

UNIVERSITÉ LE HAVRE NORMANDIE

SCHÉMA DIRECTEUR PLURIANNUEL DU HANDICAP 2023- 2026

HISTORIQUE :

En vertu de la loi du 11 février 2005, « *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 polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* ».

La loi ESR « Fioraso » du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche a renforcé très sensiblement la prise en compte de l'accueil des étudiant-e-s et du personnel dit en situation de handicap suite à une reconnaissance par les organismes compétents (condition préalable à l'entrée dans le dispositif), et plus généralement les conditions de leur accessibilité à l'enseignement supérieur, selon les processus réglementaires existants.

Son article 47 alinéa 9 (*repris à l'article L712- 3 du code de l'éducation*), prévoit que le conseil d'administration « *adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le conseil académique (CAC). Chaque année, le président présente au conseil d'administration un rapport d'exécution de ce schéma, assorti d'indicateurs de résultats et de suivi* ».

À l'issue d'une consultation des directeurs et directrices de services, de composantes et de laboratoires afin de recueillir leur analyse et d'échanger de manière pragmatique sur les bâtiments qu'ils fréquentent et gèrent au quotidien, conduite en 2015, des axes de travail prioritaires, cohérents avec le public reçu et l'usage réel qui est fait des infrastructures, ont été dégagés.

À partir de ces axes, l'Université Le Havre Normandie a construit, pour la période 2017-2020, son premier Schéma Directeur Pluriannuel du Handicap, autour de deux objectifs fondamentaux :

- Remplir son rôle d'acteur social auprès des personnes en situation de handicap, en maintenant dans l'emploi les agents concernés tout en poursuivant sa politique de recrutement en faveur des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- Offrir aux lycéens et adultes en situation de handicap la possibilité d'accéder à l'université, de suivre une formation et d'obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur, tout en bénéficiant d'une réelle vie étudiante, en optimisant leur autonomie, et, enfin, en privilégiant leur insertion professionnelle.

CADRE JURIDIQUE

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment ses articles 90 à 93.

Décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique

Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 modifié relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap.

Décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage.

Décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

ORGANISATION, PILOTAGE ET MOYENS

À travers ce schéma directeur, il s'agit de définir très clairement les priorités stratégiques retenues par l'Université Le Havre Normandie, préciser le pilotage et les modalités de mise en œuvre, de décrire les actions engagées et à venir ainsi que le calendrier opérationnel.

Il s'agit également de se fixer un certain nombre d'étapes à réaliser et de mener une évaluation pas à pas afin d'opérer d'éventuelles réorientations.

Pour assurer le suivi du schéma directeur pluriannuel du handicap et valider des choix stratégiques, un **comité de pilotage** « Inclusion et handicap » est institué. Présidé par le président de l'université ou son représentant, il se réunit *a minima* une fois par an et comprend :

- Le/la directeur/trice général.e des services (ou son/sa représentant.e) ;
- Le médecin de prévention (ou son/sa représentant.e) ;
- Le/la directeur/trice du service handicap étudiants (ou son représentant) ;
- Le/la référent.e handicap des agents de l'université ;
- L'.les assistant.e.s social.e.s ;
- Les directeurs/trices de composante (ou leurs représentant.e.s) ;
- Le/la vice-président.e étudiant ;
- Et la participation en fonction de l'ordre du jour des directeur et directrices de composantes, services et laboratoires concernés.

Son rôle est de réaliser des arbitrages, de communiquer sur des projets, de faire vivre la politique en faveur du handicap par l'enrichissement du schéma directeur pluriannuel, en associant tous les acteurs du handicap et les représentants des usagers et des personnels, et de porter les projets devant les instances concernées : Conseil ACadémique, Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail, Comité Technique d'établissement (et à terme le Comité Social d'Établissement), Conseil d'Administration.

En parallèle, un réseau des **correspondants handicap** est mis en place. Réunis autant que de besoin par le président ou son représentant, au sein d'un **groupe de travail opérationnel** permettant d'aborder les problématiques concrètes et pratiques liées au handicap sur le campus, ils assurent le lien avec la réalité du terrain pour les personnels et les étudiants. Ces correspondants sont identifiés :

- dans les services : direction de la scolarité (DFSVE), des ressources humaines (DRH), de l'exploitation des locaux (DirEL), de la prévention des risques (DPRS), des projets immobiliers (DAPI), de la documentation (SCD), de la culture (SC), des sports (SUAPS) et des relations internationales (SRI),
- dans chaque filière de formation de l'université (« Correspondants Formation »).

SOMMAIRE

1/ Accompagner les étudiant.e.s en situation de handicap ou à besoins spécifiques

- renforcer l'information auprès des lycéens ;
- soutenir et valoriser le tutorat vers les étudiant.e.s ;
- pérenniser les plan d'accompagnement personnalisés des étudiant.e.s en situation de handicap (PAPESH) ;
- agir sur la participation à la vie étudiante et à un environnement handi-accueillant ;
- encourager la mobilité internationale ;
- coordonner les actions avec les entreprises pour faciliter l'insertion professionnelle.

