

# Schéma directeur handicap de l'Université de Guyane

## 2023-2026



# Avertissement au lecteur

Le schéma directeur handicap de l'Université de Guyane a été soumis au vote du Conseil académique le  
et voté en conseil d'administration le

Ce schéma est structuré sur la base d'éléments de présentation et d'information généraux et de quatre axes, chacun associé à une couleur et un logotype (© 123 RF et Noun Project).



IG : Présentation et informations générales - couleur grise et rouges



Axe 1 : Développement des politiques de ressources humaines à l'égard des personnes handicapées - couleur verte et puzzle



Axe 2 : Consolidation des dispositifs d'accueil et développement des processus d'accompagnement des étudiants handicapés dans l'ensemble du cursus universitaire et vers l'insertion professionnelle - couleur orange et visages de profil



Axe 3 : Développement de l'accessibilité des services offerts par les établissements - couleur bleu et cercle quadrillé



Axe 4 : Accroissement de la cohérence et lisibilité des formations et des recherches dans le domaine du handicap - couleur bordeaux et livre ouvert

Visuel de couverture



© Lenanet - 123RF

Informations générales



© Ben Hobson - Noun Project

Axe 1 : Personnels



© Popconarts - Noun Project

Axe 2 : Étudiants



© Ryan Resdian - Noun Project

Axe 3 : Accessibilité



© Aybige - Noun Project

Axe 4 : Formation et recherche



© Sherrinford - Noun Project

# Sommaire

Avertissement au lecteur .....	
Avant-propos.....	
Liste des sigles. ....	
Le contexte .....	
1. Le cadre législatif et réglementaire.....	
2. Une volonté et une dynamique collective .....	
3. De l'existant à un engagement pluriannuel .....	
Programmation des actions (échéances calendaires du début de la mise en oeuvre). ....	
Axes, objectifs et fiches actions. ....	
Axe 1 : Développement des politiques de ressources humaines à l'égard des personnes handicapées.	
Axe 2 : Consolidation des dispositifs d'accueil et développement des processus d'accompagnement des étudiants handicapés dans l'ensemble du cursus universitaire et vers l'insertion professionnelle	
Axe 3 : Développement de l'accessibilité des services offerts par les établissements. ....	
Axe 4 : Accroissement de la cohérence et lisibilité des formations et des recherches dans le domaine du handicap .....	
Table des matières. ....	

# Avant-propos

**Laurent Linguet,**

**Président de l'Université de Guyane**

En tant que président de l'Université de Guyane, je suis honoré de vous présenter le schéma directeur du handicap de notre institution pour la période 2023-2026. L'Université de Guyane s'engage fermement à créer un environnement inclusif, équitable et accessible pour l'ensemble de notre communauté universitaire, y compris les étudiants, le personnel et les visiteurs en situation de handicap. Notre objectif est de garantir que chaque individu puisse bénéficier pleinement de son expérience universitaire, quel que soit son handicap.

Ce schéma directeur du handicap est le fruit d'une réflexion approfondie, de consultations avec des experts en la matière, ainsi qu'avec des représentants de la communauté universitaire concernée. Il vise à définir les priorités, les actions et les mesures concrètes qui permettront à l'Université de Guyane de progresser vers une société plus inclusive et égalitaire.

Ce schéma directeur du handicap reflète notre engagement envers une université accessible à tous. Nous sommes déterminés à faire de l'Université de Guyane un lieu où chacun peut s'épanouir, contribuer et réussir, indépendamment de son handicap. Nous comptons sur l'engagement de toute la communauté universitaire pour réaliser ces objectifs et œuvrer ensemble en faveur d'une société plus inclusive.



# Liste des sigles

BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
CFVU	Commission de formation et de la vie universitaire
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CLOUS	Centre local des oeuvres universitaires et scolaires
CVEC	Contribution de vie étudiante et de campus
DOSIP	Direction de l'orientation, des stages et de l'insertion professionnelle
PAO	Publication assistée par ordinateur
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SUAPS	Service universitaire des activités physiques et sportives
SUMPPS	Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé





# Le contexte





# 1. Le cadre législatif et réglementaire

Le handicap a fait l'objet d'une prise en compte politique et d'une reconnaissance juridique progressive sous l'effet de plusieurs facteurs dont les conflits armés, le militantisme associatif et des familles ou encore les progrès techniques. Les terminologies ont changé, les populations aussi et les politiques et les droits avec elles. La globalité et la solidarité nationale s'imposent comme centrales à partir de 1975. Ce texte considérable fera l'objet de tentatives d'amélioration comme en 1987 ou en 2002 et d'une réforme d'envergure en 2005.

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées repose sur des objectifs de globalité et de compensation. Elle s'organise autour de principes clés : choisir, participer, accéder, simplifier avec comme ancrage la réalité des publics concernés, la citoyenneté et les droits fondamentaux. Ce texte, qui définit juridiquement le handicap, s'engage dans une pluralité de champs, dont l'éducation, et pose pour principe que ce n'est pas à la personne handicapée de s'adapter à son environnement mais à l'environnement de s'adapter à la personne.

