

1^{ÈRES} ASSISES NATIONALES



Jeudi 6, Vendredi 7 et Samedi 8 octobre 2016

à l'amphithéâtre François Furet de l'EHESS, 105 boulevard Raspail Paris
Organisé en partenariat entre la FNSF, le CADIS et le réseau DIM-GESTES

Synthèse & Bilan



Présentations de recherches

- **Rencontres croisées** -

Constructions de réseaux

Pour la première fois, ces Assises ont permis aux participants de différents horizons de se réunir afin de dresser un état des lieux de l'intégration professionnelle des salariés sourds. L'enjeu à moyen terme est de proposer de nouvelles formes de communication et d'organisation dans les entreprises où sont embauchés des sourds.

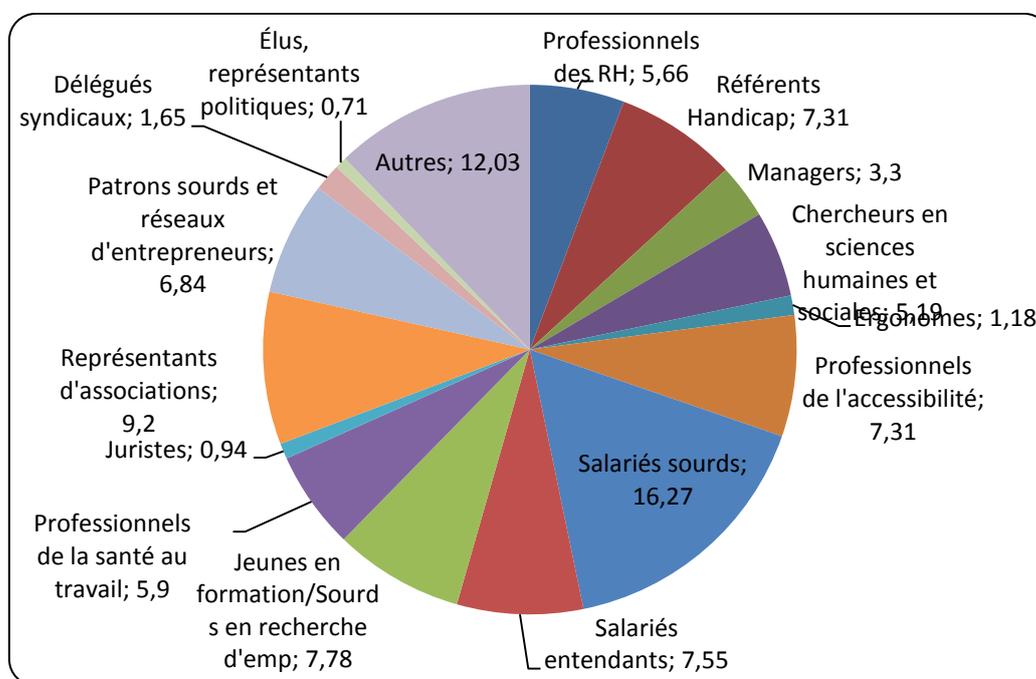
L'objectif final étant de redonner confiance aux entreprises, d'améliorer les outils des professionnels de l'accessibilité, et de perfectionner l'accompagnement pour faciliter l'inclusion des sourds dans les entreprises. Ce rapport de synthèse et bilan retrace les principaux enseignements et débats qui se sont déroulés pendant ces trois journées inédites.

Participation

Environ 450 personnes ont participé à au moins une journée des Assises. La grande majorité des inscrits se sont inscrits pour 2 ou 3j. L'amphithéâtre de l'EHESS était plein à craquer.

Diversité des profils

Un des trois enjeux importants, fixé d'ailleurs par le comité de l'organisation depuis le début, a été de réunir la plus grande diversité de profils de participants. C'est ainsi que chercheurs, professionnels de l'emploi, entreprises, consultants en accessibilité, entendants et sourds se sont réunis. Finalement, l'objectif est largement atteint.



