

SCHÉMA DIRECTEUR PLURIANNUEL 2017-2019 DU HANDICAP

www.univ-nantes.fr



UNIVERSITÉ DE NANTES



DONNER SA CHANCE À TOUS

[SOMMAIRE]

1• LA POLITIQUE DE L'UNIVERSITÉ DE NANTES DANS LE DOMAINE DU HANDICAP	5
2• CADRE DE RÉFÉRENCE RÉGLEMENTAIRE ET LEXIQUE	5
2.1. Cadre réglementaire.....	5
2.2. Acronymes et définitions	6
3• ÉTAT DES LIEUX DE LA SITUATION DU HANDICAP À L'UNIVERSITÉ DE NANTES	7
3.1. La situation des personnels au sein de l'établissement.....	7
3.2. La situation des étudiants en situation de handicap au sein de l'établissement.	11
3.3. Les données budgétaires 2015.....	16
4• BILAN DES ACTIONS DÉJÀ MENÉES	17
4.1 Signature de la Charte Romain Jacob.....	17
4.2 Pour les personnels en situation de handicap	17
4.3. Pour les étudiants en situation de handicap.....	18
5. LE PROGRAMME D' ACTIONS POUR 2017-2019.....	20
Thématique 1 – Pilotage, coordination et animation du schéma directeur du handicap au sein de l'établissement.....	20
Thématique 2 – Accompagnement à la reconnaissance de la qualité travailleur handicapé et communication.....	20
Thématique 3 – La formation autour du handicap	21
Thématique 4a – L'accueil, l'inclusion et la prise en compte des étudiants en situation de handicap.....	22
Thématique 4b – Le recrutement, l'inclusion et la prise en compte des personnels en situation de handicap.....	23
Thématique 5 – La sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté	24
Thématique 6 – Les mesures pour les personnes ayant un enfant en situation de handicap ou un ascendant en situation de dépendance	24
Thématique 7 – Les mesures en faveur de l'amélioration de l'accessibilité.....	25

1• LA POLITIQUE DE L'UNIVERSITÉ DE NANTES DANS LE DOMAINE DU HANDICAP

Axe politique majeur de l'Université de Nantes, l'attention portée aux personnes en situation de handicap est une préoccupation constante de l'Établissement. La signature le 2 juin 2016 de la Charte Romain Jacob par l'Université de Nantes, qui leur facilite l'accès aux soins, en est l'une des illustrations.

L'Université de Nantes s'est saisie très tôt de la problématique du handicap. C'est une orientation forte de sa politique de gestion des ressources humaines et de la vie étudiante, mais c'est aussi la marque de sa responsabilité sociale vis-à-vis de ses personnels comme de ses usagers.

Maintenir en poste les personnels en situation de handicap, développer le recrutement, mettre en place un accueil et un suivi spécifiques pour les étudiants en situation de handicap, sont autant d'objectifs que l'établissement s'est fixés. Ils permettront à chacun, quelles que soient ses capacités et compétences, de trouver sa place au sein de l'Établissement, dans les meilleures conditions.

Deux dispositifs créés à l'Université de Nantes, à savoir le Relais Handicap au sein du Centre de Santé Etudiant - SUMPPS en 2007, et la désignation d'un Référent Handicap au sein de la Direction des Ressources Humaines et du Dialogue Social en 2010, ont rendu possible l'atteinte d'une partie de ces objectifs.

Mais, au-delà de ces avancées, nous savons que l'énumération de chiffres et de données ne peut, à elle seule, caractériser une politique du handicap volontariste et il ne saurait être question de se limiter à cela. La vision doit être bien plus globale et les dispositions prises peuvent ne pas concerner exclusivement les personnes en situation de handicap. Elles doivent s'adresser également à l'ensemble des agents, à l'ensemble des étudiants, afin que les comportements de tous puissent changer à l'égard du handicap.

L'heure n'est plus à l'intégration mais à l'inclusion sociale, c'est-à-dire à la prise de conscience qu'il appartient à l'ensemble d'un système de s'adapter aux difficultés, pour que ces difficultés n'en soient plus. En étant attentif à cette démarche, le regard sur le handicap est modifié, et force alors est de constater que les mesures mises en place profitent à tous.

La réalisation d'un Schéma Directeur du Handicap est l'occasion pour l'Université de Nantes d'affirmer sa volonté de s'engager encore plus fortement dans une démarche d'accompagnement et d'inclusion de tous les agents et usagers en situation de handicap

2• CADRE DE RÉFÉRENCE RÉGLEMENTAIRE ET LEXIQUE

2.1. CADRE RÉGLEMENTAIRE

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 » représente une avancée législative évidente de lutte contre la discrimination qui a pour objectif principal de concourir à l'égalité des chances.

Ainsi, le plein droit à une scolarisation dans l'enseignement supérieur est affirmé au moyen de l'article 20 de cette loi (codifié dans l'article L.123 4.1 du code de l'Éducation) : « les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants handicapés ou présentant un trouble de la santé invalidant dans le cadre des dispositions réglementant leur accès au même titre que les autres étudiants, et assurent leur formation en mettant en œuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études.

La première charte Université/handicap

En 2007, une première charte Université/Handicap a été signée entre le Ministère de l'enseignement Supérieur et de la Recherche, le Ministère du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité, le Secrétariat d'état chargé des solidarités et la Conférence des présidents d'université.

Cette charte avait pour objectif de créer des services d'accueil des étudiants en situation de handicap en fédérant l'ensemble des acteurs universitaires qui jouent un rôle dans l'accueil, l'accompagnement et pour la réussite des étudiants en situation de handicap. Il s'agissait alors de faire du handicap l'affaire de tous, en sortant de la seule approche médicale, pour privilégier une approche environnementale.

La charte de 2007 a été actualisée en mai 2012 en mettant l'accent sur plusieurs orientations pouvant déterminer les grands axes de la politique Handicap de l'Université

- La consolidation des dispositifs d'accueil et de développement des processus d'accompagnement des ESH dans l'ensemble des cursus universitaires et l'insertion professionnelle.
- Le développement des politiques de ressources humaines à l'égard des travailleurs en situation de handicap
- L'augmentation de la cohérence et de la lisibilité des formations et des recherches dans le domaine du handicap.
- Le développement de l'accessibilité des services offerts par les établissements

La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche a prévu la mise en place d'un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap.

2.2. ACRONYMES ET DÉFINITIONS

Acronymes

BOE : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

ESH : Etudiants en Situation de Handicap

FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

PAEH : Plan d'aménagement des étudiants en situation de handicap

PSH : Personne en Situation de Handicap

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur en Situation de Handicap

TSH : Travailleur en Situation de Handicap

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes en Situation de Handicap

Définitions

• Accessibilité

Les mesures d'accessibilité (accessibilité du cadre bâti, de l'information, des savoirs, etc.), sont des mesures générales indépendantes de la présence effective de personnes en situation de handicap dans l'espace concerné (dans le cas présent, à l'université). On citera ici à titre d'exemple l'équipement en rampes d'accès, en ascenseurs, l'abonnement à des e-books, l'installation de télé-agrandisseurs, l'accessibilité des informations en ligne, etc. Les mesures d'accessibilité mises en place sont utiles pour tout le monde : par exemple, les portes à ouverture automatique seront grandement appréciées par les personnes chargées des livraisons dans l'université.

• Compensation

Les mesures de compensation sont individuelles et liées aux besoins spécifiques de la personne. Ainsi, l'aménagement du cursus, le recours à un interprète français/langue des signes française ou à un codeur LPC pour interpréter ou coder des cours, l'aménagement d'un poste de travail pour un personnel relèvent de la compensation. Ce sont des mesures individuelles liées aux besoins spécifiques de la personne.

• Handicap

Pour le « Petit Robert » : figuratif (depuis 1950) : désavantage, infériorité qu'on doit supporter.

La loi de 2005 propose enfin une définition du handicap :

Art. L. 114 du code de l'action sociale et des familles : « Constitue un handicap, au sens de la présente loi : 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 poly-handicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

• Inclusion

Une organisation peut-être dite inclusive lorsqu'elle module son fonctionnement, se flexibilise pour offrir, au sein de l'ensemble commun, des avantages pour tous. (définition adaptée de celle du Comité de Coordination Action Handicap)

• Situation de handicap

La « situation de handicap » résulte de l'inadéquation entre les aptitudes, les besoins d'une personne dans son environnement humain et naturel et une tâche à accomplir ou un objectif à atteindre.

3• ÉTAT DES LIEUX DE LA SITUATION DU HANDICAP À L'UNIVERSITÉ DE NANTES

3.1. LA SITUATION DES PERSONNELS AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT

En 2015, l'établissement comptait 1970 Biats et 2110 personnels enseignants (titulaires et contractuels).