En matière d'éducation, et quant à l'enseignement supérieur, l'article L. 123-4-1 du code de l'éducation dispose que « Les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants handicapés ou présentant un trouble de santé invalidant, dans le cadre des dispositions réglementant leur accès au même titre que les autres étudiants, et assurent leur formation en mettant en oeuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études ».

En 2007 et 2012, la prise en compte des étudiants en situation de handicap se formalise par des chartes université handicap.

En 2007, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche et la CPU signent une charte en vue d'organiser des dispositifs d'accueil adaptés aux étudiants en situation de handicap. Il s'agit de développer des services dédiés dans les universités.





En 2012, la charte prend de nouveaux engagements en vue d'accompagner les étudiants en situation de handicap jusqu'à leur insertion professionnelle. Il s'agit également de jouer la carte de l'enseignement et de la recherche entre cohérence et lisibilité ainsi que celle d'une politique des ressources humaines à destination des personnes handicapées. La nouvelle charte vise encore l'accessibilité, une accessibilité qui ne se limite pas à une dimension batimentaire et qui réclame une véritable politique en matière de handicap incluant des priorités stratégiques, un pilotage, des modalités de mise en oeuvre, un calendrier.

La loi ESR, du 22 juillet 2013, pose quant à elle une obligation pour chaque établissement de mettre en place un schéma directeur handicap sous la forme d'un engagement stratégique et pluriannuel. Il doit être adopté par le conseil d'administration et il fait l'objet d'un bilan annuel.

Ce schéma est un outil de progrès en permettant que les établissements s'engagent dans des diagnostics et dans la détermination de choix stratégiques. Il permet de saisir les avancées significatives, les fonctionnements et les dysfonctionnements, les forces et les insuffisances d'un système. Il permet de poser la question : quelle politique universitaire souhaitons-nous conduire ? Quelle stratégie souhaitons-nous retenir ? Axes, objectifs opérationnels, actions structurantes sont dans ce cadre déterminés. On y fixe un calendrier, des moyens humains et financiers, des acteurs et des indicateurs de performance. À terme, il s'agit de permettre d'orienter les actions à mener en faveur des personnes en situation de handicap au sein de l'établissement considéré.



## 2. Une volonté et une dynamique collective

L'Université de Guyane est humaine, cohésive et inclusive. Elle est exigeante dans toutes ses missions et, pour remplir ces dernières, elle ne peut que prendre en considération chacun en promouvant des valeurs fortes de respect, d'intégrité et de dignité. Elle ne peut que s'engager au-delà des différences et *a fortiori* du handicap. En cette matière, nous avons comme en bien d'autres une nette responsabilité. C'est en ce sens qu'il nous appartenait de fixer un schéma directeur handicap et d'en assurer quotidiennement désormais et collectivement la mise en œuvre.

Notre ambition, par ce document stratégique pluriannuel, qui nous engageant sur quatre ans, est de promouvoir une université en capacité de prendre appui sur les forces différenciées de chacun, une université qui croie en notre force collective et dont le souhait est que chacun, étudiant ou personnel, puisse développer pleinement ses potentialités. Dans ce but et fort aussi du cadre légal et réglementaire, il nous a appartenu de poser un plan d'action avec des actions concrètes, des indicateurs de performance, les acteurs concernés et des échéances. 4 axes se déclinent ainsi en autant d'objectifs et en 12 fiches actions. Choix a été fait d'un schéma ramassé sur un nombre d'actions restreint par le nombre mais des actions ambitieuses par le contenu et un engagement volontariste et résolu de les atteindre.

Ce travail, coordonné par la chargée de mission handicap, Florence Faberon, est le fruit d'un travail collaboratif qui a impliqué de nombreux mois l'ensemble de la communauté universitaire et des partenaires extérieurs. Chaque membre de notre communauté ne peut être que central tant dans l'élaboration que dans la mise en œuvre d'une politique handicap propre à répondre à nos ambitions et à l'affirmation de l'université de Guyane : une université ouverte sur le monde et humaine. Nous ne pouvons pas davantage ne pas impliquer des partenaires du territoire engagés dans le champ du handicap.

Nous avons organisé des groupes de travail thématiques, des entretiens individuels et des échanges multiples ainsi que des questionnaires à destination des personnels et des étudiants sur les différents sites de l'établissement et auprès des services, composantes, laboratoires... Il a été fait recours pendant la période à des étudiants en stage et notamment Linda Nechero, Catherine Konoe et James-Son Derisier. Que chacun soit remercié vivement pour son implication.



Notre but est d'œuvrer pour la transversalité et l'opérationnalité. Si nous ne ferons pas tout en un jour, nous nous engageons pour le présent et l'avenir et brique après brique, nous travaillons à ce que la prise en compte du handicap devienne pour chacun et pour notre établissement un automatisme.

Il nous appartient en ce sens de communiquer, de sensibiliser, d'informer, de former, de valoriser, de recruter des personnes en situation de handicap, de maintenir dans l'emploi, d'accompagner étudiants et personnels, de mobiliser, de valoriser les formations en matière de handicap, de susciter une recherche de qualité en ce domaine, de contribuer à promouvoir une vie de campus accessible, de faire connaître les droits, les procédures, les services, de constituer des relais...

