

DÉLIBÉRATION n° CA-26-11-2021-08 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Séance du 26 novembre 2021

Schéma directeur handicap

Le Conseil d'administration

- Vu le Code de l'éducation ;
- Vu les Statuts de l'université de Poitiers ;
- Vu le relevé de conclusions du Comité Technique d'Établissement en date du 19 novembre 2021 portant avis favorable à l'unanimité au schéma directeur handicap ;
- Vu le document adressé au Conseil d'administration ;
- Vu la proposition présentée en Conseil d'administration ;

Après en avoir délibéré,

ADOPTE

Article 1^{er} : Dispositif

Le schéma directeur handicap est approuvé, conformément aux pièces-jointes.

Article 2 : Décompte des voix

La présente délibération est adoptée à l'unanimité.

Fait à Poitiers, le 26 novembre 2021
La Présidente de l'université de Poitiers,
Présidente du Conseil d'administration,

Virginie LAVAL

UNIVERSITE DE POITIERS

06 DEC 2021

Direction des affaires juridiques

Transmis à Madame la Rectrice de la région académique Nouvelle-Aquitaine, Rectrice de l'Académie de Bordeaux, Chancelière des Universités, le

Entrée en vigueur le jour de sa publication au *Recueil des actes administratifs* de l'université de Poitiers.

Voies et délais de recours

Si vous estimez que cet acte est irrégulier, vous pouvez former :

- soit un recours administratif, qui peut prendre la forme d'un recours gracieux, devant l'auteur de l'acte ou celle d'un recours hiérarchique devant l'autorité hiérarchique compétente. Ce recours administratif doit être présenté dans les deux mois à compter de la notification du présent acte si vous souhaitez pouvoir former un recours contentieux contre une décision de rejet de votre recours gracieux. Celui-ci est réputé rejeté si vous n'avez pas reçu de réponse dans les deux mois suivant sa réception par l'administration. Vous disposez alors de deux mois pour former un recours contentieux. Si une décision expresse vous est notifiée dans les quatre mois suivant la réception de votre recours gracieux par l'administration, vous disposez alors d'un délai de deux mois, à compter de la notification de cette décision expresse, pour former un recours contentieux.
- soit un recours contentieux devant le tribunal administratif territorialement compétent, dans le délai de deux mois à compter de la notification ou de la publication du présent acte.

Depuis le 1^{er} décembre 2018, vous pouvez également déposer votre recours juridictionnel sur l'application internet Télérecours citoyens, en suivant les instructions disponibles à l'adresse suivante : www.telerecours.fr

Dans ce cas, vous n'avez pas à produire de copies de votre recours et vous êtes assurés d'un enregistrement immédiat, sans délai d'acheminement.



**Relevé de conclusions du Comité Technique d'Établissement
du vendredi 19 novembre 2021**

1/ Approbation du compte-rendu du CTE du 25 juin 2021 (pour délibération).

Vote à main levée – 9 votants

POUR : 9 (à l'unanimité)

(SNPTES, SUD, UNSA, CGT FERC SUP, FSU, SGEN-CFDT)

2/ Règlement intérieur (pour délibération).

Vote à main levée – 9 votants

POUR : 6

(SNPTES, SUD, UNSA, CGT FERC SUP, FSU, SGEN-CFDT)

ABST : 3 (2 FSU et SUD)

3 /Schéma directeur handicap (pour délibération)

Vote à main levée – 9 votants

POUR : 9 (à l'unanimité)

(SNPTES, SUD, UNSA, CGT FERC SUP, FSU, SGEN-CFDT)

4 /Télétravail (pour délibération)

Vote à main levée – 9 votants

POUR : 7

(SNPTES, SUD, UNSA, CGT FERC SUP, SGEN-CFDT)

CONTRE : 2 (FSU)

L'avis sera transmis au Conseil d'Administration.

**Schéma
Directeur
Handicap**

2021-2025

*« Pour une université
inclusive et non
discriminante »*



Préambule

Mot de la Présidente

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| Cadre légal et réglementaire | 4 |
| BILAN DU SCHEMA DIRECTEUR HANDICAP 2015-2020 | 5 |
| I. Organisation | 6 |
| II. Accessibilité..... | 6 |
| A. Locaux | 6 |
| B. Numérique..... | 7 |
| C. Dans les composantes et services..... | 7 |
| III. Actions | 8 |
| A. Accompagnement des étudiants | 8 |
| B. Accompagnement des personnels | 12 |
| C. Communication | 15 |
| D. Formation et sensibilisation..... | 15 |
| E. Projets à destination de la population étudiante et enseignante..... | 16 |
| IV. Partenariats et transversalité..... | 18 |
| SCHEMA DIRECTEUR HANDICAP_2021/2025..... | 20 |
| I. Objectifs généraux..... | 21 |
| II. Pilotage de la politique du handicap..... | 22 |
| A. Comité de pilotage..... | 22 |
| B. Groupes opérationnels..... | 22 |
| C. Les services supports..... | 23 |
| III. Indicateurs | 25 |
| A. Etudiants..... | 25 |
| B. Personnels | 31 |
| IV. Objectifs et calendrier 2021-2025 | 36 |
| V. Objectifs proposés au comité de pilotage par thématique..... | 38 |
| A. Thématique 1 - Piloter la politique handicap dans l'établissement | 38 |
| B. Thématique 2 - Consolider/renforcer les dispositifs d'accompagnement | 45 |
| C. Thématique 3 - Sensibiliser, informer, former autour du handicap et de l'inclusion | 51 |
| D. Thématique 4 - Développer l'accessibilité | 55 |
| E. Thématique 5 - Favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi | 59 |
| F. Thématique 6 - Renforcer les partenariats et liens internes / externes | 63 |
| VI. Glossaire..... | 67 |
| VII. Annexes..... | 68 |

Cadre légal et réglementaire

Le Code du travail, et notamment l'article L5212- 2 concernant le taux d'emploi de 6% de l'effectif des personnes en position de handicap et l'article L5212-13 qui détermine la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Le Code de l'éducation qui prévoit dans son article L. 123-4-2 que les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants en situation de handicap 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 œuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études

La Loi d'orientation en faveur des personnes handicapées du 30 juin 1975 définit trois droits fondamentaux qui sont le droit au travail, le droit à une garantie minimum de ressources par le biais de prestations et le droit à l'intégration scolaire et sociale

La Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment le chapitre V relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés introduit par **l'article 90 de la loi n° 2019-828 de transformation de la Fonction Publique**

La Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat – Chapitre III Articles 27 et 63 relatifs à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la Fonction Publique d'Etat

La Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et de la recherche a prévu la mise en place d'un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, couvrant l'ensemble des domaines concernés par le handicap, et devant définir les objectifs que l'Université poursuit afin de répondre à l'obligation d'emploi

L'ensemble de la réglementation, et notamment la Loi de février 2005, a permis de redéfinir la notion de handicap comme « 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. » a également permis de consolider, créer et développer des droits, structures et principes à savoir :

- ✓ Le principe de non-discrimination et de compensation,
- ✓ L'obligation des établissements ouverts au public à se rendre accessible,
- ✓ La réaffirmation de l'obligation d'emploi d'au moins 6% de travailleurs handicapés pour les entreprises et les employeurs publics de plus de vingt salariés,
- ✓ Création du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) permettant le financement d'action favorisant l'accès et le maintien dans l'emploi.

BILAN DU SCHEMA DIRECTEUR HANDICAP 2015-2020



Mis en place en 2015, le premier Schéma Directeur Handicap de l'Université de Poitiers a permis de lancer une dynamique dans la prise en compte du handicap, tant pour les étudiants que pour les personnels.

Ainsi, depuis 2015 l'université de Poitiers a une politique handicap forte qui se traduit notamment par la mise en place d'actions sur l'accessibilité, l'intégration, le maintien et l'insertion en étude ou en emploi, la formation, et la sensibilisation de tous.

Il est à noter que l'année 2015 a été dédiée à la création du premier schéma directeur qui a permis un conventionnement avec le FIPHP de 2017 à 2020 dans le cadre d'un consortium avec l'Université de Limoges et l'ISAE ENSMA. Ce conventionnement a été animé par la volonté mutuelle de développer une politique handicap dynamique, cohérente et active, de mutualiser des actions et de mettre en place un partage de pratiques.

I. Organisation

En 2018, l'université de Poitiers a fait le choix d'une meilleure visibilité pour les usagers et personnels. Le service handicap a été réorganisé et scindé en :

- Un Service Handicap Etudiants rattaché au pôle Formation et Réussite Etudiante (FRE)
- Un Service Handicap Personnel rattaché à la Direction des Ressources Humaines et de la Relation Sociale (DRHRS)

Afin d'optimiser l'accompagnement proposé aux étudiants et personnels en situation de handicap, l'université a également fait le choix :

- d'une part de créer et pérenniser un poste de référent handicap afin d'optimiser la prise compte des situations individuelles des personnels,
- d'autre part, d'étoffer le SHE avec le recrutement d'un troisième chargé d'accompagnement. Des contrats à durée indéterminée ont été proposés à chacun pour stabiliser le service et permettre la continuité des actions engagées.

II. Accessibilité

A. Locaux

L'accessibilité du patrimoine universitaire est une priorité pour l'Université. Avant la loi du 11 février 2005, une première période de travaux a été réalisée, pour près de 15 millions d'euros, afin de permettre l'accessibilité des personnes à mobilité réduite aux 297.000 m² concernés. Des ascenseurs ont été implantés, les existants ont été mis aux normes, des sanitaires ont été réalisés, modifiés, des rampes d'accès et des places réservées ont été créées... portant le taux d'accessibilité PMR à 90 %.

Néanmoins, au titre de la loi de 2005, l'accessibilité concerne tous les types de handicap et des adaptations étaient encore nécessaires concernant sept postes : les extérieurs, les accueils, les ascenseurs, les sanitaires, les escaliers, les éclairages, la signalétique.

Le périmètre a évolué et l'ensemble des établissements recevant du public (y compris les ERP de 5ème catégorie) est concerné, soit 62 bâtiments sur 156 sur trois départements pour l'Université. L'Université

a établi un Agenda de l'Accessibilité Programmée (Ad'AP), validé par la Préfecture, avec une programmation détaillée échelonnée sur 9 ans par période de 3 ans, soit 2016-2024.

Les deux premières périodes de travaux, prévues par l'AdAP, ont été réalisées et l'Université compte achever la dernière période dans le calendrier imparti, sachant que la délivrance des attestations de conformité nécessite des adaptations complémentaires aux travaux comme l'accessibilité des accueils qui comprend non seulement du matériel mais la formation des agents concernés. Ce point essentiel sera mis en place en 2022 sur l'ensemble du patrimoine afin d'obtenir les attestations prévues par la loi.

B. Numérique

Le site internet de l'université de Poitiers ainsi que la plupart des sites de composantes et services ont bénéficié d'une mise à jour dans les dernières années permettant une accessibilité pour les personnes ayant une déficience visuelle ou un trouble Dys. Cependant, la marge de progression reste importante notamment pour l'accessibilité des sites aux personnes malentendantes.

Par ailleurs, l'intranet, l'ENT et certains outils numériques ne bénéficient pas de cette accessibilité. Il serait souhaitable de sensibiliser les contributeurs/concepteurs des sites au format à retenir pour mettre en ligne les documents accessibles aux personnels sur le réseau interne et par les visiteurs des différents sites internet.

C. Dans les composantes et services

En complémentarité des services dédiés, des actions sont mises en place par différents services et/ou composantes de l'établissement. Chacun œuvre à l'accessibilité et à l'accompagnement des étudiants et agents en situation de handicap. Quelques exemples d'actions proposées ces dernières années :

Le Service Commun de Documentation (SCD) a mis en place un réseau de référents handicap, présents dans chaque Bibliothèque Universitaire et ayant pour mission d'accompagner les utilisateurs en situation de handicap. Le SCD propose également du matériel spécifique mis à disposition des étudiants et des agents en exprimant le besoin (loupe, télé agrandisseur...) et propose l'exception de droits d'auteur permettant de réaliser et de communiquer aux personnes en situation de handicap des versions adaptées des œuvres protégées.

La Maison des Etudiants (MDE) travaille depuis de nombreuses années autour de la question du handicap, elle a mis en place différentes actions tel que l'achat de gilets Subpac permettant de rendre les concerts accessible aux personnes sourds ou avec un Trouble du Spectre Autistique ou encore la création d'un document de préconisations sur l'accessibilité des événements culturels.

Le CRIIP/PédagoLab travaille quant à lui sur la pédagogie inclusive en sensibilisant les enseignants (formation nouveaux maîtres de conférences, aide à la réalisation de documents de préconisations).

Le Service de Santé Universitaire (SSU) est un acteur majeur dans l'accompagnement des étudiants, y compris pour les étudiants en situation de handicap. Il propose des actions tel que l'accueil des jeunes sourds avec la présentation de leur service interprété en Langue des Signes Française (LSF).

III. Actions

A. Accompagnement des étudiants

Le Service Handicap Etudiants (SHE) a pour mission d'informer, orienter et accompagner les étudiants et futurs étudiants en situation de handicap inscrits à l'université de Poitiers (campus de Poitiers, Futuroscope, Châtelleraut, Niort, Angoulême, Segonzac), tout au long de leur parcours universitaire.

Pour assurer au mieux ses missions, différents dispositifs sont mis en place :

Les chargés d'accompagnement :

Ils proposent un accompagnement individualisé avec une prise en compte globale de la situation de l'étudiant afin d'établir un PAEH (Plan d'Accompagnement d'Etudiant Handicapé). L'entretien aborde également la vie sociale et quotidienne de la personne si elle le souhaite (projet professionnel, logement, transport, restauration, loisirs...), qui permet au personnel d'informer et orienter l'étudiant vers d'autres services, associations ou organismes au sein de l'université ou à l'extérieur.

Les chargés d'accompagnement coordonnent la mise en place des aménagements d'études et d'examens qui sont décidés en lien avec les correspondants handicap de chaque composante, le service de scolarité et les responsables de filières et parcours.

Ils sont également disponibles pour répondre aux questions des équipes pédagogiques et apportent leurs compétences et connaissances en matière de handicap.

Afin d'améliorer l'accompagnement et l'inclusion des étudiants en situation de handicap, ils participent à la production de ressources diverses et variées à destination de la communauté universitaire et sont également à l'initiative de réunions d'information autour du handicap.