3.1.1. Le recensement des personnels en situation de handicap

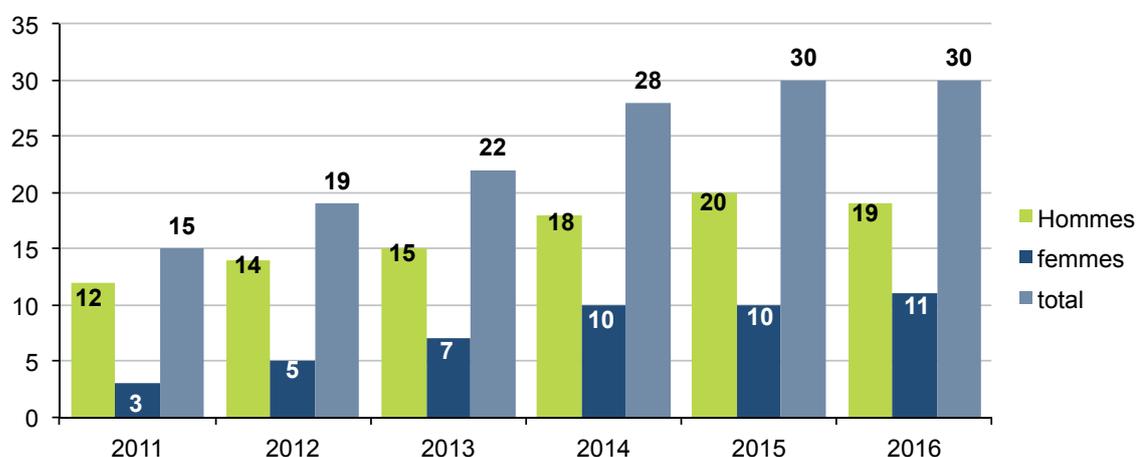
Même si des efforts peuvent encore être accomplis, on constate une progression constante du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) recensés par la Direction des Ressources Humaines et du Dialogue Social (DRHDS) depuis 2011, quelle que soit la population observée.

Ainsi, en 2015, le taux d'emploi direct était de 3.73% soit **120** personnels en situation de handicap recensés. Pour rappel le taux fixé par la loi du 10 juillet 1987 est de 6%. Au 1^{er} septembre 2016, le nombre de personnels en situation de handicap était de **131** agents recensés.

3.1.2. La répartition par sexe des personnels en situation de handicap

3.1.2.1. Population enseignante

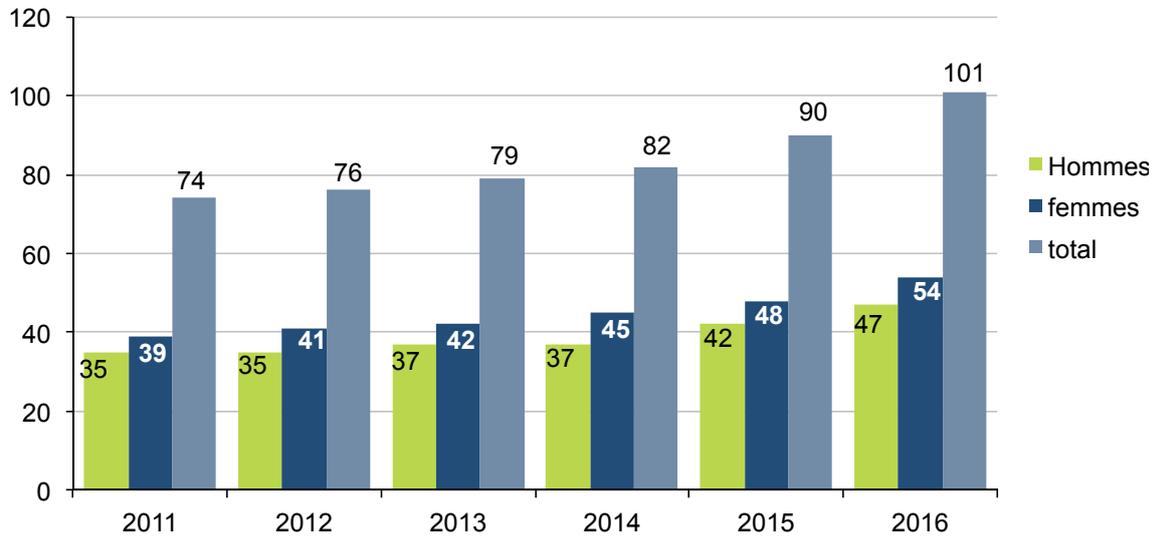
Évolution du nombre de BOE enseignants par genre



Actuellement la population enseignante Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi est répartie comme suit : 2/3 d'enseignants et 1/3 d'enseignantes.

3.1.2.2. Population BIATSS

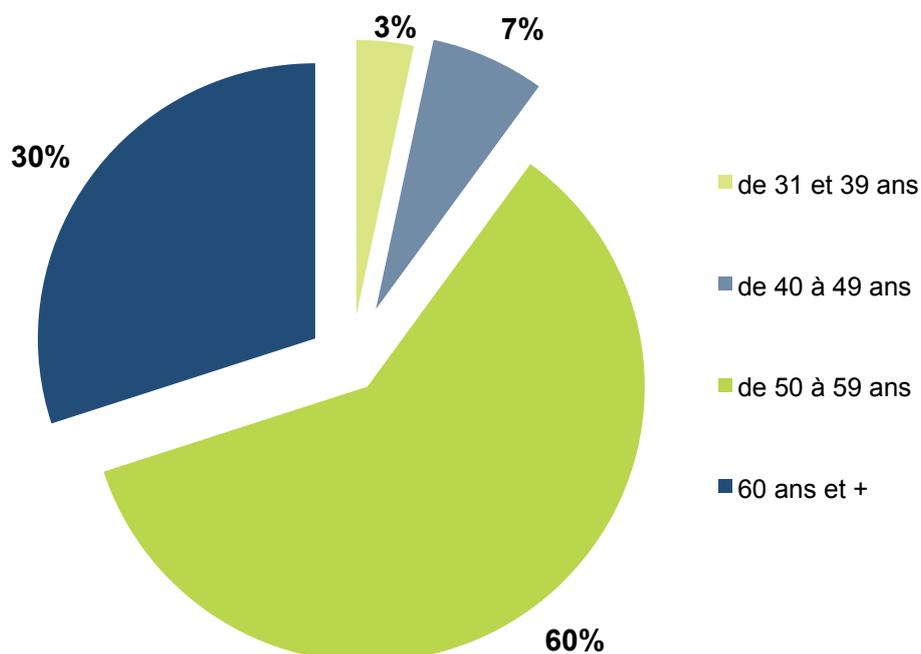
Évolution du nombre de BOE Biatss par genre



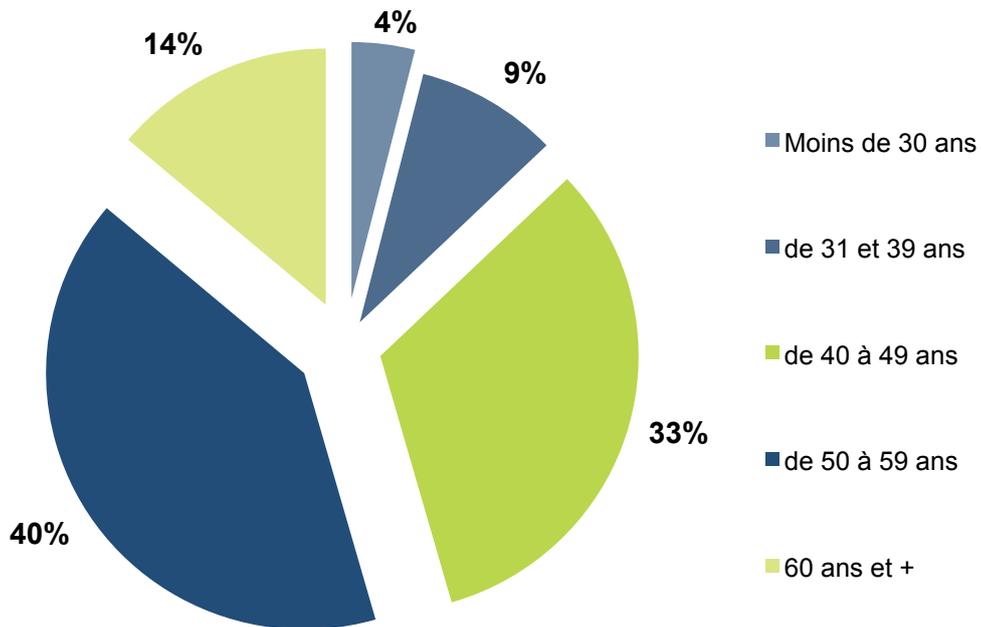
Pour la population BIATSS BOE, on constate une répartition plus équilibrée entre hommes et femmes ayant le statut de travailleur en situation de handicap.