Graphique : Type de participants (en %)

Le comité d'organisation est étonné et ravi de constater qu'un grand nombre de patrons et d'entrepreneurs sourds ont participé aux Assises. Les deux interprètes en permanence et les matériels de communication ont été mis à leur disposition pour favoriser les rencontres entre tous les différents profils de participants hors des conférences. Tout le monde a pu débattre ensemble et surtout échanger des cartes de visite. C'est un immense succès ! Cela répond parfaitement au deuxième objectif, à savoir créer des dynamiques de collaboration et création de réseaux.

Journée de l'accessibilité et de l'Assertivité du 6 octobre 2016

Cette journée s'adresse en priorité aux RH, managers et professionnels sourds et entendants. Elle présente les enjeux clefs de l'accessibilité et de l'inclusion professionnelle pour les équipes et favorise la rencontre. Nous nous sommes saisis d'un outil de l'éducation populaire : le Théâtre participatif.

Le matin, Patrick Gohet, adjoint au Défenseur des droits, ouvre les 3 journées des Assises. Il constate que les deux premières causes de réclamations adressées au Défenseur sont l'origine et le handicap, et concernent essentiellement l'accès et le maintien dans l'emploi. Nahia Jourdy et Benoit Blandin exposent les enjeux de l'accessibilité. Qu'est-ce que la surdité ? Comment disposer et mettre en place une communication en présence d'un sourd ? Comment faire avec les entendants ? Comment monter en compétences ? Comment avoir accès à l'information ? L'accessibilité ne se résume pas à l'adaptation de poste.

Loïc Depecker, délégué général à la langue française et aux langues de France auprès du ministère de la Culture et de la communication évoque la reconnaissance de la langue des signes dans le monde du travail.

Une séance de théâtre participatif recentre les débats autour de deux situations simples :

1. Invité à une réunion de service, un salarié sourd revendique l'accessibilité. Échanges difficiles avec la hiérarchie malgré l'intermédiation aimable d'un salarié « pivot ».
2. Un salarié sourd se fait mal voir par le bruit qu'il fait involontairement dans son atelier professionnel.

Maya Hagège, chef de projet à l'Association française des managers de la diversité (AFMD) propose de mieux diffuser les ressources existantes avec le projet « Créons nos ressources ». L'AFMD est un réseau de responsables de la « diversité » engagés sur les problématiques de discrimination.

Nous organisons deux tables rondes :

- 1. « Comment manager la diversité ? »
- 2. « Les appuis de la gestion de cette diversité. »

Ces tables rondes vont permettre la mise en commun des expériences de chacun : salariés ou dirigeants sourds, représentants sourds de commissions, formateur, coach et consultants en accessibilités.

Alexandra Poli, CNRS, chargée de mission à l'EHESS et directrice du CADIS, conclut cette journée en faisant remarquer que le thème de la diversité a relégué la politique antidiscriminatoire au second plan. La diversité et la non-discrimination sont-elles effectivement intégrées aux normes managériales ? En pratique, la diversité reste relativement extérieure aux normes managériales.

Journée des Innovations Ordinaires du 7 octobre 2016

Elle présente une diversité de « photographies » explicitant et analysant les pratiques des professionnels sourds, sur différents métiers, pour collaborer avec les entendants et faire leur travail : arrangements du quotidien, compétences spécifiques, innovations ordinaires.

Alain Touraine est sociologue directeur d'études à l'EHESS, fondateur du CADIS en 1981 qu'il a dirigé jusqu'en 1993. Ces travaux constituent une sociologie de l'action, dont la figure centrale est le sujet comme principe de déchirement et de reconstruction de l'expérience moderne. Après avoir fait mention de Bernard Mottez et de son implication dans le mouvement sourd, avec qui il a été réalisé des travaux en sociologie du travail, Alain Touraine insiste sur l'importance pour les actions et les initiatives des acteurs de combiner à la fois les dimensions d'universalité et de particularisme.