Ils se forment régulièrement sur la question du handicap, afin de proposer un accompagnement de qualité.

Le réseau de correspondants handicap :

Le SHE a créé, à la suite du schéma directeur de 2015, un réseau de correspondants et correspondantes handicap qui sont les interlocuteurs privilégiés des chargés d'accompagnement du SHE. Ils peuvent être personnels administratifs ou en enseignants et répartis dans chacune des composantes de l'Université (22 en 2020/2021).

Les missions des correspondants handicap sont :

- Être l'interlocuteur entre le SHE et les équipes pédagogiques de la composante
- Vérifier l'aspect pédagogique des aménagements et leur faisabilité
- Etablir et viser les notifications d'aménagements
- Transmettre les notifications d'aménagements aux enseignants ainsi qu'aux intervenants extérieurs
- Veiller à la mise en place des aménagements d'études et d'examens
- Apporter conseil et soutien à l'équipe pédagogique (adaptation pédagogique, médiation...)
- Assurer l'accueil et information/orientation des étudiants en situation de handicap
- Faire le lien avec le Service Handicap Etudiants et la composante

Au moins une réunion annuelle est organisée par le Service Handicap Etudiant pour l'ensemble des correspondants handicap en présence de représentants du SSU en fin d'année universitaire.

Cette réunion a pour objectif d'effectuer un bilan de l'année écoulée et de soulever les problématiques récurrentes se retrouvant dans plusieurs composantes. Il permet également d'échanger sur les perspectives pour l'année suivante.

Le recours aux contrats étudiants :

Le SHE recrute des contrats étudiants de vacation pour réaliser des missions d'accompagnements visant à aider les étudiants en situation de handicap (ESH) durant le déroulement de leurs études.

En 2020-2021, l'équipe du SHE a élaboré 3 fiches de postes, à savoir :

- Aide à la prise de notes
- Assistance d'un secrétaire d'examen
- Tutorat pédagogique et méthodologique

Cette formalisation permet une meilleure visibilité sur l'apport du dispositif, mais également une compréhension simplifiée des missions confiées et du champ d'intervention pour chaque contractuel et contractuelle.

Par ailleurs, certaines de ces missions ont déjà été initiées depuis 2018/2019 au travers d'une convention de collaboration (sur le principe du bénévolat) avec l'université Inter-Âge (notamment du secrétariat d'examen). Cette convention peut également être signée avec des doctorants et doctorantes.

Evolution du nombre de contrats étudiants et de conventions de collaboration

| Année universitaire | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|------|------|------|------|------|------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Nombre de contrats étudiants | | | 39 | 31 | 41 | 56 |
| Nombre de conventions de collaboration | x | x | x | 5 | 3 | 1 |

Ce tableau montre une évolution croissante du nombre de contrats, qu'il faut mettre en parallèle avec l'augmentation du nombre d'étudiants en situation de handicap et donc du nombre de demandes pour des missions d'accompagnement.

Evolution du nombre d'heures pour les missions d'accompagnement des étudiants en position de handicap

| Année universitaire | | 2015 2016 | 2016 2017 | 2017 2018 | 2018 2019 | 2019 2020 | 2020 2021 |
|----------------------------------|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Mission de Prise de notes | | | | | | | |
| Nombre d'heures | | | | | 5 240 | 8 188 | 12 140 |
| Nombre d'ESH | | | | | 198 | 268 | 302 |
| Mission de secrétariat | | | | | | | |
| Nombre d'heures | | | | | 1 072 | 421 | 311 |
| Nombre d'ESH | | | | | 32 | 41 | 40 |
| Effectuées par : | <i>Contrats étudiants</i> | | | | 43% | 51% | 38,5% |
| | <i>HCO</i> | | | | 44% | 40% | 61,5% |
| | <i>SHE</i> | | | | 10% | 7% | 0% |
| | <i>Collaborateurs occasionnels</i> | | | | 3% | 3% | 0% |
| Mission de tutorat | | | | | | | |
| Nombre d'heures | | 408 h | | | 87 | 169 | 168 |
| Nombre ESH | | 10 | | | 16 | 16 | 32 |

Ces chiffres montrent une augmentation notable du nombre d'heures d'accompagnement qui correspond à l'évolution du nombre d'étudiants en situation d'handicap.

Cependant il faut noter une baisse ces deux dernières années due à la crise sanitaire. En effet le format en distanciel ou hybride des formations a demandé moins d'heures d'accompagnement de la part des étudiants contractuels et de nos partenaires.

Des procédures d'accompagnement :

Depuis l'écriture du premier SDH, le service n'a eu de cesse d'améliorer ses dispositifs d'accompagnement.

Ainsi, une procédure détaillée (annexe1) a été écrite et est, aujourd'hui communiquée à la communauté universitaire, aux lycéens et futurs étudiants de l'Université de Poitiers. Elle fait l'objet de révisions régulières pour un accompagnement de qualité, et permet d'apporter une réponse la plus précise possible au regard des besoins exprimés.

En outre, elle permet d'inventorier l'ensemble des interlocuteurs au service des étudiants, autre que ceux du SDH, et notamment le médecin du SSU qui émet des avis sur les aménagements d'études ou d'examens au regard de la situation médicale de l'étudiant. Le SSU assure un suivi régulier durant l'année universitaire.

D'autres partenaires interviennent également dans l'accompagnement des étudiants et participent à l'amélioration de leur quotidien durant leur formation au sein de l'Université : HandiSup Centre-Ouest, CROUS, Assistantes Sociales (SSU et CROUS), Safire, CRIIP/Pédagolab, DLPI, I-Média (Cellule Tice) ...

Des partenaires dans les composantes, services et associations étudiantes :

Plusieurs actions sont également portées par des acteurs de la communauté universitaire, qu'ils soient composantes, services ou associations étudiantes :

Le Service de Santé Universitaire propose différentes actions et événements autour de la prévention, de l'information et de la sensibilisation au handicap comme la présence d'un camion de sensibilisation sur les troubles de la dépression chez les étudiants.

La Maison des Etudiants a accueilli les semaines d'information en santé mentale (SISM).

Au sein **des composantes**, plusieurs événements culturels, sportifs, artistiques en lien avec le handicap ont été proposés notamment avec les formations en lien avec le handicap comme le Master IPHD (Inclusion Participation - Handicap, Difficulté et Dépendance). Certains groupes étudiants de différentes composantes ont construit des projets autour du handicap et de l'inclusion.

L'association HandiSup Centre Ouest accompagne les étudiants en situation de handicap depuis de nombreuses années. Partenaire privilégié du SHE, il dédie de nombreuses heures à l'accompagnement étudiant : moins de 500 h en 2012 contre plus de 2500 en 2019. Il organise et est présent lors de nombreux événements :

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Etudiants suivis | 27 | 35 | 37 | 41 | 49 | 37 |
| Heures d'accompagnements | 1292 | 1514 | 1509 | 1987 | 2500 | 1996 |
| Ateliers | 9 | 14 | 14 | 9 | 8 | 6 |

L'association HandiSup met en place, en complément des accompagnements, des actions tout au long des années universitaires telles que des :

- Handicafé
- Ateliers de jeux adaptés
- Soirée handinamique ...

La mise à disposition de matériel adapté :

Le SHE dispose d'un certain nombre de matériels adaptés (ordinateurs, dictaphones, plages braille, micro HF, logiciels) pouvant être mis à la disposition des étudiants en situation de handicap.

IDEFI PaRé a soutenu le développement du parc informatique du SHE en permettant l'acquisition et l'expérimentation de nouveaux outils visant à rendre les études les plus accessibles possibles et à favoriser l'autonomie des étudiants en situation de handicap.

Dans ce cadre, ont pu être testés des scanners portatifs, trackballs, tablettes graphiques, claviers gros caractères, logiciels de reconnaissance optique de caractère ou logiciels spécifiques pour les troubles "Dys".

Des indicateurs annuels :

Il est demandé par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche au SHE de réaliser un bilan annuel de son activité, notamment pour les accompagnements. Cette enquête permet au ministère de faire un état des lieux de l'accompagnement des étudiants en situation de handicap en France et permet l'attribution de la dotation ministérielle.

Pour répondre à ce besoin et à celui de la direction de l'établissement, le SHE a élaboré des tableaux de suivis permettant de fournir des données statistiques sur l'activité. Ces tableaux sont réactualisés chaque année en prenant en compte les nouveaux besoins et questionnements du ministère, de la direction de l'établissement ou du service.

Des ressources documentaires :

- Rédaction d'une enquête à destination des ESH (en 2018/19)
- Guide d'accompagnement pour étudiants (2019)
- Document de préconisation dans le cadre du projet Aspie-Friendly (2019)
- Fiches de poste pour les étudiants contractuels (2019)
- Document de préconisations pour l'accessibilité des cours et des examens à distance à destination des équipes pédagogiques (printemps 2020)
- Support de communication supplémentaires (affiches, kakémono, flyers...) (2020)
- Guide à destination des équipes pédagogiques (2021)
- Création du site internet SHE (2021)
- Infographies de sensibilisation aux handicaps

B. Accompagnement des personnels

Afin d'accompagner au mieux les agents de l'université de Poitiers, le Service Handicap Personnel (SHP) est ouvert à toute personne en situation de handicap ou non.

Le SHP tel qu'il existe aujourd'hui a été créé en 2018 avec l'apparition du pôle Santé et Qualité de Vie au Travail (SQVT) rattaché à la Direction des Ressources Humaines et de la Relation Sociale (DRH-RS).

Pour une plus grande visibilité, le respect de la confidentialité et un accès facilité pour le plus grand nombre, le SHP est situé au cœur du campus de Poitiers dans des locaux dédiés.

Le SHP propose des entretiens individuels à l'ensemble des agents afin d'échanger et fournir des informations au regard de leur situation. Le service peut également jouer un rôle de réorientation lorsque la situation ne concerne pas directement le service.

Un accompagnement est également proposé aux agents souhaitant obtenir une reconnaissance de leur situation de handicap pour les aider à constituer leur dossier destiné à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Maintien dans l'emploi :

Afin de permettre le maintien dans l'emploi des agents rencontrant des difficultés liées à leur situation de handicap, le schéma directeur de 2015 prévoyait la mise en œuvre d'aménagements en lien avec différents acteurs internes et externes.

Ainsi, depuis 2015 de nombreux aménagements ont été mis en place suivant les préconisations de la médecine de prévention. Quand cela est nécessaire, le service fait appel à l'expertise du Cap Emploi et à des associations spécialisées (SIADV, Diapasom...).

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Aménagement du poste de travail | 2 | 1 | 4 | 2 | 11 | 8 |
| Prothèse auditive | 1 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 |
| Aide humaine | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Transport | | | | 2 | 3 | 2 |
| Traduction Langue des Signes Française | | | | 1 | 1 | 1 |
| Bilan de compétences | | | | | 1 | |
| Apprenti BOE | | | | | | 1 |
| TOTAL | 4 | 5 | 9 | 8 | 23 | 17 |

A cela, s'ajoute des aménagements organisationnels mis en place en collaboration avec l'agent, son responsable et différents services tels que la médecine de prévention ou la Direction de la Logistique et du Patrimoine Immobilier (DLPI).

Des dispositifs spécifiques ont également vu le jour tels que :

- La mise en œuvre de la Période Préparatoire au Reclassement (PPR) permettant aux agents reconnus inaptes à leurs fonctions de bénéficier d'une année afin de développer et de se former à un projet de reconversion.
- Le télétravail pour raison de santé a également été développé.

Ces actions s'ajoutent aux actions de droit commun tel que le temps partiel de droit.

Recrutement :

L'ensemble des postes proposés par l'université de Poitiers sont ouverts aux personnes en situation de handicap. Des recrutements spécifiques (sans concours) au titre du décret du 25 août 1995 sont mis en place chaque année permettant ainsi à des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) d'intégrer la fonction publique.

Un partenariat fort avec Cap Emploi a été établi afin de permettre aux demandeurs d'emploi en situation de handicap d'accéder le plus simplement que possible aux offres de l'Université en fonctions de leurs compétences et/ou de leur souhait de reconversion professionnelle.

Les fiches de postes transmises permettent aux chargés d'accompagnement de Cap Emploi de proposer un accompagnement en amont des entretiens de recrutement.

L'université de Poitiers s'est inscrite à de nombreuses reprises aux DuoDay et a organisé, sur le même principe, une semaine d'immersion permettant à des personnes en situation de handicap cherchant un emploi de découvrir différents métiers avec un accompagnement tutoré. Ainsi en 2019, 8 personnes ont découvert l'université de Poitiers.

Cette semaine d'immersion est un préalable à l'organisation d'un Job Dating regroupant plusieurs employeurs publics présents sur le territoire Pictave. En 2019, cette innovation a permis le recrutement au sein de l'université de Poitiers de 2 contractuels.

Le SDH de 2015 prévoyait le recrutement d'un apprenti BOE, ce qui a pu être fait en 2020 au sein du pôle SQVT et qui sera renouvelé chaque année.

Le SDH prévoyait également un suivi particulier des agents BOE lors de leur prise de poste. Chaque nouvel agent BOE reçoit désormais des informations sur le SHP et est invité à un entretien avec la référente handicap pour échanger sur les différents droits et besoins d'aménagements spécifiques.

Recrutements de BOE depuis 2015

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Au titre du décret du 25 août 1995 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 |
| Doctorant BOE | | | | - | 2 | - |
| CDD | | | | 3 | 2 | 4 |
| Concours de droit commun | | | | - | 1 | - |
| Apprenti BOE | - | - | - | - | - | 1 |
| TOTAL | 2 | 2 | 2 | 4 | 9 | 8 |

Il est à noter que les agents n'ont aucune obligation de déclarer une potentielle situation de handicap. Ainsi, il est possible qu'un nombre plus important d'agents BOE soient recrutés sans que l'établissement en soit informé tant que la situation de l'agent ne génère pas de besoin spécifique.

C. Communication

Afin de rendre les services d'accompagnement visibles, des actions de communication ont été mises en place.

