux mais aussi internationaux.

La revue « Double sens »

Deux des enseignantes chercheuses de l'équipe LSG qui sont par ailleurs interprètes professionnelles ont créé en 2014 la revue Double Sens, revue de traductologie LS/LV à comité de lecture international unique en son genre en France.

II) OBJECTIFS

Poursuivre le développement et la diversification des formations et enseignements relatifs au Handicap

A destination des étudiant.e.s :

- ▶ Développer la communication sur l'EC « accompagnement des personnes handicapées » avec l'objectif de multiplication des créneaux d'enseignements.
- ▶ Améliorer la communication sur la diversité de nos formations dans le domaine du handicap.

A destination des personnels et autres publics :

- ▶ Mettre en place des modules de formation à destination des nouveaux.elles enseignant.e.s et personnels pour les sensibiliser au handicap.
- ▶ Ouvrir les cours sur le Handicap aux auditeur.rice.s libres.
- ▶ Promouvoir et développer l'enseignement de la LSF auprès des personnels enseignants et administratifs qui le souhaitent, de manière à ce que l'accessibilité à tout et à tous pour les étudiants sourds ne soit pas unilatérale, ni assujettie à la disponibilité d'interprètes LSF-français.
- ▶ Utiliser les nouvelles ressources mises à disposition par le FIPHFP pour accroître la prise en charge financière des prestations d'interprétation LSF-français de manière à ce que les enseignants sourds puissent bénéficier pleinement des activités liées à la vie de l'Université, aussi bien en termes culturels qu'administratifs ou scientifiques, en particulier des conférences et colloques organisés en son sein.

Améliorer la recherche sur les problématiques liées aux personnes dites en situation de handicap

- ▶ Donner une plus grande visibilité nationale et internationale à nos formations et à nos travaux de recherche autour des personnes en situation de handicap.
- ▶ Diversifier les thématiques de recherche. De nouvelles thématiques sont vouées à se développer au sein de l'unité 7023 SFL : la didactique, articulée aux travaux en acquisition L1, L2 et LSF, l'acquisition de la syntaxe, les thématiques neurolinguistiques sur des questions d'interfaces entre langage et cognition, les travaux en poésie articulés à la métrique formelle, les travaux sur l'interface entre acquisition phonologique et modélisation.
- ▶ Poursuivre et amplifier les collaborations trans-équipes dans les travaux de recherche.
- ▶ Poursuivre la diversification des langues de signes étudiées (rôle clef des collaborations avec le Brésil et bientôt dans le cadre de l'IRN Eurasign).
- ▶ Développer études qui conjuguent la linguistique et la sémiogenèse des LS avec les disciplines artistiques, dans le cadre des projets Labex Arts-H2H.

III) INDICATEURS DE SUIVI

- ▶ Nombre d'étudiant.e.s inscrit.e.s dans l'EC « accompagnement du Handicap ».
- ▶ Evolution des résultats des E.S.H par filière et par niveau d'étude.
- ▶ Taux de contrats doctoraux fléchés sur la thématique handicap.
- ▶ Nombre de projets et publications recherche autour du Handicap.

AXE 4

L'ACCESSIBILITE PHYSIQUE ET NUMERIQUE

I) L'ACCESSIBILITE PHYSIQUE

Etats des lieux

En matière d'accessibilité physique, un diagnostic complet a été réalisé en 2009, par la société « Accèsmétrie ». L'université a répondu à de nombreux points du rapport déposé à la suite de l'étude, répondant ainsi à des besoins immédiats d'étudiants en situation de handicap tels que la mise en place de bandes podotactiles, la réalisation de rampes d'accès, la création d'un sanitaire couché, de peintures contrastées, d'adaptation de luminaires... Pour exemple, la bibliothèque ou la banque centrale de renseignements a été complètement reconstruite en permettant les accès fauteuil (hauteur et dégagement), les circulations autour de la banque (en deux parties) ; pose de bandes podotactiles en haut de tous les escaliers ; peinture des premières et dernières contremarches des escaliers ; cabines PMR dans les deux toilettes publiques.

L'Université a également déposé un Ad'Ap (Agenda d'accessibilité programmée) engageant l'Université à la réalisation de la mise en conformité et en accessibilité, qui a été validé en mars 2016. Il concerne tous les bâtiments du campus de Saint-Denis et permettra de développer l'accessibilité de l'établissement afin de transiter plus facilement entre les différents pôles et services de Paris 8. La mise en œuvre représente un budget global estimé de 700 000 € sur 5 ans (2017-2021).