Sophie Dalle-Nazébi, sociologue, a fait une synthèse de l'avancement des recherches sociologiques et scientifiques depuis plusieurs années notamment EEPSO (Emploi et Expériences Professionnelles de Sourds en milieu Ordinaire). Elle et Pascal Marceau, responsable de la discrimination, ont rencontré. Ils sont intéressés à la problématique des sourds dans le monde du travail. Ensuite ils travaillent ensemble jusqu'à la publication officielle du rapport «diagnostics et préconisations » le jour des Assises. C'est un fruit du travail de plusieurs années avec les différents experts.

Sylvain Kerbourc'h, sociologue, associé au Cadis-Ehess, a réalisé des recherches sur le Mouvement sourd et d'autres sur les questions de handicap en entreprise. Il a ainsi effectué avec Sophie Dalle-Nazébi, la recherche EEPSO sur le rôle des aménagements raisonnables, de l'organisation de l'environnement du travail, et la situation professionnelle de salariés sourds. Il fait le constat que les salariés sourds se retrouvent à négocier les ressources de leur condition de travail avec les différents acteurs de l'entreprise. Ces aménagements leur permettent d'assurer leur rôle professionnel et de répondre aux attentes des employeurs, mais leurs modalités d'obtention révèlent dans le même temps les situations discriminatoires dans lesquelles ils exercent leur métier.

Journée de la Stratégie du 8 octobre 2016

Il s'agira d'engager une réflexion sur l'accès au droit et la prévention de la discrimination ; de mettre en exergue les différentes stratégies individuelles ou collectives qui peuvent transformer la situation des sourds au travail, de donner une suite concrète aux assises.

Le matin, Michel Wieviorka, sociologue, constate qu'il y a deux tensions possibles : la première tension entre la logique de reconnaissance et la logique de lutte contre les inégalités, la deuxième entre la logique de la contestation et la logique de la pression sur les institutions pour transformer les politiques publiques. L'alimentation des politiques publiques peut conduire à l'hyper institutionnalisation.

Les Assises s'intéressent aux deux témoignages, Stéphanie Quintin et Anne Kertudo, juristes qui rappellent qu'il est important de faire connaître et comprendre leur droit aux sourds. Elles constatent qu'il y a eu des difficultés d'autonomie et surtout de manque de confiance en soi. Elles résument leur propos ainsi : les sourds connaissent des obstacles dans les procédures judiciaires par manque d'accessibilité.

Slimane Laoufi, chef du pôle « emploi privé », représentant du Défenseur des Droits, a pris conscience de cette problématique grâce au reportage de L'œil et les Mains et au rapport « diagnostic et préconisations ». En 2016, Le Défenseur des droits n'a que reçu deux plaintes. Il a compris que l'accessibilité des informations et l'accessibilité de juristes sont des obstacles pour les sourds. Il travaille sur ces deux sujets et va publier un communiqué auprès des services locaux afin d'être accessible aux personnes sourdes.

Pascal Marceau préconise le développement d'action de préventions pour les futurs salariés sourds pour qu'ils puissent anticiper les problématiques et les difficultés qu'ils vont traverser dans leurs carrières professionnelles, et mieux se protéger des souffrances. Les Assises souhaitent préserver les jeunes, les étudiants afin de mieux écouter leurs craintes sur leurs avens professionnels.

Timothy Rowies, président EUDY (Union Européen des Jeunes Sourds) souhaite développer les formations sur les droits de l'Homme pour faire connaître les droits aux citoyens sourds, car très peu d'entre eux revendiquent leur besoin d'accessibilité.

Alexandre Rubis, représentante du secteur des Jeunes Sourds de FNSF a pu recueillir nombreux témoignages d'étudiants, qui découvrent déjà certains obstacles pendant leurs études universitaires. Ils imaginent avec inquiétudes leurs avens professionnels. Ils répètent qu'il est urgent de développer des sensibilisations, des visibilités de modèles professionnels sourds.

