

POLITIQUE DE PROTECTION DES PUBLICS EN SITUATION DE FRAGILITE (PPPF)

INSTITUT NATIONAL DES LANGUES ET CIVILISATIONS ORIENTALES - INALCO

I. L'Institut, ses missions et actions

Créé en 1795, l'Institut national des langues et civilisations orientales (Inalco) a pour vocation de dispenser des enseignements et mener des recherches sur les langues et les civilisations de l'Europe centrale et orientale, de l'Asie, de l'Océanie, de l'Afrique, du Proche et Moyen-Orient et des populations des Amériques, ainsi que sur l'histoire, la géographie, les sociétés, les systèmes politiques et économiques, les réalités et évolutions culturelles des pays concernés. Situé au cœur de Paris, rue de Lille (7ème arrondissement) et dans le nouveau quartier Paris Rive gauche, à proximité de la Bibliothèque nationale de France (13ème arrondissement), l'Inalco est resté fidèle à sa mission d'instruire à la connaissance des langues en ouvrant l'enseignement français sur le monde oriental par la diffusion des langues reconnues utiles pour la politique et le commerce.

Institut universitaire public sous tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ayant le statut de grand établissement, l'Inalco (connu aussi sous le nom de Langues O') est l'héritier direct de l'Ecole des langues orientales fondée par la convention nationale en 1795. Au fil des siècles, l'Inalco est devenu un établissement unique au monde, accueillant des étudiant.e.s et des enseignant.e.s venus de tous les horizons. Ses missions sont rappelées dans le [décret n°90-414 du 14 mai 1990 relatif à l'Institut national des langues et civilisations orientales](#).

Au total, plus d'une centaine de langues et civilisations sont enseignées dans le cadre de diplômes nationaux (licence, master, doctorat) et de diplômes d'établissement. Aucune institution n'offre en un même lieu une telle diversité et une telle richesse de cours et de connaissances linguistiques et civilisationnelles sur le monde d'aujourd'hui. Soucieux de favoriser

l'insertion de ses étudiant.e.s sur le marché du travail, l'Inalco a aussi développé des cursus à vocation professionnelle au sein des filières commerce international, communication et formation interculturelles, didactique des langues, relations internationales, traitement automatique des langues.

L'Inalco dispose d'un service commun de la formation continue qui propose des formations adaptées aux besoins spécifiques et particuliers, des entreprises et des services publics, et d'un service qui dispense des cours de français langue étrangère aux étudiant.e.s internationaux.ales. L'Institut produit également une recherche de haut niveau sur les aires culturelles, dans les principales disciplines des sciences humaines et sociales, dans le cadre de quatorze équipes de recherche, dont la moitié en cotutelle avec les organismes de recherche.

Dates clés

1795 Création de l'École spéciale des langues orientales

1914 L'École adopte le surnom de Langues O'

1971 L'École devient l'Institut national des langues et civilisations orientales (Inalco)

1985 L'Inalco acquiert le statut de grand établissement

2010 L'Inalco est membre fondateur de Sorbonne Paris Cité

2011 L'Inalco installe l'ensemble de ses formations en un lieu unique au 65, rue des Grands Moulins à Paris

2020 Inauguration de la maison de la Recherche rénovée dans le 7^{ème} arrondissement

Les étudiant.e.s

- 8 000 étudiant.e.s en formation initiale
- 120 nationalités étrangères
- 2 000 étudiant.e.s d'origine étrangère
- 68,1 % de femmes, 31,9 % d'hommes.
- Age moyen des étudiant.e.s : 29 ans

Les personnels

- 235 enseignant.e.s titulaires
- 128 enseignant.e.s contractuels
- 101 personnels administratifs et techniques titulaires
- 64 personnels administratifs et techniques contractuels

La recherche et les manifestations scientifiques

- 14 équipes de recherche dont 5 en association avec le CNRS
- Une école doctorale avec 308 doctorants
- Plus de 100 événements scientifiques internationaux par an

La culture

- Plus de 250 événements culturels par an
- Partenaire de 4 festivals
- 15 associations culturelles étudiantes
- 1 association d'anciens élèves

L'Inalco est composé de :

- 12 départements : Afrique et Océan Indien, Asie du Sud et Himalaya, Asie du Sud-Est et Pacifique, études arabes, études chinoises, études coréennes, études hébraïques et juives, études japonaises, études russes, Eurasie, Europe, Langues et cultures des Amériques
- 5 filières professionnelles : Commerce international, Relations internationales, Communication et formation interculturelles, Didactique des langues, Textes Informatique Multilinguisme

