



Conférence
des présidents
d'université



MUTUALISATION + SOLUTIONS



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE



UNE MISSION SOCIÉTALE: INSCRIRE LE HANDICAP DANS LA STRATÉGIE DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE RECHERCHE

1. Ouverture et présentation de la journée

Anne FRAISSE, Présidente de l'université Paul-Valéry Montpellier 3

Bonjour à tous. J'ouvre ce colloque en tant que Présidente de la Commission de la vie de l'étudiant et des questions sociales de la Conférence des Présidents d'Université (CPU). L'objectif de cette journée, organisée par le Ministère de l'Enseignement Supérieur, la CPU et l'Agence de Mutualisation des Universités et Etablissements d'enseignement supérieur et de recherche (AMUE), est de mobiliser les instances de gouvernance des établissements pour définir et mettre en place un Schéma Directeur Handicap (SDH). Cette organisation conjointe et la diversité des personnes présentes témoignent de l'intérêt et de la transversalité du sujet. Les trois entités complémentaires qui président ce colloque, le Ministère, qui a d'abord porté la loi de 2005, puis les chartes universités handicap, et enfin la loi du 22 juillet 2013, ont donné à ce sujet une dimension politique. La présence de l'AMUE témoigne de la nécessité de professionnaliser les établissements d'enseignement supérieur sur ces questions, grâce à des formations, des rencontres professionnelles, mais aussi des systèmes d'information efficaces. La CPU, en co-organisant ce séminaire, a souhaité réaffirmer son engagement sur cette question et appuyer sur la nécessité, pour les équipes présidentielles des universités, de s'engager plus avant dans la mise en place des SDH. Pourquoi avons-nous alors organisé ce séminaire ? Une nouvelle étape a été franchie. Quand je pense au mot « handicap », deux mots me viennent à l'esprit : « dépassement de soi » et « solidarité ». Ces deux termes concernent à la fois les individus et la société. Pour illustrer ce propos, j'ai l'habitude de donner un exemple personnel. Quand j'étais étudiante dans l'université que je préside actuellement, il y avait déjà des étudiants handicapés, mais d'un certain type. Il s'agissait d'IMC (Infirmes Moteur Cérébraux), les handicapés moteurs légers, en fauteuils manuels, et les aveugles. Pourquoi les cas se limitaient-ils à ce que je viens de citer ? Parce que les universités n'étaient guère accessibles à d'autres types de handicap. Je me souviens que le matin, certains de nos camarades en fauteuil attendaient au pied des escaliers, comme devant une écluse, qu'un groupe s'assemble pour les porter et les faire accéder aux amphithéâtres. C'était un « parcours du combattant » qui demandait individuellement un très grand engagement. Ensuite, des universités adaptées sont apparues. Toutefois, je crois qu'une étape a été franchie lorsque les étudiants handicapés ont pu commencer à faire leurs études dans l'université de leur choix. Ce bref récit illustre bien la façon dont la cause du handicap a progressé, tant pour les étudiants que les personnels. Une grande avancée a été réalisée grâce à la Charte université Handicap de 2012, qui vient d'être complétée par la loi du 22 juillet 2013. Jusqu'à présent, les engagements portaient sur l'accessibilité des



Conférence
des présidents
d'université



MUTUALISATION + SOLUTIONS



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

bâtiments, en particulier neufs, ainsi que sur l'accueil et l'accompagnement des étudiants, comme en témoigne le Guide de l'accompagnement de l'étudiant handicapé à l'université édité par la CPU en 2012. Leur nombre a doublé depuis 2007 et toutes les universités ont désormais des services dédiés.

Aujourd'hui, le temps est venu de passer à une étape supérieure afin d'intégrer toutes les dimensions du handicap. La première réside dans l'accessibilité. Les bâtiments des universités sont d'époques variées, et même si les bâtiments neufs sont aux normes, beaucoup d'autres lieux doivent encore être adaptés.

L'accessibilité concerne aussi le savoir. Les nouvelles technologies offrent des développements en ce sens. La seconde dimension concerne la formation et la recherche. Des formations de bon niveau, adossées à une recherche sur le handicap, existent en France dans de nombreux domaines. Toutefois, il est essentiel que ces éléments soient mieux connus qu'ils ne le sont actuellement et soient développés afin de permettre une meilleure mutualisation des équipes de recherche, une formation optimale qui permettent aux étudiants de bénéficier d'une insertion professionnelle réussie. Il faut aussi prendre en compte les personnels des universités. De réels efforts restent à accomplir. Dans très peu de temps, les universités seront confrontées à un problème financier sur ce sujet. Néanmoins, indépendamment, il est nécessaire d'avancer dans ce domaine pour permettre aux universités de recruter des personnes en « situation de handicap », mais aussi permettre aux personnels de se déclarer sans que leur performance soit affectée.

Les étudiants restent au cœur de cette problématique. Il convient de ne pas laisser le travail qui a été engagé sur l'accueil des personnes handicapées. Je parle d'« accueil », mais le mot d'« accompagnement » lui est maintenant préféré. Ce terme n'est pas neutre, car il suppose de les faire réussir dans les meilleures conditions possibles, de leur faire profiter d'une vie étudiante de qualité, et de développer les partenariats nécessaires pour qu'ils trouvent l'emploi adapté à leurs qualifications. Ces dimensions sont l'essence même du SDH que toutes les universités doivent désormais adopter.

Beaucoup d'actions existent ou se développent, mais beaucoup restent encore à faire. Ce schéma directeur permet à la fois de capitaliser ce qui existe, mais aussi de définir plus précisément une politique collective, commune à l'échelle de l'université, dans les cinq axes : étudiant, personnel, formation, recherche et accessibilité. J'espère que cette journée permettra de dégager des pistes intéressantes et de commencer à mettre en place ce SDH dans les universités. Je vous souhaite une bonne journée.



Conférence
des présidents
d'université



MUTUALISATION + SOLUTIONS



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

Dominique GILLOT, Sénatrice du Val d'Oise

Cette journée, à l'initiative du MESR, de l'AMUE et de la CPU, constitue une étape importante dans la réflexion sur le handicap dans l'ESR. Le thème du colloque de la CPU à Rennes, qui s'est tenu en 2012, était la « responsabilité sociale des universités ». Or l'un de ses versants était justement la prise en compte des devoirs de l'université face aux inégalités, aux discriminations, aux difficultés d'accueillir, d'accompagner et de former les personnes présentant des besoins spécifiques, dont les handicapés. Comme élue locale, j'ai été confrontée aux difficultés des personnes qui ne trouvaient pas l'accompagnement nécessaire, ce qui m'avait conduite à réfléchir et agir. Puis j'ai été en charge de la politique du handicap dans le gouvernement de Lionel Jospin entre 1999 et 2001. Dans ces fonctions, j'ai développé cette « réflexion inclusive » qui va au-delà de l'assistance sociale, puisqu'elle revient à considérer la personne en situation de handicap comme un « citoyen parmi les autres ». Nous parvenons à accueillir des personnes handicapées aujourd'hui qui sont en situation de responsabilité parce qu'elles ont bénéficié de cette affirmation politique de la personne handicapée apte à participer à la société, à ne pas rester en marge, à contribuer, grâce à leurs aptitudes leurs compétences développées, au développement de secteurs entiers de notre société. Laisser de côté cette partie de nos concitoyens constituerait un gâchis considérable, parce qu'ils sont doués de compétences, ont développé des habiletés particulières liées souvent au dépassement de leur handicap.

La responsabilité sociale des universités donne du sens à l'institution et à la communauté. Nous devons développer l'ambition collective d'accueillir toute personne et construire une culture partagée intégrative. L'université ne construit pas seulement la société du savoir, elle est l'école de la société. En agissant de la sorte, la CPU fait œuvre de citoyenneté, anticipant l'affrontement de difficultés. La loi de 2005 devrait être appliquée en 2015, il y a une demande d'allongement de ce délai pour l'accessibilité totale parce que des obstacles sont apparus. Cependant, même si les délais sont assouplis, l'obligation demeure et nous devons régulièrement établir un bilan et progresser tous ensemble vers cet objectif. L'accessibilité profite à tous. En effet, il y a de multiples formes de handicap et autant de situations de handicap : chacun peut être handicapé à un moment donné, comme une personne accidentée, une personne chargée, une personne vieillissante, un parent avec poussette, enfants et / ou bagages... Cette loi a accompli un vrai changement, car auparavant c'était à la personne handicapée qu'il était demandé de s'adapter, de surmonter sa situation. Maintenant, c'est à l'environnement de favoriser l'intégration et la participation à la vie collective.



Conférence
des présidents
d'université



MUTUALISATION + SOLUTIONS



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

La loi de 2013, en mettant en place le SDH, a précisé cette logique d'intégration à l'université. Les étudiants, les personnels, les enseignants et les enseignants-chercheurs handicapés ont toute leur place au sein de vos communautés. La loi ESR (Enseignement Supérieur et Recherche) de juillet 2013 a renforcé cette dynamique, notamment par le biais d'amendements dont j'ai été l'auteur. Ainsi, le conseil académique propose au Conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique inclusive, qui couvre l'ensemble des secteurs concernés par le handicap, y compris celui de l'apprentissage. Chaque année, le président de l'université doit présenter au Conseil d'administration un rapport d'exécution de ce schéma, assorti d'indicateurs chiffrés, de résultats et de suivis. Cela permet de jalonner les efforts et de tracer les objectifs. Ce sujet est donc absolument transversal, s'intègre au plan de résorption de la précarité de l'emploi et facilite la mutualisation des intérêts et des moyens au cœur d'un établissement.

Après le colloque de Rennes dont j'ai précédemment parlé, un groupe de réflexion pluridisciplinaire a été constitué à l'automne 2013 au Sénat, afin de poursuivre ce travail. Désormais, la politique du handicap n'est plus envisagée comme une contrainte, mais comme un élément de la dynamique des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Je suis convaincue qu'à l'issue de cette journée, après avoir entendu tous les témoignages et retours d'expérience, vous repartirez conscients d'être des acteurs citoyens et des ambassadeurs de l'accessibilité de vos établissements pour tous.

Simone BONNAFOUS, Directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle, MENESR

Au nom de Madame la Ministre, je souhaite vous dire combien nous sommes heureux de vous accueillir dans ce ministère, pour cette première journée entièrement consacrée à ce sujet, et qui marque l'importance, pour notre communauté, de cette thématique. Un grand nombre d'acteurs de l'ESR sont en effet concernés. Au sein du ministère, deux secteurs sont particulièrement investis dans cette thématique, d'une part, celui des politiques RH et de l'emploi scientifique, et d'autre part, celui de la vie étudiante. Je tiens aussi à saluer l'ensemble des acteurs qui travaillent au sein des structures handicap des établissements pour les étudiants et pour les personnels, de même que les présidents d'université et les directeurs d'écoles doctorales qui font un travail concret et efficace. Je souhaite aussi souligner l'importance des accords avec les entreprises, pour améliorer le recrutement et l'accès aux formations des personnes en situation de handicap et, dès lors, pour offrir des débouchés aux étudiants en situation de handicap.



Conférence
des présidents
d'université



MUTUALISATION + SOLUTIONS



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

Lorsque nous préparions la loi, j'avais été frappée par l'abondance des amendements et l'engagement des parlementaires relativement à la fonction inclusive et la responsabilité sociale de l'enseignement supérieur. Les universités sont en effet des lieux de formation mais aussi des lieux « d'éducation » des générations futures et doivent ainsi pouvoir leur transmettre cette vision de la responsabilité sociale. Cela est d'autant plus aisé que le thème du handicap, comme le développement durable, est extrêmement fédérateur et mobilisateur, au travers, par exemple, des mouvements associatifs. Il permet de faire travailler sur ce sujet l'ensemble de la communauté. A cet égard, je suis heureuse de l'existence du Schéma Directeur du Handicap (SDH) qui oblige à parler de cette question.

Quand il était président de la CPU, Lionel Collet ne parlait jamais de « handicapé » mais de personne « en situation de handicap ». La nuance est importante, car cette expression permet de ne pas essentialiser cette question. Comme cela a déjà été dit, n'importe qui peut se trouver dans cette situation, que ce soit du fait d'un accident ou du vieillissement. La prise en compte du handicap permet donc de réfléchir à une organisation du travail et aux conditions de travail pour tous et de ne pas faire du handicap une catégorie à part.