Cette mise en accessibilité des bâtiments profitera également aux agents ayant des difficultés de santé et permettra de poursuivre la mise en accessibilité de l'environnement de travail des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Au cours de l'année 2018, les travaux d'amélioration de l'accessibilité des sanitaires et des parties communes ont été lancés le 26/11/2018. Le montant des travaux engagés en 2018 est de : 269 425 € TTC dont 150 000 € financés par le MESRI.

En 2019, l'Etablissement maintiendra l'effort en lançant une seconde phase de travaux privilégiant à nouveau les parties communes pour faciliter le cheminement sur le campus. Il a bénéficié d'une enveloppe complémentaire des tutelles de 150 000 €.

A ce jour, la majorité des travaux restent encore à effectuer puisque le calendrier s'inscrit sur une période de cinq ans.

Mais le premier défi à relever sera celui de la fiabilisation de notre parc d'ascenseurs qui aujourd'hui n'est pas à la hauteur de nos ambitions en matière d'accessibilité. En effet, force est de reconnaître que nous devons faire face en permanence à des pannes qui rendent l'accès à nos locaux très compliqué pour nos étudiants et personnels PMR. Nous devons donc en priorité tout mettre en œuvre pour améliorer cette situation.

Synthèse Adap't - Université Paris 8

Synthèse

BATIMENT	Accessibilité actuelle	Nombre d'obstacles critiques	Montant global des préconisations	Accessibilité après préconisations
SD01 - Circulation générale	23%	115	150 310 €	100%
SD03 - Bibliothèque public	17%	47	45 810 €	100%
SD04 - Bâtiment A	50%	86	139 430 €	94%
SD05 - Bâtiment B	42%	40	108 330 €	92%
SD06 - Bâtiment C	33%	44	132 550 €	83%
SD07 - Bâtiment D	28%	27	23 400 €	95%
SD08 - Bâtiment G	39%	32	89 310 €	100%
SD09 - Bâtiment L	36%	14	14 460 €	88%
MOYENNE GLOBALE	33%	51	87 950 €	94%
TOTAL		405	703 600 €	

Dérogations

NOM DU SITE	Nbre Dérogation(s)	Obstacle	Motif	Substitution
Bâtiment D	1	Partie basse de l'amphithéâtre inaccessible aux UFR	Impossibilité technique	Utiliser d'autres salles ou amphithéâtres accessibles
Bâtiment C	1	Escalier non doublé d'un dispositif de franchissement conforme pour accéder au C'	Impossibilité technique	Utiliser les sanitaires et les salles du bâtiment accessible
Bâtiment A	1	Amphithéâtre IV inaccessible aux UFR	Impossibilité technique	Utiliser d'autres salles ou amphithéâtres accessibles
Bâtiment B	1	Salles B002 et B006	Impossibilité technique	Utiliser d'autres salles ou amphithéâtres accessibles

Objectifs

Améliorer l'accessibilité des locaux

- ▶ Fiabiliser les appareils (ascenseurs, élévateurs PMR) ou pour certains bâtiment les doubler, pour assurer aux PMR l'accès aux locaux.
- ▶ Respecter le calendrier de notre Adap, en priorisant les chantiers pour proposer un calendrier d'actions qui réponde au mieux aux besoins des étudiant.e.s et personnels en situation de handicap.
- ▶ Identifier de manière exhaustive toutes les salles facilement accessibles P.M.R. et diffuser l'information aux composantes.

Remédier aux difficultés d'orientation et de localisation

- ▶ Réfléchir à la réalisation et la mise en place de plans en relief (en braille, voire vocalisé) à l'entrée de chaque campus (Nord et Sud) pour permettre de visualiser l'ensemble des bâtiments ; et/ou,
- ▶ Etudier la mise en place sur le campus de système d'aide aux déplacements, tel que l'application « Navi-campus » développée par l'Université de Strasbourg. Bien que cette application puisse servir à tous les étudiants, elle permet en particulier de pallier aux difficultés de déplacement des personnes déficientes visuelles.

Indicateurs de suivi

- ▶ Montants investis pour mettre à niveau le patrimoine immobilier
- ▶ Taux de bâtiments accessibles (en référence au diagnostic initial réalisé par ACCESMETRIE)
- ▶ Nombre de réclamations liées au fonctionnement des installations (ascenseurs, ...) émises par des personnes en situation de handicap

II) L'ACCESSIBILITE NUMERIQUE

Etats des lieux

Quel que soit le type d'outil numérique, il faut envisager deux niveaux dans le traitement de la nécessité d'accessibilité : le niveau structurel et le niveau des contenus.

