

Direction générale des services

Pôle Handicap

SCHEMA DIRECTEUR HANDICAP 2018-2022

Voté au Conseil d'administration du 8 juin 2018

**Violaine LAFOURCADE
Responsable du Pôle Handicap**

Cadre réglementaire :

- Loi du 10 juillet 1987 **en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (obligation de 6%)** renforcée par la loi de 2005 qui insiste sur le principe de non-discrimination.
- Loi du 11 février 2005 **pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**

« 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. ». **Art.L.114.**

. Art. 20 : « **Les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants handicapés ou présentant un trouble de 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 loi réaffirme** l'obligation d'emploi de 6 %, en imposant une contribution aux employeurs (privés et publics) qui ne respectent pas cette obligation. Elle crée pour cela le **Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)**. « Ce fonds a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques, ainsi que la formation et l'information des agents en prise avec elles », art. 36.

- **Charte Université/Handicap 2007 et 2012**

- **Loi ESR du 22 juillet 2013**

Le Conseil d'administration « adopte **le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap** proposé par le conseil académique. Chaque année, le président présente au conseil d'administration un rapport d'exécution de ce schéma, assorti d'indicateurs de résultats et de suivi. ». Art.47 – 9^{ème} alinéa.

➤ Le décret d'application de l'ordonnance créant **l'Agenda d'accessibilité programmée (Ad'Ap)** a été publié le 6 novembre 2014. Elle accompagne la mise en accessibilité de tous les établissements et installations recevant du public.

➤ **LOI n° 2018-166 du 8 mars 2018 relative à l'orientation et à la réussite des étudiants:**

« L'inscription peut, compte tenu, d'une part, des caractéristiques de la formation et, d'autre part, de l'appréciation portée sur les acquis de la formation antérieure du candidat ainsi que sur ses compétences, être subordonnée à l'acceptation, par ce dernier, du bénéfice des dispositifs d'accompagnement pédagogique ou du parcours de formation personnalisé proposés par l'établissement pour favoriser sa réussite. Il est tenu compte, à cette fin, des aménagements et des adaptations dont bénéficient les candidats en situation de handicap. »

INTRODUCTION

La loi de 2005 et les Chartes de 2007 et 2012 ont dessiné une nouvelle approche du handicap, engageant les universités dans des responsabilités nouvelles. L'accessibilité et le droit à compensation en sont les piliers essentiels.

L'accessibilité est considérée comme la condition indispensable à la reconnaissance de la pleine citoyenneté des personnes handicapées.

A ce titre, l'Université Bordeaux Montaigne a conduit, dès les années 80, des actions en faveur de la prise en compte du handicap. Avant-gardiste dans ce domaine, l'UBM a créé le service d'accompagnement des étudiants handicapés en 1999, bien avant que cela soit rendu obligatoire par la loi de 2005 et par la 1^{ère} Charte nationale Université/Handicap de 2007. Ainsi, les structures, les infrastructures, l'organisation pédagogique et logistique, se sont profondément modifiées ces dernières années afin de répondre efficacement aux besoins de ces publics de plus en plus nombreux, en plaçant le sujet au cœur de la stratégie politique de l'établissement.

L'UBM poursuit, plus que jamais, ses efforts dans cette lignée, en portant ses ambitions dans une démarche globale et transversale concernant à la fois les étudiants et les personnels handicapés, la formation, la recherche et le recrutement des enseignants-chercheurs handicapés. L'UBM a confié le pilotage de l'ensemble de ces missions au Pôle Handicap, placé sous la direction du Directeur général des services et de la Présidence de l'Université, ce qui lui confère un positionnement stratégique fort :

Œuvrer à l'amélioration des conditions d'études et de travail des personnes en situation de handicap ne revient pas seulement à faire respecter leurs droits mais également à faire profiter l'ensemble de la communauté universitaire de leur contribution précieuse.

Le présent schéma directeur traduit la politique handicap et l'engagement de la gouvernance dans un projet d'établissement en matière de handicap. Celui-ci est décliné en axes et actions concrètes pour les années 2018-2022. S'il ne constitue pas véritablement un projet nouveau puisque UBM œuvre depuis longtemps sur cette thématique, ce schéma directeur handicap a surtout pour objet, à partir de l'existant et du chemin parcouru, de continuer à définir des orientations stratégiques et engager chacun, quel que soit son domaine d'activité, dans **des pratiques qui intégreront systématiquement le « handicap » comme élément essentiel faisant partie à part entière des politiques de l'UBM.**

En effet, ce sujet doit à présent être pensé et traité **bien au-delà de la sphère du Pôle Handicap : il s'agit aujourd'hui de désinsulariser le handicap** en plaçant le plaçant au

cœur de tout axe de travail, dans tous les projets d'établissement. Étudiants/formation ; personnels/RH ; accessibilité/patrimoine, numérique ; recherches et formations sur le handicap.

Concernant les formations, il s'agit aujourd'hui de **développer l'accessibilité** a priori des formations en lieu et place, dans la mesure du possible, de la **compensation** a posteriori du handicap. **L'accessibilité constitue une réponse globale de l'Université qui implique un effort collectif**, alors que la compensation du handicap est une réponse, ou une série de réponses individuelles faites à l'étudiant ou à l'agent en situation de handicap. En effet, même si le handicap reste une situation toujours spécifique et complexe tant sur le plan individuel que social, sortir du traitement des réponses par la compensation telle qu'elle est exercée aujourd'hui constituera une marque de progrès social et de maturation dans l'appropriation de la question du handicap pour notre université.

Ce changement d'approche de la question du handicap est nécessaire pour pouvoir faire face aux nouveaux enjeux qui s'imposent aux universités : un **nombre désormais sans cesse croissant et important d'étudiants handicapés, un taux d'emploi de 6% à atteindre, la mise en accessibilité de nos services.**

Le **Schéma directeur handicap** couvrira la période de **2018 à 2022**. Celui-ci sera complété dans les mois qui suivront son adoption, par de nombreux projets et partenariats qui auront pour objectifs de déterminer les actions, les acteurs et moyens à mettre en œuvre pour la réalisation des engagements pris.

Les objectifs du Schéma Directeur Handicap (SDH) sont multiples :

- un objectif éthique afin de lutter contre toutes les formes de discrimination (directe et indirecte), en donnant aux personnes en situation de handicap un cadre d'accompagnement juste et équitable
- un objectif pédagogique et social car il s'agit de construire une politique handicap cohérente et transversale : RH, formation, recherche, patrimoine, politique d'achat, plan de développement du numérique, accès aux ressources documentaires. Penser et agir en termes spécifiques pour des groupes considérés comme spécifiques ne convient plus. Il faut s'appliquer à rendre l'environnement de travail plus confortable pour tous, à partir du principe universel d'accessibilité et de qualité de vie. Ce qui est pensé pour des personnes handicapées est bénéfique à tous. Les aménagements architecturaux, sociaux, pédagogiques, etc.
- un objectif pragmatique visant à faire prendre conscience à tous de la réalité au quotidien du handicap au sein des habitus culturels de toute une communauté.

Un schéma directeur handicap stratégique en 4 volets :

- 1- La consolidation des dispositifs d'accueil et le développement des processus d'accompagnement des étudiants handicapés dans l'ensemble du cursus universitaire et vers l'insertion professionnelle
- 2- Accessibilité aux ressources matérielles et immatérielles
- 3- Le développement des politiques de ressources humaines à l'égard des personnes handicapées
- 4- Recherches et études « Handicap et enseignement supérieur »

DEFINITIONS

Le droit à compensation :

Aide ou ensemble d'aides de toute nature apportées à une personne subissant des altérations substantielles et durables de son état physique, intellectuel ou psychique afin d'améliorer les activités de la vie courante et de la vie sociale.

La loi affirme que : « Toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus à tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté. Le droit à compensation vise à permettre à la personne handicapée de faire face aux « conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie »¹.

Principe d'accessibilité :

La loi de 2005 prévoit le **principe d'accessibilité généralisée**, quel que soit le handicap, physique, sensoriel, mental, psychique, cognitif, polyhandicap

Il s'agit de mettre en œuvre les conditions d'accès « **à tout pour tous** », en premier lieu, la scolarité, l'enseignement supérieur et l'enseignement professionnel, l'emploi (principe de non-discrimination), le cadre bâti, les transports et les nouvelles technologies mais aussi la culture, les loisirs, etc... Tous les aspects de la vie du citoyen sont concernés.

Définition interministérielle commune de l'accessibilité² :

L'accessibilité permet l'autonomie et la participation des personnes ayant un handicap, en réduisant, voire supprimant, les discordances entre les capacités, les besoins et les souhaits, d'une part, et les différentes composantes physiques, organisationnelles et culturelles de leur environnement, d'autre part. L'accessibilité requiert la mise en œuvre des éléments complémentaires, nécessaires à toute personne en incapacité permanente ou temporaire pour se déplacer et accéder librement et en sécurité au cadre de vie ainsi qu'à tous les lieux, services, produits et activités. La société, en s'inscrivant dans cette démarche d'accessibilité, fait progresser également la qualité de vie de tous ses membres³.

¹ <https://www.cnsa.fr/compensation-de-la-perte-dautonomie/la-compensation-individuelle-du-handicap>

² « Une définition de l'accessibilité, une démarche interministérielle », sept. 2006 - <http://docplayer.fr/2153905-Definition-de-l-accessibilite-une-demarche-interministerielle.html>

³ « Une définition de l'accessibilité, une démarche interministérielle », sept. 2006, <http://docplayer.fr/2153905-Definition-de-l-accessibilite-une-demarche-interministerielle.html>

L'évaluation de la situation de handicap et des besoins :

Trois dimensions sont à prendre en compte pour mesurer le handicap d'une personne : la déficience, la limitation d'activité et les restrictions de participation.

La **déficience** désigne les atteintes de l'organisme. Elle est définie comme toute perte ou altération d'une structure anatomique (organes, membres et leurs composantes) ou d'une fonction organique ou psychologique. La déficience renvoie à *l'aspect lésionnel* du handicap. Par exemple, la surdité est une déficience.

La **limitation d'activité** représente les difficultés qu'une personne peut éprouver dans l'exécution d'une tâche ou d'une action. Elle renvoie à *l'aspect fonctionnel* du handicap. Par exemple, une difficulté à jouer de la musique en raison d'une déficience auditive est une limitation d'activité.

Les **restrictions de participation** sont les problèmes qu'une personne peut rencontrer pour s'impliquer dans la vie réelle. Elles sont fortement liées à l'environnement, qui pourra aider ou entraver la performance (au sens de réalisation concrète). Les restrictions de participation renvoient à *l'aspect situationnel* du handicap. Par exemple, une difficulté à participer à une conversation en raison d'une déficience auditive est une restriction de participation.

Le taux d'incapacité est utilisé pour déterminer l'éligibilité à certaines prestations, au statut de travailleur handicapé, etc.