Olivier BLANDIN

L'objectif du colloque est de voir comment le SDH devient un outil qui aide les établissements à progresser dans la manière de conduire des politiques et des actions. Il leur permet de ne plus envisager la prise en charge du handicap comme une contrainte, mais comme une façon d'aborder de multiples autres situations. L'université et les écoles, comme cela a été indiqué, jouent un rôle particulier, vis-à-vis de la société, sur toutes ces questions.

2. Table ronde : Quelles politiques handicap au sein des établissements d'enseignement supérieur et de recherche pour : les étudiants, les personnels, la recherche, l'accessibilité, la formation

Table ronde animée par Olivier BLANDIN, membre fondateur et gérant du laboratoire de recherche et d'intervention ATEMIS

Olivier BLANDIN

Pouvez-vous nous indiquer la manière dont le ministère aborde l'ensemble des enjeux de cette politique ?

Simone BONNAFOUS, Directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle, MENESR

Le schéma directeur dépend des établissements eux-mêmes et non du ministère, mais il s'inscrit dans la continuité de l'action du ministère et de la loi.

Dans ce cadre-là le ministère suit plusieurs axes d'action. Premièrement, dans un prochain décret, la possibilité sera donnée de recruter par une procédure spécifique et avec une commission ad hoc les personnes en situation de handicap, d'abord comme contractuels, puis comme titulaires. Deuxièmement, nous discutons avec le FIPHP sur les modalités de soutien aux établissements pour les aider à progresser. Troisièmement, une dotation annuelle de 7,5 millions d'euros a été mise à disposition des établissements pour l'accessibilité, qui doit bien sûr être complétée par les propres investissements des établissements. Quatrièmement, en amont du CPER, le ministère a eu la responsabilité de la définition du cahier des charges de l'accessibilité pour tous les établissements d'enseignement supérieur, quel que soit leur ministère de tutelle : une priorité a donc été accordée à l'amélioration du bâti existant en termes d'accessibilité et de sécurité. Cinquièmement, nous travaillons à l'accès à l'enseignement supérieur, par le numérique, de toutes les personnes « empêchées », dont celles en situation de handicap. Sixièmement, nous soutenons évidemment le développement de la recherche sur le handicap, avec la programmation de l'ANR, les programmes d'appel d'offre et les contrats doctoraux spécifiques, au nombre de 25 actuellement mais qui ont vocation à être développés par les établissements eux-mêmes.

Olivier BLANDIN

Monsieur INGLEBERT et Monsieur VAILLANT, pouvez-vous nous indiquer de quelle manière le schéma directeur a constitué un levier ou un renforcement pour les politiques engagées dans vos établissements ?



Conférence
des présidents
d'université



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

Xavier INGLEBERT, Directeur général délégué aux ressources du CNRS

Au CNRS, le schéma directeur a permis de regrouper des forces jusque-là dispersées et de passer progressivement d'une logique de spécificités à une logique de droit commun. Il a aussi permis au CNRS de développer un dialogue social constructif avec les syndicats pour un sujet qui s'intègre comme une composante à part entière de notre management de la qualité d'accompagnement des personnels.

La politique handicap s'est déployée à travers deux plans d'action successifs. Le premier a consisté en la mise en place des éléments fondateurs sur la base de grands objectifs rappelés dans la loi de février 2005, tels que le recrutement de personnels (scientifiques notamment), le recensement des personnels B.O.E., les aménagements de poste de travail, la sensibilisation des cadres et la formation des professionnels. Le deuxième plan a été plus opérationnel, avec des actions visant à agir plus directement sur la qualité des conditions de travail et de vie des agents handicapés, au plus près des laboratoires et des services.

Chaque année, le CNRS s'efforce de progresser vers le taux légal de 6 % de personnes handicapées de l'effectif total, en proposant près de 60 nouvelles embauches. En mai 2014, le taux d'emploi s'élève à 3,95 %, mais une consultation en 2010 des personnels a mis en évidence un taux de présence présumé bien supérieur. L'écart provient de la réticence des agents à faire reconnaître leur situation et à se déclarer auprès de l'administration, du fait du regard porté sur le handicap encore trop négatif. Le CNRS a cherché à modifier cette attitude en intégrant le sujet du handicap dans la politique de ressources humaines de l'établissement. Cette intégration a permis de faire passer l'idée que le handicap apporte à tous, parce qu'il permet de s'engager dans une démarche vertueuse et d'amélioration continue. Les choses restent encore à améliorer. Les idées reçues demeurent, même si celles-ci s'imposent moins. Trop d'agents ne déclarent pas leurs handicaps parce qu'ils ne souhaitent pas être étiquetés ou n'en voient pas l'intérêt. Et un certain nombre ne demandent plus le renouvellement de leur reconnaissance administrative pour ne plus être considérés comme personne handicapée.

En 2013, le CNRS a satisfait 441 demandes d'aménagement de poste pour un montant de 900 000 euros.

Loïc VAILLANT, Président de l'université François-Rabelais de Tours

La situation de l'université est différente de celle du CNRS, parce que nous avons un retard historique. Le schéma directeur a permis de montrer une volonté politique et de permettre des actions. Le schéma aide à positionner les raisons pour lesquelles nous nous sommes dotés d'une politique handicap, que ce soit le désir d'attirer des étudiants, des raisons financières ou une volonté politique institutionnelle. L'université François-Rabelais a affirmé qu'elle avait des valeurs humanistes en faveur de l'accomplissement individuel et de



Conférence
des présidents
d'université



MUTUALISATION + SOLUTIONS



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

l'engagement citoyen. Pour que cette politique puisse s'incarner, au-delà de la volonté politique, il faut que des responsables soient nommés, en l'occurrence, Bénédicte DELAUNAY, vice-présidente en charge de cette question. Cette politique permet aussi de faire passer des messages, d'éviter que le handicap soit assimilé à une maladie. Je rappelle qu'une personne qui a un handicap n'est pas handicapée. Mais il faut continuer à faire entendre cette vérité, à empêcher, par exemple, que quelqu'un soit bloqué dans ses études au nom de cette seule situation. Le schéma directeur a donc permis de constituer des groupes de travail, de nommer des référents handicap dans chacune des composantes, de préciser ce qu'il convenait de faire. Il a permis ensuite de mener des actions concrètes, de décliner une feuille de route qui soit cohérente, de disposer d'indicateurs fiables qui permettent de progresser. En route pour Paris, je demandais à mes collègues combien nous avons de personnels handicapés déclarés : ils étaient 1,2 % il y a 6 ans, 3 % aujourd'hui. Cela montre que nous progressons. Beaucoup d'actions sont symboliques, mais nécessaires, comme les bourses du ministère qui ont permis que ces personnes entrent en doctorat. Au final, l'important est que la réalisation des objectifs, en particulier les fameux 6 %, ne mette pas fin à cette politique, mais que celle-ci reste pérenne.

Olivier BLANDIN

Vous nous indiquez que le schéma directeur permet de mieux organiser, de renforcer la dynamique et de révéler la ressource. Qu'en est-il à l'université de Caen ?

Pierre SINEUX, Président de l'université de Caen Basse-Normandie

Le schéma directeur nous permet, en effet, de mettre à profit les opérations que nous menions déjà, que ce soit auprès des étudiants ou du personnel. Par ailleurs, je souscris entièrement à ce qui a été dit. Les personnes en situation de handicap participent entièrement à l'attractivité de nos établissements, si bien que notre intérêt justifie d'intégrer cette dimension à la totalité de nos volets stratégiques. Nous avons créé une commission qui est force de proposition pour notre université. Nous avons réfléchi sur les freins à la reconnaissance du handicap et sur la manière de les lever. Cela nous a conduits à réfléchir sur la question des représentations, à la fois le regard que la communauté pose sur la personne en situation de handicap, mais aussi, un aspect d'ordinaire négligé, celui que la personne dans cette position porte sur elle-même. Cette question est délicate, sensible, parce qu'elle fait référence à l'intime. Enfin, je souhaite insister sur le point suivant. En général, l'université est dans l'attente d'une performance de la part des étudiants. Il est important que, sans une complaisance excessive, elle fasse aussi passer le message qu'elle est capable



Conférence
des présidents
d'université



LIBERTÉ • ÉGALITÉ • FRATERNITÉ
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

d'accorder une attention bienveillante à l'endroit de la personne handicapée. Nous devons aussi lever les craintes que les personnes ont à révéler leur handicap, dissiper la méfiance à l'égard de l'employeur sur ce sujet.

Olivier BLANDIN

Madame la Présidente, peut-être pourriez-vous nous indiquer quelles suites l'université pourrait donner au schéma directeur ?

Anne FRAISSE

Vous parliez, à juste titre, du « regard ». Je crois que le schéma directeur est une loi qui soutient l'humain. Jusqu'à présent, les universités étaient dans une situation d'urgence, obligées de répondre, au coup par coup, aux demandes des étudiants. Or cette façon d'agir était complexe car la surdité, la cécité et toutes les autres incapacités ne requièrent pas les mêmes réponses et parce que nous sommes confrontés à des handicaps toujours plus lourds et variés qui demandent une adaptation difficile. Mais, en agissant de la sorte, l'université se contentait de donner accès aux bâtiments, aux cours. Il convient à présent de faire davantage. En tant que communautés, nos établissements sont des lieux d'apprentissage de la vie en société. Nombre de nos étudiants et de nos collègues n'ont pas rencontré le handicap, si ce n'est en le croisant dans la rue. Ils ne s'y sont pas mesurés sous la forme d'un engagement. L'un de mes collègues me disait que l'un de ses étudiants, handicapé, relevait du service dédié. J'ai d  lui rappeler que cet étudiant était l'un des siens et que tout le monde était concerné. Sur ce qui reste à entreprendre, je crois qu'il ne faut plus considérer l'étudiant en situation de handicap comme quelqu'un qui vient seulement suivre des cours, mais qui doit aussi bénéficier de la vie d'un étudiant normal, en pouvant, par exemple, se rendre au théâtre,   la cafétéria, ou prendre part aux voyages organisés. Cette dimension est importante, car l'expérience de la vie en commun permet d'intégrer la personne au groupe et de ne plus la voir comme un handicapé.



Conférence
des présidents
d'université



MUTUALISATION + SOLUTIONS



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

Olivier BLANDIN

Pourrions-nous discuter de la manière d'articuler les différents aspects de cette politique, qu'il s'agisse de l'enseignement, de l'accessibilité, de l'accueil, des ressources humaines ? Ces axes d'action se renforcent-ils ou se contredisent-ils ?

Simone BONNAFOUS

Au préalable, je souhaite souligner l'intérêt et la qualité du Guide de l'accompagnement de l'étudiant handicapé à l'université, élaboré par la CPU, avec le soutien du Crédit Coopératif, qui nous a été remis au début de cette journée. Je me demande s'il existe un équivalent pour le personnel.

Cela serait très utile quand on pense à la difficulté que les personnels ont encore à déclarer leurs handicaps, physiques comme psychiques. Et dans le cas des maladies mentales en particulier, les établissements et les administrations sont encore très démunis sur la façon d'accueillir ces personnels et de les aider à vivre et travailler, malgré ces handicaps.

Anne FRAISSE

Oui, un tel guide est prévu par l'AMUE. Mais déjà l'Officiel du handicap, qui est un document de référence pour les entreprises, nous a demandé d'écrire la section consacrée à l'enseignement supérieur. Ce document sera distribué également à toutes les universités.

Pierre SINEUX

Pour en revenir à la question de l'intégration des différents domaines par le schéma directeur, je crois que le problème demeure celui de la constitution d'un « vivier ». Le fait que les personnes en situation de handicap sont surtout présentes dans la catégorie C des employés, et en Sciences Humaines et Sociales, ou en Lettres pour les étudiants, pose problème et renvoie à la question de la formation. Un travail en profondeur reste à accomplir pour lutter contre le décrochage de ces étudiants. Or le Schéma nous permet justement de lier la

question de la formation à celle des ressources humaines. J'ajoute que, comme les universités ont récemment pris en compte la dimension innovation et valorisation de la recherche en Sciences Humaines et Sociales, elles doivent travailler sur ce sujet et favoriser l'intégration.