Ce schéma doit être le nôtre, à chacun et à tous. À nous d'en faire un outil d'envergure propre à donner les impulsions et les moyens requis à une politique forte d'accueil et d'accompagnement des personnes en situation de handicap. Nous en sommes tous comptables quotidiennement et par ce schéma nous voulons nous engager au service des personnes, convaincus que l'humain est le cœur de nos missions et de leur réalisation effective.





### 3. De l'existant à un engagement pluriannuel

L'Université de Guyane est une jeune université, créée en 2015. Si elle ne s'est pas dotée immédiatement d'un schéma directeur handicap, elle a toujours mobilisé des moyens au service des étudiants et des personnels en situation de handicap, notamment par des services et des personnels dédiés.

La direction de l'orientation, des stages et de l'insertion professionnelle (DOSIP) et son relai handicap avec une personne dédiée en lien avec le service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS) accompagnent les étudiants.

À cet égard l'Université a connu un triplement des étudiants bénéficiant d'un suivi depuis 2017. Par ailleurs, il est à noter une augmentation, en matière de prise en charge par un psychologue, des étudiants.

Les services sont fortement mobilisés pour accompagner les étudiants nécessitant des adaptations spécifiques dès leur arrivée à l'Université. Le SUMPPS les accueille. Il est composé d'une infirmière et il propose des suivis psychologiques pour tous les étudiants et désormais des heures avec un sophrologue. C'est l'infirmière qui accueille les étudiants et constitue les dossiers en vue de l'établissement du plan d'accompagnement de l'étudiant. Ce plan est élaboré par le médecin. Ici, le service est confronté à une difficulté du fait de l'absence de médecin en poste et de la difficulté en Guyane de recruter un médecin, y compris pour des vacances. L'infirmière organise aussi des actions d'information et de prévention.

Le travail se fait en lien avec la DOSIP qui assure l'accompagnement au quotidien des étudiants en situation de handicap. Si un personnel est nécessaire, à l'instar d'auxiliaires de vie universitaire, la direction des ressources humaines est alors impliquée. En toutes hypothèses, les composantes, leurs équipes de direction et les équipes pédagogiques sont très présentes dans un processus de dialogue entre les étudiants concernés, la DOSIP et le SUMPPS, qu'il s'agisse de besoins en matériel (un bureau réglable en hauteur, un ordinateur, un verticalisateur...) ou de besoins quant à l'aménagement des études et des examens (tiers temps, secrétaires d'examen...) ou encore du recours à des contrats étudiants gérés au niveau de la DOSIP, à l'instar de preneurs de notes.





La DOSIP est au cœur de l'accompagnement pour le quotidien des étudiants en situation de handicap. C'est auprès de la DOSIP que remontent les besoins et c'est la DOSIP qui y répond en organisant un véritable maillage à l'échelle de l'établissement. Elle permet une prise en compte des étudiants dans leurs spécificités grâce au relai handicap. Elle est au cœur d'un dialogue constant entre les acteurs, en interne et en externe.

Le dialogue est aussi essentiel avec des administrations et services tiers à l'instar du rectorat ou de la Maison départementale des personnes handicapées. Il nous appartient ici de travailler à la mise en place de liens forts pour assurer la transition lycée-université et permettre une prise en charge globale et qualitative des personnes dans le cadre universitaire.

En interne, il nous faut déployer des relais au moins à l'échelle de chaque site. Ceci dit, en interne, des composantes sont plus particulièrement engagées par les formations qu'elles portent ou en raison de la présence d'étudiants en situation de handicap dans leurs formations. Des actions de sensibilisation et de formation sont présentes à tous les niveaux de l'établissement (enseignements « handicap » dans certaines formations ; mise en place d'un module « handicap » depuis 2020-2021 au sein de l'École doctorale ; formations à destination de professionnels qui interviendront auprès d'enfants ou d'adultes en situation de handicap...). Il nous faut nous appuyer sur l'existant, être en capacité de le rendre visible, de le valoriser et d'élargir l'offre existante.

Des services sont aussi engagés de manière particulière, à l'instar de la direction de scolarité, de la recherche et de la vie étudiante et de son bureau de la vie étudiante (propre à accompagner et faire vivre une vie de campus accessible et inclusive), du service commun de la documentation mais encore de la direction du patrimoine et des services intérieurs. Il incombe à cette direction tout un travail lié à l'accessibilité du patrimoine immobilier conformément aux engagements pris et de travailler à la signalétique des différents campus dont la matérialisation des cheminements accessibles. Il nous faut ici réfléchir à la mise en place de moyens en vue de faire remonter des problèmes d'accessibilité afin d'y répondre dans des délais raisonnables. Il nous faut également œuvrer à la recherche des financements nécessaires pour assurer les mises en accessibilité requises, les sommes à engager pouvant être considérables. Il nous faut penser l'accessibilité des bâtiments existants, y compris des estrades et bureaux, mais aussi penser l'accessibilité des nouveaux bâtiments dès leur conception, le plus en amont possible. Il s'agit aussi de n'oublier ni la norme nil'usage en matière d'accessibilité.





