

CONSEIL ACADÉMIQUE

Année universitaire 2025-2026

RELEVÉ DES DÉCISIONS ET AVIS n° 2

Séance du 27 janvier 2026

**RELEVÉ DES DÉCISIONS ET AVIS DU
CONSEIL ACADÉMIQUE DU 27 JANVIER 2026**

- Schéma directeur du handicap

Le Conseil académique propose au Conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap pour la période 2026-2030.

Fait à Caen, le 28 janvier 2026
Le président de l'Université,


Lamri ADOUI

CONSEIL ACADÉMIQUE PLÉNIER

Séance du 27 janvier 2026

Délibération 2026-001

Direction Générale des Services

SCHÉMA DIRECTEUR DU HANDICAP

Vu l'article L712-6-1 du code de l'éducation ;

DÉLIBÈRE

Article 1 :

Le Conseil académique propose au Conseil d'administration pour la période 2026-2030 le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap annexé à la présente délibération.

Annexe : Schéma directeur pluriannuel du handicap.

Résultats du vote :

Pour : 42

Contre : 2

Abstention : 0

Fait à Caen, le 28 janvier 2026
Le président de l'Université,



Lamri ADOUI

Publiée et Transmise au Rectorat le

04 MARS 2026

La présente délibération peut faire l'objet

- d'un recours gracieux auprès du Président de l'Université dans un délai de deux mois suivant la date de sa publication ou de sa notification
- et/ou d'un recours contentieux dans un délai de deux mois suivant soit la date de sa publication ou de sa notification, soit la date de rejet, tacite ou expresse, du recours gracieux.

La saisine peut se faire par courrier adressé au Tribunal administratif de Caen – 3, rue Arthur Le Duc – 14 000 CAEN ou par l'application informatique Télérecours citoyen accessible par le site internet <http://www.telerecours.fr>

Schéma Directeur pluriannuel Du Handicap



Table des matières

Introduction	3
I – Construction d’un schéma s’appuyant sur un cadre général, des constats et une méthodologie	4
A - Rappel du cadre de référence.....	4
B - Méthodologie d’élaboration du schéma directeur.....	5
C - Éléments de contexte.....	6
II. LES AXES DU SCHEMA DIRECTEUR DU HANDICAP 2026-2030	12
Axe 1 : Renforcer l'accompagnement des étudiantes et étudiants en situation de handicap	12
Axe 2 : Développer la politique de ressources humaines en faveur des personnels en situation de handicap	14
Axe 3 : Améliorer l’accessibilité des services et des infrastructures.....	16
Axe 4 : Sensibiliser et former la communauté étudiante et les personnels à la question du handicap	17
III – Mise en œuvre du schéma : une gouvernance dédiée garante de la stratégie et une mise en œuvre opérationnelle par de nombreux services et relais.	19
A - Une gouvernance dédiée	19
✓ Comité technique de suivi des dispositifs dédiés aux étudiantes et étudiants (Axe 1)	20
✓ Comité technique de suivi de la politique RH (Axe 2)	20
✓ Comité technique transverse accessibilité, formation et communication (axes 3 et 4).....	20
B - Cartographie et rôles des actrices et acteurs internes mobilisés sur le champ du handicap..	20
✓ Le ou la chargée de mission handicap.....	20
✓ Le réseau des référentes et référents handicap	21
✓ Le service de santé étudiante (SSE).....	21
✓ La direction des études et de la vie étudiante (DEVE)	21
✓ L’espace orientation insertion (EOI).....	23
✓ Le centre d’enseignement multimédia universitaire (CEMU).....	23
✓ La direction des ressources humaines (DRH)	23
✓ Le service de médecine de prévention des personnels (SMPP).....	24
✓ La Direction de la communication (DIRCOM).....	24
✓ La Direction du patrimoine et de la logistique (DPL).....	24
✓ La Direction du système d’information (DSI)	24
✓ La Mission égalité et diversité	25
✓ Le service commun de la documentation (SCD).....	25

Introduction

L'université de Caen Normandie s'engage depuis plusieurs années à garantir l'accessibilité, l'inclusion et l'égalité des chances des personnes en situation de handicap, aussi bien dans le parcours étudiant que dans la gestion des ressources humaines. Le schéma directeur pluriannuel du handicap 2026-2030 repose sur des actions concrètes visant à améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de l'établissement, à travers des dispositifs adaptés et des partenariats renforcés, notamment avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Cette ambition, qui se caractérise par une grande transversalité, trouve une traduction concrète dans de nombreux documents ou labels stratégiques et notamment :

- le schéma directeur du développement durable et responsabilité sociétale (DD&RS), adopté en décembre 2024, qui réaffirme la responsabilité sociétale de l'université ;
- le schéma directeur de la vie étudiante (SDVE), adopté le 11 juillet 2023 ;
- le schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI), adopté en juin 2024, qui confirme les objectifs de la politique Ad'AP (Agenda d'accessibilité programmée) adoptée en 2015, dont le déploiement se poursuit progressivement ;
- le plan pluriannuel d'égalité professionnelle 2025-2027 adopté en mars 2025 ;
- la convention FIPHFP signée en novembre 2024 ;
- le label HRS4R (*Human Resources Strategy for Researchers*), attribué par la Commission européenne en novembre 2022, qui met en avant les ambitions en matière de gestion des personnels de la recherche ;
- le label Bienvenue en France, pour lequel l'obtention de la troisième étoile en 2024 repose en grande partie sur l'approche inclusive de l'accueil des étudiantes et étudiants, dans un esprit d'équité.

Le présent schéma a donc été construit en s'articulant avec toutes ces ressources et se structurant autour de grands axes qui font l'objet d'un suivi stratégique et opérationnel dédié.

Pour garantir la cohérence des actions et pour garantir la stratégie globale, le schéma directeur pluriannuel du handicap doit s'appuyer sur une gouvernance spécifiquement dédiée ainsi que sur une organisation des services permettant de mobiliser les ressources et compétences indispensables à la mise en œuvre de cette politique, tout en précisant les principaux axes de travail.

Ce schéma s'inscrit dans une ambition largement réaffirmée, mais reste lucide quant aux défis à relever. En effet, la mise en place d'une politique inclusive implique de surmonter des obstacles d'ordre matériel, financier, ou encore liés à la représentation. Ce schéma se veut ainsi pragmatique, tout en poursuivant avec détermination l'objectif d'équité pour toutes et tous.

La structuration et la mise en œuvre de ce schéma s'appuie sur un réseau d'acteurs internes comme externes et notamment sur les composantes et services .

Par ailleurs, il est nécessaire de tenir compte des échanges notamment avec les étudiants et étudiantes en situation de handicap / ou handicapés – handicapées . La question du vocabulaire employé est importante à envisager car effectivement

« Une politique inclusive ne peut se limiter à des intentions, elle doit interroger ses cadres. »

L'inclusion ne repose pas uniquement sur les dispositifs mis en place, mais également sur les cadres conceptuels et linguistiques qui les accompagnent.

Un usage non interrogé du langage peut conduire à une approche gestionnaire des différences, au détriment d'une transformation structurelle.

Une démarche inclusive cohérente implique donc de reconnaître les enjeux structurels et culturels de l'exclusion.

Elle nécessite une réflexion continue sur les pratiques, les représentations et les leviers de lutte contre les discriminations.

I – Construction d'un schéma s'appuyant sur un cadre général, des constats et une méthodologie

A - Rappel du cadre de référence

Depuis une vingtaine d'années, le cadre réglementaire en France a évolué pour permettre de développer une société plus inclusive. Le présent schéma directeur s'inscrit dans ce contexte et s'appuie notamment sur deux lois structurantes et sur une série de textes réglementaires.