Pour le Service Handicap Etudiants :

- Journées Portes Ouvertes de l'université
- Salons de l'étudiant
- Participation aux petits déjeuners de la Réussite Etudiante organisés par la Maison des Etudiants dans le cadre du Mois d'Accueil en septembre
- Journées Nationales du Réseau Handicap (JNRH)
- Réunions d'information au sein des composantes sur le fonctionnement et les missions du SHE
- Webinaire "Bienvenue à l'université"
- Création de supports de communication (flyers, site internet, documents divers)
- Journées de pré-rentree au sein des composantes
- Permanences sur certains campus de l'université

Pour le Service Handicap Personnel :

- Création d'un flyer
 - ↳ En lien avec l'université de Limoges, l'ISAE ENSMA et le FIPHFP
 - ↳ Mise à disposition dans les différentes composantes et services
- Création d'un document d'information propre à l'Université de Poitiers reprenant les aides possibles
- Mise en place d'un nouveau site SQVT avec un espace dédié
- Recensement régulier des besoins des agents
 - ↳ Création d'une enquête avec informations sur le handicap et proposition d'entretien
- Participation à la journée d'accueil des nouveaux
 - ↳ Présentation du service
 - ↳ Mise à disposition de documents d'information
- Permanences sur les sites délocalisés de Châtelleraut, Niort et Angoulême

D. Formation et sensibilisation

De nombreuses actions de sensibilisation et de formations sont mises en place à l'université de Poitiers dans l'objectif de sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire aux notions de handicap, d'inclusion et de non-discrimination. Elles sont portées par le SHE, le SHP mais également par différents services et composantes.

Exemples d'actions :

- Sensibilisation auprès d'étudiants : mise en situation de handicap, quizz, présentation du robot
- Initiative d'un temps de rencontre avec les universités voisines
- Formation sur la pédagogie inclusive
- Colloque annuel Sport Partagé
- Projet tutoré sur la sensibilisation au HandiSport
- Sensibilisation à destination des personnels « Dépasser les préjugés sur le handicap »
- Formation « Intégrer la santé dans le recrutement »
- Conférences autour de la thématique du handicap
- Sensibilisation lors de la fête des personnels

Les services handicap participent également à une sensibilisation élargie en participant à des événements organisés par d'autres organismes du territoire :

- Rencontres Accès Libres à Niort en 2016, 2017, 2018, 2019 et 2020
- Festival Les Accessifs à Poitiers en 2017, 2019, et 2021
- DuoDay
- Soirées Handinamiques et HandiCafés organisés par l'association HandiSup
- Conférences sur le handicap organisé par l'Université de Limoges
- ...

Il est à noter que l'ensemble des sensibilisations ou actions de formation prévues en 2020 ont dû être annulées du fait de la COVID19.

E. Projets à destination de la population étudiante et enseignante

Centre de Ressources Handicap (CRH) :

Dans le cadre du développement des actions handicap, un Centre de Ressources Handicap a été créé avec le premier Schéma Directeur Handicap sous l'initiative des responsables du Master IPHD (Inclusion et Participation – Handicap, Difficulté, Dépendance) en 2015 et a pris fin en 2020 au terme du premier schéma directeur et n'a pas été renouvelé à ce jour.

Le CRH se voulait porteur de nouveaux projets et de nouvelles actions en intervenant au sein de l'Université de Poitiers mais aussi auprès de partenaires extérieurs tels que les associations, les collectivités, les entreprises...

Celui-ci avait plusieurs missions :

- La sensibilisation, l'information et la communication
- La formation
- La recherche et l'innovation

L'université de Poitiers propose et développe des projets permettant aux étudiants de poursuivre leurs études de façon optimale, favorisant la réussite étudiante, dans un objectif d'université inclusive.

La réflexion sur la construction d'une université inclusive a été initiée largement en amont, sous l'impulsion du projet IDEFI PaRé dans le cadre d'un appel à projets ANR.

Le Programme PHARES :

Le programme PHARES (Par-delà le Handicap, Avancer et Réussir des Etudes Supérieures), initié par l'ESSEC et la MAIF en 2008, est un dispositif de tutorat à destination d'élèves en situation de handicap du secondaire.

L'accompagnement repose sur un tutorat étudiant, hebdomadaire et collectif à destination de jeunes en situation de handicap, scolarisés en milieu ordinaire de la troisième à la terminale.

Les ateliers PHARES existent à Poitiers depuis 2012 et sont proposés par l'association HandiSup et animés par des volontaires en service civique. En 2020, le SHE et l'association HandiSup Centre Ouest (HCO) ont organisé le déploiement du programme sur le campus de Niort, en co-portage avec

l'association HandiSup. Pour ce déploiement, un partenariat est né avec le master IPHD (Inclusion et Participation – Handicap, Difficultés, Dépendance), basé au Pôle Universitaire Niortais.

Le programme Aspie Friendly :

L'université de Poitiers s'est engagée depuis 2019 en faveur d'un projet pour l'inclusion des étudiants autistes. Porté depuis 2018 par l'Université de Toulouse et pour une durée de 10 ans, ce projet est appelé « Construire une université Aspie Friendly ».

L'objectif du projet est de permettre, à terme, de proposer un parcours individualisé à chaque étudiant avec situation d'autisme. Il s'agit, en fonction de ses caractéristiques personnelles, de :

- Construire un projet de transition vers l'enseignement supérieur
- Définir les adaptations pédagogiques nécessaires pour sa réussite
- Travailler la manière dont l'étudiant est accompagné au-delà du seul cadre pédagogique
- Préparer l'insertion sociale et professionnelle

Ce parcours est construit avec la participation de l'étudiant (acteur principal au cœur du dispositif), de l'équipe locale « Aspie-Friendly » et de l'équipe pédagogique de la formation concernée.

Le jeu vidéo « Campus Explorer » :

« Campus Explorer » est jeu vidéo, dont le but est de découvrir les campus de l'Université de Poitiers et ses différents services à travers la résolution d'énigmes. A destination des lycéens, et des étudiants primo-arrivants, il a été développé dans l'optique de faciliter l'accès à l'enseignement supérieur pour les personnes ayant des besoins spécifiques, notamment les personnes en situation de handicap.

A travers le jeu vidéo, les joueurs vivront des situations concrètes de la vie étudiante auxquelles sont confrontés les primo-arrivants et pourront ainsi se créer des repères qu'ils pourront réutiliser une fois à l'université.

En partenariat avec l'association HandiSup Centre-Ouest, c'est un projet financé par IDEFI PaRé, la Contribution à la Vie Etudiante et de Campus (CVEC), la Fondation Poitiers Université, et les communautés d'agglomération de Niort et Angoulême. Il s'agit d'un travail collaboratif avec les services de l'université (i-médias, SCD, SAFIRE, SSU, MDE, DIRCOM...), des laboratoires de recherche (XLim, CEREGE), des projets transversaux (ELANS, CODA), des associations étudiantes (AFEV, ADEN, BDE), ainsi que le CROUS et le rectorat de l'académie de Poitiers.

La première version du jeu est sortie le 10 février 2021. Une extension sur tous les campus de l'université a été disponible à la rentrée de septembre 2021.

L'expérimentation des Robots de téléprésence :

A la suite de la première journée « Vers une université inclusive » organisée dans le cadre d'IDEFI PaRé en 2017, il a été décidé d'expérimenter l'usage de robots de téléprésence pour permettre à des étudiants empêchés d'assister aux cours et de participer à des groupes de TD.

Deux robots de téléprésence ont été affectés au Service Handicap Etudiants. L'expérimentation menée conjointement avec I-médias et le CRIIP s'est déployée sur le Pôle Universitaire Niortais et sur le campus de Poitiers en Lettres et langues.

IV. Partenariats et transversalité

Service handicap étudiants :

- Services et composantes de l'université
- CRA
- Rectorat et lycées (pour le continuum -3/+3)
- CROUS (Commission logement adapté avant tour logement et Assistant social, nomination d'un référent handicap)
- Fondation Poitiers Université (bourses handicap et liens divers)
- HandiSup Centre Ouest
- Associations et structures locales : Diapasom, 2LPE, ASSHAV, Sessad, Samsah, AFG Autisme...
- MDPH 86, 16 et 79
- Collectivités locales et territoriales
- MESRI, DESEGIP et Réseau national

Service Handicap Personnel :

La Cellule de Veille et d'Action pour le Travail (CVAT)

Dans le cadre de la démarche du mieux-être au travail, la CVAT est chargée du traitement des situations sensibles ou dégradées de nature individuelle ou collective, pouvant constituer une situation de risque psychosocial (RPS) ou susceptibles d'évoluer en ce sens.

« Ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation, mais son origine : les risques psychosociaux seront définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».

Mise en place en 2019, elle s'intègre dans les dispositifs pluridisciplinaires d'accompagnement elle peut être saisi par des agents pour une problématique liée au handicap.

Le Consortium entre les Université de Limoges, de Poitiers et l'ISAE ENSMA

De 2017 à 2020, la convention avec le FIPHFP a permis de faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi dans agents en situation de handicap. Elle a également permis de porter des actions de communication et de sensibilisation, ainsi que la création d'événements :

- Mise en place d'un Trophée Handicap Recherche
 - ↳ Ayant pour objectif, comme prévu dans le SDH, d'encourager les recherches en lien avec le handicap.
- Création d'un flyer de communication commun
- Organisation de Job Dating à Poitiers et Limoges
- Mise en place de conférences
- Partage des données concernant les demandeurs d'emploi pour la création par l'Université de Limoges d'un vivier de chercheurs d'emploi commun aux trois établissements du consortium.
- Recrutement d'une Conseillère Mobilité Carrière (CMC)
 - ↳ La CMC a accompagné 18 agents BOE depuis septembre 2019

Les services de Cap Emploi

L'université de Poitiers a également développé un partenariat fort avec Cap emploi 86, que ce soit dans le cadre de recrutement ou dans le cadre du maintien dans l'emploi. Ils sont également un acteur majeur dans la mise en œuvre de certaines actions telles que la semaine d'immersion ou encore le job dating.

Autres partenaires

Le SHP participe à la Cellule Interinstitutionnelle Maintien dans l'Emploi (CIMDE) qui réunit les principaux acteurs de Poitiers et Grand Poitiers afin d'échanger sur la thématique du handicap au travail. Des contacts sont également pris avec d'autres structures, associations ou entreprises telles que le SIADV, 3D concept ou encore l'association 2LPE.

Transversalité

Au niveau interne, le SHP est amené à échanger avec l'ensemble des services et composantes afin de mettre en place les aménagements ou événements. Un lien important est fait avec certains services dans l'objectif d'accompagner les agents en situation de handicap que ce soit dans le recrutement, l'insertion, le maintien dans l'emploi ou la reconversion. Ainsi, des réunions régulières sont instaurées permettant d'effectuer un suivi global des situations avec l'ensemble des acteurs impliqués.

- Réunion insertion maintien dans l'emploi (*bi- annuelle*)
 - ↔ DRH-RS
 - ↔ Responsable SQVT
 - ↔ Responsable GPRH
 - ↔ CMC
 - ↔ Référente handicap

- Réunion pluridisciplinaire maintien dans l'emploi (*mensuelle*)
 - ↔ Médecin du travail
 - ↔ Infirmière de santé au travail
 - ↔ Psychologue clinique du travail
 - ↔ DRH
 - ↔ Responsable SQVT
 - ↔ Assistant Social
 - ↔ Référente Handicap

**SCHEMA DIRECTEUR HANDICAP
2021/2025**



I. Objectifs généraux

La réussite plurielle, de tous les apprenants, est une des valeurs essentielles de l'Université. Le caractère inclusif de l'Université dépasse largement les frontières des types d'usagers, et doit s'attacher à promouvoir un environnement propice au développement personnel et professionnel de chacun, tant des personnels que des apprenants, et des usagers au sens le plus large qu'il soit. Même si le caractère polysémique de l'inclusion (interculturalité, genre, formation tout au long de la vie, handicap...) amène à en avoir une approche systémique, une mise en œuvre efficiente ou tout au moins efficace passe par la définition de politiques d'établissement et de stratégies propres à chacun des axes ; ce schéma directeur en est un, et a pour vocation à être intégré à un schéma directeur plus global de vie de campus.

Les travaux des dix dernières années ont amené chacun à ne plus détourner le regard à l'évocation du handicap. Plus que le strict respect de la loi, le dernier schéma directeur a permis de structurer l'organisation de l'accueil de personnels et apprenants en situation de handicap, de sensibiliser les différents acteurs, de mesurer les écarts entre les exigences réglementaires et la réalité de terrain, d'apporter un certain nombre de réponses et de planifier les actions à venir, d'intégrer cette notion d'inclusion à la stratégie et la politique de l'établissement.

La finalité de ce schéma directeur est de transformer ce système nécessitant une prise en charge "spécifique" du handicap en un modèle où la prise en compte du handicap fait non seulement "partie de la norme", mais s'apparente à un fonctionnement ordinaire.

Les objectifs généraux du présent schéma sont donc avant tout d'ancrer cette dimension inclusive dans la politique et la stratégie de l'établissement et de poursuivre les actions engagées en termes :

- de formation et de sensibilisation,
- de reconnaissance de chacun, de ses besoins,
- de renforcement de la politique de gestion des ressources humaines
- d'aménagement des conditions de vie professionnelle ou non au sein de l'établissement (qualité de vie au travail).

Le parti pris est clairement de travailler préférentiellement sur le caractère accessible de l'environnement (tant sur les aspects techniques qu'humains ou organisationnels) plutôt que les spécificités individuelles éventuelles de chacun.

II. Pilotage de la politique du handicap

A. Comité de pilotage

Afin de suivre la mise en place du schéma directeur handicap, l'université de Poitiers se dote d'un comité de pilotage, prévu par l'action C1 du présent document. Le comité qui se réunira au moins une fois par an est constitué de différents acteurs ou de leur représentants.es, à savoir :

- La Présidente de l'université de Poitiers
- Le vice-Président en charge des questions RH, handicap, de l'égalité femmes-hommes et de l'action sociale
- Le vice-Président BIATSS
- Le vice-Président en charge de la Vie de Campus et du Patrimoine
- La vice-Présidente déléguée à la Formation et à la vie universitaire, réussite étudiante
- La vice-Présidente Vie étudiante, culture et sport
- Le vice-Président Etudiant
- Le vice-Président délégué politique de prévention en santé
- Le Chargé de mission handicap étudiant
- Le Directeur Général des Services
- Le Directeur des Ressources Humaines et de la Relation Sociale
- La Responsable du Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail
- La Responsable du Service Handicap Etudiants

Le comité de pilotage a pour missions principales de :

- Diriger la politique handicap pour l'ensemble de la communauté universitaire
- Proposer les lignes directrices annuelles
- Valider les propositions de nouvelles actions et le renouvellement des précédentes
- Présenter le bilan annuel de la prise en compte du handicap à l'université de Poitiers.