Charlotte Berthier, représentante a pris le relais en soulignant l'importance de l'accueil, de l'organisation et de la communication dans l'entourage professionnel. Olivier Schetrit, anthropologue souhaite attirer notre attention à ce sujet...

L'après-midi, le thème « Patrons sourds et réseaux d'entrepreneurs » a réuni deux dirigeants sourds. Stéphane Amossé de l'entreprise « Steum » raconte ses expériences d'un parcours pas toujours facile notamment au niveau de la communication. Dans son entreprise, la communication courante est la langue des signes. Quand on cherche un candidat soit entendant, soit sourd, on exige la maîtrise en langue des signes. Il arrive ponctuellement qu'un salarié entendant emprunte la place du directeur à cause du besoin d'une communication téléphonique. Il faut à la fois qu'il reste à sa place tout en travaillant en équipe.

Aliza M'Sika, dirigeante propose une formation pour de futurs entrepreneurs sourds. Il y a de nombreuses formations proposées en France, mais trop peu accessibles. Comment les sourds peuvent-ils créer leur entreprise sans formation ? De plus, elle souhaite inviter des formateurs sourds pour qu'ils puissent être des exemples à suivre, et permettre aux participants de réaliser leur rêve. Rien n'est impossible, mais la création d'une entreprise nécessite de la préparer dans de bonnes conditions.

Élise Ghienne, en Master Économie sociale pose la question suivante : l'entrepreneuriat peut-il être un moyen de contourner un marché du travail discriminant ? Le manque d'accessibilité est toujours pointé, le double sens de la minorité, la figure de l'étranger, le faible sentiment de compétence, la faible consommation communautaire.

Pour finir, Violaine Chobert a fait une synthèse sur la rencontre des patrons sourds qui a eu lieu le matin. Elle rappelle que pour réussir la création d'une entreprise, il faut avoir de bons réseaux. Malheureusement, il n'existe quasiment rien dans la communauté des sourds. Pour commencer, il est important de faire la connaissance d'entrepreneurs sourds afin de développer des compétences selon ses besoins. Cela pourrait élargir le monde capitaliste. Elle souhaite prendre plusieurs modèles comme le groupe des chefs d'entreprises femmes, le groupe des différents profils sous l'étiquette du MEDEF. Et nous ? Bientôt ?

Pour clôturer les 3 jours des Assises, Mme Carine Radian, membre de la commission travail du CNCPH, ainsi que de quatre autres commissions (ONU, Europose, accessibilité et organisation et santé) qui travaille au CFE-CGC comme experte économiste, a résumé le rôle de CNCPH et ses actions. Elle rappelle qu'il y a une mobilisation sur le centre relais qui aboutira bientôt grâce à la loi numérique récemment votée. Ensuite, il y a un grand chantier sur la loi du travail et les personnes handicapées. Elle répète qu'il est nécessaire que les sourds se mobilisent auprès des Institutions.

Pascal Marceau, coordinateur des Assises et responsable de la commission, termine en résumant qu'il n'y a pas de grands changements à faire, mais il faut faire de nombreux réglages afin d'atteindre la vision « inclusion professionnelle ». Il n'est pas possible que la Fédération FNSF ou le comité d'organisation puisse bouger tout seul, et ils espèrent que Les Assises permettront à chaque professionnel selon ses moyens, ses compétences de développer des réseaux afin d'atteindre un des objectifs proposés par les Assises. Le rendez-vous des prochaines assises sera-t-il en 2025 ?

Compte rendu des conférences

Voir le document en PJ « Résumé des Assises par Gilles Quagliaro », qui a eu la gentillesse de mettre son travail de qualité à notre disposition.

