



PRITH BRETAGNE

Axe 3

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

2 mai 2019



PARTICIPANTS

Participants

Directe

Université Rennes 2

IGR IAE

UNEA

ECAM

ASKORIA

Agefiph

Practhis

Documents annexés à la réunion¹ :

- Le support d'animation
- Fiches de mission : référent handicap/responsable de la diversité/ chargé de mission diversité et handicap

De nouveaux partenaires rejoignent le groupe de travail : IGR IAE, Askoria et ECAM.

Rappel des objectifs de l'axe 3 du PRITH

La coordination rappelle les objectifs de l'axe 3 du PRITH, sensibilisation des employeurs.

¹ Seront joints au compte rendu

L'axe 3 du PRITH concerne la **sensibilisation des employeurs**, avec 3 actions prévues par les partenaires :

- **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)

Le présent groupe de travail réfléchit sur la mise en place d'une action de sensibilisation des étudiants, futurs cadres, dirigeants, managers, au handicap.

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

Synthèse des échanges du 14 mars 2019

La coordination présente la synthèse de la réunion du 14 mars 2019.

Rappel du contexte :

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. [La Loi pour Choisir son avenir professionnel oblige désormais les entreprises de plus de 250 salariés à avoir un référent handicap.](#)

On observe l'existence des actions courtes de sensibilisation des étudiants des universités et écoles en Bretagne, quelques exemples sont portés à la connaissance des participants :

- Les journées de sensibilisation à destination des étudiants en fin de cursus des écoles d'ingénieurs (manifestations pouvant réunir les associations et les entreprises)
- Les formations courtes et payantes proposées par les organismes de formation externes à l'université ou l'école
- Les unités d'enseignement d'ouverture qui intègrent la thématique du handicap, proposées par l'université, au choix de l'étudiant

- Les formations professionnalisantes, plus complètes sur le sujet du handicap, destinées aux futurs acteurs de l'insertion et de l'accompagnement, proposées par le Collège Coopératif de Bretagne ou par EHESP

Les entreprises, de leur côté, ont besoin de personnel de plus en plus performant et opérationnel sur les problématiques du handicap. Elles sont aujourd'hui accompagnées par l'Agefiph qui anime le réseau des référents handicap. Un groupe de travail au national, auquel participe l'Agefiph, travaille actuellement à la définition des missions du référent handicap de l'entreprise.

L'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA) propose, quant à elle, des formations spécifiques sur le handicap à leurs dirigeants et managers.

Définition de la poursuite des travaux

Le groupe définit le cadre des travaux, en suggérant la mise en place d'une mallette pédagogique sur le handicap, à destination des universités et écoles. Cette proposition doit être approfondie et examinée lors de la prochaine réunion en s'interrogeant sur :

- la question de la réingénierie de formation
- la sensibilisation de ceux qui enseignent (« changer le regard »)
- la nécessaire implication des formateurs/enseignants dans la construction de cette sensibilisation
- la portée de l'action qui sera mise en place (qui peut être expérimentale pour en éprouver la faisabilité et l'impact, avant d'essayer par la suite)

La possibilité 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 (à valider).

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.

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.

Synthèse

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).
- 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

Réunion du 2 mai 2019

Objectifs

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
- Finalités du label HandiRH : Outiller les futurs cadres dirigeants, managers et RRH afin qu'ils puissent:
 - ▶ Intégrer le handicap dans le projet RH de l'entreprise, mettre en place une politique handicap
 - ▶ Modifier et adapter durablement les représentations, comportements et modes de communication face aux handicapés, sensibiliser tous les salariés
 - ▶ Gérer la situation de management au quotidien : recrutement, intégration, évolution, évaluation, maintien dans l'emploi
- Modéliser le contenu de l'outil

Présentation d'autres exemples de sensibilisation (en Bretagne et dans d'autres régions)

Pour compléter le recensement des actions de sensibilisation présentées à la réunion du 14 mars, la coordination cite les exemples suivants² :

- **UEO Unité d'Enseignements d'Ouverture**, Approche des handicaps et des situations de handicap destiné aux étudiants de 2^{ème} et 3^{ème} année de licence
- **Sensibilisation des élèves ingénieurs de l'ENSTA**
- **HANPLOI, un organisme privé sensibilise des étudiants au handicap**

Le programme de professionnalisation des référents handicap est également présenté par l'Agefiph.

