



# **Schéma Directeur du Handicap 2019-2021 Université Lumière Lyon 2**



## **L'ambition du schéma**

*Parler de « personne en situation de handicap » et non de « personne handicapée » n'est pas seulement une façon de dire qui sacrifierait au politiquement correct ou à l'euphémisation gênée : c'est au contraire pointer avec rigueur que le handicap ne tient pas aux déficiences physiques, psychiques propres à une personne, mais résulte d'une situation particulière qui entrave l'autonomie des individus. Il n'est pas satisfaisant non plus de parler de « personne porteuse de handicap », car c'est bien l'environnement, la situation dans laquelle cette personne se trouve qui construit le handicap. Si vous portez des lunettes, que celles-ci tombent au sol et se brisent, vous voilà en situation de handicap ; dès lors que vous bénéficiez à nouveau de ces prothèses oculaires, la situation de handicap est abolie.*

*Concevoir ainsi le handicap, c'est se donner les moyens d'adopter une politique véritablement inclusive, où l'environnement de travail et d'étude qu'est notre établissement ne place personne en situation de handicap. Si, certes, la puissance publique prévoit déjà des normes environnementales et des dispositifs d'aménagement à même d'assurer a minima que les conditions de vie et de travail ne placent pas les individus dans des situations invivables, il est envisageable d'aller au-delà, et de centrer nos efforts sur les usages que toutes et tous, nous faisons de nos environnements de travail et d'étude : quels trajets empruntons-nous plus volontiers pour nous rendre dans telle salle de cours ou dans tel service ? Quels sièges, quelles hauteurs de table sont les plus confortables pour travailler, prendre des notes, lire et écrire ? de quels espaces avons-nous besoin pour nous mouvoir, pour nous déplacer ?*

*C'est donc sur cette notion d'usage que nous avons fait le choix de centrer le Schéma Directeur Handicap (SDH) 2019-2021. Le précédent SDH a permis des avancées significatives : la prise en compte des normes, le soin accordé à l'aménagement des postes de travail et aux conditions d'étude, sont désormais bien intégrés dans les processus de travail et dans l'accompagnement des personnes.*

*Cette application des normes est, de fait, une obligation légale à laquelle il n'est pas possible de déroger, mais celle-ci ne saurait être suffisante et satisfaisante si les périmètres d'action que Lyon 2 entend se donner ne s'élargissent à la prise en compte des usages de toutes et tous, que l'on soit en situation de handicap ou pas.*

*Un second principe doit aussi guider notre action, qui se réclame de l'article 4.3 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (signature par la France de la convention le 30 mars 2007, et ratification le 18 février 2010) : « Dans l'élaboration et la mise en œuvre des lois et des politiques adoptées aux fins de l'application de la présente Convention, ainsi que dans l'adoption de toute décision sur des questions relatives aux personnes handicapées, les États Parties consultent étroitement et font activement participer ces personnes, y compris les enfants handicapés, par l'intermédiaire des organisations qui les représentent. »*

*Dans cette optique, il apparaît primordial que soient plus étroitement associé.es aux projets portant sur l'environnement de travail et d'étude les usager.es, et au premier chef celles et ceux directement concerné.es par la question du handicap.*

*Le Schéma Directeur du Handicap 2019-2021 doit donc être conçu comme le cadre spécifique dans lequel sont discutées les différentes actions à mettre en œuvre pour définir ce que nous souhaitons à l'avenir comme environnement de travail et d'étude, cadre spécifique qui s'inscrit dans une réflexion plus globale sur le futur de nos campus et de nos environnements numériques. A ce titre, le SDH est amené à évoluer au fur et à mesure du déploiement des actions afin de pouvoir être ajusté en permanence aux besoins des usager.es.*

*Le document présenté est constitué de 3 éléments :*

- le schéma présentant le cadre général, les axes et des exemples d'actions (avec exemple d'indicateurs)*
  - le tableau détaillé des actions du schéma*
  - trois annexes (bilan du précédent schéma, listes des formations Lyon 2 sur le handicap, sigles et acronymes)*
- Il est accompagné d'un tableau qui fournit la liste exhaustive des actions du SDH 2019-2021.*

**Yannick Chevalier**

**Vice-présidence**

**Egalité et vie citoyenne**

## Rappel de la réglementation et du cadre légal

**Convention du 13 décembre 2006 de l'assemblée générale des Nations unies** relative aux droits des personnes handicapées

**Article L. 114 du Code de l'action sociale et des familles :** *Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.*

**Article L-712-3 du Code de l'éducation :** [Le CA] *adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le conseil académique. Chaque année, le président présente au conseil d'administration un rapport d'exécution de ce schéma, assorti d'indicateurs de résultats et de suivi.*

**Article L-712-6-1 du Code de l'éducation :** [le CAC] *propose au conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap. Après avis du comité technique mentionné à l'article L. 951-1-1 du présent code, ce schéma définit les objectifs que l'établissement poursuit afin de s'acquitter de l'obligation instituée par l'article L.323-2 du Code du travail.*

**Loi du 11 février 2005 :** rendre accessibles (dans un délai de 10 ans) les locaux pour toute personne en situation de handicap, notamment dans les parties ouvertes au public (décret et circulaire de 2014 accordent délais supplémentaires) ; prévoir les modalités d'accueil des étudiants en situation de handicap avec, si besoin, les aménagements nécessaires dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études (fixe l'accès « à tout pour tous » et « droit à compensation ») ; assurer l'accès à une véritable information en particulier via la communication électronique ; « les enseignants et les personnels d'encadrement, d'accueil, techniques et de service reçoivent, au cours de leur formation initiale et continue, une formation spécifique concernant l'accueil et l'éducation des élèves et étudiants handicapés et qui comporte notamment une information sur le handicap tel que défini à l'article 114 du Code de l'action sociale et des familles et les différentes modalités d'accompagnement scolaire » (article L112-5 du Code de l'éducation).

**Loi du 10 juillet 1987 :** obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap à hauteur de 6% des effectifs pour les organismes du secteur public

## 4 axes pour prendre en compte et agir

### Axe 1/ L'Université, espace de vie et de travail pour toutes et tous

Au-delà de la réglementation, des normes imposées par les lois sur l'accessibilité des Etablissements Recevant du Public (ERP) et des contrats passés dans le cadre des Agendas d'Accessibilité programmée (Ad'Ap), l'Université Lyon 2 s'engage à rendre notre établissement accessible à toutes et à tous.

L'ambition de l'Université Lumière Lyon 2 est de dépasser la simple application des normes pour satisfaire les bénéficiaires, au plus près des usages, en leur garantissant l'accès aux ressources de l'Université mais également en prenant en compte le confort et la dimension qualitative de cette accessibilité. A ce titre, nous souhaitons associer à cette démarche qualitative les personnes en situation de handicap.

#### L'ACCESSIBILITE DES LOCAUX

Dans le cadre du Plan Campus, l'Université Lumière Lyon 2 souhaite affirmer sa volonté d'améliorer l'accessibilité de ses locaux en intégrant les référent.es handicap (personnel et étudiant.es) au comité de suivi pour s'assurer que les travaux en cours intègrent bien la dimension « accessibilité et usages » : ne plus se limiter à la simple application des normes mais bien prendre en considération les aspects qui font qu'un lieu est plus « accueillant » qu'un autre (proximité de toilettes adaptées, d'ascenseurs, de chemins adaptés aux Personnes à Mobilité Réduite -PMR).

En évaluant la qualité de l'accueil des différents lieux de l'Université nous pourrions réaliser un outil permettant une meilleure attribution des bureaux, salles de cours et amphithéâtres en adéquation avec les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap.