2/ Renforcer la politique de ressources humaines en faveur des personnes en situation de handicap

- formaliser les missions du référent handicap ;
- mieux identifier les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- améliorer le recrutement par une meilleure diffusion des propositions d'emploi auprès des bons relais ;
- sensibiliser et former l'ensemble des personnels en charge des recrutements ;
- sensibiliser et former les personnels à l'accueil de collègues et usagers en situation de handicap ;
- accompagner les agents sur leur prise de poste ;
- communiquer efficacement sur les dispositifs mis en place.

3/ Former, sensibiliser et informer les étudiant.e.s

- Sensibiliser les étudiant.e.s et les associations ;
- Présenter le schéma directeur pluriannuel à l'ensemble de la communauté ;
- Développer les pédagogies inclusives ;
- Faciliter la procédure de mise en place des parcours et aménagements d'études et d'exams ;
- Mettre le handicap au cœur des formations.

4/ Développer des outils numériques, améliorer l'accessibilité des structures et des services

- assurer le suivi du programme de renforcement de l'accessibilité des bâtiments et espaces ;
- améliorer et adapter l'accessibilité aux ressources numériques ;

- rendre les informations relatives au handicap plus visibles sur les sites internet et intranet de l'établissement.

5/ Inclure le handicap au cœur de la recherche et de l'innovation

- sensibiliser les laboratoires à la thématique du handicap
- encourager les chercheurs à participer à des séminaires et colloques comprenant une dimension handicap

6/ Développer et entretenir un réseau sur le plan national et international

- développer et entretenir des liens avec les réseaux et entreprises ;
- développer une offre de formation continue et de certification liées au handicap ;
- participer aux forums nationaux et internationaux ;
- promouvoir, dans le respect du code de la commande publique, une politique d'achat solidaire.

1. ACCOMPAGNER LES ÉTUDIANT.E.S EN SITUATION DE HANDICAP OU À BESOINS SPÉCIFIQUES

1.1. Renforcer l'information auprès des lycéens

La sensibilisation des lycéens et de leurs parents est le levier principal pour faire de l'ULHN une université inclusive. Ils manquent souvent d'informations sur les possibilités d'accueil dans l'enseignement supérieur. Par ailleurs, les lycéen.ne.s, comme les étudiant.e.s méconnaissent souvent les mécanismes à actionner pour obtenir les aménagements dont ils ont besoin.

Action	Pilote	Indicateurs
Sensibilisation des enseignants correspondants du secondaire et des lycéens	Service Handicap et Pôle Information, Orientation, Insertion de la DFSVE	Nombre de réunions dans lycées
Organisation d'un évènement annuel en direction des lycéens, de leurs familles, des associations étudiantes et des conseillers d'orientation	Service Handicap, Pôle Information, Orientation, Insertion de la DFSVE, DIRCOM	Nombre de participants
Distribution de flyers dans les lycées pour présenter le Service Handicap	Service Handicap Pôle Information, Orientation Insertion de la DFSVE	Nombre lycées desservis

1.2. Soutenir et valoriser le tutorat vers les étudiants

Aborder les études supérieures est un changement à anticiper pour un individu en situation de handicap qui passe du lycée à l'université. L'accompagnement des étudiants en situation de handicap doit être personnalisé. À cet égard, les tutorats entre étudiants en situation de handicap et valides offrent d'excellents résultats et profitent aux tuteurs comme aux tutorés.

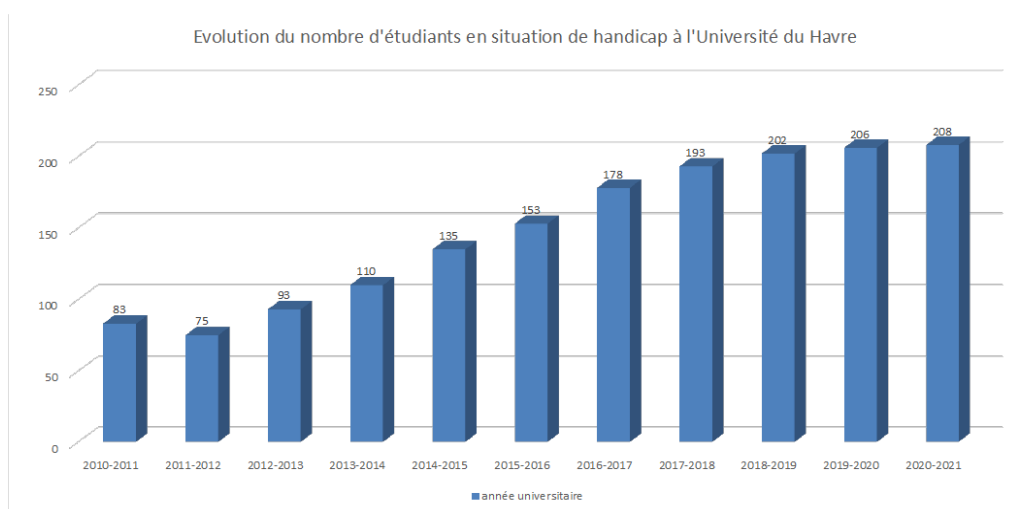
Action	Pilote	indicateurs
Développement et coordination du tutorat étudiant mis en place lors du premier Schéma Directeur	DSFVE, Service Handicap	Nombre de tuteurs étudiants
Professionaliser les activités des tuteurs étudiants recrutés (formation, support, suivi)	Service Handicap	Nombre de tuteurs formés

