



# PRITH BRETAGNE

## Axe 3

Sensibilisation des étudiants, futurs  
RH/dirigeants/managers, au handicap

14 mars 2019



# PARTICIPANTS

## Participants

---

Directe

---

Agefiph

---

Rectorat

---

DRJSCS

---

Université Rennes2

---

Agefiph

---

Practhis

## Introduction

Introduction par l'Agefiph qui présente le PRITH et précise que l'accord cadre a été signé en juillet 2018 avec 28 partenaires régionaux. Les actions menées dans le cadre du PRITH mobilisent ces signataires et plus largement les acteurs qui œuvrent à l'accompagnement et à l'insertion des personnes handicapées, qui peuvent apporter dans un groupe de travail leurs savoir-faire, expérience, motivations et ainsi participer activement et de façon partenariale à la résolution de problématique. Ce sont les actions menées conjointement, en régional ou infrarégional, qui doivent constituer le PRITH Bretagne.

L'accord cadre comporte 5 axes (*consulter les détails sur le site internet*<http://www.prith-bretagne.fr/>)

La coordination présente l'axe 3 de l'accord cadre :

## L'axe sensibilisation des employeurs

L'axe Sensibilisation des employeurs s'est construit en prenant en compte

- ▶ Les orientations nationales et plus particulièrement la Convention nationale multipartite du 16 novembre 2017 et le comité interministériel du handicap du 20 septembre 2017
- ▶ Les besoins identifiés au cours d'ateliers de travail organisés en mars 2017 en vue de la construction du plan d'action du PRITH

Les réflexions ont ainsi permis de dégager 3 orientations en direction de la sensibilisation des entreprises

- **Sensibiliser les étudiants futurs dirigeants ou responsables des ressources humaines au handicap**, en travaillant avec l'enseignement supérieur pour sensibiliser et former les étudiants à l'accueil et l'intégration de personnes en situation de handicap en entreprise (action 3-1)
- **Améliorer la circulation de l'information** en utilisant les différents supports médiatiques existants pour mieux communiquer sur le handicap, s'appuyer sur les réseaux sociaux (action 3-2)
- **Inciter à la négociation collective** (objectif de triplement des accords agréés en faveur de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés) (action 3-3)

Cette première rencontre du groupe de travail a pour but d'affiner les objectifs et de définir les partenaires à convier à la poursuite des travaux.

## Eléments du contexte

Depuis la loi de 2005, la place du handicap dans les universités et les grandes écoles a considérablement évolué et ce à 2 niveaux :

- Par l'accès des personnes handicapées aux études supérieures
- **Par la prise en compte de cette problématique dans les formations mêmes des futurs RH et managers**

L'accès des personnes handicapées aux études supérieures est en nette augmentation. Avec la loi 2005, les établissements d'enseignement supérieur ont été chargés d'inscrire et de former les étudiants handicapés au même titre que les autres étudiants. A cet effet, la loi précise leur responsabilité dans la mise en œuvre de l'organisation, du déroulement et de l'accompagnement des études et des aménagements requis par la situation spécifique des étudiants concernés.

Les chartes et les schémas directeurs définissent aujourd'hui les engagements de ses établissements.

L'augmentation du nombre d'étudiants en situation de handicap a nécessité la mise en place de structures dédiées dans les universités et grandes écoles afin d'accompagner ces étudiants dans la réussite de leur projet de formation et d'insertion.

Ces structures d'accueil – appelés Relais handicap, mission handicap, ... selon les universités/écoles – ont ainsi pour mission :

- l'accueil et l'accompagnement des étudiants handicapés
- la communication et la sensibilisation autour du handicap en direction de la communauté universitaire (le personnel et les étudiants)

Sur ce dernier point, les structures d'accueil ont une offre riche en matière de sensibilisation au handicap à destination du personnel et des étudiants. Quelques manifestations sont citées en séance (voir le support de la réunion du 14 mars 2019).

### Une dernière étape : la nécessaire sensibilisation des futurs RH/Managers au handicap

Néanmoins, malgré une politique volontariste des universités et grandes écoles, la prise en compte du handicap reste insuffisante auprès des futurs managers et responsables de ressources humaines.

Il est ainsi impératif de toucher ceux qui seront amenés à recruter, intégrer, former, accompagner et maintenir des salariés en situation de handicap.