L'évaluation de l'accessibilité des locaux se fera avec la participation des personnes directement concernées (personnels et étudiant.es) en les invitant à collaborer sur le terrain pour repérer, identifier les accès et les lieux les plus confortables et accueillants.

#### Quelques indicateurs illustrant cet axe :

Réalisation effective d'un outil identifiant les lieux selon la qualité de l'accueil et sa mise à disposition auprès des services concernés (Service du planning et composantes)

Date de mise à jour des plans sur les différents supports de l'Université

Enquête de satisfaction réalisée auprès des étudiant.es et personnel en situation de handicap sur l'accessibilité des locaux en début et fin du Schéma Directeur du Handicap (SDH)

#### L'ACCESSIBILITE DES OUTILS ET DES ENSEIGNEMENTS

En évoquant les questions d'accessibilité nous parlons aussi de l'accessibilité des outils de travail et/ou d'études et de l'accessibilité des enseignements. Le développement de ces aspects passe par l'identification des outils existants, la formation à ces outils et leur mise à disposition auprès des équipes pédagogiques et des services. Un travail en collaboration avec le Service de Pédagogie du Supérieur (SPS), la Direction des Systèmes d'Informations (DSI), et en adéquation avec les besoins des usager.es sera développé pour encourager et favoriser cette accessibilité numérique.

Afin d'associer les bénéficiaires à l'ensemble des projets les concernant, nous ferons appel à des formateur/trices en situation de handicap. Des étudiant.es et des personnels seront également sollicité.es pour faire le retour d'usage nécessaire à la validation puis au déploiement de ces outils.

#### Quelques indicateurs illustrant cet axe :

Accessibilité des outils de l'Environnement Numérique de Travail (ENT) pour les étudiant.es en situation de déficience visuelle ou auditive

Evolution du nombre d'enseignant.es impliqué.es dans les actions menées avec le SPS sur les questions de handicap

L'Université, en tant qu'établissement public, se voit fixer par la loi deux objectifs : d'une part, en tant qu'employeur, d'assumer une obligation d'emploi de Travailleur/euses en Situation de Handicap (TSH) à hauteur de 6% de ses effectifs, et d'autre part, en tant qu'établissement de formation et de recherche, d'assurer l'accès et la continuité des parcours de formation des étudiant.es en situation de handicap.

Les engagements de l'Université Lyon 2, dans ces deux domaines, sont déjà notables, mais restent perfectibles. L'ambition de ce second Schéma Directeur du Handicap est de poursuivre les efforts entrepris notamment dans une démarche d'amélioration des différents processus existants, tant au niveau de l'identification des candidatures des TSH qu'au niveau de l'accompagnement des personnels en situation de handicap (aménagement des postes, formation des équipes,...).

### **FAVORISER L'ACCES EN DEVELOPPANT LE RECRUTEMENT DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP, ET PERMETTRE LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

L'Université Lumière Lyon 2 se donne pour objectif de poursuivre les efforts engagés pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi, y compris sur les postes de niveau Bac et +.

En effet, suite à l'identification de « plafonds de verre » lors du premier SDH, il nous faut développer des dispositifs et améliorer ceux qui existent quant à la question du recrutement des personnels en situation de handicap de niveau Bac et +.

Concernant les politiques d'emploi du personnel et le recrutement des diplômé.es, il conviendra d'orienter les politiques de recrutement qui favorisent l'accueil, la formation et la qualification pour les personnes en situation de handicap, en accordant une attention toute particulière aux corps de métiers où notre établissement est très en-deçà des obligations légales d'emploi (catégories A pour les BIATSS ; corps des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es). Par exemple, il faudra s'appuyer sur différents dispositifs législatifs de soutien financier pour les contrats doctoraux, en vue de favoriser les recrutements pour les années à venir. Les différentes actions à conduire seront à articuler étroitement au processus de labélisation HSR4R dans lequel l'Université Lyon 2 est engagée, sur l'ensemble des volets Recrutement, Conditions de travail, Non-Discrimination et Formation et développement personnel.

Il est aujourd'hui nécessaire de développer encore davantage les partenariats avec les diffuseurs d'annonce, les sites internet adaptés, les centres de formations (apprentissage, alternance, stage) afin de faire connaître nos offres d'emploi. De cette manière nous augmenterons la visibilité de l'Université et nous pourrions enrichir notre vivier de candidatures.

Par ailleurs, l'Université, en sa qualité d'employeur, peut participer à la professionnalisation en repérant les possibilités d'accueil d'apprenti.es ou de stagiaires en situation de handicap.

Enfin, il est important de travailler sur une politique de maintien dans l'emploi avec un dispositif d'accompagnement des personnels en situation de handicap (initialement ou nouvellement).

La Mission Handicap doit poursuivre son engagement dans le suivi des étudiant.es en améliorant notamment l'accompagnement à la professionnalisation en lien avec le Service Universitaire d'Information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle (SCUIO-IP). Il s'agit en particulier de renforcer l'information des étudiant.es sur les dispositifs permettant l'insertion professionnelle des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) au sein de la fonction publique notamment.

Nombre de terrain d'accueil au sein des services de l'Université  
Augmentation du taux de recrutement BOE en catégorie A  
Nombre d'accompagnement et de reclassement des personnels en postes en situation de handicap initialement ou nouvellement

## **DEVELOPPER LA FORMATION ET L'INFORMATION COMME VECTEURS D'INCLUSION**

Lieu privilégié de formation, l'Université se doit d'avoir une offre de formation de qualité pour accompagner son personnel dans l'accueil et l'orientation des étudiant.es et stagiaires de la Formation continue qui présentent des besoins spécifiques. Par ailleurs la formation des équipes pédagogiques permettra de mieux inclure les étudiant.es et stagiaires en situation de handicap dans les pratiques pédagogiques (accessibilité des documents, supports de cours, évaluation des étudiant.es bénéficiant d'un Régime Spécial d'Etudes – RSE). Une présentation détaillée des dispositifs d'accompagnement est intégrée à la formation des enseignant.es néo-recruté.es (Maitres.ses de Conférences, Professeur.es agrégé.es et certifié.es).

Le présent SDH entend également mettre l'accent sur la qualité de l'accueil et du suivi des personnels en situation de handicap, en travaillant sur l'accompagnement et la formation des services où sont intégré.es les nouveaux/elles TSH. Dans cet objectif, l'Université Lumière Lyon 2 a pour projet de proposer aux personnels administratifs des formations à l'accueil, l'intégration et le maintien d'un personnel en situation de handicap. C'est une manière de doter les structures d'accueil des savoirs (faire et être) permettant une posture professionnelle facilitant les conditions de travail du collectif.

L'Université pourra par ailleurs s'appuyer sur ses ressources internes (services centraux et enseignant.es spécialistes du handicap) pour proposer des contenus de formation de qualité.

*Quelques indicateurs illustrant cet axe :*

Evaluer et comparer le niveau de connaissance des enseignant.es chercheur.es sur les dispositifs en 2019 puis en 2021  
Evolution du nombre de personnels formés à l'intégration d'un.e collègue en situation de handicap

## **Axe 3/ Etudier à l'Université Lumière Lyon 2**

---

L'Université Lumière Lyon 2 a pour mission d'accueillir les étudiant.es de la Formation initiale et les stagiaires de la Formation continue, et leur donner un plein accès à la formation. Mais être étudiant.e ne se limite pas à suivre des cours et passer des évaluations. Être étudiant.e, c'est également participer à l'ensemble de la vie des campus. Notre ambition est de proposer aux étudiant.es en situation de handicap de bonnes conditions d'études et d'accès à la vie étudiante.