Vous pouvez également consulter les photos, commentaires et vidéos mis en lignes sur notre page Facebook : <https://www.facebook.com/anipdset>

Pour information : certaines vidéos ne sont pas encore accessibles aux entendants ou aux sourds non signants.

Vous trouverez enfin en PJ également une revue de presse d'articles trouvés sur internet et parlant des Assises.

Quelques effets des Assises

La rencontre et la diversité

Ces Assises ont permis la rencontre de sourds et non-sourds, des sourds signants et des sourds oralistes, des chercheurs, des militants associatifs, des acteurs de l'emploi et de l'économie. À la tribune et tout au long des moments informels permis grâce à la présence d'interprètes mis à disposition, ont eu lieu : échanges d'expériences, mise en commun de pratiques, mise en évidence des zones d'évolutions législatives, préparation des mobilisations à venir, listes d'usages à préconiser.

Nous soulignons aussi :

- des rencontres plus fréquentes entre les sourds signants, et les sourds oralistes, notamment grâce à la présence des interprètes lors des temps de pause.
- des moments de rencontres fabuleux entre des responsables de ressources humaines, des sourds signants, des sourds oralistes, des parents, des entrepreneurs : des moments chargés en émotion entre ces mondes qui ne se rencontrent que trop rarement. Des moments studieux et concentrés également quand il s'agissait de trouver des solutions à une situation problématique exprimée par l'un ou l'autre des acteurs présents.

Impact sur les pratiques : plusieurs salariés sourds, professionnels RH, ou de l'insertion nous ont fait des retours sur l'apport des Assises. D'autres nous ont contactés par la suite pour des mises en relations. Par exemple : un salarié d'un service d'accompagnement à l'insertion professionnelle pour les sourds nous a rapporté qu'en interne, les Assises étaient devenues le « point de référence » de leur service.

Le Défenseur des droits a été très attentif à la liste des métiers interdits aux sourds. Il a affirmé que ce sujet est à mettre sur la table pour changer la situation. La FNSF a déclaré, aux vues des échanges sur les réseaux sociaux, que, si les Assises ont permis de mieux faire comprendre au Défenseur des droits les problématiques spécifiques des sourds, elles ont également permis aux sourds de mieux comprendre le rôle et les procédures d'interpellation du Défenseur des droits. Les dépôts de plainte devraient augmenter dans les mois à venir. Rdv est également pris avec les entreprises fournisseurs d'accessibilité et le Défenseur des droits pour qu'ils se rendent accessibles aux usagers et citoyens sourds.

Motivation des professionnels sourds : grâce aux points rencontres notamment, les professionnels sourds se sont rencontrés. Métiers de la santé, du numérique, entrepreneurs ou dirigeants sourds, ils ont échangé leur carte de visite et ont annoncé vouloir avancer ensemble. Nous connaissons l'ampleur de ces impacts d'ici quelques mois.

Communauté des scientifiques – Les recherches autour des sourds ont tendance à s'inscrire dans la catégorie Santé. Les Assises ont contribué à cette prise de conscience primordiale : les recherches sur les sourds et sur l'inclusion des sourds dans la société entendante, ont aussi, et parfois bien plus, à voir avec les recherches en Sciences sociales.

Émergences de nouveaux métiers de traductions, médiateurs, journalistes sourds... Les Assises ont permis de mettre en lumière certains métiers émergents jusque-là peu connus par les participants. Avec l'arrivée de ces métiers, de nouvelles collaborations semblent voir le jour.

Les associations : plusieurs associations nous ont contactés suite aux Assises pour les aider à organiser des événements autour des sourds et du travail. Nous souhaitons pouvoir leur transmettre notre expérience et capitaliser les savoir-faire. Mais nous souhaitons également que chacun s'autonomise dans ces projets.

