

Schéma Directeur du Handicap

2024-2028



Table des matières

INTRODUCTION	3
METHODOLOGIE DE CONSTRUCTION ET DE SUIVI DU SCHEMA DIRECTEUR DU HANDICAP (SDH)	6
DOMAINE 1 : CONSOLIDER L'ACCESSIBILITÉ	8
AXE 1 – DES LOCAUX ET BATIMENTS ACCESSIBLES A TOUTES ET A TOUS	9
AXE 2 – L'ACCESSIBILITE NUMERIQUE.....	13
AXE 3 – L'ACCESSIBILITE DES RESSOURCES DOCUMENTAIRES	16
AXE 4 – L'ACCESSIBILITE DANS LES MARCHES PUBLICS DE NANTES UNIVERSITE : UNE POLITIQUE D'ACHAT RESPONSABLE ET INCLUSIVE.....	18
DOMAINE 2 : AMÉLIORER L'ACCOMPAGNEMENT DES ÉTUDIANTS ET ÉTUDIANTES EN SITUATION DE HANDICAP POUR FACILITER LA RÉUSSITE DU PARCOURS UNIVERSITAIRE	20
AXE 5 – FACILITER LA TRANSITION LYCEE-UNIVERSITE.....	21
AXE 6 – ACCUEIL DES ETUDIANTS ET ETUDIANTES EN SITUATION DE HANDICAP	22
AXE 7 – ACCOMPAGNEMENT DURANT LES ETUDES.....	24
AXE 8 – ACCOMPAGNEMENT DURANT LES EXAMENS.....	26
AXE 9 – ACCOMPAGNER LES ETUDIANTS ET ETUDIANTES VERS L'INSERTION PROFESSIONNELLE	27
DOMAINE 3 : AMÉLIORER L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP ET DÉVELOPPER LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES EN MATIÈRE D'INCLUSION	28
AXE 10 – ASSURER UN RECRUTEMENT INCLUSIF	29
AXE 11 – MIEUX ACCUEILLIR ET ACCOMPAGNER LE PERSONNEL EN SITUATION DE HANDICAP	33
DOMAINE 4 : CRÉER ET DÉVELOPPER UNE COMMUNAUTÉ INCLUSIVE	38
AXE 12 – SENSIBILISER LA COMMUNAUTE UNIVERSITAIRE SUR LES QUESTIONS DE HANDICAP.....	39
AXE 13 – FORMER LA COMMUNAUTE UNIVERSITAIRE POUR MIEUX PRENDRE EN COMPTE LES BESOINS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	45
AXE 14 – SPORT ET CULTURE : ACCELERATEURS D'INCLUSION SOCIALE.....	47
AXE 15 – COMMUNIQUER SUR LE DISPOSITIF « ÉCOUTE ET SIGNALEMENT »	49
DOMAINE 5 : RECHERCHE DANS LE DOMAINE DU HANDICAP	50
AXE 16 – PROMOUVOIR ET VALORISER LES TRAVAUX DE RECHERCHE	51
AXE 17 – REALISER UN DIAGNOSTIC EN ASSOCIANT LA COMMUNAUTE DE RECHERCHE DE NANTES UNIVERSITE	52
ANNEXES	54
CADRE REGLEMENTAIRE.....	55
DEFINITIONS, SIGLES ET ACRONYMES	59
DONNEES CHIFFREES	63
SYNTHESE DE LA SEANCE COLLABORATIVE DU 11 AVRIL 2024	75

Introduction

Soucieuse d'offrir à ses étudiantes, étudiants et personnels les meilleures conditions d'études et de travail, Nantes Université place l'inclusion et l'ouverture sociale au cœur de ses priorités. Elle est également fermement ancrée dans la Lettre d'Orientation Stratégique 2022-2026 de l'établissement, également dans les CPOM (contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens) des 4 pôles et de l'Inspé, et à travers le projet Ouverture, ainsi que dans le schéma directeur du numérique responsable 2024/2028.

L'intégration et l'accompagnement des personnes en situation de handicap sont perçus non seulement comme des impératifs d'équité, mais aussi comme des leviers essentiels pour enrichir la diversité et notre communauté universitaire. Nantes Université s'emploie donc à maintenir en poste les personnels en situation de handicap, à favoriser leur recrutement et à mettre en place un accueil et un suivi spécifiques pour soutenir leur réussite professionnelle.

En ce qui concerne les étudiantes et les étudiants, l'objectif est clair : favoriser activement leur entrée à l'université et leur parcours de réussites académique et extra académique. Pour cela, l'établissement offre des mesures d'accompagnement personnalisées, telles que des aménagements pédagogiques, un soutien psychologique et des ressources adaptées. Ces initiatives visent à garantir que chaque étudiant et étudiante en situation de handicap puisse bénéficier d'un environnement d'apprentissage inclusif et équitable, lui permettant de s'épanouir et d'atteindre ses objectifs académiques.

L'ouverture sociale, quant à elle, est une dimension essentielle de la mission de Nantes Université. En favorisant l'accès à l'enseignement supérieur pour toutes et tous, y compris pour les étudiantes et étudiants en situation de handicap, l'établissement œuvre à la construction d'une société plus égalitaire et solidaire tout en contribuant à renforcer la diversité et l'inclusion au sein de notre communauté universitaire.

Ce nouveau schéma directeur du handicap s'engage à lutter contre les stéréotypes et les préjugés persistants liés au handicap, qui freinent l'inclusion et l'égalité des chances pour les personnes en situation de handicap. Il est essentiel de promouvoir une vision du handicap qui va au-delà des représentations traditionnelles souvent limitées aux handicaps physiques visibles, en intégrant la notion de handicap invisible, qui comprend des conditions telles que les troubles mentaux, les maladies chroniques et les déficiences sensorielles non apparentes, la politique handicap peut mieux répondre à la diversité des besoins et des expériences des individus.

Reconnaissant la responsabilité sociétale et l'exemplarité qui lui incombent envers ses étudiantes, étudiants et personnels, Nantes Université s'engage résolument par ce schéma directeur du handicap dans la gestion des ressources humaines, l'amélioration des conditions d'études et de vie ainsi que la promotion de l'ouverture sociale. L'ambition est que chacun et chacune puisse trouver sa place, réussir son parcours professionnel ou académique et s'épanouir au sein de l'établissement.

Ce schéma directeur du handicap, a été construit avec l'ensemble de la communauté universitaire, mais a également associé étroitement les membres de l'établissement public expérimental (Centrale Nantes, Ecole des beaux-arts Nantes – Saint-Nazaire, Ecole Nationale Supérieure d'Architecture de Nantes, IRT Jules Verne, CHU de Nantes, Inserm) qui l'ont enrichi. Ainsi, bien que chaque employeur mette en œuvre sa propre politique en matière de handicap, de nombreuses synergies ont été mises en évidence, permettant d'envisager à l'avenir la mise en place d'actions communes telles que l'élargissement du Relais Handicap aux 3 établissements composantes. Le schéma directeur du handicap ne se résume pas à une obligation réglementaire pour les universités depuis 2013, mais c'est avant tout un processus répété et engagé de dépassement et de réflexions collectives pour mobiliser la communauté universitaire en faveur de l'égalisation des chances. Il y a là un enjeu de prouver qu'en travaillant tous ensemble, on réussit mieux, et que le « *jamais pour moi sans moi*¹ » a une véritable efficacité. Le premier schéma directeur du handicap a permis de développer et consolider les activités des missions relais handicap du service de santé des étudiants et de la mission santé handicap de la direction des ressources humaines et du dialogue social, mais aussi de réaliser ou déployer des actions comme l'intégration au catalogue de formation des « formations handicap » à destination du personnel et notamment pour les encadrants et encadrantes, ou la simplification administrative des arrêtés annuels de reconnaissance du handicap en arrêtés de cycles, mais aussi la mise en place d'un partenariat externe permettant de développer et consolider le recours au secteur protégé et adapté dans la politique achat et marchés publics de l'établissement.

Ce nouveau Schéma vient soutenir l'engagement contre les discriminations sous toutes leurs formes, et s'inscrit également dans la dynamique collective partagée avec l'ensemble des membres de Nantes Université.

Les évolutions des cadres réglementaires montrent une transformation des perceptions du handicap. Les changements intervenus après 2005 révèlent la complexité de la création d'une société et d'universités inclusives. Les étudiants, étudiantes et le personnel en situation de handicap ont des besoins spécifiques dans

¹ « Tout ce que vous faites pour moi sans moi, vous le faites contre moi » Ghandi

le cadre universitaire. Le schéma directeur vise à traduire cette nécessité en axes prioritaires à renforcer et à développer : l'accueil, l'accompagnement, l'accessibilité des campus et des outils numériques.

*Le document vous présente la feuille de route que Nantes Université souhaite décliner pour la période 2024/2028 : **38 objectifs répartis en 5 domaines :***

- Domaine 1 : Consolider l'accessibilité
- Domaine 2 : Améliorer l'accompagnement des étudiants et étudiantes en situation de handicap pour faciliter la réussite du parcours universitaire
- Domaine 3 : Améliorer l'accompagnement des personnels en situation de handicap et développer la politique des ressources humaines en matière d'inclusion
- Domaine 4 : Créer et développer une communauté inclusive
- Domaine 5 : Recherche dans le domaine du handicap

Méthodologie de construction et de suivi du Schéma Directeur du Handicap (SDH)

La réflexion sur le schéma directeur du handicap 2024-2028 a réuni de nombreux acteurs et actrices de l'établissement autour de plusieurs instances de travail.

Un comité de pilotage égalité-diversité

Dans le cadre du pilotage et du suivi de la politique égalité-diversité, cette instance s'est réunie le 25 septembre 2023, et a entériné la relance du SDH, avec la mise en place d'un Cotech SDH pour assurer le suivi et la déclinaison des actions constitutives du futur schéma. Le comité de pilotage a eu pour charge de valider en amont des instances les travaux et rapports à présenter dans les instances internes de Nantes Université.²

Un comité technique SDH

Le comité technique constitué de représentants et représentantes des directions et services, des pôles, des composantes, des laboratoires a lancé en octobre 2023 la démarche projet d'élaboration du deuxième SDH. Afin de ne pas alourdir le nombre de réunions, le comité technique se réunira à la suite de l'adoption du schéma par le CA après avis du CSA pour assurer un suivi spécifique sur la période 2024-2028. Le comité technique assurera le suivi du SDH annuellement et réalisera un rapport d'avancement qu'il présentera à la gouvernance du Copil égalité-diversité.

Un groupe de travail

De façon opérationnelle, un groupe de travail, composé de représentantes et représentants des services universitaires (DRHDS, DDSPS, SSE, MMPU, DFRU, DPIL, DSIN, SCD, Direction de la communication) a été mis en place pour travailler collectivement sur les aspects techniques du schéma directeur. La rédaction du schéma a été réalisée par ce groupe.

² Le COPIL égalité-diversité est constitué d'une trentaine de représentants et représentantes de l'équipe politique, des directions et services, représentant des instances et du dialogue social, des référentes égalité de pôle et des établissements membres.

Un appel à contribution et une méthodologie participative

Dans une volonté de co-construction des actions, l'ensemble de la communauté universitaire a également été invité à participer à un atelier contributif autour des thématiques d'accessibilité et de parcours d'études et parcours professionnels des personnes en situation de handicap. Ainsi, une **séance de travail collaborative** s'est tenue le 11 avril 2024, réunissant une soixantaine d'étudiantes et étudiants, de représentants et représentantes des directions de composantes et de pôles, de l'équipe politique, des services universitaires, de membres d'associations étudiantes, ainsi que de représentants et représentantes élus personnels et étudiants.

Dans le cadre du dialogue social, une réunion spécifique a été organisée le 17 avril 2024, sur le périmètre des représentants et représentantes du personnel et usagers du CSA afin de recueillir précisément leur analyse et propositions sur la thématique handicap et diversité.

De plus, une **boîte à idées** dématérialisée a été ouverte et la possibilité d'envoyer des suggestions d'actions à inclure au SDH a été communiquée largement (infolettre étudiante, « à la une cette semaine... », communication intranet...).

DOMAINE 1 :

CONSOLIDER L'ACCESSIBILITÉ

Axe 1 – Des locaux et bâtiments accessibles à toutes et à tous

OBJECTIF 1 - Améliorer l'accessibilité des bâtiments

Etat des lieux

En 2015, l'établissement s'est engagé sur un calendrier de travaux d'accessibilité dans le cadre de l'Ad'AP (agenda d'accessibilité programmée). Aujourd'hui, les mises en accessibilités sont réalisées à l'occasion de travaux. Un pilotage « projet » du calendrier de mise en accessibilité bâtementaire doit être mis en place pour un meilleur suivi.

Depuis 2017, les établissements recevant du public doivent tenir un registre d'accessibilité. L'établissement doit continuer le déploiement de ce document dans tous les bâtiments universitaires. Le registre a pour objectif d'informer le public sur le degré d'accessibilité de l'établissement et de ses prestations.

Il ne s'agit pas de remplir de nouvelles obligations, mais de mettre à la disposition du public l'ensemble des documents déjà produits par l'établissement et des réponses qui lui ont été apportées.

Mise en œuvre

- **Action 1** : Mettre en place un suivi de réalisation de l'agenda d'accessibilité programmée
- **Action 2** : Réaliser les travaux Ad'aP programmés dans le cadre du schéma directeur immobilier
- **Action 3** : Mettre en place les registres accessibilité et réaliser le suivi
- **Action 4** : Améliorer la signalétique directionnelle en lien avec le référentiel de bonnes pratiques Afnor BP P 96-104 et en lien avec la charte graphique de Nantes Université
- **Action 5** : Désigner une personne au sein de la DPIL en charge du suivi et planification de l'Ad'AP (agenda d'accessibilité programmée) et l'accompagnement accessibilité dans les nouveaux projets

Pilote(s) et Porteur(s) de l'objectif : DPIL

En lien avec : Pôles/Inspé, DRHDS, SSE, DDSPS et le réseau de prévention

OBJECTIF 2 - Améliorer l'accessibilité des accueils, des salles de cours, des amphithéâtres, et bibliothèques

Etat des lieux

Certains amphithéâtres, salles de cours et bibliothèques sont inadaptés à des situations de handicap, tant au niveau de l'accessibilité de l'entrée et/ou de la sortie (étage sans ascenseur, porte inadaptée) qu'au niveau du mobilier (circulation impossible entre les rangs pour une personne en mobilité réduite, paillasse en TP, tables et sièges inadaptés, absence de lignes podotactiles au sol et boucles magnétiques aux accueils...).

Mise en œuvre

- **Action 6** : Etudier la faisabilité pour la mise en œuvre de mobilier « mobile » et de dispositifs adaptés au cas par cas
- **Action 7** : Répertorier les salles pédagogiques avec du mobilier mobile et intégrer dans un processus de suivi de ce matériel. Cette action sera à titre expérimental à l'échelle d'un campus.

Pilote(s) et porteur(s) de l'objectif : DPIL, SSE-MRH

En lien avec : Pôles/Inspé, SSE-MRH pour la remontée et étude du besoin

Observations : Un correspondant au sein de la DPIL semble pertinent pour le suivi de l'objectif 1 et 2

OBJECTIF 3 - Améliorer l'information générale concernant l'accessibilité des locaux

Etat des lieux

On constate globalement un déficit d'informations sur les conditions d'accessibilité à nos locaux, principalement à l'échelle des pôles et de l'Inspé.

Mise en œuvre

- **Action 8** : Créer et mettre à disposition un guide pratique d'accessibilité par pôle et à l'Inspé
- **Action 9** : Ouvrir une page web consacrée et mise à jour de ce guide

Pilote(s) et porteur(s) de l'objectif : chargés de communication des pôles/Inspé pour les plans accessibilités et la direction de la communication pour la page web centralisée consacrée.

En lien avec : DRHDS-MSH, SSE-MRH

Observations : Il serait intéressant de s'appuyer sur les exemples de la faculté des sciences et techniques et du pôle Humanités pour les guides pratiques et plans « accessibilité » déjà mis en œuvre.

OBJECTIF 4 - Faciliter le repérage et la chaîne de déplacement sur les campus

Etat des lieux

L'amélioration des cheminements pour faciliter les déplacements des personnes en situation de handicap sur les différents sites universitaires est nécessaire.