La direction numérique quant à elle a déjà conduit un travail vis-à-vis de certaines formes de handicap (dont le daltonisme) et en lien avec les composantes et services doit conduire une réflexion sur l'accessibilité du site internet de l'établissement et sa plateforme numérique. Elle est centrale alors que l'accessibilité est aussi l'accessibilité des ressources. Cette accessibilité a des conséquences directes sur les apprenants et les personnels. C'est nécessairement un enjeu crucial en interne et en terme de visibilité vis-à-vis de l'extérieur. Il est indispensable de penser l'accessibilité des outils et des ressources et d'établir un diagnostic d'accessibilité. Ceci, en lien avec le service informatique, nous impose aussi de nouvelles pratiques et la connaissance des exigences en termes d'accessibilité, d'autant plus avec le développement de formes d'enseignement à distance et asynchrones.

Le dialogue entre services et composantes est fondamental. Ce dialogue doit aussi s'établir avec les laboratoires de recherche et entre laboratoires de recherche de l'établissement. Il importe par ailleurs de développer une dynamique de recherche en matière de handicap et de travailler en cette matière à la cohérence et à la lisibilité formation-recherche. Sans être absent de la recherche à l'Université, le handicap y manque de visibilité. Notons que quelques chercheurs ont des publications en matière de handicap, qu'un étudiant de l'Université bénéficie d'un contrat doctoral handicap mais encore que l'Université est partenaire d'un programme international sur le handicap : « Handicap et citoyenneté » qui donne lieu à l'organisation de manifestations scientifiques sous forme de conférences et colloques et à une valorisation par le biais de publications. Ce programme, accompagné par de nombreux partenaires, dont l'Agence universitaire de la francophonie au titre d'un appel à projet IMPACT, dans sa dimension « Handicap et enseignement supérieur », a été retenu en 2022 au titre d'un projet ERASMUS +. L'Université de Guyane est partie prenante dans ce cadre d'un consortium de huit partenaires internationaux. Il nous faut réfléchir à la manière d'accompagner en matière de recherche des projets incluant des entrées « handicap » et à la mise en place d'allocation de thèse en matière de handicap.

Notre établissement possède des atouts et en même temps les questions restent nombreuses et les attentes de toute la communauté universitaire notamment en termes de sensibilisation et de formation pour mieux connaître, accueillir et accompagner les étudiants en situation de handicap.





En ce sens les actions doivent se destiner tant aux étudiants qu'aux personnels. N'oublions pas que chaque personne sensibilisée pourra faciliter, au sein de l'établissement, la mise en œuvre des process d'accompagnement et, à l'extérieur de l'établissement, permettre de contribuer à des dynamiques d'engagement au service d'une société cohésive et inclusive.

Au sein de l'établissement, un acteur sensibilisé permet par exemple de faciliter la mise en place des aménagements d'études et d'examens alors même qu'ils ne sont pas toujours naturellement acceptés surtout quand les handicaps sont invisibles. Sensibiliser c'est aussi faire connaître leurs droits aux personnes concernées. Il ne suffit jamais d'organiser des droits. Il reste toujours à les rendre effectifs et donc à penser tout ce qui fait obstacle à leur effectivité : non-connaissance, peur...

Il nous faut aussi être particulièrement attentif à l'orientation, la réussite, la vie de campus, la mobilité nationale et internationale, et l'insertion professionnelle, y compris par des stages des étudiants en situation de handicap. Il nous faut être en capacité d'accompagner vers les plus hauts niveaux d'études et d'anticiper en ce sens les aménagements requis, vers les formations qui permettront de répondre aux ambitions et à leur insertion de chacun, vers une vie étudiante dans tous ses états, sans oublier ni le sport, ni la culture, ni la vie associative, ni l'accessibilité des bâtiments ni l'accessibilité des contenus, toujours dans le respect du secret médical.

Les attentes sont aussi à destination des personnels alors que le taux d'emploi reste encore très faible avec six personnels en situation de handicap. Pour l'Université de Guyane, c'est un objectif fort que de recruter mais aussi maintenir et accompagner dans l'emploi les personnels en situation de handicap. L'emploi des personnes en situation de handicap dans nos établissements d'enseignement supérieur et à l'Université de Guyane doit constituer un axe fort. C'est une responsabilité, un engagement et une plus-value pour notre établissement.

Il nous faut donner de la visibilité au recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et permettre des recrutements sur la diversité des postes et responsabilités de l'établissement en s'appuyant sur les compétences des personnes. Il nous faut créer des viviers pour ces recrutements. Il faut aussi permettre aux personnels en situation de handicap de ne pas craindre de se déclarer et de déployer à leur bénéfice une palette de mesures mais encore permettre une vie d'équipe riche et affirmée.



Maintenir dans l'emploi c'est nécessairement prendre en compte l'insertion d'une personne dans une direction, un service, une composante, une équipe... Aussi, les actions à conduire doivent l'être non pas seulement en direction des personnes en situation de handicap mais bien en direction de toute une communauté universitaire et elles nous demandent de penser le quotidien par une multiplicité d'aménagements (de temps, social, de l'environnement de travail...).