Aménagement raisonnable

La Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH), adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 13 décembre 2006 et ratifiée par la France en 2010, interdit toutes les discriminations fondées sur le handicap. Selon l'article 2 de la CIDPH, « **la discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable** »

La CIDPH définit « **l'aménagement raisonnable** » comme « les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue apportée, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales ». Le principe d'aménagement raisonnable est présenté par la CIDPH comme un ** l ment consubstantiel du principe de non-discrimination**. Jusqu'alors réservé, en France, au seul domaine de l'emploi, le principe d'aménagement raisonnable a vocation désormais à

s'appliquer, au même titre que le principe de non-discrimination, de manière transversale, à tous les droits visés par la Convention.⁴

⁴ Guide de l'emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable, décembre 2017, Défenseur des droits

I - LA CONSOLIDATION DES DISPOSITIFS D'ACCUEIL ET LE DEVELOPPEMENT DES PROCESSUS D'ACCOMPAGNEMENT DES ETUDIANTS HANDICAPES DANS L'ENSEMBLE DU CURSUS UNIVERSITAIRE ET VERS L'INSERTION PROFESSIONNELLE

La loi de 2005 pose le principe de la scolarisation en milieu ordinaire des enfants, adolescents et adultes handicapés. Pour l'enseignement supérieur, « les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants handicapés ou présentant un trouble de 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. » Art. L. 123-4-1 L'objectif est de **rétablir l'égalité des chances** en combinant des mesures de compensation (individuelles) et l'accessibilité (institutionnelle).

1/ Contexte général : une croissance fortement soutenue des étudiants handicapés à l'université.

La loi de 2005 (pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées), a permis à un plus grand nombre d'étudiants handicapés de poursuivre leurs études dans l'enseignement supérieur.

La Charte université handicap de 2007 renouvelée en 2012 précise les responsabilités de l'université et le cadre d'intervention en matière d'accompagnement et de compensation du handicap et s'accompagne d'une délégation de crédits ministériels « actions spécifiques étudiants handicapés ». Le public concerné est le public « étudiants en formation initiale ».

Ainsi selon les sources du Ministère, l'augmentation du nombre d'étudiants handicapés recensés constatée au niveau national depuis plusieurs années se poursuit. Depuis la promulgation de la loi du 11 février 2005 l'augmentation est en moyenne de 13.7% par an.

En 2015, les étudiants handicapés représentent 1,17% des étudiants de la population générale des établissements ayant répondu à l'enquête, avec 20 549 étudiants dans l'enseignement supérieur (Universités, Ecoles d'ingénieurs, classes préparatoires, BTS, etc.).

La politique incitative menée en leur faveur par le ministère en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche et par les établissements, après l'entrée en vigueur de la loi et la signature de la charte Université Handicap en 2007 et en 2012, a accéléré cette progression. Si les étudiants handicapés inscrits à l'université représentaient en moyenne 76 % des étudiants handicapés poursuivant des études supérieures avant la promulgation de la loi, ce pourcentage s'élève en moyenne à près de 90 % après la signature de la charte 2007.

En 2014-2015, ils représentent 91% des étudiants handicapés.

Plusieurs raisons expliquent cette évolution et notamment⁵ :

- une arrivée croissante d'élèves en provenance du second degré, singulièrement depuis la rentrée 2005 ;
- des étudiants mieux informés de leurs droits, qui n'hésitent plus à venir se faire connaître auprès des personnels de la structure handicap et à demander des aides de compensation ;
- des politiques d'établissement tendant à développer la sensibilisation et la formation des personnels, contribuant ainsi à un repérage plus efficace des étudiants qui ont besoin d'être accompagnés pour leur éviter de décrocher à cause des difficultés qu'ils rencontrent du fait de leur handicap ;
- un accompagnement plus adapté aux besoins spécifiques ;
- des poursuites d'études longues plus nombreuses.

Aujourd'hui ce sont près de 26 000 étudiants handicapés qui sont inscrits dans l'enseignement supérieur français.

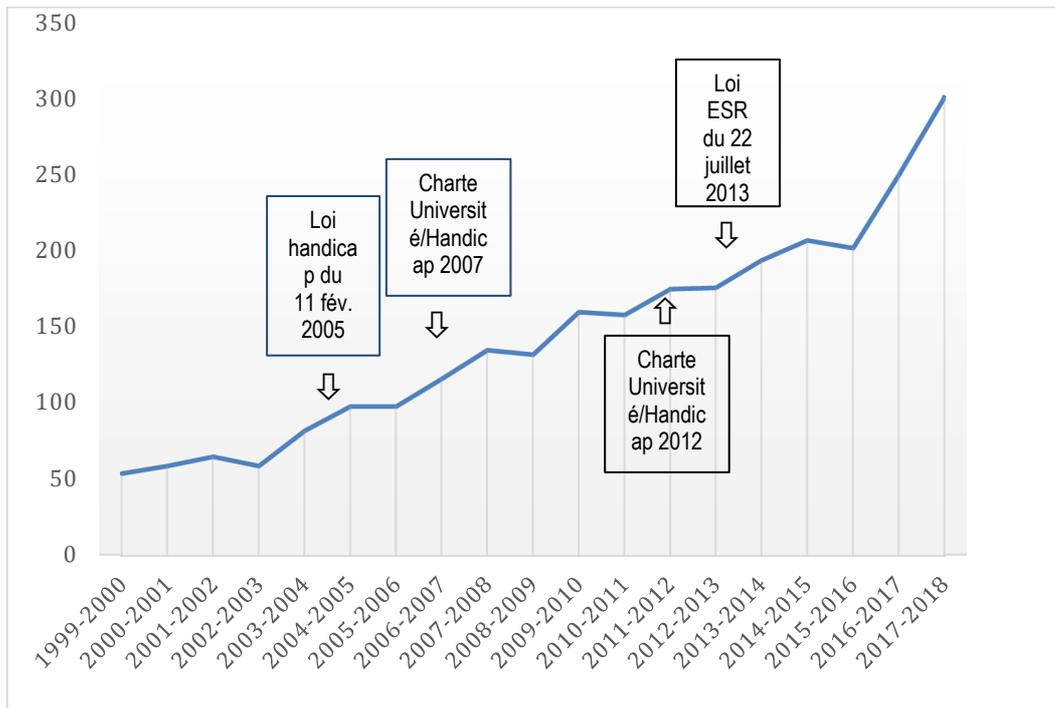
2/ Etat des lieux à l'UBM

L'augmentation des étudiants en situation de handicap ne fait que s'accroître, à l'instar de ce qui est constaté au niveau national, et ce particulièrement depuis 2005 puis 2007 : 65 en 2001-2002, 194 en 2013-2014, 250 en 2016-2017, 300 en 2017-2018.

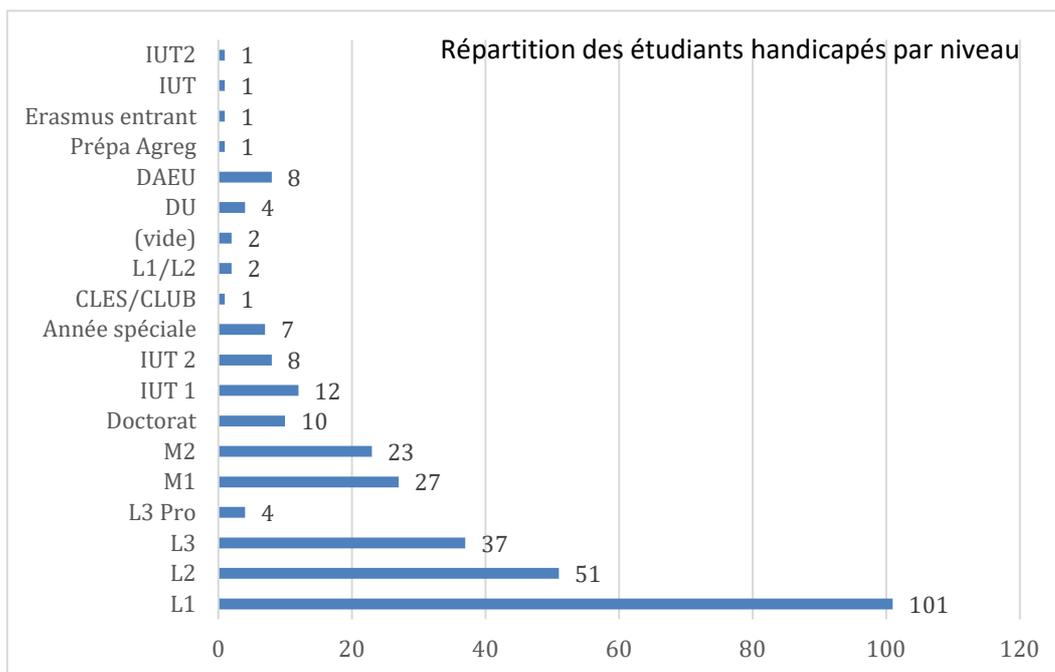
1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009
54	59	65	59	82	98	98	116	135	132

2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
160	158	175	176	194	207	202	250	301

⁵ Source : https://www.sup.adc.education.fr/handiu_stat/



Evolution des effectifs depuis 1999



Le Pôle Handicap, au service des étudiants en situation de handicap

Très engagée depuis plus de 20 ans dans la formation et l'accompagnement des étudiants handicapés, l'UBM a confié au Pôle Handicap l'expertise de l'accompagnement des étudiants en situation de handicap, à savoir, l'évaluation des besoins des étudiants, la mise en œuvre des mesures de compensation tout au long de leur formation, l'accessibilité au sens large.

Les aides mises en œuvre :

L'évaluation de la situation de handicap et des besoins de la personne est pluridisciplinaire. Ainsi, dans le cadre universitaire, l'évaluation des besoins se fait en équipe plurielle : celle-ci est composée du Pôle Handicap, des responsables de formation, des médecins universitaires désignés par la CDAPH⁶, des associations et organismes spécialisés dans le champ du handicap, travaillant ensemble pour évaluer toutes les dimensions de la personne, prenant en compte les facteurs personnels (identité) et environnementaux (lieux de la formation, stage, etc.), pour lui permettre de réaliser son projet de formation et de participer à la vie universitaire (études, activités sportives, culturelles, électives, etc.).

La situation de handicap est la rencontre entre une personne et un environnement par l'interaction entre ces différentes composantes. Il y a donc des conditions à réunir pour conduire l'évaluation : il faut un échange avec la personne, avec son entourage si nécessaire, en créant les conditions de confiance et de confidentialité, afin de prendre en compte son projet de vie (attentes et aspirations) et son environnement, afin d'établir un plan de compensation. Le processus d'évaluation est adapté à la personne, selon la complexité de la situation ou de certains moments clés car il est important de bien distinguer la demande, le besoin et la réponse. Ainsi le processus d'évaluation de la situation de handicap est dynamique dans le temps.

Des aides individuelles, dont l'application s'appuie sur le cadre ministériel, sont proposées aux étudiants en fonction de leurs besoins : prise de notes, mise à disposition de ressources numériques, tutorat, séances de soutien pédagogique, appui spécialisé, aide à la recherche documentaire ou secrétariat d'examen. Les parcours de formation peuvent faire l'objet d'étalement en fonction des besoins (une année répartie sur deux ans par exemple). Le Pôle Handicap procède à l'achat de matériels et logiciels spécifiques permettant l'utilisation ponctuelle par certains étudiants mais aussi le traitement des documents à transcrire en braille ou en format adapté.

Diversité et complexité des situations de handicap :

Les situations de handicap les plus couramment observées à UBM jusque dans les années 2009-2010 étaient principalement les troubles moteurs, les déficiences sensorielles (auditives et visuelles) et les maladies rares.