Rectorat de Paris : pour l'anecdote, un professeur de mathématique sourd - suspendu depuis plusieurs mois et dans l'attente d'un poste – a reçu avec surprise une convocation du rectorat, le lundi suivant les Assises. Lors du RDV, l'inspecteur a tenu à l'informer qu'il avait participé aux Assises la semaine d'avant. Ce professionnel sourd a reçu une mutation pour enseigner en classe préparatoire. Les Assises ont-elles permis d'accélérer les choses ou de remettre les compétences à leur juste place ? Cette situation n'est pas anodine quand on sait que jusqu'à peu, les sourds ne pouvaient pas enseigner dans l'éducation nationale. Encore très récemment, une professeure sourde, venant d'obtenir son CAPES de Lettres a été jugée inapte. Cliquez-[ici](#) pour plus d'information.

Après les Assises

Sur les réseaux sociaux et par mails, de nombreux participants aux Assises nous questionnent sur la suite des Assises.

Jusqu'à juin 2016 : nous sommes en train de mettre en ligne toutes les interventions réalisées durant ces trois jours : travail de relecture, de correction et de validation des fichiers de textes fournis par le Système Risp (transcription en temps réel durant les 3 jours) par l'ensemble des intervenant.es.

Jusqu'à la fin de l'année : nous travaillerons sur la mise en place d'actes bilingues (LSF - Français) thématiques. Un partenariat avec le Centre de traduction, d'Interprétation de médiation (CETIM) de Toulouse est en cours.

En 2018 : déploiement du projet « Créons nos ressources ».

En 2021 : Secondes Assises pour l'insertion et pour la diversité – Sourds et Entendants au travail.

RAPPEL

Origines et enjeux de ces Assises

Rencontre de réseaux de chercheurs et de la Fédération nationale des Sourds de France

Le 19 mars 2013, le Centre d'études sur l'emploi (CEE) organise une restitution publique du projet de recherche EEPPO – Emploi et Expériences professionnelles des Sourds en milieu Ordinaire, financé par la DRESS et réalisée en 2011 et 2012 par S. Dalle-Nazébi, sociologue et anthropologue, S. Kerbourc'h, sociologue coordinateur, sous la responsabilité de S. Volkoff ergonomiste et statisticien.

La FNSF achève alors un travail commencé en 2011, sur le sentiment de discrimination exprimé par 100 sourds locuteurs de la Langue des signes française. Sans que ces entretiens ne soient orientés sur un domaine particulier, 80 % des participants abordent cette question dans le monde du travail. C'est dans ce contexte que P. Marceau, responsable sourd de la commission « Discrimination » de la FNSF et intervenant lors de la restitution du projet EEPPO, décide de créer le groupe de réflexion sur « Le monde professionnel et les sourds ».

Le Groupe de réflexion sur « Le monde professionnel et les sourds » et son rapport

Dans la continuité des groupes d'intervention sociologique du projet EEPPO, il s'entoure de bénévoles en grande partie issus de ces groupes pour traduire ces recherches en actions et recommandations, selon une feuille de route élaborée par la commission : salariés, entrepreneurs et formateurs sourds, professionnels de l'accessibilité, interprètes et sociologues se réunissent ainsi pendant 2 ans. Des « conseillers » sont aussi sollicités sur les questions de droit, de management et de diversité. Une année supplémentaire sera nécessaire à la rédaction d'un *rapport collectif de 100 pages présentant un diagnostic et des préconisations*, adressé par chapitre à l'ensemble des acteurs concernés par l'inclusion professionnelle et les conditions de collaboration entre Sourds et entendants.

1ères Assises sur l'Inclusion professionnelle et la diversité : Sourds et Entendants au travail

Portées par la FNSF et des réseaux de chercheurs (CADIS, EHESS...), ces Assises visent à partager le travail de ce groupe de réflexion et à créer les conditions de rencontres et de mobilisations. Elles s'adressent aux pouvoirs publics, aux entreprises, aux réseaux RH, aux acteurs du handicap et de l'insertion professionnelle, aux associations de sourds, aux écoles spécialisées, et bien sûr aux sourds eux-mêmes, qu'ils soient étudiants ou actifs, en emploi ou sans emploi, signants ou oralistes. Il est temps de se rassembler, d'élaborer de nouvelles stratégies, de créer les outils dont nous avons tous besoin pour transformer concrètement la situation des sourds au travail.