La direction des ressources humaines et sa correspondante handicap accompagnent les personnels. Les moyens, dont les moyens financiers ont été largement accrus pour mieux répondre aux besoins des personnels en situation de handicap. Les moyens mobilisés l'ont été pour du mobilier de bureau, dont des fauteuils ergonomiques, des fournitures de matériels informatiques ou encore une loupe de lecture mais aussi pour la rémunération de personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des étudiants.

La correspondante handicap mène régulièrement des actions de sensibilisation auprès des personnels afin de mieux faire connaître les droits et procédures à l'échelle de l'établissement dont la RQTH. Elle élabore des documents d'information ou encore elle a pu mettre en œuvre au sein de l'établissement des duo Day.

Sensibiliser et former apparaissent essentiels et ici apparaît la nécessité de former toutes les catégories de personnels sans oublier des formations propres destinées aux personnels en charge de responsabilités hiérarchiques et les personnels enseignants ou encore en charge des scolarités. Encore ne suffit-il pas de proposer des actions de sensibilisation et de formation. Il nous faut réfléchir à comment mobiliser et plus encore comment mobiliser au-delà des personnes concernées.

Sensibiliser, former, mais aussi coordonner sont des données essentielles pour l'Université de Guyane. En 2020, l'Université a ainsi fait le choix d'offrir l'équipe de gouvernance d'un chargé de mission handicap pour affirmer l'importance d'une démarche inclusive à l'échelle de l'établissement et se doter d'un schéma directeur handicap. La volonté est non seulement de répondre aux besoins des personnes mais encore de déterminer une démarche stratégique et de définir une politique propre à engager toute la communauté universitaire et à contribuer activement à changer les regards sur le handicap et à donner les moyens d'une vie professionnelle, d'études, y compris dans la dimension vie de campus, pleine et épanouie.



L'Université de Guyane a fait le choix de construire son schéma sur la base des quatre axes prévus par les textes :

1. Développement des politiques de ressources humaines à l'égard des personnes handicapées ;
2. Consolidation des dispositifs d'accueil et développement des processus d'accompagnement des étudiants handicapés dans l'ensemble du cursus universitaire et vers l'insertion professionnelle ;
3. Développement de l'accessibilité des services offerts par les établissements ;
4. Accroissement de la cohérence et lisibilité des formations et des recherches dans le domaine du handicap.

Chaque axe poursuit un objectif opérationnel et chaque objectif donne lieu à trois actions avec la présentation de 12 fiches actions au service d'une politique inclusive, d'une communauté et de ses membres. Il nous appartient de construire une stratégie pluriannuelle inscrivant au cœur de ses priorités le handicap et de faire converger nos modes de fonctionnement pour que notre communauté universitaire et les partenaires du territoire bâtissent collectivement un établissement inclusif et handi-responsable.



# Programmation des actions (échéances calendaires du début de la mise en œuvre)

Visuel de  
couverture



© Lenanet -  
123RF

Informations  
générales



© Ben Hobson  
- Noun Project

Axe 1 :  
Personnels



© Popconarts -  
Noun Project

Axe 2 :  
Étudiants



© Ryan Resdian -  
Noun Project

Axe 3 :  
Accessibilité



© Aybige -  
Noun Project

Axe 4 :  
Formation et  
recherche



© Sherrinford -  
Noun Project



## Actions et échéances calendaires du début de la mise en œuvre

	2023	2024	2025	2026
<b>Axe 1 : Développement des politiques de ressources humaines à l'égard des personnes handicapées</b>				
<i>Objectif : Recruter et maintenir dans l'emploi</i>				
1. Déterminer des objectifs de recrutement et sensibiliser	x			
2. Participer à des actions pour l'emploi et accompagner les personnels dans une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé		x		
3. Accompagner dans la montée en compétence et la prise de responsabilités				x
<b>Axe 2 : Consolidation des dispositifs d'accueil et développement des processus d'accompagnement des étudiants handicapés dans l'ensemble du cursus universitaire et vers l'insertion professionnelle</b>				
<i>Objectif : Accueillir et accompagner les étudiants en situation de handicap dans leur cursus, la vie de campus et leur insertion professionnelle</i>				
4. Développer des mesures adaptées et évolutives dans le déroulement des cursus, travailler à la visibilité et au renforcement des services en charge du handicap et permettre aux étudiants en situation de handicap de se projeter dans la diversité des métiers		x		
5. Favoriser et accompagner la participation à la vie de campus			x	
6. Sensibiliser les étudiants pour changer les regards, favoriser l'engagement et travailler en réseau avec les partenaires du territoire	x			
<b>Axe 3 : Développement de l'accessibilité des services offerts par les établissements</b>				
<i>Objectif : Développer l'accessibilité des bâtiments, des espaces, des ressources et des postes de travail</i>				
7. Repérer les problèmes d'accessibilité et y répondre		x		
8. Développer l'accessibilité numérique et de l'information			x	
9. Adapter l'environnement de travail				x
<b>Axe 4 : Croissance de la cohérence et lisibilité des formations et des recherches dans le domaine du handicap</b>				
<i>Objectif : Développer la lisibilité des formations dans le champ du handicap, développer la recherche en matière de handicap et une recherche accessible</i>				
10. Recenser les formations et les recherches dans le champ du handicap et communiquer sur elles			x	
11. Favoriser une recherche accessible				x
12. Sensibiliser et former les doctorants au(x) handicap(s)	x			