Mise en œuvre

- **Action 10 :** Réaliser une étude de faisabilité pour la mise en place d'un système de guidage ou solution de géolocalisation pour faciliter les déplacements des personnes en situation de handicap selon les différents profils sur les sites universitaires

Pilote(s) et Porteur(s) de l'objectif : DPIL, DSIN

En lien avec : Pôles/Inspé, DRHDS, SSE, Direction de la communication

Observations : La phase d'étude et de prospections de solutions techniques a été lancée en 2023. Le déploiement se fera de manière progressive avec une phase expérimentale – sur un site universitaire.

Complément d'information : Cette mesure s'inscrit également dans le cadre du plan de mobilité employeur (PDME*) de Nantes Université, actuellement en cours d'écriture et qui sera présenté pour délibération à son conseil d'administration lors de la rentrée universitaire 2024/2025. Multi-sites et potentiellement multi-employeurs, ce PDME présentera un ensemble de mesures de mobilité alternatives au déplacement seul ou seule dans sa voiture individuelle (à moteur thermique) en favorisant notamment la pratique du covoiturage, du vélo, l'usage des transports en commun ou encore la marche à pied.

Tableau 1 : Indicateurs possibles et planification envisagée pour les objectifs de l'axe 1

Indicateurs possibles		Planification envisagée
Objectif 1	Evolution de l'Ad'AP, comptes rendus de réunion de suivi, registres d'accessibilité	Année 1 - Année 4
Objectif 2	Cartographie des salles pédagogiques et registre de suivi des mobiliers sur un campus universitaires pour expérimentation	Année 2 – Année 3
Objectif 3	Guide d'accessibilité par pôle et page intranet dédiée	Année 1
Objectif 4	Phase projet – étude de faisabilité -Solution technique en place – expérimentation sur un campus	Année 1 – Année 4

Axe 2 – L’accessibilité numérique

OBJECTIF 5 - Renforcer l’accessibilité des outils et développer des solutions numériques sources d’accessibilité

Etat des lieux

Les ressources et services numériques doivent être accessibles à toutes et tous et partout dans l’établissement. Malheureusement, à l’heure actuelle, les usagers ne sont pas tous égaux face à ce principe d’accès, que ce soit pour des raisons de handicap ou pour des problèmes de ressources. Le numérique ne doit pas être facteur d’exclusion. Au contraire, il doit devenir un facilitateur pour gommer les inégalités d’accès dans notre établissement. Le Schéma Directeur du Numérique Responsable 2024/2028 s’engage à améliorer l’accessibilité de l’établissement en lien avec les actions décrites ci-dessous.

Mise en œuvre

- **Action 11** : Réaliser un état de lieux de l’accessibilité des outils numériques
- **Action 12** : Construire et publier le schéma pluriannuel de mise en accessibilité des services en ligne
- **Action 13** : Nommer un correspondant ou une correspondante accessibilité numérique au sein de la DSIN pour une expertise et appui à la mise en œuvre de solutions numériques pour lever certaines situations de handicap.
- **Action 14** : Créer un groupe d’expérimentateurs et expérimentatrices des solutions numériques
- **Action 15** : Intégrer des clauses d’accessibilité sur les achats matériels
- **Action 16** : Développer l’offre de formation à l’accessibilité numérique

Pilote(s) et Porteur(s) de l’objectif : DSIN

En lien avec : SSE-MRH, DRHDS-MSH

OBJECTIF 6 - Améliorer l'accessibilité des sites intranet et internet de Nantes Université

Etat des lieux

Les sites internet de Nantes Université ne sont pas conformes au Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA) version 4.1. 42% de ses critères sont respectés et le taux moyen de conformité s'élève à 51,8%.

Mise en œuvre

- **Action 17** : Diagnostiquer et améliorer l'accessibilité des sites intranet et internet de Nantes Université au regard du RGAA Version 4.1.2
- **Action 18** : Former les contributeurs et contributrices web aux règles spécifiques pour l'accessibilité des contenus
- **Action 19** : Mettre en œuvre les bonnes pratiques du RGAA sur nos sites Internet et Intranet.

Pilote(s) et Porteur(s) de l'objectif : Direction de la Communication, DSIN

En lien avec : SSE-MRH, DRHDS-MSH, autres (organismes experts extérieurs de l'accessibilité numérique)

Observations : Continuer la mise en place de formations en présentiel et à distance (webinaire/tutoriel) concernant le sujet de l'accessibilité numérique sur les sites web de Nantes Université.

OBJECTIF 7 - Généraliser l'accessibilité des contenus de communication vidéo par le sous-titrage

Etat des lieux

Le nombre de vidéos s'est accru depuis 2020 à Nantes Université mais ces vidéos sont loin d'être toutes accessibles à l'ensemble des personnels, étudiantes et étudiants, notamment pour certaines personnes en situation de handicap et pour les personnes allophones.

Mise en œuvre

- **Action 20** : Inciter par la formation les créateurs et créatrices de vidéos à inclure des sous-titres
- **Action 21** : Déployer la solution OMIST au sein de Nantes Université : cet outil peut servir à afficher des sous-titres en instantanée sur les cours pour rendre accessible le contenu aux personnes malentendantes mais aussi il peut capter la parole de l'enseignant ou enseignante en pour diffuser la transcription avec la possibilité de traduire en simultanée.

Pilote(s) et Porteur(s) de l'objectif : DSIN-SPIN + service porteur d'OMIST

En lien avec : DFRU-SAE

Observations : Nantes Université s'est doté du système Authot sur Mediaserver. Les personnels disposent d'une notice pour effectuer les sous-titrages de leurs vidéos.

Tableau 2 : Indicateurs possibles et échéances envisagée pour les objectifs de l'axe 2

	Indicateurs	Planification envisagée
Objectif 5	Bilan issu de l'état des lieux et plan d'actions correctifs, identification d'un panel ESH et TSH pour groupe test- proposition de formations accessibilité	Année 1 – Année 4
Objectif 6	Mise en œuvre du plan d'action suite au diagnostic RGAA, formation des contributeurs et contributrices page Web	Année 1 – Année 4
Objectif 7	Nombre de réunions d'information ou informations via mail auprès de la communauté susceptible de créer des ressources vidéo Nombre de colloques/ conférences ou vidéos utilisant OMIST	Année 2- Année 4

Axe 3 – L’accessibilité des ressources documentaires

OBJECTIF 8 - Améliorer l’accessibilité des ressources des bibliothèques universitaires

Etat des lieux

Un certain nombre de services sont proposés dans les bibliothèques universitaires pour les personnes en situation de handicap, mais l’offre est à adapter en permanence et à développer.

Mise en œuvre

- **Action 22** : Mettre en œuvre une enquête diagnostic auprès des usagers et non-usagers des BU en situation de handicap et réunir un groupe de travail regroupant des personnes en situation de handicap.
- **Action 23** : Améliorer l’accessibilité des ressources des BU suivant le bilan de l’enquête diagnostic : aménagement des salles Handimédia, création d’espaces plus inclusifs, achat de matériels et de logiciels spécifiques, achat de mobilier adapté...
- **Action 24** : Mener une étude de faisabilité pour la création d’un service de fourniture de documents adaptés, tenant compte de « l’exception Handicap au droit d’auteur » – accès aux fichiers sources de la base Platon (BnF) et conversion aux formats accessibles – demande d’habilitation auprès de la BnF.
- **Action 25** : Réaliser une communication ciblée sur les ressources numériques et les services des BU auprès des personnes en situation de handicap.
- **Action 26** : Former les personnels du service communication et du service formation des BU à la création de ressources nativement accessibles.

Pilote(s) et porteur(s) de l’objectif : SCD et son « service accessibilité pour tous », DSIN

En lien avec : Groupe de travail de personnes en situation de handicap, SSE-MRH, DRHDS-MSH et DRHDS-SDCAP

Tableau 3 : Indicateurs possibles et planification envisagée pour les objectifs de l'axe 3

	Indicateurs	Planification envisagée
Objectif 8	Rapport d'analyse de l'enquête auprès des étudiants et étudiantes et personnels en situation de handicap	Année 1
	Etude de faisabilité et estimation des coûts pour l'aménagement des espaces et l'achat de matériels	Année 1 – Année 4
	Etude de faisabilité et estimation des coûts pour la création d'un service de fourniture de documents adaptés	Année 2
	Création d'une campagne de communication annuelle	Année 1
	Formation des personnels du service communication et du service formation à la création du document nativement accessible	Année 1

Axe 4 – L’accessibilité dans les marchés publics de Nantes Université : une politique d’achat responsable et inclusive

OBJECTIF 9 - Renforcer l’emploi indirect par le développement du recours au service de travail protégé et adapté (STPA) pour les achats de l’établissement

Etat des lieux

La mise en œuvre d’un partenariat avec le réseau GESAT a permis de développer et consolider le recours au secteur protégé et adapté (établissements ou services d’aide par le travail (ESAT), entreprises adaptées (EA)). C’est un volume d’achats moyen de près de 300 K€ HT qui a été confié, depuis 2 ans, à des structures du STPA, implantées dans la région.

Mise en œuvre

- **Action 27 :** Examiner systématiquement la possibilité de passer les achats auprès du secteur protégé et adapté
- **Action 28 :** Développer les procédures de marchés publics réservées aux structures du STPA
- **Action 29 :** Poursuivre et renforcer la collaboration avec les réseaux de structures du STPA (GESAT, etc.)
- **Action 30 :** Communiquer ou améliorer la communication auprès des prescripteurs (porteurs de projets d’achat) et contribuer à les sensibiliser à l’achat inclusif

Pilote(s) et Porteur(s) de l’objectif : Direction des achats

En lien avec : DRHDS- MSH

OBJECTIF 10 - Renforcer l'emploi indirect de travailleurs, travailleuses en situation de handicap par l'insertion des personnes éloignées de l'emploi

Etat des lieux

Le dispositif d'insertion par l'économie consiste à réserver des heures de travail générées par un marché à des personnes éloignées du marché de l'emploi afin de leur permettre de construire un parcours d'insertion et un retour à l'emploi. Parmi les bénéficiaires de ce dispositif figurent les travailleurs en situation de handicap. Avec l'appui de Nantes Métropole, ce sont, en 2023, 13 500 heures d'insertion qui ont été réalisées par 22 entreprises, au bénéfice de 98 personnes. Sur la centaine de contrats de travail générés par ce dispositif, 15 ont permis une embauche directe du bénéficiaire (CDD, CDI ou contrat d'apprentissage).

Mise en œuvre

- **Action 31** : Elargir l'intégration de la clause d'insertion dans les marchés de l'établissement
- **Action 32** : Développer les procédures de marchés publics réservées aux structures d'insertion par l'activité économique (SIAE)
- **Action 33** : Poursuivre et renforcer la collaboration avec la mission « clause sociale » de Nantes Métropole

Pilote(s) et porteur(s) de l'objectif : Direction des achats

En lien avec : Services prescripteurs, porteurs de projets de marchés publics

Tableau 4 : Indicateurs possibles et planification envisagée pour les objectifs de l'axe 4

	Indicateurs	Planification envisagée
Objectif 9	Volume annuel d'achats passés auprès du STPA et bilan annuel GESAT en fin d'année civile	Année 1 – Année 4 : annuellement sur la durée du SDH 2
Objectif 10	Nombre de marchés passés avec une clause d'insertion et bilan annuel Nantes Métropole	Année 1 – Année 4 : annuellement sur la durée du SDH 2

DOMAINE 2 :

**AMÉLIORER L'ACCOMPAGNEMENT
DES ÉTUDIANTS ET ÉTUDIANTES
EN SITUATION DE HANDICAP
POUR FACILITER LA RÉUSSITE DU
PARCOURS UNIVERSITAIRE**

Axe 5 – Faciliter la transition Lycée-Université

OBJECTIF 11 - Communiquer sur les services de la mission relais handicap du SSE auprès des étudiants, étudiantes et futurs étudiants et futures étudiantes pour faciliter l'inscription à Nantes Université et l'accès aux aménagements adaptés

Etat des lieux

L'information est une clé essentielle pour faciliter progressivement le passage entre le lycée et l'université.

Mise en œuvre

- **Action 34** : Participer au plan de communication handicap du Rectorat de Nantes
- **Action 35** : Développer la participation des référents et référentes ESH et services concernés aux journées portes ouvertes et aux actions des tuteurs et tutrices ambassadeur via la diffusion d'une vidéo de présentation
- **Action 36** : Organiser et/ou identifier des réunions d'accueil avec des lycées, instituts spécialisés
- **Action 37** : Améliorer l'accès à l'information (pages « lycéens »), création d'un support à distribuer, mentionner la mission relais handicap sur Parcoursup, mentionner l'accueil des ESH ou le relais handicap sur les supports à destination des lycéens et lycéennes

Pilote(s) et porteur(s) de l'objectif : SSE-MRH

En lien avec : La DFRU-SRE, la DFRU-SVE, Le Rectorat de Nantes et les instituts médico-sociaux

Observations : identifier 2 tuteurs ambassadeurs ou tutrices ambassadrices ESH notamment pour la réalisation d'actions de l'objectif 11.

Tableau 5 : Indicateurs possibles et planification envisagée pour l'objectif de l'axe 5

	Indicateurs	Planification envisagée
Objectif 11	Pages internet d'information, nombres de JPO annuelles avec la participation de référents et référentes ESH et services concernées, supports de communication	Année 1 – Année 4 : annuellement sur la durée du SDH2

Axe 6 – Accueil des étudiants et étudiantes en situation de handicap

OBJECTIF 12 - Mieux informer les nouveaux entrants et entrantes

Etat des lieux

Le nombre de primo-arrivants en situation de handicap à Nantes Université augmente de manière significative d'année en année. Le processus d'accueil doit être adapté et renforcé notamment par une information organisée et personnalisée ainsi que des ressources humaines supplémentaires.

Mise en œuvre

- **Action 38** : Accueillir de façon spécifique les primo-arrivants (Parcoursup – traitement des fiches de liaison individualisées, fiches internes de contact, etc.)
- **Action 39** : Mettre à jour des informations concernant le processus d'accueil sur le net (page web MRH)
- **Action 40** : Ouvrir le relais handicap aux trois établissements-composantes de Nantes Université. Les étudiantes et étudiants en situation de handicap ainsi que les scolarités, les enseignantes et enseignants de ces 3 établissements pourront ainsi bénéficier de l'accompagnement de ce service. Pour cela, le recrutement d'un nouveau personnel sera opéré.

Pilote(s) et porteur(s) de l'objectif : SSE

En lien avec : Plateforme Parcoursup, DFRU, Direction de la Communication, Etablissements-composantes

Observations : Le financement d'un poste de « chargé ou chargée d'accueil et d'accompagnement » a été obtenu dans le cadre de l'appel à projet « Ouverture » par Nantes Université.

OBJECTIF 13 - Reconnaître et prendre en compte les besoins spécifiques des étudiantes et étudiants en situation de handicap

Etat des lieux

Les ESH ont des besoins nombreux et divers et doivent pouvoir bénéficier d'un processus de reconnaissance du handicap au sein de l'établissement pour faciliter leur parcours d'études.

Mise en œuvre

- **Action 41** : Faciliter le recueil des besoins en matière de logements, de restauration, d'aides sociales et de vie étudiante (pratiques sportives, culturelles, associatives...) adaptés pour les ESH
- **Action 42** : Faciliter l'accès à la reconnaissance des situations de handicap, aux droits spécifiques et aux aménagements de scolarité

Pilote(s) et porteur(s) de l'objectif : SSE-MRH

En lien avec : CROUS de Nantes, services sociaux des étudiants et médecins agréés désignés du SSE, les pôles et composantes, DFRU

Observations : Une solution numérique de gestion du contrat pédagogique de réussite étudiante sera expérimentée dans plusieurs composantes à la rentrée 2024. Cet outil permettra, en lien avec le SSE, la mission relais handicap, les scolarités et les équipes pédagogiques, de mieux définir et rationaliser la gestion des aménagements d'études et d'examens.