Xavier INGLEBERT

Articuler ces axes d'action ne doit surtout pas conduire à minorer l'intérêt de chacun d'eux. Au contraire, il est indispensable de les conserver et de les déployer séparément, car ils permettent de répondre à une multitude de cas différents et particuliers. En revanche, il faut pouvoir les relier en cas de besoin, par une approche méthodologique, rigoureuse et pluridisciplinaire. Face à une situation impromptue ou complexe, cette pratique pluridisciplinaire permet d'associer les compétences de tous les professionnels du domaine, pour un travail collégial et une sensibilité partagée.

Loïc VAILLANT

Ces axes sont importants parce qu'ils permettent d'avoir une réflexion sur l'ensemble des champs. Le travail sur l'insertion professionnelle permet de se rendre compte non seulement que l'université est elle-même un employeur, mais que cette réflexion stratégique est naturellement commune à l'enseignement supérieur et aux entreprises, particulièrement les grandes sociétés, qui doivent être conçues comme des partenaires. Pour reprendre le terme de « vivier », nous ne pouvons pas seulement fournir aux entreprises des candidats de catégorie C. Il est aussi anormal que seul 1 % des étudiants soit en situation de handicap. Dans ce domaine, admettons-le humblement, la France est en retard.

Olivier BLANDIN

Vous avez très justement souligné que la coopération en interne et en externe et que l'association de l'ensemble de la communauté, était un enjeu majeur pour la réussite. Mais, comment passer d'une approche de sensibilisation, d'un acte citoyen, à une dimension qui puisse être intégrée comme un champ de compétence ? Comment traduire cette évolution en termes de gouvernance ?



Conférence
des présidents
d'université



MUTUALISATION + SOLUTIONS



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

Anne FRAISSE

Le schéma directeur nous permet d'entrer dans une neutralité. A une époque peu lointaine, les enfants handicapés n'étaient intégrés que jusqu'en maternelle, puis à l'école primaire, puis au collège, assez récemment au lycée. De plus, cette intégration était individuelle. A présent, les générations qui ont davantage été intégrées au lycée arrivent à l'université. Monsieur VAILLANT rappelait qu'autrefois, les enseignants conseillaient à leurs élèves d'arrêter prématurément leurs études à cause de leur handicap. Le problème a été le même pour les femmes. Autrefois, certains disaient, par boutade, que le jour où une femme médiocre serait nommée à un poste de responsabilité, l'égalité réelle s'imposerait. Le fait que nous commençons à admettre des étudiants handicapés quoique médiocres démontre l'évolution de notre perception. Le schéma directeur a permis de comprendre que le handicap n'est pas une exception, mais une particularité parmi d'autres, comme les origines sociales, la couleur de peau ou l'orientation sexuelle, que l'université doit assumer dans son accueil.

Xavier INGLEBERT

Il est important que la gouvernance ne s'associe pas à cette politique uniquement sur le plan symbolique. L'idée consiste à ce que la prise en compte collective du handicap relève désormais du droit commun. Cela permet que l'on arrête d'exclure le handicap du dispositif normal d'insertion, en prétextant que des personnes et des règles spéciales lui sont dédiées. Il n'est pas bon que le handicap soit l'objet d'un financement spécifique et complémentaire. Il devrait être prévu dans le budget général, confirmant ainsi s'il en était besoin, que le choix politique est de le considérer comme entrant dans le concept de normalité.

Loïc VAILLANT

La notion de normalité recèle une grande ambiguïté. Considérer qu'il est normal que des étudiants handicapés rejoignent l'université ne doit pas conduire à refuser toute politique du handicap. Une telle attitude signifierait un retour à l'époque où tout le monde était favorable à la prise en charge du handicap, mais où rien n'était accompli en sa faveur. La grande évolution que nous avons connue, ces dernières années, réside dans le fait que nous assumons à présent d'avoir une approche différenciée pour des types d'étudiants et de personnels différents. Nous ne considérons plus que ceux-ci doivent se conformer à un modèle, mais

que ce sont nos institutions qui doivent trouver les moyens de s'adapter à eux. L'exemplarité et la difficulté de la politique du handicap résident justement dans l'acquisition d'une telle souplesse, qui ne doit pas être relative aux gouvernants, mais devenir organisationnelle, structurelle et donc pérenne.

Echanges avec la salle

Echange 1

Je suis heureusement surprise de l'évolution depuis l'époque de ma thèse, voilà dix ans. Je souhaite juste faire observer qu'une carrière de chercheur impose de publier, et qu'il serait nécessaire que plus de temps soit accordé pour ce faire au cours du doctorat.

Question 1

Madame Simone BONNAFOUS a parlé des contrats doctoraux handicap dont nous disposons depuis trois ans. Ceux-ci s'achèvent cette année. Beaucoup d'étudiants en thèse vont au-delà des trois ans, y compris des handicapés. Je souhaitais savoir ce que vous comptiez leur proposer pour poursuivre leur recherche ?

Réponse

Simone BONNAFOUS

Le choix ou non de prolonger ces contrats relève des établissements. Je pense qu'il est tout à fait normal, dans bien des cas de handicap, d'accorder une telle dérogation.

Xavier INGLEBERT

Entre 2007 et 2013, le CNRS a financé treize prolongations d'un an. L'ambition de l'établissement de constituer un vivier de jeunes scientifiques renvoie à la volonté d'aider les étudiants qui se destinaient à la recherche à devenir des chercheurs ou des enseignants-chercheurs, dans les meilleures conditions possibles.



Conférence
des présidents
d'université



MUTUALISATION + SOLUTIONS



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

Echange 2

Vous avez insisté, à juste titre, sur l'importance de la transition des études secondaires aux études supérieures. Or, comme l'a souligné Madame Dominique GILLOT, les associations sont les partenaires naturels des universités pour construire une réponse adaptée aux étudiants handicapés et accompagner leur parcours jusqu'à l'insertion professionnelle. Vos interventions, ce matin, ont montré l'importance du lien entre prise en compte du handicap et projet de société. Le schéma directeur, que nous avons vivement encouragé, permet d'accomplir cet objectif et de faire correspondre la réalité du terrain et la réalité législative. Madame Anne FRAISSE parlait aussi, tout à l'heure, des « nouvelles situations de handicap », de la difficulté de les prendre en compte. Je pense à toutes les « dys » (dyslexie, dysorthographe, dysphasie, etc.). La complémentarité des associations et des universités permet justement de les assumer. Enfin, à propos de l'articulation des différents domaines, je crois important de travailler aux transversalités, de trouver des réponses cohérentes et concertées qui, au final, concernent tout le monde.

Echange 3

En appui de l'intervention de Madame Simone BONNAFOUS, je souhaiterais revenir sur l'importance de la « fonction inclusive », et ce, à deux niveaux. Pour les étudiants, elle consiste à bâtir une solidarité entre ceux-ci pour que la personne en situation de handicap se sente plus à l'aise dans son environnement d'étude. Pour les entreprises, je souhaite insister sur le fait qu'une personne « en situation de handicap » n'est pas un « handicapé », car non seulement elle contribue au potentiel de la société, mais introduit souvent, de par sa seule présence, une ambiance positive dans les ateliers et les bureaux.

Question 2

J'aurais souhaité obtenir une réponse sur la possibilité du financement par le ministère d'une quatrième année de contrat doctoral pour les étudiants handicapés ayant réellement été contraints d'interrompre leurs recherches. Certaines personnes m'avaient dit que cela n'était pas possible, d'autres qu'elles ont déposé une demande. Est-ce le cas ? Est-il encore temps ?

Réponse

Agnès NETTER, cheffe du département stratégie des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations, MENESR

Nous avons recensé six demandes de prolongation à ce jour, de quelques mois à une année. Nous allons redemander un rapport étudié par les conseillers scientifiques pour la prolongation au cas par cas. Par la suite, lorsque les liens avec le FIPHP seront établis de façon durable et négociée, comme au CNRS, nous



Conférence
des présidents
d'université



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

demandons que les universités puissent bénéficier des 10 000 euros du fonds, chaque année pendant trois ans, par étudiant au titre de la formation individuelle professionnelle qualifiante et diplômante. Cela permettra aux universités d'agir au-delà des aménagements du poste.

Question 3

Je souhaitais demander aux présidents d'universités ici présents comment la question de l'accessibilité à la documentation avait été abordée au moment de la mise en place du Schéma directeur handicap, et si les responsables des Services Communs de Documentation (SCD) y avaient été associés. L'accès à ces ressources, avec en particulier le développement des Environnements Numériques de Travail (ENT), me semble particulièrement important pour les personnes en situation de handicap.

Réponses

Loïc VAILLANT

En ce qui concerne l'université de Tours, le SCD a évidemment été associé, au même titre que les autres composantes de l'université. Ses propositions ont conduit à doter la BU d'équipement permettant aux handicapés de mener leurs recherches documentaires.

Anne FRAISSE

La bibliothèque interuniversitaire de Montpellier a suivi la même démarche. C'est un domaine dans lequel il est facilement possible d'agir et de répondre à des besoins très particuliers. De plus, l'accès à la documentation est excessivement important pour la réussite des étudiants.

Question 4

Les Contrats doctoraux handicap ont été une excellente initiative, car ils ont permis à des étudiants dans cette situation de faire des thèses. Cependant, nous sommes loin du compte, car si 50 % des personnels des universités sont docteurs, atteindre l'obligation d'emploi de 6 % imposera de recruter nombre d'enseignants en situation de handicap. Or ce n'est pas avec 15 ou 24 contrats qu'il sera possible de le faire. Je voudrais aussi souligner un effet pervers de ce dispositif. Dans certains cas, les directeurs d'écoles doctorales refusaient d'attribuer une bourse à un étudiant en situation de handicap, au prétexte qu'il allait bénéficier

d'un contrat spécifique. Peut-être serait-il préférable de confier à ces écoles le soin d'atteindre ces 6 %, ou tout autre chiffre relatif au nombre de ces étudiants inscrits en Master, et, en cas de réalisation de cet objectif, de lui faire bénéficier de ressources supplémentaires ?

Réponse

Simone BONNAFOUS

Effectivement, ces contrats servent une « politique d'amorce », de « fléchage », mais, étant au nombre de 25 par an, ils n'ont évidemment pas vocation à constituer le seul dispositif, d'autant que d'autres solutions existent pour créer des contrats doctoraux, les CIFRE (Conventions Industrielles de Formation par la Recherche), les LABEX (Laboratoires d'excellence) et les IDEX (Initiatives d'excellence), etc.

Question 5

Face à des situations de handicap, comment les établissements font-ils, budgétairement parlant, pour accompagner le maintien dans l'emploi des personnels BIATSS (Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Social, Santé) et enseignants-chercheurs ?

Réponses

Pierre SINEUX

Nous nous efforçons d'agir au mieux, en dépit des contraintes que la maîtrise de la masse salariale et la loi d'accès à l'emploi titulaire du 12 mars 2012 font peser sur nous.

Loïc VAILLANT

L'une des solutions consiste dans le financement, par les entreprises, d'une politique commune du handicap. C'est ce que nous accomplissons, par exemple, avec THALES. Les arbitrages budgétaires ne pourront pas complètement oublier la politique du handicap. Toutefois, les contraintes budgétaires sont intégrées, quelles que soient les actions que nous menons, et ne doivent pas peser davantage sur la politique du handicap.



Conférence
des présidents
d'université



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

Olivier BLANDIN

Concernant la politique du maintien dans l'emploi, les réponses peuvent certes être financières, avec la possibilité de mobiliser le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique), d'aménager le poste, etc., mais cette problématique ne revêt pas qu'un aspect budgétaire. Elle fait aussi appel à la capacité de mobiliser des acteurs, de détecter le handicap grâce à la médecine de prévention. Toutes ces actions influencent aussi la possibilité ou non d'un maintien professionnel.

Question 6

A-t-on réfléchi à la compatibilité des contrats doctoraux avec les aides sociales liées au handicap ? Souvent, il est dit aux personnes en situation de handicap qu'elles n'ont pas besoin d'une bourse, puisqu'elles disposent déjà d'une allocation. Ce n'est pas parce qu'une personne bénéficie de financements liés au handicap qu'elle ne doit pas avoir aussi accès à ceux de droit commun.