II. Nos valeurs

Dans l'accomplissement de ses missions et dans le cadre des textes règlementaires qui le régissent, l'Inalco entend mettre en œuvre des valeurs qui donnent du sens à son action. Ces valeurs sont les suivantes :

- Le respect de la diversité et de la pluralité des opinions et convictions : pour permettre à chacun.e de se sentir intégré.e au sein de l'établissement sans distinction aucune et dans le respect d'autrui
- L'impartialité et la rigueur scientifiques : pour garantir l'indépendance et l'éthique des enseignant.e.s-chercheur.euse.s et de leur recherche
- L'humanisme et la protection des savoirs et des personnes : parce que ces questions sont primordiales pour les jeunes adultes et les générations d'aujourd'hui et de demain

- La recherche du dialogue entre les cultures : pour œuvrer à une meilleure compréhension entre les peuples au XXIème siècle
- La préservation de l'égalité en droits et en opportunités : pour permettre à tou.tes une équité de traitement et un accès aux mêmes chances de réussir

III. Pourquoi une PPPF pour l'Inalco ?

Outre son personnel administratif, l'Inalco accueille des étudiant.e.s et enseignant.e.s venu.e.s du monde entier. Parmi eux - plus de 8 000 personnes chaque année, nous identifions les publics en situation de fragilité suivants :

- Étudiant.e.s ayant le statut de réfugié.e ou de demandeur d'asile*
- Étudiant.e.s en situation de précarité
- Étudiant.e.s en situation de handicap
- Étudiant.e.s en situation de fragilité
- Employé.e.s de l'Inalco en situation de fragilité

Ces publics, ainsi que les autres publics en situation de fragilité amenés à fréquenter l'Inalco, doivent pouvoir bénéficier de dispositions spécifiques permettant de prévenir les risques identifiés les concernant et, si ces risques venaient à se matérialiser malgré les actions de prévention existantes, être accompagnés de manière appropriée.

Les étudiant.e.s réfugié.e.s*, cœur de cible de cette politique, sont particulièrement vulnérables et fragiles de par leur parcours qui a pu engendrer un certain nombre de traumatismes psychologiques et physiologiques.

Par conséquent, leur protection en est d'autant plus spécifique.

Deux initiatives sont symboliques de l'engagement de l'Inalco dans la mise œuvre de la présente politique à savoir le DIU Hospitalité, Médiations, Migrations (H2M) et l'initiative Inalc'ER, unique en France, intitulée « DU passerelle » à partir de la rentrée 2020.

Le diplôme inter universitaire H2M a été mis en place en 2019 afin de former des professionnel.le.s de la médiation dans les services publics. Il s'adresse à de futurs personnels de l'assistance ou des ressources humaines spécialisés dans l'accueil de personnes en situation de migration (médiateur.rice.s et animateur.rice.s d'ONG, assistant.e.s sociales des collectivités locales, travailleur.euse.s sociaux.ales, par exemple). Ce diplôme propose une formation inclusive et collaborative co-construite avec et entre les publics cibles, notamment à partir de leurs savoirs linguistiques et culturels. Pour la première année, ce sont vingt étudiant.e.s qui ont suivi ce cursus.

Le programme Inalc'ER, - DU passerelle à partir de 2020 - , est un programme tremplin créé en janvier 2017 par l'Inalco, avec le soutien de l'Agence Universitaire de la Francophonie. Il permet de réintégrer des étudiant.e.s réfugié.e.s ou demandeurs d'asile dans un cursus universitaire en vue de leur insertion professionnelle, en s'appuyant sur leur

propre langue, et en valorisant leur culture d'origine, ce qui en fait l'unique programme de ce type en France. Les étudiant.e.s peuvent suivre des cours de français, mais aussi dans leur langue d'origine, ce qui leur permet d'échanger avec d'autres étudiant.e.s, qui apprennent leur langue. A ce jour, une soixantaine d'étudiant.e.s ont pu suivre ce programme.

Cette politique de protection des publics en situation de fragilité doit en outre permettre de donner un cadre de référence commun à l'ensemble des personnels et usager.ère.s de l'Inalco, afin de prévenir tout risque réel ou sentiment de discrimination / d'exclusion envers un individu en particulier.

Ce document définit également des dispositifs et protocoles adaptés en fonction des situations et détermine un.e ou plusieurs responsables selon les actions à mener.

Son adoption en Conseil d'administration en séance du 15 mai 2020 et sa large diffusion au sein de la communauté étudiante et professionnelle de l'Inalco sont la concrétisation des actions menées dans le cadre de la protection des plus vulnérables.