Des chiffres qui interpellent – BSSM – INPES 2011

Un tiers des actifs sourds, malentendants ou ayant des troubles de l'audition qui ont répondu au Baromètre Santé de l'INPES est en situation de détresse psychologique attribuée au travail. 9,9% de ces actifs ont pensé à se suicider au cours des 12 derniers mois pour des motifs professionnels. La déclaration d'un mieux être lié à la vie professionnelle est associée, de manière cumulée ou non, à un soutien social et des moyens faire un travail de qualité, à des aménagements de poste, parfois à la pratique de la LSF, aux CSP « cadres » ou « indépendants ». Un changement est donc possible.

Les Sourds au travail – des expériences de violences ordinaires et de placardisation

Toutes les expériences des sourds ne sont pas extrêmes, loin s'en faut. Mais lorsqu'elles le sont, elles ne choquent personne. Être coupé des échanges, limité dans ses moyens et dénigré dans son travail relève pourtant d'actes de « placardisation » (Lhuillier, 2002), qui peuvent ici ne pas être associés des sanctions. Cette violence est si ordinaire qu'elle en est normalisée, invisible (Dalle-Nazébi, 2009 ; Karacostas, 2010). Relevant en cela du concept de l'audisme, la souffrance ou l'exclusion d'une personne sourde serait une évidence pour beaucoup (Lavigne, 2009), la surdité étant plutôt perçue comme un manque que comme une autre manière d'être (Kerbourc'h, 2012). Ces représentations peuvent être partagées ou craintes par des personnes devenues sourdes au cours de leur carrière (Parod, 2008), expliquant alors le non-recours à des droits (Warin, 2012) comme les aménagements.

Les Assises de l'Inclusion professionnelle et de la diversité Sourds & Entendants au travail

3 jours pour créer une synergie d'acteurs et de réseaux

Échanges de pratiques et initiatives pour soutenir l'emploi

Tout au long de ces Assises, durant les temps informels, des espaces publics « Points rencontres » viendront faciliter la rencontre entre acteurs et la création de réseaux :

- Point rencontre RH – MIH – Santé au travail – Managers
- Point rencontre Professionnels de l'accessibilité et de l'Emploi
- Point rencontre Entrepreneurs sourds
- Point rencontre Chercheurs sur Sourds, Travail, LSF

Ressources de sensibilisation et Guide de la diversité

Jeudi 6 octobre, à 12h, nous appellerons un représentant d'un réseau RH du privé ainsi que l'Association française des Managers de la Diversité, à participer à un comité de travail, visant à réaliser des ressources de sensibilisation ainsi qu'un guide de la diversité. Dans l'esprit de ces Assises, ce projet, porté par la FNSF, s'efforce de réunir une diversité d'acteurs, afin de garantir la pertinence des réalisations et d'en assurer une bonne diffusion.

Réseaux émergents de professionnels sourds

Pour échanger sur les **pratiques professionnelles** et sur les **conditions de travail** entre professionnels sourds de même métier, un tableau et un point rencontre « réseaux professionnels » permettra de :

- Rendre visibles les réseaux de professionnels sourds existants ou à créer
- Lister les besoins pour faire vivre ces réseaux
- Prendre des contacts

Rencontre nationale des entrepreneurs sourds

Samedi 8 octobre, entre 10h45 et 12h45 la salle 4 est mise à disposition des professionnels sourds entrepreneurs, ou étant engagé dans un projet d'entrepreneuriat, afin d'échanger sur leurs besoins :

- Quelles expériences ?
- Quels obstacles ?
- Quelles solutions à partager ou à mutualiser ?