3.1.2.3. La répartition par âge des personnels en situation de handicap en 2016

Répartition des enseignants BOE par tranche d'âge en 2016



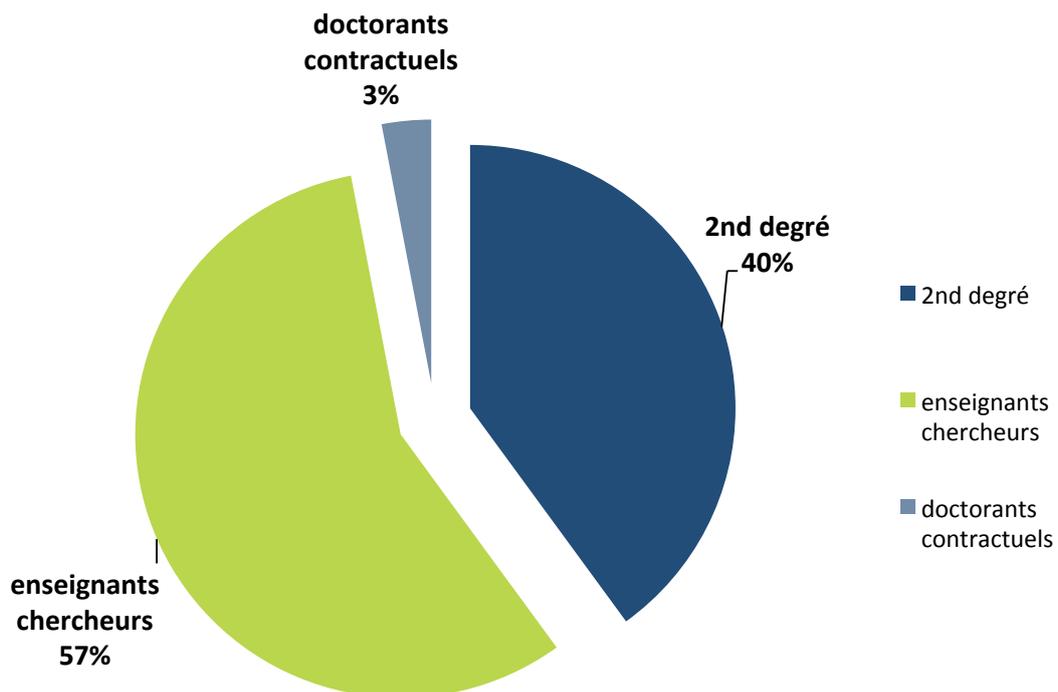
Répartition des Biatss BOE par tranche d'âge en 2016



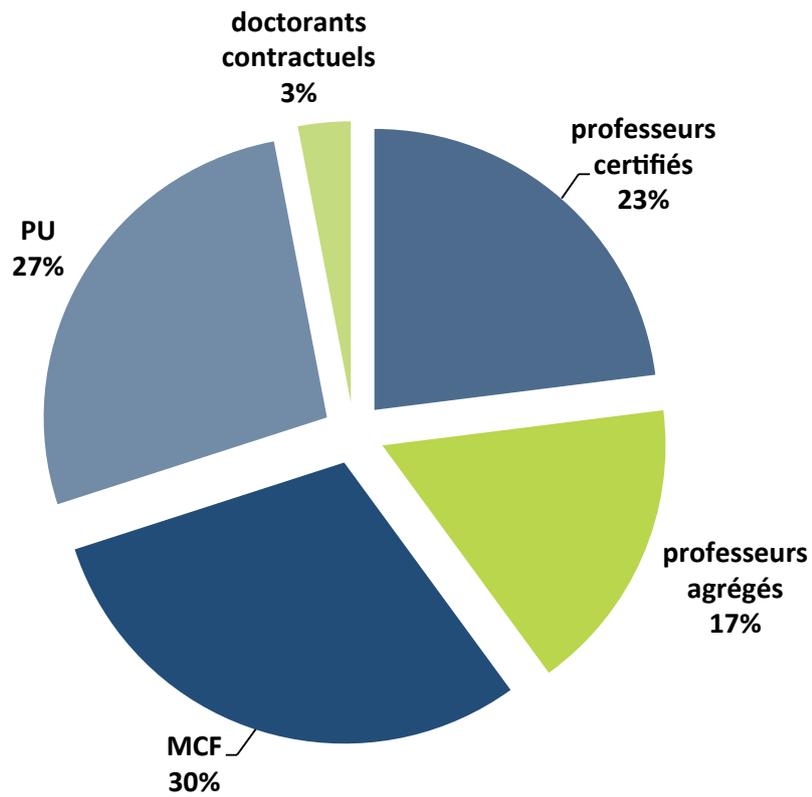
3.1.2.4. La répartition par catégories

1/ Population enseignante

Répartition des enseignants BOE

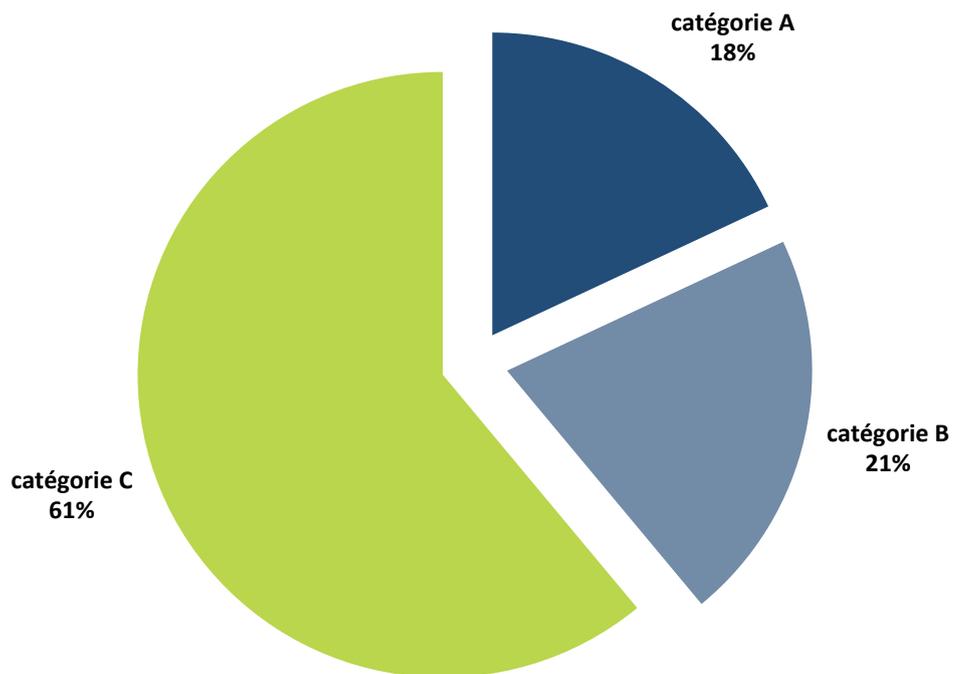


Répartition des enseignants : détail des enseignants-chercheurs et enseignants du second degré.

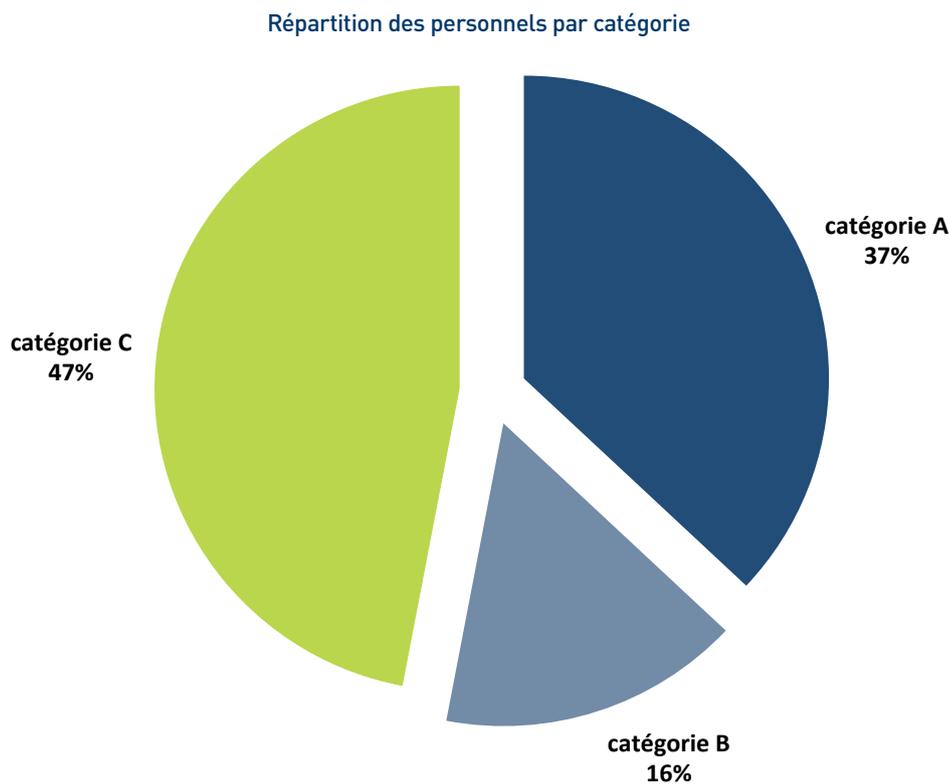


2/ Population BIATSS

Répartition des BIATSS par catégorie



3/ Ensemble



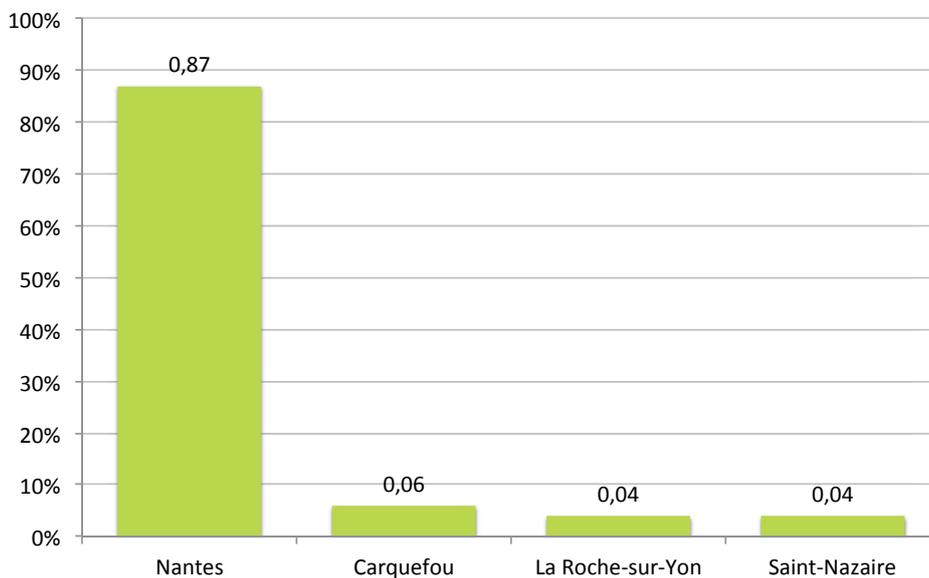
3.2. LA SITUATION DES ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT

3.2.1. Les effectifs étudiants

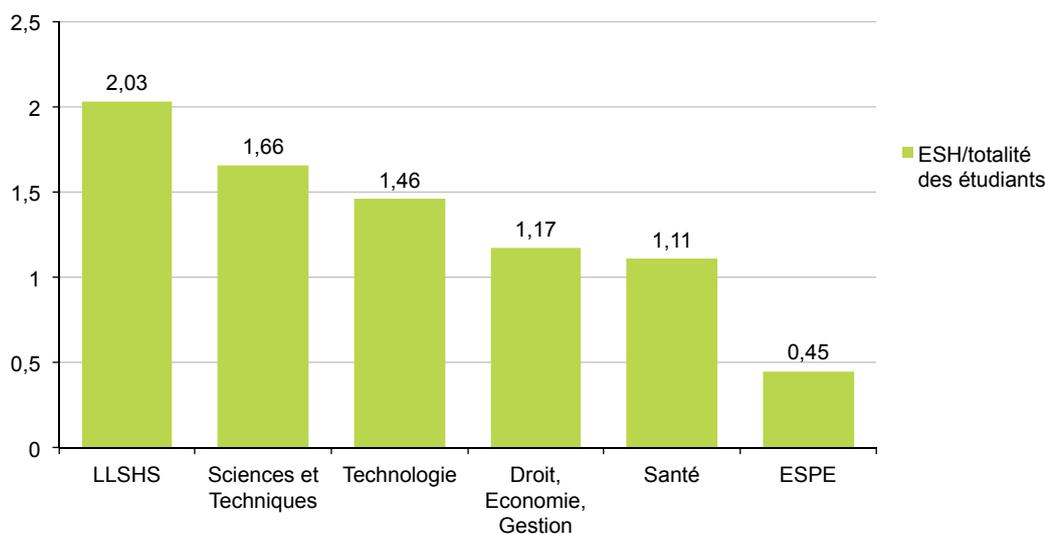
508 étudiants (formation initiale) et 24 stagiaires de la formation continue ont été identifiés par le service relais handicap en 2015-2016, soit 1.5 % de la population étudiante totale.

On note une forte augmentation de 85 étudiants par rapport à l'année 2014-2015 (2 stagiaires de la Formation continue en moins).

1/ Répartition géographique et par pôle



ESH/totalité des étudiants

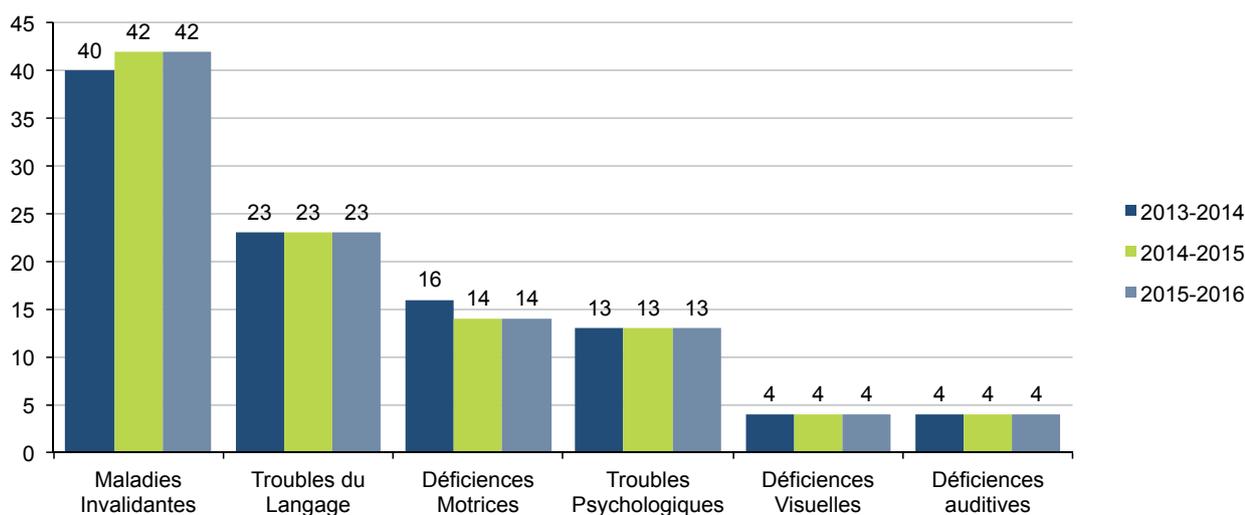


2/ Répartition par type de troubles sur 3 années universitaires

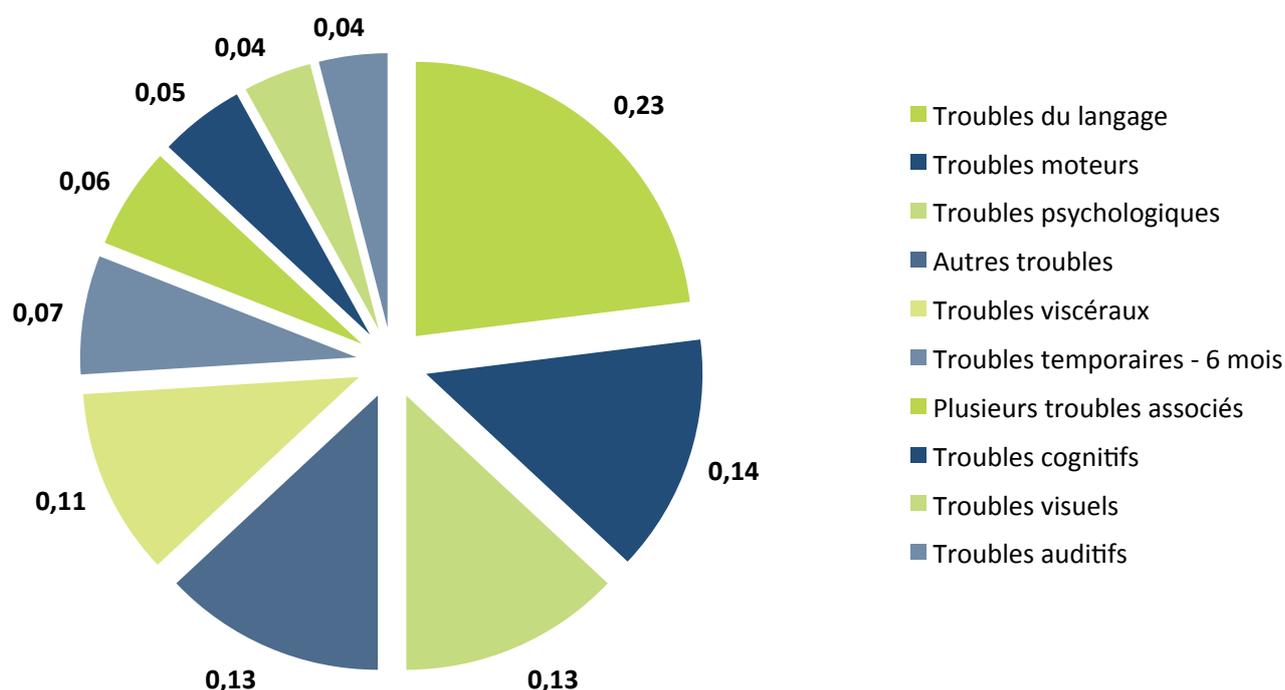
Il est à noter que la classification du MESR a tendance à évoluer, il apparaît désormais 3 catégories supplémentaires récurrentes (troubles viscéraux, plusieurs troubles associés et troubles cognitifs). Les étudiants concernés par ces 3 catégories sont intégrés dans la catégorie maladie invalidante de façon à pouvoir comparer les 3 années universitaires avec les mêmes critères.

Il convient de noter que les troubles ou maladies dites à « perception invisible » sont très présents parmi les étudiants (troubles du langage et troubles psychiques).