Un engagement à respecter ce document sera demandé de façon formelle aux personnels amenés à travailler en lien direct et suivi avec les étudiant.e.s les plus fragiles, et plus particulièrement dans le cadre du DIU Hospitalité, Médiations, Migrations et du programme Inalc'ER, futur DU passerelle.

IV. Fondements de la PPPF de l'Inalco

L'Inalco peut s'appuyer sur les références légales en vigueur en France pour les fondements de sa politique de protection des publics en situation de fragilité. Les missions des personnels de l'Inalco sont régies par plusieurs textes constitutionnels et légaux en matière d'obligations et de déontologie, notamment :

- Le principe général d'égalité de tous devant la loi, proclamé par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, repris dans la constitution de 1958, qui établit aussi les principes régissant l'égalité devant le service public
- La [loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#) décrit les règles, principes et devoirs des agents dans l'exercice de leurs missions
- La [loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat](#)
- La [loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires](#) (actualisation de la loi de 1983)
- Les [lois n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations](#) et [n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.](#)

A ces textes s'ajoutent les dispositions spécifiques du [Code de l'Education](#) et du [Code de la Recherche](#) ainsi que la [Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche](#) et le [Code des relations entre le public et l'administration](#) en vigueur

depuis le 1er janvier 2016.

La gouvernance de l'Inalco s'appuie sur trois instances principales : le Conseil d'administration, le Conseil scientifique et le Conseil de la formation et de la vie étudiante. L'équipe de la présidence associe le/la Président.e de l'Institut, les Vice-présiden.t.e.s des conseils, commissions et entités centrales, le/la directeur.rice général.e des services ainsi que les chargé.e.s de mission référent.e.s, dont un.e référent.e égalité femmes-hommes, un.e référent.e racisme et antisémitisme et un.e référent.e intégrité scientifique.

En outre, le Conseil d'administration de l'Institut a adopté un [règlement intérieur](#), mis à disposition de ses personnels et étudiant.e.s. Ce règlement s'appuie sur les références législatives et réglementaires dont sont issus ses différents articles. Il présente les instances et commissions mises en place à l'initiative de l'Inalco et crée, dans son livre II, un ensemble de règles de vie dans l'établissement.

Le tableau suivant dresse la liste des mesures en vigueur à l'INALCO pour prévenir les risques spécifiques concernant ses publics en situation de fragilité.

N.B. : ce règlement intérieur est un texte vivant, susceptible d'évoluer en fonction des activités et organisations de l'Inalco.

Types de risques identifiés		Document de l'Inalco qui y fait référence	Mesures spécifiques
Harcèlement	Harcèlement sexuel et atteinte aux droits et à la dignité de la personne	Règlement intérieur de l'Inalco (art. 57, p. 40)	Référence au Code pénal (art. 222-33 et 222-33-2) . Section disciplinaire de l'établissement Organisation d'une journée de sensibilisation
	Risque de harcèlement lié aux associations étudiantes et syndicats abrités par l'Inalco	<i>Charte de la vie étudiante pour l'égalité, contre le harcèlement et les discriminations</i> (2019, 2 p.)	Engagement des responsables associatifs à suivre la formation à l'égalité femmes hommes et à la lutte contre le harcèlement Engagement à diffuser les enseignements de ces formations aux membres de l'association Sanctions prévues en cas de manquement aux principes énoncés dans la Charte de la vie associative étudiante .
	Risque de sous-information sur le harcèlement	Livret <i>Halte au harcèlement</i> (2020, 8 p.) – fait suite au livret <i>Lutter contre le harcèlement sexuel à l'USPC</i> (2016, USPC)	Définition des formes de harcèlement (voir Annexe I) Présentation des dispositifs anti-harcèlement de l'Inalco Contacts des personnes ressources (voir Annexe II) : référent.e.s égalité femmes-hommes et racisme-antisémitisme ; associations étudiantes ; médecine de prévention ; assistant.e.s sociales ; conseiller.ère de prévention ; cellule d'écoute ; organisations syndicales ; journée de sensibilisation au harcèlement
	Risque de sous-information sur le harcèlement sexuel	Guide L'Inalco s'engage contre le harcèlement sexuel (2020, 2 p.) – s'appuie sur le partenariat de l'Université Sorbonne Paris Cité avec l'Institut en Santé Génésique-Woman Safe	Mise en place d'une campagne de sensibilisation via un guide mis à disposition de toutes et tous, pour mieux connaître et reconnaître le harcèlement sexuel. Ce dernier définit, au travers d'exemples, ce qu'est le harcèlement sexuel, donne des clés pour réagir et se protéger, et propose une liste de contacts internes et externes à qui peuvent s'adresser les victimes
Cyber harcèlement	Harcèlement en ligne, propagation de fausse rumeur, etc.	Livret <i>Halte au harcèlement</i> (2020, 8 p.)	Définition du cyber harcèlement Présentation des dispositifs anti-harcèlement de l'Inalco Contacts des personnes ressources (voir Annexe II) : référent.e.s égalité femmes-hommes et racisme-antisémitisme ; organisations étudiantes ; médecine de prévention ; assistant.e.s sociales ; conseiller.ère de prévention ; cellule d'écoute ; organisations syndicales ; journée de sensibilisation au harcèlement