Tableau 6 : Indicateurs possibles et planification envisagée pour l'objectif de l'axe 6

	Indicateurs	Planification envisagée
Objectif 12	Recensement chiffré des primo-arrivants et ESH inscrits – Bilan d'activité MRH	A 1 – A4 : annuellement sur la durée du SDH 2
Objectif 13	Recensement chiffré des ESH – Bilan d'activité MRH	A 1 – A4 : annuellement sur la durée du SDH 2

Axe 7 – Accompagnement durant les études

OBJECTIF 14 - Mettre en place des moyens adaptés et personnalisés pour que les ESH puissent suivre leurs études de manière optimale

Etat des lieux

Les environnements d'études peuvent créer des obstacles à l'inclusion : déplacements quotidiens, accès aux procédures, aux informations ou aux contenus pédagogiques, par exemple. Il est essentiel de diagnostiquer, de mettre en œuvre et d'améliorer le suivi des moyens d'accessibilité individualisés.

Mise en œuvre

- **Action 43** : Evaluer des besoins individuels au regard des situations de handicap identifiées et avérées.
- **Action 44** : Mettre en œuvre des aides techniques et humaines individualisées si cela est nécessaire.
- **Action 45** : Explorer le contrat pédagogique pour le public ESH comme outil qui pourrait faciliter le suivi des mesures d'aménagements.
- **Action 46** : Compléter le déploiement du Pass Numérique (aide financière accordée aux étudiants en difficulté pour s'équiper d'outils numériques) pour intégrer les enjeux spécifiques des étudiants en situation de handicap.

Pilote(s) et porteur(s) de l'objectif : Mission relais handicap en lien avec les médecins agréés du SSE et le réseau ReP'R (dispositif réussite étudiante) piloté par la DFRU

En lien avec : Pôles et composantes, DSIN, DPIL, DFRU, DRHDS, et prestataires extérieurs

Observations : Des référent et référentes de proximité pour la réussite étudiante, chargée d'accueillir et de recevoir les étudiants et étudiantes rencontrant une difficulté, un problème, ou se questionnant ont été recrutées à partir de la rentrée 2022 (4 ETP). Ces dernières travaillent en lien étroit avec la Mission Relais Handicap.

OBJECTIF 15 - Consolider les moyens financiers de l'établissement en faveur des ESH

Etat des lieux

La mise en œuvre d'aides techniques et humaines représente un coût financier non négligeable. Si une partie est prise en charge par une dotation du MESRI, l'établissement doit aussi financer certaines actions.

Mise en oeuvre

- **Action 47** : Adopter et suivre un budget établissement annuel évolutif tenant compte des besoins effectifs et du budget État.

Pilote(s) et porteur(s) de l'objectif : Chargée de mission handicap, VP Santé et Solidarité

En lien avec : DAF – SSE

Observations : Les outils financiers CVEC, CPOM et COMP, voire même les dons issus de la Fondation Nantes Université peuvent contribuer à satisfaire cet objectif.

Tableau 7 : Indicateurs possibles et planification envisagée pour les objectifs de l'axe 7

	Indicateurs	Planification envisagée
Objectif 14	Contrat pédagogique comme outil de suivi des aménagements d'études	Année 1 et suivantes selon la reconduction et le déploiement du dispositif
Objectif 15	Bilan annuel des moyens financiers en lien avec l'accompagnement durant les études des ESH	Année 1 – Année 4 : à réaliser annuellement sur la durée du SDH 2

Axe 8 – Accompagnement durant les examens

OBJECTIF 16 - Améliorer l'application de l'arrêté relatif aux aménagements des examens

Etat des lieux

Le processus de la mise en œuvre des aménagements demande à être fluidifié et connu par l'ensemble des acteurs et actrices du périmètre d'action.

Mise en œuvre

- **Action 48** : Rappeler annuellement aux composantes les règles applicables (circulaires ministérielles et notes internes de fonctionnement si nécessaire)
- **Action 49** : Animer le réseau des scolarités sur la thématique avec la mise en place d'une réunion annuelle sur la thématique pour fluidifier le processus de mise en œuvre
- **Action 50** : Améliorer le relais d'information auprès des enseignants, enseignantes et vacataires en amont des sessions d'examens des besoins particuliers pour les ESH

Pilote(s) et porteur(s) de l'objectif : DFRU-SOFS

En lien avec : Les pôles, les scolarités, les composantes, médecins agréés SSE, MRH

Observations : La mise à jour de la liste des responsables d'aménagements des examens au sein des scolarités semble nécessaire chaque année.

Tableau 8 : Indicateurs possibles et planification envisagée pour les objectifs de l'axe 8

	Indicateurs	Planification envisagée
Objectif 16	Mail ou information envoyé aux composantes / réunion annuelle du réseau des scolarités	Année 1 – Année 4 : à réaliser annuellement sur la durée du SDH 2

Axe 9 – Accompagner les étudiants et étudiantes vers l’insertion professionnelle

OBJECTIF 17 - Préparer les étudiantes et étudiants en situation de handicap à l’insertion professionnelle

Etat des lieux

Les ESH ont besoin que leurs situations particulières soient prises en compte pour optimiser leurs projets d’insertion professionnelle. Deux collègues sont formées et référentes sur la question du handicap au sein du service des réussites étudiantes de la DFRU.

Mise en œuvre

- **Action 51** : Favoriser la connaissance des ressources, dispositifs et contacts par les ESH
- **Action 52** : Inclure la dimension « handi-accueillante » dans les événements organisés par Nantes Université avec les entreprises qui permettrait d’identifier un réseau d’entreprises ou organisations « handi-accueillante »
- **Action 53** : Former de façon continue les personnels « consultants parcours carrières » de Nantes Université à la question du handicap et aux dispositifs spécifiques d’accès à l’emploi
- **Action 54** : Favoriser le recrutement des étudiants et étudiantes en situation de handicap parmi les tuteurs et tutrices employés dans les bibliothèques chaque année
- **Action 55** : Informer sur les relais pour favoriser le bon aiguillage et/ou travail en synergie

Pilote(s) et Porteur(s) de l’objectif : DFRU-SRE

En lien avec : Les composantes, SSE, SCD

Tableau 9 : Indicateurs possibles et planification envisagée pour les objectifs de l’axe 9

	Indicateurs	Planification envisagée
Objectif 17	Cartographie du réseau des entreprises handi-accueillantes / Formation réalisée par le personnel du DFRU-SRE	Année 1 – Année 4

DOMAINE 3 :

**AMÉLIORER L'ACCOMPAGNEMENT
DES PERSONNELS EN SITUATION
DE HANDICAP ET DÉVELOPPER LA
POLITIQUE DES RESSOURCES
HUMAINES EN MATIÈRE
D'INCLUSION**

L'ensemble des objectifs fixés au sein des différents axes de ce domaine s'inscrit dans l'objectif global d'atteindre au niveau de l'Etablissement un taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés d'au moins 6%, conformément à l'article L351-1 du code général de la fonction publique.

Axe 10 – Assurer un recrutement inclusif

OBJECTIF 18 - Développer des dispositifs favorisant le recrutement interne

Etat des lieux

Le recrutement de travailleurs en situation de handicap (TSH) est en constante progression. Néanmoins, afin de maintenir ce niveau de recrutement, il est nécessaire de consolider les actions existantes et d'en développer de nouvelles.

Mise en œuvre

- **Action 56** : Continuer le partenariat avec France Travail (Cap emploi) pour la diffusion des offres d'emploi
- **Action 57** : Participer à des forums de recrutement généralistes ou dédiés au handicap
- **Action 58** : Maintenir le niveau de contrats doctoraux handicap de l'établissement selon les directives du ministère

Pilote(s) et porteur(s) de l'objectif : DRHDS-service recrutement, DRHDS-MSH

En lien avec : prestataires extérieurs, DRPI-SRED, établissements membres

OBJECTIF 19 - Rendre disponible les informations sur le handicap sur la page « recrutement » des sites web

Etat des lieux

L'information existe mais elle est peu visible.

Mise en œuvre

- **Action 59** : Mieux communiquer sur les dispositifs de recrutements réservés aux BOE
- **Action 60** : Identifier et mobiliser de nouveaux canaux de diffusion de l'information
- **Action 61** : Cibler les populations susceptibles de bénéficier des dispositifs de recrutement réservés aux BOE (par exemple les doctorants > contrats MCF BOE)

Pilote(s) et porteur(s) de l'objectif : DRHDS-service recrutement, DRHDS-MSH

En lien avec : Direction de la Communication

OBJECTIF 20 - Sensibiliser les membres de jury, de comité ou de commission de recrutement

Etat des lieux

Le recrutement de BOE est désormais intégré à la note de cadrage de la révision des effectifs. Il est nécessaire d'accompagner les personnes en charge du recrutement pour identifier les points de vigilance lors de la mise en œuvre du processus de recrutement.

Mise en œuvre

- **Action 62** : Intégrer un module obligatoire sur le recrutement, l'intégration et l'accompagnement d'un agent en situation de handicap dans le parcours de formation des managers
- **Action 63** : Mettre à disposition un guide avec les modalités de recrutement des personnels en situation de handicap pour les personnes en charge des recrutements au niveau des pôles
- **Action 64** : Prendre en compte la dimension du handicap dans la formation « Mener un entretien de recrutement »

Pilote(s) et porteur(s) de l'objectif : DRHDS – SDCAP

En lien avec : DRHDS – MSH, DRHDS - service recrutement, organismes de formation

OBJECTIF 21 - Flécher les emplois adaptés aux publics BOE

Etat des lieux

Ce fléchage est assez efficace pour le recrutement des personnels BIATSS, comment faire pour qu'il en soit de même pour les enseignants et enseignants-chercheurs ?

Mise en œuvre

- **Action 65** : Présenter aux ESH en master les perspectives possibles en termes de parcours doctoral afin de ne pas exclure la perspective d'une carrière à l'université
- **Action 66** : Accompagner les doctorants et doctorantes en situation de handicap dans leur projet professionnel et leur présenter les possibilités d'emploi à l'issue de leur doctorat mais aussi s'assurer que les informations « ressources » leurs sont présentées
- **Action 67** : Accompagner les directions de laboratoire vers le recrutement de leurs doctorants et doctorantes en situation de handicap dès le début du doctorat : identification d'un besoin pérenne, l'inscrire à la campagne de révision des effectifs pour un recrutement à l'issue du doctorat
- **Action 68** : Inciter les doctorants et doctorantes en situation de handicap à postuler sur les postes fléchés : la politique établissement permet à ces doctorants et doctorantes un recrutement par voie priorisée pour devenir MCF (cf. article 29 du décret de 1987 sur statut EC)

Pilote(s) et porteur(s) de l'objectif : DRHDS, DRPI-SRED, SSE-MRH

En lien avec : Laboratoires de recherche

Observations : Le doctorant ou la doctorante est libre de faire connaître ou non sa situation de handicap à sa direction de thèses et aux membres du Comité de Suivi Individuel (CSI). Actuellement, il n'existe pas de moyens de partager cette information avec la direction de l'établissement. Or, un tel partage permettrait la mise en place d'aménagements sur la base des ressources disponibles.

OBJECTIF 22 - Développer le recrutement des apprentis et apprenties en situation de handicap

Etat des lieux

Le recours à l'apprentissage au sein des services de l'établissement se développe progressivement mais reste encore peu développé à Nantes Université. Or, il est demandé par les politiques publiques de renforcer le recrutement d'apprentis et apprenties dans la fonction publique et d'y intégrer le recrutement d'au moins 6 % en situation de handicap.

Mise en œuvre

- **Action 69** : Développer le recrutement d'apprentis et apprenties en situation de handicap
- **Action 70** : Communiquer auprès des CFA sur les possibilités d'accueil

Pilote(s) et Porteur(s) de l'objectif : DRHDS - Service de gestion des personnels BIATSS

En lien avec : Les services universitaires et composantes d'accueil, organisme de formation

Tableau 6 : Indicateurs possibles et planification envisagée pour les objectifs de l'axe 13

	Indicateurs	Planification envisagée
Objectif 18	Nombre de BOE recrutés - données issues du RSU	Année 1 – Année 4 : à réaliser annuellement sur la durée du SDH 2
Objectif 21	Nombre de contrats doctoraux - données issues de la campagne annuelle	Année 1 – Année 4 : à réaliser annuellement sur la durée du SDH 2
Objectif 18	Nombre de participation à des forums généralistes ou dédiés	Année 2- Année 4
Objectif 19	Nombre de connexions sur la page dédiée	Année 1 : à réaliser annuellement sur la durée du SDH 2
Objectif 20	Nombre de managers formés	Année 1 – Année 4
Objectif 21	Nombre de doctorants en situation de handicap postulant sur les postes fléchés	Année 2 – Année 4
Objectif 22	Nombre d'apprentis et apprenties BOE	Année 1- Année 4 : à réaliser annuellement sur la durée du SDH 2

Axe 11 – Mieux accueillir et accompagner le personnel en situation de handicap

Les personnels en situation de handicap ont accès à une offre de conseil et d'accompagnement en évolution professionnelle (inscrit dans la Charte de l'accompagnement). Cette offre est accessible en dehors de toute validation hiérarchique. Les temps d'échange avec les conseillères peuvent être réalisés, au choix de la personne, sur ou hors temps de travail. Dans des situations de prévention d'une inadaptation, voire d'une inaptitude professionnelle, des dispositifs spécifiques sont mis en œuvre dans une logique de maintien de l'emploi (congé de transition professionnelle, période de professionnalisation, période de préparation au reclassement).

OBJECTIF 23 - Renforcer les procédures d'accueil pour les personnels BOE

Etat des lieux

Il n'existe pas de protocole d'accueil spécifique. Cet accompagnement est réalisé à la demande de l'agent ou de son encadrant, le plus souvent d'un commun accord.

Mise en œuvre

- **Action 71** : Rédiger un protocole d'accueil à destination des directions recruteuses et transmis à compter de la validation du recrutement
- **Action 72** : Systématiser la visite d'embauche en amont de la prise de poste pour le personnel BOE
- **Action 73** : Identifier un tuteur sensibilisé ou une tutrice sensibilisée lors de l'intégration d'un TSH
- **Action 74** : Mettre en place une réunion lors de la prise de poste avec l'encadrement de proximité, la personne BOE et la tutrice ou la tutrice
- **Action 75** : Proposer une réunion de suivi avec l'encadrement de proximité, la personne BOE et le tuteur ou la tutrice
- **Action 76** : Former les encadrants, les encadrantes et les collectifs à l'intégration d'une personne en situation de handicap

Pilote(s) et porteur(s) de l'objectif : DRHDS-MSH, DRHDS-SDCAP

En lien avec : MPPU, agents et agentes BOE, encadrement, collectif de travail

Observations : certaines actions ne peuvent être mises en place que pour les personnels qui ont communiqué leur situation de handicap à leur encadrement.

OBJECTIF 24 - Accompagner les personnels en situation de handicap pour déclarer leur statut de BOE ou sensibiliser les personnels à la demande de RQTH

Etat des lieux

Les personnels qui se déclarent sont celles et ceux qui ont des besoins spécifiques liés à leur handicap. Il s'agit ici d'inciter à la déclaration RQTH l'ensemble des personnels concernés, même celles et ceux n'ayant pas de besoins spécifiques.

Mise en œuvre

- **Action 77 :** Modifier le formulaire administratif renseigné lors du recrutement sur la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) > actuellement il ne s'agit que d'une case à cocher et pas très visible
- **Action 78 :** Sensibiliser les gestionnaires de proximité à la transmission des justificatifs BOE
- **Action 79 :** Communiquer et sensibiliser sur les situations de handicap, sur les interlocutrices et interlocuteurs compétents et sur les règles de confidentialité
- **Action 80 :** Informer les personnels sur les possibilités liées à la RQTH et les adaptations possibles (dont une communication spécifique à prévoir pour les EC-E)
- **Action 81 :** Accompagner les agents vers la RQTH et dans la constitution du dossier

Pilote(s) et porteur(s) de l'objectif : DRHDS-MSH

En lien avec : Direction de la communication, les pôles, MPPU, service social des personnels

OBJECTIF 25 - Aménagement de poste

Etat des lieux

La collaboration entre la DRHDS et la médecine du travail a abouti à la mise en œuvre d'une procédure interne pour aménager un poste de travail consécutivement à un problème de santé ou un handicap. Elle a également donné lieu au renouvellement d'un marché de matériel ergonomique adapté au plus près des besoins.