B. Groupes opérationnels

Deux groupes opérationnels sont constitués afin de réfléchir et mettre en place des actions concrètes. Ces groupes se réuniront au minima une fois par an et auront pour missions de :

- Proposer au comité de pilotage des actions à mettre en œuvre afin de répondre aux objectifs du SDH
- Coordonner et assurer la mise en place de ces actions
- Effectuer un bilan annuel pour le comité de pilotage

Groupe opérationnel Etudiant

- Le Directeur Général des Services
- Le Directeur du Service de Santé Universitaire
- La Directrice du Pôle Formation et Réussite Etudiante
- Le Directeur du pôle Vie de Campus et Patrimoine
- La Responsable du Service Handicap Etudiants
- Les chargés d'accompagnement et la chargée de projets du Service Handicap Etudiants
- Un.e représentant.e de l'association Handisup
- Un.e référent.e handicap d'une composante

Groupe opérationnel Personnel

- Le Directeur Général des Services
- Le Directeur des Ressources Humaines et de la Relation Sociale
- Le Directeur du pôle Vie de Campus et Patrimoine
- La Responsable du pôle Santé et Qualité de Vie au Travail
- Le Médecin du travail
- La Référente Handicap Personnel
- La responsable du pôle GPRH

C. Les services supports

1. Le Service Handicap Etudiants (SHE)

Le SHE est dédié à l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap (permanent ou temporaire, reconnu ou non par la MDPH).

Créé en 2009, il est aujourd'hui rattaché au pôle Formation et Réussite Etudiante (FRE). Il se compose de 3 chargés d'accompagnement (dont l'une assure la coordination du service en parallèle), d'une chargée de projets, d'une assistante administrative et financière. Un chargé de mission handicap étudiants est également présent.

Situé sur le campus de Poitiers, le SHE a pour mission première l'accueil et l'accompagnement de tous les étudiants en situation de handicap inscrits à l'Université de Poitiers (campus de Poitiers, Centre-ville, Châtelleraut, Futuroscope, Niort, Angoulême et Segonzac). Il également pour missions de :

- Coordonner la mise en place des aménagements d'études et d'exams
- Sensibiliser et informer sur les questions autour du handicap
- Favoriser la transition secondaire/enseignement supérieur pour les ESH : préparer l'arrivée à l'université
- Favoriser la transition vers l'insertion professionnelle
- Développer des projets dans une logique d'université inclusive, favorisant la réussite étudiante

L'équipe du SHE :

Depuis 3 ans, le service comptabilise 3 postes de chargés d'accompagnement. Cette évolution a été motivée par l'augmentation croissante du nombre d'étudiants en situation de handicap (voir partie "statistiques").

Sur le volet « projets », plusieurs chargés de projets se sont succédés (financés pour la plupart par le dispositif IDEFI PaRé). Depuis janvier 2021, le service ne compte plus qu'un seul poste de chargé de projets, financé par la CVEC.

Le SHE dispose également d'un poste d'aide administrative et financière à mi-temps qui a été créé à la suite du changement de pôle du SHE (passage du service SDSD au pôle Formation et Réussite Etudiante) en 2018.

2. Le Service Handicap Personnel (SHP)

Le SHP est dédié à l'accueil et à l'accompagnement des personnels en situation de handicap de l'université de Poitiers, que ce soit des agents titulaires, contractuels apprentis ou stagiaires. Ses missions sont les suivantes :

- Permettre le maintien dans l'emploi en mettant en place les aménagements nécessaires au regard des préconisations du médecin du travail :
 - ↗ Poste de travail
 - ↗ Transport
 - ↗ Aide humaine...
- Favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap :
 - ↗ Recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)
 - ↗ Information sur les offres d'emploi
 - ↗ Partenariats avec structures dédiées...
- Répondre aux différentes obligations qui incombent à l'université de Poitiers :
 - ↗ Déclaration annuelle au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)
 - ↗ Enquête portant sur les recrutements des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)
 - ↗ Enquête Recensement BOE 2020
- Sensibiliser l'ensemble la communauté universitaire sur les thèmes du handicap, de l'inclusion et de la non-discrimination :
 - ↗ Formations
 - ↗ Conférences
 - ↗ Handi déj...

Il est composé d'une correspondante handicap et d'une référente :

La correspondante handicap, garantie la mise en œuvre de la politique de l'Université de Poitiers en faveur des travailleurs handicapés.

Responsable du pôle SQVT, elle assure le contrôle de l'application de la réglementation en termes d'insertion, et de maintien dans l'emploi des personnes en position de handicap.

Par ailleurs, L'université de Poitiers s'est inscrite depuis plusieurs années dans la démarche Human Research Strategy For Researchers (HRS4R) et s'est engagée à mettre en œuvre les préconisations de l'Europe regroupées dans la charte Européenne du chercheur et le code de conduite de recrutement du

chercheur. La correspondante handicap participe au suivi et à l'évaluation du label HRS4R en collaboration avec les services concernés et le vice-président délégué alliance EC2U et réseaux européens.

Elle assure le lien et les relations de l'établissement avec la Mission à l'Intégration des Personnels Handicapés du Ministère et à la communication afférente.

La référente handicap est en charge pour tous les personnels, et ce, dès leur arrivée à l'Université de :

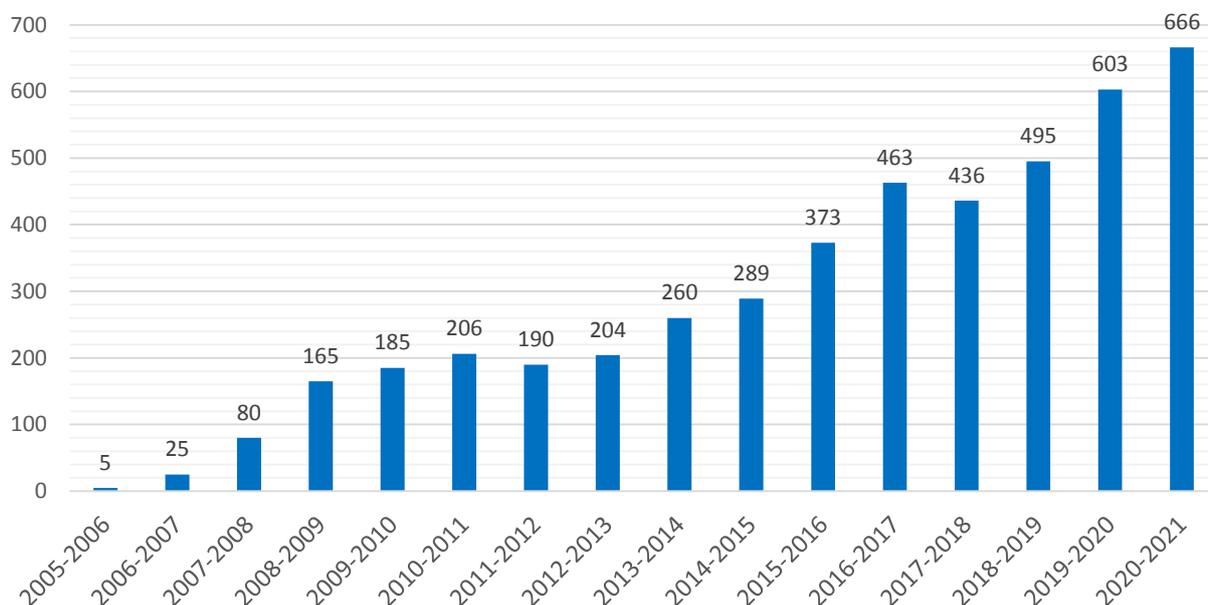
- Les accompagner dans les démarches de reconnaissance d'une situation de handicap
- Mettre en place des aménagements préconisés par le médecin du travail
- Assurer une veille réglementaire et leur apporter les informations sur leurs droits

Elle assure le suivi administratif et financier des aménagements de poste, elle renseigne les campagnes prévisionnelles de recrutement en lien avec les pôles de la DRH-RS, elle établit les déclarations annuelles au FIPHFP et vient en appui de la correspondante handicap dans les relations avec le FIPHFP dans le cadre de la nouvelle convention avec l'organisme prévue dès janvier 2022.

III. Indicateurs

A. Etudiants

Evolution du nombre d'étudiants accompagnés par année universitaire depuis 2015 :



Au moment de sa création, durant l'année 2005-2006, le SHE accompagnait 5 étudiants. Durant l'année 2020-2021, le SHE a accompagné 666 étudiants.

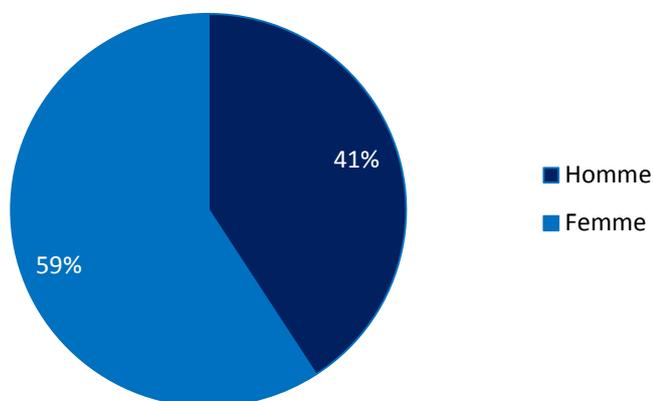
Depuis le précédent schéma directeur, le nombre d'étudiants accompagnés est passé de 373 à 666.

A ces chiffres, il faut comprendre qu'un certain nombre d'étudiants ne se déclarent pas au SHE : parce qu'ils ne souhaitent pas d'aménagements, parce qu'ils ont trouvé des moyens de compensation sans intervention du SHE, ...

Indicateurs pour l'année universitaire 2020/2021

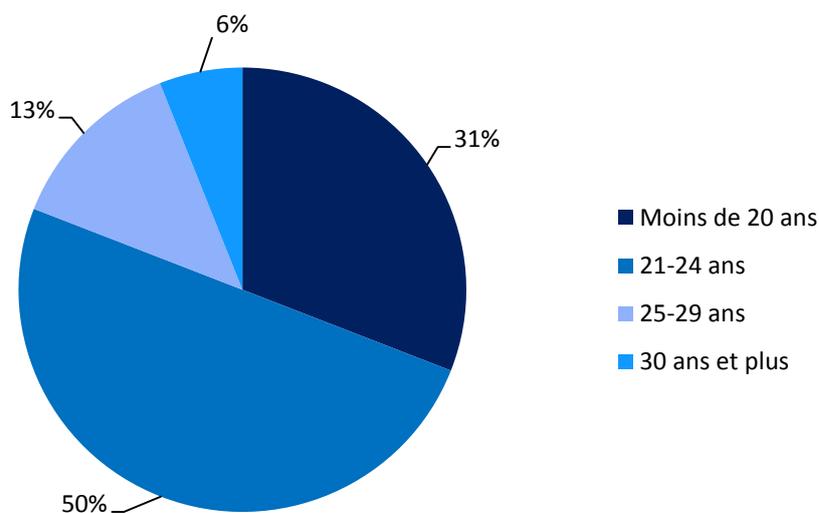
Le SHE accompagne des étudiants tout au long de leur cursus universitaire. Les indicateurs suivants sont indiqués pour une année universitaire (et non civile).

Répartition par sexe



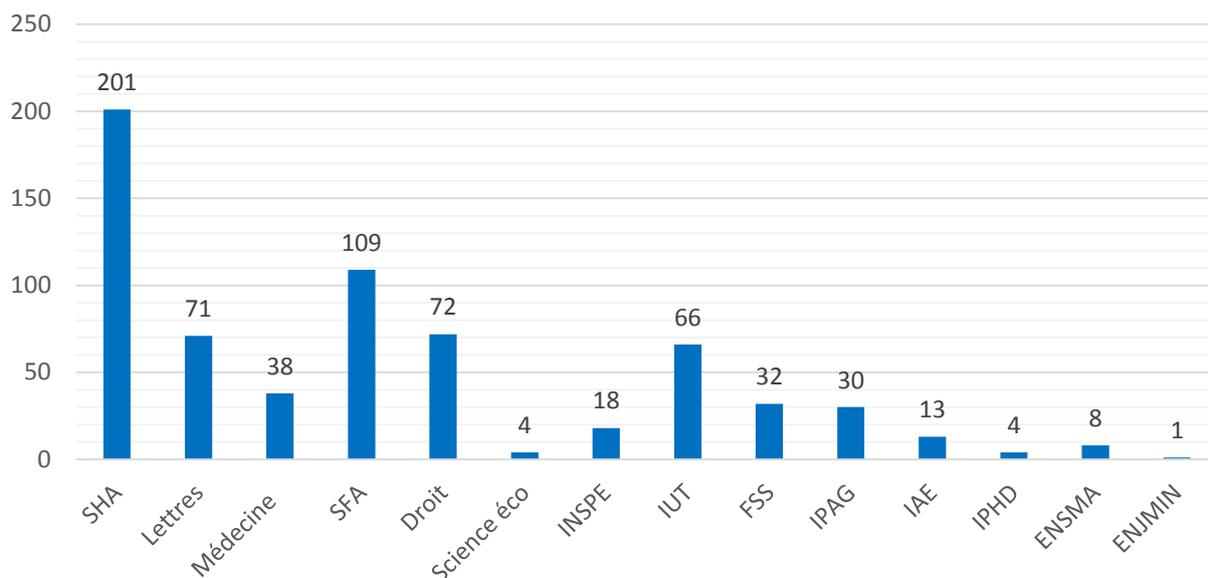
Plus de 59% des étudiants accompagnés sont des femmes contre seulement 41% d'homme.