Répartition par type de troubles sur 3 ans



Répartition par type de troubles en 2015-2016



Nombre d'étudiants par type de trouble 2015-2016	Trouble moteur	Trouble visuel	Trouble auditif	Trouble viscéral, maladie chronique	Trouble psychique	Trouble du langage et de la parole	Trouble cognitif	TSA*	Autres	Plusieurs Troubles associés	Total
Déclarés / inscrits dans la structure handicap***	92	24	14	62	74	114	21	6	68	33	508
Bénéficiaire d'un PAEH*	48	10	11	56	64	106	20	6	54	25	400
Bénéficiaire d'un PAEH sujet à dépenses déclarées dans le bilan financier **	25	14	3	4	9	7	1	0	10	7	80

PAEH : Plan d'Aménagement des Étudiants en situation de Handicap (acronyme utilisé par le MENESR)

TSA : troubles du spectre de l'autisme

* : certains PAEH peuvent ne pas engendrer de dépense comme un aménagement du parcours de formation...

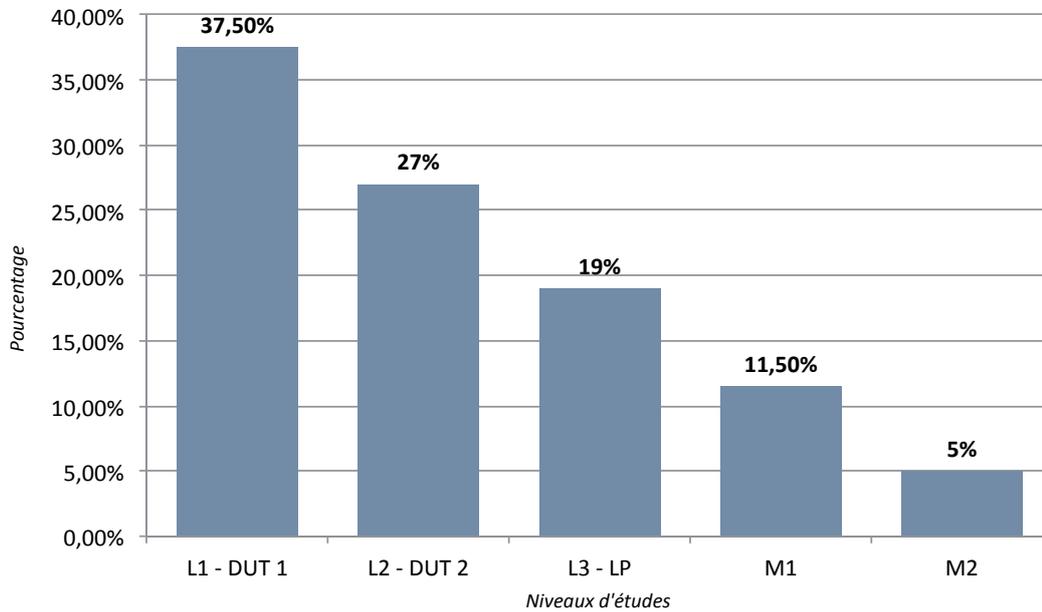
** : ici sont dénombrés les étudiants bénéficiant d'un PAEH pour lequel des dépenses sont déclarées dans le tableau bilan financier.

*** : sont rajoutés dans cette colonne tous les ESH (bénéficiant de PAEH sujet à dépenses ou non) dont ceux pour lesquels le trouble est reconnu temporairement par le médecin habilité ou non encore reconnu par le médecin habilité mais reçu par le Relais handicap.

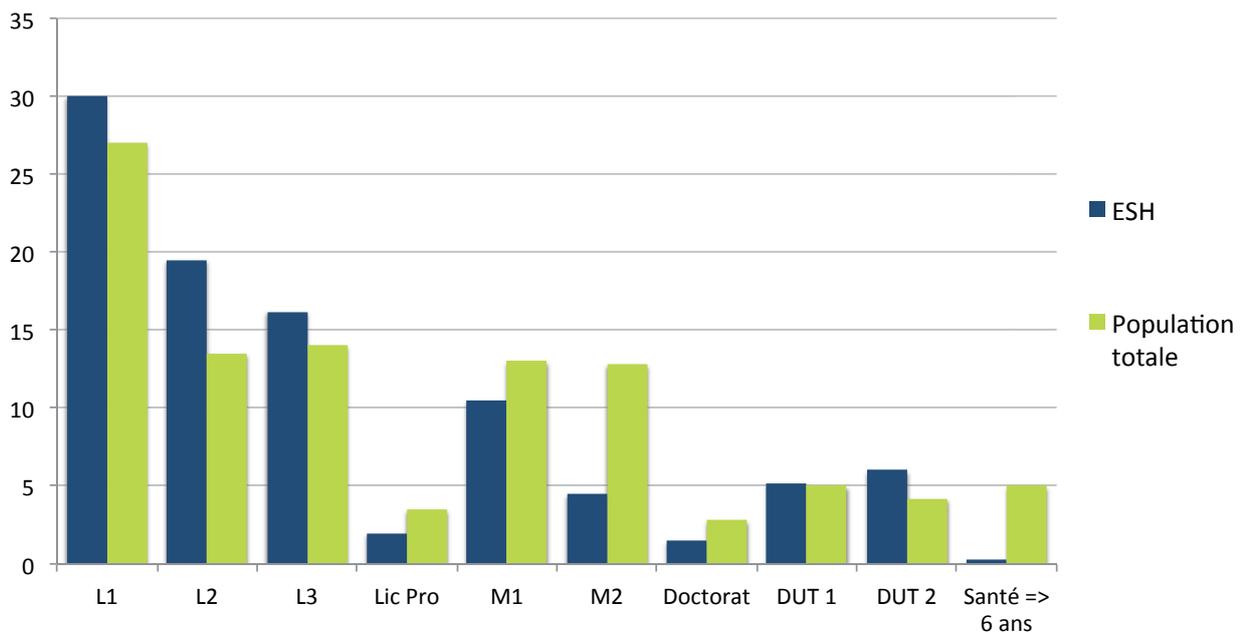
Il faut souligner que sont également pris en compte les étudiants pour lesquels le trouble est temporaire (24 en 2015-2016). Ils n'apparaissent ni dans la ligne « bénéficiant d'un PAEH », ni dans la ligne « bénéficiant d'un PAEH sujet à dépenses déclarées dans le bilan financier ».

3/ Répartition en pourcentage des ESH par niveau d'études

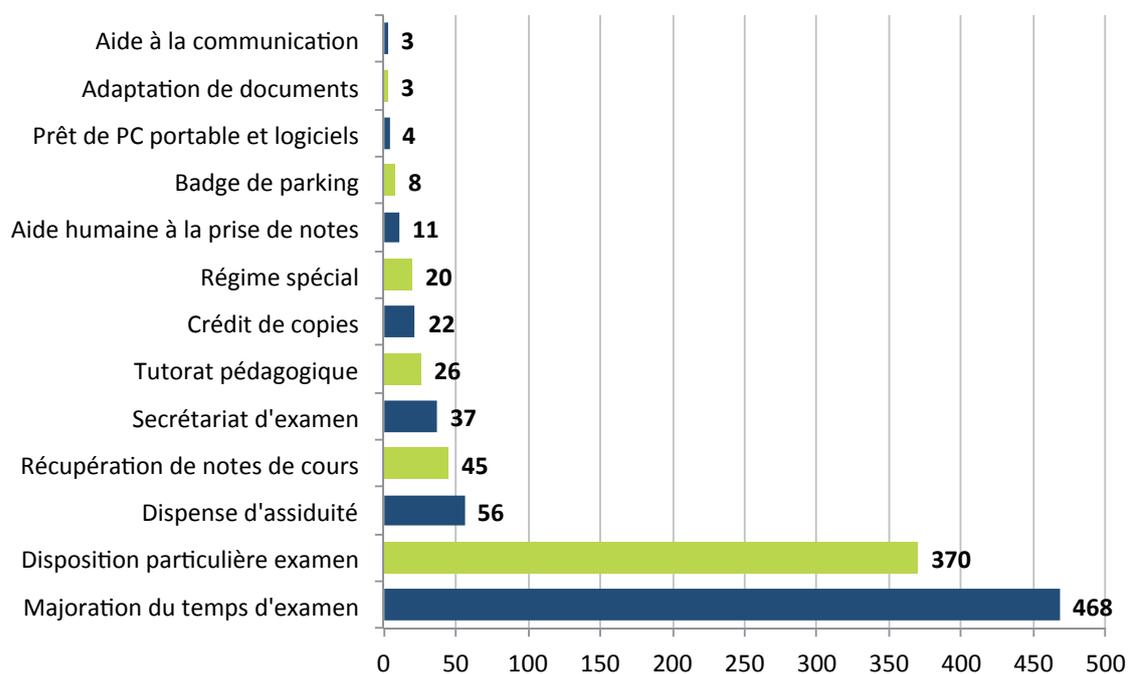
Proportion des ESH par niveau d'études (hors doctorat et santé = ou > 6 ans)