Mise en œuvre

- **Action 82** : Rendre accessible l'information sur les aménagements et les interlocuteurs et interlocutrices à solliciter
- **Action 83** : Valoriser les aménagements de poste (témoignages d'agents par la création et diffusion de capsules vidéos)
- **Action 84** : Mettre en place un stock de mobilier adapté dans une démarche de réemploi des équipements laissés disponibles à l'occasion du départ d'un agent qui avait bénéficié d'un aménagement
- **Action 85** : Mettre en place un nouveau motif d'autorisation spéciale d'absence permettant aux agents BOE de bénéficier d'autorisations spéciales d'absence dans le cadre de RDV médicaux liés à leur situation de handicap. Proposition de 2 jours par année universitaire.

Pilote(s) et porteur(s) de l'objectif : DRHDS-MSH, MPPU, DPIL

En lien avec : Direction de la communication

OBJECTIF 26 - S'assurer que les formations professionnelles dispensées à l'université sont accessibles aux personnels en situation de handicap

Etat des lieux

L'accessibilité physique des salles de formation est très variable selon les bâtiments. Pour les aménagements, le relai avec la mission santé-handicap fonctionne. Pour l'accessibilité des ressources numériques et des outils, des échanges sur le sujet se mettent en place entre la DRHDS et la DSIN.

Mise en œuvre

- **Action 86** : Prendre en compte des besoins d'aménagements dans le cadre des formations proposées aux agents (mention sur les convocations)
- **Action 87** : Former les formateurs et formatrices internes, ingénieurs et ingénieures pédagogiques à la création de ressources accessibles
- **Action 88** : Intégrer dans les consultations des prestataires externes de formation (cahier des charges) un critère de sélection des offres sur la dimension accessibilité

Pilote(s) et Porteur(s) de l'objectif : DRHDS- SDCAP

En lien avec : DSIN, DRHDS-MSH, DPIL

OBJECTIF 27 - Affirmer le droit à l'évolution professionnelle

Etat des lieux

La loi de transformation de la fonction publique (LTFP) a prévu de nouveaux outils à la disposition des employeurs publics, en vue d'accompagner les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) tout au long de leur parcours professionnel. L'enjeu est celui de l'évolution de carrière des personnels en situation de handicap.

Mise en œuvre

- **Action 89** : Mettre en œuvre le dispositif d'accès par la voie de détachement dans le corps supérieur pour les fonctionnaires BOE dans le cadre de la révision des effectifs

Pilote(s) et porteur(s) de l'objectif : DRHDS : service de gestion des personnels BIATSS et mission santé-handicap

En lien avec : Pôles

Tableau 11 : Indicateurs possibles et planification envisagée pour les objectifs de l'axe 11

	Indicateurs	Planification envisagée
Objectif 23	Nombre de BOE ayant bénéficié de la visite d'embauche	Année 2 – Année 4
	Nombre de réunions de suivi organisées par BOE	
	Nombre de managers et de collectifs formés	
Objectif 24	Nombre d'agents accompagnés à la constitution d'un dossier RQTH	Année 1 – Année 4
Objectif 25	Nombre d'aménagements de poste réalisés : données publiées dans le RSU	Année 1 – Année 4
	Nombre de matériel ergonomique réemployé	
	Nombre d'ASA accordé dans le cadre d'un rendez-vous médical en lien avec la situation de handicap	
Objectif 26	Nombre de formateurs internes formés à la création de ressources nativement accessibles	Année 2 – Année 4
Objectif 27	Nombre de fonctionnaires BOE promus par la voie du détachement	Année 1 – Année 4

DOMAINE 4 :

**CRÉER ET DÉVELOPPER UNE
COMMUNAUTÉ INCLUSIVE**

Axe 12 – Sensibiliser la communauté universitaire sur les questions de handicap

OBJECTIF 28 - Organiser des événements de sensibilisation au handicap dans le milieu professionnel et dans la sphère d'étude

Etat des lieux

Il existe peu d'évènements portant sur le handicap à destination des personnels, et il n'y a pas de mutualisation avec les actions menées auprès de la communauté étudiante. Les différentes situations de handicap sont mal connues alors que l'accès à la connaissance du handicap est essentiel pour le vivre ensemble et l'enrichissement de notre communauté universitaire où cohabitent différents publics en différents lieux. C'est en sensibilisant à la question que notre communauté sera plus à même d'inclure la diversité liée aux situations de handicap.

Mise en œuvre

- **Action 90** : Proposer des actions de sensibilisation lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) (en plus du Duoday) mais aussi tout au long de l'année et sur tous les sites
- **Action 91** : Déployer une bibliothèque mobile sur le thème du handicap pour sensibiliser la communauté universitaire sur les notions de handicap et inclusion
- **Action 92** : Mutualiser des actions de sensibilisation avec les établissements membres de Nantes Université
- **Action 93** : Mettre à disposition des personnels des contenus d'e-sensibilisation au handicap : capsules vidéo de sensibilisation sur la page Intranet, module e-learning de la plateforme Mentor, webinaire annuel animé par la DRHDS
- **Action 94** : Proposer un élargissement de l'opération Duo Day en tant qu'établissement d'accueil et en tant qu'accompagnateur des ESH
- **Action 95** : Continuer et développer les évènements Handi'Mix de sensibilisation au handicap mis en place par la Mission Relais Handicap
- **Action 96** : Mettre en application les préconisations de la charte RSE sur l'organisation d'évènements inclusifs, la charte label éco-responsable-accessibilité mais aussi intégrer une programmation

inclusive qui permette indirectement de sensibiliser au handicap (exemple : lors de la fête des personnels, programmation d'activités sportives en fauteuil, pour toutes et tous)

Pilote(s) et porteur(s) de l'objectif : DRHDS-MSH, SSE-MRH, CPUN

En lien avec : Services et composantes, SCD, prestataires extérieurs.

Observations : Les actions Handi'Mix s'appuient également sur la mission prévention santé au travers des actions des ERS.

OBJECTIF 29 - Communiquer sur les actions menées au sein de l'établissement en faveur du handicap

Etat des lieux

L'information est essentielle pour augmenter l'ouverture et l'accessibilité de notre établissement, elle participe à la construction d'un établissement plus inclusif tout en valorisant actions portées par les différents acteurs internes. Or, la communication est insuffisante, le peu de ressources existantes ne sont pas valorisées.

Mise en œuvre

- **Action 97 :** Créer et mettre à jour une page valorisant les pratiques inclusives à l'échelle de Nantes Université et assurer la mise à jour régulière des pages intranet, en intégrant des liens vers les ressources internes
- **Action 98 :** Prévoir une communication adaptée/ciblée régulière
- **Action 99 :** Communiquer sur les actions via « l'infolettre étudiante » et « à la une cette semaine » ainsi que sur les écrans d'accueil
- **Action 100 :** Programmer des temps d'échange auprès des personnels sur les différents sites de Nantes Université pour sensibiliser au plus près sur le terrain, renforcer la visibilité des actions en faveur de l'inclusion

Pilote(s) et Porteur(s) de l'objectif : Direction de la communication

En lien avec : DRHDS-MSH, SSE-MRH, DFRU-SAE

OBJECTIF 30 - Développer et favoriser la participation et l'organisation d'évènement sur le handicap sur le territoire

Etat des lieux

Il est essentiel de développer et favoriser des actions et évènements au niveau des villes de Nantes, La Roche-sur-Yon et Saint-Nazaire, du département, de la région avec les acteurs privés et publics du territoire

Mise en œuvre

- **Action 101** : Développer des partenariats avec les établissements membres de Nantes Université ainsi qu'avec d'autres acteurs territoriaux
- **Action 102** : Participer aux évènements locaux en lien avec le handicap (manifestations culturelles, sportives, festivals ...)

Pilote(s) et porteur(s) de l'objectif : SSE-MRH, DRHDS-MSH

En lien avec : DFRU, DDSPS, MPPU, les établissements membres de Nantes Université, et avec les acteurs publics et privés du territoire

OBJECTIF 31 - Renforcer les relais de proximité sur la thématique « handicap et inclusion » à l'échelle des pôles et de l'Inspé

Etat des lieux

Aujourd'hui il n'existe pas de façon systématique de réseau de proximité au niveau des pôles sur la thématique handicap. Un maillage de proximité permettrait de renforcer l'accompagnement et l'orientation des personnes en situation de handicap sur les campus tant pour le public étudiant et que personnel.

Mise en œuvre

- **Action 103** : Elargir le périmètre des référentes « Égalité » des pôles et Inspé incluant désormais les thématiques inclusion, diversité et lutte contre les discriminations
- **Action 104** : Identifier le réseau de prévention comme interlocuteur de proximité pouvant orienter les personnes vers les services « ressources »
- **Action 105** : Créer une formation spécifique handicap et inclusion pour les référentes de pôles et Inspé et le réseau de prévention

- **Action 106** : Communiquer au niveau des pôles et de l’Inspé sur les ressources à disposition au sein de l’établissement, faciliter les orientations auprès des services « accompagnants »

Pilote(s) et porteur(s) de l’objectif : DRHDS-MSH, DRHDS-SDCAP, DDSPS, SSE-MRH

En lien avec : MPPU, les pôles, l’Inspé, les composantes et les services universitaires, le réseau de prévention

Observations : Systématiser la nomination en tenant compte de la taille de la composante etc., formaliser les missions et valoriser cette mission.

OBJECTIF 32 - Développer une politique de soutien aux aidants et aidantes

Etat des lieux

Le statut de proche aidant est défini par la loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 (article 51) et le Code de l’action sociale et des familles (articles L113-1-3 et R245-7) en ces termes : « *Le proche aidant est une personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d’une personne en perte d’autonomie, du fait de l’âge, de la maladie ou d’un handicap* ». Les droits et dispositifs existants sont méconnus par les étudiantes, étudiants et personnels.

Au sein de Nantes Université, les dispositifs existants se déclinent ainsi :

▪ **Pour le personnel**

- Possibilité d’adapter l’organisation du temps de travail (Congé de présence parentale, congé de proche aidant, congé de solidarité familiale, temps partiel de droit, autorisation d’absence, don de jour de repos)
- Accès à un soutien financier via la mise en œuvre des prestations interministérielles (PIM) d’action sociale des personnels : aide aux parents d’enfants handicapés de moins de 20 ans, aide aux parents de jeunes adultes handicapés âgés de 20 à 27 ans, aide aux séjours en centres de vacances spécialisé pour enfants handicapés

▪ **Pour les étudiantes et étudiants**

- Aménagements d'études possibles pour les étudiantes et étudiants dans les conditions préconisées par les médecins du SSE tels que l'absence ponctuelle inattendue (API) ou la dispense d'assiduité (DA)
- Organisation de l'emploi du temps (étalement du cursus dans le temps, inscription pédagogique prioritaire, etc.) ; la dispense d'assiduité aux cours, TD ou TP ; aménagement des examens ; mise à disposition de cours en ligne ; soutien pédagogique et suivi par un référent ; tutorat par un autre étudiant ; mise à disposition de la prise de note réalisée par un autre étudiant.

Mise en œuvre

- **Action 107** : Communiquer sur le statut et les droits des proches aidants lors des journées d'accueil des nouveaux arrivants mais aussi au niveau des réseaux d'encadrants et encadrantes de l'établissement et dans les communications dédiées au public étudiant.
- **Action 108** : Orienter les personnels concernés vers le service social des personnels, la MPPU et la DRHDS. La mise en place d'un processus interne permettrait de faciliter le travail d'accompagnement et d'orientation.
- **Action 109** : Mettre en place un outil de suivi du nombre de personnel et d'étudiants et étudiantes en situation d'aidants ou aidantes au sein de l'établissement afin d'identifier et de mieux accompagner ces personnes.

Pilote(s) et porteur(s) de l'objectif : DRHDS-MSH, MPPU (Médecin du travail - Assistant Social des personnels), CPUN, SSE – MRH, SSE.

En lien avec : Encadrement, services externes : MDPH, CAF, Mutuelles

Tableau 12 : Indicateurs possibles et planification envisagée pour les objectifs de l'axe 12

	Indicateurs	Planification envisagée
Objectif 28	Nombre de connexions aux capsules vidéo ou modules d'e-learning Nombre de personnes ayant participées aux évènements organisés	Année 1 – Année 4 :
Objectif 29	Nombre de communications adaptées/ciblées par an Nombre de temps d'échanges réalisés au sein des pôles et composantes	Année 1 - Année 4 : annuellement sur la durée du SDH 2
Objectif 30	Nombre d'actions réalisées avec les acteurs locaux	Année 1 - Année 4 : annuellement sur la durée du SDH 2
Objectif 31	Mise en place d'une formation Handicap pour le réseau de prévention Nombre de personnels formés / Nombre de reunion ou partage d'information réalisé	Année 2 – Année 4
Objectif 32	Nombre de communication réalisées	Année 3

Axe 13 – Former la communauté universitaire pour mieux prendre en compte les besoins des personnes en situation de handicap

OBJECTIF 33 - Former les personnels

Etat des lieux

Des actions de formation sur le handicap ont été proposées depuis 2015. Elles n'ont pas été plébiscitées. Depuis 2023, une nouvelle formation à destination des encadrantes et encadrants a été mise en place, et l'on espère voir la participation du personnel augmenter.

Sur le volet enseignement, il est essentiel de doter les enseignants, les enseignantes et les équipes pédagogiques de Nantes Université d'un ensemble de concepts, de méthodes et d'outils pour permettre de diversifier les modalités pédagogiques. En effet, certaines pratiques pédagogiques ne permettent pas de prendre en compte les différents profils et peuvent rendre difficile l'apprentissage pour certains et certaines.

Mise en œuvre

- **Action 110** : Acquérir ou créer et mettre à disposition des managers des contenus d'auto-formation sur le recrutement, l'intégration et l'accompagnement d'un collaborateur ou d'une collaboratrice en situation de handicap
- **Action 111** : Acquérir ou créer et mettre à disposition des enseignants des contenus d'auto-formation sur l'accueil et l'accompagnement d'un étudiant ou d'une étudiante en situation de handicap
- **Action 112** : Former à l'inclusion et au concept universel des apprentissages (CUA)
- **Action 113** : Faire évoluer le format de la formation « Recruter, intégrer et accompagner un agent en situation de handicap » pour intégrer une dimension échange de pratiques
- **Action 114** : Rendre obligatoire la formation « Recruter, intégrer et accompagner un agent en situation de handicap » aux encadrants des directions ou services qui recrutent des agents BOE

- **Action 115** : Intégrer dans la formation « Mener un entretien de recrutement » la dimension du handicap
- **Action 116** : Mettre en place une formation FALC (facile à lire et à comprendre)
- **Action 117** : Mettre à disposition des personnels un parcours PIX accessibilité
- **Action 118** : Créer un espace numérique sur lequel seront proposés des outils ayant pour objectif d'accompagner les enseignants et enseignantes dans la transformation de leurs méthodes pédagogiques en capitalisant notamment sur les travaux du CDP (Centre de documentation pédagogique) nouvellement SAE de la DFRU et du groupe de travail « Inclusion » animé en UFR Sciences et Techniques

Pilote(s) et porteur(s) de l'objectif : DRHDS – SDCAP, DRHDS-MSH, DSIN-SPIN, DFRU-SAE

En lien avec : Inspé (Inspiration du CAPPEI : <https://inspe.univ-nantes.fr/notre-offre-de-formation/formation-continue-des-enseignants/cappei>)

Observations : Le Centre de documentation pédagogique (SAE aujourd'hui) a exploré ces champs dans le cadre du programme ACCESS entre 2018 et 2022. L'expérience peut être capitalisée, notamment par la mise à disposition d'un certain nombre de ressources en lien avec la pédagogie inclusive sur une page dédiée lorsque le site DFRU et les pages SAE auront été structurées.