## **FACILITER L'ACCES A L'UNIVERSITE, ACCUEILLIR, ACCOMPAGNER ET FORMER LES ETUDIANT.ES EN SITUATION DE HANDICAP**

Préparer sa rentrée dans l'enseignement supérieur doit se faire en amont. Pour les étudiant.es en situation de handicap, c'est encore plus vrai. En effet il est nécessaire de bien évaluer les aménagements à prévoir en fonction de l'établissement que l'on souhaite intégrer. Le/la futur.e étudiant.e en situation de handicap doit avoir accès au maximum d'informations lui permettant de faire un choix éclairé.

Pour développer la communication auprès des lycéen.nes, la Mission Handicap pérennisera sa collaboration avec le Rectorat et l'Université de Lyon (UdL) en participant à l'organisation de soirées à destination des lycéen.nes en situation de handicap qui permettent aux futur.es étudiant.es et à leurs parents de rencontrer les responsables de la Mission Handicap.

Être étudiant.e, c'est en premier lieu avoir accès à la formation. Pour que cela se fasse dans les bonnes conditions, il est essentiel que les étudiant.es et stagiaires bénéficient d'un Plan d'Accompagnement (PAEH) adapté à leur situation de handicap et à leur cursus. La Mission Handicap et le Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS) veillent à proposer une procédure adaptée et en cohérence avec le fonctionnement institutionnel (notamment en tenant compte des contraintes organisationnelles des composantes).

Il faut également améliorer l'information mise en ligne, faciliter les démarches et notamment la recherche de logements adaptés. La collaboration développée avec le Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires (CROUS) permettra de suivre ce type de demandes.

D'autres actions en lien avec les équipes pédagogiques et notamment l'évaluation des étudiant.es dans le cadre du Régime Spéciale d'Etudes (RSE) et dans le cadre du contrôle continu sont à engager par la mise en place de groupes d'échanges de pratiques.

*Quelques indicateurs illustrant cet axe :*

Evolution du nombre de futur.es étudiant.es qui prennent contact avec la Mission Handicap suite aux actions ayant pour cibles les lycéen.es en situation de handicap

Formaliser les procédures de collaboration Mission Handicap/SUMPPS

## **FAVORISER LA PARTICIPATION A LA VIE DES CAMPUS ET L'ACCES A L'OFFRE DE SERVICES**

Être étudiant.e c'est également avoir accès à l'ensemble de l'offre de services que propose l'Université : soutien à l'initiative étudiante, activités sportives, ateliers de pratique culturelle, accès en bibliothèque, stages, mobilité internationale, ...

La collaboration interservices est d'autant plus cruciale pour la prise en compte des étudiant.es à besoins spécifiques. Par le biais de groupes de travail mais aussi des relations de travail au quotidien, l'ensemble des services concourent à une meilleure prise en compte des étudiant.es en situation de handicap. Le premier Schéma Directeur du Handicap a représenté un outil essentiel pour engager l'ensemble des services dans cette démarche de travail en commun. Avec ce second Schéma nous souhaitons renforcer ces collaborations, les développer et les enrichir de nouveaux objectifs plus ambitieux.

En matière de mobilité internationale sortante, de nouvelles actions seront mises en place pour augmenter la mobilité internationale des étudiant.es en situation de handicap : un travail d'information plus ambitieux doit être conduit sur les dispositifs d'accompagnement existants et plus précisément sur les conditions d'accueil des établissements partenaires (pour les étudiant.es sortant.es).

De la même manière, nous souhaitons améliorer l'accueil réservé aux étudiant.es internationaux/ales en situation de handicap dans le cadre de la mobilité entrante : identification des besoins spécifiques en amont de l'arrivée des étudiant.es entrant.es, accompagnement renforcé dès les premiers jours de l'arrivée des étudiant.es entrant.es, etc.

Un travail sera renforcé (avec formalisation des procédures d'accompagnement) entre la Mission Handicap et la Direction des Relations Internationales (DRI). Des partenariats externes seront consolidés avec certaines Universités étrangères pour nous assurer de la qualité d'accueil des étudiant.es en situation d'handicap de l'Université Lumière Lyon 2.



Au sein de la Maison de l'étudiant.e, ont été développées de nombreuses animations (par exemple chaque jeudi le « café de la MDE »). Le service de la vie étudiante incitera et facilitera la participation des étudiant.es en situation de handicap aux ressources et activités de la MDE.

*Quelques indicateurs illustrant cet axe :*

Evolution du nombre d'étudiant.es en situation de handicap en mobilité sortante / entrante

Questionnaire annuel adressé aux étudiant.es en situation de handicap permettant de mesurer leur appropriation des services et animations de la MDE

## **Axe 4/ La contribution de l'Université Lyon 2 à une société inclusive : favoriser une meilleure compréhension du handicap et agir collectivement**

En tant qu'institution ouverte sur la cité et sur son environnement, l'Université Lumière Lyon 2 est un lieu privilégié pour croiser des regards informés sur la thématique du handicap, favoriser des échanges, susciter des actions innovantes, pour elle-même et pour la société toute entière. Ces travaux et ces réflexions académiques sont aussi conduites dans un cadre partenarial plus large, et témoignent de l'implication sociale des sciences humaines et sociales.

Dans cette optique, doit donc être soutenue et encouragée toute action qui permettra d'accroître collectivement la connaissance et l'amélioration de la prise en compte du handicap.

### **DEVELOPPER ET VALORISER LES RECHERCHES ET LES FORMATIONS**

Afin de développer et approfondir l'intelligence et une meilleure appréhension du handicap, l'Université sait pouvoir s'appuyer sur les forces vives de notre établissement, en particulier les différents diplômes qui portent directement ou indirectement sur le handicap, et elle entend encourager l'intégration de cette dimension dans les programmes de recherche.

Doivent aussi être favorisées la recherche partenariale et l'élaboration de projets scientifiques pluridisciplinaires sur le handicap.

Une meilleure fédération des dispositifs de formation diplômante permettra une meilleure lisibilité du positionnement de l'Université Lumière Lyon 2 sur le site Lyon/Saint-Etienne, ce qui implique un recensement précis de ce qui se fait déjà pour faire ensuite le lien entre les actions à engager et ces recherches.

Cette recension permettra aussi de mieux identifier les collectifs d'enseignant.es-chercheur.es ayant la question du handicap comme intérêt commun. Ce collectif pourra être mobilisé pour participer à différentes manifestations et/ou chaque enseignant.e pourra être sollicité.e à titre individuel pour son expertise sur ces sujets (dans le cadre de la formation aux personnels notamment).

L'Université Lumière Lyon2 a par ailleurs fait le choix de proposer dans son offre de formation la Langue des Signes Française (LSF) comme enseignement transversal. Cet enseignement est désormais rattaché au Centre de Langue de l'établissement (CDL).

*Quelques indicateurs illustrant cet axe :*

Réalisation d'une liste des formations et recherches en lien avec la question du handicap

## DEVELOPPER LES PARTENARIATS POUR ELARGIR L'ACTION DE L'UNIVERSITE AUTOUR DU HANDICAP

En cohérence avec cette volonté de faire de la prise en compte du handicap un marqueur de notre établissement, il est essentiel de favoriser le recours aux entreprises du secteur adapté, dans notre politique d'achats, en développant notamment un partenariat avec le réseau Groupement d'Etablissements et Services d'Aide par le Travail (GESAT) présent sur la région lyonnaise. Cette démarche nous engage, participe à une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap et met en cohérence les valeurs défendues par l'Université avec ses actes d'achats.