Répartition par âge



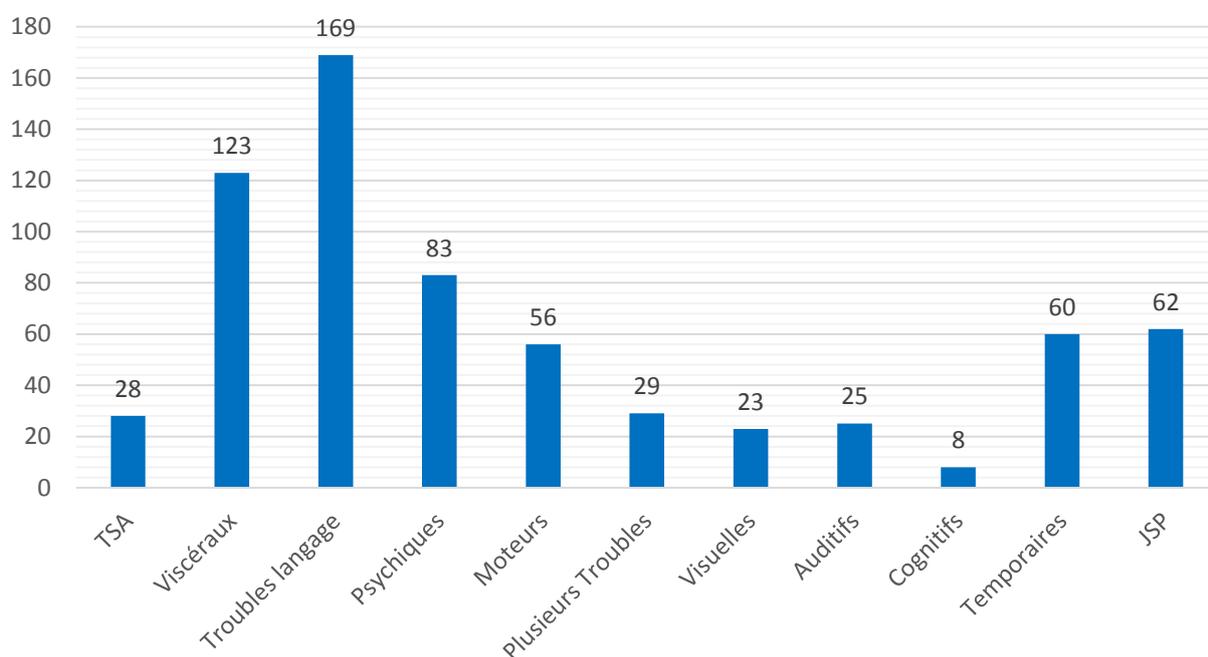
La moitié des étudiants accompagnés par le Service Handicap sont âgés de 21 à 24 ans, 31,53 % sont âgés de moins de 20 ans, 12,46 % sont âgés de 25 à 29 ans et seulement 5,38 % sont âgés de plus de 30ans.

Répartition par UFR



Durant l'année universitaire 2020-2021, le Service Handicap Etudiants a accompagné 201 étudiants en SHA. Il s'agit d'une des plus importantes UFR en termes d'étudiants inscrits, ce qui explique le nombre important d'étudiants en situation de handicap.

Répartition par catégorie de handicap

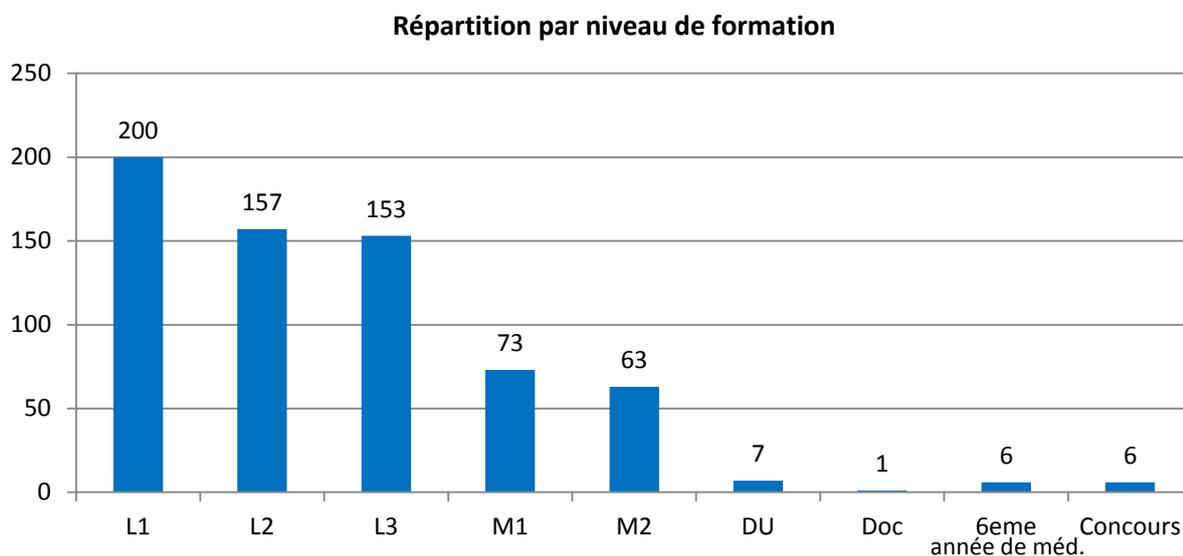


Le Service Handicap Etudiants accompagne tous les types de handicap (sans obligation d'avoir un dossier MDPH).

Les trois principaux troubles sont les troubles du langage et de la parole (27,32 %), les troubles viscéraux (19,37 %) et les troubles psychiques (12,46 %)

On constate que ces trois types de handicap sont des handicaps invisibles. Néanmoins, ces trois catégories ne représentent pas les étudiants ayant le plus besoin d'accompagnements durant leurs études et examens.

La catégorie "Autres" représente les troubles non communiqués par l'étudiant ou par le Service de Santé Universitaire.



76% des étudiants accompagnés sont en Licence contre seulement 20% en Master.

Indicateurs depuis 2017

| Année universitaire | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|------|------|------|------|------|------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Accompagnements | | | | | | |
| Etudiants accompagnés | | | 436 | 495 | 603 | 650 |
| AEE mise en place (notif ou CAESH) | | | 404 | 450 | 514 | 556 |
| Sexe | | | | | | |
| Femmes | | | 260 | 295 | 348 | 387 |
| Hommes | | | 176 | 200 | 255 | 263 |
| Répartition par type de handicap | | | | | | |
| Troubles du langage et de la parole | | | 114 | 130 | 165 | 178 |
| Troubles viscéraux | | | 90 | 88 | 105 | 126 |
| Troubles moteurs | | | 58 | 64 | 49 | 77 |
| Troubles psychiques | | | 54 | 71 | 93 | 94 |
| Handicap temporaire | | | 23 | 42 | 49 | 13 ? |
| Troubles auditifs | | | 23 | 18 | 18 | 27 |
| Troubles visuels | | | 21 | 20 | 20 | 31 |
| Troubles du spectre autistique | | | 13 | 15 | 27 | 26 |
| Troubles cognitifs | | | 9 | 7 | 4 | 8 |
| Plusieurs troubles associés | | | 28 | 21 | 30 | 28 |
| Autres / JSP | | | 3 | 19 | 43 | 18 |

Budget :

Afin d'accomplir sa mission première d'accompagnement, le service dispose d'un budget annuel composé d'une dotation ministérielle et d'une dotation de l'université.

Le principal poste de dépenses concerne la rémunération des étudiants contractuels pour les missions d'accompagnement. A côté de cela, des conventionnements existent : HCO, 2LPE...

Enfin, le service perçoit également des subventions, à la suite des appels à projets ou des demandes de subventions : Fondation Poitiers Université, CVEC, collectivités.

Evolution des dépenses d'accompagnement

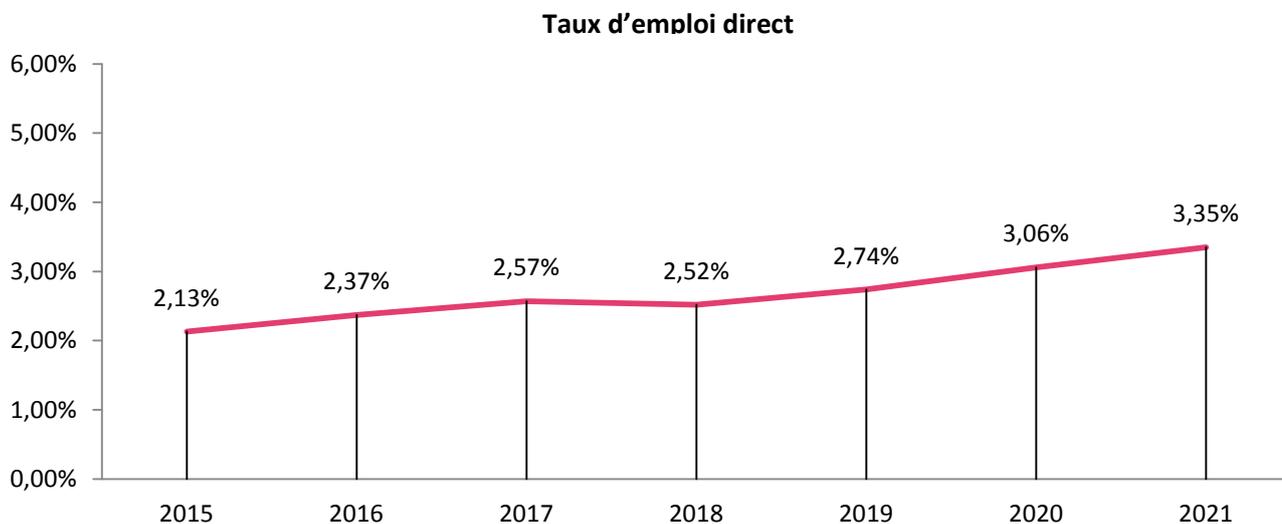
| Année universitaire | 2015 2016 | 2016 2017 | 2017 2018 | 2018 2019 | 2019 2020 | 2020 2021 |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| LSF <i>(réalisé par association 2LPE)</i> | | | 60 480 € | 58 189 € | 33 851 € | 54 476 € |
| LPC <i>(réalisé par association Diapasom)</i> | | | 2 308 € | 1 254 € | 0 € | 0 € |
| Prise de note <i>(contrats étudiants)</i> | | | | | 33 539 € | 50 374 € |
| Tutorat <i>(contrats étudiants)</i> | | | | 19 266 € | 2 777 € | 3 092 € |
| Secrétariat d'examen <i>(contrats étudiants, HCO, collaborateurs occasionnel, SHE)</i> | | | | | 2 108 € | 1 972 € |
| Braille <i>(assoc Asshav + HCO en 2017-2018)</i> | | | 3 775 € | 1 551 € | 56 € | 1 173 € |
| Adaptation numérique/mise en accessibilité <i>(HCO, contrats étudiants)</i> | | | | | 1 333 € | 3 110 € |

Evolution des dotations du MESRI

| Année universitaire | 2015 2016 | 2016 2017 | 2017 2018 | 2018 2019 | 2019 2020 | 2020 2021 |
|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Dotation MESRI | | | 85 000 € | 91 000 € | 83 000 € | 83 000 € |

B. Personnels

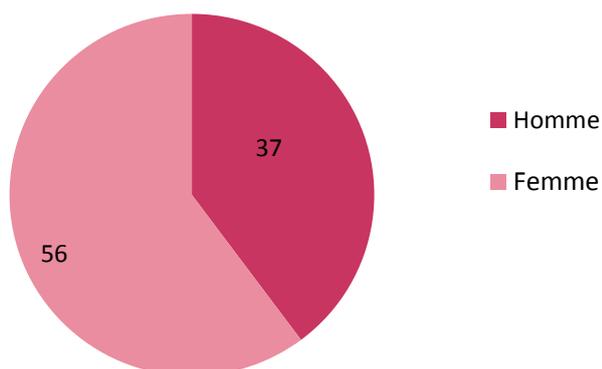
En application de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, l'université de Poitiers est soumise à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la proportion minimale de 6% de l'effectif total. Ce taux d'emploi direct est calculé chaque année lors de la déclaration annuelle au FIPHFP.



BOE au 31/12/2020 :

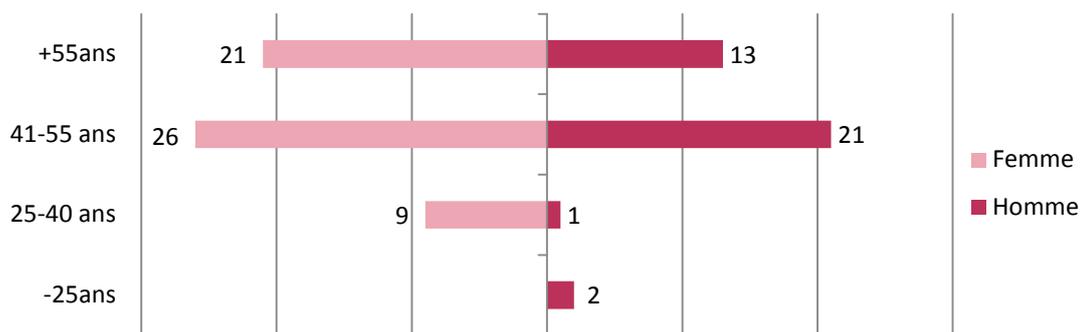
Données provenant des déclarations annuelles au FIPHFP se basant sur les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) présent à un moment fixe de l'année.

Répartition Femme-Homme



On constate que sur la totalité des agents BOE, les femmes représentent 60% et les hommes 40%.

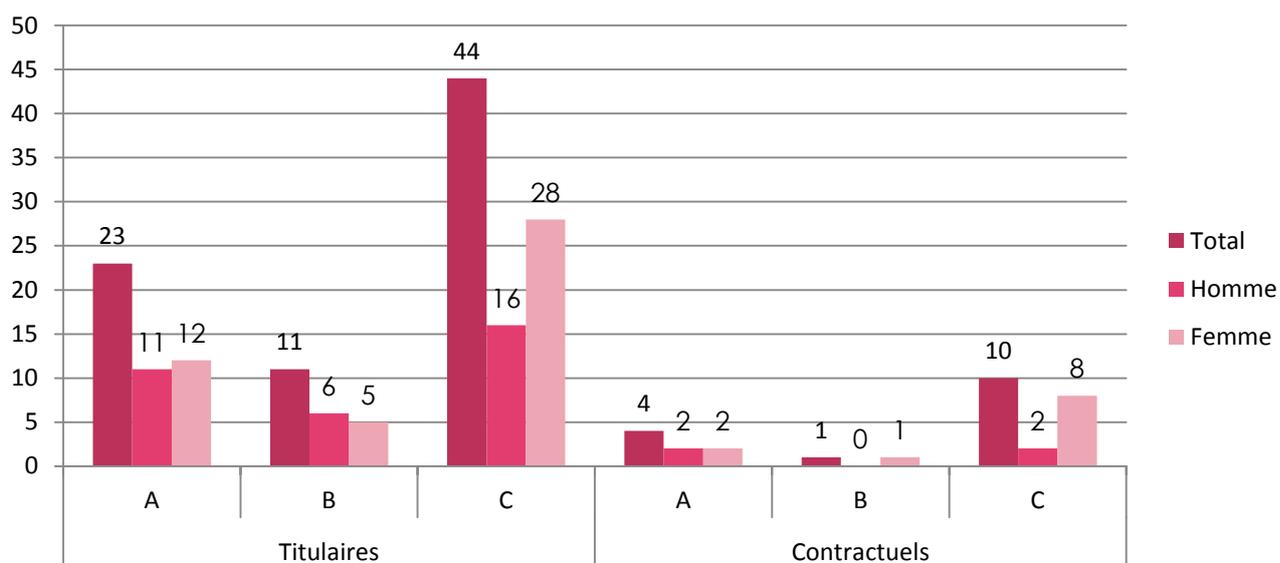
Pyramide des âges



87% des agents BOE sont âgés de plus de 40 ans dont 37% de plus de 55 ans.