Discrimination	Discrimination et manquement aux obligations des fonctionnaires (obligation de réserve)	<u>Règlement intérieur de l'Inalco</u> (Art. 77 Laïcité, neutralité et réserve, p. 45)	Référence à la <u>loi n°83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires et avis du Conseil d'Etat du 3 mai 2000, n° 217017</u> : interdiction de tenir des « propos constituant des marques de prosélytisme ou de discrimination » Référence à la <u>loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 définissant la discrimination.</u>
	Discrimination sous toutes ses formes par les associations et syndicats abrités par l'INALCO	<i>Charte de la vie étudiante pour l'égalité, contre le harcèlement et les discriminations</i> (2019, 2 p.)	Référence à la définition de la discrimination par le Défenseur des droits Art.1 sur les associations et syndicats : engagement à respecter la diversité de composition des organes de décisions sans distinction ni discrimination Art. 2 sur la communication non discriminante et élimination des expressions et représentations racistes, antisémites, homophobes, transphobes Appui de la « Mission égalité » et du service de la vie étudiante de l'Inalco, appui des référent.e.s égalité femmes-hommes et racisme-antisémitisme Sanctions prévues en cas de manquement aux principes énoncés dans la Charte
	Risque de sous-information sur la discrimination	Livret <i>Stop à la discrimination</i> (2020, 9 p.)	Définition des types de discrimination (voir Annexe I) Contact de personnes ressources (voir Annexe II) : conseiller.ère en prévention de la direction des ressources humaines <u>Article 225-1 du Code pénal</u> version en vigueur depuis le 20 novembre 2016

		<p><i>Journée sur le handicap</i> et supports d'information associés (affiches, posts internet)</p>	<p>Une fois par an depuis 2016 : journée de sensibilisation au handicap.</p> <p>Ateliers interactifs de sensibilisation</p> <p>Stands d'associations partenaires (l'Arche France, BULAC, Chiens guides de Paris, Handicap international, International visual Theater, Service interuniversitaire de médecine de prévention, Starting Blocks)</p>
		<p>Livret <u>Réussir ses études avec un handicap</u> (2019, 28 p.)</p>	<p>Information sur les droits et engagements</p> <p>Information sur l'accessibilité des locaux</p> <p>Information sur les démarches à l'inscription et pour obtenir des aménagements de conditions d'études</p> <p>Information sur les conditions d'évacuation en cas d'alarme incendie</p> <p>Information sur les interlocuteurs et contacts des personnes ressources dans l'établissement</p>
<p>Discrimination sous toutes ses formes par des étudiant.e.s ou par des associations étudiantes abritées par l'INALCO</p>		<p><u>Règlement intérieur du Fonds de solidarité au développement des initiatives étudiantes (FSDIE)</u>, (2017, Art. 4.4.3, p.3)</p>	<p>Obligation du porteur de projet de respecter la Charte de la vie étudiante pour l'égalité, contre le harcèlement et les discriminations</p>

	Discrimination sexuelle	<i>Journée internationale des droits des femmes</i>	<p>Une fois par an depuis 2017 : journée d'études, ateliers pédagogiques portant réflexion et analyse collective sur les discriminations liées au genre, projections de films, tables rondes, jeux participatifs des associations étudiantes</p> <p>Table ronde sur la situation au Kurdistan (2020), table ronde intitulée « L'égalité de genre(s) ? deux pas en avant, un pas en arrière » (2020, partenariat FIDH), stands de partenaires et documentation, personnes ressources</p>
	Discrimination sous toutes ses formes	Lettre de mission de désignation de la référente égalité femmes-hommes (2019, 1 p.)	<p>Définition des missions de la référénte égalité femmes-hommes</p> <p>La mission existe depuis la rentrée 2014</p>
	Discrimination sous toutes ses formes	Lettre de mission de désignation du référent racisme et antisémitisme (2019, 1 p.)	Définition des missions du réfèrent racisme et antisémitisme
	Discrimination liée au handicap	Notice accessibilité Permis de Construire (2006, 3 p.)	La notice d'accessibilité délivrée en même temps que le permis de construire recense tous les équipements immobiliers qui doivent être conformes.
Rapport de diagnostic Accessibilité aux personnes Handicapées (2011, Bureau Veritas, 52 p.)		Achat de matériel spécifique destiné aux publics déficients visuels et déficients sonores (p. 3 de l'attestation d'accessibilité, cf. infra)	
Attestation d'accessibilité (2015)		Achat de matériel spécifique destiné aux publics déficients visuels et déficients sonores (p. 3)	