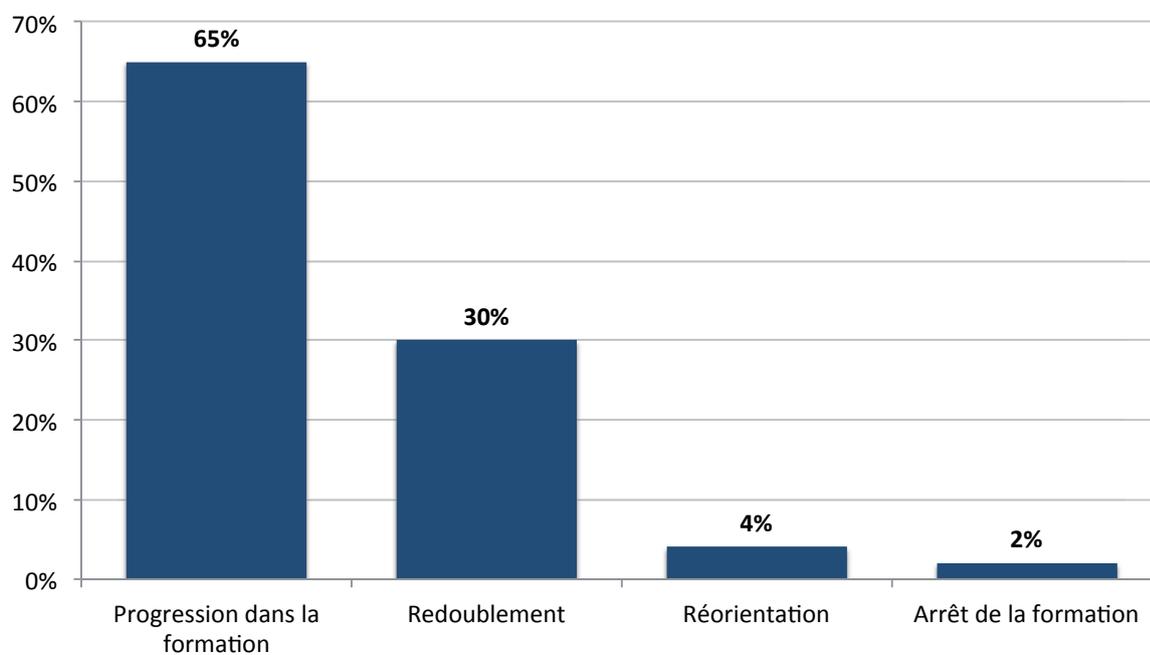
4/ Répartition des ESH par niveau de diplômes. Comparaison avec la population totale des étudiants



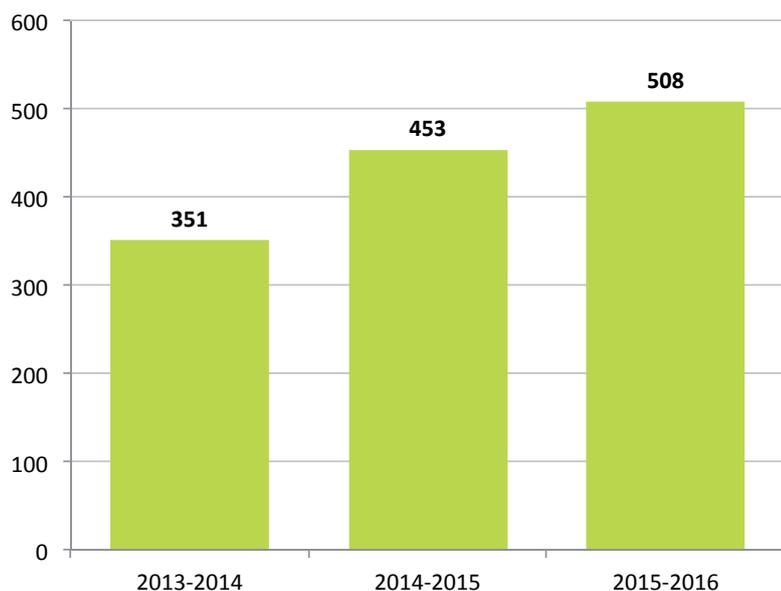
5/ Nature des mesures d'accessibilité mises en œuvre en 2015-2016 (en unité)



6/ Progression des ESH dans leurs parcours de formation



7/ Évolution du nombre d'ESH bénéficiant d'aménagement de la scolarité sur 3 années universitaires



L'augmentation de la personnalisation de la prise en charge a un impact fort sur les moyens de gestion affectés.

Les modalités individuelles d'accompagnement et de compensation des handicaps aboutissent matériellement à considérer que chaque étudiant dispose de son calendrier d'épreuves. Dès lors et par exemple, sur le pôle LLSHS, le nombre d'épreuves organisées pour les étudiants avec compensation de handicap dépasse en volume les épreuves sans compensation de handicap. Les modalités de gestion doivent inévitablement évoluer.

3.3. LES DONNÉES BUDGÉTAIRES 2015

3.3.1. Budget du Relais Handicap à destination des étudiants en situation de handicap

Ressources : dotation MESR 97 000 €

Dotation fonctionnement SUMPPS 12 149,42 €

Total général : 109 149,42 €

Dépenses :

Masse salariale : 63 720 € (1,4 ETP depuis le 01/09/2015)

Aides individualisées spécifiques : 102 149,42€

Partenariat avec Handisup : 7 000 €

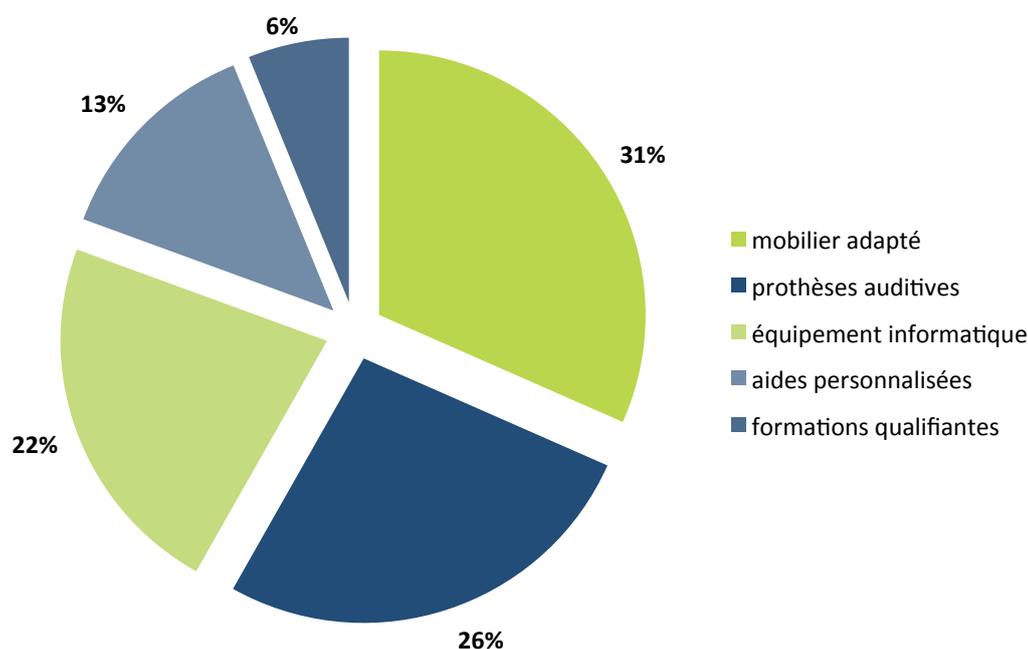
3.3.2. Dépense des formations liées au handicap : 6 036 €

Dont conférence théâtre : 3 000 €

3.3.3. Dépenses pour l'aménagement des postes de travail en 2015 : 51 435,65 €

En 2015, 32 dossiers ont été présentés, permettant à 23 personnes de bénéficier d'aides financées au titre du FI-PHFP pour des adaptations de poste classiques, soit 10 pour de l'équipement en mobilier adapté, 7 pour du matériel informatique, mais également 9 dossiers ont concerné l'acquisition de prothèses auditives ou dispositifs d'aide à l'audition. À noter aussi, des prestations personnalisées (1 aide au transport, 1 aide au déménagement, 2 formations qualifiantes, 1 bilan de compétences, 1 prestation d'interprète en LSF).

Types d'aménagement de postes de travail réalisés en 2015



4• BILAN DES ACTIONS DÉJÀ MENÉES

4.1 SIGNATURE DE LA CHARTE ROMAIN JACOB

Le 2 juin 2016, l'Université de Nantes a signé la charte Romain Jacob. Cette charte a pour but de fédérer l'ensemble des acteurs régionaux et nationaux autour de l'amélioration de l'accès aux soins et à la santé des personnes en situation de handicap. Par cette signature, l'Université de Nantes s'engage à participer à l'amélioration de l'accès aux soins et à la santé des personnes en situation de handicap, en renforçant notamment la sensibilisation et la formation des acteurs de santé. Ainsi, 75% des personnes en situation de handicap abandonneraient tout ou partie des soins « courants », non liés au handicap.

Au travers de cette signature, l'Université de Nantes témoigne de sa sensibilité à la situation des personnes souffrant de handicap et à leurs difficultés dans les moments les plus courants comme les plus sensibles (accès aux soins). Cet attachement se traduira également dans l'accompagnement de ses personnels et de ses étudiants en situation de handicap.

4.2 POUR LES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

Un dispositif de communication destiné à promouvoir l'accompagnement

Le recensement des personnels en situation de handicap chaque année est nécessaire, afin d'identifier les besoins et les bénéficiaires. Cette opération est systématiquement accompagnée d'une **campagne de communication**, ayant pour objectif d'inciter les personnes pouvant bénéficier d'aides, à se manifester. En outre, ce dénombrement fait l'objet d'une **présentation chaque année au CHSCT** d'établissement et les données sont intégrées dans le **bilan social annuel de l'université**.