La **loi n° 2005-102 du 11 février 2005** relative à l'égalité des droits et des chances, à la participation et à la citoyenneté des personnes handicapées (dite loi handicap) a introduit une définition juridique du handicap, inscrite à l'article L. 114 du Code de l'action sociale et des familles. Elle le définit comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie sociale résultant d'une altération durable ou définitive de fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ». Cette loi marque également un tournant dans la manière de concevoir le handicap, en remplaçant l'idée selon laquelle la personne handicapée doit s'adapter à la société par celle selon laquelle c'est à la société de s'adapter à la personne handicapée, afin de limiter les situations de handicap. L'objectif est de créer une société plus inclusive et accessible, garantissant l'égalité des chances.

Concernant les étudiantes et étudiants, la loi assure la possibilité de mettre en place des aménagements permettant aux étudiantes et étudiants en situation de handicap de poursuivre leurs études et de participer aux concours.

Enfin, elle étend au secteur public l'obligation d'emploi de personnes handicapées, qui était déjà en vigueur dans le secteur privé depuis 1987. Ainsi, l'université de Caen Normandie, comme toute institution publique de plus de 20 employés, doit s'assurer d'un taux d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés parmi son personnel, sous peine de devoir verser une

contribution. Cette contribution finance le **Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)**.

La **loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013**, dite **loi Fioraso**, a introduit la mise en place d'un schéma directeur pluriannuel pour la politique du handicap dans les établissements d'enseignement supérieur. Ce schéma doit définir les objectifs de l'établissement pour répondre à l'obligation d'emploi des travailleuses et travailleurs handicapés et améliorer l'accessibilité des formations, de la recherche, ainsi que des services et des infrastructures. Un bilan annuel est présenté au conseil d'administration, accompagné d'indicateurs de résultats.

Dans le cadre de cette loi, les établissements d'enseignement supérieur sont tenus de développer une stratégie handicap et un plan d'actions pluriannuel. Ce plan vise notamment à améliorer l'accès des étudiantes et étudiants en situation de handicap aux enseignements et à la recherche. L'objectif est de passer d'une logique d'aides individuelles à celle d'une accessibilité généralisée de l'environnement universitaire pour tous les étudiantes, étudiants et personnels.

Enfin plusieurs textes réglementaires sont venus préciser le principe d'inclusion, notamment dans le cadre des épreuves d'examen :

- Décret n°2005-1617 du 21 décembre 2005 relatif aux aménagements des examens et concours de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur pour les candidats présentant un handicap ;
- Circulaire n° 2011-220 du 27 décembre 2011 relative aux examens et concours de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur, concernant plus particulièrement l'organisation pour les candidats présentant un handicap ;
- Décret n° 2019-768 du 25 juillet 2019 relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des services de communication au public en ligne.

Au-delà de ce cadre réglementaire, l'établissement s'est emparé de ce sujet en l'inscrivant comme l'un des piliers de sa responsabilité sociétale.

B - Méthodologie d'élaboration du schéma directeur

La réflexion sur le nouveau schéma directeur pluriannuel du handicap s'appuie à la fois sur l'évolution des organisations et des compétences dédiées présentes dans l'établissement et sur différents groupes de travail qui se sont réunis en 2024 et 2025.

Un important travail de diagnostic et de mise en perspective a été mené dans le cadre de la réponse à l'appel à projet Université Inclusive. Ce travail, sous la supervision des vice-présidences (la vice-présidente du conseil d'administration en charge des ressources humaines et la vice-présidente de la commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) en charge de la vie étudiante) et de la direction générale des services adjointe en charge de la formation et de la vie étudiante, a impliqué des étudiantes et des étudiants handicapés ainsi que de nombreux services : la direction des études et de la vie étudiante (DEVE), la direction des ressources humaines (DRH), la direction du patrimoine et de la logistique (DPL), la direction de la communication (DIRCOM), le services de santé étudiante

(SSE), le centre d'enseignement multimédia universitaire (CEMU), l'espace orientation et insertion (EOI) et le service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS).

Trois groupes de travail thématiques ont été réunis en 2024, pilotés par la vice-présidente en charge des ressources humaines, afin d'élaborer de manière concertée la convention FIPHFP reprise dans le présent schéma directeur et concernant plus spécifiquement les personnels.

Ces groupes—respectivement consacrés au recrutement, au maintien en emploi et à la communication —ont permis d'établir un diagnostic partagé et de structurer les axes prioritaires du plan d'action. Ils associaient largement les parties prenantes interne à savoir les services de la DRH, du SMPP, de la direction de la prévention, des membres de la Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) ainsi que les services de la communication.

La convention FIPHFP a été validée par les instances de l'université en 2024 (F3SCT du 25/06/2024, comité social d'administration d'établissement (CSAE) du 27/06/2024 et conseil d'administration (CA) du 12/07/2024).

Ce travail a été complété par une réflexion conjointe, conduite par la vice-présidente en charge des ressources humaines et la vice-présidente de la CFVU en charge de la vie étudiante sur les aspects transverses du schéma.

Enfin, une réunion de restitution des travaux et de concertation a permis d'échanger avec les acteurs internes (communauté étudiante, direction de composantes et de services et référents handicap)

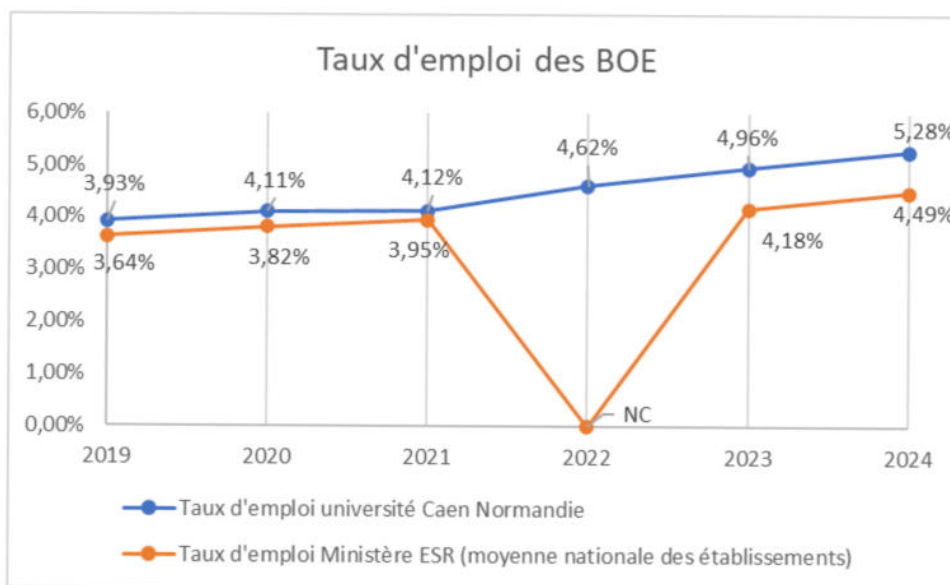
Le schéma a ensuite été soumis aux différentes instances de l'université :

- au conseil académique (CAC) plénier du 26.01.2026
- au CSAE du 09.01.2026
- au CA du 06.02.2026

C - Éléments de contexte

Au regard du plan précédent – dont manquent les indicateurs de suivi – il est tout de même possible de faire état des actions nouvelles, qui s'inscrivent dans un processus d'amélioration de l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Ce chapitre les présentera succinctement. Outre les éléments quantitatifs présentés ci-dessous, la troisième partie (III) reviendra sur les missions et les moyens des services et composantes impliqués dans la mise œuvre du présent schéma.

Concernant les personnels, l'un des indicateurs majeurs de la politique handicap demeure le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). L'université de Caen Normandie a connu une progression significative au cours des dernières années : le taux d'emploi est passé de 3,93 % en 2019 à 5,24 % en 2024, confirmant une dynamique forte d'inclusion.