Une restitution de ces échanges et orientations sera présentée dans la session « entrepreneurs sourds » du samedi après-midi.

Organisation

Le Comité d'organisation

BLANDIN Benoit, formateur & consultant en accessibilité, La Persagotière, Nantes

CHOBERT Violaine, ergonome & consultante en accessibilité, Lyon

DALLE-NAZÉBI Sophie, sociologue & anthropologue, FMSH Paris & LERASS Toulouse 3

HADDAD Ophélie, secrétaire de la FNSF

HATCHI Roméo, docteur en mathématique, enseignant

HUYGUE Gwenaëlle, mission insertion professionnelle, INJS de Chambéry

JOURDY Nahia, professionnelle de l'accessibilité, MINTZA I, Grenoble

KERBOURC'H Sylvain, sociologue, CADIS - EHESS & FMSH, Paris

LEVEN Ronit, Vice-présidente de la FNSF

MARCEAU Pascal, responsable de la commission Discrimination, FNSF

PATUREL Ursula, référente Handicap, Service de prévention des risques professionnels, Centre d'action social, Ville de Paris

POLI Alexandra, chargée de recherche CNRS, directrice adjointe du CADIS

Coordination générale : Pascal MARCEAU

Coordination du programme : Sophie DALLE-NAZÉBI

Coordination des soutiens: Nahia JOURDY

Le Comité scientifique

BOUTORA Leïla, linguiste, MCF, LPL (Laboratoire Parole Langage), responsable de Licence Professionnelle « Travailleurs sociaux et soignants Signeurs », Université d'Aix-Marseille.

DALLE-NAZÉBI Sophie, sociologue & anthropologue, LERASS (Laboratoire d'Études et de Recherches appliquées en Sciences sociales) - Grécom, Université de Toulouse 3 & FMSH Paris.

KERBOURC'H Sylvain, sociologue, CADIS (Centre d'Analyse et d'Intervention Sociologique), EHESS & FMSH, Paris.

GROSSETTI Michel, sociologue, Directeur de recherche CNRS, LISST (Laboratoire Interdisciplinaire, Solidarités, Sociétés, Territoires), Toulouse 2 – EHESS.

LEFEBVRE Muriel, sciences de l'Information et de la Communication, MCF-HDR, LERASS (Laboratoire d'Études et de Recherches appliquées en Sciences sociales) - équipe Grécom, Université de Toulouse 3.

LEROY Élise, sciences du langage, didactique de la LSF, MCF, CLLE (Cognition, Langues, Langage, Ergonomie), équipe ERSS (Recherche en Syntaxe et Sémantique), Université Toulouse 2.

MÉLO David, sociologue, MCF, LÉO (Laboratoire d'Économie d'Orléans), Université d'Orléans.

MOLINIÉ Anne-Françoise, directrice de l'unité de recherche « Âge et travail », CRÉAPT (Centre de recherches sur l'expérience, l'âge et les populations au travail) du Centre d'études de l'emploi (CEE).

POLI Alexandra, Sociologue, chargée de recherche CNRS, directrice adjointe du CADIS (Centre d'Analyse et d'Intervention Sociologique), EHESS Paris.

VOLKOFF Serge, statisticien administrateur de l'INSEE et Ergonome au CRÉAPT (Centre de recherches sur l'expérience, l'âge et les populations au travail) du Centre d'études de l'emploi (CEE).

SOUS LE PATRONAGE DE

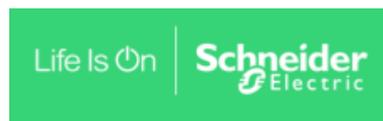


Mme Myriam El Komri, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

et

Mme Marisol Touraine, ministre des Affaires sociales et de la Santé

AVEC LE SOUTIEN DE NOS PARTENAIRES :



POUR MARRAINE

Sophie Vouzelaud, Sourde, Miss France Dauphine 2007