1.3. Pérenniser les plans d'accompagnement personnalisés des étudiant.e.s en situation de handicap (PAPESH)

À l'ULHN, sur les 253 étudiant.e.s en situation de handicap accueillis à la rentrée universitaire 2021, 240 bénéficient d'un plan d'accompagnement personnalisé, et 220 d'un aménagement des modalités de passation des examens.

Depuis 2006, date de sa création, le service handicap de l'université accompagne dans leur cursus, tou.te.s les étudiant.e.s de l'Université le Havre Normandie, confrontés à un problème lié à la maladie ou au handicap, permanent ou temporaire. Le service est composé d'un directeur et de deux coordinatrices pédagogiques. La Médecine Préventive est prescriptrice de tous les aménagements proposés par le Service Handicap, conformément à la réglementation. Un guichet unique a été mis en place pour rendre cette procédure efficace et lisible.

L'augmentation du nombre d'étudiants en situation de handicap (graphique infra) justifie la mise en place de mesures permettant un accueil, une intégration et un accompagnement efficaces et continus.



L'accompagnement tout au long du parcours des étudiants en situation de handicap implique de nombreux acteurs et services de l'université. Il relève, comme nous venons de le voir, d'une action concertée entre le service de médecine préventive, le service handicap, les équipes pédagogiques, ainsi que le SUIO, ou encore les associations étudiantes de la filière d'études. Cette collaboration est indispensable à la mise en place d'un accueil personnalisé de qualité et fait l'objet d'un plan d'accompagnement personnalisé de l'étudiant en situation de handicap (PAPESH).

Action	Pilote	Indicateurs
Pérenniser la mise en place des PAPESH	Service handicap, équipes pédagogiques	Évolution du nombre de PAPESH formalisés
Mettre en place dans chaque filière des correspondants handicap	Directions de composantes	Nombre de correspondants handicap
Poursuivre l'accueil et l'accompagnement des étudiants par des équipes plurielles dans les composantes, en fonction des situations rencontrées	Correspondants handicap des composantes et responsables des formations	Nombre d'équipes constituées
Poursuivre la formation des secrétariats pédagogiques à l'accueil des étudiants en situation de handicap	Secrétaires pédagogiques et service handicap	Nombre de secrétaires formés
Accompagner les étudiants vers l'emploi : aide à la recherche de stages, alternance et emploi	Direction des formations, de la scolarité et de la vie étudiante (DFSVE), Pôle information orientation insertion, Centre de formation continue, Handisup	Nombre d'étudiants ayant obtenu un stage, une alternance, un emploi
Compléter les plans d'accompagnement personnalisé avec un volet insertion	Pôle information orientation insertion et correspondants handicap des formations	Nombre de volets insertion réalisés
Inciter les étudiants à faire une demande de reconnaissance de leur situation	Correspondants handicaps des formations et service handicap	Nombre de demande de reconnaissance
Proposer des ateliers spécifiques en lien avec des partenaires tels que CAP Emploi, Auticonsult, Asperteam, etc.	Correspondants handicap et service Handicap	Nombre d'ateliers réalisés
Développer les aides techniques et numériques (logiciels, FOAD CLOMs/MOOCs ...) et assurer une veille technologique.	Service Handicap	Nombre d'utilisation des aides techniques et coût
Identifier et valoriser le matériel mis en place à destination des étudiants en situation de handicap.	Service Handicap et médecine préventive	Type et nombre de matériels mis en place

1.4. Agir sur la participation à la vie étudiante et à un environnement handi-accueillant

Comme rappelé dans le Schéma directeur de la vie étudiante en Normandie, les activités de vie de campus font partie intégrante des cursus universitaires. Elles facilitent les échanges entre étudiants et contribuent à leur formation citoyenne. Il importe de permettre à chacun de participer à l'ensemble des activités offertes dans le cadre de la vie de campus, y compris les activités sportives et culturelles.