Des exemples de fiches métiers en lien avec le handicap

Suite à la demande des participants de la réunion du 14 mars, et pour tenir compte des besoins des entreprises, cible finale dans le cadre de cette action de sensibilisation des employeurs, la coordination présente 3 exemples des fiches métiers :

- Le référent handicap (source : Université Rennes)
- Le responsable de la diversité (source : Apec)
- Le chargé de mission diversité et handicap (source : Studyrama)

Echanges

Les échanges ont d'abord portés sur les caractéristiques des actions de sensibilisation existantes aujourd'hui avec une grande disparité en ce qui concerne la durée, les modalités et les objectifs poursuivis :

- D'un côté des actions plus longues, généralistes et ouvertes au public universitaire plus large (Rennes 2, Unités d'Enseignement d'Ouverture)
- De l'autre côté, des actions ciblées dans les écoles d'ingénieurs (formation Handimanager et les actions de sensibilisation, ENSTA, ESIR, ...)

Les coûts, les modalités, le public visé et les finalités de ces actions ne sont pas les mêmes :

- Handimanager mobilise les fonds privés des entreprises associées à la formation, c'est une formation courte, utilisant les outils numériques, accessible aux étudiants en fin de cursus des écoles ou des universités, ayant pour objectif de donner aux futurs managers quelques clés de lecture des situations de handicap en entreprise

² Voir le support de la réunion du 2 mai 2019

- Les unités de sensibilisation dispensées à l'université font partie du cursus de l'étudiant (c'est un choix optionnel de l'étudiant) et s'inscrivent dans une optique de sensibilisation aux grandes problématiques de société dont le handicap fait partie

Concernant la durée de formation, les avis des participants divergent :

- Pour les universités, il n'est pas envisageable de concevoir une action de formation courte (par exemple de 10h) car il faut que cette offre soit coordonnée avec des différentes instances et que la base de la formation, quand on est sur les unités transversales, c'est 96 ou 120h.
- Les écoles ont plus de latitude pour définir la durée des différents modules de formation et 120h leur paraît trop long

Au-delà de la durée, le groupe s'entend sur les finalités et distingue la sensibilisation (l'objet de l'action à construire) de la professionnalisation (qui, elle est plus approfondie et plus longue).

Le coût de la formation peut être un frein à leur mise en place, de ce fait, la recherche des financements (Agefiph, FPHFP, ...) semble indispensable.

Concernant la **labellisation**, telle que proposée lors de la réunion du 14 mars :

- Cette notion paraît intéressante pour les écoles, surtout pour son côté transversal, multidimensionnel et multicritère (avec la mise en place des actions collectives, journées de simulation de recrutement, forum, ...). Cependant, la question de la participation des étudiants peut se poser. Souvent, pour y pallier, les schémas de « rémunération » dans le cadre des projets sont mis en place (les étudiants obtiennent les points supplémentaires qui contribuent à la moyenne).

L'IGR nous informe que le tronc commun de leur MASTER a été revu. Il intègre le module Ethique et il serait possible qu'une facette de ce module soit orientée sur le management du handicap. Il faudrait alors réfléchir au budget car l'université ne disposant pas de fonds nécessaires, les écoles sont amenées à financer certaines formations sur leurs fonds propres. Il faudrait donc trouver les moyens de financement extérieurs.

- Pour l'université, si la sensibilisation gratuite au handicap, telle que proposée actuellement par l'Agefiph se situe dans le cadre « ordinaire », le code de l'éducation, l'action Handimanager par exemple est en dehors. Dès lors se pose la question de ce qu'on peut faire ou non.