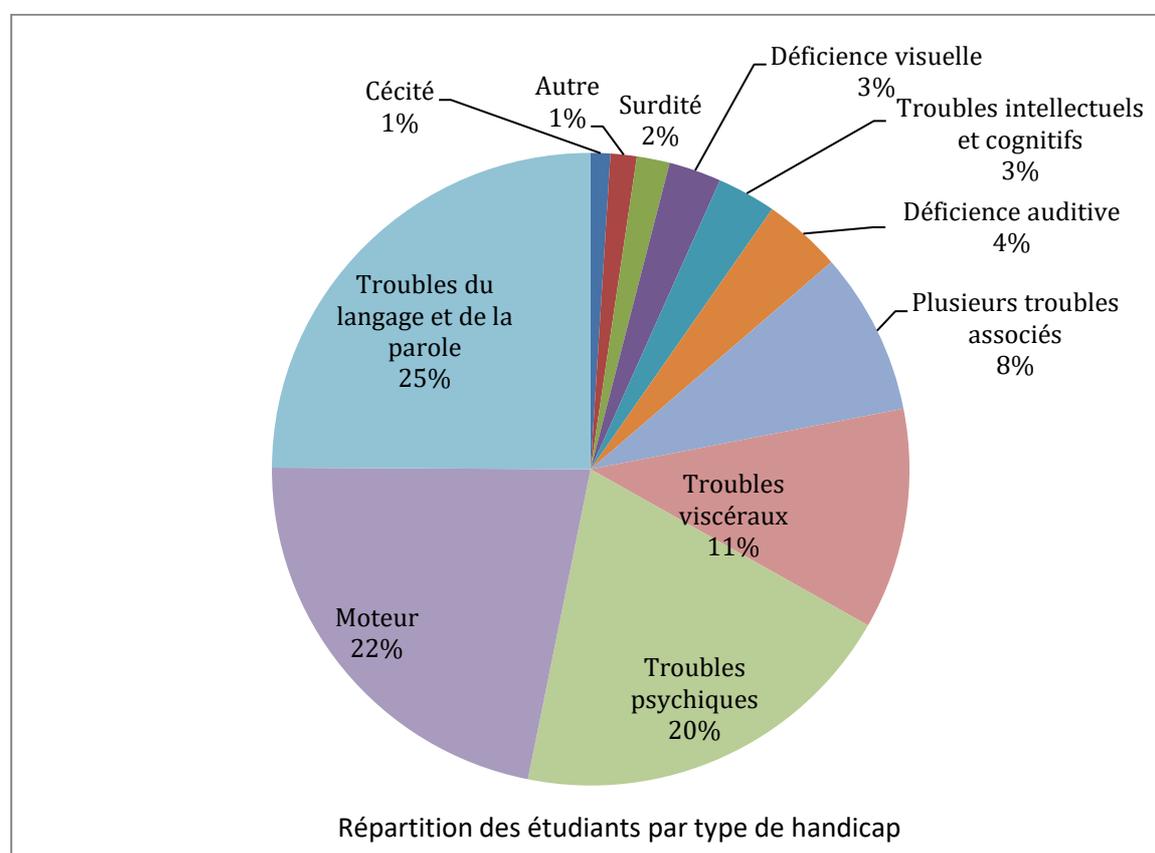
Or nous observons depuis 2010 l'arrivée massive d'étudiants atteints de troubles du langage (dyslexie, dysorthographe, dysphasie, dysgraphie, dyscalculie), de troubles psychiques (schizophrénie, bipolarité, dépression, troubles de la personnalité, etc.) de

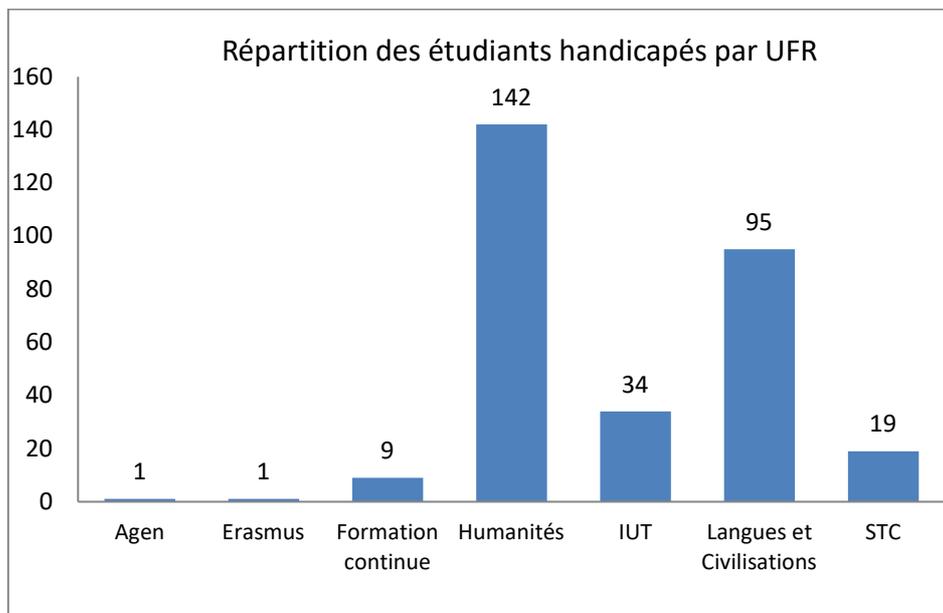
⁶ CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées, créée par la loi de 2005

troubles cognitifs (autistes Asperger, TDA-H troubles déficitaires de l'attention avec ou sans hyperactivité).

Le Pôle Handicap aide à la compensation de troubles multiples, complexes et qui parfois se cumulent. Les solutions proposées doivent être personnalisées y compris pendant les périodes de stage en entreprise qui font partie intégrante du diplôme. Cela nécessite des compétences très particulières et de l'anticipation.

La complexité est de plusieurs ordres : **l'adéquation entre l'étudiant porteur de troubles et l'inscription dans un projet de formation plus ou moins long**, la combinaison entre les aides compensatrices et l'accessibilité des formations, la réussite d'un parcours d'études, la projection vers une insertion professionnelle réussie, dont l'accès aux stages.





3/ Pistes d'amélioration :

Aujourd'hui il convient de doubler l'approche des compensations individuelles (réparation) par une accessibilité renforcée (réponse institutionnelle garantissant l'autonomie). En effet **l'accessibilité** désigne « *la conception de produits, d'équipements, de programmes et de services qui puissent être utilisés par tous, dans la mesure du possible, sans nécessiter ni adaptation, ni conception spéciale* »⁷. **C'est l'accès à tout pour tous.**

On parle alors de conception universelle (Universal Design). Il s'agit d'une « stratégie qui vise à concevoir et à composer différents produits et environnements qui soient, autant que faire se peut et de la manière la plus indépendante et naturelle possible, accessibles, compréhensibles et utilisables par tous, sans devoir recourir à des solutions nécessitant une adaptation ou une conception spéciale (...). La notion de conception universelle contribue à une conception davantage axée sur l'utilisateur en suivant une démarche globale et en cherchant à satisfaire les besoins des personnes de tous âges, tailles et capacités, quelles que soient les situations nouvelles qu'elles pourront être amenées à connaître au cours de leur vie »⁸.

⁷ Article 2 de la convention de l'ONU

⁸ Conseil de l'Europe, Résolution Resap (2001)

MESURE 1 : ORIENTATION HANDICAP –

Faciliter le lien « secondaire-supérieur » et améliorer l'accueil et l'accompagnement des étudiants handicapés.

Action 1 : repérer et anticiper l'arrivée des lycéens handicapés

Dans le cadre du renforcement du continuum de formation de l'enseignement scolaire à l'enseignement supérieur Bac-3 Bac+3 (loi du 22 juillet 2013 et circulaire n° 2013-0012 du 18-6-2013) et du dispositif Parcoursup, l'UBM s'engage à renforcer sa collaboration avec le secondaire afin d'améliorer la détection des futurs étudiants en situation de handicap, pour une orientation mieux construite et la mise en place de dispositifs d'aide dans l'enseignement supérieur.

Il s'agira de renforcer la participation aux événements : journées portes ouvertes de l'UBM, rencontres avec les professeurs principaux et les enseignants référents handicap du secondaire, les cordées de la réussite.

Acteurs : Pôle Handicap, DOSIP, Scolarité centrale, UFR, Instituts, Départements

Action 2 :

Améliorer l'information destinée aux étudiants handicapés et l'information de la communauté universitaire :

La transition secondaire/supérieur est un passage délicat, ceci est d'autant plus vrai quand il s'agit d'étudiants en situation de handicap. Ces derniers méconnaissent souvent les dispositifs d'accompagnement dont ils peuvent bénéficier à l'université. Une bonne information, à plusieurs moments choisis de l'année est indispensable.

Concernant la communauté universitaire, il s'agit de donner à chacun une connaissance commune sur les questions concernant les étudiants en situation de handicap, adaptée au besoin des personnes selon leur activité professionnelle. Le public visé sera prioritairement les enseignants et enseignants-chercheurs qui sont concernés en premier chef par les étudiants en situation de handicap.

Une communication diversifiée (supports, site internet, réunions, temps d'échanges) permet de dédramatiser le handicap et de donner à chacun les moyens d'agir de manière adaptée.

- . Diversifier les supports d'information accessibles à tous
- . Maintenir un bon niveau d'information des étudiants et des enseignants en ciblant les moments clés (rentrée, tout au long du 1^{er} semestre de l'année, en fin d'année universitaire).

. Mener des actions de communication, d'information et de sensibilisation auprès des UFR et services, en s'appuyant sur les référents handicap administratifs et les enseignants référents des UFR, lorsque ces derniers existent.

Acteurs : Pôle Handicap, UFR, Scolarité centrale

Action 3 :

Améliorer la chaîne de gestion administrative et financière des étudiants handicapés :

- . Dématérialiser le dossier de demande d'aménagements pour les étudiants (distinct du dossier d'inscription qui est en cours de dématérialisation)
- . Créer un logiciel de gestion adapté, évolutif, partageable et robuste pour
 - 1/la gestion des données concernant les étudiants en situation de handicap et
 - 2/ le pilotage budgétaire et financier.
- . Adapter ce nouvel outil de gestion aux règles de confidentialité dans le cadre de la mise en conformité du RGPD (Règlement Général sur la protection des données)⁹

Acteurs : Pôle Handicap, DSIN (Direction du système d'information et du numérique)

Améliorer les modalités d'accompagnement des étudiants handicapés :

Le Pôle Handicap assure l'expertise des situations de handicap et l'évaluation des besoins de chaque étudiant afin de proposer un plan d'accompagnement sur mesure. Ce plan est constitué d'une combinaison d'aides humaines et/ou techniques, d'aménagements des conditions de passage des examens et d'adaptations de certaines évaluations.

- . Dématérialiser le dossier de demande d'aménagements pour les étudiants
- . Formaliser le plan d'accompagnement par la remise d'un document officiel
- . Augmenter le nombre de réunions en équipe plurielle (enseignants et enseignants-chercheurs, spécialistes du handicap externes à l'université, tout partenaire interne à l'UBM pouvant éclairer les modalités d'accompagnement de l'étudiant)
- . Favoriser la mobilité internationale

Acteurs : Bureau de la Commission de la formation et de la vie universitaire, Direction de la Scolarité, Pôle Handicap, UFR, DSIN, Relations internationales, médecins Espace santé étudiants

Action 4 :

Repérer et préparer les étudiants susceptibles de poursuivre en Doctorat

L'UBM est fortement engagée dans une politique d'emploi handicap et souhaite participer activement à la création d'un vivier de docteurs handicapés qui pourront postuler sur les postes d'enseignants-chercheurs.