Action	Pilote	Indicateurs
Organiser l'intégration dans la vie associative étudiante au travers d'activités culturelles et sportives	Service Handicap, service Culturel et service des Sports	Nombre d'étudiants participant à des activités
Valoriser l'engagement étudiant auprès des étudiants en situation de handicap	Responsables de diplômes	Nombre d'étudiants tuteurs et nombre diplômes valorisant l'engagement
Mettre en valeur la pratique du sport et des arts	Service Culturel et service des sports	Nombre d'étudiants en situation de handicap pratiquant une activité sportive ou artistique
Proposer des actions de sensibilisation au handisport	Service des sports	Nombre d'actions proposées
Renforcer l'accessibilité des événements organisés par les étudiants	Commission vie de campus et CVEC	Nombre d'associations étudiantes signataires de la charte des événements étudiants responsables
Organiser des événements dédiés à la lutte contre les inégalités face au handicap dans le cadre de la semaine de l'Égalité	VP responsabilité sociale, DFSVE	Nombre d'activités organisées

2. RENFORCER LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a confirmé et élargi l'obligation d'emploi dans la fonction publique, avec une volonté politique d'accompagner cette obligation par un dispositif incitatif de contribution au Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour les établissements ne respectant pas cette obligation. Cette volonté a été réaffirmée par la loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019, laquelle prévoit de nombreuses avancées, telles que la création d'un référent handicap dans toutes les administrations et le renforcement des obligations des employeurs, ces derniers devant prendre les mesures permettant aux agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel et d'accéder à des postes de responsabilités.

Depuis 2013, la DRH est chargée de la gestion des personnels en situation de handicap, l'université étant soumise à une employabilité de 6% de ses effectifs au titre de l'obligation d'emploi de ces personnels. En cas de taux d'emploi inférieur à 6%, un calcul des unités manquantes est réalisé, lequel peut être réduit en fonction des dépenses « de compensation du handicap » réalisées par l'établissement (salaires des accompagnants, marchés passés avec des ESAT-ES, travaux d'accessibilité, formations spécifiques, action sociale en faveur des personnes déclarées bénéficiaires de l'obligation d'emploi). Le suivi de ces dépenses et du taux d'emploi est minutieusement réalisé par la référente handicap de l'établissement.

Ainsi, le taux d'emploi des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) à l'université Le Havre Normandie est passé de **3,56 %** en 2012 à **5,48%** en 2015, pour atteindre **6,43%** en 2019 et **6,05%** en 2021.

2.1. Formaliser les missions du/de la référent.e handicap

Le/la référent.e Handicap, et ses nombreuses missions, doivent être connus de tous et toutes au sein de la communauté universitaire. Pour ce faire, il convient de conférer un plus grand formalisme à sa nomination et à ses fonctions, par le biais d'une lettre de mission.

Action	Pilote	Indicateurs
Remettre une lettre de missions au. à la référent.e handicap désigné par le président	Présidence	Mise en ligne sur l'intranet de la lettre de mission du/de la référent.e handicap

2.2. Mieux identifier les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Il arrive que des agents hésitent à déclarer leur handicap, que ce soit par peur d'être stigmatisés ou par crainte de subir un préjudice en matière d'évolution professionnelle. C'est pourquoi les premières actions de sensibilisation consistent à faire connaître le dispositif de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Cette déclaration, véritable levier d'actions, est la première étape d'un accompagnement adapté à chacun, condition essentielle à l'épanouissement personnel sur son lieu de travail.

Action	Pilote	Indicateurs
Envoyer une lettre d'information à chaque rentrée sur les questions de recrutement et d'emploi.	DRH, référent.e handicap	Lettres d'information envoyées
Communiquer sur la déclaration de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)	Référent.e handicap, médecine de prévention, DirCom	Évolution du nombre de déclaration RQTH
Communiquer sur le rapport social unique et ses indicateurs relatifs au handicap au sein de l'ULHN	DRH, Référent.e Handicap	Nombre d'indicateurs renseignés
Créer un guide d'accueil et d'accompagnement des personnels en situation de handicap (détaillant les aides, aménagements de postes, outils numériques et interlocuteurs dédiés)	DRH, Référent.e handicap, service formation	Nombre de guides remis

2.3. Améliorer le recrutement par une meilleure diffusion des propositions d'emploi auprès des bons relais

L'ouverture de postes réservés aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) est encore mal connue. Pour remédier à cet état de fait, il convient d'associer plus largement les structures d'aides aux personnes handicapées et réseaux associatifs afin qu'ils deviennent moteurs pour faciliter les recrutements.

S'inscrivant dans la démarche de labellisation européenne « *Human Resources Strategy for Researchers* (HRS4R) » de l'établissement, la stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs, l'amélioration des processus de recrutement permettra à l'établissement de s'intégrer pleinement dans la stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs.