Tableau 13 : Indicateurs possibles et planification envisagée pour les objectifs de l'axe 13

	Indicateurs	Planification envisagée
Objectif 33	Nombre de personnels formés à l'accueil et l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap Nombre de personnels formés à l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap	Année 1 – Année 4

Axe 14 – Sport et Culture : accélérateurs d'inclusion sociale

OBJECTIF 34 - Développer la pratique d'activités physiques et/ou sportives dans un cadre adapté et inclusif

Etat des lieux

Pour permettre l'inclusion des ESH et PSH et mettre en valeur la diversité de nos publics, l'établissement doit développer l'accessibilité des activités physiques et sportives

Mise en œuvre

- **Action 119** : Proposer des plages d'activités APAS (Activités Physiques Adaptées et Santé) en semaine au sein du service des sports.
- **Action 120** : Former les enseignants et enseignantes à l'APAS et aux pratiques inclusives

Pilote(s) et porteur(s) de l'objectif : SUAPS

En lien avec : DRHDS-MSH, SSE-MRH

Observations : Une expérimentation d'APAS en lien avec le STAPS est en cours au SUAPS. Une identification des besoins et souhaits des personnes en situation de handicap concernant la pratique sportive sera faite par sondage en amont des actions précitées.

OBJECTIF 35 - Favoriser une ouverture culturelle

Etat des lieux

L'enjeu de l'ouverture de la culture à toutes et tous est un axe majeur de la politique culturelle, permettant de favoriser la mixité des publics dans des collectifs de pratiques mais aussi contribuer au développement de compétences connexes propices à la construction personnelle, au développement de l'identité et du sens critique. C'est un axe essentiel pour développer l'inclusion et mettre en valeur la diversité de nos publics.

Mise en œuvre

- **Action 121** : Porter une attention particulière aux publics nécessitant un accompagnement ou un aménagement dans les projets culturels, notamment les pratiques artistiques.

Pilote (s) et porteur(s) de l'objectif : DCI

En lien avec : TU, DRHDS-MSH, SSE-MRH, DFRU (service de la vie associative), SCD

Tableau 14 : Indicateurs possible et planification envisagée pour les objectifs de l'axe 14

	Indicateurs	Planification envisagée
Objectif 35	Type, nombre d'ateliers et formations	Année 1 - Année 4 : annuellement sur la durée du SDH 2
Objectif 36	Projets culturels et pratiques artistiques qui ont nécessité des adaptations	Année 1 - Année 4 : annuellement sur la durée du SDH 2

Axe 15 – Communiquer sur le dispositif « Ecoute et signalement »

OBJECTIF 36 - Signaler toute situation de discrimination liée au handicap

Etat des lieux

Le handicap est un des 25 critères de discrimination identifiés par le Défenseur des droits. Les situations d'études et professionnelles peuvent être propices aux actes et agissements discriminatoires. Nantes Université dispose d'une cellule d'écoute et de signalement ouverte aux étudiantes et étudiants ainsi qu'aux personnels victimes ou témoins de tout type de violences quelles qu'elles soient.

Mise en œuvre

- **Action 122** : Diffuser l'existence du dispositif « écoute et signalement » aux réunions de rentrée et d'accueil pour les publics étudiants et personnel
- **Action 123** : Proposer une présentation du dispositif « écoute et signalement » aux tuteurs et tutrices handicap de la mission relais handicap et en assurer la diffusion par mail aux étudiants et étudiantes suivis par la Mission Relais Handicap

Pilote(s) et Porteur(s) de l'objectif : DDSPS - Pôle EAT

En lien avec : SSE-MRH et les composantes

Tableau 15 : Indicateurs possibles et planification envisagée pour les objectifs de l'axe 15

	Indicateurs	Planification envisagée
Objectif 36	Programmation et réalisation des réunions	Année 1 - Année 4 : annuellement sur la durée du SDH 2

DOMAINE 5 :

**RECHERCHE DANS LE DOMAINE
DU HANDICAP**

Axe 16 – Promouvoir et valoriser les travaux de recherche

OBJECTIF 37 - Rendre visible les activités de recherche sur le handicap

Etat des lieux

Les travaux de recherche et les innovations relatives à la question du handicap, de l'inclusion et de la diversité existent au sein de Nantes Université. Des actions en lien avec les établissements partenaires ont par ailleurs permis la mise en place d'une résidence pédagogique et un colloque international autour des notions d'éthique et d'inclusion dans l'enseignement supérieur.

Mise en œuvre

- **Action 124** : Proposer une cartographie des travaux de recherche, de formation et d'innovation
- **Action 125** : Développer les journées pédagogiques, notamment sur la thématique « inclusion diversité »
- **Action 126** : Rendre accessible les publications scientifiques par leur mention sur les pages intranet « handicap et diversité »
- **Action 127** : Sensibiliser le personnel (administratif et enseignant-chercheur) de l'établissement à la mise en place d'actions inclusives dans le domaine de la diffusion de la culture scientifique et technique

Pilote(s) et porteur(s) de l'objectif : DRPI, Pôle Sciences et Technologie

En lien avec : Les laboratoires de recherche et composantes

Tableau 16 : Indicateurs possibles et planification envisagée pour les objectifs de l'axe 16

	Exemples d'indicateurs	Planification envisagée
Objectif 37	Livrable cartographie des laboratoires de recherches en lien avec la thématique, mise en place de journée pédagogique, intégration annuelle des publications de recherche sur une des pages de la thématique « handicap et diversité »	Année 2

Axe 17 – Réaliser un diagnostic en associant la communauté de recherche de Nantes Université

OBJECTIF 38 - Réaliser un état des lieux détaillé sur la période 2024-2028 pour une meilleure connaissance de l'inclusion au sein de Nantes Université

Etat des lieux

Il existe plusieurs enquêtes et rapports annuels destinés à quantifier et répertorier des données brutes sur des questions sociales, de réussites étudiantes et de bien-être au travail. Il paraît nécessaire de consolider ces données afin de produire une analyse et des préconisations d'actions spécifiques aux situations de handicap vécues au sein de l'établissement. La démarche d'ouverture sociale de l'établissement prendra en compte les étudiants en situation de handicap comme un des publics cibles.

Mise en œuvre

- **Action 128** : Créer des indicateurs de suivi sur la réussite étudiante et le parcours professionnel des ESH et PSH
- **Action 129** : Réaliser annuellement un rapport de situation en lien avec le suivi et l'accompagnement des personnels et étudiants et étudiantes en situation de handicap.
- **Action 130** : Développer dans les enquêtes existantes (baromètre social, enquête à destination de la population étudiante) un focus relatif aux discriminations liées notamment aux situations de handicap

Pilote (s) et Porteur(s) de l'objectif : SSE-MRH, DRHDS-MSH, DDSPS

En lien avec : DFRU, CAPEQ et composantes en sciences sociales et humaines

Observations : A l'instar de l'enquête « cadre de vie pendant le temps des études et expositions aux violences sexuelles et sexistes » réalisée entre janvier 2023 et février 2024 entre l'UFR Sociologie et la DDSPS, un travail collaboratif entre les services universitaires et une composante peut être menée sur la thématique du handicap et de l'inclusion. Le projet « Observatoire des réussites étudiantes » et le « Lab Expérience Etudiante » viendront alimenter la production de données pour le public étudiant.

Tableau 17 : Indicateurs possibles et planification envisagées pour les objectifs de l'axe 17

	Exemples d'indicateurs	Planification envisagée
Objectif 38	Nouveaux indicateurs : taux de réussite aux examens (par ex), Livrable rapports annuels, intégration de la thématique inclusion handicap dans les enquêtes établissement	Année 1 - Année 4 : annuellement sur la durée du SDH 2

| ANNEXES

Cadre réglementaire

En matière de prise en compte du handicap, plusieurs textes importants sont entrés en vigueur au cours des dernières décennies :

- **Loi n°75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées**
 - Il s'agit de la première politique publique sur le handicap.
 - Cette loi garantit aux personnes en situation de handicap le droit au travail, à l'intégration scolaire et sociale et à un minimum de ressources.

- **Loi n°87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés**
 - Renforce l'obligation d'emploi puisque tout établissement de 20 salariés ou plus doit employer 6% de travailleurs et travailleuses en situation de handicap.

- **Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**
 - Elle a notamment donné une définition juridique du handicap et a accompagné cette définition d'un nouveau paradigme qui peut se résumer ainsi : ce n'est pas à la personne handicapée de s'adapter mais à la société de s'adapter pour réduire les situations de handicap.
 - Cette loi a également réaffirmé la possibilité de prévoir des aménagements pour que les étudiantes et étudiants en situation de handicap poursuivent leurs études.
 - Elle a également étendu l'obligation d'emploi au secteur public.
 - Enfin, cette loi intègre dans son article 47 les obligations d'accessibilité des sites internet. Ces règles sont précisées dans le décret 2019-768 du 24 juillet 2019 relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des services de communication au public en ligne.

- **Décret n°2005-1617 du 21 décembre 2005 relatif aux aménagements des examens et concours** prévoyant des aménagements de l'enseignement scolaire et universitaire.

- **Loi n°2007-1199 du 11 août 2007 relative aux libertés et aux responsabilités des universités** affirmant que le président ou la présidente de

l'université ou établissement doit veiller « à l'accessibilité des enseignements et des bâtiments aux personnes handicapées, étudiants et personnels ».

- **Charte Université Handicap du 7 septembre 2007** entre le Ministère de l'enseignement supérieur et la Conférence des Présidents d'Université (CPU). Son objectif était de créer des dispositifs d'accueil adaptés à tous les étudiants et étudiantes en situation de handicap en développant des services dédiés au sein de toutes les universités.
- **Charte Université Handicap du 4 mai 2012** entre le Ministère de l'enseignement supérieur et la CPU. Cette charte est venue enrichir les objectifs affichés par la charte de 2007, notamment en prévoyant une consolidation des dispositifs d'accueil et d'accompagnement pour les étudiantes, étudiants et personnels en situation de handicap, en énonçant des objectifs de recherche et de formation sur le handicap et en rappelant les objectifs d'accessibilité des établissements d'enseignement supérieur.
- **Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique** comprenant des dispositions spécifiques visant à faciliter la mobilité professionnelle des agents en situation de handicap.
- **Loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche** (dite loi Fioraso) prévoyant notamment la mise en place d'un schéma directeur pluriannuel pour les établissements d'enseignement supérieur.
- **Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019** introduisant des dispositions visant à renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique. Cette loi met l'accent sur l'accessibilité des lieux de travail, la formation des agents publics et l'adaptation des postes pour favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Elle prévoit également des mesures pour améliorer le recrutement, la mobilité et la promotion professionnelle des travailleurs handicapés au sein de la fonction publique. L'objectif est de garantir l'égalité des chances et de promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap dans les différentes administrations publiques. Voici quelques-unes des mesures prévues par cette loi :

- **Adaptation des postes de travail** : la loi prévoit que les postes de travail peuvent être adaptés pour répondre aux besoins spécifiques des agents en situation de handicap, afin de favoriser leur intégration et leur maintien dans l'emploi.
 - **Accompagnement personnalisé** : les agents en situation de handicap peuvent bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour leur mobilité professionnelle, notamment par le biais de formations adaptées ou de conseils en orientation.
 - **Priorité de réaffectation** : en cas de suppression de poste ou de restructuration, les agents en situation de handicap peuvent bénéficier d'une priorité de réaffectation sur un poste compatible avec leur situation.
 - **Reconnaissance des compétences** : la loi encourage la reconnaissance des compétences et des qualifications des agents en situation de handicap, afin de valoriser leurs parcours professionnels et faciliter leur évolution de carrière.
 - **Accessibilité** : la loi vise à garantir l'accessibilité des locaux et des équipements de travail pour les agents en situation de handicap, en conformité avec les normes en vigueur.
- **Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle** prévoyant la mise en place d'un congé pour accompagner les transitions professionnelles des personnels en situation de handicap soumis à un risque d'inadaptation professionnelle. Par ailleurs, il accorde des droits supplémentaires aux personnels détenteurs d'une RQTH, pour être accompagné dans leur projet d'évolution professionnelle (congé de formation, bilan de compétences et compte personnel de formation)
 - **L'article L. 123-4-2 du code de l'éducation** précise que « Les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants en situation de handicap 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. »

- **Circulaire du 6-2-2023 (MESR - DGESIP A2-3 - MASA-MS-MC-MSP-MSAPH) :**
cette circulaire a donc pour objet de préciser les dispositions relatives aux aménagements des épreuves des examens et concours de l'enseignement supérieur pour les candidats en situation de handicap ou avec un trouble de santé invalidant prises en application de l'article L. 112-4 du Code de l'éducation qui dispose que « Pour garantir l'égalité des chances entre les candidats, des aménagements aux conditions de passation des épreuves orales, écrites, pratiques ou de contrôle continu des examens ou concours de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur, rendus nécessaires en raison d'un handicap ou d'un trouble de la santé invalidant, sont prévus par décret. Ces aménagements peuvent inclure notamment l'octroi d'un temps supplémentaire et sa prise en compte dans le déroulement des épreuves, la présence d'un assistant, un dispositif de communication adapté, la mise à disposition d'un équipement adapté ou l'utilisation, par le candidat, de son équipement personnel. »

- **L'article L712-3 code de l'éducation :**
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042814649/

Définitions, sigles et acronymes

Définitions

Accessibilité

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

Compensation

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

Handicap et situation de handicap

La loi du 11 février 2005 donne la définition suivante : « 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 du code de l'action sociale et des familles).

Cette définition comporte plusieurs notions importantes :

- Ce ne sont plus les facteurs personnels tels que les maladies, incapacités et déficiences qui constituent le handicap mais les **limitations d'activité** ou les **restrictions de participation**. Ces restrictions de participations concernent à la fois les activités de la vie quotidienne (se déplacer, communiquer...) et plus largement l'implication dans la société (accès à l'information, à l'éducation, à l'emploi...).

- **L'environnement apparait déterminant.** Le handicap peut ne pas apparaître selon l'environnement, pour une même personne. Ainsi, l'action sur l'environnement pour le rendre accessible et adapté permet de réduire les situations de handicap.
- L'expression « **altération substantielle, durable ou définitive** » permet de circonscrire les situations de handicap aux altérations conséquentes qui durent dans le temps, même si elles ne sont pas définitives.
- L'expression « **fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant** » admet la variété des handicaps existants, notamment les handicaps psychiques et cognitifs, jusque-là peu reconnus.

Inclusion

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

Définitions issues en partie du Guide de l'accompagnement de l'étudiant handicapé à l'université publié par la Conférence des Présidents d'Université en 2012.