⁹ Directive européenne 2016/680 du 27 avril 2016, applicable à partir du 25 mai 2018

Le bilan depuis 2009 est très positif : **10 étudiants ont été recrutés en contrat doctoral**. 5 contrats doctoraux handicap du Ministère, 3 contrats doctoraux handicap CNRS, un contrat doctoral Ecole normale supérieure, un contrat doctoral fléché handicap de l'UBM dans le cadre de sa politique. Quelques rares étudiants sont en doctorat sans financement (3 seulement).

Le Pôle Handicap a instauré une collaboration étroite avec l'Ecole doctorale, les directeurs des laboratoires et la Présidence de l'Université pour assurer l'efficacité et la qualité des candidatures.

Acteurs : Pôle Handicap, Ecole doctorale, directeurs d'équipes de recherche

Action 5 :

Gestion des situations et parcours hors formation initiale

On s'attachera dans cette partie aux formations donnant lieu à des statuts autres que le statut de "formation initiale". En effet, les financements attribués à l'Université par le Ministère sont exclusivement dédiés aux étudiants en situation de handicap inscrits sous le régime de la formation continue. Par conséquent, soit le financement pour la compensation de handicap des personnes inscrites sous un autre statut doit être organisé en interne ou en recherchant des partenaires externes, soit il sera assuré par la personne elle-même.

Il s'agit de distinguer les différents publics inscrits à l'UBM afin de formaliser les possibilités de financement des aides à la compensation du handicap, du fait de leur statut : formation continue, DEFLE, CLES/CLUB, Master MEEF fonctionnaire stagiaire, apprentis, Erasmus et autre étudiants étrangers, etc.

Acteurs : Pôle Handicap, UFR, ESPE, UB, Rectorat, DEFLE, CFA, Formation tout au long de la vie

Action 6 :

Valoriser les aidants et leur rôle dans la réussite des étudiants handicapés

- . Poursuivre la formalisation et la diffusion des rôles et fonctions des aidants recrutés (secrétaires d'examens, preneurs de notes, aides au travail en bibliothèque, etc.)
- . Poursuivre la former les aidants qui sont recrutés
- . Réfléchir à la valorisation par la reconnaissance de l'engagement étudiant¹⁰ en définissant les modalités d'évaluation des compétences acquises dans la cadre d'un emploi étudiant (preneur de notes, secrétaires, aides au travail en bibliothèque, auxiliaire de vie pour les activités professionnelles d'un doctorant, etc.

¹⁰ LOI n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, art. 34

Acteurs : Pôle Handicap, DVU, Scolarité centrale, DRH

MESURE 2 : INSERTION PROFESSIONNELLE

Développer l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap

La mission de l'université est de permettre à des jeunes d'être formés et diplômés en vue d'une insertion professionnelle réussie. L'insertion professionnelle requiert un accompagnement sur mesure qui s'inscrit dans le temps et demande des compétences fortes dans le domaine du handicap.

Action :

Créer un réseau d'employeurs et mieux identifier le réseau socio-professionnel :

- . Identifier un réseau d'employeurs ayant une politique handicap avec qui des stages ou des recrutements pourront être effectués
- . Mieux identifier l'accompagnement socioprofessionnel répondant aux besoins de l'étudiant et les ajustements à apporter aux évolutions de sa situation (aménagement de poste, maintien dans l'emploi, etc.)

Acteurs : Pôle Handicap, DOSIP (Direction de l'orientation, des stages et de l'insertion professionnelle)

MESURE 3 : FORMER ET SENSIBILISER LES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET PERSONNELS DE SCOLARITE A L'ACCUEIL ET A L'ACCOMPAGNEMENT ET LA FORMATION DES ETUDIANTS HANDICAPES.

Action 1 :

. Collaborer au projet **PILATES (Pédagogie Innovante en Ligne Au service d'une Transformation dans l'Enseignement Supérieur)**, proposé par l'université Bordeaux Montaigne en réponse à l'AMI-2017 « transformation pédagogique et numérique »¹¹. Ce projet retenu par le Ministère en juin 2017 a été élaboré par une équipe composée d'enseignants-chercheurs issus de disciplines variées de responsables de différents pôles dont le Pôle handicap). **La transformation pédagogique se caractérisera par l'hybridation d'une partie de notre offre de formation qui pourra se prêter au passage du présentiel à l'enseignement à distance. Ce dispositif sera appliqué sur 2 à 3 formations pilotes.**

¹¹ L'appel à manifestation d'intérêt (AMI) « transformation pédagogique et numérique » lancé par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche en 2017 a pour objectif de susciter et favoriser l'évolution des dispositifs d'enseignements, des pratiques et la dynamique de transformation de l'enseignement supérieur.

Le dispositif envisagé s'adresse, dans un premier temps, aux apprenants empêchés, soit tout étudiant ne pouvant suivre, partiellement ou totalement, sa formation en présentiel. Ce terme recouvre des situations variées : éloignement géographique, activité salariée, AJAC, double cursus, hospitalisation de longue durée, **situation de handicap**.

Action 2 :

Améliorer l'accessibilité des formations

Comme dit précédemment, les mesures de compensation sont une réponse de réparation individuelle lorsque l'accessibilité n'apporte pas de réponse. S'agissant de formation, il convient de s'interroger, au terme de 13 ans de l'application de la loi de 2005 et des mesures d'accompagnement des étudiants handicapés sur les changements qui pourraient s'opérer en matière d'accès aux formations. Comment permettre aujourd'hui à un étudiant qui ne peut pas écrire ou qui ne peut pas entendre d'accéder aux contenus des cours en dehors ou en complément de la compensation individuelle ?

- . Rencontrer régulièrement les divers départements et composantes d'enseignements de l'établissement
- . Proposer une réflexion sur une pédagogie adaptée, en regardant ce qui se pratique dans d'autres pays (ex. : Conception universelle des apprentissages au Québec)
- . Diffuser des documents instructifs à l'attention des enseignants sur les différents types de handicap et les compensations/accessibilités possibles
- . Former et Favoriser la production de ressources numériques accessibles et adaptées

Acteurs : Pôle Handicap, UFR, Scolarité Centrale, DSIN

4/ Moyens financiers et humains

Le coût moyen par étudiant aidé est fluctuant car les aides sont de nature très différente avec des coûts très variables : par exemple l'accompagnement d'un étudiant déficient auditif coûte entre 5 000 et 11 000€/an car cela requiert l'intervention de professionnels de la communication pour les sourds. En revanche l'accompagnement à la prise de notes a un coût moins élevé (en moyenne 2 000€/an). Par ailleurs, un étudiant n'a pas nécessairement les mêmes aides tout au long de son cursus, celles-ci pouvant diminuer ou augmenter en fonction de l'évolution de la formation et ou de son handicap.

Moyens humains :

Le Pôle handicap est constitué de 2 agents à temps plein :

- Une ingénieur d'études titulaire qui assure la responsabilité du service Pôle handicap et le pilotage stratégique de la thématique handicap au sein de l'établissement.
- Une technicienne en CDI qui assure l'assistance de la responsable

Moyens financiers :

Les aides aux étudiants sont encadrées par la typologie des prestations définie par le Ministère. Celui-ci attribue une délégation de crédits annuelle en fonction du bilan des actions réalisées l'année N-1 et du prévisionnel pour l'année N+1 : en moyenne 82 000€/an. Cette délégation est inscrite dans le programme 231, action 3 « aides spécifiques étudiants handicapés ».

Une part de DGF (dotation globale de fonctionnement) de l'UBM vient compléter le financement pour les aides non couvertes par le Ministère et le fonctionnement du service : 24 000€/an.

L'UBM adhère au Centre ressource formation handicap depuis 2017 afin disposer de ressources pour les personnes inscrites sous le régime de la formation continue et en contrat d'apprentissage

Afin de pouvoir faire face aux enjeux et engagements portés par l'UBM en matière de handicap, le Pôle Handicap a besoin d'être renforcé par un ETP supplémentaire : l'établissement devra prévoir de recruter sur un profil de gestionnaire administratif (niveau B) sur la période du présent schéma directeur.

5/ Indicateurs

- . Nombre d'EH inscrits
- . Nombres d'EH accompagnés par le Pôle Handicap
- . Nombre d'EH aidés par le Pôle Handicap
- . Coût moyen par EH
- . Nombre d'étudiants ayant validé leurs examens
- . Nombre d'EH diplômés
- . Nombre d'EH en Master et Doctorat
- . Nombre de stages réalisés par les EH

Comité de pilotage : *Vice-Présidente du Conseil d'administration, Vice-Président de la Commission formation et vie universitaire et du Directeur général des services, la Vice-Présidente déléguée orientation, stage et insertion professionnelle, la Vice-Présidente déléguée numérique et innovation pédagogique, la Vice-Présidente déléguée aux relations internationales, la Vice-Présidente déléguée à la politique des langues, le Vice-président délégué vie universitaire et culture, les étudiants élus, la responsable du Pôle Handicap.*

II - L'ACCESSIBILITE AUX RESSOURCES MATERIELLES ET IMMATERIELLES DE L'UBM

1/ Contexte général :

Les personnes en situation de handicap peuvent avoir besoin **de compensation de leur handicap en complément de l'accessibilité quand celle-ci ne suffit pas.**

La loi 2005 définit un droit fondamental à la compensation des conséquences de son handicap quelles que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie. **Cela ne veut pas dire que la compensation se substitue à l'accessibilité. Au contraire. Elle se combine avec l'accessibilité.** Celle-ci, lorsqu'elle est bien pensée et réalisée répond aux besoins d'un plus grand nombre et permet d'avoir un recours modéré ou moins systématique à la compensation, laquelle reste une réponse individuelle, de réparation.

L'accessibilité concerne désormais tous les handicaps, sensoriels, psychiques, cognitifs ou intellectuels, alors que les textes antérieurs envisageaient l'accessibilité presque exclusivement sous l'angle des personnes à mobilité réduite (PMR).

Il s'agit donc de tendre vers une « **accessibilité universelle** », expression chère à Patrick Fougeyrollas¹² chercheur au Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale (CIRRIIS), professeur associé au Département de réadaptation et au Département d'anthropologie de l'Université Laval, et fondateur de la notion de **processus de production du handicap**. « Le processus de production du handicap est un concept qui permet d'expliquer comment une personne ayant des limitations fonctionnelles devient une personne handicapée. L'interaction entre la personne (avec ses caractéristiques propres) et l'environnement lui permet de réaliser ou non ses habitudes de vie. Un environnement facilitant permettra à une personne ayant des limitations fonctionnelles de réaliser ses choix de vie et d'être en état de participation sociale. Un environnement présentant des obstacles limitera la réalisation des choix de vie et contribuera à générer une situation de handicap. » cela revient à comprendre que la personne n'est pas le handicap. Comme l'explique le président du RIPPH, le handicap est co-construit socialement par la rencontre entre une personne et une institution.