Action	Pilote	Indicateurs
Faire apparaître les coordonnées du.de la référent.e handicap sur les pages internet de l'université dédiées au handicap et au recrutement	DRH, référent.e handicap, DirCom	Mise en ligne des coordonnées
Transmettre les offres d'emploi et avis de recrutement aux associations d'aides des personnes en situation de handicap	DRH, référent.e handicap, correspondants handicap des services, DiRVED	Nombre de BOE présentant des candidatures
Favoriser l'ouverture de postes BOE dans tous les services, composantes et laboratoires	DRH, chefs de services et responsables de structures, DiRVED	Nombre de postes ouverts

2.4. Sensibiliser et former l'ensemble des personnels en charge des recrutements

Le recrutement est un enjeu majeur pour un établissement d'enseignement supérieur dont la mission est de former des futurs cadres et chercheurs. Il est donc capital de bien former les personnes en charge des recrutements, afin de leur permettre de recruter des personnes en situation de handicap dont le profil est en adéquation avec le poste à pourvoir.

Aussi convient-il de définir un circuit de recrutement pertinent et pérenne, connus des différents services intervenant dans les procédures de recrutement, en lien avec les Lignes directrices de gestion de l'établissement (LDG).

Action	Pilote	Indicateurs
Former et informer les responsables RH sur les enjeux du recrutement de personnels en situation de handicap et sur les réseaux facilitant l'insertion professionnelle	Référent.e handicap, DRH	Évolution du nombre d'agents en situation de handicap
Mettre à disposition les éléments d'information sur la RQTH dans les services susceptibles de réaliser des entretiens de recrutement, à la médecine préventive, etc.	Référent.e handicap, DIRCOM	Évolution du nombre d'agents en situation de handicap
Mettre à disposition des services en charge d'entretiens de recrutement des grilles d'entretiens adaptés aux personnes en situation de handicap	Référent.e handicap, DRH	Évolution du nombre d'agents recrutés

2.5. Sensibiliser les personnels à l'accueil de collègues et d'utilisateurs en situation de handicap

Concernant les personnels, deux axes sont privilégiés :

- sensibiliser et informer sur le handicap en général ;
- former au handicap et à l'accueil de personnes en situation de handicap, dans un service, une équipe ou une formation.

Action	Pilote	Indicateurs
Développer les formations au handicap pour tous les personnels, notamment ceux ayant des fonctions d'encadrement, les personnels d'accueil des étudiants et les services en relations avec les étudiants, ainsi que les enseignants	Service Formation de la DRH, plan annuel de formation	Nombre de formations mises en place et nombre de participants
Consolider et développer la formation des futurs enseignants (notamment Master MEEF) et des nouveaux enseignants	Composantes et Service Formation	Nombre de formations mises en place et nombre de participants
Sensibiliser l'ensemble des personnels à l'inclusion des personnels en situation de handicap au sein des services	Référent.e handicap, correspondants handicap des composantes et Service Formation	Nombre d'actions de sensibilisation et nombre de participants

2.6. Accompagner les agents sur leur prise de poste

Action	Pilote	indicateurs
Accompagner dans les démarches administratives les personnes dont la reconnaissance du handicap est en cours d'instruction ou dont le handicap est déjà connu.	Médecine de prévention et Référent.e handicap	Nombre d'agents accompagnés
Veiller à mettre en œuvre les aménagements et les formations nécessaires permettant aux agents concernés de travailler en autonomie sur un poste conforme à leur aptitude et à leurs capacités.	Médecine de prévention, référent.e handicap, DPRS	Nombre d'aménagements
Développer des partenariats avec des ergothérapeutes pour concourir à la mise en place des aménagements	Médecine préventive et référent.e handicap	Nombre de bénéficiaires
Optimiser le fléchage des dépenses au titre du handicap via un code analytique dédié lors de la déclaration annuelle à la FIPHFP	référent.e handicap	Déclaration annuelle

Faire connaître la procédure permettant à tous les agents de bénéficier d'aménagements de postes pour gagner en qualité de vie au travail	Référent.e handicap, DPRS	Nombre d'agents bénéficiaires
Développer des parcours de formation des personnels en situation de handicap pour favoriser leurs accès à des postes de responsabilité	DRH, Référent.e handicap Service formation	Nombre de formations suivies
Proposer un accompagnement au retour à l'emploi après une longue période d'absence pour maladie	DRH, Service de médecine préventive, référent.e handicap	Nombre d'accompagnements proposés

2.7. Communiquer efficacement sur les dispositifs mis en place

Il est fondamental d'accompagner les actions menées par l'université dans le domaine du handicap par une communication spécifiquement destinée aux populations concernées, mais aussi adressée à l'ensemble de la communauté universitaire.