Sigles et acronymes

Ad 'AP : Agenda d'accessibilité programmée

BOE : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

CA : Conseil d'Administration

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

CPU : Conférence des Présidents d'Université

CPUN : Comité des Personnels de Nantes Université

CSA : Comité Social d'Administration

CSI : Comité de suivi individuel (*dans le cadre de suivi de thèse*)

DAF : Direction des Affaires Financières

DCI : Direction de la culture et des initiatives

DDSPS : Direction du Développement Social de la Prévention et de la Sûreté

DDSPS- Pôle EAT : Pôle Environnement au Travail

DFRU : Direction de la Formation de la Réussite Universitaire

DFRU-SAE : Service d'Appui aux Enseignements

DFRU-SOFS : Service de l'Offre de Formation et de la Scolarité

DFRU-SRE : Services des Réussites Etudiantes

DFRU-SVE : Service de la Vie Etudiante

DPIL : Direction du Patrimoine Immobilier et de la Logistique

DRHDS : Direction des Ressources Humaines et du Dialogue Social

DRHDS - MSH : Mission Santé Handicap

DRHDS -SDCAP : Service Développement des Compétences et Accompagnement Parcours

DSIN : Direction des Systèmes d'Informations et du Numérique

DSIN-SPIN : Service de Production et d'Innovation Numérique

ESH : Etudiant/ Etudiante en Situation de Handicap

ERS : Etudiant/Etudiante Relais Santé

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

MCF : Maître de Conférence

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

MPPU : Médecine Préventive du Personnel Universitaire

OMIST : Outil pour le développement des Masters Internationaux en Sciences et Technologie

PAEH : Plan d'Aménagement des Etudiants en situation de Handicap

PSH : Personne en Situation de Handicap

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

SCD : Service Commun de la Documentation

SDH : Schéma Directeur du Handicap

SSE : Service de Santé des Etudiants

SSE-MRH : Mission Relais Handicap

SEEPH : Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées

STPA : Secteur de Travail Protégé et Adapté

TSH : Travailleur en Situation de Handicap

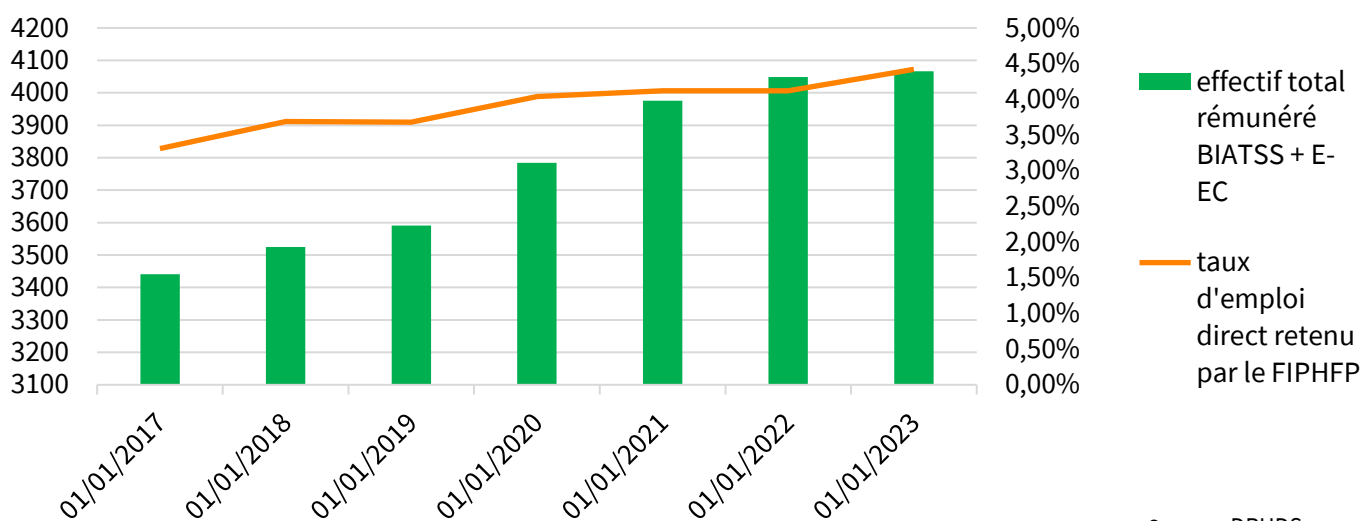
RGAA : Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité

Données chiffrées

La situation des personnels au sein de l'établissement

Depuis 2017, l'effectif global du personnel employé à Nantes Université connaît une importante progression, passant de 3441 à 4066 agentes et agents employés (BIATSS et E-EC).

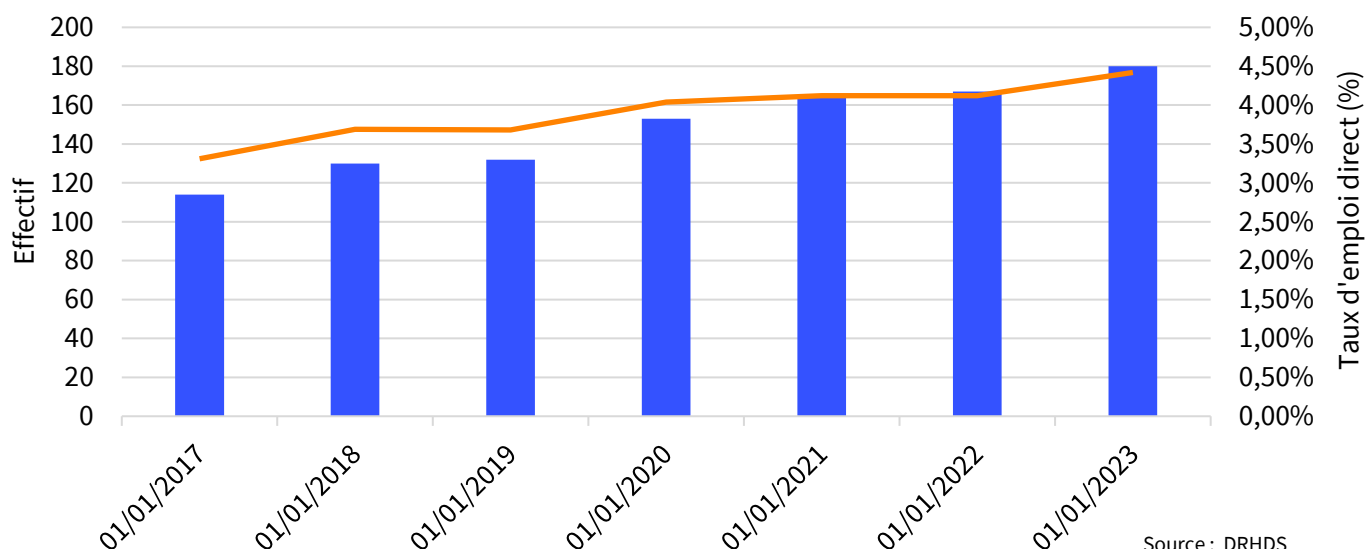
Taux d'emploi direct par rapport à l'effectif global (2017-2023)



Source : DRHDS

Le nombre de personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) a également évolué et est passé de 114 en 2017 à 180 en 2023. Le taux d'emploi direct, entre 2017 et 2023 est passé de 3,31% à 4,42% soit une augmentation de 33,5% (ou 1,11 point).

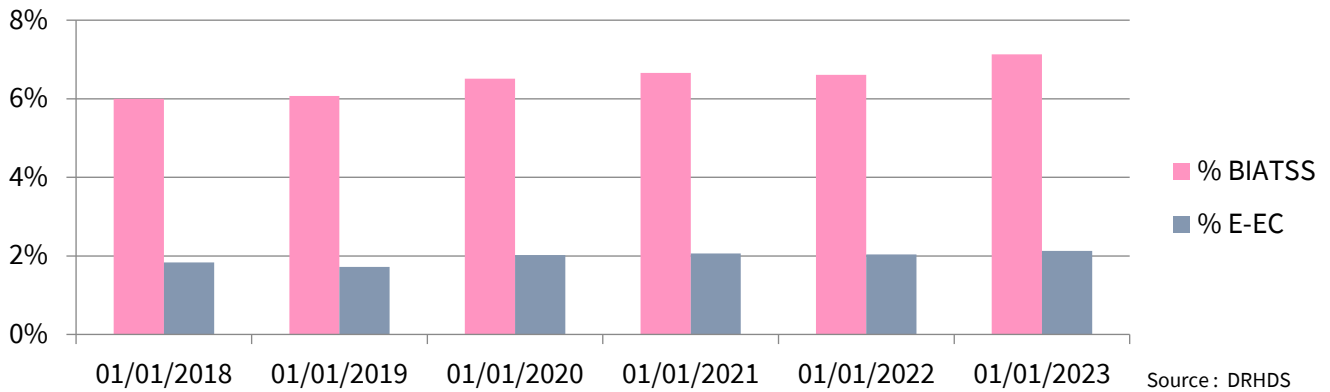
Evolution de l'effectif du personnel en situation de handicap et du taux d'emploi direct (2017-2023)



Source : DRHDS

Il est constaté, entre 2018 et 2023, une évolution du nombre de personnels BOE. Le pourcentage de BIATSS est passé de 6% à 7,13% en 5 ans. Du côté des E-EC, le taux a évolué de 1,83% à 2,13% sur cette même période.

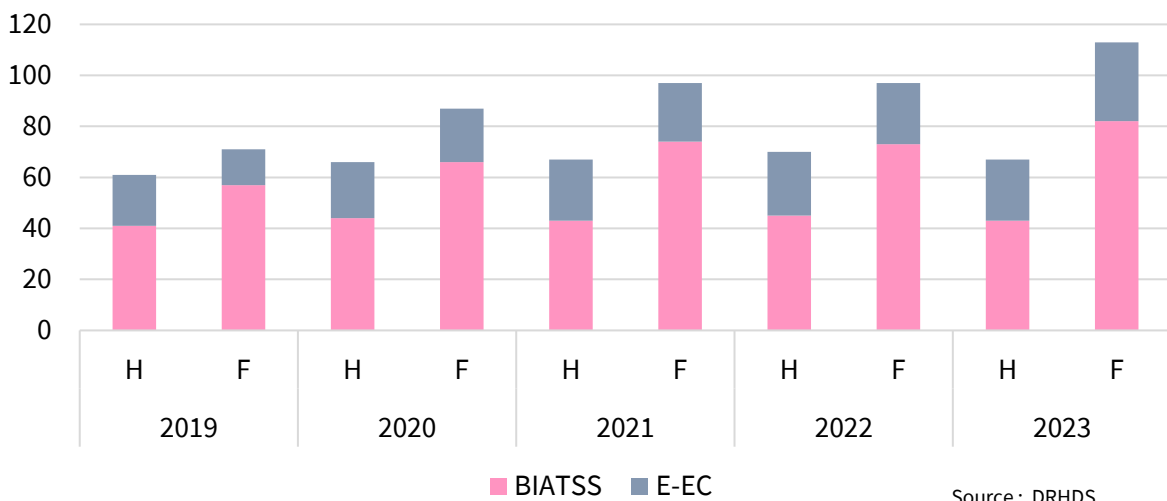
Taux BOE des personnels (BIATSS et E-EC) entre 2018 et 2023



Répartition par genre des personnels en situation de handicap

Il est constaté que plus de femmes se déclarent BOE que d'hommes : en effet, en 2023, elles étaient 82 agentes BIATSS BOE pour 43 agents BIATSS et 31 E-EC femmes pour 24 E-EC hommes.

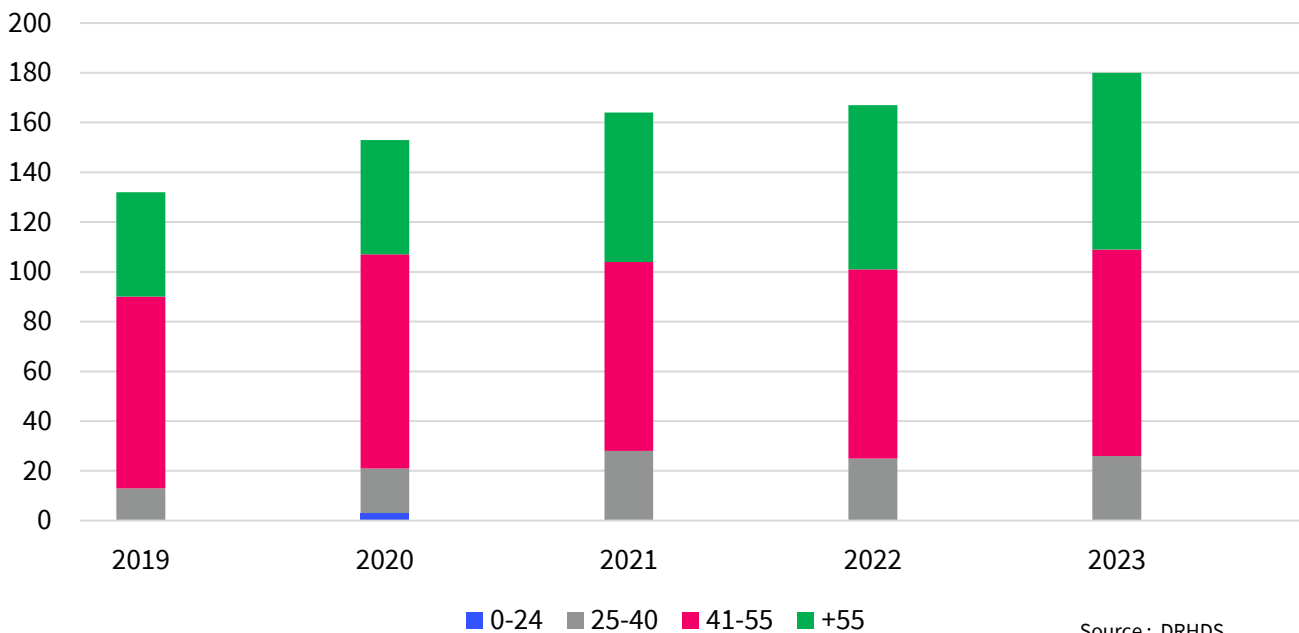
Nombre BOE par type de population et par genre (2019-2023)



Répartition par âge des personnels en situation de handicap

Depuis 2019, le personnel BOE déclaré appartient majoritairement à la tranche d'âge 41-55 ans, suivi de la tranche d'âge des plus de 55 ans. Il est également constaté une hausse du nombre de BOE âgé entre 25 et 40 ans depuis 2019.

Nombre de BOE par tranche d'âge (2019-2023)

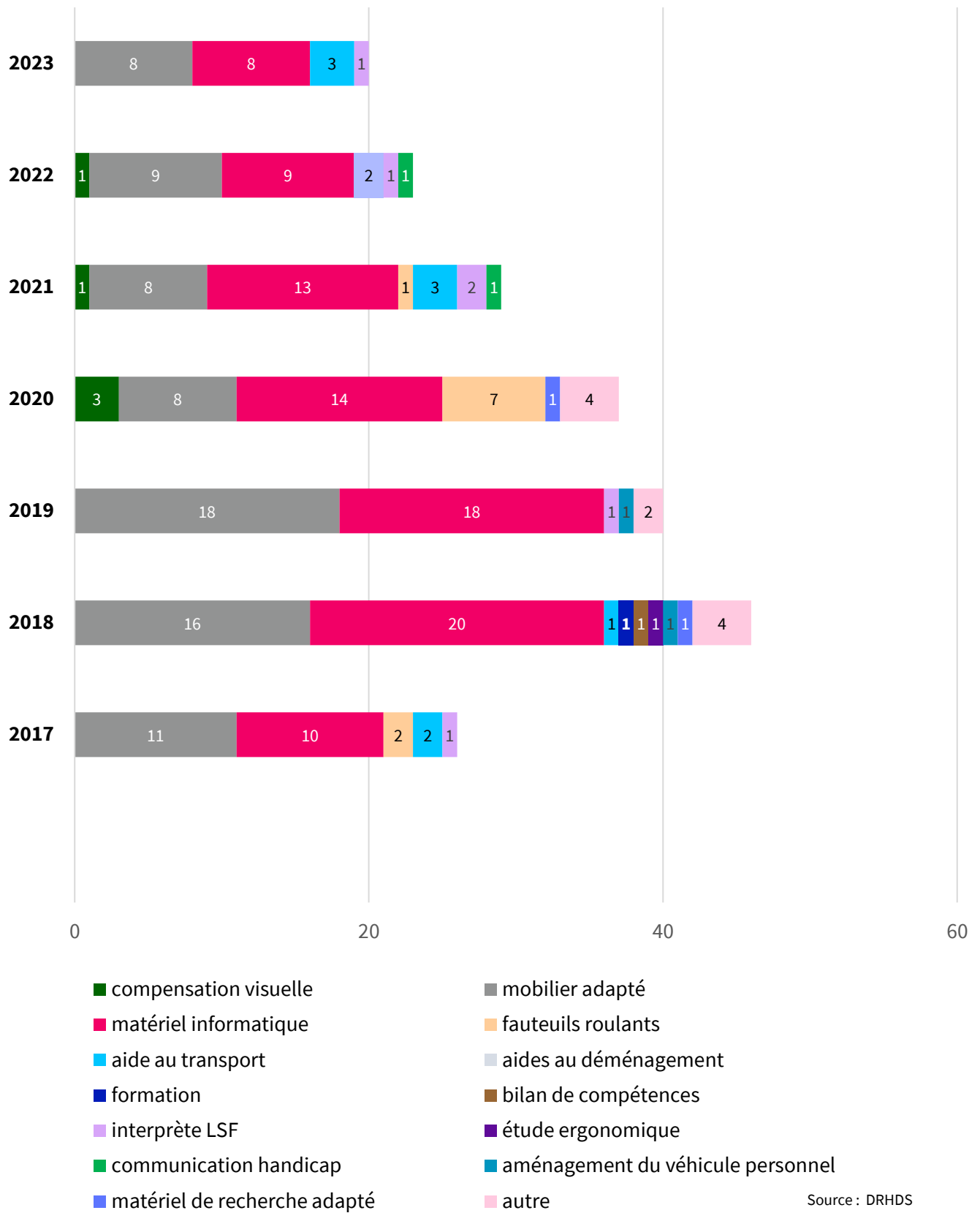


Volume et typologie des aménagements de poste

Année	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d'aménagements de poste	36	49	50	41	35	30	25