13% des agents ont moins de 40 ans.

Répartition par catégorie

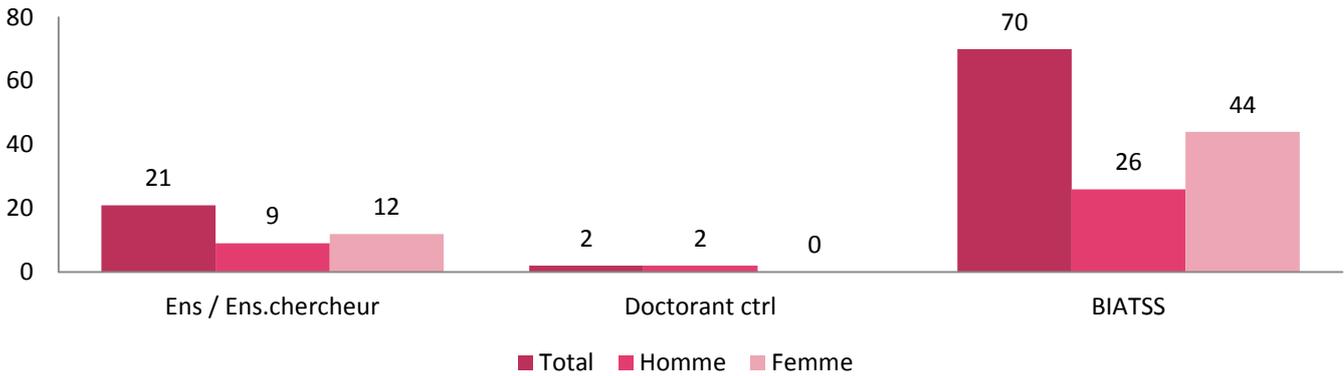


On constate que la majorité des BOE de l'université de Poitiers sont titulaires de la fonction publique, et que 15 agents sont contractuels (2 doctorants contractuels, 4 CDI, 4 recrutements sans concours, 5 CDD).

Par ailleurs, il apparaît que 58% des agents, contractuels ou titulaires, sont de la catégorie C. La catégorie A représente quant à elle 29%, et 13% pour la catégorie B.

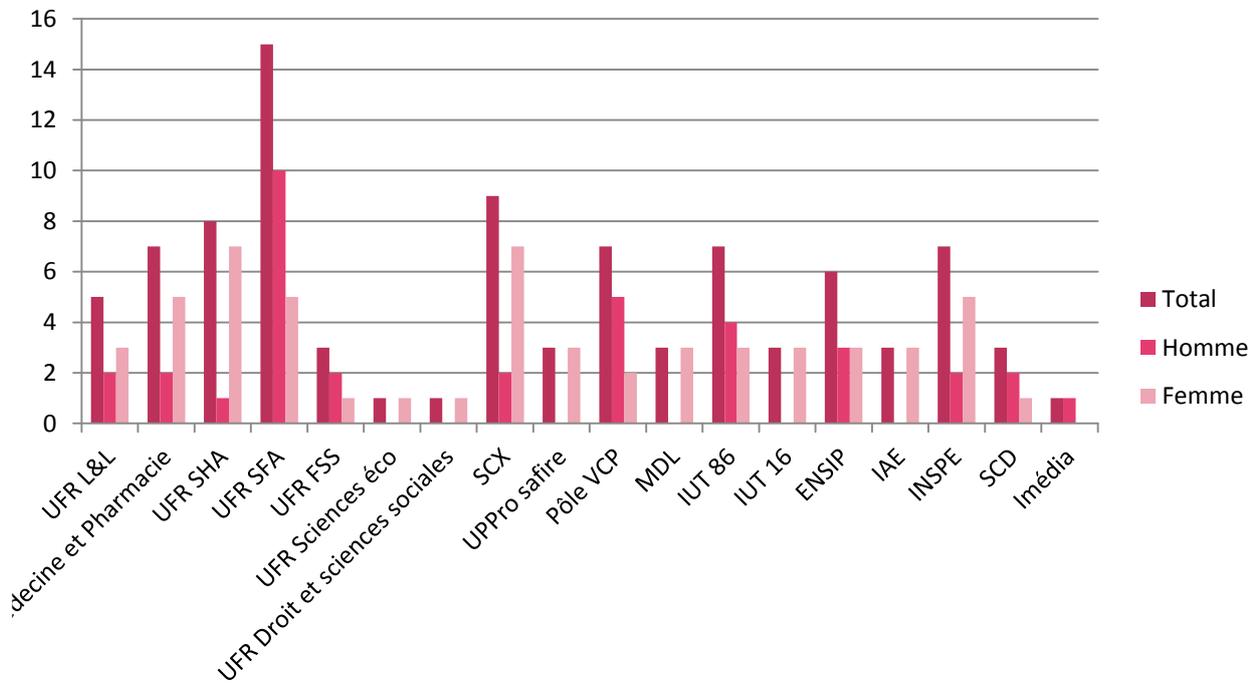
Pour les catégories A et B, la répartition femmes-hommes est assez équilibrée. Cependant, une nette différence apparaît pour la catégorie C où les femmes représentent 67%.

Répartition par corps



La majorité, 75%, des BOE de l'université de Poitiers sont des agents BIATSS

Répartition par composante et service



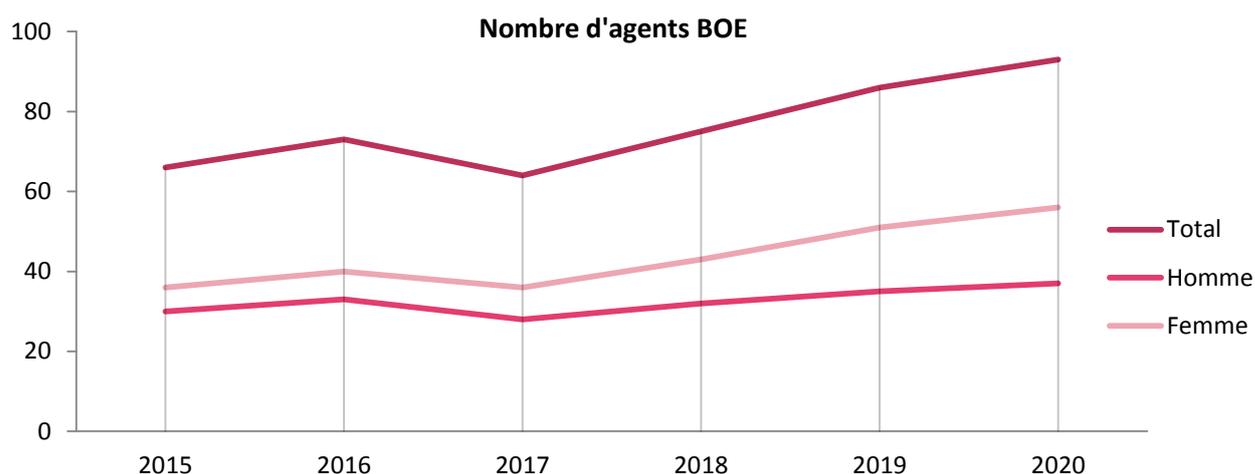
Il est à noter que les agents en situation de handicap sont représentés dans l'ensemble des composantes et services en plus ou moins grand nombre en fonction de la taille de la structure.

Répartition par type de handicap

| | Moteur | Visuel | Auditif | Psychique | Maladie Invalidantes | Autres | Non Connu |
|--------------|-----------|----------|-----------|-----------|----------------------|----------|-----------|
| Hommes | 9 | 3 | 6 | 0 | 5 | 1 | 13 |
| Femmes | 13 | 5 | 9 | 4 | 7 | 1 | 17 |
| Total | 22 | 8 | 15 | 4 | 12 | 2 | 30 |

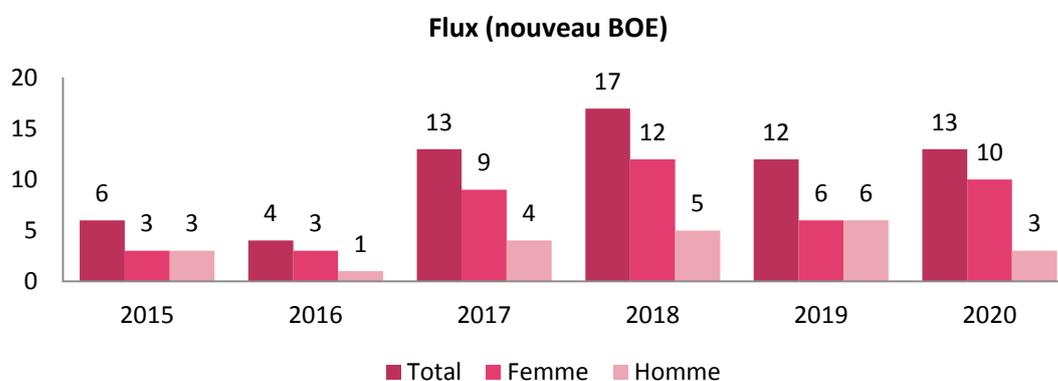
Les agents ne sont pas dans l'obligation d'informer le service handicap de leur situation médicale, seules les conséquences sur leur vie professionnelle sont demandées, ainsi 32% des situations de handicap ne sont pas connues. Seul le médecin du travail a accès à ces informations qui lui permettent d'établir ses préconisations.

Evolution

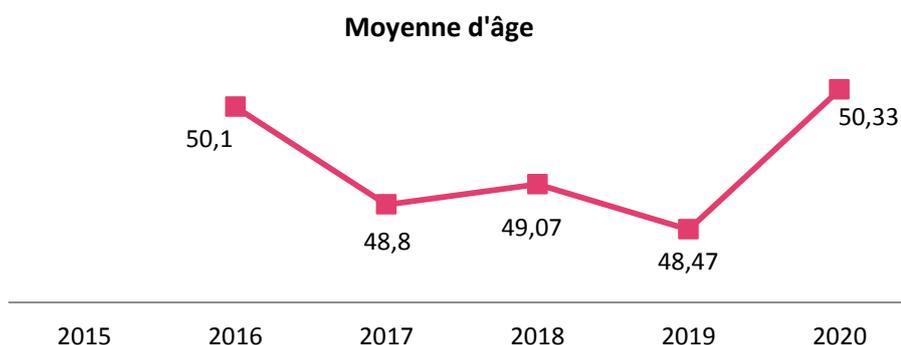


| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------|------|------|------|------|------|------|
| Total | 66 | 73 | 64 | 75 | 86 | 93 |
| Homme | 30 | 33 | 28 | 32 | 35 | 37 |
| Femme | 36 | 40 | 36 | 43 | 51 | 56 |

Suite à une diminution du nombre d'agents en situation de handicap reconnus en 2017, la population BOE est en constante augmentation. L'écart femmes-hommes reste globalement le même depuis 2015.



On constate qu'il y a plus de femmes se déclarant en situation de handicap. En effet, depuis 2015, 43 femmes BOE ont intégré l'Université ou se sont déclarées en position de handicap contre 22 hommes.



Globalement, la moyenne d'âge des agents en situation de handicap déclaré reste stable. Cependant, nous pouvons constater qu'elle a de nouveau dépassé les 50 ans en 2020.

Budget *

Afin d'accomplir ses missions, le service dispose d'un budget annuel permettant le financement des aménagements de poste et la mise en place d'actions de formation ou de sensibilisation.

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Aménagements | 11 905.07 | 15 361.37 | 21 318.58 | 21 737.28 | 44 517.46 | 44 420.14 |
| Actions de formation et sensibilisation | | | 8 700 | 3 500 | 4 400 | 0 |
| Organisation d'événements | | | 0 | 0 | 2 372.48 | 0 |
| Total | 11 905.07 | 15 361.37 | 30 018.58 | 25 237.28 | 51 289.94 | 44 420.14 |

Il est à noter qu'en 2020, les événements, formation et sensibilisations initialement prévus ont dû être reporté du fait de la COVID-19

**Hors coûts RH*

IV. Objectifs et calendrier 2021-2025 :

Pour répondre aux objectifs généraux de ce schéma directeur, des fiches « objectif » et un calendrier prévisionnel d'actions nouvelles ou visant l'amélioration des dispositifs existants sont proposés.

Ces fiches « objectif » visent à :

- Permettre de renforcer le travail en équipes plurielles pour répondre à toutes les problématiques du maintien ou de l'insertion d'une personne en position de handicap dans un collectif de travail ou d'étude,
- Assurer un traitement équitable à tous les personnels et étudiants en situation de handicap sur l'ensemble des sites de l'Université,
- Améliorer la communication et l'information à l'égard des personnels et des étudiants sur les types de handicap et leurs conséquences,
- Accompagner les nouveaux encadrants sur les dispositifs mis à disposition dans l'établissement,
- Accompagner les agents en situation de handicap sur son évolution professionnelle en collaboration des services supports,
- Mettre en place un conventionnement FIPHFP pour avoir les moyens financiers de développer de nouvelles actions en faveur du maintien et de l'insertion.

La liste des actions prévues n'est pas exhaustive et pourra s'ajuster au regard des évolutions réglementaires ou de la politique d'établissement sur la période couverte par le présent schéma directeur. Elles seront menées en respectant les différentes chartes mises en place à l'université de Poitiers.