Deux propositions émergent au final des échanges :

- ▶ Une proposition préconisée par M Calvez de l'université Rennes 2³ : Un module de formation agréé par l'université, porté par une équipe pédagogique universitaire le cas échéant associant des personnalités extérieures à titre individuel. Un tel module requiert une validation par les instances internes, avant accréditation par le ministère si ce module s'inscrit dans un diplôme national. Un module peut correspondre à un cahier de charge ou un label délivré par une instance extérieure, mais il reste de la responsabilité de l'équipe pédagogique quant aux contenus et aux intervenants. Reste alors à voir les modalités de cette labellisation qui doit pouvoir passer par une convention : dans ce cas, c'est l'université qui demande la labellisation.

La « trousse à outils » y acquiert un sens différent de celui qui lui était initialement donné. Elle peut être une aide ou un ensemble de ressources à destination d'enseignants des établissements régis par le code de l'éducation ou certifiés par eux.

Ce serait une action de sensibilisation de tous les étudiants, quelle que soit la filière. Concernant les contenus, il y aurait une distinction entre le niveau licence (avec des objectifs de sensibilisation) et le niveau Master (avec des objectifs de professionnalisation).

Pour la licence (Bac + 3), il convient de définir un cahier de charge de labellisation relatif au niveau de sensibilisation, soit des contenus de base (qu'il faudra définir), des modalités (rencontres avec des personnes handicapées, ... ?), etc.... Le volume horaire minimal (par modules de 12 ou 24 heures). Se poser aussi la question de la valorisation de l'expérience étudiante (VEE) dans le domaine du handicap : compte-t-elle dans une labellisation ?

Pour le Master (Bac + 5), il est possible d'envisager de labelliser des modules en soi ou l'existence dans des modules existants de contenus dédiés aux questions de handicap (avec une quotité horaire minimale, d'où le cahier de charges). Plusieurs contenus ont été envisagés (sans exhaustivité) :

- Le cadre législatif et l'émergence d'une sphère des droits (plan national , européen, international)
- Les acteurs du handicap
- la RSE et les handicaps. Les référents handicap en milieu de travail (entreprise, administration)
- l'accessibilité et le design universel
- Les expériences du handicap (fragilités, vulnérabilités, potentialités)

³ Reprise des propos de M Calvez

- A ce niveau, la mallette pédagogique pourrait également trouver sa place en tant que ressource.

Dans cette perspective des cahiers de charges permettant la labellisation (niveau L ou niveau M) sont à construire. A Rennes, le cadre institutionnel qui peut être sollicité (pour éviter la dispersion des initiatives) semble être celui de l'UNIR (regroupant Rennes1, Rennes2 quelques écoles) qui pourrait conventionner avec les écoles ne faisant pas partie du réseau.

Reste à savoir qui est le partenaire qui labellisera au regard du cahier de charge : la Région, l'AGEFIPH, autre, ... ?

M Calvez attire l'attention du groupe sur le fait qu'un établissement d'enseignement supérieur, régi par le code de l'éducation, ne peut pas déléguer à un organisme tiers qui n'a pas, de par ses statuts, une mission de formation et de recherche la réalisation de tout ou partie de module de formation universitaire (en particulier Article L 718-16).⁴

- ▶ Une proposition de sensibilisation type **labellisation** à la main de chaque école (mais pour les universités sera parait plus complexe, voir paragraphe Proposition 2), à l'aide de la mallette pédagogique mise à disposition des partenaires.

Ces 2 propositions peuvent inclure, selon la suggestion de l'UNEA, des expériences d'immersion en entreprise (travail sur les projets concrets et durables), au contact des travailleurs handicapés afin de « changer le regard » sur le handicap.