Au sein de notre établissement la compréhension du handicap doit passer aussi par l'accueil de manifestations liées au handicap (par exemple le Festival international du film sur le handicap - FIFH), par le renforcement des partenariats existants avec les ONG (Alternatives humanitaires, programme Erasmus Plus CODES), et également par le soutien aux Rencontres autour du Handicap (événement annuel de notre établissement, aux mois de mars/avril). De nombreux évènements (colloques et journées d'études scientifiques ; actions de sensibilisation) en lien avec les questions de handicap ont lieu dans notre Université et nous souhaitons les soutenir et les valoriser.

2017/2018 a été une année riche en premières éditions de projets de ce type avec les Rencontres autour du Handicap, les Trophées de l'Entreprise Inclusive, la Biennale « hors norme », évènements que nous souhaitons pérennes. Une attention particulière sera également portée au MUée des MOulages (MUMO) pour développer des visites tactiles des expositions.

Ces évènements contribuent à une meilleure prise en compte du handicap dans la société mais permettent également de valoriser la qualité des formations et des programmes de recherche sur ce thème dispensés au sein de notre établissement.

Ce socle de connaissances issu des travaux de nos équipes de recherche dans nos laboratoires est une ressource précieuse à mobiliser pour la formation. Dans cette perspective, l'Université encouragera et développera son concours à la formation continue sur le handicap en direction des entreprises et des associations.

L'Université a également pour projet de collaborer à l'organisation de la formation des référents handicap des étudiant.es dans l'enseignement supérieur. Cette formation est depuis 3 ans financée par le Ministère et co-organisée par l'Association des Personnels ACcompagnant les étudiant.es en situation de Handicap dans l'Enseignement Supérieur – (APACHES) et l'EHESS. En 2019 le projet est de renouveler notre participation dans l'objectif de proposer aux stagiaires une formation certifiante.

### Quelques indicateurs illustrant cet axe :

Croissance de la part des marchés passés par l'Université avec des entreprises du secteur adapté

Participation de l'établissement à la formation certifiante des référents handicap des étudiant.es dans l'enseignement supérieur

# Les instances impliquées dans la mise en œuvre du Schéma Directeur du Handicap

S'inscrivant pleinement dans le projet d'établissement de l'université, le Schéma Directeur 2019-2021 a l'ambition d'être l'œuvre de toutes et tous. C'est dans une perspective d'appropriation collective de la question du handicap qu'ont été sollicité.es les différent.es acteur/trices de l'Université et des partenaires extérieurs pour collaborer à la construction d'un projet fédérateur. Personnels administratifs et techniques des services centraux, étudiant.es, enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es, membres des associations, se sont réuni.es pour penser la question du handicap, et proposer des plans d'action réalisables avec le concours de chacun.e d'entre nous. Ce Schéma Directeur du Handicap en tant que plan pluriannuel est donc amené à évoluer. Pour en assurer la mise en œuvre, plusieurs instances ont été identifiées.

Pour rappel, l'article 4.3 de la *Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées* (signature par la France de la convention le 30 mars 2007, et ratification le 18 février 2010) précise :

*« Dans l'élaboration et la mise en œuvre des lois et des politiques adoptées aux fins de l'application de la présente Convention, ainsi que dans l'adoption de toute décision sur des questions relatives aux personnes handicapées, les États Parties consultent étroitement et font activement participer ces personnes, y compris les enfants handicapés, par l'intermédiaire des organisations qui les représentent. »*

Dans cette optique, il apparaît primordial que soient plus étroitement associé.es aux projets portant sur l'environnement de travail et d'étude les usager.es et les membres du personnel, et au premier chef celles et ceux directement concerné.es par la question du handicap. C'est la raison pour laquelle il sera rappelé à l'ensemble des partenaires de l'Université Lumière Lyon 2 qu'il est essentiel de veiller à ce que les réalisations s'effectuent en étroite collaboration avec les bénéficiaires direct.es ou indirect.es des missions prévues mais aussi pour piloter l'avancée du plan d'action.

## Comité de pilotage

Un comité de pilotage est mis en place sous la responsabilité du Vice-Président Egalité et Vie Citoyenne. Ce comité doit s'assurer du déploiement du schéma, fixer annuellement les actions prioritaires du schéma. Il est également le garant de la mise en œuvre d'une évaluation en continu du schéma. Il a aussi pour mission d'assurer avec le Directeur Général des Services les régulations nécessaires en cas de difficultés dans le déploiement du schéma. Ce comité de pilotage confie aux différents services une lettre de mission annuelle fixant les objectifs retenus et les actions priorisées à conduire. Enfin le comité de pilotage peut, au cours du schéma, adapter le plan d'action en fonction des besoins des usager.es.

Composition du comité de pilotage : Vice-Président Egalité et Vie Citoyenne, Vice-Présidente Formation et Vie Etudiante, Vice-Président Personnels, Vice-Président Action sociale, Vice-Président Patrimoine, Vice-Président.es Etudiant.es, Directeur Général des Services, représentante Vie étudiante - Mission Handicap et référent handicap de la Direction des Ressources Humaines.

Le comité de pilotage se réunira 2 à 3 fois par an

## Comité technique Handicap

Le comité technique permet d'assurer un suivi opérationnel des actions, de faire circuler les informations sur le schéma entre les différents services, de partager les outils opérationnels d'évaluation des actions.

Chaque service impliqué dans le schéma (en pilote ou co-pilotage) présente une feuille de route opérationnelle répondant à la lettre de mission annuelle fixée par le Comité de pilotage. Cette feuille de route présente les actions prévues, leurs modalités de déploiement, les référent.es par action, les outils d'évaluation associés. Ces feuilles de route annuelles opérationnelles sont soumises à validation par le comité de pilotage.

Composition du comité technique : DIRection de la COMmunication (DIRCOM), Direction IMMObilière (DIMMO), Direction des Ressources Humaines (DRH), Direction de la Formation et de la Vie Etudiante (DFVE), Direction des Relations Internationales (DRI), Direction des Systèmes d'information (DSI), Direction des Affaires Juridiques

Schéma Directeur du Handicap 2019-2021

Université Lumière Lyon 2

Institutionnelles et des Marchés (DAJIM), Service des Enquêtes Statistiques et de l'Aide au Pilotage (SESAP), Service Commun de Documentation (SCD) et Direction de la Recherche et des Ecoles Doctorales (DRED).

# ANNEXE 1 :

## Bilan SDH 2015/2017

### Contexte global

---

L'Université Lyon2 a souhaité s'engager en faveur d'une prise en compte volontariste du handicap, et pour cela a réalisé et mis en œuvre un plan pluriannuel pour la période 2015/2017, conformément à la loi ESR du 22 juillet 2013 et à la charte CPU du 19 avril 2012.

Ce schéma directeur du handicap s'articulait en 4 axes :

L'accueil, l'accompagnement, l'orientation et l'insertion professionnelle des étudiant.es en situation de handicap

L'accessibilité des locaux et des enseignements

Le recrutement et l'accompagnement des personnels en situation de handicap

L'information et la sensibilisation

Sont présentés synthétiquement dans ce document les résultats principaux des actions menées dans chacun de ces axes.

### Les actions en direction des étudiant.es en situation de handicap

---

### Quelques chiffres

Notre établissement s'est doté depuis 1996 d'un service dédié à l'accueil des étudiant.es en situation de handicap : la Mission Handicap (MH), qui relève du service de la Vie étudiante (DFVE).

Sur la période 2015-2017, le nombre d'étudiant.es en situation de handicap accompagné.es par la Mission Handicap a augmenté de 50% (2015 : 291 étudiant.es accueilli.es ; 2016/2017 :

435 étudiant.es).