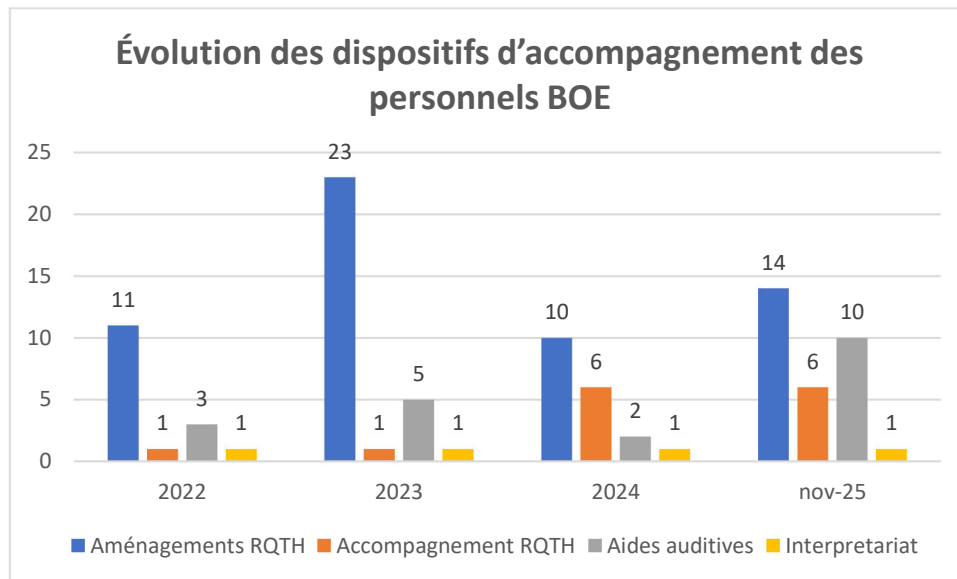
Lecture : l'Université de Caen Normandie est au-dessus de la moyenne nationale ESR chaque année depuis 2019, avec une progression de +34 % en 5 ans.

L'année 2024 constitue une année singulière pour l'établissement, en raison de l'absence de médecin du travail pendant huit mois, ce qui a complexifié l'instruction et le suivi des situations individuelles. Malgré cette contrainte majeure, l'université a assuré la continuité de l'accompagnement des personnels en situation de handicap et a maintenu une dynamique d'amélioration, en cohérence avec l'évolution observée depuis plusieurs années.

Ainsi, en 2024 :

- 10 agents RQTH ont bénéficié d'aménagements de poste financés ;
- 2 agents RQTH ont obtenu des aides auditives ;
- 1 agent RQTH a été accompagné par une interprète en LSF ;
- 20 agents non RQTH ont également bénéficié d'aménagements financés, confirmant la volonté de l'établissement de répondre aux besoins de l'ensemble des personnels, qu'ils soient ou non reconnus administrativement au titre du handicap.

Ces résultats s'inscrivent dans une trajectoire d'évolution globale caractérisée par une diversification des formes d'accompagnement et une montée en charge progressive des dispositifs. Ils témoignent de la solidité du pilotage interne et de la mobilisation des équipes en faveur du maintien dans l'emploi et de l'adaptation des conditions de travail.



Ces résultats illustrent une politique RH désormais structurée et cohérente, fondée sur plusieurs leviers complémentaires :

- le développement et l'adaptation des aménagements de poste, qu'il s'agisse d'ergonomie, de matériel spécialisé ou d'ajustements organisationnels ;
- le recours ciblé au télétravail pour raisons de santé, mobilisé comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- l'utilisation du CESU, qui constitue un appui déterminant au maintien dans l'emploi en cas de contraintes personnelles ou familiales rendant difficile la conciliation des temps de vie.

Ensemble, ces actions témoignent d'une volonté durable d'améliorer les conditions de travail des personnels et de répondre de manière fine et proportionnée aux situations individuelles rencontrées.

Un volet communication et sensibilisation désormais structurant

Au-delà de l'accompagnement individuel, l'université a engagé une stratégie de communication et de sensibilisation plus visible, plus régulière et mieux articulée. Elle repose sur plusieurs piliers :

Une intégration permanente des grands temps nationaux

Ces rendez-vous deviennent des marqueurs annuels de la politique handicap et contribuent à fédérer la communauté universitaire :

- Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) : organisation récurrente d'événements, ateliers, conférences, témoignages, expositions.
- DuoDay inversé / DuoDay classique : élargissement du dispositif, participation croissante, mobilisation des personnels et des partenaires extérieurs.

- Journée mondiale de sensibilisation à l'autisme (2 avril) : diffusion de ressources, actions conjointes avec les acteurs spécialisés, mise en lumière d'événements de sensibilisation étudiante et personnels.

Un développement assumé des actions de communication

- Création de supports dédiés (guides, encarts intranet, publications régulières).
- Mise en visibilité des dispositifs RH, de la Mission Handicap et Emploi, et de la Commission Maintien dans l'Emploi.
- Communication renforcée vers l'encadrement pour mieux anticiper les aménagements et améliorer la qualité du dialogue RH-managers.

Partenariats renforcés et reconnaissance externe

L'université a également développé une politique de partenariat permettant de renforcer la qualité des actions conduites en faveur des personnels handicapés :

Coopérations institutionnelles

- Collaboration renforcée avec Cap Emploi, France Travail, les missions locales, le Service Départemental de l'Autonomie, le FIPHFP, et le réseau Handi-Pacte.
- Contribution active aux réseaux ministériels et régionaux (réseau handicap du MESR, réseau normand FIPHFP).

Actions conjointes avec des acteurs nationaux reconnus

- Coopération avec l'Association Nationale des Maîtres de Chiens Guides, qui a mené à plusieurs actions de sensibilisation conjointes, saluées à l'échelle sectorielle.
- Participation à des actions nationales relayées par la Délégation Interministérielle à l'Accessibilité, qui a reconnu la qualité des actions de sensibilisation conduites à l'université en les intégrant à son colloque annuel (expositions, ateliers, communication pédagogique sur les mobilités et les aides techniques).
- Mise en avant d'une action de l'université par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche dans sa communication nationale consacrée à la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées et au DuoDay, renforçant la visibilité et la portée de nos initiatives.

Ces reconnaissances externes témoignent de la crédibilité et de la qualité du travail mené, positionnant l'université comme un établissement moteur dans la construction d'un environnement de travail inclusif et accessible.

En maîtrisant simultanément les volets accompagnement individuel, aménagements du poste de travail, communication, sensibilisation, partenariats, et reconnaissance externe, l'Université de Caen Normandie dispose aujourd'hui d'une politique RH handicap structurée, visible et en progression. Cette dynamique constitue un socle solide pour atteindre les objectifs du nouveau Schéma Directeur du Handicap.