Action	Pilote	Indicateurs
Recenser toutes les initiatives et projets autour du handicap à l'université et les rendre plus visibles : projets et travaux de laboratoires ou d'étudiants, actions d'une composante ou d'un service (handisport, activités culturelles...)	DRH, Médecine préventive, Référent.e handicap, SUAPS, service culturel, SCD	Nombre d'initiatives recensées
Sensibiliser les personnels à l'actualité juridique applicable en matière de handicap dans la fonction publique, via l'espace dédié sur internet et intranet	DRH, référent.e handicap, DirCom	Nombre de campagnes de sensibilisation ou d'insertions dans le pavé intranet dédié

3. FORMER, SENSIBILISER ET INFORMER LES ÉTUDIANTS

Une politique active en faveur des personnels et des étudiants en situation de handicap ne peut se résumer à l'application de règlements et procédures. Il s'agit de transformer l'université par la formation et la sensibilisation de tous ses acteurs, y compris ses usagers.

Le handicap ne doit plus seulement concerner le Service Handicap et le.la référent.e handicap, il doit devenir « l'affaire de tous ». Il est nécessaire de mener des actions de sensibilisation à destination de la communauté universitaire et du grand public.

3.1. Sensibiliser les étudiant.e.s et associations

Action	Pilote	Indicateurs
Sensibiliser tou.te.s les étudiant.e.s, à travers des campagnes de communication, journées thématiques	Vice-président responsabilité sociale, Service Handicap, DirCom	Nombre d'actions de sensibilisation
Sensibiliser les associations étudiantes	Vice-président étudiant, vice-président Responsabilité sociale	Nombre d'actions de sensibilisation
Effectuer des campagnes de communication pour recruter des étudiants volontaires (tuteurs, preneurs de notes, secrétaires d'examens, etc.)	Responsables pédagogiques, associations étudiantes et DirCom	Nombre d'étudiants volontaires et typologie des actions de volontariat
Mettre en place un module de formation sur le thème « Le handicap c'est l'affaire de tous » pour les associations étudiantes	Direction de la scolarité, VP étudiant, Associations étudiantes	Nombre d'associations disposant d'étudiants formés
Créer un Label « association Handi-responsable » pour les associations ayant suivi un module de formation sur le thème « Le Handicap c'est l'affaire de tous »	Direction de la scolarité, VP étudiant, Associations étudiantes, DirCom	Nombre d'associations disposant du label

3.2. Présenter le schéma directeur pluriannuel à l'ensemble de la communauté

Si le premier schéma directeur pluriannuel du handicap a été mis en place dès 2017, ce document demeure peu connu des personnels et des étudiant.e.s. Pourtant, il présente un outil de sensibilisation et de compréhension de la thématique et à ce titre, il doit être largement diffusé.

Action	Pilote	Indicateurs
Organiser des séances de présentation du schéma directeur pluriannuel du handicap	Service Handicap et DirCom	Nombre de séances et nombre de participants

3.3. Développer des pédagogies inclusives

La pédagogie est au cœur des réflexions sur la transformation de l'université, avec une priorité accordée à l'innovation pédagogique. Il est essentiel d'améliorer les compétences dans la mise en œuvre de l'accompagnement des étudiants en situation de handicap, en développant les outils d'une meilleure intégration de ces étudiants.

Action	Pilote	Indicateurs
Développer l'usage de nouveaux dispositifs de téléprésence, faciliter l'accès aux outils informatiques, adapter la pédagogie aux différentes contraintes rencontrées par les étudiants	Service Handicap, Mission d'Appui à la Pédagogie, et VP CFVU	Nombre d'étudiants ayant bénéficié de ces dispositifs et nombre de parcours de formation les utilisant
Mettre à disposition des documents ressources, centralisés, sur l'intranet de l'université	Mission d'Appui à la Pédagogie, correspondants handicap des composantes	Nombre de documents mis en ligne
Mettre en place des dispositifs de suivi et de formation à distance	Mission d'Appui à la Pédagogie, CRI, correspondants Handicap des composantes	Nombre d'étudiants bénéficiaires

3.4. Faciliter la procédure de mise en place des parcours et aménagements d'études, d'examen et de concours

Tout.e étudiant.e qui souhaite bénéficier d'un aménagement d'étude ou d'examen doit prendre rendez-vous avec la médecine préventive qui transmet son avis au service Handicap avant que le responsable de la formation valide les aménagements à apporter.

Action	Pilote	Indicateurs
Mettre en place une fiche de procédure dans chaque structure et la diffuser	Service Handicap et DFSVE	Taux d'aménagements aboutis

4. DÉVELOPPER DES OUTILS NUMÉRIQUES, AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ DES STRUCTURES ET DES SERVICES

Créée en 1984, l'université Le Havre Normandie regroupe aujourd'hui plus de 8 000 étudiants. Née de la volonté de tous les acteurs locaux, l'université Le Havre Normandie s'est construite en cohérence avec le développement d'une ville portuaire, ouverte sur le monde, à l'écoute de son environnement socio-économique et des attentes de ses publics.

L'université Le Havre Normandie a mené son développement en restant à l'écoute de ses usagers. Université à taille humaine, offrant un cadre de vie accueillant et convivial apprécié des étudiants et des nombreux visiteurs français ou étrangers.