Niveau structurel

Les normes d'accessibilité pour le web ont beaucoup évolué ces dernières années notamment suite à l'évolution des normes technique établies par la Web Accessibility Initiative (WAI) du World Wide Web Consortium et du référentiel général d'accessibilité pour les administration (RGAA) (version 3 2017). Ces nouvelles exigences obligent les responsables de sites à s'adapter en permanence.

Tout d'abord considérons le site institutionnel, <http://www.univ-paris8.fr>, ou plutôt l'ensemble des sites institutionnels (une trentaine) des différents UFR, laboratoires, formations, services, etc. Le service communication a fait un travail important en ayant pour objectif l'accessibilité du site (au niveau AA des normes internationales). Cela signifie que la structure du site Web de l'université et de tous les sites d'UFR ou de services qui en sont dérivés contient tout ce qui est nécessaire pour l'accessibilité, et que les pages principales sont accessibles. Pour cela et afin d'être compatible avec les différents outils d'aide et moyens de navigation (lecteur vocal, plage Braille, navigation sans souris, ...) différentes recommandations ont été suivies : www.brailletnet.org; <http://openweb.eu.org>; www.accessiweb.org

L'environnement numérique de travail

L'Environnement Numérique de Travail (ENT), est en cours d'évaluation, afin de s'assurer que l'accessibilité est bien respectée.

La messagerie

La messagerie de l'université est basée sur la solution Zimbra. La partie webmail de la solution comprend deux interfaces possibles : version Ajax et version standard HTML.

L'accessibilité Ajax est correcte, mais n'est pas évaluée de manière normalisée. Inversement, la version HTML de l'interface est compatible avec la section 508 de la législation américaine (Section 508 est le nom usuel d'un amendement à une loi américaine, qui porte sur l'accessibilité aux personnes handicapées des sites fédéraux et ressources électroniques du gouvernement).

La nouvelle version de Zimbra (X) sera conforme aux standards américains d'accessibilité. De même, toute personne qui trouve l'interface web non-satisfaisante peut installer un client mail (MUA) qui lui convient et qui répond à des handicaps particuliers.

Moodle

Actuellement l'installation de Moodle sur l'université n'a pas de modules liés à l'accessibilité. La DSIN procédera à l'installation d'une nouvelle version de Moodle en juillet 2019. Cette mise à jour sera l'occasion pour la DSIN de travailler avec le Bureau d'aide à la pédagogie numérique (BAPN) sur la mise en place de modules liés à l'accessibilité.

Applications métier

- Les applications métiers sont soit intégrées par le pôle intégration, soit développées en interne. Ces applications sont utilisées par un nombre d'utilisateurs restreints : uniquement les personnels et certains enseignants-chercheurs.

Applications intégrées

- ▶ Actuellement l'accessibilité n'est pas prise en compte comme paramètre lors des choix des applications à intégrer. De ce fait, on n'a aucune visibilité sur l'accessibilité des applications métiers intégrées.

Applications développées

Le pôle développement est relativement nouveau au sein de la DSIN. Il a pour mission de fournir des applications en prenant en compte les particularités de l'établissement, mais aussi de combler des manques dans les applications intégrées.

Pendant la phase de constitution de cette nouvelle structure, l'équipe a en premier lieu travaillé sur la méthode de développement, la pile technologique et les choix technologiques.

Pour l'instant les questions de sécurité ou d'accessibilité n'ont pas été soulevées au sein de l'équipe.

Niveau des contenus

De nombreux contenus concernant le site, l'ENT ou les plateformes pédagogiques respectent déjà les normes d'accessibilité.

Nous devons poursuivre nos objectifs d'information et de formation et développer une véritable culture d'accessibilité numérique dans toutes les composantes et services, à destination de tous les contributeurs.

Objectifs

Améliorer l'accès à l'information et à la communication

- ▶ Poursuivre l'accessibilité du (des) site internet de l'Université. Un projet de refonte du site web principal de l'université Paris 8 est en cours, ou il a été mentionné en premier lieu d'adopter les dernières normes d'accessibilité. Pour ce faire, et afin de pouvoir généraliser et partager ces pratiques avec l'ensemble des responsables des sites de l'établissement, plusieurs documents sont ou vont être élaborés :

Un document de spécifications techniques pour l'élaboration de site web accessible à destination de développeurs web. Ce document technique est une interprétation à visée pratique pour des normes du RGAA concernant les thématiques Images, Cadres, couleurs, Multimédia, Tableaux, liens HyperText, Scripts, Structuration de l'information, présentation de l'information, formulaires, navigation.