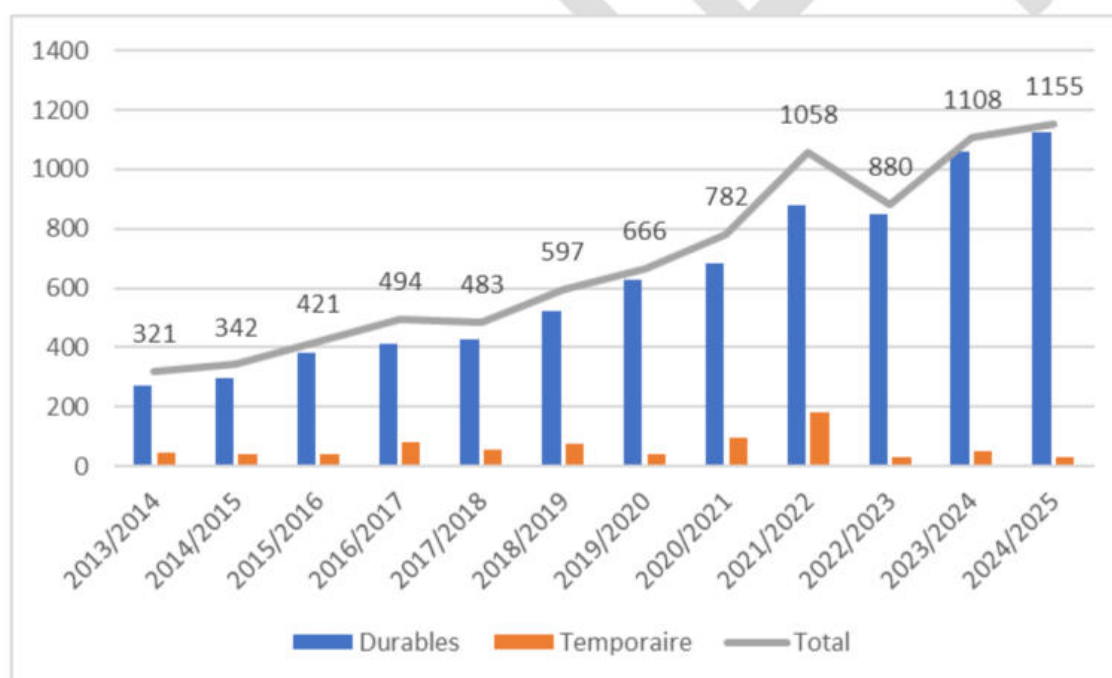
Concernant les étudiantes et étudiants en situation de handicap, on constate une augmentation forte de la population concernée, avec une plus grande diversité de types de handicap recensés.

	Nombre d'étudiantes et étudiants ayant bénéficié de l'appui du SSE	Nombre d'étudiantes et étudiants ayant reçu un avis d'aménagement
2022-2023	818	779
2023-2024	994	955
2024-2025	1047	1021

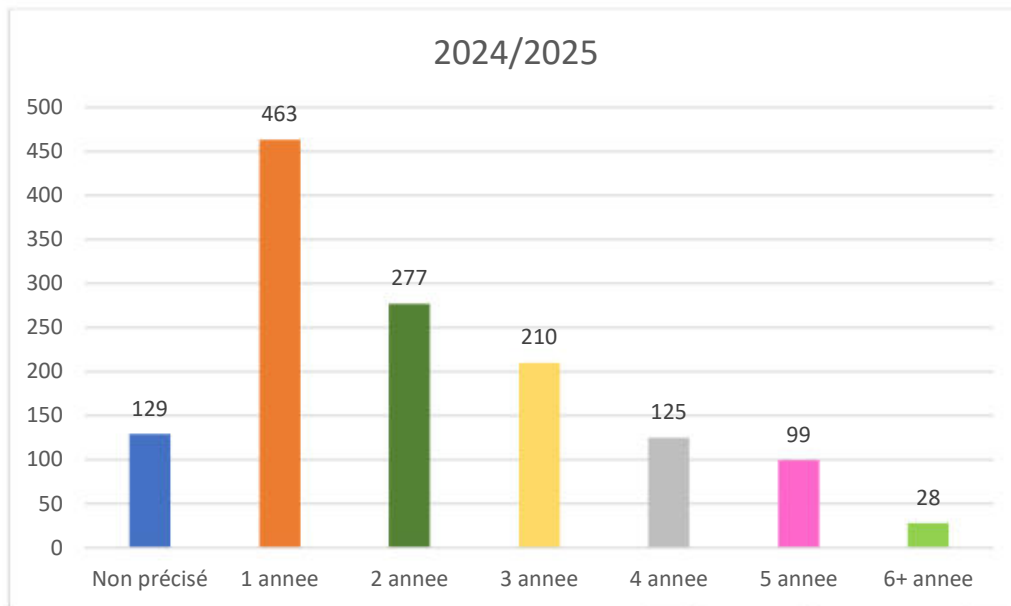
L'augmentation du nombre d'étudiantes et d'étudiants handicapés accueillis à l'université et l'hétérogénéité des handicaps pris en charge a rendu nécessaire le développement d'aides techniques et humaines (assistants, accompagnateurs).

Bien que les dispositifs d'accompagnement aient été renforcés, l'augmentation constante du nombre d'étudiantes et d'étudiants à accompagner constitue un défi.

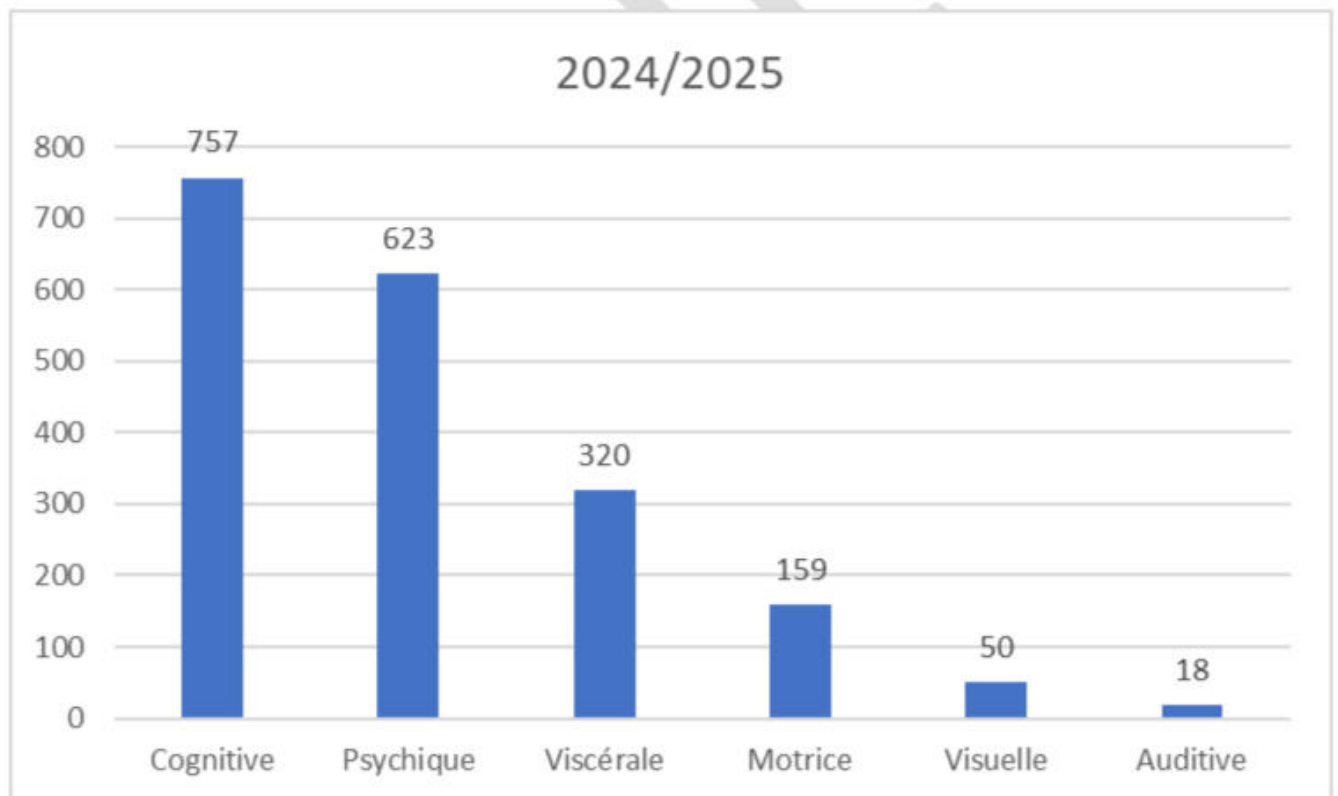
Étudiantes étudiants ayant bénéficié d'une préconisation d'aménagement



Niveau d'étude



Type de pathologie



L'accessibilité numérique a également fait l'objet d'améliorations tant sur le volet pédagogique que sur les outils d'information.