Source : DRHDS

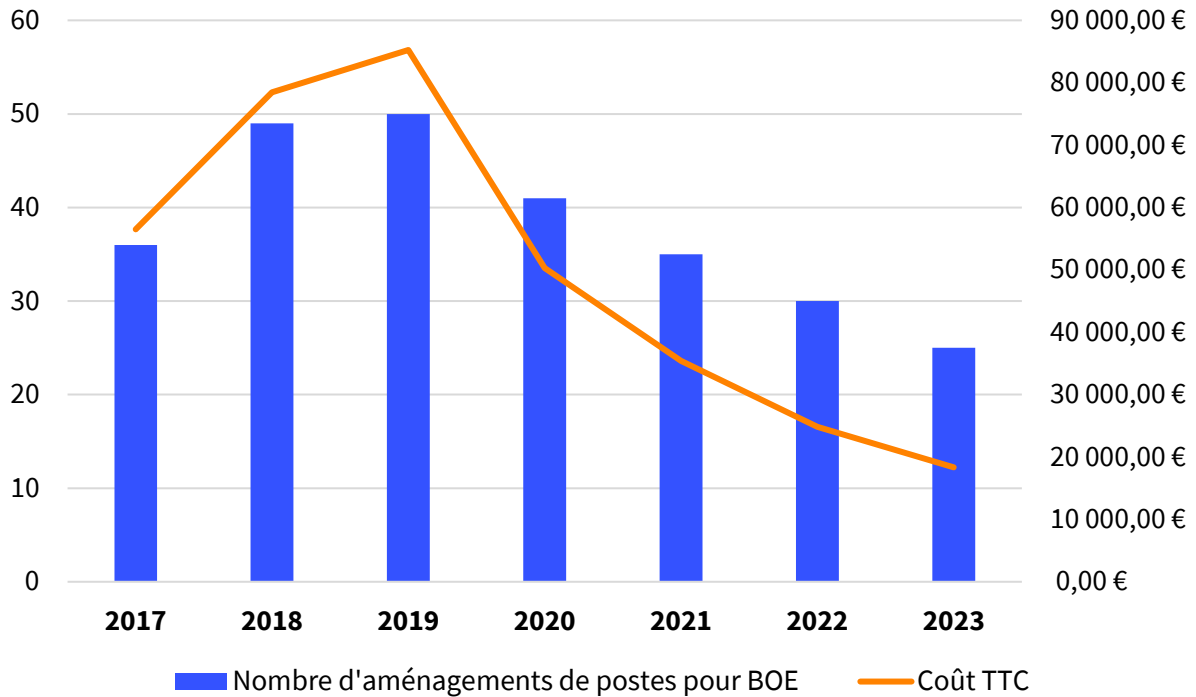
Typologie des aménagements de poste (2017-2023)



Source : DRHDS

Evolution des dépenses pour l'aménagement des postes de travail

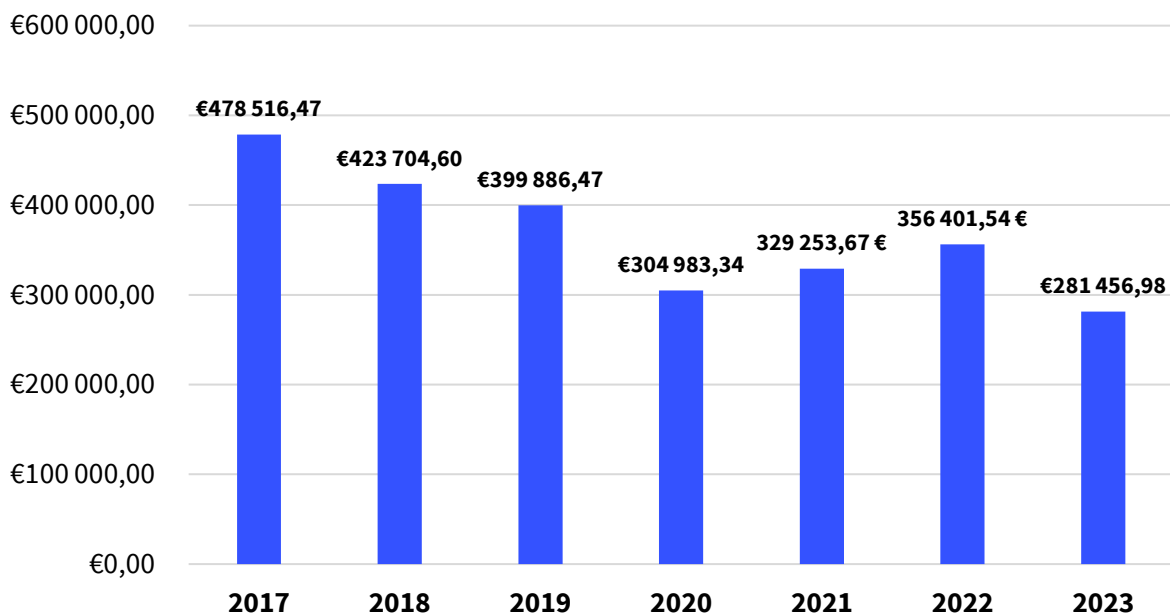
Nombre d'aménagements de postes et coûts associés (2017-2023)



Source : DRHDS

Evolution de la contribution FIPHFP

Montant de la contribution FIPHFP (2017-2023)



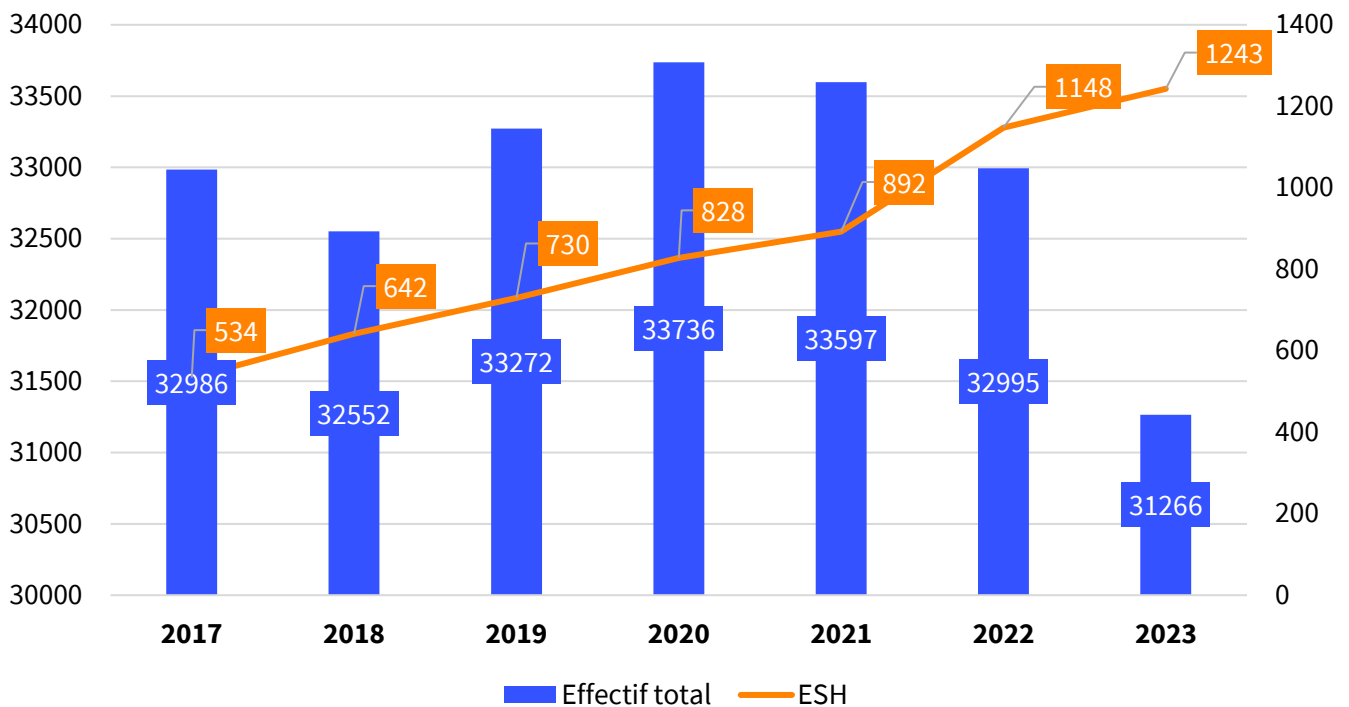
Source : DRHDS

La situation des étudiantes et étudiants en situation de handicap

L'application de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a favorisé l'accès aux études pour les personnes en situation de handicap. Entre 2017 et 2023, on constate la présence d'un nombre important et croissant d'étudiants et étudiantes en situation de handicap au sein de Nantes Université, passant de 536 à 1257. En 2023, la proportion d'étudiants et étudiantes en situation de handicap représente 3,57% de l'effectif total étudiant. (Source : SSE-MRH)

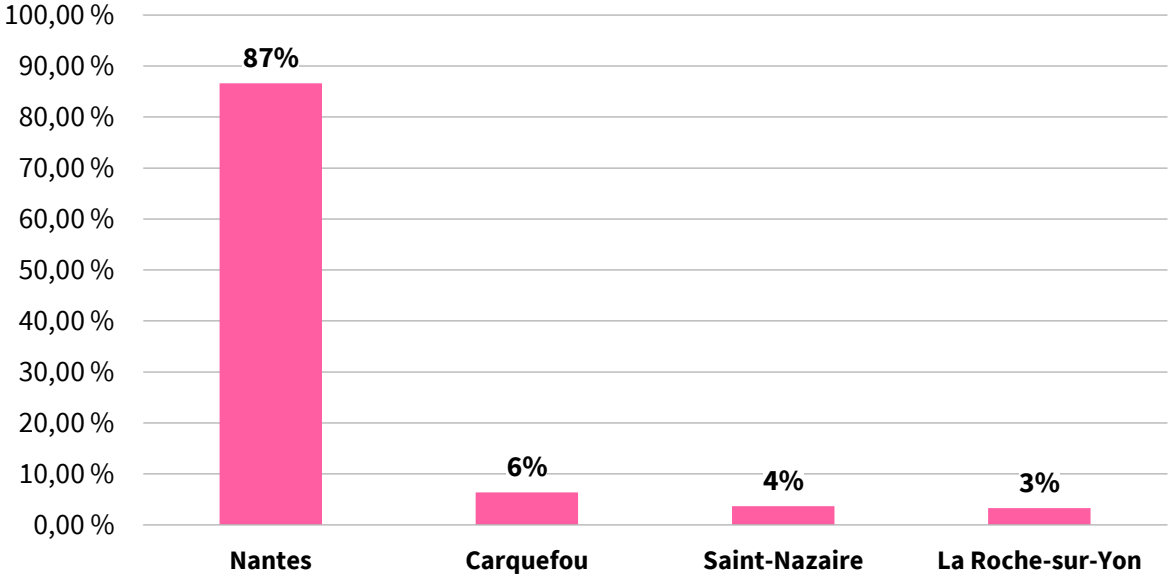
Précision : Le nombre affiché sur les effectifs totaux ne comprend pas les DU et les DUI.

Proportion ESH sur effectif total (2017-2023)



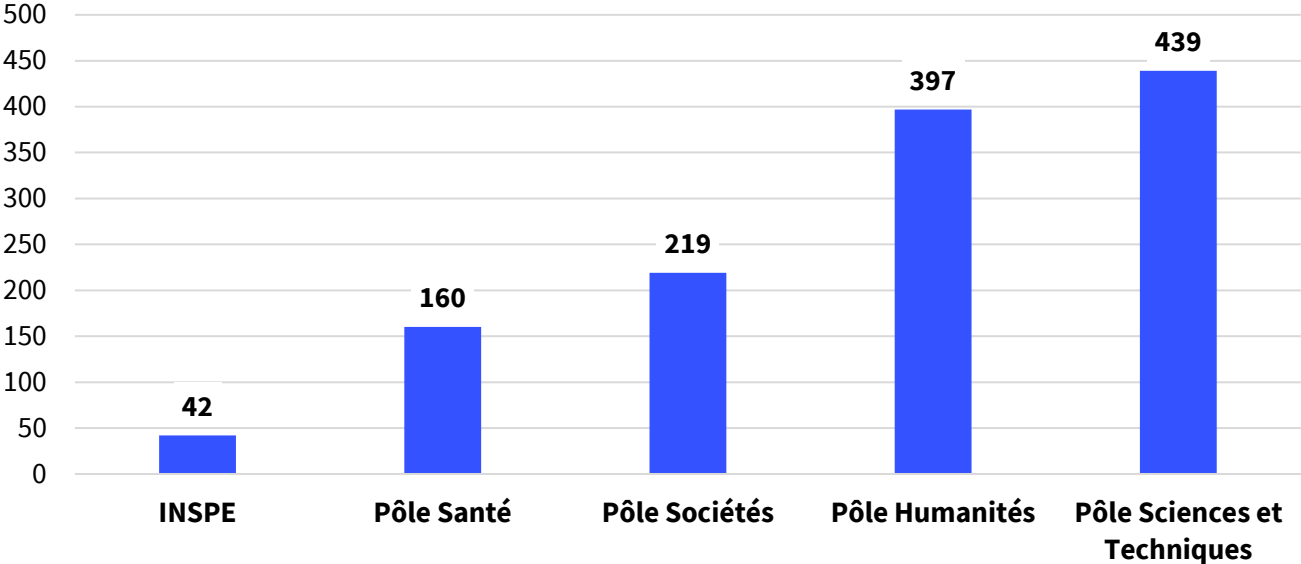
Répartition par site géographique et pôle des étudiantes et étudiants en situation de handicap

Effectifs ESH par site géographique (2022-2023)



Source : Bilan annuel MRH-SSE

Effectifs ESH par pôle (2022-2023)



Source : Bilan annuel MRH-SSE

Répartition par niveau d'étude / par niveau de diplôme

Précision : Le nombre affiché sur les effectifs totaux ne comprend pas les DU et les DUI.