L'ensemble des fiches « objectif » proposées fera l'objet d'un arbitrage lors du premier comité de pilotage.

Elles sont classifiées selon 6 thématiques et déclinées en fonction du public concerné :

- **C** : actions communes aux personnels et étudiants
- **E** : action à destination des étudiants
- **P** : actions à destination des personnels

| Thématique | N° | Objectif |
|---|------|---|
| 1. Piloter la politique handicap dans l'établissement | C1-1 | Mettre en œuvre un comité de pilotage |
| | C1-2 | Valoriser la visibilité des ressources de l'université dans le domaine du handicap |
| | C1-3 | Développer les outils de suivi |
| | C1-4 | Développer le rayonnement de l'université au niveau national et international |
| | C1-5 | Améliorer la stratégie financière autour du handicap |
| | E1-1 | Etendre le réseau des correspondants handicap |
| | P1-1 | Conventionner avec le FIPHFP |
| 2. Consolider/renforcer les dispositifs d'accompagnement | C2-1 | Former et mettre à jour les connaissances des agents des services supports |
| | C2-2 | Améliorer l'accueil et l'accompagnement des doctorants et des doctorants contractuels |
| | E2-1 | Renforcer l'accompagnement des ESH |
| | E2-2 | Développer la transition lycée / enseignement supérieur |
| | E2-3 | Maintenir l'ingénierie de projet |
| | P2-1 | Encourager les agents à se déclarer auprès de l'employeur |
| 3. Sensibiliser, informer et former autour du handicap et de l'inclusion | C3-1 | Organiser une semaine thématique handicap |
| | C3-2 | Renforcer la visibilité autour du handicap |
| | C3-3 | Proposer des actions de sensibilisation |
| | P3-1 | Proposer des sessions de formation |
| 4. Développer l'accessibilité | C4-1 | Recenser les besoins |
| | C4-2 | Développer et valoriser les actions en lien avec l'accessibilité |
| | C4-3 | Renforcer les mesures permettant d'assurer la mise en sécurité |
| | E4-1 | Améliorer la mise en accessibilité des études |
| 5. Favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi | E5-1 | Favoriser l'accompagnement des ESH vers l'emploi |
| | P5-1 | Organiser des actions en faveur de l'insertion |
| | P5-2 | Favoriser l'apprentissage |
| | P5-3 | Garantir le maintien dans l'emploi |
| 6. Renforcer les partenariats et liens internes / externes | C6-1 | Développer le partenariat avec les structures locales et territoriales |
| | E6-1 | Renforcer la collaboration intra-universitaire |
| | P6-1 | Améliorer la communication avec les services et composantes |
| | P6-2 | Travailler en lien avec Cap emploi |

V. Objectifs proposés au comité de pilotage par thématique

A. Thématique 1 - Piloter la politique handicap dans l'établissement

| | |
|--|------------------|
| THEMATIQUE N° 1 : Piloter la politique handicap dans l'établissement | |
| OBJECTIF : C1-1 Mettre en œuvre un comité de pilotage | |
| FINALITE : Piloter la politique handicap de l'université de Poitiers et contrôler l'exécution et le respect des lignes directrices du schéma directeur handicap. | |
| Détail : | Echéances |
| - Définir les objectifs pour les années universitaires | Annuel |
| - Effectuer un bilan annuel | |
| - Conseiller, orienter et proposer des modifications, si nécessaire, aux actions proposées par le SDH | |
| Indicateurs : - Bilan annuel - Taux de concrétisation des actions et des objectifs du SDH | |
| Acteurs : - La Présidente de l'université de Poitiers - Le vice-Président en charge des questions RH, handicap, de l'égalité femmes-hommes et de l'action sociale - Le vice-Président BIATSS - Le vice-Président en charge de la Vie de Campus et du Patrimoine - La vice-Présidente déléguée à la Formation et à la vie universitaire, réussite étudiante - La vice-Présidente Vie étudiante, culture et sport - Le vice-Président Etudiant - Le vice-Président délégué politique de prévention en santé - Le Chargé de mission handicap étudiant - Le Directeur Général des Services - Le Directeur des Ressources Humaines et de la Relation Sociale - La Responsable du Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail - La Responsable du Service Handicap Etudiants | |
| Partenaires : Sans objet | |

THEMATIQUE N° 1 : Piloter la politique handicap dans l'établissement**OBJECTIF : C1-2 Valoriser la visibilité des ressources de l'université dans le domaine du handicap****FINALITE :**

Augmenter la visibilité des formations, de la recherche et des actions mise en place à l'université ayant un lien avec le domaine du handicap

Détail :**Echéances**

- Mise en place d'un état des lieux de l'existant :
 - o Formation
 - o Recherche

septembre
2023

- Réflexion sur l'amélioration de la communication et la diffusion de ses ressources

2022/2023

- Organisation d'un Trophée Handicap Recherche
 - o Réflexion sur les modalités de mise en place

2023

Indicateurs :

- Progression du nombre de participants :
 - o aux formations proposées
 - o aux actions/manifestations
- Diagnostic des enquêtes de satisfaction

Acteurs :

- Services et composantes

Partenaires :

- FIPHFP
- HandiSup
- A définir en fonction des actions

THEMATIQUE N° 1 : Piloter la politique handicap dans l'établissement

OBJECTIF : C1-3 Développer les outils de suivi

FINALITES :

- Améliorer le suivi des accompagnements des étudiants et agents en situation de handicap
- Simplifier l'élaboration des bilans et des déclarations

Détail :

Echéances

| | |
|---|-----------|
| - Etat des lieux de l'existant | Mars 2022 |
| - Recensement des données nécessaires à l'élaboration annuelle des enquêtes, requêtes ou déclarations | Août 2022 |
| - Modification des outils de suivi | 2022/2023 |
| - Evaluation des outils | 2025 |

Indicateurs :

- Mise en place de bases de données exploitables

Acteurs :

- Services supports
- SIRH *pour volet personnels*

Partenaires : *Sans objet*

THEMATIQUE N° 1 : Piloter la politique handicap dans l'établissement**OBJECTIF : C1-4 Développer le rayonnement de l'université au niveau national et international****FINALITES :**

- Promouvoir les échanges de savoir et de pratiques dans le but d'assurer au mieux la réussite de tous les étudiants
- Contribuer continument à la dimension inclusive de l'établissement

Détail :**Echéances**

| | |
|--|-----------|
| - Maintenir l'adhésion de l'établissement aux réseaux nationaux de handicap dans l'ESR (APACHES). | 2021/2025 |
| - Améliorer la communication en particulier sur le champ de la recherche en sciences de l'éducation. | 2021/2025 |
| - Organiser un colloque sur les pratiques pédagogiques inclusives | 2024 |
| - Participer au réseau national d'entraide : Structures Handicap Ens. Sup. | 2021/2025 |
| - Développer des échanges de pratiques au niveau européen pour la correspondante et la référente su service handicap personnel : <ul style="list-style-type: none"> ○ Echange Erasmus ○ Partenariat avec Coimbra | 2023/2025 |

Indicateurs :

- Participation aux manifestations organisées par APACHES
- Nombres de sollicitations (ou réponses à) Structures Handicap Ens. Sup.
- Nombre de publications et ou participation à des manifestations nationales et internationales
- Organisation d'une manifestation à portée nationale

Acteurs :

- Services supports
- Pedagolab
- SAFIRE
- Labos

Partenaires :

- Etablissements Membres du NCU Aspie Friendly,
- Université européenne...

| | |
|--|---------------------------------|
| THEMATIQUE N° 1 : Piloter la politique handicap dans l'établissement | |
| OBJECTIF : C1-5 Améliorer la stratégie financière autour du handicap | |
| FINALITES : <ul style="list-style-type: none"> → Optimiser les ressources dédiées à la politique handicap dont dispose l'établissement. → Favoriser le recours à des entreprises de travail adaptées dans tous les secteurs de dépense. | |
| Détail : | Echéances |
| - Etat des lieux dans l'établissement des effectifs BOE et des dépenses déductibles de la contribution au FIPHFP effectuées auprès d'entreprises adaptées. | 2022 |
| - Mise en place de contrats de fourniture ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés. | Durée du SDH |
| - Inclure ou renforcer le critère lié au handicap pour l'attribution des marchés publics | A échéance des marchés en cours |
| Indicateurs : <ul style="list-style-type: none"> - Evolution du nombre de marchés incluant la prise en compte du handicap - Evolution des dépenses déductibles déclarées au FIPHFP | |
| Acteurs : <ul style="list-style-type: none"> - DGS - DRH-RS - DLPI - Service de la commande publique | |
| Partenaires : <ul style="list-style-type: none"> - CFA Nouvelle Aquitaine - Les entreprises adaptées du territoire | |

THEMATIQUE N° 1 : Piloter la politique handicap dans l'établissement

OBJECTIF : E1-1 Etendre le réseau des correspondants handicap

FINALITES :

- Identifier une personne référente, sensibilisée aux questions en lien avec le handicap, dans chaque service dédié aux étudiants et leur environnement
- Faciliter les échanges en lien avec le handicap entre les services

Détail :

Echéances

- | | |
|--|-----------|
| - Nomination d'un correspondant handicap dans chaque service | Août 2022 |
| - Réunion d'information - Présentation d'un bilan annuel des actions menées | Annuel |
| - Bilan annuel des actions faites avec les correspondants handicap. | Annuel |
| - Proposition de sensibilisations ou formations aux correspondants handicap | Août 2023 |

Indicateurs :

- Identification d'un correspondant handicap dans les services concernés
- Nombre de correspondants ayant reçu les formations de base
- Réalisation d'un bilan annuel des actions

Acteurs :

- Service Handicap Etudiants
- Service en lien avec les étudiants ou leur environnement

Partenaires :

- Formateurs extérieurs (CRA, PSSM, AF, etc...).

THEMATIQUE N°1 : Piloter la politique handicap dans l'établissement**OBJECTIF : P1-1 Conventionner avec le FIPHFP****FINALITE :**

Mettre en place une convention entre l'université de Poitiers et le FIPHFP afin de renforcer la politique handicap et d'optimiser les réponses apportées aux agents que ce soit en termes de formation, de sensibilisation ou de maintien dans l'emploi.

Détail :**Echéances**

- Travail avec le FIPHFP sur les objectifs et le contenu de la nouvelle convention

2021/2022

- Début du conventionnement

01/01/2022

- Réalisation des bilans annuels

2022/2025

Indicateurs :

- Réalisation des bilans exigés par le FIPHFP
- Taux d'exécution financier de la convention

Acteurs :

- Présidence
- DGS
- DRH-RS

Partenaires :

- FIPHFP

B. Thématique 2 – Consolider/renforcer les dispositifs d’accompagnement

| | |
|--|------------------|
| THEMATIQUE N° 2 : Consolider/renforcer les dispositifs d’accompagnement | |
| OBJECTIF : C2-1 Former et mettre à jour les connaissances des agents des services supports | |
| FINALITE : Favoriser l’accompagnement des étudiants et des personnels en situation de handicap en formant les agents des services handicap étudiants et personnels sur divers sujets en lien avec l’accueil, l’accompagnement, les types de handicap et les solutions de compensation. | |
| Détail : | Echéances |
| - Analyse des besoins | 2022 |
| - Recherche de structures et de formations | 2022/2025 |
| - Mise en place des formations | |
| Indicateurs : - Nombre de formations suivies | |
| Acteurs : - Services supports - GPRH | |
| Partenaires : - Organismes de formation - Collectivités et structures locales (CRA...) - FIPHFP - Réseau national (APACHES, Fedeeh, AspyFrindly...) | |

THEMATIQUE N° 2 : Consolider/renforcer les dispositifs d'accompagnement**OBJECTIF : C2-2 Améliorer l'accueil et l'accompagnement des doctorants et doctorants contractuels****FINALITES :**

- Encourager et faciliter l'accès au contrat doctoral des étudiants en situation de handicap
- Améliorer les conditions de travail des doctorants en situation de handicap

Détail :**Echéances**

- Réflexion commune sur la création d'outil de communication
- Réflexion sur l'amélioration de la communication entre les services

2023

- Amélioration de la communication concernant le Bourse doctorale handicap

- Mise en place d'une procédure sur l'articulation des services handicap étudiants et personnel lors des accompagnements des doctorants contractuels (anticipation des besoins, transmission des informations...)