Ainsi l'augmentation du nombre de ressources pédagogiques en ligne (supports de cours, ressources complémentaires, espaces de tutorat, remédiation, etc.) est à souligner.

Dans le cadre de la formation initiale des maîtres et maîtresses de conférences (MCF), des formations à destination du corps enseignant pour permettre l'adaptation des cours aux différents types de handicap sont systématiquement proposées et des modules sont proposés en formation continue à la communauté enseignante.

Enfin, le dispositif PLATON a été mis en place par le service commun de la documentation (SCD). Il permet de s'affranchir des droits d'auteurs de tous les ouvrages à destination des personnes en situation de handicap. L'objectif sera donc de faire connaître ce nouveau dispositif le plus largement possible.

Le dernier point qui peut être souligné dans la présente partie concerne **l'accessibilité de nos bâtiments**.

Depuis l'adoption de son Ad'AP en 2015, l'université s'est engagée dans une démarche continue de renforcement de l'accessibilité de ses espaces intérieurs et extérieurs. Cette initiative vise à garantir que l'ensemble du patrimoine universitaire soit accessible à toutes et tous, avec un plan d'actions structuré et progressif. L'Ad'AP permet de définir les priorités en fonction des besoins des usagères et des usagers et d'allouer les ressources nécessaires pour respecter les exigences légales et les normes d'accessibilité. Ainsi plus de 4 millions d'euros ont été investis pour garantir une meilleure accessibilité, ce qui permet d'afficher un taux de près de 80% du patrimoine universitaire accessible de manière fonctionnelle.

Cette stratégie repose sur des critères de priorisation, notamment l'assurance de la continuité de la chaîne de déplacement et l'accès minimal à chaque bâtiment pour permettre une prise en charge adaptée des usagères et des usagers en situation de handicap.

II. LES AXES DU SCHEMA DIRECTEUR DU HANDICAP 2026-2030

Axe 1 : Renforcer l'accompagnement des étudiantes et étudiants en situation de handicap

Axe 2 : Développer la politique de ressources humaines en faveur des personnels en situation de handicap

Axe 3 : Améliorer l'accessibilité des services et des infrastructures

Axe 4 : Sensibiliser et former la communauté étudiante et les personnels à la question du handicap

Axe 1 : Renforcer l'accompagnement des étudiantes et étudiants en situation de handicap
--

Présentation de l'axe

Cet axe vise à renforcer l'inclusion des étudiantes et des étudiants handicapés tout au long de leur parcours universitaire et de leur insertion professionnelle. Il s'agit de créer des conditions favorables aux réussites, d'assurer leur accès à une offre de formation, d'orientation et plus généralement de services inclusifs. Si les différents services dédiés (notamment SSE et RHS)

et les services administratifs des composantes œuvrent d’ores et déjà activement à la mise en place de dispositifs d’accompagnements personnalisés, il est nécessaire de poursuivre l’intégration des étudiantes et étudiants en situation de handicap en particulier à travers des outils numériques et des dispositifs d’accompagnement adaptés aux différents types de handicap et harmonisés au sein de l’université.

Objectifs	Actions à déployer *	Pilotes
<p align="center">Proposer des accueils spécifiques avant l’entrée à l’université et tout au long du parcours</p>	<p>Dans le cadre du continuum, et en lien avec le Rectorat, identifier la population concernée et proposer des temps d’information et un accueil dédiés.</p> <p>Accueillir et accompagner les étudiantes et étudiants handicapés avant, pendant et après leur inscription à l’université, avec des dispositifs de soutien pédagogique, psychologique et matériels adaptés à leurs besoins.</p> <p>Faciliter l’identification des besoins des étudiantes et étudiants et favoriser le partage d’information <i>via</i> le développement d’un outil unique <i>ad hoc</i>.</p> <p>Intégration du programme <i>Atypie Friendly</i>.</p>	<p align="center">Relais handicap santé (RHS)</p>
<p align="center">Renforcer la structuration de l’accompagnement des étudiantes et étudiants en situation de handicap</p>	<p>Désignation d’un relais administratif et d’un relais pédagogique par composante.</p> <p>Clarification et structuration du réseau des référentes et référents handicap, tant concernant les enseignantes chercheuses et enseignants chercheurs que les responsables administratifs.</p> <p>Mise en place d’un groupe d’échanges de bonnes pratiques pour étudier les opportunités d’alternatives aux aménagements lorsque la composante est en difficulté.</p>	<p align="center">DEVE</p>
<p align="center">Garantir l’équité de traitement</p>	<p>Recenser les pratiques à l’échelle de l’université sur les aménagements d’étude et d’examens.</p> <p>Harmoniser les pratiques d’aménagements d’études et d’examens entre les différentes composantes.</p> <p>Partager les ressources.</p>	<p align="center">DEVE</p>

	Communiquer sur les aménagements possibles.	
Accroître l'accompagnement à l'insertion professionnelle	Développer de nouveaux partenariats avec des entreprises et structures d'insertion spécialisées dans l'emploi des personnes handicapées. Poursuivre la dynamique d'accompagnement post-diplôme pour aider les anciens étudiantes et étudiants en situation de handicap à trouver un emploi stable et s'y maintenir.	EOI SUFCA DRP
Mise en place de nouvelles technologies d'assistance	Développer le nombre et la variété d'outils d'assistance technologiques mis à disposition des étudiantes et étudiants : plages brailles, logiciels de lecture d'écran, logiciels de saisie vocale, outils de transcription automatique, logiciels de correction orthographique, etc.	RHS, DSI, SSE

***Liste non exhaustive d'actions**

Indicateurs de suivi :

- Évolution du nombre d'étudiantes et étudiants en situation de handicap accompagnés ;
- Évolution du nombre de CPRE (Contrat pédagogique de réussite étudiante) établis pour les étudiantes et étudiants en situation de handicap ;
- Évolution du nombre de partenariats avec des entreprises pour l'insertion professionnelle ;
- Évolution du nombre d'aménagements d'études mis en place.

Axe 2 : Développer la politique de ressources humaines en faveur des personnels en situation de handicap

Présentation de l'axe

L'université de Caen Normandie conduit une politique handicap structurée, ambitieuse et inscrite dans la durée, visant à garantir le recrutement, l'intégration, l'évolution et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap. En cohérence avec la convention FIPHFP 2025–2027, cet axe vise à renforcer l'égalité d'accès aux emplois et aux parcours professionnels, tout en développant des mesures adaptées aux contraintes et aux besoins identifiés.

Cet axe traduit la volonté de l'établissement de poursuivre et amplifier ses efforts pour consolider une politique RH inclusive, structurée et durable, en garantissant l'égalité de

traitement, l'adaptation des postes, la prévention de la désinsertion professionnelle et l'amélioration continue des conditions de travail des personnels en situation de handicap.

Principes généraux :

- Garantir le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap.
- Mettre en place des dispositifs efficaces de reclassement et de reconversion (PPR, reclassement statutaire).
- Assurer un accompagnement structuré et coordonné des agents, via la Mission Handicap et la Commission Maintien dans l'Emploi.
- Favoriser l'évolution professionnelle par l'adaptation des conditions de travail et un suivi individualisé.
- Renforcer l'environnement de travail par les aménagements matériels, organisationnels et ergonomiques adaptés.