			<p>Réservation d'espaces équipés spécifiques (p. 3)</p> <p>Constitution d'une équipe de 10 référent.e.s handicap formé.e.s à l'accueil et à l'accompagnement des publics handicapés</p>
	Règlementation nationale en matière de handicap et d'accessibilité		<p>L'établissement se conforme aux règles d'usage en matière d'accessibilité et de handicap : loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées</p>
Risque de sous-information sur les dispositifs en faveur des personnels handicapés	<p><i>Action sociale, santé, sécurité au travail 2019-2020</i> (livret de prévention, 2019, 4 p.) Intranet de l'Inalco, dernier accès 31/03/2020</p>		<p>Les activités et missions du pôle « action sociale, santé, sécurité au travail »</p> <p>Missions :</p> <p>1/ Prévention des risques professionnels 2/ Santé et sécurité au travail Pilote les actions au regard des personnels handicapés. 3/ Sécurité 4/Action sociale Assure le lien avec l'assistant.e sociale, la gestion du budget correspondant, et la mise en œuvre de mesures adaptées en cas de difficultés financières. 5/ Conseiller.ère de prévention Participe à la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail au sein de l'Inalco.</p>
Risque de sous-information sur les dispositifs en faveur des étudiant.e.s handicapé.e.s	<p>Livret Réussir ses études avec un handicap (2019, 28 p.)</p>		<p>Liste des dispositifs d'accessibilité mis en place à l'Inalco pour les étudiant.e.s handicapé.e.s Présentation de l'accompagnement des études, de la vie de campus, des aménagements des examens Présentation de la mission handicap Contact des personnes ressources (voir Annexe II) : mission handicap</p>
Risque de sous-information sur les dispositifs en	<p><i>Journée sur le handicap</i> et supports d'information associés (affiches, posts internet)</p>		<p>Une fois par an depuis 2016 : journée de sensibilisation au handicap. Ateliers interactifs de sensibilisation</p>

	faveur des étudiant.e.s handicapé.e.s		Stands d'associations partenaires (l'Arche France, BULAC, Chiens guides de Paris, Handicap international, International visual Theater, Service interuniversitaire de médecine de prévention, Starting Blocks)
	Déni d'accessibilité aux personnes handicapées	Règlement intérieur de l'Inalco (Art. 16, Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, p. 18)	Référence à 2 décrets ministériels : n°82-453 du 28 mai 1982 , n°2012-571 du 24 avril 2012 Composition du CHSCT : Président.e de l'Inalco, DGS, DRH, 6 représentant.e.s du personnels, 6 suppléant.e.s. Formation élargie : 2 représentant.e.s étudiant.e.s supplémentaires Compétent sur les questions de prévention des risques de santé et de sécurité au travail
	Déni d'accessibilité aux personnes handicapées	Livret Rôle et missions du CHSCT (2015, 4 p.)	Définition du rôle et des missions du CHSCT : - concernant la santé et sécurité au travail - concernant les conditions de travail
	Absence de dispositif d'accueil pour les étudiant.e.s étranger.ère.s	Label "Bienvenue en France" (2019) Moyens "Bienvenue en France" - Réponse AAP (2019)	L'Inalco, via l'appel à projet du MESRI intitulé "Bienvenue en France", a obtenu des financements visant à améliorer l'accueil des étudiant.e.s internationaux.ales en passant par 3 axes principaux : - mise en place d'un système de parrainage - développement du français langue étrangère (FLE) - amélioration de l'accueil multilingue (traduction en anglais des documents dédiés aux étudiant.e.s internationaux.ales, formation des personnels en langue anglaise, développement de cours dispensés en anglais)
	Absence de dispositif d'accueil pour les étudiant.e.s étranger.ère.s en situation de vulnérabilité (exemple :	Programme Inalc'ER (depuis 2017), futur DU passerelle (rentrée 2020)	Créé avec le soutien de l'Agence Française de la francophonie (AUF), son objectif est de remettre à niveau en français les étudiant.e.s réfugié.e.s ou demandeurs d'asile, afin de rejoindre l'un des cursus de licence de l'Inalco ou d'intégrer d'autres formations courtes professionnalisantes. Simultanément, les étudiant.e.s du programme peuvent également s'inscrire à des cours dans leur propre langue