Question 7

Le décret sur le recrutement d'enseignants-chercheurs en situation de handicap s'appliquera-t-il à l'EHESS ?

Réponses

Agnès NETTER, cheffe du département stratégie des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations, MENESR

Le décret concernera le statut d'enseignant-chercheur et ne tiendra pas compte de la nature de l'établissement qui l'emploie.

Echange 2

Concernant les contrats doctoraux du ministère, j'aurais deux observations à formuler. Premièrement, en droit français, le texte commun prévaut sur les dispositions spécifiques. Il aurait donc suffi de préciser dans le dossier, ce qui n'a pas été fait, que tout étudiant en situation de handicap qui a eu un contrat ordinaire doit accepter celui-ci pour laisser la place aux handicapés. Deuxièmement, en matière de maintien dans l'emploi ou de reconversion, nous n'avons pas parlé de tout ce qui est alternance, apprentissage, contrat professionnel et formation tout au long de la vie, qui constituent pourtant de considérables leviers en cette matière.

Agnès NETTER

Pour vous répondre sur votre première observation, le ministère a très précisément indiqué dans le courrier de lancement de la campagne 2014 que ce dispositif n'a pas vocation à être la seule voie d'accès au contrat doctoral pour les étudiants reconnus travailleurs handicapés. Nous avons explicitement rappelé que le dispositif national est complémentaire des autres voies d'accès au doctorat.

3. Témoignage

Olivier BLANDIN

Cher Monsieur Charlin, je vous laisse vous présenter.

Jacques CHARLIN

Chargé de mission handicap de l'université Claude Bernard Lyon1

J'enseigne les mathématiques à l'université de Lyon 1. J'y assume, par choix, un poste d'enseignant à temps plein. Je suis aussi conseiller spécial du Président d'université pour mener une politique globale du handicap depuis 2006 et faciliter la transversalité avec les différentes instances. Je ne suis pas référent handicap au sein de la DRH, mais seulement chargé de mission auprès des étudiants.

Olivier BLANDIN

Quel est votre regard sur l'évolution depuis votre jeune âge jusqu'à aujourd'hui ?

Jacques CHARLIN

Avant, rien n'existait. Ensuite, des enseignants ont été disponibles et ont fait l'effort de lire ce qu'ils écrivaient au tableau. L'évolution a été très favorable depuis 1989, date à laquelle le ministère a exhorté les universités à créer des missions handicap. Celle de Lyon 1 a 20 ans. Beaucoup d'initiatives ont été mises en place, non seulement pour les aveugles, mais aussi pour les malentendants. Le nombre des étudiants accompagnés ne cesse d'augmenter. Il est passé de 260 en 2009-2010 à 414 cette année, soit une progression de 60 %. Mais, quand nous passons de la Licence au Master, l'effectif est divisé par plus de six, et seuls trois doctorants sont en situation de handicap à l'université de Lyon 1. Je suis optimiste, car je fais partie d'une université volontariste. Mais beaucoup d'actions restent encore à accomplir. Nous rencontrons une bonne volonté générale, un accueil très sympathique, mais aussi quelquefois des difficultés pour lesquelles il est nécessaire



Conférence
des présidents
d'université



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

de négocier. Je voudrais citer deux initiatives. La première consiste en des cours de soutien, de 150 heures pour l'année, que nous avons cependant de la peine à utiliser, car les enseignants chercheurs sont réticents ou trop occupés pour les dispenser. La seconde est la création d'une filière « activité physique adaptée et santé », à laquelle un demi-poste de professeur certifié d'éducation physique et sportive a été affecté. Cette année, 39 étudiants handicapés ont participé, au côté de leurs camarades valides, à neuf disciplines et 112 parcours aménagés.

Olivier BLANDIN

Vous avez souligné l'importance de l'engagement du président qui permet de consolider et de donner des marges d'action pour engager des actions.

Jacques CHARLIN

Tous les présidents de Lyon 1, à chaque fois qu'ils le peuvent, favorisent l'évolution, malgré les contraintes budgétaires. Au sein des réunions de bureau de l'équipe présidentielle, je suis aussi celui qui rappelle les questions de handicap et émet des observations critiques.

Olivier BLANDIN

Que l'ensemble de la communauté participe à cette dynamique n'a rien d'évident.

Jacques CHARLIN

Il existe la commission pour l'accueil et l'amélioration des conditions d'études pour les étudiants handicapés. Nous parvenons à y faire participer des représentants des différents services. Toutefois, le résultat de mes actions n'est pas toujours satisfaisant, car je n'ai obtenu que cinq réponses quand j'ai demandé des référents handicapés qui seraient médiateurs entre notre service et les composantes de l'université.

Olivier BLANDIN

Comment voyez-vous, à Lyon 1, la façon d'articuler cette expérience avec le schéma directeur ?

Jacques CHARLIN

Lyon 1 a conscience de pratiquer une politique volontariste et d'en être satisfaite. Nous ne sommes pas le plus mauvais élève pour atteindre les 6 %. La situation est à peu près correcte pour les personnels administratifs et techniques, mais nous sommes loin du compte en ce qui concerne les enseignants-chercheurs. Le schéma directeur sera une opportunité. Il nous obligera à une réflexion plus prospective, car nous répondons trop actuellement au coup par coup.

Olivier BLANDIN

Vous avez souligné la dimension prospective, mais vous envisagez aussi d'en faire un point d'étape.

Jacques CHARLIN

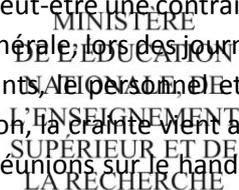
C'est une occasion de nous donner des indicateurs susceptibles de montrer si les objectifs sont atteints, particulièrement pour le recrutement du personnel, et de pouvoir faire mieux. Les statistiques sont en partie faussées parce que certaines personnes ne demandent pas la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) ou ne la déclarent pas.

Olivier BLANDIN

Le SDH est-il une assise institutionnelle, un point de rencontre plus productif et plus fort ?



Conférence des présidents d'université



Oui, il nous obligera à nous fixer des étapes dans une politique prospective. Ce sera peut-être une contrainte, mais aussi une chance. Je note cependant une difficulté. Malgré la bonne volonté générale, lors des journées ou des semaines de sensibilisation, nous avons de la peine à mobiliser les étudiants, le personnel et les enseignants-chercheurs. Cependant, tout n'est pas qu'une question de sensibilisation, la crainte vient aussi du fait de ne pas avoir les compétences suffisantes. Lorsque nous organisons des réunions sur le handicap psychique ou des réunions plurielles pour les étudiants lourdement handicapés, y participent les personnes de la mission handicap, un médecin, une infirmière, un spécialiste du handicap et les enseignants. Ces derniers se sentent concernés et sont très volontiers présents.

Olivier BLANDIN

Avons-nous des questions ou des remarques dans la salle ?

Echange 1

Je voudrais faire deux observations complémentaires. Premièrement, nous sommes allés à la rencontre des référents handicap de l'Ille-et-Vilaine du primaire et secondaire, qui nous disent que seuls 20 % de leurs élèves accèdent à l'enseignement supérieur. Deuxièmement, pour la mise en place des équipes plurielles, je n'ai pas eu de réponse. J'ai alors désigné le responsable de formation. Depuis deux ans, en revanche, ce sont les enseignants qui sont demandeurs.

Jacques CHARLIN

Les enseignants sont demandeurs, mais je peux bien comprendre le sentiment de gêne ou d'incapacité vis-à-vis d'un étudiant lourdement handicapé, car la compréhension et l'adaptation au handicap sont extrêmement contraignantes. Pour un non-voyant ou un non-entendant, personnellement, je peux y parvenir, mais pour un autiste, je ne suis pas compétent. Nous organisons des réunions plurielles pour aussi aider l'enseignant. Une difficulté subsiste de même pour les handicaps invisibles : nous ne pouvons obliger un étudiant à déclarer son handicap. C'est une question de liberté.

4. Table ronde : Le schéma directeur handicap et sa déclinaison dans un établissement d'enseignement supérieur

Olivier BLANDIN

Pour commencer, pouvez-vous nous indiquer, Madame Bénédicte DELAUNAY, comment votre établissement, l'université de Tours François-Rabelais, s'est engagé dans l'application du SDH ?

Bénédicte DELAUNAY, Vice-présidente chargée de la vie étudiante, du handicap, de l'égalité et la diversité, université François-Rabelais, Tours

Conformément à la volonté de Monsieur VAILLANT, que vous avez entendu ce matin, l'université de Tours François-Rabelais avait défini le handicap comme un axe prioritaire de son projet d'établissement. La politique handicap est confiée à une Vice-présidente de plein exercice.

L'université s'est appuyée sur un dispositif transversal permettant d'impliquer les différents services, composantes et catégories de personnel

Bien avant que le SDH n'apparaisse, nous avons créé des groupes de travail transversaux sur différents objectifs : l'accueil et l'accompagnement des étudiants ; l'insertion professionnelle des étudiants ; l'intégration et l'accompagnement des personnels ; la communication, la sensibilisation et l'information. Nous nous étions aussi efforcés, pour leur composition, d'associer des membres de l'ensemble de la communauté universitaire : des représentants des services centraux, des services communs, des composantes, des enseignants-chercheurs, des étudiants, des personnes extérieures (responsables CLOUS...) de la mission handicap menés par Sébastien BOYER. Ces groupes avaient pour objectif de formuler des propositions sur les objectifs définis. Ils se sont réunis pendant un an et nous ont rendu leurs conclusions. Après arbitrage, nous avons rédigé le schéma handicap de l'établissement, construit autour de 5 axes prioritaires. Certaines actions étaient déjà en cours, d'autres sont nouvelles ou méritent d'être amplifiées dans les années qui viennent.

Nous nous appuyons également sur un réseau de référents dans toutes les composantes, pas seulement des référents administratifs, mais aussi des enseignants-chercheurs. C'est important, car les enseignants permettent d'établir un véritable lien avec les équipes pédagogiques, avec les responsables des diplômes. Toutefois, cela ne va pas toujours de soi et reste un point un peu sensible, sur lequel travailler. Nous avons aussi demandé aux services communs et centraux de désigner des référents, par exemple à la direction de l'immobilier, de la communication, au SCD et au SPRH (Service du Personnel et des Ressources Humaines). Nous essayons d'animer le réseau qu'ils forment en les réunissant une fois par an, sur une journée, afin de leur donner des informations, qu'ils échangent avec nous et entre eux, nous suggèrent de bonnes pratiques et fassent remonter des propositions.

Enfin, nous avons créé une instance de concertation qui réunit les pilotes des groupes de travail, les référents, des étudiants et un responsable du CLOUS (Centre Local des Œuvres Universitaires et Scolaires). Nous l'avons réunie pour lui soumettre le SDH. Ensuite, celui-ci a été présenté au conseil académique. Les prochaines étapes consisteront à le faire valider par le Comité technique et le Conseil d'administration.



Conférence des présidents d'université

Si je résume bien, l'instance de concertation exerçant un rôle de dispositif de suivi et d'évaluation préfigure cette fonction par rapport au SDH.



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

Bénédicte DELAUNAY

Nous avons effectivement la possibilité de faire le point, avec les membres de l'instance de concertation, sur l'avancement des différentes actions du Schéma directeur. D'autres moyens existent pour assurer le suivi. Par exemple, il est possible de revenir régulièrement devant les responsables administratifs et les directeurs de composante sur la mise en œuvre de la politique du handicap de l'université. Chaque année aussi, un rapport sera remis au Conseil d'administration sur l'exécution du Schéma directeur. Nous comptons également le présenter au conseil académique, même si ce n'est pas prévu par la loi.

Olivier BLANDIN

Vous nous avez aussi montré comment ce Schéma directeur a cherché à entraîner la participation d'acteurs déjà très engagés, à mobiliser des ressources et à permettre à chacun de trouver sa place dans ce nouveau dispositif.

Bénédicte DELAUNAY

La mobilisation que nous avons exercée, avec la constitution de ces groupes de travail, a effectivement été très importante, même si tout le monde n'a pas suivi nécessairement. Nous restons en contact avec les pilotes, les membres les plus actifs, que nous invitons à s'exprimer dans le cadre de l'instance de concertation.