Un guide d'usage pour respecter les exigences d'accessibilité à destination des responsables d'édition et des gestionnaires de sites web.

Une Note à destination des usagers. Cette note sera disponible en ligne dans l'en-tête de chacun des sites de l'université ayant respecté les normes d'accessibilité (Voir l'exemple du site principal de l'université <http://www.univ-paris8.fr/Accessibilite>).

- ▶ Promouvoir une formation générale à l'accessibilité (qui peut être acquise lors de formations spécifiques ou sur le mode de l'auto-formation grâce à des documents en ligne).

Améliorer l'accessibilité aux savoirs et aux connaissances

- ▶ Développer le dépôt de cours et contenus pédagogiques sur les plateformes en ligne
- ▶ Créer au sein des services concernés une « culture de l'accessibilité numérique ». En rappelant de façon récurrente à tous les contributeurs, auteurs, ou professionnels qui

créent des documents que ceux-ci doivent être accessibles, y compris pour ceux concernant l'ENT.

- ▶ Envisager la création d'un poste d'ingénieur d'études, dont le rôle sera d'une part de d'adapter et de transcrire les documents (en particulier ceux provenant de la BnF), les sujets d'examen et d'autre part d'adapter les illustrations des documents pédagogiques mis en ligne.

Indicateurs de suivi

- ▶ Nombre de cours et documents accessibles en ligne
- ▶ Lisibilité et accessibilité du site internet (via un questionnaire qualitatif).
- ▶ Nombre de formations impliquées dans le programme du S.D.H
- ▶ Nombre de formations à l'accessibilité proposées aux contributeurs et aux personnels administratifs.

III) LA BIBLIOTHÈQUE UNIVERSITAIRE

La bibliothèque physique

Une équipe de bibliothécaires volontaires (21 personnes en 2018), formés et coordonnés par le référent handicap de la bibliothèque, est au service des lecteurs en situation de handicap.

Deux réunions de l'ensemble des volontaires sont organisées en début et en fin d'année universitaire afin de faire le point sur les demandes des usagers en situation de handicap, de permettre des retours d'expérience et d'harmoniser les pratiques.

En 2018, le SCD a compté 150 lecteurs empêchés actifs (chiffre stable par rapport à 2017); ils ont effectué 2182 prêts et 1545 prolongations de prêt (soit une très forte augmentation des prolongations par rapport à 2017, ce qui s'explique par les nouvelles modalités de prêt permettant désormais jusqu'à 4 prolongations successives pour un même document).

Pendant les heures d'ouverture de la BU, les personnes en situation de handicap ont la possibilité de se signaler à l'accueil pour obtenir un accompagnement.

Des coordonnées de contact indiquées sur le site Web, permettent de prendre rendez-vous avec un membre de l'équipe pour un service personnalisé.
handi.bu@univ-paris8.fr ou 01 49 40 69 50.

Les services personnalisés :

Présentation personnalisée des services et des espaces ;

Aide à la recherche documentaire, assistance pour chercher les livres papier dans les salles de la BU;

- ▶ Formation à la recherche documentaire ;
- ▶ Reprographies gratuites de documents, dans la limite du droit d'auteur ;
- ▶ Prêt à distance : si les personnes ne peuvent pas se rendre à la bibliothèque, elles ont la possibilité de contacter le/la responsable de l'accueil handicap, ou l'accueil de la bibliothèque. Il leur sera alors proposé de leur faire parvenir par courrier les ouvrages dont ils auraient besoin, ou des photocopies s'il s'agit d'articles de périodiques. Le retour restant à charge du demandeur ;
- ▶ Réservation de 2 ouvrages (attention, il ne peut s'agir que d'ouvrages déjà empruntés);

- ▶ Accès à une salle dédiée aux équipements d'adaptation aux différents types de handicap (Salle Helen Keller). Cette salle est équipée des matériels suivants ;
- ▶ Des mobiliers adaptés ;
- ▶ Deux postes informatiques avec deux claviers gros caractères et deux claviers classiques ;
- ▶ Un vidéo-agrandisseur ;
- ▶ Deux logiciels de synthèse vocale Jaws, deux licences du logiciel Omnipage, une licence du logiciel Antidote ;
- ▶ Deux machines à lire ClearReader + (dont une est capable de lire en plusieurs langues étrangères) ;
- ▶ Visites de la BU traduites en langue des signes, aide à la prise en main des matériels spécifiques...