étudiant.e.s réfugié.e.s)		Par ailleurs, un espace d'écoute psychologique dédié a été ouvert à partir de la rentrée 2019
Absence de dispositif d'accueil pour les étudiant.e.s étranger.ère.s en situation de vulnérabilité (exemple : étudiant.e.s réfugié.e.s)	DIU Hospitalité, Médiations, Migrations (H2M) (rentrée 2020)	L'objectif du DIU H2M est de former, professionnaliser et diplômé des médiateurs.rices, principalement des réfugié.e.s et des demandeurs d'asile Le programme vise à valoriser et à diplômé leurs compétences linguistiques et culturelles dans le domaine de la médiation et de l'interprétation communautaire. Il est réalisé en partenariat avec l'Université Paris V Descartes (département d'anthropologie)
Absence de dispositif d'accueil pour les étudiant.e.s en situation de vulnérabilité sociale	<u>Règlement intérieur du Fonds de solidarité au développement des initiatives étudiantes (FSDIE)</u> , (2017, Art. 6, p. 6) Aides dispensées par le CROUS	Aide sociale exceptionnelle à l'étudiant.e (aide à la couverture de frais de logement, frais de matériel, de transport) Accompagnement des étudiant.e.s sollicitant les aides du CROUS
Absence de dispositif de soutien aux personnels en	<u>Règlement intérieur de l'Inalco</u> (Art. 16, Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, p. 18)	Référence à 2 décrets ministériels : <u>n°82-453 du 28 mai 1982</u> , <u>n°2012-571 du 24 avril 2012</u> . Composition du CHSCT : Le président (ou son représentant le DGS) La DRH

	situation de vulnérabilité		<p>6 représentants des personnels titulaires (6 représentants des personnels suppléants) En formation élargie, il faut ajouter 1 étudiant titulaire (1 étudiant suppléant).</p> <p>Les membres invités : la conseillère de prévention, les assistants de prévention, le médecin de prévention, l'assistante sociale et les membres de la cellule d'écoute. Compétent sur les questions de prévention des risques de santé et de sécurité au travail</p>
	Absence de dispositif de soutien aux personnels en situation de vulnérabilité	Livret Rôle et missions du CHSCT (2015, 4 p.)	<p>Définition du rôle et des missions du CHSCT :</p> <ul style="list-style-type: none"> - concernant la santé et sécurité au travail - concernant les conditions de travail

V. Nos engagements

A / Les risques identifiés et les actions de protection associées

Afin de protéger les publics en situation de fragilité et de palier les risques qui ont été identifiés, l’Inalco a mis en place plusieurs règles et mesures spécifiques regroupées dans une politique de protection dédiée. La prévention est l’un des outils déployés pour sensibiliser les personnels concernés, afin de prévenir et détecter les situations de harcèlement ou de discrimination dont peuvent être victime les publics fragiles. Plusieurs **actions** concrètes, détaillées dans le tableau ci-haut, ont été menées en ce sens ces dernières années. L’Inalco a également créé ses propres **outils** de lutte contre les discriminations et le harcèlement.

Dans l’éventualité où les mesures de prévention n’auraient pas permis de se prémunir des risques identifiés, l’Inalco prévoit des mesures d’accompagnement de la victime dans ses démarches si cette dernière souhaite formellement déposer une plainte. L’Inalco mettra tout en œuvre pour que la victime puisse mener à terme le processus de résolution de la discrimination ou du harcèlement subi. Pour cela, les référent.e.s, la cellule juridique et les autres personnels à même de mobiliser l’écoute et les qualités nécessaires à ce type de situation seront sollicités.

Pour chaque type de risque ou groupe de risques identifié, l'étudiant.e concerné.e pourra orienter sa demande grâce aux contacts et structures référencés dans **l'annexe II** de ce document.

Autres actions :

L'Inalco s'engage à permettre aux publics les plus fragiles de participer à l'ensemble des événements qui pourraient les concerner au premier plan. C'est le cas lors des « Journées vie de campus », des journées consacrées aux droits des femmes (mars), journée contre les discriminations, journée de sensibilisation au handicap, journées santé et bien-être, journées contre les discriminations, la journée *Inalculturelle*, notamment. Ce sera également le cas pour tout autre événement ciblant les publics en situation de fragilité. Ces manifestations sont récurrentes chaque année, et les dates sont susceptibles de varier en fonction du calendrier global des événements de l'Inalco.