Plusieurs raisons à cela :

- le champs d'intervention de la Mission Handicap a été élargi : en 2015, seul.es étaient concerné.es les étudiant.es inscrit.es en Formation Initiale ; à partir de 2016, l'accueil et accompagnement s'est ouvert aux étudiant.es inscrit.es en Formation continue.
- le service de la Mission Handicap est mieux connu des étudiant.es : participation active et présentation de ses missions lors de la période d'intégration ; présence sur le webéto d'une page dédiée mise à jour régulièrement ; organisation d'une Journée du Handicap depuis 2016 (devenue Quinzaine du Handicap depuis 2017) sur le campus PdA.
- le service de la Mission Handicap est mieux connu des autres services, ce qui permet à ceux-ci d'orienter plus efficacement les étudiant.es : SUMPPS, SCD, SCUIO-IP, SPS (service Prévention Sécurité).

- le service de la Mission Handicap est mieux identifié par les différents services de scolarité des composantes de formation (UFR et Instituts) : là aussi, l'orientation des étudiant.es en situation de handicap a gagné en efficacité.

### **Répartition par type de handicap**

	2015/2016	2016/2017
Handicap visuel	22	17
Handicap auditif	13	14
Handicap moteur	34	52
Handicap cognitif	5	9
Handicap TSA	4	4
Handicap lié à des troubles psy	48	73
Handicap lié à des troubles viscéraux	63	79
Handicap lié à des troubles du langage et de la parole	116	130 23
Handicap lié à un autre trouble (non communiqué)	27 12	25
Handicap lié à plusieurs troubles	0	9
NSP		
	344	435

Sur la période 2015-2017, les types de handicap les plus fréquents sont ceux liés aux troubles du langage et de la parole (35%) et ceux liés à des troubles viscéraux (20%). On note aussi une augmentation significative des troubles psychiques (15%).

Ce constat doit servir de base à plusieurs actions du prochain Schéma directeur.

### **L'accueil des étudiant.es en situation de handicap**

Sur la période 2015-2017, un travail de coordination très important a été conduit entre la Mission Handicap et l'équipe médicale du SUMPPS (Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé) : les procédures d'accueil des étudiant.es ont été formalisées et le rôle des différents services mieux défini.

Le SUMPPS délivre un avis médical, suite à un rendez-vous individuel avec les étudiant.es. La Mission Handicap, sur la base de cet avis, d'entretiens individuels avec les étudiant.es et, le cas échéant, avec les équipes pédagogiques des filières de formation, propose un plan d'accompagnement personnalisé.

### **L'accompagnement des étudiant.es en situation de handicap**

Chaque étudiant.e se voit accueilli.e par un.e agent.e de la Mission Handicap qui l'accompagne tout au long de l'année universitaire (en début d'année : entretien d'évaluation des besoins ; au terme du semestre

d'automne : échanges sur l'adéquation des aménagements et, le cas échéant, ajustements pour le semestre de printemps).

Les types d'aménagement proposés sont de nature variée : dispositifs de partages de note par des étudiant.es volontaires ; aménagements des MCC lors des examens (tiers temps, etc.) ; accompagnement par des vacataires (prise de note en cours, tutorat méthodologique, reprise de cours, aide à la recherche documentaire, aide à l'accessibilité ponctuelle, secrétariat d'examen, surveillance d'examen en salle individuelle, aide à la manipulation, renfort de surveillance en salle commune d'examen).

Selon les cas, la Mission Handicap met en place une concertation plus fine avec les équipes pédagogiques et les accompagne aussi dans la mise en œuvre des aménagements

Sur la période 2015-2017, les dépenses engagées pour le financement de ces aménagements ont connu une évolution de 25%, passant de 70 000 € en 2015 à 87 000 € en 2017.

### **Les ressources dédiées à l'accompagnement**

Sur la période 2015-2017, les ressources affectées à la Mission Handicap ont été renforcées : -

les ETP sont passés de 2,9 ETP à 3,4 ETP (hausse de 18%). En 2015, les 4 agent.es étaient contractuels en CDD.

En 2016-2017, une agente a bénéficié d'un changement de statut et une augmentation de la quotité horaire (passage de 80% à 100%). Un poste a été ouvert au concours interne (non retenu à l'épreuve d'admissibilité) ; un poste de contractuel à 70% a été transformé en poste de titulaire à 100%.

La Mission Handicap est aujourd'hui constituée de 4 agent.es permanent.es : une responsable et 3 référent.es d'accompagnement. Sont aussi en soutien plusieurs vacataires.

La Mission Handicap est bien insérée dans les réseaux nationaux : nombreux travaux de coopération avec les autres universités, réseau APACHES (Association des Professionnels d'Accompagnement du Handicap dans l'Enseignement Supérieur).

### **Une mission conduite en interservices au profit des étudiant.es**

Outre les liens déjà évoqués avec le SUMPPS, la Mission Handicap a construit, sur la période 2015-2017, des projets étroits avec d'autres services de l'université :

- en lien avec le SCD (Service Commun de Documentation) : mise en place de dispositifs spécifiques (durée de prêt étendu, réservation de salles de travail adaptées, mise à disposition de matériel spécifique). Un.e correspondant.e Handicap a été nommée dans les bibliothèques des deux campus.
- En lien avec le SCUIO-IP (Service Commun Universitaire d'Information et d'Orientation et Insertion Professionnelle) : l'objectif est de mieux prendre en compte les besoins spécifiques des étudiant.es en situation de handicap. Deux réunions de travail collaboratif sont organisées annuellement, un outil commun a été créé (fiche de liaison). En outre, un dispositif a été monté pour favoriser la recherche de stage : les étudiant.es bénéficiant (ou pouvant bénéficier) d'une RQTH (Reconnaissance en Qualité de Travailleur/euse Handicapé.e) se voir proposer des simulations d'entretien d'embauche, d'ateliers CV et Lettre de motivation. Des conférences sont organisées sur le thème de l'insertion professionnelle.
- En lien avec le SPS (Service Prévention Sécurité) : a été mise en place une procédure pour les demandes d'accès aux locaux (clés, badges, chemins PMR)
- En lien avec le RSBEAT (Service Relations Sociales et Bien-Etre Au Travail) de la DRH, un travail collaboratif est lancé depuis 2016-2017 pour l'organisation de la Journée du Handicap (devenu Quinzaine du Handicap en 2017-2018).

Ces différents partenariats facilitent le travail des services et placent l'étudiant.e en situation de handicap comme un.e usager.e à part entière avec des besoins spécifiques au centre de nos missions de service public.