Olivier BLANDIN

Madame LE-TRONG, pouvez-vous, à votre tour, nous exposer la manière dont s'élabore le Schéma directeur au sein de l'université de Haute-Alsace ?

Brigitte LE-TRONG, Directrice des études et de la vie universitaire, université de Haute-Alsace

Je voudrais d'abord rappeler un certain nombre de propos qui ont été tenus. D'abord, le soutien politique est indispensable. Ensuite, beaucoup d'initiatives existent au sein de nos établissements. Enfin, tout le monde est en veille sur ce sujet. Le Schéma a été présenté au Conseil d'administration du 1er juillet 2013, constituant l'an I de cette démarche. Il comprend les quatre volets habituels. Les correspondants de chacune des composantes ont procédé, après la remise d'un état des lieux, à sa rédaction en commun. Son principal apport a été de lisser les écarts qui pouvaient exister dans l'engagement des différentes composantes. A la rédaction et la mise en œuvre du Schéma a succédé la phase actuelle, l'an II, correspondant à la période 2013-2017. Le Schéma a fait parler du handicap et parler le handicap. Nombre d'actions étaient entreprises, mais n'étaient pas apparentes. Il a aussi permis de communiquer à l'externe, puisque nous avons depuis été sollicités par des organismes et partenaires extérieurs (association des Papillons Blancs, ESAT, etc.).

Olivier BLANDIN

Le schéma a-t-il fait l'objet d'une communication en externe ?

Brigitte LE-TRONG

Nous avons fait une communication dans la presse qui nous a apporté beaucoup de retours.

Olivier BLANDIN

Cela a donné à l'engagement de l'université une sorte de visibilité interne comme externe.

Brigitte LE-TRONG

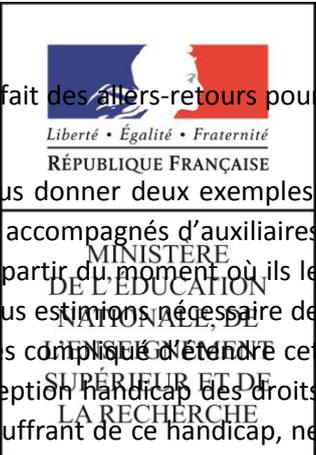
Absolument. Par ailleurs, une fois le schéma rédigé et publié, des problèmes concrets, que nous n'avions pas anticipés, se sont présentés. Nous avons aussi mis en place, comme dans toutes les universités, un réseau de référents handicap, avec un binôme administratif-enseignant dans chaque composante.

Olivier BLANDIN

Ont-ils été formés par des appels à candidature, à volontariat ?

Brigitte LE-TRONG

Nous avons mis en place un module de formation d'une douzaine d'heures pour ces référents. A la fin de la première séance de deux heures, nous avons été contactés par des personnes pour participer à ce dispositif. Nous avons aussi décidé, dans le cadre des référents handicap, de prévoir un dédommagement des enseignants référents en fonction du nombre d'étudiants. Le premier relevé a été édité cette année. Il était



convenu qu'ils soient rémunérés par chacune des composantes et les fiches ont fait des allers-retours pour préciser les attributions.

Conférence des présidents d'université
 À l'heure de la mesure, nous découvrons des difficultés nouvelles dont je peux vous donner deux exemples. Premièrement, nous avons deux étudiants très lourdement handicapés qui sont accompagnés d'auxiliaires de vie rémunérés par l'université pour le temps qu'ils passent sur le campus. À partir du moment où ils le quittent et sont dans une entreprise, ils ne relèvent plus de nous. Cependant, nous estimons nécessaire de les prendre en charge au-delà, afin qu'ils ne perdent pas leurs stages. Il a été très compliqué d'étendre cet accompagnement. Deuxièmement, nous avons des réflexions à mener sur l'exception handicap des droits d'auteur. Nous avons une étudiante sourde qui, comme toutes les personnes souffrant de ce handicap, ne perçoit pas les mots de la même manière. Elle bénéficie d'une codeuse, mais souhaiterait vivement disposer des cours des enseignants. Or, à ce jour, nous avons rencontré des résistances et ne disposons pas de la totalité de ceux-ci.

Olivier BLANDIN

Votre témoignage montre que le SDH est à la fois révélateur de ressources inconnues, mais aussi de difficultés qui étaient difficiles à anticiper. Cela nécessite donc d'être attentif à sa mise en œuvre.

Madame DE GROOF, pouvez-vous nous indiquer comment le ministère accompagne et appuie ces initiatives ?

Catherine DE GROOF, Chef de la mission à l'intégration des personnels handicapés, DGRH, MENESR

Pour commencer, je rappelle que la politique en faveur du handicap doit être une priorité des employeurs publics. C'est d'autant plus vrai pour l'enseignement supérieur qui présente le taux d'emploi de personnes en situation de handicap le plus bas de la fonction publique, même s'il progresse depuis 2010. Il s'établissait à 1,62 % en 2013 et devrait atteindre 1,86 % en 2014. Dans ce contexte, comment accompagner les établissements ? Pour la période transitoire 2014-2015, le ministère a élaboré un plan d'actions handicap spécifique pour l'enseignement supérieur, rédigé à partir des conclusions d'un groupe de travail qui a réuni des représentants de la DGRH, de la DGESIP (Direction Générale de l'Enseignement Supérieur et de l'Insertion Professionnelle) ainsi que des représentants des établissements : 2 DGS, 2 DRH et 2 correspondants handicap. Ce document présente toutes les rubriques constitutives d'une politique handicap et apporte des précisions réglementaires et méthodologiques pour tous les domaines d'intervention. Dans le cadre de leur schéma directeur, les établissements devront rédiger leur propre plan handicap. Celle-ci doit être portée par une volonté politique forte, qui doit être lisible et visible. Les objectifs ne se réduisent pas à recenser les agents en situation de handicap pour connaître le taux d'emploi, mais recherchent l'amélioration de l'intégration et des conditions de travail. L'augmentation du taux d'emploi ne passera pas par le recrutement uniquement mais par le recensement puisque la majorité des personnes handicapées le deviennent au cours de leur carrière. Dans ce dossier transversal, il faut conserver une vue d'ensemble, c'est pourquoi nous demandons que le correspondant handicap pour les personnels soit rattaché à la DRH et prenne en charge tous les aspects du dossier. Un plan d'action national de formation et de soutien, à destination des DRH, des correspondants handicap, des médecins, des responsables du patrimoine des achats, sera mis en place au



cours du dernier trimestre 2014. N'hésitez pas à nous solliciter si vous avez des points particuliers que vous souhaiteriez voir aborder au cours de ces formations.

**Conférence
des présidents
d'université**

Olivier BLANDIN

Madame CORRE, qu'en est-il pour votre domaine ?

Fabienne CORRE, Chargée de mission handicap, DGESIP, MENESR.



L'un des domaines qui illustrent le mieux le besoin d'articuler les différents axes du Schéma directeur est celui dont j'ai la responsabilité, l'accompagnement des étudiants. L'étudiant va avoir besoin d'être accompagné à l'université, pour l'accès au savoir comme à l'information, mais aussi pour son insertion professionnelle. J'insiste toutefois sur le fait que ces missions, l'enseignement, l'orientation et l'insertion, sont celles du droit commun de l'université, ce qui signifie que la solution ne passe pas prioritairement par un dispositif spécifique, mais par une articulation de ces actions régulières avec la structure handicap, qui ne peut pas agir seule, mais doit bénéficier d'une approche plurielle. Nous avons assisté à un doublement du nombre d'étudiants handicapés depuis 2007, dont 20 % d'augmentation ces deux dernières années. Les structures handicap ont réussi ce challenge d'assurer quantitativement et qualitativement cet accompagnement. Nous devons aider à capitaliser et améliorer les bonnes pratiques, particulièrement la prise en charge des de situation de handicap telles que les « dys ». Les outils numériques permettent, de par leur transversalité, de répondre à certaines des difficultés rencontrées mais doivent être utilisés en complément des autres modalités d'accompagnement au sein de l'université. Toutefois, je dois insister sur le fait que l'étudiant a droit à l'accès au contenu pédagogique et que l'adaptation de l'enseignement ne peut relever du seul service handicap. Les enseignants-chercheurs doivent être sensibilisés à cette question, en parallèle de la formation de professionnels à l'accessibilité et de professionnels pour l'accompagnement du handicap. L'action du ministère s'intègre dans le CIH (Comité Interministériel du Handicap). La Conférence Nationale du Handicap aura lieu à la fin de l'année 2014. Nous avons besoin de retours sur les difficultés rencontrées. Je vous indique aussi que si la loi du 11 février 2005 régleme la mise en accessibilité des cadres bâtis des établissements, les établissements qui ne sont pas encore accessibles pourront entrer dans un nouveau dispositif dès la fin de l'année 2014, l'Ad'Ap (Agenda d'accessibilité programmé), qui leur permettra de s'engager, avant la fin de l'année 2014, sur un programme de mise en conformité de leurs cadres bâtis



Olivier BLANDIN

Je retiens deux points de votre intervention, auxquels le ministère est attentif. D'une part, il convient que cette politique ne soit pas victime de son succès, c'est-à-dire que l'augmentation du nombre de personnes concernées n'entraîne pas une dégradation de sa qualité. D'autre part, nous devons être attentifs à ce que chaque innovation tienne compte, en amont, de la dimension handicap, car il est très difficile de l'intégrer en aval. Peut-être pouvez-vous, Madame NETTER, nous dire à présent ce qu'il en est de votre partie ?

Agnès NETTER

Le positionnement de mon travail est un peu différent. J'appartiens à un service transverse à l'enseignement supérieur et à la recherche, dont l'objet consiste à repérer les manques des politiques en matière de handicap, à identifier ce qu'il faudrait impulser, enrichir ou infléchir dans leurs mises en place. En particulier, je travaille avec le Défenseur des droits, puisque ses services sont particulièrement attentifs aux discriminations à raison du handicap, mais aussi avec le Médiateur de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, Madame Monique Sassier, et son réseau de correspondants. Ce matin, j'ai répondu à des questions sur les contrats doctoraux du ministère qui constituent un bon exemple de notre action. Ils ont été mis en place en 2011, parce que nous nous étions aperçus que nombre d'étudiants en situation de handicap « décrochaient » et ne poursuivaient pas en doctorat. Pour mémoire, seul 0,2 % accomplit un troisième cycle. Mais, ainsi que je l'ai rappelé, cette action, de par son ampleur, avait surtout un rôle symbolique, celui de montrer aux étudiants concernés qu'ils devaient s'engager. Il nous faut aussi préparer la création d'un vivier pour le recrutement d'enseignants-chercheurs, car il est normal que des jeunes bien formés, en situation de handicap, achèvent leur parcours et soient à terme candidats. Enfin, au travers du CIH, nous travaillons à rendre plus visible la recherche sur le handicap, afin que l'université citoyenne puisse répondre aux enjeux qui émergent fortement dans notre société.

Olivier BLANDIN

J'ai l'impression que le ministère cherche à ce que sa politique soit alimentée par les situations et les questionnements, afin d'enrichir sa capacité de se mettre en appui des dynamiques impulsées par ces politiques.

Catherine DE GROOF

Effectivement, le ministère est très intéressé d'avoir des remontées, car nous sommes là pour vous aider et vous accompagner. C'est la raison pour laquelle, pour le plan d'actions, par exemple, nous avons produit une fiche technique détaillée sur le recrutement par la voie contractuelle. Nous cherchons aussi à mutualiser les bonnes pratiques.



**Conférence
des présidents
d'université**



Madame COUTANT, peut-être pouvez-vous nous préciser la manière dont l'association APACHES accompagne la mise en place de ces politiques et du Schéma directeur ?

Marie COUTANT, Présidente de l'Association des professionnels d'accompagnement du handicap dans l'enseignement supérieur (APACHES)

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

APACHES est une association née en avril 2013 de la volonté de plusieurs collègues de se fédérer pour échanger et être une force de proposition indépendante des établissements. Nos membres sont exclusivement des personnes physiques, professionnelles de l'accompagnement du handicap et non des personnes morales. A ce jour, nous avons une centaine de membres qui travaillent dans cinquante établissements. L'association repose sur un besoin d'échanger et de structurer des bonnes pratiques et de les rendre plus cohérentes. Ce sont des métiers neufs, développés depuis une quinzaine d'années et montés en puissance après la loi de 2005, tels que chargé d'accompagnement, chargé de mission, et toutes les déclinaisons des spécialisations : chargé d'adaptation, d'insertion professionnelle, d'orientation, et les référents handicap. Des groupes de travail sont constitués pour favoriser ces échanges.