Objectifs	Actions à déployer *	Pilotes
Améliorer le taux d'emploi des personnels en situation de handicap	<ul style="list-style-type: none"> - Réserver des postes aux BOE, principalement en catégories A. - Développer des partenariats recrutement (Cap Emploi, France Travail, établissements de formation). - Accompagner les managers dans le recrutement inclusif. - Informer et accompagner les personnels dans la déclaration de RQTH. 	DRH
Renforcer le reclassement et les reconversions	<ul style="list-style-type: none"> - Formaliser les procédures de reclassement statutaire et des PPR. - Développer des formations adaptées aux reconversions. - Mettre en place un suivi individualisé avec le bureau EDI QVCT et le SMPP. 	DRH / SMPP
Améliorer l'accompagnement individuel des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - S'appuyer sur la Commission Maintien dans l'Emploi pour l'analyse, le suivi et la coordination des situations complexes. - Développer des accompagnements ergonomiques, psychologiques et organisationnels adaptés. - Assurer une coordination continue entre la DRH, le SMPP, la Mission Handicap et l'encadrement. 	DRH / SMPP
Renforcer la coordination et la lisibilité de la politique RH	<ul style="list-style-type: none"> - Structurer le pilotage via la Mission Handicap et Emploi. - Formaliser les circuits internes (procédures, modèles, suivi). 	DRH

*Liste non exhaustive d'actions

Indicateurs de suivi

- Taux d'emploi direct BOE.
- Nombre d'aménagements de poste réalisés (RQTH).
- Nombre d'agents accompagnés via la CME.
- Nombre de demandes d'information ou de démarches RQTH accompagnées.
- Montants engagés au titre du FIPHFP.

Axe 3 : Améliorer l'accessibilité des services et des infrastructures

Présentation de l'axe

Cet axe se concentre sur l'accessibilité physique et numérique de l'université de Caen Normandie pour les étudiantes et étudiants et les personnels handicapés. Il vise à garantir que tous les services et infrastructures de l'université soient accessibles : les espaces publics, les salles de cours, les bibliothèques, les plateformes numériques et les services administratifs.

Objectifs	Actions à déployer *	Pilotes
Améliorer l'accessibilité du patrimoine bâti	Réactualisation du schéma Ad'AP de l'établissement en priorisant les actions restant à mener	DPL
Améliorer la signalétique et les parcours accessibles	Déployer une signalétique spécifique à l'échelle de l'université. Réfléchir sur les outils pouvant être mis en place pour améliorer la communication sur l'accessibilité du bâti.	DIRCOM / DPL
Améliorer l'accessibilité des outils numériques	Lors de la production ou de la mise à disposition de nouveaux services numériques : publier une déclaration de conformité au Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA), faire figurer le taux de conformité et les mentions légales. En collaboration avec les services, notamment le Relais handicap santé, identifier les outils	CEMU ou DSI selon les outils

	<p>numériques clefs de l'établissement et réaliser leur audit et mise en accessibilité.</p> <p>Former les productrices et les producteurs de services et de contenus sur les règles de l'accessibilité numérique.</p> <p>Etudier les possibilités offertes par l'intelligence artificielle pour améliorer l'accessibilité numérique des personnels et de la communauté étudiante.</p>	
Améliorer l'accessibilité de l'information générale	<p>Améliorer l'accessibilité des sites internet de l'université et de ses composantes en réalisant et publiant les audits RGAA adéquats et former les contributeurs et contributrices <i>wordpress</i> de l'université à la prise en compte de ces critères.</p> <p>Mieux prendre en compte le principe d'accessibilité dans les productions de documents de communication de l'université pour ses personnels, étudiantes et étudiants.</p>	DIRCOM

*** Liste non exhaustive d'actions**

Indicateurs de suivi :

- % des applications numériques couvertes par un audit RGAA ;
- % des sites de l'université couverts par un audit RGAA ;
- Évolution du niveau de conformité de ces audits ;
- Évolution du taux d'accessibilité fonctionnelle de nos bâtiments ;
- Budget alloué à la signalétique des campus.

Axe 4 : Sensibiliser et former la communauté étudiante et les personnels à la question du handicap

Présentation de l'axe

L'amélioration de l'information et de la sensibilisation de la communauté universitaire à la question du handicap vise à lutter contre les discriminations et à améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap. Elle vient en appui de l'ensemble des actions précédentes.

Objectifs	Actions à déployer *	Pilotes
Mieux former la communauté enseignante à l'accompagnement d'étudiantes et étudiants en situation de handicap au sein de leurs cours (typologie des handicaps, cadre des aménagements, questions pédagogiques...)	Proposition de modules spécifiques au sein du catalogue des formations, particulièrement pour les référentes et référents handicap. Les rendre obligatoires pour les maîtres et maîtresses de conférences stagiaires.	DRH CEMU
Mieux former les personnels administratifs à l'accueil des étudiantes et étudiants en situation de handicap	Proposition de modules spécifiques au sein du catalogue de formations, particulièrement pour les référents handicap.	DRH
Former les associations étudiantes à la question du handicap	Formation proposée une fois par an, notamment aux présidentes, présidents et membres des bureaux des associations reconnues.	BVE
Faire connaître la diversité des situations de handicap	Diffusion d'informations sur les types de handicap et les besoins associés <i>via</i> les guides handicap de l'établissement (à destination des personnels et des étudiantes et des étudiants), l'intranet, e-campus... Déploiement d'actions de sensibilisation/ateliers sur les différents types de handicap pour les personnels, étudiantes et étudiants tout au long de l'année.	DRH/ SSE/ DEVE
Proposer des outils d'aide à la conception accessible	Mise à disposition des étudiantes et étudiants ainsi que des personnels des outils, des ressources, des modèles accessibles.	CEMU
Faire connaître les dispositifs mis en œuvre par l'université en valorisant des parcours inspirants	Réalisation de portraits de personnels, d'étudiantes et d'étudiants en situation de handicap qui sont dans des parcours de réussite et qui illustrent le fonctionnement des dispositifs d'accompagnement déployés par l'université. Les portraits pourront être diffusés sur les sites, l'intranet et les réseaux sociaux de l'université.	DIRCOM

*Liste d'actions non exhaustive

Indicateurs de suivi :

- Evolution du nombre de personnels sensibilisés (en cumulé) ;

- Evolution du nombre d'étudiantes et étudiants sensibilisés (en cumulé) ;
- Nombre d'actions de sensibilisation proposées annuellement ;
- Nombre de portraits réalisés

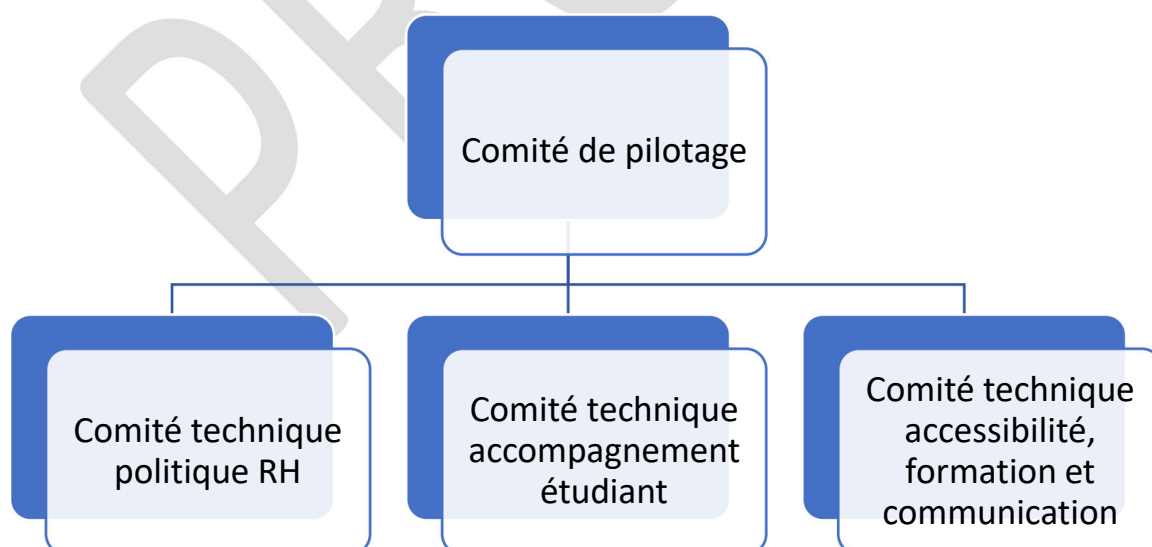
III – Mise en œuvre du schéma : une gouvernance dédiée garante de la stratégie et une mise en œuvre opérationnelle par de nombreux services et relais.