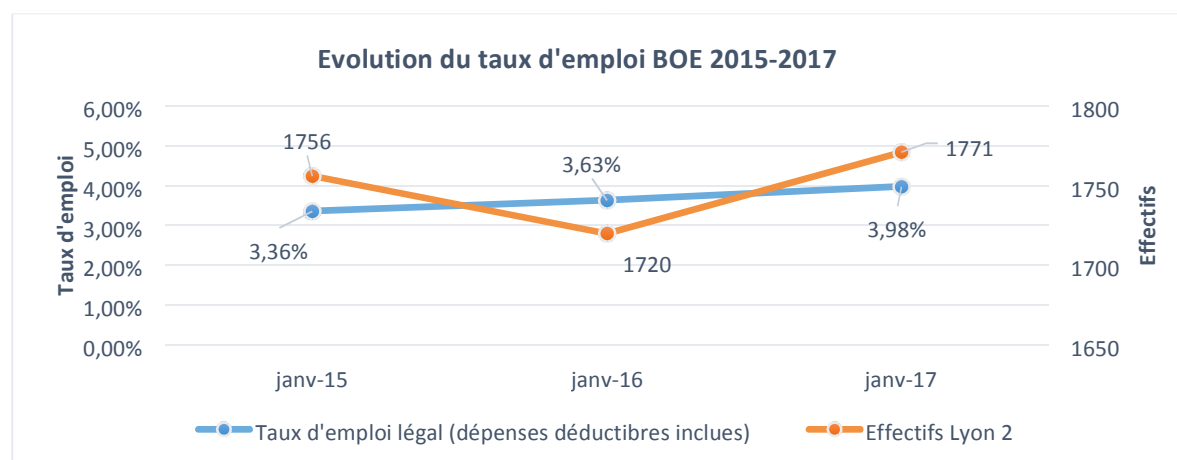
De nombreux projets de collaboration sont en cours d'amorce et pourront être renforcés, notamment sur la partie accessibilité des 2 campus, dans le prochain plan pluriannuel du schéma directeur du handicap de l'établissement.

## Les actions en direction des personnels de l'Université

### Quelques chiffres

L'Université Lyon 2 dispose d'un agent intégré au service RSBEAT (Relations Sociales et BienEtre Au Travail) de la DRH en charge des questions de Handicap, bien identifié sur le site internet de l'établissement, et dont les coordonnées sont régulièrement rappelées dans la Lettre de la DRH envoyée mensuellement aux agent.es de l'établissement.

Sur la période 2015-2017, le nombre d'agent.es BOE (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi) a légèrement augmenté :



Nota bene : le taux pour l'année 2017 est une estimation.

Ce chiffre reste en deçà des obligations légales, qui fixent le taux d'emploi BOE à 6%. Cela a une conséquence pour notre établissement : des pénalités annuelles que l'Université Lyon 2 doit verser au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

### Montant des pénalités annuelles versées au FIPHFP

2015	2016	2017	2018 (estimation)
49 723,20 € (1)	94 961,01 € (2)	62 894,92 € (1)	178 000 € (3)

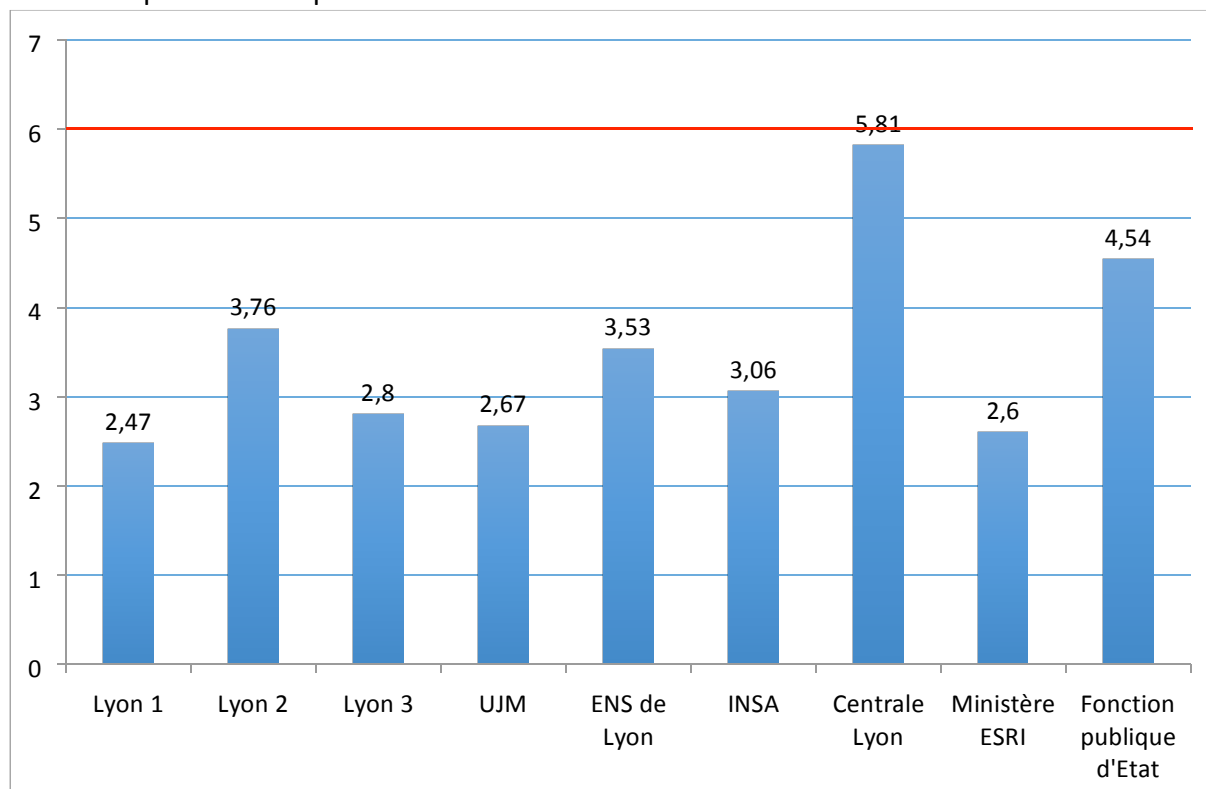
(1) Contribution minorée : abattement appliqué à la suite des décisions gouvernementales



- (2) Contribution intégrale : les modalités de calcul de droit commun s'appliquent pleinement
- (3) Contribution intégrale sans déduction de la masse salariale de la Mission Handicap

Même si l'objectif fixé par la loi d'une obligation d'emploi de 6% des personnes en situation de handicap n'est pas atteint, le taux d'emploi des BOE à l'Université Lyon 2 reste correct si on le compare à d'autres établissements du site, et il est supérieur à d'autres résultats nationaux :

Taux d'emploi des BOE pour l'année 2016



Source : mission à l'insertion des personnels handicapés, DGRH – ministère ESRI

### Le recrutement des personnels BOE

Un examen de la répartition des BOE, à partir du Bilan social 2016, fait apparaître plusieurs déséquilibres :

- entre les personnels enseignants (9,53%) et les personnels BIATSS (90,47%)
- entre les catégories : 17,46% de catégorie A ou A+, 20,63% de catégorie B et 61,90% de catégorie C

## Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à Lyon 2 (données bilan social 2016)

	Corps / grade	Catégorie	Hommes BDR	Hommes PDA	Femmes BDR	Femmes PDA	TOTAL
<b>Personnels enseignants</b>	Professeur.e des universités	A+	1	1			2
	Maître.sse de conférences	A+		1		1	2
	Professeur.e agrégé.e	A+			1		1
	Professeur.e certifié.e	A			1		1
<b>Personnels BIATSS</b>	Personnel contractuel	A		1		2	3
		B			1		1
		C	3	2	4	4	13
	ADAENES	A					0
	SAENES	B	1	2	3		6
	ADJAENES	C	2		6	7	15
	IGR/IGE RF	A			2		2
	Technicien.ne RF	B	1	2	2		5
	Adjoint.e Technique RF	C	2	4	1	3	10
	Conservateur/trice / Bibliothécaire	A					0
	Bibliothécaire assistant.e	B			1		1
	Magasinier.e	C			1		1
	<b>TOTAL</b>		<b>10</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>63</b>

Ces chiffres doivent guider les plans d'action du prochain Schéma Directeur du Handicap et ont déjà donné lieu à des dispositifs correctifs :

- Afin de faciliter le taux de BOE dans le corps des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es, l'Université participe au dispositif des « contrats doctoraux Handicap » : 1 contrat doctoral signé en 2016.
- pour toutes les annonces de recrutement publiées par notre établissement, il est précisé la possibilité de l'accès à l'emploi pour les personnes bénéficiaires d'une RQTH
- les liens ont été renforcés avec Cap Emploi et les publications des offres d'emploi sont faites aussi sur les sites spécialisés.
- Un effort particulier a été engagé pour le recrutement : depuis 2016, 8 contrats initiaux (avec renouvellement dans la majorité des cas), dont 3 sur des missions permanentes. Ont en outre été recrutés 1 ATER et 2 contractuel.les étudiant.es.