De façon générale, les publics en situation de fragilité auront accès à l'ensemble des manifestations culturelles et scientifiques organisées à l'Inalco.

B / Adoption, diffusion et révision de la PPPF

Le groupe de travail constitué pour la mise en place et le suivi de la rédaction de la politique des publics fragiles est constitué de quatre personnes : le Vice-président délégué à la valorisation et aux partenariats, la Conseillère de prévention, l'Assistante Fondation et réseau Alumni et la Directrice du développement, des partenariats et de la valorisation.

Le présent document est adopté par le Conseil d'Administration de l'Inalco en séance du 15 mai 2020. Sa mise en œuvre est placée sous la responsabilité du Directeur général des services, du Vice-président délégué à la valorisation et aux partenariats et de la Directrice du développement, des partenariats et de la valorisation.

La politique de protection des publics en situation de fragilité est signée par le Président de l'Inalco et sera référencée dans le [règlement intérieur](#) de l'établissement.

La diffusion du présent document se fera via les listes de diffusion officielles de l'Inalco (courriels auprès des personnels et usagers et des personnels impliqués plus particulièrement dans l'accueil des publics en situation de fragilité), via les réseaux sociaux, le site Internet et l'Intranet. Elle sera relayée auprès :

- De l'Association de préfiguration Inalco-Langues'O
- Du réseau Alumni en France et à l'étranger
- De l'Association des anciens élèves et amis des Langues O' (AAEALO)

- Des Directeur.rice.s de départements de l'Inalco
- Des Directeur.rice.s des unités de recherche de l'Inalco
- De la Directrice de l'Ecole doctorale de l'Inalco
- Des Directeur.rice.s et Responsables de services de l'Inalco
- Des Responsables d'associations étudiantes de l'Inalco
- Des instances, comités, conseils, référent.e.s et chargé.e.s de mission de l'Inalco mentionné.e.s en page 3 du présent document
- Des partenaires institutionnels

Une présentation du document pourra être effectuée auprès des nouveaux.elles étudiant.e.s, lors des journées de pré-rentrée ou lors d'événements ponctuels dédiés aux questions de lutte contre la discrimination et/ou le harcèlement. Ce document sera inclus dans la documentation d'accueil des personnels affectés à l'Inalco lors des journées d'accueil des nouveaux personnels.

Une enquête anonyme sera menée annuellement auprès des publics fragiles afin de déterminer leur niveau de satisfaction quant à la mise en œuvre de cette politique de protection. Un compte-rendu sera effectué auprès de ce public à l'issue de l'enquête en lien avec les personnels impliqués dans leur accueil et le suivi de leurs études.

C / Le plan d'action de l'INALCO

ACTIONS	Responsable	Date limite
1 - Adoption de la PPPF		
Finalisation du Plan d'action (préliminaire)	Le Vice-président délégué à la valorisation et aux partenariats, l'Assistante Fondation et réseau Alumni et la Directrice du développement, des partenariats et de la valorisation	4 mai 20 au plus tard
Finalisation de la PPPF et Plan d'action	Id.	11 mai 2020 à confirmer

Validation et signature de la PPPF	Conseil d'administration de l'Inalco Président de l'Inalco	Suite au CA du 15 mai 2020
2 - Prise de connaissance de la PPPF et diffusion		
Identification des personnes pertinentes au sein de l'Inalco pour la diffusion de la PPPF (au-delà du DU)	Direction de la communication en lien avec l'Assistante Fondation et réseau Alumni	Entre juin et septembre 2020
Publication de la PPPF sur internet et intranet, sur les réseaux sociaux Newsletter de l'Inalco à destination des étudiant.e.s, personnels administratifs et enseignant.e.s, réseau des anciens, Directeur.ice.s de Département partenaires étrangers et institutionnels	Id.	Entre juin et septembre 2020
Lissage des documents existants : règlement intérieur	Juriste, en lien avec le Directeur général des services, la Directrice des ressources humaines, l'Assistante Fondation et réseau Alumni et la Directrice du développement, des partenariats et de la valorisation	Entre juin et décembre 2020
Prise de connaissance pendant les journées de rentrée des personnels	Conseillère de prévention	Septembre 2020 (date à confirmer)
Traduction de la PPPF en anglais	A mener en lien avec la refonte globale du site institutionnel de l'Inalco, projet piloté par la Direction de la communication	En fonction du calendrier du projet de refonte à déterminer
Validation de la PPPF traduite en anglais	Cf. ci-dessus	Cf. ci-dessus