La conception universelle est une **approche inclusive** qui vise la « conception de produits, d'équipements, de programmes et de services qui puissent être **utilisés par tous**, dans toute la mesure possible, sans nécessiter ni adaptation ni conception spéciale. La "conception universelle" n'exclut pas les appareils et accessoires fonctionnels pour des catégories particulières de personnes handicapées là où ils sont nécessaires » (ONU 2006).

¹² Patrick Fougeyrollas est anthropologue à l'Université Laval à Québec et spécialisé dans l'étude du phénomène de construction sociale du handicap. Il est directeur de l'enseignement et du soutien scientifique de l'Institut de réadaptation en déficience physique de Québec (IRD PQ). Patrick Fougeyrollas est membre fondateur et président du Réseau international sur le processus de production du handicap (RIPPH). Il joue un rôle actif de promotion des dimensions sociales et environnementales du handicap au sein de divers comités d'experts nationaux et internationaux reliés à la réadaptation, l'intégration des personnes ayant des incapacités, la révision de la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF) et la recherche.

La loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées traduit l'évolution du regard de la société sur le handicap : il ne s'agit plus d'une approche strictement médicale mais d'une prise en compte des incapacités de la personne handicapée et de son inadaptation totale ou partielle à son environnement. Ainsi, **l'obligation d'accessibilité s'impose aux différentes composantes de la vie collective** : à tous types de bâtiments recevant du public, aux locaux professionnels, aux logements, à l'ensemble de la chaîne du déplacement (transports, voirie, espace public), aux actes citoyens (voter par exemple), à l'école, aux services publics, et aux loisirs.

2/ Etat des lieux à UBM :

L'UBM compte 350 personnes en situation de handicap (301 étudiants, 39 personnels) répartis dans tous les sites. Deux éléments quantitatifs sont à prendre en compte pour les années à venir : d'une part, les effectifs « étudiants handicapés » sont en constante augmentation et avec des handicaps qui se complexifient ; d'autre part, l'obligation d'emploi de 6% de personnels handicapés conduira à recruter et identifier des collaborateurs handicapés supplémentaires ce qui augmentera cette population. Une attention particulière sera donc portée aux publics en situation de handicap afin de garantir leur autonomie dans la chaîne de déplacement et d'information, en veillant à la qualité d'usage, pour se former/travailler à UBM dans les meilleures conditions.

La définition d'une situation de handicap doit prendre en compte plusieurs facteurs : **des facteurs personnels** (systèmes organiques, aptitudes, facteurs identitaires), **des facteurs environnementaux** pouvant être définis comme la dimension sociale ou physique qui détermine l'organisation et le contexte d'une société (facteurs facilitateurs, obstacles) et des facteurs personnels (situation de participation sociale et situation de handicap)

Pour cela plusieurs moyens permettront d'améliorer l'accessibilité de l'établissement.

3/ Pistes d'amélioration

MESURE 1 : LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCESSIBILITE DU BATI

L'autonomie commence par l'accès aux bâtis et aux infrastructures, sans entrave. La loi de 2005 pose le principe selon lequel *« les dispositions architecturales, les aménagements et équipements intérieurs et extérieurs des locaux d'habitation, qu'ils soient la propriété de personnes privées ou publiques, des établissements recevant du public, des installations ouvertes au public et des lieux de travail doivent être tels que ces locaux et installations soient accessibles à tous, et notamment aux personnes handicapées, quel que soit le type de handicap, notamment physique, sensoriel, cognitif, mental ou psychique. »*
Art. L. 111-7

L'objectif recherché par l'UBM dans un contexte budgétaire contraint et dans le respect de la soutenabilité pluriannuelle des orientations retenues est de privilégier l'approche « qualité d'usage » et non seulement l'approche réglementaire afin de permettre à chacun de circuler librement et facilement en toute autonomie via des trajets communs à tous, d'avoir accès à tous les « services » de l'université, de pouvoir exercer ses missions, quelles qu'elles soient (universitaires, professionnelles, électives, culturelles, etc.)

Action 1 :

Poursuivre la mise en accessibilité

. Réalisation de l'Agenda d'accessibilité programmée :

L'Ad'AP est un dispositif obligatoire qui incombe à tous les Etablissements recevant du public (ERP) permettant de poursuivre ou de réaliser la mise en accessibilité de leurs bâtiments lorsque celle-ci n'était pas encore effective à la date du 1^{er} janvier 2015 (suite au diagnostic d'accessibilité réalisé antérieurement). Elle concerne tous les types de handicap et constitue un engagement à financer et à réaliser les travaux nécessaires à l'accessibilité d'un patrimoine dans un délai déterminé (3 ans, 6 ans ou 9 ans) il concerne tous les aspects de la mobilité : cheminement, circulations horizontales, l'éclairage, l'acoustique, etc.

L'Ad'AP de l'UBM, piloté par la Direction du Patrimoine Immobilier et Logistique (DPIL) a été déposé fin décembre 2015 auprès du Préfet et a obtenu un avis favorable en février 2016. Il sera exécuté sur une période de 6 ans du fait du calendrier de l'opération campus. Le projet consiste, dans un premier temps (2016-2017-2018), à poursuivre les travaux d'amélioration de l'accès physique pour le cadre bâti (portes, ascenseurs, mains courantes, sanitaires, éclairage...) et l'informationnel pour le repérage spatial (signalétique) dans les locaux et à l'échelle du site. Par exemple, une opération de mise en accessibilité des escaliers a été menée sur des fonds émanant d'un appel à projets du ministère en 2016.

En parallèle, les travaux d'amélioration de l'accessibilité des voiries et cheminements extérieurs seront intégrés dans un projet de reprise de l'ensemble des abords et accès du site à l'issue de la tranche bâtiminaire de l'opération campus, dans le cadre d'une vaste opération d'aménagement mené à l'échelle du territoire.

Plusieurs bâtiments ou entités d'établissements nécessitent une réhabilitation globale d'un point de vue technique et fonctionnel. Ces travaux sont programmés en période 1 et 2 avec une échéance prévue en 2021.

COUT						
PERIODE 1			PERIODE 2	PERIODE 3	TOTAL	
ANNEE 1 2016	ANNEE 2 2017	ANNEE 3 2018	2019 2020 2021	2022 2023 2024	TOTAL	
TOTAL	38 750 €HT	30 500 €HT	67 000 €HT	834 300 €HT	0 €HT	970 550 €HT

Mise en accessibilité dans le cadre de la réalisation d'importants projets terminés ou à venir de rénovation de bâtiments dans le cadre du Plan Campus ou Contrat CPER

L'accessibilité d'usage sera la cible, bien au-delà de l'accessibilité normative parfois dénuée de sens.

Une attention particulière est portée à la mise en accessibilité des lieux d'études, salles de classe avec du mobilier adéquat, des installations informatiques adaptables, etc.

Des réhabilitations prévues dans le cadre du Plan Campus :

- . Traitement des non conformités vis-à-vis de la réglementation accessibilité sur l'ensemble de l'ERP 1ere catégorie
- . Création d'un pôle documentaire langues et civilisations et d'un pôle documentaire STC (Sciences des Territoires et de la Communication)
- . Réhabilitation du Bâtiment A2
- . Regroupement des services aux étudiants dans le bâtiment accueil
- . Réhabilitation et extension de la BU Lettres/Droit
- . Requalification du pôle Archéologie
- . Circulation

Des réhabilitations déjà réalisées dans le cadre des opérations portées par UBM :

- . Requalification de la Maison de la Recherche
- . Requalification du bâtiment K
- . Requalification du PPI (Pôle Production Imprimé)
- . Rénovation des Amphi 3, Amphi B200 et B400

Des réhabilitations prévues dans le cadre des opérations portées par UBM :

- . Création de la CLEFF (Cité des Langues Etrangères du français et de la Francophonie) par la réhabilitation et l'extension du DEFLE
- . Requalification du bâtiment H

. Rénovation des amphis C200, des amphis 1 et 2

Acteurs : DPIL, Pôle Handicap, Cellule prévention sécurité environnement

Action 2 :

Accessibilité dans la chaîne de déplacement grâce à la refonte de la signalétique intérieure et extérieure de l'établissement.

Une signalétique bien réalisée, accessible, est garante de l'autonomie de toute personne dans ses déplacements et l'accès aux services. Ce projet a, dès le début, intégré la question de l'accessibilité, à l'instar de ce qui se conçoit aujourd'hui comme habituel dans la construction du bâti. La qualité d'usage jusque-là insuffisante, sera désormais prise en compte en complément des normes définies par décret¹³, en pensant l'accessibilité sur toute la chaîne de déplacement. La signalétique doit permettre un déplacement fluide (savoir où on est et savoir comment se rendre à un endroit y compris quand on est en fauteuil roulant). La signalétique doit être visible, lisible et compréhensible par tous.

Un important travail initié par la Direction de la communication a permis de voir aboutir à ce jour la charte graphique de cette nouvelle signalétique qui verra le jour en 2019 et 2020 pour sa réalisation concrète.

Acteurs : Direction de la communication, DPIL, Pôle Handicap

Action 3 :

Registre d'accessibilité et de sécurité

En tant que gestionnaire d'ERP, un registre public d'accessibilité devra être mis à disposition du public afin de communiquer sur le niveau d'accessibilité des prestations proposées par l'établissement (décret du 28 mars 2017, arrêté du 19 avril 2017 paru au Journal Officiel du 22 avril 2017).

Ce registre se doit d'être simple et compréhensible par tous. Il s'agit également d'un outil de communication entre l'Université et le public étudiant, agents universitaires, visiteurs extérieurs. Il constitue un moyen de promouvoir la qualité d'un accueil de tous les publics et de l'attention portée à chacun.

Acteurs : Cellule prévention sécurité environnement, DPIL, Pôle Handicap

¹³ Arrêté du 8 décembre 2014 fixant les dispositions prises pour l'application des articles R. 111-19-7 à R. 111-19-11 du code de la construction et de l'habitation et de l'article 14 du décret n° 2006-555 relatives à l'accessibilité aux personnes handicapées des établissements recevant du public situés dans un cadre bâti existant et des installations existantes ouvertes au public

MESURE 2 - ACCESSIBILITE NUMERIQUE

Contexte :

La loi de 2005 « L'accessibilité des services de communication publique en ligne concerne l'accès à tout type d'information sous forme numérique quels que soient le moyen d'accès, les contenus et le mode de consultation. Les recommandations internationales pour l'accessibilité de l'internet doivent être appliquées pour les services de communication publique en ligne » (art. 47)

Objectif :

- . Rendre accessibles tous les sites internet et intranet, plateformes d'enseignement en ligne, Moodle, etc.
- . **S'informer, se former, être évalué, s'inscrire, travailler, en toute autonomie etc.**

Définition : l'**accessibilité numérique** est la mise à la disposition de tous les individus, quels que soient leur matériel ou logiciel, leur infrastructure réseau, leur langue maternelle, leur culture, leur localisation géographique, ou leurs aptitudes physiques ou mentales, des ressources numériques.

Le comité interministériel pour la modernisation a positionné la transformation numérique de l'Etat comme un levier majeur de modernisation de l'action publique. Un **cadre stratégique commun du système d'information de l'Etat** a été établi pour fixer une ambition commune de transformation des systèmes d'information, à l'échelle interministérielle. Il vise à améliorer le service rendu à l'utilisateur et à l'agent et augmenter la valeur ajoutée des systèmes d'information, à rendre plus efficaces les systèmes en mettant en commun des composants et infrastructures. Il vise également à renforcer les capacités de pilotage, dans le domaine des ressources humaines, de la maîtrise des grands projets, du budget, des achats.