En outre, une session de formation a été organisée dans le cadre de Convergence (dispositif de mutualisation des formations entre les établissements du site) et deux personnels encadrants de l'établissement y ont participé, dans l'objectif de sensibiliser les « futur.es » recruteur/trices.

## L'insertion des personnels BOE dans les équipes

La sensibilisation des encadrant.es est un élément stratégique pour améliorer l'accueil et l'accompagnement des personnels en situations de handicap. Aussi, des actions de sensibilisation auprès des responsables tout comme des formations ont été organisées sur la sensibilisation et l'accueil.

### Formations proposées au personnel de Lyon 2

Intitulé de la formation	inscrits	année
Statuts de bénéficiaires de la loi Handicap et accompagnement RQTH	1	2017
Accompagner les étudiants en situation de handicap dans leur insertion professionnelle	19	2017
Accompagnement du parcours des étudiants handicapés dans l'enseignement sup INSHEA	2	2017
Recruter, accueillir et manager un agent en situation de handicap	2	2017
Accompagnement du parcours des étudiants handicapés dans l'enseignement sup INSHEA	1	2016
Accompagnement du parcours des étudiants handicapés dans l'enseignement sup INSHEA	2	2015
Accueil-accessibilité des personnels en situation de handicap	24	2015
Accueil des personnels en situation de handicap	2	2015
Accueil des personnels en situation de handicap	12	2015
<b>total</b>	65	

L'examen de la répartition des BOE par service et composante montre que les personnels relevant du dispositif sont concentrés dans certaines structures :

## Répartition par structures

Service / composante	Nb d'agent·es BOE
CIEF	1
DBF	8
DFVE	3
DIRLOG	11
DIRPAT	2
DRED	7
DRH	4
ICOM	3
IFS	1
INSTITUT PSYCHO	2
IUT	2
Mission archives	1
PREV/SECU	1
SCD	3
SRI	1
SUAPS	1
SUMPPS	1
UFR ASSP	1
UFR DSP	5
UFR LANGUES	2
UFR LESLA	1
UFR SEG	1
UFR TT	1
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>

Un tel repérage permet de mieux adapter les actions de formation et d'accompagnement auprès des services concernés :

- Diffusion et formation à des logiciels adaptés aux postes de travail (tutorat sur Apogée ou SIFAC)
- Définition de modules de formation en fonction des besoins des services : par exemple formation Prévention des Risques liés à l'Activité Physique ou Troubles MusculoSquelettiques pour les personnels d'entretien
- recours à la traduction en LSF (Langue des Signes Française) lors d'une session de formation en 2016
- mise en place de tutorat individualisé pour accompagner les personnels BOE lors de sessions de formation

Les ressources engagées pour l'aménagement des postes de travail et l'accompagnement des personnels BOE sont constantes sur la période 2015-2017 :

- En 2016 : environ 13 000 €
- En 2017 : environ 11 500 €

### **L'accompagnement des personnels BOE**

Pour favoriser le suivi des renouvellements des droits RQTH, un tableau de pilotage a été réalisé par la DRH. Cela permet au correspondant Handicap de notre établissement de prendre systématiquement contact à l'approche des dates d'expiration.

Le renforcement des échanges entre les différents services permet de favoriser le suivi des avis médicaux concernant les aménagements de poste. Ce suivi est assuré par le médecin de prévention ou les médecins agréés.

### **L'information et la sensibilisation**

---

La journée de sensibilisation au handicap a été mise en place de manière récurrente depuis 2016 et vise à sensibiliser les étudiant.es et personnels à la thématique du handicap. Lancée par la Mission Handicap, cette action de sensibilisation est aujourd'hui une action co-portée par la Vie étudiante et la DRH, qui associe de nombreux services et acteur/trices de la communauté universitaire pour proposer un programme riche et varié.

La **loi du 11 février 2005** est l'une des principales lois sur les droits des personnes handicapées, depuis la loi de 1975.

Les premiers articles de la loi rappellent les droits fondamentaux des personnes handicapées et donnent une définition du handicap :

Article 2 : « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

### \* Accueil et accompagnement des étudiant.es en situation de handicap

Charte Université /Handicap signée par la CPU (19 avril 2012) a pour objectif :

- la consolidation des dispositifs d'accueil et le développement des processus d'accompagnement des étudiant.es handicapé.es dans l'ensemble du cursus universitaire et vers l'insertion professionnelle,
- le développement des politiques de ressources humaines à l'égard des personnes handicapées,
- l'accroissement de la cohérence et de la lisibilité des formations et des recherches dans le domaine du handicap,
- le développement de l'accessibilité des services offerts par les établissements,

### \* Accessibilité

L'ordonnance n° 2014-1090 du Décret n° 2014-1327 du 5 novembre 2014 relatif à la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées prévoit la mise en place d'un outil, l'agenda d'accessibilité programmée, permettant de prolonger, au-delà de 2015, le délai permettant d'effectuer les travaux de mise en accessibilité des établissements recevant du public et des installations ouvertes au public en contrepartie de la mise en place d'un dispositif de suivi de l'avancement des travaux prévus, qui peut amener à sanctionner, dans le cadre d'une procédure de carence, les manquements aux engagements pris par le signataire dans l'agenda.

### \* Emploi

Le décret n°2016-783 du 10 juin 2016 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) a fait évoluer la méthode de calcul utilisée dans le secteur public pour valoriser en unités bénéficiaires les commandes passées au secteur protégé ou adapté (obligation d'emploi à 6%). Ce décret vient aligner le mode de calcul d'unités bénéficiaires du secteur public sur le secteur privé, c'est-à-dire que les dépenses effectuées auprès d'EA, d'ESAT ou de structures équivalentes ne permettent plus de déduire la totalité en unités bénéficiaires. Autrement dit, il n'est possible, désormais, de déduire que la part main d'œuvre de la prestation.

L'article 6 est ainsi modifié : 1° Au I, les mots : « du premier alinéa de l'article L. 323-8 » sont remplacés par les mots : de l'article L. 5212-6 » et les mots : « au prix des fournitures et prestations figurant au contrat » sont remplacés par les mots « au prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat,

déduction faite des coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et des frais de vente ».

**Loi ESR 22 juillet 2013** impose la création d'un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap dans les établissements d'enseignement supérieur.

*Article 47 : Le conseil d'administration adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, proposé par le conseil académique. Chaque année, le Président présente au CA un rapport d'exécution de ce schéma, assorti d'indicateurs de résultat et de suivi.*

*Article 50 : La commission de la formation et de la vie universitaire du conseil adopte « les mesures nécessaires à l'accueil et à la réussite des étudiants présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé, conformément aux obligations incombant aux établissements d'enseignement supérieur au titre de l'article L.123-4-2. »*

*« III. – Le conseil académique (...) propose au conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap.*

# ANNEXE 2

## Liste des formations dont les intitulés de cours (UE, EP) peuvent concerner la thématique du handicap (réalisée par le SCUO IP)

### Préambule :

Les mots clés « Handicap », « Santé », « Emploi » et « Inégalité » ont fait l'objet d'une recherche dans l'offre de formation Lyon 2, ce qui a permis de repérer globalement quels sont les diplômes de l'établissement où la question du Handicap est abordée. Cependant, ce travail d'identification reste à préciser davantage (ce sera une des actions à conduire dans le SDH 2019-2021).