Informations  
générales© Ben Hobson  
- Noun ProjectAxe 1 :  
Personnels© Poponarts -  
Noun ProjectAxe 2 :  
Étudiants© Ryan Resdian -  
Noun ProjectAxe 3 :  
Accessibilité© Aybiga -  
Noun ProjectAxe 4 :  
Formation et  
recherche© Sherrinford -  
Noun Project

# Axes, objectifs et fiches actions

Visuel de  
couverture



© Lenanet -  
123RF

Informations  
générales



© Ben Hobson -  
Noun Project

Axe 1 :  
Personnels



© Popconarts -  
Noun Project

Axe 2 :  
Étudiants



© Ryan Resdian -  
Noun Project

Axe 3 :  
Accessibilité



© Aybige -  
Noun Project

Axe 4 :  
Formation et  
recherche



© Sherrinford -  
Noun Project



# **Axe 1**

## **Développement des politiques de ressources humaines à l'égard des personnes handicapées**





# Objectif

## Recruter et maintenir dans l'emploi

### 3 actions

1. Déterminer des objectifs de recrutement et sensibiliser
2. Participer à des actions pour l'emploi et accompagner les personnels dans une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
3. Accompagner dans la montée en compétence et la prise de responsabilité



# Action 1

## Déterminer des objectifs de recrutement et sensibiliser

### Déclinaisons de l'action

Déterminer des objectifs chiffrés

S'engager sur ces objectifs pluriannuels

Augmenter le taux d'emploi des agents en situation de handicap

Favoriser le recrutement y compris de stagiaires et d'apprentis en situation de handicap

Faire apparaître sur les fiches de postes les éventuelles contraintes liées aux postes et les possibilités d'aménagement des postes

Initier et déployer des actions de sensibilisation au(x) handicap(s) auprès de l'ensemble de la communauté universitaire

Pérenniser des actions types duo Day en relation avec des partenaires institutionnels et associatifs de Guyane tels que l'ARS ou l'ADAPEI

Former à la connaissance des handicaps par des actions de formation spécifiques

Former à l'accueil de collègues en situation de handicap

### Moyens humains pouvant être mobilisés

La direction des ressources humaines

Le correspondant handicap

Les directeurs de services et de composantes

Le service en charge de la formation des personnels

Le service communication

Le réseau des référents handicap

### Échéances calendaires pour le début de la mise en oeuvre

2023

### Indicateurs de performance - évaluation

Identification chiffrée des objectifs

Nombre de recrutements en BOE sur la période

Nombre d'actions de sensibilisation et/ou de formation et nature





# Action 2

## **Participer à des actions pour l'emploi et accompagner les personnes dans une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé**

### **Déclinaisons de l'action**

Identifier les acteurs et les actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Participer et organiser des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Se faire connaître comme établissement s'inscrivant dans une démarche inclusive

Faire connaître les droits afférents à une RQTH

Conduire des campagnes de sensibilisation et communiquer sur la confidentialité

Faire connaître les services dédiés et les personnels afférents

### **Moyens humains pouvant être mobilisés**

La direction des ressources humaines

Le correspondant handicap

La direction de la communication

Les acteurs de l'emploi et les associations accompagnant les personnes en situation de handicap

### **Échéances calendaires pour le début de la mise en oeuvre**

2024

### **Indicateurs de performance - évaluation**

Nombre d'actions impliquant l'Université et nature des actions

Nombre d'offres d'emplois diffusées auprès des structures contribuant à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap





# Action 3

## Accompagner dans la montée en compétence et la prise de responsabilité

### Déclinaisons de l'action

Favoriser la montée en compétence et former les personnels pour une montée en compétence

Favoriser l'emploi dans tous les postes y compris les postes à responsabilité

Sensibiliser et former les membres de la communauté universitaire au handicap

### Moyens humains pouvant être mobilisés

La direction des ressources humaines

Le correspondant handicap

Le service en charge de la formation des personnels

Le service communication

### Échéances calendaires pour le début de la mise en œuvre

2026

### Indicateurs de performance - évaluation

Nombre d'actions de sensibilisation et nature des actions

Nombre d'actions de formation et nature des actions





**Axe 2**  
**Consolidation**  
**des dispositifs d'accueil**  
**et développement des**  
**processus d'accompagnement**  
**des étudiants handicapés**  
**dans l'ensemble**  
**du cursus universitaire**  
**et vers l'insertion professionnelle**





# Objectif

## **Accueillir et accompagner les étudiants en situation de handicap dans leur cursus, la vie de campus et leur insertion professionnelle**

### **3 actions**

4. Développer des mesures adaptées et évolutives dans le déroulement des cursus, travailler à la visibilité et au renforcement des services en charge du handicap et permettre aux étudiants en situation de handicap de se projeter dans la diversité des métiers
5. Favoriser et accompagner la participation à la vie de campus
6. Sensibiliser les étudiants pour changer les regards et favoriser l'engagement et travailler en réseau avec les partenaires du territoire





# Action 4

**Développer des mesures adaptées et évolutives dans le déroulement des cursus, travailler à la visibilité et au renforcement des services en charge du handicap et permettre aux étudiants en situation de handicap de se projeter dans la diversité des métiers**

## Déclinaisons de l'action

Identifier les besoins

Proposer des supports spécifiques ou spécifiquement aménagés

Proposer des aménagements temporels

Proposer des aménagements pédagogiques et des suivis spécifiques

Mettre en place des accompagnements humains

Conduire une réflexion en vue de renforcer les dispositifs pour accompagner les étudiants en situation de handicap au-delà de la licence

Mieux faire connaître et valoriser les services en charge de l'accompagnement des personnes en situation de handicap

Faire connaître la pluralité des métiers

Réaliser des actions de sensibilisation (capsules vidéos, expositions, concours...)