A - Une gouvernance dédiée

Une gouvernance dédiée à la mise en place et au suivi de la politique d'inclusion de l'université va être instaurée dans le prolongement des travaux préparatoires réalisés dans le cadre du présent schéma. Sa mise en place doit garantir le maintien d'un haut niveau d'ambition et de proposer une approche transverse de l'ensemble des sujets à traiter.

Un comité de pilotage du schéma directeur pluriannuel du handicap sera mis en place et se réunira *a minima* deux fois par an. Animé par la personne chargée de mission handicap et co-présidée par la vice-présidence en charge des ressources humaines, des relations humaines et du dialogue social et la vice-présidence de la CFVU en charge de la vie étudiante, il réunira les vice-présidences en charge des thématiques qui interagissent sur les différents champs de l'inclusion. Il aura pour mission d'examiner le bilan des actions menées et de prioriser les actions à mettre en œuvre. Il sera garant de la cohérence globale de la politique en matière de handicap. Il validera les éléments à présenter annuellement au CSAE et au CA.

Des comités techniques sous l'égide de la direction générale des services, réunissant les services, seront en charge de faire des propositions au comité de pilotage.



✓ **Comité technique de suivi des dispositifs dédiés aux étudiantes et étudiants (Axe 1)**

Coordonné par la DEVE, ce comité a vocation à procéder au suivi du schéma en lien étroit avec le SSE et le CEMU et en lien avec l'ensemble des composantes et services concernés et intégrant une représentation des étudiantes et étudiants en situation de handicap.

✓ **Comité technique de suivi de la politique RH (Axe 2)**

Coordonné par la DRH, ce comité a vocation à procéder au suivi opérationnel du schéma en lien avec les objectifs de la convention FIPHP signée le 25 novembre 2024 notamment en organisant le travail autour des objectifs fixés dans ce schéma.

Ce comité devra également effectuer le suivi de l'activité de la commission du maintien de l'emploi.

✓ **Comité technique transverse accessibilité, formation et communication (axes 3 et 4)**

Coordonné par la direction générale, ce comité est très transverse et a vocation à procéder au suivi du schéma.

B - Cartographie et rôles des actrices et acteurs internes mobilisés sur le champ du handicap

Dans une approche inclusive, la question du handicap concerne l'ensemble des services et des composantes de l'université, aussi bien en termes de service délivré que d'accompagnement des personnels au sein des équipes. Toutefois, il semble important d'identifier et de préciser dans la présente partie le rôle des principaux acteurs et actrices de la mise en œuvre de la politique handicap.

La mise en œuvre concrète de la politique handicap de l'université de Caen Normandie repose sur un réseau d'actrices et d'acteurs internes, dont ce schéma souhaite **consolider et rendre visible** les rôles.

✓ **Le ou la chargée de mission handicap**

Nommé(e) par le président de l'université, le ou la chargée de mission handicap est chargé(e) du pilotage, de la mise en œuvre et de l'animation du schéma directeur du handicap en assurant la cohérence globale de la politique de l'établissement en matière de handicap.

En s'appuyant sur les services en charge de la mise en œuvre de cette politique, et en lien étroit avec les vice-présidentes en charge de la formation et la vie étudiante et la vice-présidente au dialogue social et aux ressources humaines, le ou la chargée de mission doit plus particulièrement :

- Impulser l'adaptation de la politique de l'établissement en matière d'accompagnement des personnels en situation de handicap ;
- Veiller à l'effectivité de l'accompagnement des étudiantes et étudiants en situation de handicap ayant reçu des préconisations du SSE en vue de leur inscription dans un parcours d'étude et de leur insertion.

- Impulser l'animation et la formation du réseau des référentes et référents handicap et plus largement une politique volontariste de sensibilisation et de formation sur la question du handicap.
- Mettre en place un groupe de travail composé de personnes qui ont un lien avec le sujet en recherche (INSPE, sciences de l'éducation, informatique...)

✓ **Le réseau des référentes et référents handicap**

Les référentes ou référents handicap d'une composante ou d'un service est l'intermédiaire entre le SSE et le RHS de l'université de Caen Normandie et les étudiantes et étudiants en situation de handicap.

Ces référents sont des enseignantes, enseignants, personnels administratifs ou personnels techniques, chargés d'assurer ce lien entre l'étudiante ou l'étudiant, les services de scolarité, les enseignantes ou enseignants et la mission handicap.

✓ **Le service de santé étudiante (SSE)**

Le SSE de l'université de Caen Normandie constitue un acteur clé pour la santé et le bien-être des étudiantes et étudiants. Renommé en 2023 dans le cadre de la réforme des services de santé étudiante, le SSE poursuit et élargit les missions du SUMPPS (service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé). En assurant des consultations de médecine générale et un accompagnement personnalisé, il répond aux besoins variés des étudiantes et des étudiants de l'université de Caen et des écoles partenaires. Le SSE propose une gamme complète de services incluant la prévention, la veille sanitaire, et des accompagnements spécifiques dans des domaines tels que les examens de santé, la santé mentale, la nutrition, la tabacologie, ou encore la vie affective et sexuelle. Des soins infirmiers, des vaccinations, ainsi que des aménagements liés au handicap sont également disponibles, renforçant l'objectif d'inclusion et de réussite pour toutes et tous. À travers cette offre, le SSE propose un véritable soutien pour une vie étudiante épanouie et équilibrée.

Par ailleurs, tout étudiant ou étudiante ou futur étudiant ou étudiante présentant une situation de handicap ou des problèmes de santé susceptibles d'impacter ses études peut faire une demande d'aménagements d'étude auprès du SSE.

✓ **La direction des études et de la vie étudiante (DEVE)**

La DEVE est une des directions centrales dans l'accompagnement des étudiantes et des étudiants pour la mise en place des aménagements individuels et l'accompagnement vers la réussite au travers notamment de deux de ses pôles :

- **Le Relais handicap santé (RHS)**

Le RHS est un pôle de la DEVE chargé d'accompagner les étudiantes et les étudiants en situation de handicap ou rencontrant des problèmes de santé qui pourraient affecter leur parcours universitaire. Ces situations peuvent être temporaires ou durables et reconnues ou non par la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Le RHS peut intervenir en aval du SSE avant la rentrée universitaire pour réaliser une première évaluation

des besoins et accompagner les étudiantes ou étudiants dans leur demande d'aménagements auprès du SSE.

Cette demande peut donner lieu à des préconisations d'aménagements d'examens, transmises et soumises à la validation de la composante de l'université dont dépend l'étudiante ou l'étudiant, mais aussi à des préconisations d'aménagements d'études mis en place par le RHS. Ces préconisations sont formulées par la commission médicale plurielle du SSE dont les médecins sont désignés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Les préconisations d'aménagements d'études sont transmises au RHS, au sein duquel elles seront mises en œuvre par les personnels compétents après un premier entretien pour réaliser un plan d'accompagnement, dans l'objectif de permettre à l'étudiante ou l'étudiant de suivre son parcours universitaire dans les meilleures conditions possibles. Ces aménagements peuvent être ajustés, si nécessaire.