## Présentation de quelques initiatives au sein des Universités et Ecoles

Des initiatives de sensibilisation au handicap des étudiants, futurs managers des entreprises, ont déjà été menées mais elles sont aujourd'hui à amplifier et à valoriser. Quelques exemples régionaux (la liste n'est pas exhaustive) sont portés à la connaissance des participants :

- Label Handimanager – Fondation de l'université Rennes I  
Label lancé par la structure Companieros spécialisé dans l'accompagnement des transformations managériales. Les étudiants volontaires bénéficient de formations sur les lois, les chiffres et les différents aspects qui concernent le handicap. Ensuite, ils rencontrent des personnes en situation de handicap et travaillent sur des mises en situation concrètes. Le label est délivré après une épreuve écrite. Depuis 2004, plus de 10 000 étudiants ont été labellisés.
- L'Université Rennes 2 propose plusieurs formations ou enseignements qui abordent d'une façon ou d'une autre la thématique du handicap. Cependant, ce sont essentiellement les formations qui s'adressent aux étudiants en psychologie, sociologie ou à ceux qui se destinent aux métiers de l'insertion. Par ailleurs, le schéma directeur se fixe pour objectif (entre autres) une plus grande visibilité aux formations et aux travaux de recherche autour du Handicap et souhaite explorer la possibilité de faire du Handicap un objet de recherche transversal en coordonnant les travaux ainsi que le partage d'expériences et des connaissances.
- L'UNEA propose des actions de formation pour les dirigeants des Entreprises Adaptées et les encadrants (incluant l'accompagnement des personnes en situation de handicap, le cadre législatif et réglementaire, la compréhension du handicap, la connaissance des déficiences, grille de lecture ergonomique des situations de travail, ...)
- Et, pour le secteur social, Le Collège Coopératif de Bretagne propose le Diplôme de Chargé d'insertion professionnelle des travailleurs en situation d'handicap. Ce diplôme s'adresse à tout professionnel œuvrant pour l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Le public: des professionnels des établissements médico-sociaux (IME, ESAT...), SPE, SST, EA ...

## Echanges

Cette première réunion est une réunion de cadrage, si la participation d'autres partenaires se révèle utile, ils pourront être invités par la suite.

Rappel de la thématique et de la cible : il s'agit de travailler sur la sensibilisation des étudiants qui intégreront les entreprises dans un futur proche, en tant que Responsables des ressources humaines, dirigeants ou [managers. Ce travail pourra également être repris pour les managers ou responsable ressources humaines en poste, dans une même démarche de sensibilisation.](#)

L'objectif est d'intégrer le sujet du handicap dans le cursus de formation et par ce biais, à terme, au sein des entreprises.

Cette action de sensibilisation pourrait se traduire par la mise à disposition d'une mallette pédagogique sur le handicap, à destination des universités et écoles. Il s'agirait d'en définir

- Le contenu
- Le format
- Et, dans un deuxième temps, les actions d'accompagnement à la prise en main

**Les échanges portent d'abord sur l'existant et se poursuivent sur la méthode, le format et le contenu de l'action à proposer.**

L'Agefiph précise ses missions d'accompagnement des entreprises et des organismes de formation, avec l'animation d'un réseau des référents handicap.

Depuis 2005, la loi oblige les entreprises à intégrer le handicap dans la gestion des ressources humaines et d'inclure dans leurs effectifs des travailleurs en situation du handicap. Depuis 2018, et la nouvelle loi sur l'avenir professionnel, les obligations ont été accentuées. On observe cependant en entreprise le manque d'information des cadres et des personnes désignées comme référents handicap. Les référents handicap peuvent être accompagnés par l'Agefiph (1 jour savoirs de base et 2 jours référent handicap, acteur de l'entreprise).

La Loi pour Choisir son avenir professionnel oblige désormais les entreprises de plus de 250 salariés à avoir un référent handicap. En parallèle, un « cahier des charges » de référent handicap est en cours de construction.

Dans les organismes de formation, les référents handicap sont identifiés par l'adhésion de leur structure (organisme de formation ou CFA) à la démarche de progrès. L'organisme de formation signe une charte, réalise un autodiagnostic et s'engage dans un plan d'actions pour l'accueil des personnes handicapées. Le conseil régional et l'Agefiph les accompagnent dans cette démarche.

Rennes 2 nous informe que l'université propose une Unité d'Enseignement d'Ouverture à tous les étudiants, intitulée « approche du handicap ». Cette option libre, choisie parmi d'autres, dure 24h et aborde le sujet de façon large: accessibilité, schémas handicap, ... Cet enseignement est proposé un professeur de l'université Rennes2 (personne ressource sur le handicap à Rennes2). Les cursus qui abordent spécifiquement le handicap sont destinés aux futurs professionnels spécialisés en psychologie. Toutefois, lors des études en Administration Economique et Sociale, le sujet est également abordé et il existe un Master Situation de handicap et participation sociale (cohabilité entre l'université Rennes1, Rennes2 et l'EHESP).

La DRJSCS se pose la question de la réingénierie de formation pour y introduire un module sur le handicap, cela semble complexe car, soit le module est introduit au niveau du tronc commun du diplôme, au national, soit chaque établissement travaille sa maquette.

Le Rectorat précise que les Ecoles Supérieures du Professorat et de l'Education devront mettre en place un module de formation obligatoire sur le handicap. C'est en lien direct avec l'inclusion scolaire.