L'accessibilité numérique est une priorité du Gouvernement, elle est un véritable impératif de citoyenneté. En effet, l'inaccessibilité de la communication publique (internet, sites d'information, applications du Web, etc.) est facteur d'exclusion et renforce une dépendance de personnes qui pourtant seraient en mesure d'attendre qu'internet facilite leur autonomie. **C'est pourquoi, favoriser l'égalité d'accès à l'information et aux services publics est essentiel.**

L'enjeu de l'accessibilité numérique constitue un axe de travail majeur pour les années à venir au sein de UBM. Pour cela, la direction de l'établissement a décidé d'adhérer à **l'accord cadre interministériel accessibilité numérique**, qui constitue un axe de travail majeur pour les années à venir pour l'UBM.

Cet accord cadre interministériel est une **démarche initiée par la** Direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de

l'État (DINSIC) et la Direction des Achats de l'Etat (DAE). Il consiste à mettre en œuvre les principes d'accessibilité au sein de l'Etat, sur la base du **Référentiel Général d'Accessibilité pour les Administrations (RGAA)** sur la base d'expertises pointues. A ce jour, l'expertise au sein de l'Etat est encore peu présente et l'apport de prestations externes est nécessaire.

L'établissement a répondu favorablement à cette démarche et le pilotage du projet a été confié au Pôle Handicap.

La DINSIC et la DAE ont lancé courant 2016 un projet d'achat permettant à l'ensemble des ministères et des établissements publics engagés de bénéficier de prestations de services sur le sujet, pour :

Action 1 :

. **Des prestations d'accompagnement notamment pour la mise en œuvre et le suivi du schéma pluriannuel de mise en accessibilité des services de communication au public en ligne**

Action 2 :

. **Des prestations d'audit et de diagnostic des services de communication au public en ligne**

Action 3 :

. **Des prestations de formations relatives au RGAA et à l'accessibilité numérique**

Acteurs : DSIN, Pôle Handicap

MOYENS FINANCIERS :

Les travaux liés à l'accessibilité du bâti sont réalisés grâce à des crédits émanant du Ministère et aux fonds propres de l'UBM.

Le FIPHFP (Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) accompagne les employeurs publics dans la mise en accessibilité de leur site ou application web semi-publics ou à usage strictement interne (intranet, applications propres à un métier...).

Cet accompagnement se matérialise par une **prise en charge financière des audits d'accessibilité**, la réalisation d'audits et la mise à disposition d'un support technique en accessibilité destinés à accompagner les employeurs publics dans la mise en accessibilité de leur site/application web semi-public ou à usage strictement interne, dans les conditions détaillées dans le catalogues des interventions du FIPHFP.

MESURE 3 - ACCESSIBILITE AUX RESSOURCES DOCUMENTAIRES NUMERIQUES

La loi du 1er août 2006 relative aux droits d'auteur et aux droits voisins dans la société de l'information a institué au bénéfice des personnes atteintes d'un handicap une exception au droit des auteurs de s'opposer à la reproduction et à la représentation de leurs œuvres. La loi LCAP, n° 2016-925 du 7 juillet 2016 relative à la liberté de création, à l'architecture et au patrimoine modifie le cadre de l'exception au droit d'auteur en faveur des personnes handicapées. Les bénéficiaires sont aujourd'hui définis comme « **Toute personne atteinte d'une ou de plusieurs déficiences des fonctions motrices, physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques peut se voir communiquer une version adaptée d'une œuvre, dès lors que l'auteur ou les ayants-droits ne mettent pas cette œuvre à disposition du public sous une forme qui correspond à ses besoins.** Cette définition permet notamment de prendre en compte les besoins des publics « dys », c'est-à-dire porteurs de troubles cognitifs et troubles des apprentissages tels que la dyslexie, la dysphasie, la dyscalculie et la dyspraxie. »

Action 1 :

. Faire un choix d'habilitation parmi les 3 possibles pour des organismes souhaitant réaliser et communiquer des documents adaptés dans le cadre de l'exception handicap (inscription, agrément, autorisation),

Action 2 :

. Réfléchir à l'optimisation et l'adaptation des postes de lecture des étudiants et personnels dans l'accès aux ressources documentaires en valorisant notamment tout le matériel et logiciels acquis par le Pôle Handicap.

Acteurs : Service commun de documentation, Pôle Handicap, DSIN

Comité de pilotage : la Vice-Présidente du Conseil d'administration, le Vice-Président de la Commission formation et vie universitaire, le Directeur général des services, la Vice-Présidente déléguée numérique et innovation pédagogique, le directeur du Service commun documentation, le directeur de la Direction des systèmes de l'information et du numérique, la responsable du Pôle Handicap

III - LE DEVELOPPEMENT D'UNE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES A L'EGARD DES PERSONNES HANDICAPEES

1/ Contexte général

La loi de 2005 pose le principe de l'accessibilité à l'emploi et de non-discrimination, d'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, quel que soit le type de handicap, ainsi que la nécessité, par une approche inclusive, de garantir leur pleine participation à la vie sociale, culturelle, économique, etc. Tout employeur ayant au moins 20 salariés est tenu d'employer des travailleurs handicapés « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » (BOE) dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise.

L'objectif pour l'UBM est de poursuivre, en la renforçant, une politique volontariste et responsable en matière d'emploi de personnes handicapées et de se mettre en conformité avec la loi en s'engageant sur un taux de 6% sur les recrutements.

2/ Etat des lieux à l'UBM

De nombreuses actions ont été menées depuis 2011 et un ensemble de collaborations ont été établies entre les différents acteurs internes.

Ainsi le **1^{er} recensement des personnels en situation de handicap** a été effectué en 2011, mais également de nombreuses actions permettant le **maintien dans l'emploi des agents** par la compensation individuelle du handicap dans le cadre professionnel, le **recrutement de personnes handicapées** dont des **doctorants handicapés**, la Déclaration obligatoire de l'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) auprès du **FIPHFP**.

	2015 (1 ^{er} /01)	2016 (1 ^{er} /01)	2017 (1 ^{er} /01)
Taux	3,39%	4,01%	3,7% (estimation)
Nb d'agents	36	41	37

Nombre de personnes handicapées et évolution du taux d'emploi¹⁴

La loi de 2005 a en effet créé un **Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)** dont la mission principale est de collecter les contributions des établissements publics n'ayant pas satisfait à leur obligation de 6 % d'emploi de

¹⁴ Le taux d'emploi est calculé en prenant en compte le nombre d'agents en situation de handicap, les dépenses déductibles et les dépenses convertibles en unités BOE

travailleurs handicapés. En contrepartie, ce fonds aide les employeurs publics pour le financement d'actions en faveur de leurs agents en situation de handicap.

L'UBM a dû verser une contribution au FIPHFP de 34 634,82€ en 2015, 159 909€ en 2016 et 92 414€ en 2017 du fait du manquement à ses obligations mais en présentant un taux d'emploi supérieur à la moyenne nationale.

Pourquoi une politique handicap RH ?

La santé au travail est un enjeu majeur de performance, elle doit donc être au cœur de la politique des ressources humaines de l'établissement. La politique handicap quant à elle doit être partie intégrante de la politique des Ressources humaines et de son Schéma directeur RH à une époque où de nouveaux paramètres sont à prendre en compte : le vieillissement des actifs, l'allongement des carrières, l'évolution du marché de l'emploi, l'évolution des pathologies.

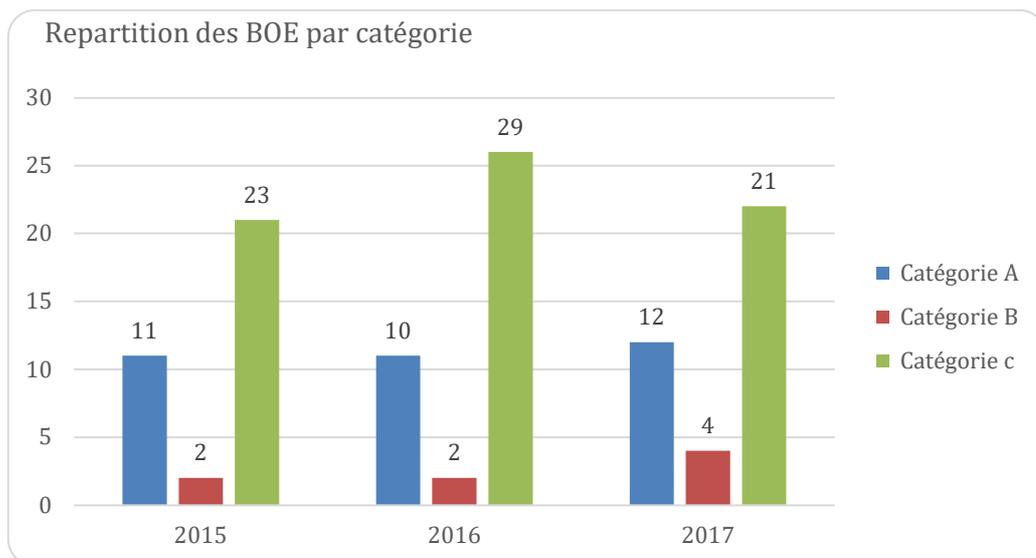
L'engagement de l'UBM, une position forte et originale :

L'UBM a décidé, dans le cadre de sa politique handicap et de sa politique de formation d'enseignement supérieur, d'agir sur la formation de niveau post-master. L'UBM prévoit sur ses fonds propres chaque année depuis 2016, un **contrat doctoral pour un étudiant handicapé** de très bon niveau qui souhaite faire une thèse après son Master recherche, en complément du **dispositif lancé par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche** (campagne nationale annuelle de contrats doctoraux fléchés pour les étudiants handicapés depuis 2010). Ainsi depuis 2009 le bilan est très positif : **10 étudiants ont été recrutés en contrat doctoral.**

L'objectif est de contribuer à créer un « vivier » de docteurs handicapés diplômés de haut niveau, pouvant être recrutés comme enseignants-chercheurs (maître de conférences, chercheurs, etc.).

Dans cette lignée, un **1/2 poste d'ATER** (attaché temporaire d'enseignement et de recherche) **est ouvert chaque année** pour les doctorants handicapés ayant terminé leur contrat doctoral (mais n'ayant pas encore terminé leur thèse), pour les docteurs, notamment.