## Moyens humains pouvant être mobilisés

Le Vice-président CFVU ou son représentant

Le Vice-président étudiant

La DOSIP

Le SUMPPS

La direction de la scolarité, de la recherche et de la vie étudiante

Les directeurs de services et de composante

La bibliothèque universitaire

La direction des affaires juridiques

## Échéances calendaires pour le début de la mise en oeuvre

2024

## Indicateurs de performance - évaluation

Besoins spécifiques identifiés

Nombre d'aménagements mis en oeuvre et nature

Nombre d'actions de sensibilisation et nature



# Action 5

## Favoriser et accompagner la participation à la vie campus

### Déclinaisons de l'action

Initier et déployer des actions d'information et de sensibilisation  
Faire connaître les associations d'étudiants à l'ensemble des étudiants, y compris aux étudiants en situation de handicap  
Sensibiliser et former les responsables associatifs au(x) handicap(s)  
Valoriser la prise en compte du handicap lors de la remontée de projets étudiantes (membres et publics cibles) et plus encore les projets qui mixent les membres et les publics  
Réfléchir à la mise en œuvre d'une répartition spécifique de la CVEC dédiée aux projets dont le bénéficiaire seraient les étudiants en situation de handicap ou permettant des actions de sensibilisation en matière de handicap et de lutte contre toutes les formes de discriminations (détermination d'un pourcentage de la CVEC)  
Proposer des activités culturelles et sportives inclusives

### Moyens humains pouvant être mobilisés

Le Vice-président étudiant  
La Vice-présidente Culture  
La DOSIP  
Le SUMPPS  
La direction de la scolarité, de la recherche et de la vie étudiante  
Le bureau de la vie étudiante  
Le SUAPS  
La direction des affaires juridiques  
Le CLOUS de Guyane  
Des représentants élus des étudiants  
Des représentants d'associations étudiantes

### Échéances calendaires pour le début de la mise en œuvre

2025

### Indicateurs de performance - évaluation

Nombre d'actions d'information et de sensibilisation et nature





# Action 6

## Sensibiliser les étudiants pour changer les regards, favoriser l'engagement et travailler en réseau avec les partenaires du territoire

### Déclinaisons de l'action

Mettre en place des actions de sensibilisation et de formation à l'altérité, à la lutte contre les discriminations et au handicap (expositions, manifestations, concours, jeux pédagogiques...)

Développer des entrées « Altérité, lutte contre les discriminations et handicap » dans des actions qui ne sont pas uniquement ciblées « handicap »

Identifier les acteurs du territoire souhaitant s'impliquer dans des démarches inclusives et des actions collectives à l'échelle du territoire qu'ils soient ou non spécialisés dans le champ du handicap

Impliquer les acteurs considérés

Échanger des bonnes pratiques et des expériences

Co organiser des actions

### Moyens humains pouvant être mobilisés

Le Vice-président étudiant

Le Vice-président en charge de la culture

La DOSIP

Le SUMPPS

La direction de la scolarité, de la recherche et de la vie étudiante

Le CLOUS de Guyane

Le bureau de la vie étudiante

L'École doctorale

La bibliothèque universitaire

Acteurs institutionnels et représentants du monde socio-économique

### Échéances calendaires pour le début de la mise en oeuvre

2023

### Indicateurs de performance - évaluation

Nombre d'actions organisées

Nombre d'actions impliquant des acteurs du territoire

Existence et animation d'un réseau de partenaires





## **Axe 3**

# **Développement de l'accessibilité des services offerts par les établissements**





# Objectif

**Développer l'accessibilité  
des bâtiments, des espaces,  
des ressources et des postes de travail**

## 3 actions

7. Repérer les problèmes d'accessibilité et y répondre
8. Développer l'accessibilité numérique et de l'information
9. Adapter l'environnement de travail





# Action 7

## Repérer les problèmes d'accessibilité et y répondre

### Déclinaisons de l'action

Mettre en place des procédures pour faire remonter les problèmes d'accessibilité  
Impliquer le CHSCT et la direction du patrimoine et des services extérieurs  
Impliquer les usagers dont les usagers en situation de handicap

### Moyens humains pouvant être mobilisés

La direction du patrimoine et des services intérieurs  
Le correspondant handicap  
La DOSIP  
Le bureau de la vie étudiante  
Le CHSCT  
Des représentants des usagers

### Échéances calendaires pour le début de la mise en oeuvre

2024

### Indicateurs de performance - évaluation

Matérialisation d'une procédure pour faire remonter les problèmes d'accessibilité