C'est aussi une université de proximité, attentive à l'accueil et à la promotion humaine et professionnelle de chacun de ses étudiants. Parallèlement à la requalification de son site Lebon et aux travaux à venir permettant la mise en place d'un campus unique de part à d'autre de la gare, l'université a engagé une politique active de développement durable.

4.1. Assurer le suivi du programme de renforcement de l'accessibilité des bâtiments, des espaces et des espaces de travail

L'accessibilité aux bâtiments universitaires est le premier critère objectif et visible d'une université inclusive. Par ailleurs, au titre des agendas d'accessibilité programmée, l'établissement s'engage sur un calendrier de travaux.

Action	Pilote	Indicateurs
Poursuivre les actions conduites au titre de l'Agenda d'accessibilité programmée 2017-2023 et du prochain, par tranches	DAPI, DPRS, tout service ou structure concerné	Budget alloué aux investissements immobiliers de l'Ad'AP
Mettre en place une communication de valorisation des actions conduites pour l'accessibilité des locaux et des espaces extérieurs	DAPI, DirEL, DirCom	Supports de communication
Mettre en place une adresse électronique permettant de faire remonter des problèmes d'accessibilité et toutes les informations relatives aux risques en cas d'évacuation	CRI, DPRS, DirEL, DAPI	Existence de l'adresse électronique

Poursuivre la programmation des investissements mobiliers en faveur du handicap (équipements innovants, prêt de matériels, innovations technologiques etc.) favorisant de meilleures conditions de travail et de passage des examens.	DAPI, DirEL, DRH	Budget alloué aux investissements mobiliers
Mettre en place un accompagnement spécifique et matériel des agents en situation de handicap et des services qui les accueillent	Référent.e handicap, médecine de prévention, DRH et directeur.trice.s de service, composante et de laboratoire	Nombre de postes aménagés
Développer la relation entre le.la référent.e handicap et le médecin de prévention, pour un suivi adapté à chaque situation médicale	Référent.e handicap et médecine de prévention	
Rédiger un guide des bonnes pratiques sur la fonctionnalité des bâtiments (les services à l'étudiant, les scolarités ...)	DAPI, DirEL, DRH	Existence du guide

4.2. Améliorer l'accessibilité aux ressources numériques

Le numérique est devenu, de manière encore plus prégnante avec la crise sanitaire, un outil incontournable, tant dans la vie quotidienne des personnes que dans l'accès à la connaissance et aux échanges de données. À ce titre, il impacte directement les étudiants dans leur vie universitaire. Favoriser l'accès de tous et toutes aux outils numériques est donc un enjeu fort pour les étudiants en situation de handicap, l'un des piliers de l'égalité des chances. Par ailleurs, la CPU a signé en septembre 2015 la « Charte pour une meilleure prise en compte de l'accessibilité dans les formations numériques », engageant chaque établissement à nommer un correspondant en matière d'accessibilité numérique.

L'université a refondu son site internet pour en améliorer l'accessibilité, conformément aux engagements pris dans le précédent schéma directeur pluriannuel. Pour autant, des actions en faveur de l'accessibilité numérique sont encore à réaliser.

Action	Pilote	Indicateurs
Identifier un correspondant accessibilité numérique	Présidence	Nomination du correspondant
Développer une politique de mise à disposition de supports pédagogiques sur des plateformes informatisées	Présidence, Mission d'Appui à la Pédagogie, CRI	Nombre de cours déployés

Proposer un cours sur l'accessibilité numérique aux étudiants et personnels du campus	Service formation, CETTIC	Nombre d'inscription au cours
---	---------------------------	-------------------------------

4.3. Rendre les informations relatives au handicap plus visibles sur les sites internet et intranet de l'établissement

Le renforcement de la visibilité des informations relatives à l'accueil des étudiants en situation de handicap et au recrutement de personnel en situation de handicap sur le site internet de l'établissement permettra l'accès à une information claire et exhaustive, centralisée en un seul endroit. La création d'un portail « Handicap » sur le site intranet permettra de centraliser toute la documentation utile au recrutement et à l'accompagnement des personnels en situation de handicap mais aussi des tuteurs étudiants, ainsi que de retrouver les offres de formation des personnels en lien avec le handicap.

Action	Pilote	Indicateurs
Renforcer la visibilité des informations relatives au handicap (pour les futurs étudiants et les futurs personnels) sur le site internet de l'ULHN	Service Handicap, DRH, CRI	Visibilité et nombre d'informations disponibles
Créer un pavé « Handicap » sur l'intranet et une rubrique sur internet, centralisant toutes les informations et tous les documents relatifs au recrutement, à l'accompagnement et à la formation des personnels en situation de handicap ou travaillant avec eux	DRH, Référent.e handicap, Service Formation de la DRH	Création du pavé et documents mis en ligne

5. INCLURE LE HANDICAP AU CŒUR DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

L'université Le Havre Normandie est une université pluridisciplinaire et la question du handicap est susceptible d'être présente dans les travaux de recherche de ses laboratoires. Il est important de valoriser les travaux en ce sens et de leur donner une plus grande visibilité.