Le RHS est aussi un espace d'écoute et de soutien. Les professionnelles et professionnels du service peuvent accompagner les étudiantes et étudiants sur différentes démarches administratives concernant les études et/ou leur vie personnelle, ou les orienter selon les besoins et difficultés rencontrées vers un accompagnement plus adapté. Le service peut également accompagner et soutenir les initiatives de sensibilisations organisées par des étudiantes et étudiants (café LSF (langue des signes française) organisés par les étudiantes et étudiants en orthophonie ; rencontres Handivalides organisées par les étudiantes et étudiants de 3^{ème} année de licence STAPS (sciences et techniques des activités physiques et sportives) APAS (activité physique adaptée et santé) ; transmissions d'activités de sensibilisation en braille pour des étudiantes et étudiants en master MEEF (métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation), etc.).

Le RHS intervient directement auprès des étudiantes et étudiants, mais peut aussi venir en soutien des équipes administratives et pédagogiques pour le bon accueil et afin de favoriser l'inclusion des étudiantes et étudiants dans leur vie étudiante et leur parcours de formation.

Types d'aménagements mis en place :

Les aménagements mis en place par le RHS sont conçus pour permettre aux étudiantes et aux étudiants de suivre leurs études dans les meilleures conditions possibles, qu'il s'agisse :

- D'une aide humaine, comme une assistance pédagogique ou un soutien pédagogique individuel. Ces aides sont assurées par des emplois étudiants recrutés spécifiquement par le RHS, avec un accompagnement hebdomadaire des chargés d'accompagnement pour éviter tout risque de décrochage ;
- d'aides techniques : le RHS peut également proposer des aides matérielles, telles que le prêt de matériel informatique (ordinateurs équipés de logiciels adaptés ou plages braille), ainsi que d'autres équipements universitaires (badge d'accès au parking, cartes de photocopies, etc.).

- **Le pôle accompagnement aux réussites étudiantes (ARE)**

Les réussites étudiantes vont bien au-delà de l'obtention du diplôme. En effet, celles-ci incluent l'acquisition de compétences, l'insertion professionnelle, l'engagement et

l'épanouissement personnel. Elles reflètent la diversité des parcours et des aspirations des étudiantes et des étudiants. Reconnaître cette pluralité, c'est affirmer une conception inclusive de la réussite dans l'enseignement supérieur et notre université s'est donnée pour mission d'accompagner la réussite des étudiantes et étudiants sous toutes ses formes.

Les étudiantes et les étudiants en situation de handicap peuvent bénéficier d'aménagement dans l'organisation et le déroulement de leurs études. En fonction de sa situation, l'étudiante ou l'étudiant peut se voir attribuer le statut d'étudiante ou étudiant à besoins spécifiques (régimes spéciaux d'études, RSE) afin de bénéficier de mesures particulières pour un accès aux études supérieures.

Pour les différents cas possibles, les RSE permettent aux étudiantes et aux étudiants concernés de bénéficier d'aménagements d'études comme une dispense d'assiduité, le choix ou le changement de groupe de TD/TP, l'aménagement d'emploi du temps...

✓ **L'espace orientation insertion (EOI)**

L'orientation et l'insertion professionnelle constituent la troisième grande mission de l'université avec la formation et la recherche.

En appui de sa mission d'orientation et d'insertion professionnelle, l'université dispose d'un service commun dédié, l'EOI qui s'adresse à tous ses étudiantes et étudiants et participe également au service public régional de l'orientation. Des professionnels sont spécifiquement formés à l'accueil et l'accompagnement des étudiantes et des étudiants en situation de handicap.

Pour accompagner la réussite de ses étudiantes et ses étudiants, l'université de Caen Normandie engage des actions pour :

- Nouer des relations avec les lycées afin de faciliter l'entrée des bacheliers à l'université ;
- Informer et conseiller les étudiantes et étudiants dans leur parcours de formation et leur projet professionnel ;
- Favoriser la mise en relation des étudiantes et des étudiants avec le monde professionnel et préparer ainsi une insertion professionnelle de qualité.

✓ **Le centre d'enseignement multimédia universitaire (CEMU)**

Le CEMU a spécifiquement pour mission d'accompagner les équipes dans leur démarche pédagogique en mettant à leur disposition des méthodes, des outils, des espaces et des ressources pour faciliter leur travail, dans le respect des identités et enjeux propres à chaque contexte d'enseignement.

Dans ce cadre, les professionnels du CEMU apportent leur expertise pour accompagner les équipes pédagogiques sur l'élaboration de ressources inclusives et la sensibilisation aux différents handicaps.

✓ **La direction des ressources humaines (DRH)**

Plusieurs entités de la DRH interviennent dans la mise en œuvre de la politique d'inclusion :

- le bureau égalité diversité inclusion ;
- le correspondant handicap pour les personnels.

Le correspondant handicap de la DRH est l'interlocuteur dédié à l'accompagnement des agentes et agents en situation de handicap. Il a pour mission de favoriser l'inclusion professionnelle en facilitant l'accès aux dispositifs d'aménagements de poste, en assurant l'accessibilité des lieux de travail et en orientant les personnels vers les ressources appropriées.

Il joue un rôle d'impulsion et de conseil concernant la politique d'insertion des personnels en situation de handicap et veille à l'application des textes et mesures en faveur de l'emploi et de l'insertion des travailleuses et travailleurs handicapés.

Il joue également un rôle de conseil et de soutien dans le cadre de la gestion du handicap au travail, en collaboration avec le service de médecine de prévention des personnels (SMPP) et les opérateurs publics de l'emploi (Cap Emploi et France Travail). Pour répondre au mieux à ces besoins, il appartient au réseau handicap mis en place par le FIPHFP (correspondants handicap des établissements publics de Normandie) ainsi qu'au réseau handicap du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR).

Ce rôle est confié à l'assistant social de l'établissement.

✓ **Le service de médecine de prévention des personnels (SMPP)**

Le médecin de prévention reçoit sur demande ou dans le cadre d'une surveillance médicale renforcée les personnels en situation de handicap. Il aide ainsi l'administration et l'agente ou l'agent dans la recherche de solutions adaptées à sa situation.

L'ergonome est également amené à accompagner les aménagements de poste.

✓ **La Direction de la communication (DIRCOM)**

En ce qui concerne la réalisation de schéma, la DIRCOM est en charge des sites internet *wordpress* de l'université, de l'intranet des personnels, de la production de contenus graphiques et éditoriaux pour la communication de l'université ainsi que de ses réseaux sociaux. Elle a la charge de l'image publique de l'université et donc d'y faire transparaître les valeurs d'égalité et d'inclusion qui sont les siennes sur les différents canaux de communication à sa disposition.

✓ **La Direction du patrimoine et de la logistique (DPL)**

La DPL intègre dans tous les travaux engagés sur les campus, un volet accessibilité des bâtiments. Elle est en charge de la mise à jour et du suivi du plan Ad'AP de l'établissement.

✓ **La Direction du système d'information (DSI)**

La DSI, qui déploie de nombreuses solutions informatiques, qu'elles proviennent d'un éditeur externe ou qu'elles soient créées au sein de l'établissement, veille au respect des normes d'accessibilité des outils déployés.

✓ **La Mission égalité et diversité**

Elle porte notamment la politique de lutte contre toutes les formes de discriminations. A ce titre, le ou la référente dédiée à ces questions et rattachée à la mission, peut intervenir sur des sujets portant sur les discriminations liées au handicap. Les usagers et les personnels peuvent saisir directement le ou la référente *via* l'adresse générique referent.discriminations@unicaen.fr. Ils peuvent également saisir la cellule d'écoute, dispositif de soutien, d'écoute active et d'orientation disponible pour toute la communauté universitaire *via* l'adresse générique cellule-ecoute@unicaen.fr.

✓ **Le service commun de la documentation (SCD)**

Le dispositif PLATON mis en place par le SCD permet de s'affranchir des droits d'auteurs de tous les ouvrages à destination des personnes en situation de handicap.

PROJET