Je tiens à souligner l'aide de la DGESIP, qui nous soutient non seulement financièrement, mais aussi dans la coordination et l'animation. Elle a permis qu'en une quinzaine d'années, le nombre des étudiants passe de 4 000 à 14 000. C'est insuffisant, mais cette progression nous encourage et nous donne les moyens de former mieux et davantage les étudiants handicapés.

J'en viens au schéma directeur. Celui-ci n'est pas vraiment une nouveauté pour les structures handicap étudiant puisque cet outil figurait déjà dans la Charte universités-handicap de 2012. Un certain nombre d'établissements a formalisé cet outil, toujours dans le sens d'une démarche transversale. Pour nous, le but n'est pas de coordonner pour aboutir à un objectif identique et uniforme des schémas directeurs, qui annulerait les spécificités et les choix de chaque établissement, mais de sérier les actions, de les rendre lisibles et évaluables. Il s'agit là d'un échange de bonnes pratiques, de principes d'actions, voire même de « philosophies de travail », pour arriver à témoigner des différences et de la richesse des parcours de chaque établissement.

De nos échanges au sein de l'association APACHES ressortent en outre un certain nombre de réflexions.

Premièrement, les structures d'accueil et les missions handicap étudiant en université ont un recul suffisant pour faire état de leur expérience et s'appuyer sur les réseaux d'interlocuteurs et de partenaires qu'elles ont constitués. Ce capital de compétences doit être valorisé et pris en considération comme une pierre d'angle pour la construction des schémas directeurs. C'est là que les professionnels compétents en termes d'accompagnement, mais aussi d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi, se trouvent.

Deuxièmement, il reste encore beaucoup à faire, car bon nombre d'étudiants handicapés demeurent à un niveau médiocre et pourraient être assistés à des niveaux plus élevés et plus valorisants pour eux.

Troisièmement, il semble évident que c'est surtout dans les cohortes de jeunes handicapés d'un niveau académique élevé que nous pourrions, à l'instar des entreprises, recruter, à l'avenir, non seulement les personnels administratifs, mais encore des enseignants-chercheurs. Ces enjeux de recrutement ont des effets d'entraînement sur la sensibilisation au handicap.



Quatrièmement, si nous appliquons bien le schéma directeur, celui-ci nous permettra d'interroger l'ensemble de la communauté et de séquencer nos actions pour mieux progresser.

Conférence
des présidents
d'université

Il nous faut toutefois rester vigilants à ce que cette démarche soit bien celle de la complémentarité de la transversalité et non celle de la subsidiarité. J'entends que nos obligations en matière d'accueil, d'accompagnement et d'accessibilité ne doivent pas servir de prétexte à demander à être exonérés des règles qui prévalent dans d'autres domaines : ce serait non seulement contraire à l'esprit de la loi, mais cela aboutirait à l'enrayement d'une dynamique dans laquelle tous les établissements sont impliqués et engagés.



Olivier BLANDIN

Madame LE-TRONG, vous nous avez dit, dans nos échanges, combien l'association APACHES était une véritable ressource pour consolider l'engagement des établissements en faveur du handicap.

Brigitte LE-TRONG

Il s'agit effectivement de l'émergence d'une nouvelle profession, avec de réelles compétences. APACHES est très portée sur l'accompagnement des étudiants. Il me semble aussi nécessaire qu'elle s'ouvre à la transversalité.

Olivier BLANDIN

Madame DELAUNAY ?

Bénédicte DELAUNAY

Il est important que les professionnels de l'accompagnement du handicap dans l'enseignement supérieur se soient constitués en réseau. Cela permet un échange d'expériences, de pratiques et d'avoir une représentativité auprès des pouvoirs publics. Cet appui a vraiment été sensible dans le cas de l'université François-Rabelais de Tours.

Olivier BLANDIN

Monsieur Christian PAULHE, pouvez-vous nous indiquer la manière dont une DRH s'inscrit dans ces collectifs et la place qu'elle occupe dans l'élaboration ou la mise en œuvre des Schémas directeurs du handicap ?



**Conférence
des présidents
d'université**

Directeur des ressources humaines, université de Rennes 1, pour l'Association des DRH d'établissements publics d'enseignement supérieur

Les DRH sont évidemment moins impliqués dans l'accompagnement des étudiants. Toutefois, la question du handicap doit être prise en compte globalement. La majorité des personnels dans cette situation sont devenus handicapés au cours de leurs carrières. La mission première des DRH est de trouver le personnel adapté aux missions définies. La réponse doit donc être donnée en termes de compétences. Peu importe que la personne soit handicapée ou ait quel qu'autre particularité. Il faut examiner son employabilité sur le long terme. Sur les 157 recrutés, nous avons 70 % de catégorie C, 10 % de catégorie A et 20 % de catégorie B. Nous n'avons pas forcément un turnover très important dans nos établissements.

Olivier BLANDIN

Quel est le rôle de l'association que vous représentez dans la mise en place des SDH ?

Christian PAULHE

Nous avons un rôle de partage de bonnes pratiques et d'alerte, ne serait-ce qu'auprès du ministère, lorsque nous rencontrons des difficultés.

Olivier BLANDIN

Vous avez tout récemment accédé à ces fonctions, après une expérience dans d'autres milieux professionnels. Quel regard portez-vous sur les différences et les similitudes entre l'enseignement supérieur et le secteur d'activité d'où vous venez ?

Christian PAULHE

Nous ne sommes pas assez centrés sur les besoins auxquels nous devons répondre. Nous devons avoir une réflexion sur les postes que nous souhaitons confier à des personnes en situation de handicap, car nous ne pouvons pas les placer partout. Nous devons aussi inciter au signalement du handicap, car beaucoup de personnes ne se déclarent pas comme telles.



Conférence des présidents d'université



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

Si je vous comprends bien, vous ne considérez pas l'intégration d'une politique du handicap comme une nouvelle contrainte sur les ressources humaines, comme une dimension étrangère à votre pratique professionnelle ?

Christian PAULHE

En termes de ressources humaines, la démarche est la même, que la personne soit handicapée ou non. C'est la manière dont nous allons communiquer vis-à-vis de l'institution qui diffère. Nous allons parfois souligner le fait que nous sommes en mesure de recruter des personnes compétentes et handicapées, non seulement pour répondre à des objectifs, mais pour insister sur l'apport que ces recrues constituent pour la collectivité de travail. Il n'est pas toujours aisé de faire passer le message selon lequel le recrutement d'une personne en situation de handicap sert l'intérêt commun.

Olivier BLANDIN

Vous souhaitez apporter un complément.

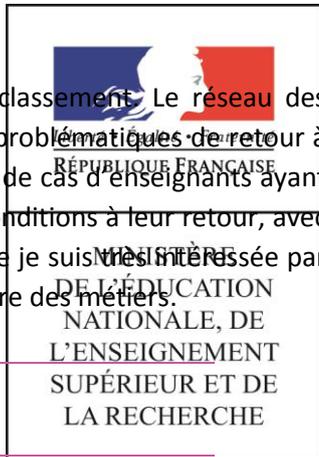
Fabienne CORRE

Vous notiez les différences qui peuvent exister entre l'accompagnement des étudiants et des personnels. Mais je voudrais insister sur le fait que, dans les deux cas, nous évaluons les personnes en fonction de leurs compétences, sans tenir compte de leur handicap. Que ce soit à l'université ou sur le marché du travail, jamais une personne ne sera évaluée différemment ou n'échappera à l'évaluation au prétexte qu'elle est en situation de handicap. Elle est évaluée sur ses compétences, comme n'importe qui d'autre. L'objet de la structure handicap est simplement de l'accompagner pour qu'elle développe ses compétences. Sur ce point, je note aussi l'importance du stage qui doit inciter ces étudiants à candidater, sensibiliser les équipes d'accueil, mais permettre aussi de passer de l'accompagnement dans l'apprentissage à l'accompagnement dans l'insertion professionnelle.

Agnès NETTER

Je voudrais parler du reclassement. Je participe à un groupe de réflexion, dont fait partie l'association des DRH, qui compte proposer un guide des bonnes pratiques. La politique des ressources humaines en matière de handicap ne concerne pas que le recrutement, mais aussi le reclassement. Le reclassement dans un établissement pose toujours de grandes difficultés et nécessite souvent d'élargir la réflexion à un bassin d'emploi plus large. En matière de handicap, une politique des ressources humaines est un continuum entre

le recrutement, les formations, l'accompagnement, la sensibilisation et le reclassement. Le réseau des médiateurs nous fait remonter des préoccupations liées à la santé et donc des problématiques de retour à l'emploi après un congé maladie plus ou moins long. Il m'est arrivé d'être saisie de cas d'enseignants ayant souffert d'une maladie grave et ne retrouvant pas leur poste dans les mêmes conditions à leur retour, avec toutes les difficultés que cela présente en termes de discrimination. J'ajoute que je suis très intéressée par l'émergence des professions liées au handicap, qu'il faudrait signaler au répertoire des métiers.



Catherine DE GROOF

De même que le métier de conseiller mobilité carrière figure déjà dans ce répertoire, nous comptons y inscrire celui de correspondant handicap. Depuis la loi de 2005, ses missions sont en effet beaucoup plus variées. Il intervient pour le recrutement, pour l'aménagement de poste, pour le reclassement, pour le maintien dans l'emploi, mais aussi, du fait de sa position transversale, sur des questions budgétaires pour le financement des actions, la sensibilisation, la formation ou l'établissement de partenariats.

Olivier BLANDIN

Je vous propose que nous ayons à présent un échange avec la salle.

Echange 1

Les correspondants handicaps au sein des DRH évaluent les étudiants en termes de compétence et réfléchissent sur leur insertion professionnelle. Nombre de compétences que vous souhaitez que nous développons sont déjà à l'œuvre et ne se limitent pas aux ressources humaines. Je suis un peu gêné par le fait que, dans le plan que vous avez publié, vous présentiez ce correspondant comme le porteur central de la politique handicap de l'établissement.

Réponse

Catherine DE GROOF

Je ne désignais pas ces personnels comme porteurs de la politique du handicap, mais les DRH. Nous partons d'un taux d'emploi très bas qui nécessite qu'un correspondant s'empare du dossier et mène des actions spécifiques.

Echange 2

Il ne faudrait pas toutefois que des établissements en retard, ne comprenant pas cette formulation, n'aient qu'une approche budgétaire et comptable de cette problématique. C'est pourquoi il me semble important de signaler que ce correspondant RH s'occupe d'abord de la politique du handicap, en lien avec une politique menée par la direction.



Conférence
des présidents
d'université



MUTUALISATION + SOLUTIONS



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

Question 1

Les établissements ici présents ont-ils abordé la question de la mobilité internationale pour les étudiants en situation de handicap, notamment au sein du programme ERASMUS ?

Réponses

Brigitte LE-TRONG

Nous avons déjà eu le cas de deux étudiantes qui souhaitent bénéficier de ce programme. Nous avons pu accompagner l'une, mais pas l'autre, ce qui montre que ce point continue de poser problème. Nous demeurons contraints d'examiner la question au cas par cas.

Bénédicte DELAUNAY

Nous avons déjà accueilli, à l'université de Tours François-Rabelais, des étudiants étrangers en situation de handicap. Toutefois, cette question doit vraiment être examinée, d'autant plus qu'elle constitue sûrement une faiblesse de notre schéma.

Olivier BLANDIN

Cela peut être aussi l'occasion d'échanger avec des universités étrangères sur leurs modalités d'accompagnement des étudiants en situation de handicap.

Fabienne CORRE

Je note que, dans le guide d'accompagnement de l'étudiant publié par la CPU, une partie est consacrée à l'international. Des dispositifs existent donc, même si les procédures sont compliquées et que la principale difficulté demeure celle du surcoût. Toutefois, il me semble que cette question renvoie à nouveau à la nécessaire transversalité, car la mobilité internationale ne devrait pas relever de la cellule handicap, même pour les personnes dans cette situation.