5.1. Sensibiliser les laboratoires à la thématique du handicap

La qualité de la recherche et l'étendue des disciplines couvertes font de l'université Le Havre Normandie un lieu privilégié pour appréhender la question de la recherche au profit du handicap dans toutes ses dimensions : recherche fondamentale, technologique, sociologique et opérationnelle. Il s'agit d'impulser et de promouvoir des actions de recherche interdisciplinaire qui permettront d'apporter des réponses adaptées aux enjeux de l'accès de tous aux formations universitaires.

Action	Pilote	Indicateurs
Sensibiliser les chercheurs sur la thématique du handicap, l'importance d'une approche pluridisciplinaire sur ces questions, et les applications de leurs recherches dans le domaine du handicap	VP Recherche, DiRVED, référent.e handicap, Service handicap	Nombre de chercheurs sensibilisés

5.2. Encourager les chercheurs à participer à des séminaires et colloques comprenant une dimension handicap

L'université Le Havre Normandie offre une concentration d'expertises dans des domaines tels que la robotique, le numérique, la perception sensorielle ou les interactions entre l'homme et la machine, mais aussi dans le cadre des sciences humaines et sociales. Permettre aux chercheurs de l'université Le Havre Normandie d'intégrer une réflexion sur les applications de leurs recherches dans le domaine du handicap à travers la participation à des séminaires de recherche, des conférences et des colloques est un premier pas vers une potentielle prise en considération de la dimension du handicap dans les travaux des laboratoires.

Action	Pilote	Indicateurs
Recenser et communiquer sur les séminaires de recherche en lien avec le handicap	DiRVED, DirCOM, référent.e handicap	Nombre de participation à des séminaires
Référencer les appels à projets de recherche en lien avec le handicap et communiquer auprès des laboratoires	VP recherche, DiRVED, référent.e handicap	Nombre d'appels à projets référencés

6. DÉVELOPPER ET ENTRETENIR UN RÉSEAU SUR LE PLAN NATIONAL ET INTERNATIONAL

6.1. Développer et entretenir des liens avec les réseaux et entreprises

Il s'agit de développer des actions en coordination avec des structures afin de développer des actions coordonnées.

Action	Pilote	Indicateurs
Participer à des événements des réseaux nationaux et internationaux (APF, Handicap International, etc.)	Service handicap, Référent.e handicap	Nombre de participation à des événements
Développer des conventions avec des structures d'accompagnement vers l'emploi	Service Handicap	Nombre de conventions de partenariat
Organiser des conférences RH avec les recruteurs des entreprises pour présenter la qualité de formations et les dispositifs d'accompagnement mis en place au sein de l'ULHN	Pôle Orientation insertion de la DFSVE, Service Handicap	Nombre d'entreprises ayant participé à ces conférences

6.2. Développer une offre de formation continue et de certification liée au handicap

Parmi ses missions, l'université participe à la formation tout au long de la vie, notamment grâce à son centre de formation continue. Il s'agit de développer une offre de formation liée au handicap avec comme objectifs :

- d'améliorer le niveau de formation des personnes en situation de handicap ;
- de proposer des formations autour du handicap à tous types de professionnels.

La création de certificats et de diplômes d'université, d'« open badges », la formation de formateurs, permettraient de multiplier le nombre de personnes en situation de handicap formées.

Action	Pilote	Indicateurs
Proposer des formations permettant de certifier les compétences des personnels en situation de handicap	Centre de formation continue	Nombre de personnes certifiées

Construire et enrichir progressivement un catalogue de formations continues spécifiques (accessibilité numérique, etc.)	Centre de formation continue	Nombre de formations et de personnes formées
---	------------------------------	--

6.3. Participer aux forums nationaux et internationaux

Il est fondamental de partager le plus largement possible la vision de l'université d'un monde inclusif, et de procéder à un échange de bonnes pratiques avec d'autres structures autour de l'accompagnement et de l'accès de tous et toutes au savoir et à l'emploi.

Action	Pilote	Indicateurs
Faciliter la participation de représentants de l'ULHN aux grands forums nationaux et internationaux sur le handicap	Présidence	Nombre de forums auxquels l'université a pu prendre part

6.4. Promouvoir, dans le respect du code de la commande publique, une politique d'achat solidaire

Le développement durable et la loi sur le handicap poussent aujourd'hui les entreprises à recourir davantage aux achats solidaires. Il est important qu'une université comme la nôtre se fixe des objectifs dans le cadre de la passation de ses marchés publics.

Action	Pilote	Indicateurs
Dans le cadre de sa politique d'achat public, développer des marchés réservés auprès du secteur adapté et protégé	Pôle Achats Marchés (PAM) Référent.e handicap	Pourcentage de marchés et de lots (dans les marchés allotis) passés dans ce cadre