# Action 8

## Développer l'accessibilité numérique et de l'information

### Déclinaisons de l'action

Établir un diagnostic d'accessibilité du numérique et de l'information

Établir un guide de l'accessibilité numérique et de l'information

Former les personnels, y compris ceux des services informatiques et de la bibliothèque universitaire, à la connaissance des handicaps et aux exigences afférentes en matière d'accessibilité

### Moyens humains pouvant être mobilisés

La direction numérique

La bibliothèque universitaire

La direction de la communication

Le correspondant handicap

La DOSIP

### Échéances calendaires pour le début de la mise en oeuvre

2025

### Indicateurs de performance - évaluation

Résultats des diagnostics

Réalisation du guide de l'accessibilité numérique et de l'information





# Action 9

## Adapter l'environnement de travail

### Déclinaisons de l'action

Informier sur les possibilités d'adaptation de l'environnement de travail

Recourir à un ergonome

Prévenir les troubles musculo-squelettiques

Faire remonter des situations d'inconfort

Adapter les bureaux pour travailler debout ou assis

Mieux faire connaître la correspondante handicap et ses missions

### Moyens humains pouvant être mobilisés

La direction des ressources humaines

Le correspondant handicap

CHSCT

Ergonome

### Échéances calendaires pour le début de la mise en oeuvre

2026

### Indicateurs de performance - évaluation

Nombre d'actions d'information et nature

Nombre d'adaptations de l'environnement de travail et nature





# **Axe 4**

**Accroissement  
de la cohérence et lisibilité  
des formations et des recherches  
dans le domaine du handicap**





# Objectif

**Développer la lisibilité des formations dans le champ du handicap, développer la recherche en matière de handicap et une recherche accessible**

## 3 actions

10. Recenser les formations et les recherches dans le champ du handicap et communiquer sur elles
11. Favoriser l'accessibilité de la recherche aux étudiants et aux enseignants-chercheurs en situation de handicap
12. Sensibiliser et former les doctorants au(x) handicap(s)





# Action 10

## Recenser les formations et les recherches dans le champ du handicap et communiquer sur elles

### Déclinaisons de l'action

Recenser les formations et les recherches incluant une dimension handicap  
Recenser les formations destinées à former les professionnels dans le champ du handicap  
Communiquer sur les formations et les recherches susvisées  
Identifier les acteurs du territoire propres à s'engager dans des partenariats dans le champ du handicap

### Moyens humains pouvant être mobilisés

Le Vice-président en charge de la formation et de la vie universitaire  
Le Vice-président en charge de la recherche  
Le Vice-président en charge des relations internationales  
La direction de la scolarité, de la recherche et de la vie étudiante  
Le directeur de l'École doctorale  
Les directeurs de laboratoires  
La Fondation de l'Université de Guyane  
La DOSIP  
La direction de la communication  
Les directeurs de services et de composantes

### Échéances calendaires pour le début de la mise en œuvre

2026

### Indicateurs de performance - évaluation

Résultats des recensements





# Action 11

## Favoriser une recherche accessible

### Déclinaisons de l'action

Établir un guide de la recherche accessible et en assurer la diffusion auprès de la communauté universitaire

Sensibiliser et former la communauté universitaire aux critères d'une recherche accessible

Favoriser l'accessibilité des chercheurs en situation de handicap à la recherche et de tout public en situation de handicap à la recherche

Communiquer sur les outils d'accessibilité mis en œuvre par l'Université

### Moyens humains pouvant être mobilisés

Le Vice-président en charge de la recherche

Le Vice-président en charge des relations internationales

La direction de la scolarité, de la recherche et de la vie étudiante

La direction de la communication

Le directeur de l'École doctorale

Les directeurs de laboratoires

La Fondation de l'Université de Guyane

### Échéances calendaires pour le début de la mise en œuvre

2026

### Indicateurs de performance - évaluation

Réalisation du guide sur la recherche accessible

Nombre d'actions de sensibilisation et de formation et nature





# Action 12

## Sensibiliser et former les doctorants au(x) handicap(s)

### Déclinaisons de l'action

Sensibiliser et former les doctorants à la connaissance du/des handicap(s), à l'instar de modules de formation spécifiques

Sensibiliser et former les doctorants aux outils d'accompagnement de doctorants en situation de handicap

Sensibiliser et former les doctorants aux financements handicap pouvant être mobilisés

Sensibiliser et former les doctorants à l'accessibilité de la recherche

### Moyens humains pouvant être mobilisés

Le Vice-président en charge de la recherche

La direction de la scolarité, de la recherche et de la vie étudiante

La direction de la communication

Le directeur de l'École doctorale

Les directeurs de laboratoires

### Échéances calendaires pour le début de la mise en œuvre

2023

### Indicateurs de performance - évaluation

Nombre d'actions de sensibilisation et de formation et nature





© Championat du monde d'athlétisme handisport 2013, Marie Amélie Le Fur - Grégory Picout

**Université de Guyane**

Campus Troubiran

97 300 Cayenne

contact : [handicap@univ-guyane.fr](mailto:handicap@univ-guyane.fr)