Des actions tendant à une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap

Ces actions se sont traduites par l'octroi d'aides directes, et par la mise en œuvre de mesures destinées à générer auprès de tous des habitudes de comportements.

Dispositif d'aides directes

- création d'un référent handicap au sein de la Direction des ressources humaines et du dialogue social depuis 2010,
- en 2015, 23 agents ont pu bénéficier d'aides prises en charge par le FIPHFP pour un montant total de 51 435 €
- versement d'une prestation sociale aux parents d'un enfant en situation de handicap (aide mensuelle (158,89 € par mois en 2015, 20 agents en ont bénéficié en 2015 pour un montant total de 37 498€).

Dispositif d'amélioration de l'environnement général

Réalisation d'actions de formation sur :

- l'accueil des étudiants en situation de handicap (480€ pour un groupe de 12 personnes),
- la grammaire de la Langue des Signes Française (2556€)
- l'accessibilité des locaux dans tous les bâtiments (2520€)

Amélioration de la signalétique pour faciliter les déplacements des étudiants et personnels en situation de handicap.

Développement des liens avec le secteur protégé : réservation de 2 lots au secteur protégé et adapté sur le marché d'entretien des espaces verts

4.3. POUR LES ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

4.3.1. La reconnaissance des situations de handicap et préconisations spécifiques

Tout étudiant qui demande des aménagements spécifiques doit être reconnu par l'Établissement en tant que tel.

Il doit pouvoir justifier d'un trouble de santé avéré.

A ce titre, des médecins du Centre Santé des Étudiants-SUMPPS sont désignés pour reconnaître le trouble ayant un impact défavorable dans le déroulé de la scolarité et préconiser alors des modes de compensation visant à l'égalité des chances de réussite. Ces modes de compensations sont de nature variable (aménagement du rythme d'étude, des examens et/ou accompagnement du Relais Handicap).

4.3.2. Accueil et accompagnement

Le Relais Handicap, créé en mars 2007, s'inscrit dans les missions du Centre de Santé des Étudiants-SUMPPS.

Ce service prépare l'accueil et facilite le parcours des étudiants en situation de handicap tout au long de leurs études.

Le Relais Handicap intervient à plusieurs moments clés de la vie d'un étudiant, de son arrivée à l'Université jusqu'à l'obtention de son diplôme.

Avant les inscriptions, le Relais Handicap

- Accueille les étudiants en situation de handicap pour informer, rassurer et prévoir les aménagements nécessaires au sein de l'établissement,
- Participe à la mise en place de conditions favorables de vie étudiante,

(accès aux logements adaptés, aides spécifiques aux déplacements et à la restauration et maintien ou accès au droits spécifiques délivrés par la CDAPH, Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes en Situation de Handicap).

Tout au long de l'année universitaire, le Relais Handicap

- Accompagne les étudiants en mettant en œuvre les mesures spécifiques préconisées par les médecins désignés du Centre santé des étudiants-SUMPPS pour faciliter l'accès aux contenus des cours,
- Assure une veille, par étudiant concerné, du suivi des aménagements préconisés des médecins désignés du Centre santé des étudiants-SUMPPS,
- Participe, à la demande de l'étudiant, à la construction du projet professionnel. Il travaille en étroite collaboration avec 2 conseillères du SUJO,
- Relais au sein de l'établissement, à la demande de l'étudiant, les informations utiles pour une prise en compte des spécificités de ses situations de handicap rencontrées,
- Pilote les relations partenariales périphériques spécifiques,
- Recherche des financements complémentaires pour assurer une mission de qualité.

Les relations partenariales périphériques spécifiques

Certains besoins spécifiques demandent l'intervention de compétences particulières récurrentes et structurantes..

- *Partenariat pluriannuel avec l'association Handisup*, agréée par le Conseil Départemental de Loire Atlantique en tant que Service d'Accompagnement à la Vie Sociale et Service d'Aide à Domicile (SAVS). Par ailleurs, l'association Handisup met à disposition son service d'insertion professionnelle spécifique et son réseau d'entreprises pour faciliter l'insertion professionnelle des étudiants. Elle organise, en copilotage avec l'université, le festival Handi'Mix (événement annuel de sensibilisation au handicap de la communauté universitaire).
- *Partenariat pluriannuel avec l'Institut Public des Hauts Thébaudières* pour faciliter l'inclusion des étudiants présentant une déficience visuelle et permettre la transcription de supports pédagogiques.
- *Partenariat avec le CROUS* pour anticiper les besoins en logements adaptés (commission d'affectation des logements spécifiques début juin)

4.3.3 La prise en compte des aménagements d'examens.

Ces mesures d'aménagement sont définies par la circulaire n°2011-220 du 27 décembre 2011 portant sur les examens et concours de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur.

Pour l'université, les médecins désignés du Centre santé des étudiants-SUMPPS préconisent les aménagements des examens et les transmettent à l'autorité administrative compétente représentée par la Direction des études et de la vie universitaire.

Après décision de l'autorité administrative, un arrêté est rédigé et adressé à la scolarité de référence pour la mise en œuvre des aménagements des examens.

5. LE PROGRAMME D' ACTIONS POUR 2017-2019

Les actions du Schéma Directeur du Handicap sont déclinées par grandes thématiques.

THÉMATIQUE 1 – PILOTAGE, COORDINATION ET ANIMATION DU SCHEMA DIRECTEUR DU HANDICAP AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT

1. Contexte, enjeux, objectifs

L'objectif est d'assurer la bonne mise en marche de la politique de l'Établissement au regard des personnes en situation de handicap. Un plan d'actions doit être proposé, ayant pour objectif de changer le regard et les comportements sur le handicap.

Le COPIL devra chaque année arrêter les actions prioritaires et rédiger pour chacune d'entre elles une fiche action qui permettra d'en assurer le suivi.

2. Propositions d'actions

Intitulé de l'action	Pilote(s)	Année 1	Années 2 et 3
Constitution et animation d'un COPIL, pour le suivi des actions du plan pluriannuel du handicap	VPRHDS et Conseillère en Environnement Social au travail	2017	Action pérenne
Identification des référents handicap au sein de chaque scolarité et composante. Animation du réseau	DEVU *	2017	Action pérenne

* DEVU : Direction des études et de la vie universitaire

THÉMATIQUE 2 – ACCOMPAGNEMENT À LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ TRAVAILLEUR EN SITUATION DE HANDICAP ET COMMUNICATION

1. Contexte, enjeux, objectifs

La désignation d'un référent handicap au sein de la DRHDS a permis de mettre en place un accompagnement individualisé des personnels en situation de handicap et de les conseiller dans leurs démarches de reconnaissance de leur handicap. Il convient néanmoins de faire connaître davantage l'aide qui peut être ainsi proposée en améliorant la communication à ce propos. Trop de personnes ignorent encore les avantages qu'ils peuvent retirer d'une reconnaissance de travailleur en situation de handicap : appareillage, aménagement de poste, aménagement du temps de travail.

2. Propositions d'actions

Intitulé de l'action	Pilote(s)	Année 1	Années 2 et 3
Renforcer les dispositifs d'accompagnement déjà existants	COFIL Handicap/DRHDS*/AS*	2018	Action pérenne
Améliorer la page intranet consacrée aux personnels en situation de handicap	COFIL Handicap/Référent Handicap	2017	
Proposer un portrait des référents handicap (usagers et personnels) afin qu'ils soient mieux identifiés par les personnels en situation de handicap	COFIL Handicap/Référent Handicap/Relais Handicap	2017	
Réaliser des campagnes de sensibilisation thématiques sur les dispositifs spécifiques (ex les chèques vacances, la retraite..).	COFIL Handicap/Référent Handicap	2018	2019
Réaliser des campagnes de sensibilisation (compagnies théâtrales, quizz, conférences...) sur les différents sites de l'université	COFIL/DHSET*/Référent Handicap	2018	Action pérenne

* DRHDS : Direction des ressources humaines et du dialogue social

* AS : Assistante sociale

* DHSET : Direction de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement au travail

THÉMATIQUE 3 – LA FORMATION AUTOUR DU HANDICAP

1. Contexte, enjeux, objectifs

Dans le cadre des orientations du plan de formation des personnels certaines actions de formation sont prévues autour du handicap pour sensibiliser les personnels à la prévention des discriminations et favoriser l'intégration des personnels en situation de handicap.

Une action plus orientée sur les aspects techniques est également prévue pour la mise en conformité de l'accessibilité des bâtiments de l'université.

2. Propositions d'actions

Intitulé de l'action	Pilote(s)	Année 1	Années 2 et 3	Coût éventuel
Formation à l'accessibilité des Bâtiments (2j) pour les personnels du SMI de la DPIL	DHSET	2016	2017	7 000 €
Formation Accueil des publics en situation de handicap (2j) pour les personnels d'accueil	PGDC *	2016	2017-2018	480 €/an
Formation de sensibilisation au handicap pour les personnels enseignants	PGDC	2017	2018	À définir en fonction du programme et du nb de groupes
Intégration de la sensibilisation au handicap dans le parcours de formation des personnels d'encadrement	PGDC	2017	Action pérenne	
Formation des agents en charge de l'achat public à l'achat en secteur protégé et adapté	PGDC	2018	Action pérenne	

* PGDC : Pôle de gestion et développement des compétences

THÉMATIQUE 4 A— L'ACCUEIL, L'INCLUSION ET LA PRISE EN COMPTE DES ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

1. Contexte, enjeux, objectifs

On constate, depuis plusieurs années, une forte progression des effectifs d'ESH ayant un handicap compensé.