La liste qui suit est volontairement exhaustive. Elle permet de mesurer l'importance des différents champs disciplinaires de Lyon 2, et donc les nombreux départements ou composantes potentiellement concernées par le nouveau volet du schéma directeur du handicap ayant trait à l'accroissement de la cohérence et la lisibilité des formations et des recherches dans le domaine du handicap.

### Détail des formations concernées :

#### **PORTAIL :**

- Education, socialisation et langage
- Psychologie et sciences cognitives

#### **LICENCE :**

- Mention Psychologie (En L3 option Handicap, vieillissement, santé)
- Mention Sciences de l'éducation (En L2 Option Education, santé et handicap ; en L3 parcours-type Education, santé et handicap)
- Mention Sciences de l'homme, Anthropologie, Ethnologie (en L3 UE Santé et ethnopsychiatrie).
- Mention Sciences du langage (En L2 UE Sciences du langage, handicap et rééducation ; En L3 UE Sciences du langage et professionnalisation dont EP possible Langage et handicap)
- Mention Sciences cognitives (En L2 UE Sciences cognitives et applications - Neuroprothèses ; En L3 UE Plasticité, apprentissage et restauration fonctionnelle)

#### **LICENCE PROFESSIONNELLE :**

- Mention Activités juridiques : métiers du droit social (UE Ergonomie et conditions de travail dont EP Santé et sécurité au travail)
- Mention Métiers de la GRH : Assistant (UE Réglementation sociale et développement des RH)
- Mention Métiers du tourisme et des loisirs parcours Tourismes alternatifs et médiations expérientielles (UE Langue et langages dont EP Gestion de la différence et EP Initiation à la langue des signes et autres outils d'adaptation ; UE Professionnalisation dont EP Tourisme et handicap certificateur d'auditeur national). *Attention Mention accréditée mais LP non ouverte en 2018-2019.*
- Mention Qualité, Hygiène, sécurité, santé, environnement parcours Coordinateur de projets en gestion des risques (Compétence à acquérir : Améliorer la sécurité, la santé et la qualité de vie au travail)

#### **MASTER :**

- Mention Anthropologie Parcours Ethnologie des mondes contemporains (UE Enseignement optionnel dont EP L'anthropologie, le politique et la santé)
- Mention Anthropologie Parcours Nouveaux modes de médiation (UE Domaines d'exercice de la médiation dont EP Approches du soin)
- Mention Etudes sur le genre (EP Santé sexualité, Action publique et lutte contre les discriminations, Approches ergonomiques,



etc.)

- Mention Intervention et développement social Parcours Analyse et conception de l'intervention sociale (EP Sociologie des inégalités sociales; EP Histoire, sociologie et clinique de la relation d'aide)
- Mention Intervention et développement social Parcours Inégalités et discriminations (EP Sociologie des inégalités sociales; EP Histoire contemporaine des discriminations ; EP Gestion des ressources humaines de la "diversité", EP Santé et handicap ; EP Discriminations à l'embauche et dans l'emploi)
- Mention Administration publique, Parcours Droit et gestion des ressources humaines dans les services publics (EP Conditions de travail égalité professionnelle, lutte contre les discriminations)
- Mention Droit public (EP Droit de la santé)
- Mention Justice, procès et procédures (EP La pratique de la médiation santé)
- Mention Droit social (EP Santé et sécurité au travail, EP Gestion des ressources humaines et de la "diversité", EP Politique et droit de l'UE en matière d'égalité)
- Mention Ergonomie (EP Travail et cognition ; EP Le corps au travail)
- Mention Sciences de l'éducation (Option Référent handicap)
- Mention MEEF 1er degré (EP contexte d'exercice du métier : Education et santé, Dys et autres troubles du langage, Education inclusive)
- Mention Sciences du langage, Parcours Langues, langages et enjeux sociétaux (EP Langage et processus cognitifs ; EP Psycholinguistique ; EP Sémiotique : Langages et signes, etc.)
- Mention Psychologie
- Mention Psychopathologie clinique psychanalytique
- Mention Psychologie de l'éducation et de la formation
- Mention Psychologie sociale, du travail et des organisations
- Mention Sciences cognitives
- Mention Analyse et politique économique (EP Economie de la santé)
- Mention économie du travail et des ressources humaines (UE Ressources humaines, travail et emploi ; EP Inégalités, justices et Réforme sociale ; EP Management de la qualité de vue au travail, etc.)
- Mention économie sociale et solidaire (EP Inégalités, justices et Réforme sociale ; EP Santé et exclusion, etc.)
- Mention Management stratégique, Parcours Etudes et recherche en management (EP Marketing et management de la santé ; Management responsable des RH)
- Mention Sciences économiques et sociales (EP Inégalités, justices et Réforme sociale)
- Mention Urbanisme et aménagement (EP Transport et mobilité dans l'espace urbains ; EP Cadres et pratiques réglementaires de l'aménagement et de l'urbanisme)
- Mention Ville et environnements urbains (EP Enjeux de santé publique et gestion territoriale)

#### **DIPLÔME D'UNIVERSITE :**

- DUAET Analyse ergonomique du travail (Enseignement sur le diagnostic ergonomique notamment la problématique du handicap)
- DU Inégalités et discriminations (Enseignement sur les sources et motifs des inégalités et discriminations notamment la santé et le handicap)
- DUSOPCEA Soins psychique créativité et expression artistique – Concepteur-animateur d'ateliers à médiation

# ANNEXE 3 :

## Sigles et Acronymes

**Ad'Ap** : Agenda d'Accessibilité programmée

**APACHES** : Association des Personnels Accompagnant les étudiant.e.s en situation de Handicap dans l'Enseignement Supérieur

**BOE** : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

**CdL** : Centre de Langue

**CROUS** : Centre Régional des Oeuvres Universitaires et Scolaires

**DAJIM** : Direction des Affaires Juridiques Institutionnelles et des Marchés

**DFVE** : Direction de la Formation et de la Vie Etudiante

**DIMMO** : Direction IMMObilière

**DIRCOM** : Direction de la COMMunication

**DRED** : Direction de la Recherche et des Ecoles Doctorales

**DRH** : Direction des Ressources Humaines

**DRI** : Direction des Relations Internationales

**DSI** : Direction des Systèmes d'Information

**EHESS** : Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales

**ENT** : Environnement Numérique de Travail

**ERP** : Etablissement Recevant du Public

**FIFH** : Festival International du Film sur le Handicap

**GESAT** : Groupement d'Etablissements et Services d'Aide par le Travail

**LSF** : Langue des Signes Française

**MDE** : Maison De l'Etudiant.e

**ONG** : Organisation Non Gouvernementale

**PAEH** : Plan d'Accompagnement de l'Etudiant.e en situation de Handicap

**PMR** : Personnes à Mobilité Réduite - PMR).

**RSE** : Régime Spécial d'Etudes

**SCD** : Service Commun de Documentation

**SCUIO-IP** : Service Commun Universitaire d'Information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle

**SDH** : Schéma Directeur du Handicap

**SESAP** : Service des Enquêtes Statistiques et de l'Aide au Pilotage

**SPS** : Service de Pédagogie du Supérieur

**SUMPPS** : Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé

**TSH** : Travailleurs en Situation de Handicap

**UdL** : Université de Lyon