3 - Les actions de protection

<p>Identification des risques spécifiques pour les étudiant.e.s réfugié.e.s et adaptation des actions de protection (dont le système de recueil et gestion des plaintes)</p>	<p>En fonction des thématiques : Assistante sociale, cellule d'écoute psychologique (jusqu'en déc.20), Responsable du DIU et équipe enseignante concernée, Secrétaire du DIU, Responsable du programme Inalc'ER, Conseillère de prévention, Juriste pour l'accompagnement dans les démarches</p>	<p>A modifier et adapter autant que de besoin en fonction des cas de figure au cours de l'année universitaire 2020-2021</p>
<p>Développement des modules de sensibilisation à la Protection et PPPF pour l'Inalco Atelier théâtre d'improvisation</p>	<p>Conseillère de prévention avec le service de l'action culturelle et de l'événementiel</p>	<p>Session unique 2020/2021 à déterminer</p>
<p>En concertation avec la DRH --> Sensibilisation lors des journées d'accueil des nouveaux personnels</p> <p>Formation destinée aux enseignant.es : "Appréhender les violences sexistes et sexuelles" (sur inscription, places limitées) Formation ouvertes à l'ensemble du personnel (réseau des responsables formations d'Ile-de-France, sur inscription, places limitées) Management des risques psychosociaux Sensibiliser au handicap : cadre législatif Sensibiliser au handicap : cadre humain Sensibiliser au handicap : cadre technique, accessibilité de l'établissement L'égalité professionnelle femmes/hommes dans la fonction publique Connaître et identifier les violences sexuelles et sexistes</p>	<p>Conseillère de prévention</p> <p>Direction des ressources humaines (Pôle Gpeec)</p>	<p>Septembre 2020</p> <p>Sessions 2020/2021 à déterminer</p>
<p>Journées vie de campus Focus publics fragiles et sensibilisation sur ces thématiques</p>	<p>Direction de la scolarité et de la vie étudiante</p>	<p>Dates 2020/2021 à déterminer</p>
<p>Recueil des contacts et services disponibles pour les personnes vulnérables (formation, logement, langues) à communiquer aux personnes clés</p>	<p>Responsable du DIUH2M / Secrétaire DIU H2M</p>	<p>1^{er} semestre 2020-2021</p>

ACTIONS	Responsable	Date limite
4- Recueil et gestion des plaintes		
<p>Communiquer sur l'existence de la cellule d'écoute de l'Hôpital Bichat (ouverte jusqu'en décembre 2020 aux étudiants INALC'ER et H2M) :</p> <p>Cellule d'écoute psychologique dédiée aux étudiant.es exilé.e.s située à l'Hôpital Bichat (Paris 18è Arrdt), financée par l'Agence universitaire pour la Francophonie (AUF). Renouvellement 2021 conditionné à l'obtention de nouveaux financements</p> <p><u>N.B.</u> : Le Crous de Paris offre un service d'écoute aux étudiants dans le besoin. Assurées par un psychologue clinicien d'APASO-Paris (Association pour la prévention, l'accueil, le soutien et l'orientation), les consultations sont confidentielles, gratuites, extérieures à l'environnement dans lequel étudie le public ciblé par cette politique de protection des publics en situation de fragilité</p>	<p>Direction de la scolarité et de la vie étudiante, Responsable et secrétaire du DIU H2M, Conseillère de prévention, Direction de la communication</p>	<p>Actualisation des documents existants, du site, présentation lors des journées de rentrée des étudiants DIU H2M</p>
<p>Mécanisme de feedback des étudiant.e.s : voir ce qui peut être mis en place en termes de questionnaire anonyme et question du traitement et action sur la plainte</p>	<p>Responsable DIU H2M (secrétariat / scolarité sous supervision de la Responsable du diplôme) / DSIRN</p>	<p>Courant 2020 / 2021</p>
5-Mise en œuvre et suivi		
<p>Questionnaire - récolter les feedbacks des étudiant.e.s/parties prenantes sur la PPPF/les mesures mise en place</p>	<p>Responsable DIU H2M (secrétariat / scolarité sous supervision de la Responsable du diplôme) Support technique de la Direction des systèmes d'information et des ressources numériques</p>	<p>Année 2020-2021</p>

Révision de la PPPF tous les 6 mois (première année)	Association Inalco-Langues'O + Conseil d'administration Inalco	Idem
Révision de la PPPF tous les ans	Association Inalco-Langues'O + Conseil d'administration Inalco	Idem
Réexamen et renforcement des protocoles	Responsable du diplôme du DIUH2M et du programme Inalc'ER, cellule d'écoute, SIUMPP, assistante sociale juriste, Référent.e homme-femme égalité / racisme et antisémitisme, Directeur général des services, Association Inalco-Langues'O	Idem