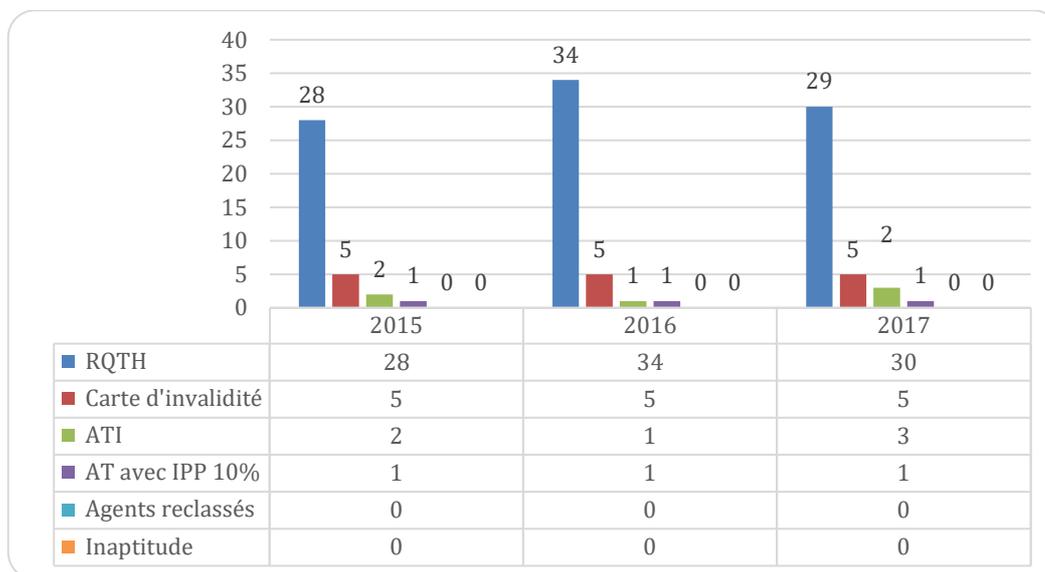
Caractéristiques des BOE :



Les agents BOE en catégorie A sont majoritairement des enseignants et doctorants. On compte seulement 2 agents BIATSS en catégorie A sur les 3 années.

La catégorie B est très peu représentée, ceci doit être corrélé au faible nombre de postes de catégorie B présents dans l'université.

Répartition des titres de BOE¹⁵:



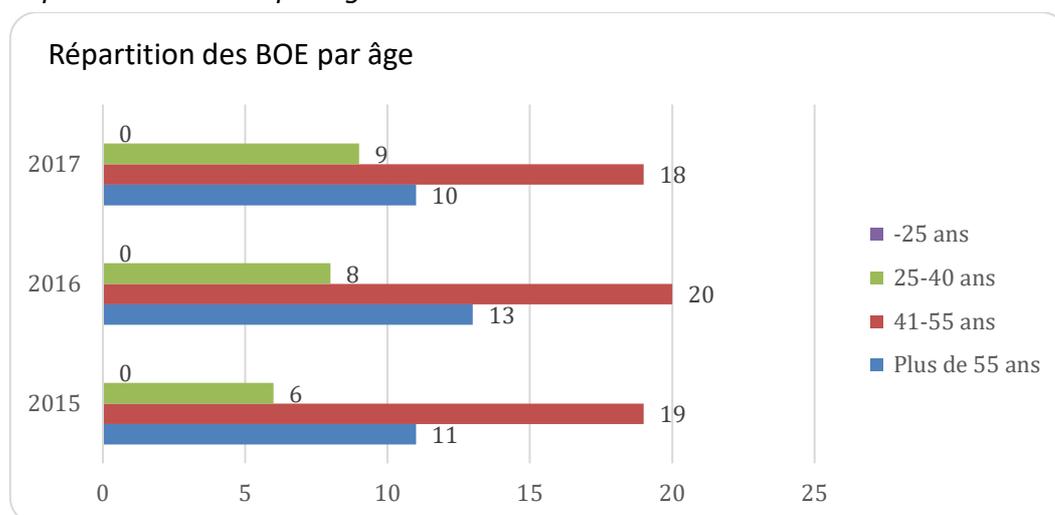
On constate que le titre de reconnaissance le plus fréquent est la RQTH, puis la carte d'invalidité. Seuls 2 agents ont été déclarés inaptes. En revanche aucun reclassement n'a été effectué.

¹⁵ RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ; ATI : Allocation temporaire d'invalidité ; AT avec IPP : Allocation temporaire avec invalidité partielle permanente ;

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont énumérées à l'article L5212-13 du code du travail comme suit:

- Les travailleurs reconnus handicapés (titulaire d'une RQTH)
- Les agents titulaires de la carte d'invalidité
- Les agents titulaires de l'allocation adulte handicapé
- Les titulaires d'une pension, d'une allocation ou rente d'invalidité
- Les titulaires d'un emploi réservé cité aux articles L394 à L396
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente de 10%

Répartition des BOE par âge :



Les BOE les plus nombreux se situent dans la tranche d'âge 41-55 ans alors que la population globale la plus nombreuse est la tranche 50-55 ans et plus de 55 ans.

Aménagement des postes de travail :

	2015	2016	2017
Nombre d'agents ayant bénéficié d'un aménagement de poste	9	8	9
Nombre d'aménagements réalisés			
Type d'aménagements	organisationnels : 3 techniques : 8 humains : 7	organisationnels : 2 techniques : 9 humains : 4	organisationnels : 3 techniques : 24 humains : 5
Postes aménagés	5 BIATSS 3 ENS 1 Doct.	4 BIATSS 1 ENS 2 Doct 1 Doct. ATER	6 BIATSS 1 ENS 2 Doct 1 Doct. ATER
Coût total	19 138,52 €	20 537,55 €	62 834,75 €

3/ Pistes d'amélioration

L'UBM souhaite mieux structurer sa politique d'emploi handicap pour les années à venir. Pour cela, elle souhaite concrétiser un partenariat avec le FIPHFP, véritable outil de politique publique, par une **convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens UBM/FIPHFP**. **Cette convention a fait l'objet d'un important travail de préparation, initié fin 2015 et repris fin 2017 pour voir sa réalisation effective à l'automne 2018**. L'UBM pourra ainsi réaliser, **durant 3 années**, une série d'actions adaptées réfléchies en amont en fonction de l'évolution prévisionnelle de ses effectifs et préciser ses engagements de recrutements à hauteur de 6% sur les postes pérennes et atteindre un taux d'emploi légal de 4,2% à l'issue de la convention avec le FIPHFP.

Le travail partenarial entre la DRH, la médecine du travail, le Pôle handicap, et parfois l'assistante sociale, s'exerce dans des cas de situations complexes. C'est pourquoi le renforcement de la coordination de la politique « handicap » avec la politique de prévention (pénibilité, RPS, etc.) la politique de santé au travail, la politique d'accessibilité au bâti et aux outils informatiques/numériques, le CHSCT constitue un objectif important du présent schéma directeur. Elle devra également s'appuyer sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en intégrant les besoins de formation "adaptée" des agents BOE afin que leur handicap ne soit pas un frein à une évolution professionnelle et à la progression de carrière.

Les départs à la retraite étant de plus en plus tardifs, les agents effectuent une carrière longue au sein de UBM. C'est pourquoi un des enjeux majeurs de la politique handicap est bien le maintien dans l'emploi.

Les mesures décrites ci-après sont celles qui ont déjà fait l'objet d'un travail préparatoire en comité de pilotage et avec le FIPHFP et qui seront intégrées dans la convention avec le FIPHFP (signée prochainement). La structuration suivante est celle imposée par le FIPHFP.

MESURE 1 : POLITIQUE HANDICAP

Le préalable à la conduite de ce projet est la réalisation d'un diagnostic sur les effectifs RH (nombre de personnes recrutées à l'UBM) sur les 3 années antérieures (2015, 2016 et 2017). Les sources et analyses proviennent essentiellement de la Direction des ressources humaines (Logiciel Mangue), de la Cellule d'aide au pilotage, du Pôle Handicap pour ce qui concerne les BOE et du bilan social. La date de référence est le 1er janvier de chaque année de référence pour les effectifs et les ETP (emplois temps plein).

L'objectif de ce diagnostic est de dresser un état des lieux de l'existant, afin de mieux se projeter. Il permet à l'UBM d'anticiper les actions à mettre en place en matière de

ressources humaines et d'organisation (évolution des emplois et des métiers de l'université, besoins de formation, etc.).

Action 1 :

Connaissance de l'existant et perspectives

. Procéder à un diagnostic sur les effectifs au cours des 3 dernières années précédant le démarrage du conventionnement avec le FIPHFP.

Action 2 :

Interprète en Langue des signes lors d'évènements collectifs

Il s'agit ici de prévoir, pour chaque réunion collective, assemblées générales, débats électifs, ou autres manifestations concernant l'ensemble des personnes de l'UBM, un interprète en Langue des Signes afin que les agents sourds puissent assister à l'événement. Il s'agit d'une mesure d'accessibilité que l'institution prévoira systématiquement (ce qui diffère de l'intervention d'un interprète pour une réunion de travail ou un entretien professionnel dans le cadre individuel qui est prévu dans le cadre de l'aménagement du poste de travail).

Action 3

Recours aux entreprises adaptées et aux achats socialement responsables

La politique achat vise à définir et organiser les modalités d'acquisition et d'exécution des fournitures, des prestations de services et des travaux pour l'ensemble des services et composantes de l'université Bordeaux Montaigne dans le respect des règles relatives aux marchés publics et de la recherche de l'efficacité de la commande publique.

Le Pôle Achats de l'établissement a procédé à un **sourcing après du milieu adapté** concernant le segment d'achat « prestations de traiteur ». Ainsi l'UBM a conclu pour la période juin 2017 à juin 2021 un accord-cadre ayant pour objet l'organisation et la livraison de prestations « traiteur » et des services associés pour l'université Bordeaux Montaigne, accord ayant retenu pour le lot n°1 « Buffet, cocktails et repas », 5 prestataires **dont une entreprise adaptée**. Celle-ci est régulièrement sollicitée.

La collaboration avec le secteur adapté, négligeable avant 2017, est appelée à se développer et à constituer une part de plus en plus importante des dépenses déductibles de l'établissement, compte tenu bien entendu de la seule valeur ajoutée en lien avec le handicap. Cette donnée est prise en compte dans la convention FIPHFP.

MESURE 2 : GOUVERNANCE ET ORGANISATION

Positionnement du Pôle Handicap :

Consciente de ces enjeux multiples, l'UBM a donc fait le choix inédit mais cohérent de conférer **une unité de traitement et d'expertise des questions liées au handicap** en confiant ce projet au Pôle Handicap, englobant ainsi étudiants, personnels, accessibilité au bâti, accessibilité numérique, accessibilité à l'emploi, accessibilité aux ressources documentaires, etc.

UBM souhaite faire de la question du handicap un **enjeu de gouvernance** et de cohérence dans un contexte où le millefeuille législatif imposé aux ressources humaines est déjà conséquent : la **prévention de la pénibilité, l'égalité homme-femme, l'accompagnement des fins de carrières, la prévention des risques psycho-sociaux, la qualité de vie au travail, l'usure professionnelle**. Le handicap, on le voit bien, ne peut être traité à part, déconnecté de ces sujets et un travail important est à mener auprès des agents de l'UBM. Il doit au contraire favoriser la **mobilisation des agents autour d'un projet porté conjointement par la direction et les instances représentatives du personnel**.

Une Direction des ressources humaines qui poursuit sa structuration :

La Direction des ressources humaines est constituée d'un Pôle Enseignant, d'un Pôle BIATSS, d'un Pôle Formation des personnels et concours, d'une chargée de gestion financière, d'une chargée de projets RH, d'une assistante sociale et d'un Pôle transversal en charge du contrôle de la paie (voir organigramme p.66).

Des moyens humains sont également dédiés, au sein de la direction des ressources humaines, à la gestion du handicap. Dans sa fiche de poste, **chaque agent de la direction a pour mission de réfléchir et contribuer à la mise en œuvre de la politique handicap de l'établissement.**

Action 1

Formation des personnels en relation avec les agents en situation de handicap

Il s'agira de renforcer la connaissance des agents sur la thématique du handicap, afin de faciliter l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Action 2 :

Formation des tuteurs à l'accompagnement d'une personne handicapée : scripteur, aide aux travaux de recherche en bibliothèque, retranscription de document, aide à la prise de poste dans le contexte professionnel.