La quasi-totalité de ces services a été rendue par des agents de la BU sans aucune prise de rendez-vous préalable (seulement 12 rendez-vous sur l'année pour des interventions particulièrement longues). Environ 90 % des interventions sans rendez-vous ont nécessité un temps d'intervention inférieur à 30 minutes.

En 2018, le service handicap a réalisé 165 interventions, soit une légère hausse par rapport à 2016 et à 2017. Cette hausse est d'autant plus appréciable que désormais l'accès à la salle Helen Keller peut se faire en toute autonomie, la carte d'étudiant de tout lecteur empêché permet de déverrouiller la porte, sans réservation préalable.

Depuis l'ouverture de ce nouvel espace, nous constatons une fréquentation en constante hausse et un renforcement du sentiment de solidarité à travers de nombreux gestes d'entre-aide et de convivialité entre publics empêchés.

La bibliothèque numérique

Une page Web dédiée : <https://www.bu.univ-paris8.fr/accueil-handicap> :

- ▶ Présente les services spécifiques ;
- ▶ Donne les contacts nécessaires ;
- ▶ Informe sur les accès (pentes, ascenseur réservé) ;
- ▶ Informe sur les circulations dans la BU (11 000 m² dans 10 salles thématiques).

L'exception au droit d'auteur.

La loi du 1er août 2006, relative au droit d'auteur et aux droits voisins dans la société de l'information, a institué au bénéfice des personnes atteintes d'un handicap une exception au droit d'auteur. Elle s'adresse aux organismes agréés effectuant des éditions adaptées aux personnes handicapées (braille, format international DAISY, etc.) et leur permet de fournir des documents numériques accessibles selon deux modèles correspondant à 2 niveaux d'agrément :

- ▶ L'agrément de niveau 1, ou agrément simple, permet de reproduire des œuvres (faire lire par une personne, réaliser une carte en relief, etc.), sans avoir à obtenir l'autorisation des ayants droit ;
- ▶ L'agrément de niveau 2 permet de demander aux éditeurs, via la Bibliothèque Nationale de France (BnF), les fichiers numériques des œuvres dont la date de dépôt légal est inférieure à dix ans et postérieure au 4 août 2006, en vue de réaliser et communiquer des éditions adaptées à leurs publics handicapés.

Les fichiers transmis par la BnF en format numérique sont pour la plupart fournis en format PDF. Ils doivent être numérisés et convertis dans un format accessible et/ou sous la forme

de transcriptions en braille, afin d'être fournis aux étudiants en situation de handicap.

Suite à un travail important qui a mobilisé de nombreux services, notre Université a obtenu les agréments de niveau 1 et 2 en 2015.

Objectifs

Refonte du site Web

Le site Web du service commun de la documentation (Bibliothèque Universitaire) va être totalement refait suite à la passation d'un marché public. Il s'appuiera sur un CMS gratuit respectueux des normes en matière d'accessibilité et sera compatible avec une consultation sur les terminaux mobiles.

Le site Internet devra répondre aux exigences de niveau AA des directives WCAG 2.0 <https://www.w3.org/Translations/WCAG20-fr/>

Les interfaces devront s'appuyer sur référentiel général d'accessibilité pour les administrations (RGAA) <https://references.modernisation.gouv.fr/rgaa-accessibilite/>

Echéance : fin 2019

Vérification de la compatibilité des applications propriétaires tierces en ligne :

Outil de découverte et Système d'information de gestion de bibliothèque (SIGB), Bases de données bibliographiques, plateformes de lecture e-books et périodiques, etc.

Echéance : 2020

Amélioration de la communication autour du plan de circulation

Documentation graphique accessible à l'accueil ;

Publication sur le site avec description textuelle et graphique ;

Plan braille à l'accueil.

Installation de tables informatiques adaptées dans les espaces équipés de postes informatiques.

Echéance : 2021

Pose de boucles à Induction Magnétique (BIM)

Systématiser chaque année des visites pour malentendants avec 2 assistants en LSF.

Echéance : 2022

Affiner les statistiques de fréquentation de la salle Helen Keller.

Indicateurs de suivi

Date de mise en ligne et évaluation de la conformité du nouveau site Web

Tableau des ressources et niveau de compatibilité des applications en ligne

Date d'installation et enquête de satisfaction sur l'efficacité de la nouvelle communication autour du plan de circulation

Nombre de postes informatiques adaptés installés.

Nombre de BIM installées.

Statistiques sur l'utilisation de la salle Helen Keller.

Statistiques visites.

Annexes

Circulaire sur l'organisation des examens pour les ESH.

Signature du conventionnement avec le FIPHFP

Affiche de la journée « Typologies du handicap et moyens de compensation »