Par ailleurs, le Rectorat ajoute que, concernant la sensibilisation des étudiants, futurs managers, il est tout aussi important de penser à sensibiliser et à « changer le regard » de ceux qui enseignent. Tant que l'enseignant n'est pas sensibilisé, ce sera difficile d'imposer un contenu dans un cursus.

La DRJSCS préconise également d'impliquer les formateurs, les enseignants dans les travaux afin d'éviter les effets de prescription et de l'information descendante. Il faudra également penser à adapter les modules aux niveaux de formation.

Afin de tenir compte des missions du référent handicap, les participants souhaitent travailler sur la fiche métiers du référent (diverses fiches référent peuvent être mises à contribution). Il est question également d'examiner les contenus des actions de formation ou de sensibilisation proposés par l'Agefiph comme le plan de professionnalisation [des professionnels de l'orientation et de la formation](#).

Le moment propice pour lancer l'outil qui sera construit serait peut être la SEEPH ou, selon Rennes 2, plutôt la fin du 1<sup>er</sup> semestre d'études, en février.

Il ne sera sans doute pas possible d'atteindre dès le départ la cible large, c'est-à-dire tous les étudiants dans les filières concernées sur le territoire breton, comme il n'est pas possible de travailler simultanément à la création de l'outil avec les représentants de toutes les écoles et universités. Le groupe s'accorde sur l'idée d'une représentation partielle et sur une expérimentation avec quelques partenaires pour essaimer par la suite et faire évoluer les pratiques. Il est possible également de communiquer sur les travaux du groupe sur le site internet du PRITH Bretagne afin de recueillir les expériences et les besoins, voire l'expertise des acteurs et des partenaires.

Il est rappelé que la finalité de cette sensibilisation est de professionnaliser les étudiants amenés à intégrer l'entreprise et y exercer des fonctions en lien avec la diversité et le handicap, dans le cadre de la Responsabilité Sociale des Entreprises. A cette fin, il serait intéressant d'avoir également la fiche métier des personnes au sein de l'entreprise (par exemple, le chargé de mission diversité et handicap) et faire une cartographie des postes potentiellement impliqués dans la gestion du handicap.

## Synthèse et définition de la poursuite des travaux

Les échanges ont permis de définir plus précisément:

- La cible de l'action : les étudiants dans les filières spécialisées RH, management, de la licence au Master2, dans les écoles d'ingénieurs et tous les étudiants qui souhaitent (au choix, sur la base de volontariat).

- A noter que l'action (ou l'outil) proposée pourrait également à terme être utile directement aux entreprises et aux acteurs de la formation (équipes pédagogiques et personnel)
- L'objet à construire : proposition d'une labellisation HandiRH, le présenter comme une valeur ajoutée au cursus.
- Le format :
  - création d'un module de formation sous forme de mallette pédagogique mise à disposition des Universités et des Ecoles ;
  - un module de formation de type Unité d'Enseignement d'Ouverture, au choix de l'étudiant ou imposé selon le cursus (intégré dans le cursus)
- Les contenus : à définir plus précisément lors de la prochaine réunion, les contenus adaptables au niveau de la formation, tenant compte des réalités de l'exercice du futur métier au sein de l'entreprise

Le mode de diffusion et l'accompagnement à la prise en main seront définis ultérieurement.

Les participants se sont accordés sur la nécessité d'inviter à ce groupe de travail des personnes avec des compétences en ingénierie pédagogique, des formateurs ou enseignants, et des personnes expertes dans le domaine du handicap.

Les partenaires à inviter à la prochaine réunion :

- DIRECCTE
- Agefiph
- Rectorat
- DRJSCS, un chargé de l'ingénierie pédagogique des formations Management du social
- Rennes 2, relais Handicap et le Professeur, chercheur, co-responsable du parcours Situations de handicap et participation sociale
- Rennes 1, un professeur à l'ESIR
- Collège Coopératif de Bretagne,
- UBS
- Un contact sera pris avec l'ECAM (responsable pédagogique de cette école d'ingénieur) et l'IGR (cursus RH et cadres de l'entreprise)
- UNEA

En amont de la prochaine réunion, la coordination recensera quelques autres expériences de sensibilisation des étudiants (intégrées ou non dans le cursus) et capitalisera les fiches métier des référents handicap (écoles, universités, Agefiph, entreprise, ...). Par ailleurs, et pour aider à la réflexion sur les contenus, les partenaires mettront à disposition du groupe les contenus des actions de sensibilisation existantes (plan de professionnalisation des référents handicap, module UEO, ...).

La date de la prochaine réunion est fixée, de préférence, au 2 mai 2019.

Les objectifs de cette réunion sont :



- Examiner les fiches métiers et réfléchir à la création d'une fiche métier « professionnel HandiRH » qui servirait par la suite à la création de l'outil de sensibilisation au handicap en adéquation avec cette fiche métier
- Modéliser le contenu de l'outil