MESURE 3 : ACCESSIBILITE

Travaux d'accessibilité au poste de travail (locaux professionnels)

Le FIPHFP prévoit d'aider les employeurs publics dans leur volonté de renforcer l'accessibilité des postes de travail en participant au financement des accès, portes, dégagements et ascenseurs desservant les postes de travail et les locaux annexes tels que locaux sanitaires, parcs de stationnement de manière à permettre l'accès et l'évacuation des personnes en situation de handicap.

Cette aide vient en complément des travaux d'accessibilité qui incombent à l'employeur.

MESURE 4 : RECRUTEMENT

Le diagnostic sur les effectifs et les métiers montre que le nombre de recrutements va augmenter sur des métiers nouveaux ou en mutation, donc avec peu de repères. Pour optimiser l'efficacité des recrutements, il est important de s'appuyer sur une méthode stable, efficace, adaptable à tous les recrutements et d'y intégrer la dimension handicap : par exemple, il conviendra **d'identifier les besoins spécifiques du poste**, de **préciser les conditions d'emploi et de travail** et la **part des activités adaptables ou pouvant être effectuées par exemple en télétravail**.

Il s'agira également d'accompagner les agents dans la prise de poste, de procéder à leur **aménagement de poste** s'il y a lieu, à **des bilans d'étape et des ajustements** si nécessaire.

Action 1 :

. Définir un plan de recrutement de personnes en situation de handicap, sur toutes les catégories (A, B et C), dans la filière BIATS et dans la filière enseignants, enseignants-chercheurs, doctorants, et également des personnes en contrat d'apprentissage et en service civique.

Action 2 :

. Mettre en œuvre, pour chaque agent, les aménagements nécessaires pour compenser le handicap sur leur poste de travail.

MESURE 5 : MAINTIEN DANS L'EMPLOI, CONDITIONS DE TRAVAIL

Les aménagements de poste de travail constituent une part très importante des interventions auprès des agents en situation de handicap. Ils sont exponentiels depuis 2011.

Définition : le maintien dans l'emploi fait référence à toute situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude, susceptible de constituer une menace pour l'emploi d'un salarié : signaler, analyser, traiter, suivre. Toute démarche ayant pour objectif de maintenir un agent dans son emploi est nécessairement le résultat d'une approche **globale, pluridisciplinaire et interdisciplinaire, coordonnée et centrée sur la situation de travail.**
Ou comment gérer Des 'fragilités' individuelles dans des situations de travail collectives.

Depuis 2010 le nombre d'actions favorisant l'accompagnement d'une personne dont l'état de santé a, ou risque, d'avoir un impact dans l'exercice de son activité professionnelle n'a cessé d'augmenter. **De par l'allongement des carrières, cette question est de plus en plus prégnante. Par conséquent le maintien dans l'emploi est un enjeu majeur de gouvernance et sera au centre de la convention.**

Action :

. Mettre en œuvre et suivre, pour chaque agent, les aménagements nécessaires pour compenser leur handicap sur leur poste de travail.

MESURE 6 : COMMUNICATION

La communication sur la question du handicap a été assez peu traitée ces dernières années. Or le handicap peut toucher tout le monde y compris personnellement. C'est pourquoi l'UBM souhaite développer dans les 3 ans à venir une sensibilisation par divers moyens et supports de **communication par des actions de sensibilisation et des formations.**

Action 1 :

Communication (interne, externe)

Communiquer sur le projet de conventionnement mais aussi sur les réalisations effectuées et réussies.

Action 2

Sensibilisation, formation de la communauté universitaire

Un **plan de formation progressif** au cours des 3 années de conventionnement sera mis en place afin de **professionnaliser l'ensemble de la communauté universitaire**, selon un programme et un format **adaptés au public** : gouvernance/direction, correspondant handicap, RH, encadrants et élus représentants du personnel, enseignants, collectif de travail. Cette phase est essentielle pour accompagner une gouvernance efficace de la politique handicap. Ce plan de formation aura donc pour finalité de **construire une culture et un connaissance communes** et de **créer du lien entre les différents acteurs sur un sujet qui, souvent, ne fait pas consensus.**

Ce plan de formation permettra de poursuivre l'organisation de la gestion handicap interne d'UBM, il portera sur les thèmes suivants : manager la singularité, le maintien des

l'emploi, appréhender les représentations liées au handicap, prévenir les risques psychosociaux, sensibiliser les encadrants.

Conclusion :

L'objectif est **d'augmenter notablement le taux d'emploi** de l'université **par le biais du recrutement et par l'accompagnement des agents dans une démarche de reconnaissance administrative et juridique de leur situation de handicap**, d'inaptitude, etc.

De même l'activation de l'ensemble des leviers relatifs à la « communication - sensibilisation – formation », au « recrutement et à l'insertion », au « maintien dans l'emploi » et à la « structuration du dispositif handicap » permettra à l'UBM **d'agir de manière efficace et durable** sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

L'UBM affiche comme objectif d'atteindre le taux légal d'au moins **4,2% de travailleurs en situation de handicap** au terme de cette convention, en particulier en catégorie A, afin d'équilibrer la répartition des BOE, qui sont très représentés en catégorie C.

L'UBM souhaite s'engager sur le recrutement de **8 BOE sur des postes permanents et de 10 BOE sur des postes non permanents**, dont un apprenti et un agent en service civique.

L'UBM s'engage également à continuer la **création d'un vivier de docteurs handicapés et de proposer l'ouverture d'un concours d'enseignant-chercheur en situation de handicap**.

L'UBM entend construire une politique handicap transversale et globale irrigant l'ensemble des pratiques des services. Il s'agit d'en **faire un projet fédérateur à l'échelle de la communauté universitaire**.

Aussi, à l'issue de cette 1^{ère} convention, l'UBM souhaite ainsi avoir consolidé ses pratiques tout en facilitant l'accès, le maintien dans l'emploi et le bien-être au travail des agents en situation de handicap.

MOYENS FINANCIERS ET INDICATEURS

La convention pluriannuelle avec le FIPFFP devrait s'élever à 200 000€ auxquels une part employeur devra être prévue (de 30% environ).

Indicateurs qui seront suivis :

- Le nombre d'apprentis BOE présents au 1er janvier/ Nombre d'apprentis au 1er janvier
- Le nombre de BOE recrutés sur contrats pérennes/ Nombre de recrutements totaux sur contrats pérennes
- Le nombre moyen de jours formation effectif BOE / nombre moyen de jours formation effectif total
- Pour les formations liées au sujet du handicap (sensibilisation...) : le nombre de sessions prévues / nombre de sessions réalisées
- Suivi des promotions : le nombre de promotions d'agents en situation de handicap comparée à l'évolution sur la même période du nombre de promotions rapporté aux effectifs totaux / Evolution comparative du nombre de BOE passant de C en B et B en A/ effectif total

Comité de pilotage : *la Présidente de l'Université, la Vice-Présidente du conseil d'administration, la Correspondante handicap, la Directrice des ressources humaines, le Directeur général des services, les représentants du personnel.*

IV - RECHERCHES ET ETUDES “HANDICAP ET ENSEIGNEMENT SUPERIEUR”

Action 1 :

Une évaluation de la politique handicap sera élaborée en collaboration avec l’Observatoire des étudiants et la Cellule d’aide au pilotage.

Pour cela il sera proposé au Comité de pilotage du **Schéma directeur handicap** les indicateurs à suivre et des tableaux de bord seront présentés annuellement pour présenter l’état d’avancement du Schéma directeur handicap d’une part et des projets qu’il contient : Schéma directeur pluriannuel d’accessibilité numérique, convention FIPHFP, Agenda d’accessibilité programmée (Ad’Ap), projet AMI-Pilates, signalétique, évolution des effectifs étudiants et leur insertion professionnelle, etc.

Action 2 :

Une veille sera menée pour mettre à jour le recensement des recherches et projets de recherches en lien avec le handicap en Aquitaine, à partir de l’enquête déjà réalisée en 2011, sollicitée par l’UBM¹⁶.

Cette veille s’inscrit dans le contexte des riches travaux de l’Observatoire national sur la formation, la recherche et l’innovation sur le handicap (ONFRIH) créé le 17 avril 2007 par le ministre de la santé et des solidarités en application de la loi du 11 février 2005 pour l’égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté. Cet Observatoire a pour mission de conseiller les pouvoirs publics et de présenter des propositions en matière de prévention, de recherche et de formation des professionnels impliqués dans le champ du handicap. Son rôle est d’établir un état des lieux en matière de handicap et d’émettre des préconisations en matière de recherche et innovation, formation, prévention et emploi.

L’objectif sera de chercher à savoir ce qui se fait aujourd’hui dans la région Aquitaine en matière de recherches sur le handicap.

Cette question apparaît comme un enjeu majeur. Un enjeu, d’abord, car il est important de rendre davantage visible une recherche qui se fait régulièrement dans un relatif isolement. En dehors des spécialistes du domaine, qui connaît en effet les travaux portant sur tel ou tel aspect du handicap ? Un enjeu, ensuite, de lisibilité et de coordination. Dans

¹⁶ « *Recension des recherches et des chercheurs sur le handicap en Aquitaine* » Benjamin Castets-Fontaine – Juillet 2011. 48 pages

un monde où la recherche ne cesse de se spécialiser, il n'est pas inutile de faire se rencontrer les acteurs de la recherche et le monde civil, de faire connaître les réseaux existants ou potentiels de la recherche.

Action 3 :

Amélioration de la visibilité de nos formations en lien avec le handicap

L'UBM souhaite renforcer la lisibilité des enseignements menés dans le domaine du handicap ou en lien avec le handicap, par exemple le **DU Diplôme Universitaire Langue des signes française**.

En effet, de plus en plus d'entreprises et de services publics recherchent des professionnels capables de communiquer avec les employés ou les clients sourds. Pour la reconnaissance de cette maîtrise dans le cadre professionnel, cette formation prépare au Diplôme de compétence en langue pour la langue des signes.

Action 4 :

Un benchmarking national et international sur le handicap dans le supérieur sera conduit, dans la poursuite des travaux menés au sein du groupe francophone créé en 2010 (Québec, Belgique, Suède et Danemark).

En effet, il est important et utile de recueillir des initiatives pertinentes et analyser les pratiques dans d'autres pays et européens et hors Europe en matière de scolarisation et d'emploi des élèves et étudiants handicapés. La connaissance des législations nationales concernant les politiques sociales et les systèmes éducatifs dans d'autre pays et continents, permet d'appréhender les choix opérés en matière de handicap.

Comprendre les mécanismes d'évaluation du handicap et les enjeux pour l'élaboration des politiques sociales et éducatives aujourd'hui est fondamental pour pouvoir d'une part remettre en question nos pratiques afin de faire face à la diversité et à la massification des publics en situation de handicap et d'autre part intégrer la perspective du handicap dans tous les aspects du monde universitaire.

Comité de pilotage : *la Vice-Présidente du Conseil d'administration, le Vice-Président de la Commission Recherche, le Directeur général des services, la cellule d'aide au pilotage.*