Ces compensations demandent une personnalisation de la prise en charge qui a un impact très lourd sur les moyens de gestion affectés.

2. Propositions d'actions

2.1. Développer le recrutement

Intitulé de l'action	Pilote(s)	Année 1	Années 2 et 3
Mettre en place une procédure d'accueil des ESH étrangers	Relais handicap/DRI	2017	2018-2019
Créer un lien entre le dispositif Relais handicap et l'action passerelle lycées	Relais handicap/SUIO	2017	2018-2019
Créer un lien entre le dispositif Relais handicap et l'action d'accueil des primo arrivants à l'UN au moment des inscriptions	Relais handicap/DVE	2017	2018-2019

* DRI : Direction des relations internationales

* SUIO : Service universitaire information et orientation

* DVE : Direction de la vie étudiante

2.2 Favoriser l'inclusion

Intitulé de l'action	Pilote(s)	Année 1	Années 2 et 3	Coût éventuel
Recruter des vacataires étudiants pour le secrétariat et les surveillances	DEVU/UFR	2017	Action pérenne	23 €/h Volume très important en surveillance en termes d'obligation de service des enseignants
Mettre à disposition du matériel informatique et des logiciels spécifiques par exemple pour l'accès à la documentation	DEVU/UFR/DSIN*	2017	Action pérenne	À chiffrer chaque année en fonction du nombre d'ESH concerné
Organiser des épreuves en application des préconisations de compensation du handicap	DEVU/UFR	2017	Action pérenne	Étude financière à faire
Adapter le contenu des modalités de validation des connaissances en fonction des handicaps	DEVU/UFR	2017	Action pérenne	Sans objet
Développer l'enseignement à distance	DEVU/DSIN	2017	Action pérenne	Étude financière à faire
Définir une procédure d'accompagnement des ESH dans le cadre d'une mobilité à l'étranger	Relais handicap/DRI	2017	2017-2018	Sans objet

* DSIN : Direction des systèmes informatiques et du numérique

2.3 Assurer le suivi

Intitulé de l'action	Pilote(s)	Année 1	Années 2 et 3	Coût éventuel
Faire évoluer le système d'information scolarité (application de scolarité) pour assurer le suivi des étudiants en situation de handicap	DEVU/DSIN	2017		Développement interne
Transformer les arrêtés annuels de reconnaissance de handicap en arrêtés de cycle (simplification administrative)	DEVU/UFR	2017	2017/2018	Sans objet

THÉMATIQUE 4 B— LE RECRUTEMENT, L'INCLUSION ET LA PRISE EN COMPTE DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

1. Contexte, enjeux, objectifs

Mieux analyser les profils des postes ouverts au recrutement de personnels en situation de handicap permettra d'anticiper les mesures d'accompagnement ou de compensation à mettre en place mais aussi d'accompagner les services qui accueilleront ces agents pour favoriser leur inclusion.

2. Propositions d'actions

2.1. Développer le recrutement

Intitulé de l'action	Pilote(s)	Année 1	Années 2 et 3
Poursuivre et diversifier le recrutement des personnels en proposant un recrutement BOE pour les EC-E et les ATER	DRHDS	2017	Action pérenne
Revoir les fiches de postes en indiquant les contraintes du poste	DRHDS	2017	Action pérenne
Ouvrir le recrutement à des apprentis en situation de handicap	DRHDS	2018	Action pérenne

2.2. Favoriser l'inclusion

Intitulé de l'action	Pilote(s)	Année 1	Années 2 et 3	Coût éventuel
Mettre en place un protocole pour accompagner une équipe de travail avant l'arrivée d'une personne en situation de handicap et faciliter son inclusion	COPIL Handicap/DRDHS	2017	2017/2018	Sans objet
Rédiger une procédure des démarches à accomplir avant l'arrivée d'un agent en situation de handicap	COPIL Handicap/DRHDS	2017	2017/2018	Sans objet
Mettre en place un parrainage pour chaque agent en situation de handicap	Référent handicap/MPPU*	2017		Rémunération sur la même base que le tutorat

* MPPU : Médecine préventive des personnels de l'université

2.3. Assurer le suivi

Intitulé de l'action	Pilote(s)	Année 1	Années 2 et 3
Proposer un suivi personnalisé tous les 6 mois des agents en situation de handicap	Référent handicap/MPPU	2017	Action pérenne

THÉMATIQUE 5 – LA SOUS-TRAITANCE AUPRÈS DU SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ

1 - Contexte, enjeux, objectifs

Au-delà de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap, l'Université privilégie le recours au secteur protégé et adapté. Elle contribue ainsi au développement des structures permettant aux personnes en situation de handicap d'accéder à un emploi. Ce recours permet également de lutter contre les discriminations à l'égard des personnes en situation de handicap et de concourir au changement de regard porté sur le handicap.

2-Actions

Intitulé de l'action	Pilote(s)	Année 1	Coût éventuel
Intégration progressive du secteur protégé dans les achats/marchés publics de l'Université qui s'y prêtent	Pôle Achats / DQDD* / Personnels impliqués dans les renouvellements des marchés publics concernés ou à l'origine des achats identifiés	À partir de 2016	Le coût des prestations du secteur protégé peut dans certains secteurs d'activités être équivalent ou inférieur au coût des prestations classiques. Le surcoût éventuel (du recours au secteur protégé par rapport au secteur classique) sera mis en perspective avec la réduction de la contribution au FIPHFP que ce recours entrainera
Sensibilisation de l'Université au recours au secteur protégé pour certains achats inférieurs à 25 000€ HT (ex : mise sous pli, blanchisserie, etc)	DQDD / Groupe de travail sur le secteur protégé	A partir de 2016 et en continu	

*DQDD : Direction de la qualité et du développement durable

THÉMATIQUE 6 – LES MESURES POUR LES PERSONNES AYANT UN ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP OU UN ASCENDANT EN SITUATION DE DÉPENDANCE

1. Contexte, enjeux, objectifs

Les personnels de l'Établissement qui se trouvent en situation d'accompagner un enfant, un conjoint ou un ascendant en situation de handicap ont besoin de temps et de moyens financiers supplémentaires.

Une meilleure prise en compte des difficultés rencontrées par ces agents devrait leur permettre d'envisager leur situation personnelle et professionnelle de façon plus sereine.

2. Actions

Intitulé de l'action	Pilote(s)	Année 1	Coût éventuel
Elargir l'aide aux parents d'enfants en situation de handicap en attribuant une part supplémentaire aux personnes isolées ayant un enfant en situation de handicap	CPUN*	Etude de faisabilité en 2017	Coût supplémentaire : env. 10 000 €/an en fonction du nombre d'agents concernés
Etudier la possibilité de donner des jours de congés non utilisés aux personnels ayant un enfant en situation de handicap ou un ascendant en situation de dépendance	CPUN/DRHDS	Etude de faisabilité en 2017	Sans objet
Attribuer des jours de congés complémentaires (idem « enfant malade) aux personnels ayant un enfant en situation de handicap ou un ascendant en situation de dépendance	CPUN/DRHDS	Etude de faisabilité en 2017	A chiffrer chaque année en fonction du nombre d'agents concernés
Proposer un aménagement du temps de travail aux personnels ayant un enfant en situation de handicap ou un ascendant en situation de dépendance	CPUN/DRHDS	Etude de faisabilité en 2017	Sans objet
Mettre en place une compensation des temps partiels de droit pour handicap par le versement d'une somme forfaitaire.	CPUN/DRHDS	Etude de faisabilité en 2017	A chiffrer (11 agents concernés en 2015)

*CPUN : Comité des personnels de l'Université de Nantes

THÉMATIQUE 7 – LES MESURES EN FAVEUR DE L'AMÉLIORATION DE L'ACCESSIBILITÉ

I. Contexte, enjeux, objectifs

L'accessibilité est un des enjeux majeurs de l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnes en situation de handicap, et l'Université n'entend pas négliger cet objectif. Le budget, conséquent, nécessaire à la mise en place des mesures d'accessibilité, requiert une programmation sur plusieurs années, ainsi que le permettent les différents textes.

- Ordonnance n°2014-1090 du 26 septembre 2014 relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes en situation de handicap;
- Décret n° 2014-1327 du 5 novembre 2014 relatif à l'Ad' AP pour la mise en accessibilité des établissements recevant du public et des installations ouvertes au public;

2. Actions

Intitulé de l'action	Pilote(s)	Année 1	Années 2 et 3	Coût éventuel
Mise en œuvre de l'agenda d'accessibilité (cf présentation en annexe)	DPIL *	2016-2025		7 815 000€
Améliorer l'accessibilité des locaux du SCD au public en situation de handicap	SCD */Relais Handicap	2017	2018-2019	Étude financière à faire

* DPIL : Direction du plan, de l'immobilier et de la logistique

* SCD : Service commun de documentation

Rédaction : Direction hygiène, sécurité, environnement du travail
Maquette et mise en page - Direction de la communication
Imprimé par l'Imprimerie centrale de l'université

ÉDITÉ PAR LA **DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES**

www.univ-nantes.fr



UNIVERSITÉ DE NANTES