Conférence
des présidents
d'université



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

Echange 2

Je suis précisément en charge des relations internationales. Cependant, je me demandais s'il existait des universités où le schéma directeur intégrait la question de cette mobilité en tant que telle.

Fabienne CORRE

La mobilité internationale est l'un des services que l'université offre à tous ses étudiants, y compris à ceux en situation de handicap.

Echange 3

Je voulais informer l'assistance de deux initiatives de l'université Paris-Sorbonne : la plateforme de cours en ligne et d'enseignement en présentiel en langue des signes française, et l'ouverture d'une formation en sténotypie et sous-titrage intégral en direct à l'université.

Olivier BLANDIN

Je vous remercie d'avoir partagé ces deux initiatives avec nous. Avez-vous d'autres questions ?

Question 2

Avez-vous l'intention d'inclure dans le référentiel des métiers, le personnel formé au sein des missions handicap à l'accompagnement des personnes en situation de handicap ?

Fabienne CORRE

Dans le cadre du CIH, des plans de relance réfléchissent aux formations liées aux métiers de l'accessibilité, c'est-à-dire ceux qui vont permettre de former les professionnels à l'accompagnement des personnes handicapées. Ces travaux vont permettre de réaliser une synthèse entre l'adéquation des besoins des personnes handicapées, des besoins des universitaires, des professionnels de l'accompagnement, et même de l'ensemble de la société. Le schéma directeur nous permettra d'avoir une meilleure lisibilité des formations offertes et incitera certains établissements à développer des formations pour répondre à la demande.



Conférence
des présidents
d'université



MUTUALISATION + SOLUTIONS



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

Agnès NETTER

Je voulais vous indiquer que je ferai aussi remonter cette question pour la réflexion sur le répertoire des métiers. Se pose la question des collaborations internes, ou la capacité à mobiliser l'ensemble des personnes au sein d'un établissement, mais aussi celle de la coopération entre les métiers.

5. Table ronde : La réussite d'une politique handicap des établissements de l'enseignement supérieur et de recherche grâce au maillage territorial

Olivier BLANDIN

Monsieur HADJAB, pouvez-vous nous indiquer la manière dont un Conseil général se saisit de la question du handicap, particulièrement en relation avec les établissements d'enseignement supérieur ?

Farid HADJAB, Directeur de cabinet, Conseil général de la Nièvre

Je vous rappelle que le département de la Nièvre, dont la capitale est Nevers, compte 220 000 habitants. Nous possédons le second campus de Bourgogne après celui de Dijon, l'Institut Supérieur de l'Automobile et des Transports (ISAT), une École Supérieure d'Arts Appliqués (ESAA) et des classes préparatoires. La politique du handicap est inspirée par les territoires. Notre première politique de maillage a été initiée dans le cadre de « Nièvre 2021 », un projet territorial qui ouvre 45 chantiers en partenariat avec l'État, des associations et le Conseil régional. L'un de ces chantiers s'appelle « vivre ensemble » et insiste sur l'importance de considérer l'être et non l'état de la personne. Si la question du handicap n'est pas envisagée sous l'angle de l'humanisation de l'administration et de l'empathie, elle se réduit à une approche gestionnaire. Psychosociologue de formation, j'étais auparavant directeur d'une MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées), créée par la loi du 11 février 2005. Nous avons choisi, au sein de la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées), d'établir un partenariat avec l'Éducation nationale, car, avant d'en arriver à la question de l'enseignement supérieur, nous avons réfléchi à celle de l'école, de l'accompagnement, de l'annonce du handicap à la famille, etc. Nous avons mis en place



Conférence
des présidents
d'université



MUTUALISATION + SOLUTIONS



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

des comités de citoyenneté travaillant sur des questions précises telles que l'autisme, la scolarisation, ou le handicap psychique reconnu par la loi de 2005. L'empathie ne consiste pas à faire la « charité ». Alain LEPLAY, président de l'association « Voir ensemble », écrit : « S'arrêter, c'est renoncer, prendre le risque de ne plus pouvoir repartir, se retrouver alors submergé, anéanti par une société où les plus faibles sont exclus. Ne jamais abdiquer, toujours avancer, cette leçon de vie doit nous apprendre à considérer le handicap comme un état, une situation, et non comme une désignation identitaire. » Le renoncement consiste aussi à laisser des personnes s'isoler. Le maillage territorial permet de répondre à cette difficulté. J'en donnerai un seul exemple. Pour scolariser un enfant handicapé dans le Morvan, nous avons estimé nécessaire de déboursier 150 000 euros. Grâce au travail d'ergothérapeutes, il nous a suffi d'acquérir un monte-escaliers pour dix fois moins cher, permettant à cet élève de ne pas déménager à Dijon pour poursuivre ses études. L'humanisme et l'empathie sont donc les deux mots-clés de la politique du handicap du Conseil général de la Nièvre.

Olivier BLANDIN

Pouvez-vous revenir sur l'importance de mobiliser l'ensemble des ressources, particulièrement les associations, pour appuyer ces dispositifs ? Pouvez-vous aussi nous parler du pragmatisme nécessaire pour mener ces actions ?

Farid HADJAB

Il est important que nous ayons un relais associatif, car cela nous permet de remédier au décrochage après le baccalauréat.

Olivier BLANDIN

Madame DUMETIER et Monsieur BREILLOT, pouvez-vous nous faire part de votre expérience et nous indiquer ce que cela apporte de travailler ensemble ?



Conférence
des présidents
d'université



MUTUALISATION + SOLUTIONS



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

Vanessa DUMETIER, Chef de service de politique sociale, INRA

L'INRA est investi, depuis de nombreuses années, dans une politique en faveur du handicap, et a établi des partenariats avec des institutions comme l'ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) du Pommeret. Nous travaillons à l'inclusion des personnes handicapées par le biais de passerelles entre ces établissements et nos collectifs de travail. Notre site de Rennes a vivement souhaité conclure un partenariat avec le Pommeret pour qu'il nous fournisse le service de restauration. Cette démarche nous permet de mettre en évidence que les personnes en situation de handicap ont de réelles compétences. J'insiste sur le fait que nous sommes pareillement attentifs à la qualité du service fourni, quel que soit le prestataire.

Gérard BREILLOT, Directeur de l'ESAT du Pommeret

Beaucoup associent les ESAT à la papeterie, au nettoyage, aux espaces verts ou à différents « petits boulots », si bien qu'ils les envisagent plus en termes de handicap que de compétences. Or, comme l'a très bien rappelé le DRH de l'université de Rennes 1, ce sont ces dernières qui comptent. Nous ne pourrions pas assurer des prestations de cette ampleur en nous basant sur une approche « misérabiliste ». Les ESAT ont été créés vers 1975 par des familles qui ne trouvaient pas d'emploi pour leurs enfants handicapés devenus adultes. Leur objectif était surtout de leur assurer une activité professionnelle adaptée jusqu'à la retraite. D'autres institutions ont été fondées dans les années 1980 et 1990 par des personnalités de la société civile, parmi lesquelles Le Pommeret. Celle-ci, comme une dizaine d'autres ESAT, n'a pas pour objectif de fournir des emplois adaptés jusqu'à la retraite, mais, sur une période de trois ans, de former des personnes à travers des plateformes économiques qui soient les plus proches de la réalité, afin de les insérer dans un milieu professionnel ordinaire. C'est ainsi que nous avons conclu ce partenariat avec l'INRA. Notre idée était de créer une plateforme d'apprentissage sur un self-service, puisque nous gérons par ailleurs deux autres restaurants, l'un traditionnel, où nous formons des serveurs, et un autre de restauration rapide, puisque celle-ci est devenue la première source d'emplois en France dans la restauration. Ce self-service sert 250 à 300 repas par jour, répond à un cahier des charges très exigeant, avec 25 % de produits biologiques, 50 % de produits locaux, et des repas végétariens servis tous les jours. La première réaction de certains de nos partenaires fut de douter de nos compétences, ce qui est naturel, d'où des contrôles plus importants. Voilà pourtant 7 ans que nous assurons cette mission qui vient d'être renouvelée pour 4 ans. Le regard a changé



Conférence
des présidents
d'université



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

car nous avons démontré notre capacité à répondre sur la compétence. Nous avons ainsi mis en évidence que le handicap est surtout lié à l'environnement dans lequel se trouve la personne concernée.

Olivier BLANDIN

Il est juste de rappeler que c'est moins la personne qui est handicapée, que l'environnement qui crée un handicap. Madame DUMETIER, ce partenariat, au-delà de la réponse en termes de restauration, vous a-t-il permis de modifier d'autres choses ?

Vanessa DUMETIER

Cela a permis de faire de toutes nos relations un pilier pour la politique globale du handicap. Nous avons mis en exergue l'idée que des prestations de qualité et de grande ampleur pouvaient être accomplies par un ESAT.

Olivier BLANDIN

Démontrer que des personnes en situation de handicap sont capables de détenir un haut niveau de compétences vous a-t-il conduit à modifier votre démarche en termes de recrutement ?

Vanessa DUMETIER

Cela a permis de balayer les préjugés de bon nombre de nos managers et de permettre à nos directeurs d'unités de recruter des collaborateurs en situation de handicap en se fondant sur leurs seules compétences.

Gérard BREILLOT



Conférence
des présidents
d'université



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

Je voudrais ajouter que lorsque nous communiquons par le biais du journal interne de l'INRA, nous ne parlons jamais du handicap, seulement d'insertion. C'est ce qui nous permet ensuite d'aller voir d'autres recruteurs pour leur proposer nos compétences. De plus, il faut bien être conscient du fait que ces travailleurs, de par la revanche qu'ils ont à prendre sur la vie, sont souvent parmi les plus motivés.

Olivier BLANDIN

Madame CADIEUX et Monsieur LEFRANC, pouvez-vous présenter votre partenariat et la dynamique qu'il a inspirée ?

Laurence CADIEUX, responsable de la mission handicap, Université Toulouse 3-Paul Sabatier

À l'initiative de Gérard LEFRANC, ce partenariat a réuni l'ensemble de l'enseignement supérieur et un consortium d'entreprises à l'échelle de la région Midi-Pyrénées. Cette convention nous a permis de soutenir des élèves à partir de la classe de troisième, jusqu'au niveau d'études qu'ils souhaiteront atteindre. Nous sommes en train de la reconduire en tentant de l'élargir à la question de l'alternance. Nous souhaiterions aussi que la Fonction publique, qui est le premier employeur de France, nous rejoigne dans cette démarche auprès des entreprises.

Gérard LEFRANC, Directeur de la mission insertion, THALES

Je m'exprime au nom de THALES, mais aussi de toutes les entreprises qui, comme la mienne, travaillent avec l'enseignement supérieur pour l'accompagnement des jeunes. En entreprise, nous accomplissons la même mission que vous dans l'enseignement : ce que vous appelez le schéma directeur, nous l'appelons le plan handicap. Toutefois, je voudrais formuler une critique. Je préférerais que nous parlions d'emploi plutôt que d'embauche, car l'un des aspects essentiels consiste à maintenir dans l'emploi les salariés handicapés ou ceux qui le deviennent. Pour en revenir à votre question, pourquoi avons-nous décidé de travailler avec l'enseignement supérieur sur des bassins d'emploi ? Parce qu'une entreprise a une responsabilité sociale, parce qu'elle se doit de bâtir une politique du handicap ambitieuse. Depuis cette année, les commissaires aux comptes vérifient nos rapports à ce sujet, ce qui en montre bien l'importance. Autrefois, les entreprises demandaient aux universités de leur fournir des jeunes handicapés qualifiés et se plaignaient auprès de



Conférence
des présidents
d'université



MUTUALISATION + SOLUTIONS



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

l'inspection du travail de ne pas en trouver. Cette situation a évolué, car les entreprises se sont rendu compte qu'au lieu de se désoler, elles devaient accompagner la formation. Que nous a apporté ce partenariat ? Il nous a permis de considérer de nouveaux types de handicap tels que les « dys » et le handicap psychique. Nous avons beaucoup appris des relais handicap des universités qui regroupent des professionnels de l'accompagnement et de l'intégration d'une très grande qualité. A la lumière du schéma directeur, je pense que le temps est venu de mettre en place une nouvelle collaboration plus globale entre entreprises et universités voisines, sur un bassin d'emploi, C'est d'ailleurs un des axes de l'accord signé par l'UIMM (Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie) le 12 décembre 2013.