Proposition 1

Cette proposition devra s'inscrire dans le calendrier d'accréditation de formations dont l'échéance est fixé à dans 3 ans (2023). Le début de négociation budgétaire s'engage en 2020. Il s'agirait de réfléchir, au niveau de l'UNIR, sur la façon dont (il faut intégrer l'ECAM via une convention) on envisage une offre de formation spécifique UNIR. Cette offre pourrait s'intégrer, selon le choix, comme modules à l'intérieur d'un diplôme ou des modules complémentaires qui donneraient lieu à une certification par les instances (les comités, les conseillers académiques). La validation par ces instances est le préalable indispensable.

Pour les deux niveaux de sensibilisation, il faut construire **les cahiers des charges**. Les maquettes de ces actions sont à déposer en 2021, le groupe disposerait de 1 an, à partir de maintenant pour les construire.

⁴ Reprise des propos de M Calvez



FORCES

- Obligation de prise en compte du handicap
- Intérêt croissant des étudiants sur ce sujet
- motivation des partenaires
- recherche d'appuis politiques et financiers possible selon les partenaires



FAIBLESSES

- Disponibilité des acteurs pour mener un projet de si grande envergure
- Forte mobilisation, constance dans la motivation et investissement des acteurs nécessaires sur long terme
- Dimension institutionnelle importante



OPPORTUNITÉS

- Evolution des réflexions sur ce sujet au sein des universités / grandes écoles
- Temporalité de réflexion sur la construction des modules de formation en accord avec les accréditations universitaires



MENACES

- temporalité des partenaires qui peut être différente de celle des universités
- préférence pour les solutions plus simples des certains partenaires

Proposition 2

Cette proposition correspond bien à un certain niveau d'attente au sein des écoles : idée de « trousse à outils » dans laquelle on peut puiser pour résoudre de différentes problématiques que ce soit pour accompagner les étudiants porteurs du handicap ou pour préparer les journées de sensibilisation. L'outil ou la labellisation pourraient trouver leur place également dans certains cursus sur lesquels les écoles ont la main :

- Un module spécifique au sein d'un UE Ethique (exemple IGR)
- Au sein des « humanités » (exemple ICAM)
- Ou dans les cursus universitaires (si la proposition 1 est mise en œuvre et où l'outil serait comme un point d'appui).

Pour les universités⁵, ce module de sensibilisation, indépendant du code de l'éducation, ne pourrait compter pour les diplômes. Sa réalisation dépendrait d'une convention (à vérifier) avec l'établissement d'enseignement supérieur concernant les garanties de neutralité, laïcité, etc... mais aussi les conditions de la mise en œuvre de ce module dans les locaux universitaires. La Région pourrait être ce partenaire mais l'enseignement ne pourra pas être considéré comme une composante de la formation.

Le groupe tend à conclure que la mise à disposition d'un outil type mallette pédagogique ne répond pas à l'objectif premier de la commande : sensibiliser les étudiants. En effet, cette sensibilisation ne peut se concevoir que par la mise en place des actions concrètes, qu'elles soient intégrées dans un cursus, une formation ou qu'elles soient labellisées.

Le groupe n'est pas allé plus loin dans la réflexion (à aborder à la réunion suivante).



FORCES

- Bénéfices des expériences de labellisation déjà connues
- sensibilisation des futurs RH/managers viendra compléter l'offre existante
- Intérêt croissant des étudiants sur ce sujet



FAIBLESSES

- Difficulté de mobilisation de l'outil/label dans les enseignements pour l'université
- Risque de créer un outil qui ne sera pas mobilisé vu la diversité des publics et projets des écoles
- le public restreint, selon les projets des écoles



OPPORTUNITES

- Evolution des réflexions sur ce sujet au sein des universités / grandes écoles
- souhaits des écoles d'avoir un outil d'aide à la résolution de différentes situations (accompagnement, formation)



MENACES

- capacité d'intervention au sein des cursus
- faible durée de vie de l'outil/label compte tenu des évolutions législatives et numériques (foisons d'outils existants ou à venir)

Suite des travaux du groupe

⁵ Propos recueillis auprès de M Calvez, université Rennes2



La prochaine réunion se tiendra fin juin et elle sera consacrée à :

- La définition de la solution à poursuivre
- Le cahier des charges de la proposition