	2017			2018		
	Nombre d'ESH	Effectif total	Nombre d'ESH sur effectif total (%)	Nombre d'ESH	Effectif total	Nombre d'ESH sur effectif total (%)
L1	161	8560	1,88%	223	9066	2,46%
L2	109	4459	2,44%	99	4471	2,21%
L3	95	4653	2,04%	116	4737	2,45%
Licence Pro	12	1127	1,06%	17	1217	1,40%
M1	62	4462	1,39%	77	4099	1,88%
M2	28	4704	0,60%	32	4380	0,73%
BUT 1	43	1649	2,61%	40	1644	2,43%
BUT 2	21	1441	1,46%	33	1457	2,26%
Doctorant	1	1151	0,09%	1	1072	0,09%
Santé>6 ans	2	780	0,26%	4	409	0,98%
Total sur l'année	534	32986	1,62%	642	32552	1,97%

	2019			2020		
	Nombre d'ESH	Effectif total	Nombre d'ESH sur effectif total (%)	Nombre d'ESH	Effectif total	Nombre d'ESH sur effectif total (%)
L1	229	9017	2,54%	282	8979	3,14%
L2	139	4932	2,82%	159	5143	3,09%
L3	113	4743	2,38%	128	4877	2,62%
Licence Pro	14	1097	1,28%	17	1175	1,45%
M1	87	4153	2,09%	93	4014	2,32%
M2	47	4544	1,03%	58	4483	1,29%
BUT 1	52	1680	3,10%	50	1670	2,99%
BUT 2	45	1407	3,20%	38	1455	2,61%
Doctorant	0	1374	0,00%	0	1522	0,00%
Santé>6 ans	4	325	1,23%	3	418	0,72%
Total sur l'année	730	33272	2,19%	828	33736	2,45%

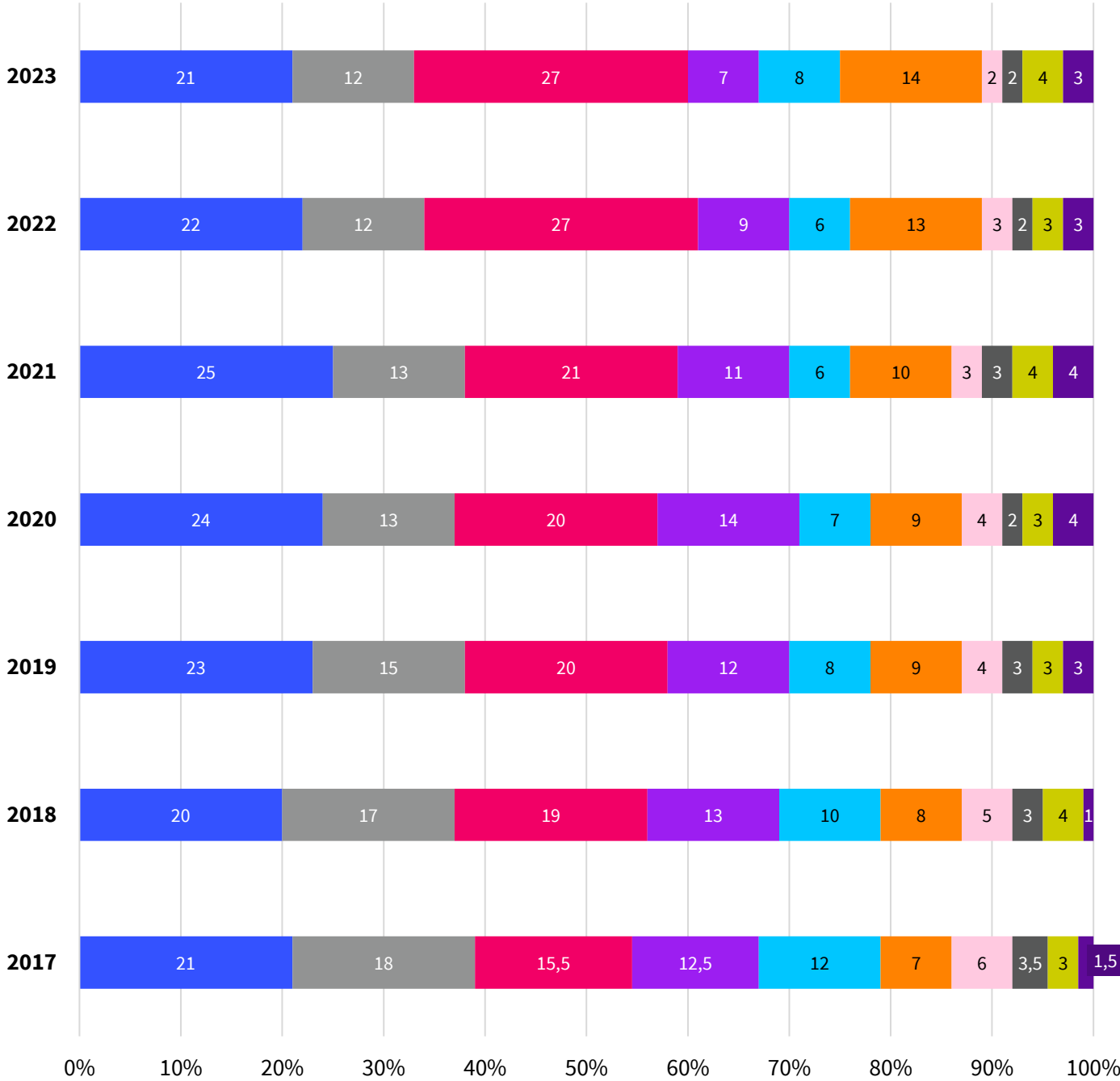
	2021			2022		
	Nombre d'ESH	Effectif total	Nombre d'ESH sur effectif total (%)	Nombre d'ESH	Effectif total	Nombre d'ESH sur effectif total (%)
L1	252	8452	2,98%	320	7830	4,09%
L2	189	5318	3,55%	233	5170	4,51%
L3	166	5285	3,14%	246	5378	4,57%
Licence Pro	21	1138	1,85%	26	1149	2,26%
M1	96	3895	2,46%	125	3883	3,22%
M2	69	4570	1,51%	93	4622	2,01%
BUT 1	55	1654	3,33%	55	1529	3,60%
BUT 2	40	1494	2,68%	44	1480	2,97%
Doctorant	1	1444	0,07%	0	1537	0,00%
Santé>6 ans	3	347	0,86%	6	417	1,44%
Total sur l'année	892	33597	2,65%	1148	32995	3,48%

	2023		
	Nombre d'ESH	Effectif total	Nombre d'ESH sur effectif total (%)
L1	362	8011	4,52%
L2	204	4710	4,33%
L3	255	5004	5,10%
Licence Pro	22	990	2,22%
M1	155	3820	4,06%
M2	92	4075	2,26%
BUT 1	100	1524	6,56%
BUT 2	46	1290	3,57%
Doctorant	1	1509	0,07%
Santé>6 ans	6	333	1,80%
Total sur l'année	1243	31266	3,98%

Source : Bilan annuel MRH-SSE

Répartition des ESH par type de troubles

Détail des troubles déclarés 2017 et 2023 en %

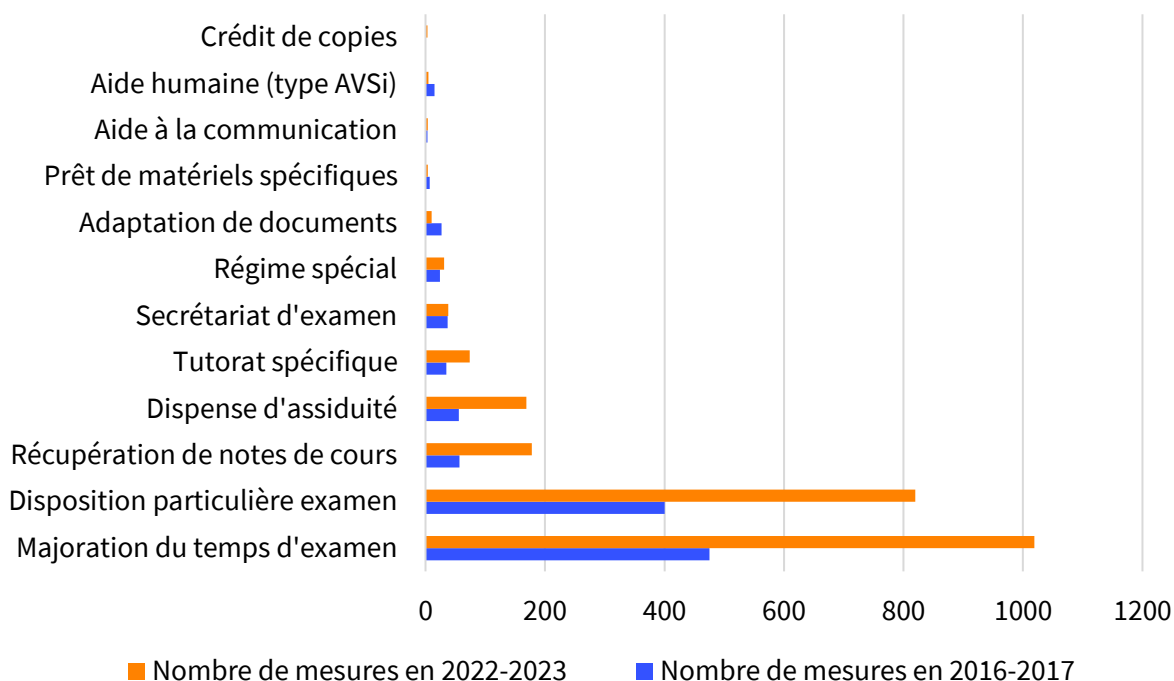


- Troubles du langage et de la parole
- Troubles moteurs
- Troubles psychologiques
- Autres troubles
- Troubles viscéraux et maladies invalidantes
- Plusieurs troubles associés
- Troubles visuels
- Troubles auditifs
- Troubles cognitifs
- Troubles du spectre autistique

Source : bilan annuel MRH- SSE

Mesures d'accessibilité mises en œuvre par l'établissement

Mesures d'accessibilité mises en oeuvre (comparaison 2016-2017 avec 2022-2023)



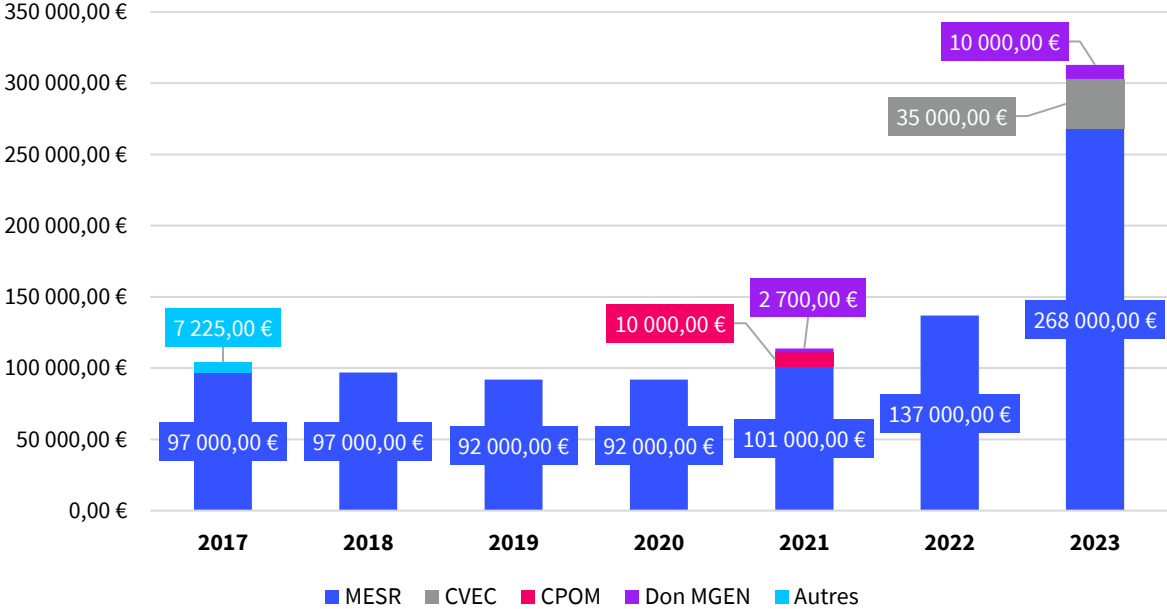
Type des mesures d'accessibilité mises en œuvre	Nombre 2016-2017	Nombre 2022-2023
Crédit de copies	0	3
Aide humaine (type AVSi)	15	5
Aide à la communication	3	4
Prêt de matériels spécifiques	7	4
Adaptation de documents	27	10
Régime spécial	24	31
Secrétariat d'examen	37	38
Tutorat spécifique	35	74
Dispense d'assiduité	56	169
Récupération de notes de cours	57	178
Disposition particulière d'examen	400	820
Majoration du temps d'examen	475	1019

Source : Bilan annuel MRH-SSE

Les données budgétaires

Le budget de la Mission Handicap

Budget MRH entre 2017 et 2023



Source : Bilan annuel MRH-SSE

Synthèse de la séance collaborative du 11 avril 2024

Nantes Université **HANDICAP : ÉTAT DES LIEUX DES PRATIQUES**

ACCESSIBILITÉ DE L'ENVIRONNEMENT D'ÉTUDES ET PROFESSIONNEL		SENSIBILISATION ET FORMATION AU HANDICAP ET À L'INCLUSION	
ACCESSIBILITÉ PHYSIQUE	ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE	INFORMER	SENSIBILISER
<p>ACCÉDER ET CIRCULER</p> <p>SE DÉPLACER</p> <p>ÉQUIPEMENTS ET MAINTENANCE</p> <p>SIGNALÉTIQUE</p> <p>PARTICIPER ! CONFLIT D'AGENDA</p> <p>MULTI-MODAL CONCEPTION UNIVERSELLE</p>	<p>SITE DE L'UNIVERSITÉ ET INTRANET</p> <p>DIAPORAMA</p> <p>VISIO</p> <p>MADOC</p>	<p>IDENTIFIER LES ACTEURS</p> <p>LEVER LES OBSTACLES</p> <p>RÉALISER LES DÉMARCHES</p> <p>CONNAÎTRE ET ACCÉDER À SES DROITS</p>	<p>DÉCONSTRUIRE LES PRÉJUGÉS ET STÉRÉOTYPES</p> <p>CONNAÎTRE LES SITUATIONS RELEVANT DU HANDICAP</p> <p>LUNETTES RELAIS SANTÉ</p> <p>TOUCHER TOUS LES ACTEURS</p>
ACCOMPAGNEMENT ÉTUDIANT	ACCOMPAGNEMENT DU PERSONNEL	FORMER	COMMUNIQUER
<p>IDENTIFIER LE RELAIS HANDICAP + PERSONNE RÉFÉRENTE</p> <p>IMMERSION EN AMONT</p>	<p>REMISE EN QUESTION DES PRATIQUES</p> <p>DUO DAY</p>	<p>ÉVALUER LES BESOINS</p>	<p>FAVORISER ATTRACTIVITÉ</p> <p>RENDRE VISIBLES LES ACTIONS</p> <p>LE PARTAGE D'EXPÉRIENCE</p> <p>BÉNÉFICES COMMUNS</p>

Nantes Université **HANDICAP : PERSPECTIVES D'AMÉLIORATION**

FAVORISER LES PARCOURS DE RÉUSSITE		DÉVELOPPER LES RESSOURCES ET ACCOMPAGNEMENT	
PARTAGER LES CONNAISSANCES EN MATIÈRE D'ACCESSIBILITÉ	DÉVELOPPER LES RESSOURCES EN MATIÈRE DE COMPENSATION	ACCOMPAGNER LES PROJETS PRO	ACCOMPAGNER LES PERSONNELS FACE À UN PROBLÈME DE SANTÉ
<p>DÉVELOPPER DES RESSOURCES ACCESSIBLES</p> <p>ANALYSER LE NIVEAU D'ACCESSIBILITÉ</p> <p>ACCUEILLIR, ORIENTER, ACCOMPAGNER</p>	<p>SEUIL D'AMÉNAGEMENT</p> <p>FINANCEMENT</p> <p>AIDE MULTIMÉDIA</p> <p>COMPENSATION</p> <p>ESPACE REPOS</p> <p>ÉVALUER ET DIPLÔMER</p>	<p>ANALYSER LES CANDIDATURES</p> <p>BESOINS DE L'ENVIRONNEMENT</p> <p>NON-DISCRIMINATION</p> <p>LIMITER LES STÉRÉOTYPES</p> <p>ACCOMPAGNER LES RESPONSABLES DE SERVICE ET MANAGERS</p>	<p>ANALYSE DES BESOINS</p> <p>RÉ-ÉVALUER L'ÉTAT DE SANTÉ</p> <p>FAVORISER L'INCLUSION</p>
<p>VISIBILISER LA FORMATION</p> <p>SYSTÉMATISER LE QUESTIONNEMENT DES ÉTUDIANTS ET ÉTUDIANTES</p>	<p>ÉVITER LE SENTIMENT D'INIQUITÉ</p> <p>ADAPTATION DES EXAMENS</p> <p>PRENDS MES AVANTAGES, PRENDS MON HANDICAP</p>	<p>RESSOURCES POUR LES MANAGERS</p> <p>DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES</p> <p>LIMITER L'EFFET PRÉTENDU « NON PRIORITAIRE »</p>	<p>PRÉVENIR L'EXCLUSION</p> <p>NUIT BLANCHE DES CHERCHEURS</p> <p>SOUTIEN FACE À DES SITUATIONS COMPLEXES</p>

HANDICAP ET SCHEMA DIRECTEUR DU HANDICAP

HANDICAP

= **LIMITATION** ← D'ACTIVITÉ OU RESTRICTION DE PARTICIPATION À LA VIE EN SOCIÉTÉ, SUBIE DANS SON **ENVIRONNEMENT** PAR UNE PERSONNE, EN RAISON D'UNE **ALTÉRATION** [...] D'UNE OU PLUSIEURS FONCTIONS PHYSIQUES, SENSORIELLES, MENTALES, COGNITIVES OU PSYCHOLOGIQUES, D'UN POLYHANDICAP OU D'UN TROUBLE DE SANTÉ INVALIDANT

selon art. L.114 de la Loi n° 2005-102 du 11 février 2005