Olivier BLANDIN

Monsieur NICOLLE, pouvez-vous nous indiquer la manière dont le FIPHP travaille en appui des établissements d'enseignement supérieur ?

Philippe NICOLLE, Directeur adjoint du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHP)

Vous avez parlé de la loi de 1987 qui fait obligation aux établissements du secteur public comme privé de compter 6 % de personnes en situation de handicap dans leur effectif. La différence entre les deux était toutefois que, dès cette époque, les entreprises, en cas de non-respect de cette obligation, étaient assujetties à une contribution, contrairement aux employeurs publics. La loi de 2005 a mis fin à cette inégalité. Le FIPHP a d'abord été créé pour collecter les contributions des employeurs publics. En 2013, ces financements représentaient environ 149 millions d'euros. Ces fonds servent principalement à favoriser, auprès des employeurs publics, la mise en œuvre d'actions ou de politiques incitatives au recrutement, au maintien dans l'emploi, à la formation et à l'accessibilité. Ils concernent aussi les personnes qui sont en « restrictions d'aptitude » constatées par le médecin du travail. Cet argent sert au financement des postes de travail, de prothèses particulièrement auditives (40 % du fonds), du transport adapté domicile-travail, à l'accueil d'étudiants en stage, à la rémunération d'agents recrutés par la voie de l'alternance, et enfin à des bourses doctorales (10 000 euros sur trois ans). Cet établissement public national fonctionne selon trois modalités. Premièrement, nous avons mis à disposition de tous les employeurs publics, une plateforme dématérialisée sur laquelle ils peuvent faire part de leur demande de financement. Deuxièmement, nous avons proposé aux grands employeurs publics, généralement de plus de 1 000 agents, de contractualiser avec le FIPHP un



Conférence
des présidents
d'université



MUTUALISATION + SOLUTIONS



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

dispositif conventionnel d'appui financier à la mise en œuvre d'une politique handicap au sein de leurs services, portant sur le recrutement, le maintien dans l'emploi et la formation. Troisièmement, nous avons mis à la disposition de tous les employeurs publics, dans le cadre du partenariat que nous avons avec l'AGEFIPH, notre alter ego dans le secteur privé, des prestataires et des prestations à travers les Caps emploi, les SAMETH, et des expertises pour les différents types de handicaps et dans différents domaines tels que l'ergonomie. Nous avons passé ces conventions avec le CNRS, l'INRA, l'INRIA, l'IRD et l'INSERM. Avec l'EHESP de Rennes, nous participons au cofinancement de programmes de recherche sur l'inclusion et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Enfin, nous construisons avec le MENESR, sous l'autorité du CIH qui s'est réuni le 25 septembre 2013, une convention qui a été évoquée précédemment par Madame Catherine DE GROOF.

Olivier BLANDIN

Dans nos échanges, vous aviez insisté sur la nécessité de développer une réflexion territorialisée. Pourriez-vous revenir sur ce point ?

Philippe NICOLLE

Même sur un champ aussi restreint que l'insertion professionnelle auprès des employeurs publics, les acteurs sont nombreux, en interne comme en externe, rendant parfois la situation confuse, voire complexe. Or nous avons dressé le constat que la collaboration de ces partenaires entre eux n'était pas suffisante et était à l'origine de graves dysfonctionnements dans la gestion de carrière d'un certain nombre d'agents publics. Pour y remédier, parce que nous avons la prétention de ne pas être seulement un financeur, nous avons organisé, depuis 2009-2010, d'une part, des forums régionaux des partenaires du FIPHP et des employeurs publics, pour qu'ils se rencontrent sur un même territoire, d'autre part, des journées des acteurs de la santé au travail, afin de réfléchir au maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap psychique. Nous avons aussi souhaité pérenniser ces rencontres à travers la mise en place d'un pacte territorial des trois fonctions publiques, afin d'obtenir la mise en commun des ressources et la mutualisation des bonnes pratiques.



Conférence
des présidents
d'université



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

Gérard LEFRANC

La dimension territoriale est importante. THALES compte par exemple 52 sites en France. Le ministère du travail met en place les plans régionaux d'insertion du travailleur handicapé. C'est sur les territoires que se passe l'emploi. C'est pourquoi les entreprises et les établissements d'enseignement supérieur doivent travailler ensemble sur cette question.

Laurence CADIEUX

Dans le cadre de ce pacte, nous avons demandé qu'un médecin inspecteur régional soit en liaison avec les médecins du travail, car si l'arrivée d'un étudiant en situation de handicap n'est pas préparée en amont, cela ne fonctionne pas.

Farid HADJAB

Nous avons mené une étude sur l'accompagnement des personnes. Jusqu'à 34 professionnels peuvent intervenir autour d'un même individu. Il est nécessaire de lutter contre cette tendance française à segmenter les interventions.

Philippe NICOLLE

La normalité réside dans la gestion des singularités, principe qui doit être au cœur de la gestion des ressources humaines.

Olivier BLANDIN



Je vous propose de passer au temps des questions



MUTUALISATION + SOLUTIONS

Question 1 Conférence des présidents d'université

Vous avez signé des conventions conclues avec les établissements d'enseignement supérieur, mais pas avec les universités. Un tel partenariat est-il envisageable avec ces dernières ?

Réponse

Philippe NICOLLE



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

Le 2 ou 3 septembre 2013, une réunion interministérielle a eu lieu au cours de laquelle les services du Premier ministre ont indiqué que les universités allaient contribuer au FIPHFP, à hauteur de 30 % de la contribution théorique en 2015, puis de 100 % en 2016. Dans deux ans, elles pourront donc nouer les mêmes conventions.

Question 2

Ma question porte sur les partenariats entre les MDPH et les universités. Ces dernières ont-elles la possibilité, comme les entreprises, d'accélérer les procédures de déclaration de handicap pour les étudiants ?

Laurence CADIEUX

La réponse se trouve dans le Guide d'accompagnement de l'étudiant handicapé. Vous devez passer une charte avec les MDPH de votre région.

Olivier BLANDIN

Pour conclure, je souhaiterais revenir sur un certain nombre d'enjeux mis en évidence.

Dans la structuration de ce SDH, dont l'apport à la dynamique a longuement été rappelé, je crois que l'essentiel réside dans l'évaluation. Nous sommes passés à l'étape de la sensibilisation au transfert du champ des pratiques professionnelles, c'est-à-dire la mobilisation, dans le domaine des compétences, de l'ensemble des acteurs de la communauté universitaire. L'enjeu des territoires est aussi fondamental, car une multitude de dispositifs et d'acteurs existe, qui montre que le handicap n'est pas l'affaire de l'université, mais de tout un maillage. La question posée est donc celle de la coopération, avec toutes les difficultés que celle-ci peut présenter. Enfin, au fur et à mesure que nous avançons, nous découvrons les difficultés, mais aussi les ressources qu'il est possible de mobiliser.



Conférence
des présidents
d'université



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

Jean-Loup SALZMANN, Président de la Conférence des présidents d'université (CPU) et de l'Amue

Je me félicite de l'initiative de la CPU et de l'AMUE d'avoir organisé cette journée qui est une première. L'université est un lieu unique pour l'insertion des handicapés, parce qu'en lien avec les lycées, nous créons des viviers de cadres pour les entreprises et nous-mêmes. Nous y contribuons par l'enseignement, mais aussi par la recherche, spécialement sur le handicap et sa prévention. Nous travaillons à l'accompagnement grâce aux nouveaux moyens technologiques. Il y a plus de 20 ans, j'ai travaillé avec l'association française des myopathies, avec François GROS et Bernard BARATAUD, pour faire en sorte que les résultats de nos laboratoires soient directement au service du handicap. Nous travaillons aussi à la formation et à la « formation de la formation » grâce aux ESPE (Ecoles Supérieures du Professorat et de l'Education). La spécificité des universités justifie donc pleinement cette journée.

Christine GANGLOFF-ZIEGLER, Présidente de l'université de Haute-Alsace

Pour conclure, l'ensemble des intervenants d'aujourd'hui pose une question fondamentale : quelle université inclusive voulons-nous comme fondement de la société inclusive de demain ? La charte handicap de la CPU, signée en 2012, démontrait déjà l'engagement fort des universités dans ce sens. La conviction affirmée à l'occasion de cette journée est que l'université a une mission sociétale et qu'elle se doit d'intégrer en son sein des étudiants, des personnels, mais aussi des tiers en situation de handicap. Partant de ce principe, nous nous sommes néanmoins interrogés sur la façon de le traduire dans la réalité quotidienne. J'ai retenu qu'afin d'y parvenir, il fallait « structurer pour amplifier ». Un certain nombre d'exigences apparaissent comme incontournables. Il faut un portage politique fort et une stratégie globale qui regroupe les universités, les collectivités, les associations, les lycées et les entreprises. Et surtout mieux structurer la démarche est une garantie de la pérennisation du processus. Nous devons aussi mieux faire connaître l'engagement des universités, au-delà même des questions d'accueil, par l'établissement d'une cartographie de la recherche et des formations sur le handicap. Je retiens cinq points à travailler. Le premier est l'accessibilité au sens large, pas seulement du bâti, mais des équipements, du savoir et du projet professionnel et personnel, car nous devons insister sur le réalisme nécessaire du projet de l'étudiant en situation de handicap, pour qui tout n'est



Conférence
des présidents
d'université



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

hélas pas nécessairement possible. Le second aspect est l'individualisation, la gestion des singularités pour les personnels, mais aussi les étudiants, car il n'est pas toujours possible d'anticiper, notamment en présence de handicaps rares qui sont difficiles à prévoir. Le troisième aspect est la transversalité, le maillage et la collaboration. Le quatrième aspect est l'évaluation de nos politiques. Et le cinquième aspect est la question du financement qui n'est pas totalement réglée face à l'arrivée massive d'étudiants en situation de handicap. Cette journée montre enfin l'importance des échanges d'expériences et de pratiques, pour progresser ensemble, car le handicap est d'abord une question humaine, avant d'être une question de gestion. Mais de la notion de gestion, je retiendrai essentiellement l'obligation d'anticipation. De telles journées, dont j'espère la répétition à l'avenir, doivent y servir.

Stéphane ATHANASE, Directeur de l'Amue

Cette journée a permis de mettre en exergue la politique du handicap dans sa globalité, tout ce qui sert à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'université et la société. Chaque établissement développera sa politique du handicap en s'appuyant sur ses spécificités, notamment son contexte territorial, pour une prise en compte des partenaires extérieurs, les collectivités, la MDPH, les entreprises et les établissements médico-sociaux. L'Amue s'efforce de répondre aux préoccupations des établissements désireux d'être accompagnés dans la mise en œuvre opérationnelle du SDH. Cette mise en œuvre consistera en une mise en cohérence dans un souci de transversalité qui assure sa pérennité et sa visibilité pour le CIH. Depuis 2012, l'Amue a mis en place une formation en ressources humaines pour l'accompagnement des personnels en situation de handicap. Nous réfléchissons actuellement à l'intégration du handicap psychique à ce dispositif et rédigeons un guide sur ce sujet à paraître en 2015. La participation des établissements à ce cycle nous confirme son utilité et son caractère disciplinaire, ainsi que la nécessité pour l'Amue de prolonger son engagement.

Alain ABECASSIS, Chef du service de la coordination des stratégies de l'enseignement supérieur et de la recherche, MENESR

Le sujet de l'accueil des personnels et étudiants en situation de handicap a un caractère résolument militant et engagé. Que je m'exprime à la suite de mes collègues de la CPU et de l'Amue montre la nécessité d'un travail coordonné entre tous les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche. Le service que je dirige, de par sa transversalité, est au cœur de cette grande cause nationale. Le colloque d'aujourd'hui prépare la conférence nationale du handicap sur la politique gouvernementale du handicap qui doit avoir



Conférence
des présidents
d'université



MUTUALISATION + SOLUTIONS



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

lieu en décembre 2014. A ce titre, nous sommes particulièrement reconnaissants de vos contributions. Vous pouvez être assurés du plein engagement et du soutien du MENESR.