2024

Indicateurs :

- Création de la procédure partagée
- Nombre de doctorants accompagnés
- Valorisation des actions dans le bilan du label HRS4R

Acteurs :

- Services supports
- Ecoles doctorales
- DRH-RS
- Services et composantes
- Groupe de travail HRS4R

Partenaires :

- MSRI

| | |
|---|------------------|
| THEMATIQUE N° 2 : Consolider/renforcer les dispositifs d'accompagnement | |
| OBJECTIF : E2-1 Renforcer l'accompagnement des ESH | |
| FINALITES : → Permettre une meilleure visibilité de l'accompagnement des ESH à l'Université de Poitiers → Renforcer l'accompagnement des étudiants dans une démarche de qualité. | |
| Détail : | Echéances |
| - Organisation et préparation de réunions d'information à destination des équipes pédagogiques | 2022/2023 |
| - Réflexion sur des axes d'améliorations concernant l'accompagnement de publics spécifiques (étudiants déficients visuels, étudiants Asperger, étudiants présentant des troubles psychiques...) | 2023 |
| - Réflexion sur l'accompagnement des étudiants en situation de handicap en formation continue (FTLV) (ex : création d'un parcours adapté, individualisé, communication/sensibilisation avec les partenaires et les entreprises) | 2023/2024 |
| - Valoriser l'engagement étudiant participant aux missions du SHE | 2024/2025 |
| - Création et diffusion d'un questionnaire qualitatif auprès des étudiants accompagnés par le SHE. | 2022/2023 |
| - Pérennisation de la collaboration avec les correspondants handicap pédagogiques (réunion annuelle ...) | 2021/2025 |
| Indicateurs : - Nombre de réunions d'information concernant le SHE - Nombre de participants aux réunions - Établissement d'un bilan suite au questionnaire (statistique, analyse des retours...) - Mise en avant des pistes d'amélioration | |
| Acteurs : - Service Handicap Etudiants - Correspondants handicap des composantes - Services concernés | |
| Partenaires externes : - HandiSup Centre-Ouest | |

| | |
|--|------------------|
| THEMATIQUE N° 2 : Consolider/renforcer les dispositifs d'accompagnement | |
| OBJECTIF : E2-2 Développer la transition lycée/enseignement supérieur | |
| FINALITES : | |
| <ul style="list-style-type: none"> → Lutter contre l'autocensure des lycéens en situation de handicap → Faire évoluer positivement les représentations liées à l'université → Communiquer sur les accompagnements mis en place à l'université auprès des lycéens en situation de handicap | |
| Détail : | Echéances |
| - Déploiement et pérennisation du dispositif PHARES à Poitiers, Niort, et Angoulême | Annuel |
| - Renforcer les actions et supports de communication à destination des lycéens (ex : webinaire "Bienvenue à l'université") | |
| - Renforcer le partenariat avec le rectorat et les lycées | |
| - Mener des actions communes avec les projets transversaux (CODA, Elans) | |
| - Communiquer sur le jeu vidéo Campus Explorer | |
| Indicateurs : | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'ateliers PHARES organisés et de participants sur les trois campus - Nombre de connexions à Campus Explorer - Nombre d'actions de communication ciblées sur la transition lycée/université | |
| Acteurs : | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Service Handicap Etudiants - CODA - ELANS - Services Commun | |
| Partenaires : | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Rectorat et lycées - HandiSup Centre-Ouest | |

THEMATIQUE N° 2 : Consolider/renforcer les dispositifs d'accompagnement**OBJECTIF : E2-3 Maintenir l'ingénierie de projet****FINALITES :**

- Renforcer les projets déjà existants
- Proposer de nouveaux projets permettant la sensibilisation au handicap et à l'inclusion
- Renforcer l'inclusion sur les différents volets de l'accueil des étudiants

Détail :**Echéances**

- | | |
|--|-----------|
| - Projets sur l'accueil des nouveaux étudiants (étudiants primo-arrivants, étudiants internationaux ...) | 2025 |
| - Se mettre en lien avec la cellule de pilotage des projets transversaux afin de faciliter la transmission informations et les potentielles collaborations. | 2022/2023 |
| - Créer une équipe locale Aspie-Friendly et renforcer les actions locales | 2022 |
| - Recherche de financements afin de mener à bien les projets | 2021/2025 |
| - Faire un état des lieux, et si nécessaire apporter des modifications au jeu vidéo Campus Explorer (ex : livrable d'une version en anglais et en espagnol de Campus Explorer) | 2022/2023 |

Indicateurs :

- Officialisation d'une équipe locale Aspie Friendly
- Elaboration d'une liste de projets non exhaustive à réaliser par le SHE

Acteurs :

- Service Handicap Etudiants
- Services Communs

Partenaires :

- Associations Etudiantes (HandiSup Centre-Ouest ...)
- Aspie-Friendly

| | |
|--|---------------------|
| THEMATIQUE N° 2 : Consolider/renforcer les dispositifs d'accompagnement | |
| OBJECTIF : P2-1 Encourager les agents à se déclarer auprès de l'employeur | |
| FINALITES : | |
| <ul style="list-style-type: none"> → Transmettre un premier niveau d'information sur le handicap, les types de reconnaissance, le SHP et les aménagements possibles. → Permettre aux agents de l'université de Poitiers de signaler leurs difficultés et/ou leurs besoins. | |
| Détail : | Echéances |
| - Préparer et mettre à jour les enquêtes annuelles et les documents d'informations | Juin |
| - Enquête annuelle à destination de l'ensemble des agents de l'université de Poitiers | Octobre Novembre |
| - Enquête semestrielle à destination des : <ul style="list-style-type: none"> ○ Nouveaux agents ○ Agents en reprise d'activité suite un congé pour raison de santé de 6 mois et plus | Janvier Avril |
| Indicateurs : | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de sollicitations - Nombre d'entretiens - Taux d'actions mises en place suite aux entretiens | |
| Acteurs : | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Service Handicap Personnel - SQVT - Service conseil - GPRH - Pôle Pilotage et SIRH - Médecin du travail - Assistant de service social | |
| Partenaires : | |
| <i>Sans objet</i> | |

C. Thématique 3 – Sensibiliser, informer et former autour du handicap et de l’inclusion

| | |
|---|------------------|
| THEMATIQUE N° 3 : Sensibiliser, informer et former autour du handicap et de l’inclusion | |
| OBJECTIF : C3-1 Organiser une semaine thématique handicap | |
| FINALITE : Proposer une semaine d’information et de partage autour de la thématique du handicap, de l’insertion et de l’inclusion. | |
| Détail : | Echéances |
| <ul style="list-style-type: none"> - Préparation de l’action avec les partenaires et acteurs - Organisation logistique - Communication | 2023 |
| <ul style="list-style-type: none"> - Déroulement de la semaine | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Formalisation d’un bilan | |
| Indicateurs : | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d’actions mises en place sur la semaine - Nombre de participants - Bilan qualitatif des enquêtes de satisfaction | |
| Acteurs : | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Services supports - Pôle Vie de Campus - Pôle SQVT - Pôle FRE | |
| Partenaires : (en fonction de la thématique) | |
| <ul style="list-style-type: none"> - FIPHFP - Handi’sup - Association étudiante - CASDEN - MGEN - ... | |

THEMATIQUE N° 3 : Sensibiliser, informer et former autour du handicap et de l'inclusion**OBJECTIF : C3-2 Renforcer la visibilité autour du handicap****FINALITES :**

- Améliorer la visibilité des services handicap afin que chaque agent, étudiant ou extérieur puissent accéder facilement aux informations concernant la prise en compte des difficultés lié au handicap
- Proposer aux usagers différents outils de communication permettant un accès simple et varié aux informations

Détail :**Echéances**

- Réflexion sur les pistes d'amélioration et sur les actions à mettre en place afin d'améliorer la visibilité des services. Exemples :
 - Mise à jour de l'intranet
 - Création d'une page internet dédiée au handicap
 - Capsules vidéo, interview
 - Développement de la communication via les réseaux sociaux
 - ...

2022/2023

- Réflexion commune sur les possibilités de création d'outils de communication sur le handicap tel que :
 - FAQ
 - Boite à idée
 - Mise en place de permanence
 - Infographie
 - Potcast
 - ...

2022/2023

- Priorisation et mise en place des actions

2023/2025

Indicateurs :

- Nombre de supports de communication et de publications
- Nombre de prises de contact (*pour les agents*)
- Diversité des supports utilisés

Acteurs : (en fonction des actions)

- Services supports
- I-médias
- Service communication

Partenaires : (en fonction des actions)

- FIPHFP
- HANDI'PACTE

THEMATIQUE N° 3 : Sensibiliser, informer et former autour du handicap et de l'inclusion**OBJECTIF : C3-3 Proposer des actions de sensibilisation****FINALITE :**

Créer et intégrer des actions de sensibilisation et/ou d'informations au handicap auprès de la communauté universitaire dans les périmètres respectifs des deux services support.

Détail :**Echéances**

- Intégration de sensibilisation ou d'information au handicap et à l'inclusion lors d'évènements organisés par l'université tels que :
 - o Fête des personnels
 - o Journée d'accueil des nouveaux
 - o Mois d'accueil des étudiants
 - o ...

2021/2025

- Organisation des temps forts autour de la thématique du handicap tels que :
 - o Journée Sport et inclusion
 - o Déjeuner à l'aveugle
 - o Conférence (journée job dating)
 - o Webinaire « bienvenue à l'université »
 - o ...

- Recenser les actions mises en place pour chaque service support

Juillet/Août

Indicateurs :

- Nombre d'actions
- Nombre de participants
- Bilan qualitatif des enquêtes de satisfaction

Acteurs : (en fonction des actions)

- Services supports
- Chaire sport santé bien être
- GPRH

Partenaires :

- FIPHFP
- A définir en fonction des actions ...

THEMATIQUE N° 3 : Sensibiliser, informer et former autour du handicap et de l'inclusion**OBJECTIF : P3-1 Proposer des sessions de formation****FINALITES :**

- Proposer à l'ensemble des agents de l'université des sessions de formation et d'information sur le handicap.
- Proposer des formations ciblées à des catégories d'agents spécifiques (agents d'accueil, enseignants...)
- Former les encadrants à l'insertion des agents en situation de handicap dans les équipes

Détail :**Echéances**

- Mise en place de sessions annuelles de formation accessible à tous

Novembre
Février
Avril

- Mise en place de sessions de formations ciblées :
 - Analyse les besoins
 - Proposition de la formation aux populations cibles

Selon les
besoins

- Formaliser un bilan annuel et modifier l'offre si nécessaire

Juin

Indicateurs :

- Nombre de formations mises en place
- Nombre de participants par session
- Taux de satisfaction et de réalisation des attendus

Acteurs :

- GPRH
- Service Handicap Personnel

Partenaires :

- Organismes de formation

D. Thématique 4 - Développer l'accessibilité

| | |
|---|------------------|
| THEMATIQUE N° 4 : Développer l'accessibilité | |
| OBJECTIF : C4-1 Recenser les besoins | |
| FINALITE : Effectuer un état des lieux global de l'accessibilité au sens large, identifier les besoins et déterminer les pistes d'amélioration | |
| Détail : | Echéances |
| - Création et diffusion d'une enquête auprès des étudiants et des personnels | 2023/2024 |
| - Mise en place d'un état des lieux global sur les mesures mises en place, les projets et les difficultés - Création d'un inventaire des ressources disponibles (regroupant les salles et matériels disponibles) | |
| - Réflexion sur les pistes d'amélioration et priorisation | |
| Indicateurs : - Nombre de retours - Établissement d'un bilan (statistique, analyse des retours...) | |
| Acteurs : - Services supports - DLPI - I-Médias - Usagers | |
| Partenaires : <i>Sans objet</i> | |

THEMATIQUE N° 4 : Développer l'accessibilité**OBJECTIF : C4-2 Développer et valoriser les actions en lien avec l'accessibilité****FINALITES :**

- Au regard du bilan réalisé (fiche action C4-1), faciliter l'accessibilité aux ressources, aux bâtiments, au support numérique et à toutes autres problématiques identifiées
- Développer des actions en lien avec l'accessibilité

Détail :**Echéances**

- Faciliter l'accessibilité par des actions en lien avec :
 - Accessibilité numérique
 - Accessibilité des bâtiments, salles, bureau, lieux de vie
 - Accessibilité des ressources administratives et pédagogique

- Intégrer la prise en compte de l'accessibilité dans les appels à projet, les événements et toutes autres actions menées par l'université de Poitiers

2024/2025

- Mener une réflexion sur création d'un « logo » accessibilité

- Valoriser les actions mise en place par les services et composantes

Indicateurs :

- Nombre de nouveaux dispositifs mis en place

Acteurs :

- Directions de service et de composantes

Partenaires :

- FIPHFP

THEMATIQUE N°4 : Développer l'accessibilité**OBJECTIF : C4-3 Renforcer les mesures permettant d'assurer la mise en sécurité****FINALITES :**

- Assurer la mise en sécurité des agents et étudiants en situation de handicap ayant des besoins spécifiques en cas d'évacuation ou d'urgence médicale
- Faciliter la transmission d'informations et la sensibilisation des serre-fils et du service sécurité incendie

Détail :**Echéances**

- Ecriture d'une nouvelle procédure concertée avec le PC sécurité pour la protection des étudiants et agents ayant des besoins spécifiques en cas d'urgence

2023

- Réflexion sur la mise en place de formations spécifiques auprès des serre-fils (ou autre) pour la mise en sécurité des personnes en situation de handicap

- Mise à jour des dispositifs au regard des besoins actualisés

Annuel

Indicateurs :

- Création de la procédure
- Nombre de serre-fils informé

Acteurs :

- Services supports
- Service Hygiène et Sécurité
- PCSI

Partenaires :

- Services d'intervention d'urgence

THEMATIQUE N° 4 : Développer l'accessibilité**OBJECTIF : E4-1 Améliorer la mise en accessibilité des études****FINALITE :**

Améliorer l'accès aux savoirs de tous les étudiants de l'Université de Poitiers, par le biais de la pédagogie inclusive

Détail :**Echéances**

- Renforcer la pédagogie inclusive à l'université de Poitiers
- Renforcer la mise en accessibilité des cours, des supports de cours et des sujets d'examen
- Réflexion sur des actions de sensibilisation auprès des enseignants

2025

Indicateurs :

- Nombre de formations animées sur la pédagogie inclusive
- Mise à disposition d'un outil de préconisation de mise en accessibilité

Acteurs :

- Service Handicap Etudiants
- CRIIP (Pédagolab) et Cellule Tice I-média
- Autres services concernés

Partenaires :

Sans objet

E. Thématique 5 - Favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi

| | |
|--|------------------|
| THEMATIQUE N° 5 : Favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi | |
| OBJECTIF : E5-1 Favoriser l'accompagnement des ESH vers l'emploi | |
| FINALITES : <ul style="list-style-type: none"> → Permettre une meilleure visibilité du monde professionnel pour les ESH en prenant en compte leur situation de handicap. → Renforcer l'accompagnement des étudiants en situation de handicap lors de leur recherche de stage/ premier emploi. | |
| Détail : | Echéances |
| - Développer un réseau d'entreprises handi-engagées (participation aux évènements, diffusion d'offres d'emploi et de stage, d'alternance, parrainages, etc.) | 2021/2025 |
| - Renforcer l'immersion en entreprise : réflexion autour du conventionnement avec des entreprises afin de faciliter l'intégration des ESH tout en prenant en compte leur situation de handicap (stage courts, alternance...). | |
| - Création d'évènements spécifiques autour de la question de l'insertion/immersion professionnelle (ex : handi-café, conférences, rendez-vous professionnel de l'information, forum annuel, temps d'information ...) | |
| - Renforcer le suivi des ESH après leurs études : recensement, enquête | |
| - Développer la politique d'alternance | |
| Indicateurs : <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de réunion entre le SHE et les entreprises locales handi-engagées - Nombre d'actions facilitant la connaissance du monde du travail pour les ESH | |
| Acteurs : <ul style="list-style-type: none"> - Service Handicap Etudiants - SAFIRE - UP&Pro | |
| Partenaires : <ul style="list-style-type: none"> - Handisup Centre-Ouest - Aspie-Friendly - MDPH | |

THEMATIQUE N° 5 : Favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi**OBJECTIF : P5-1 Organiser des actions en faveur de l'insertion****FINALITE :**

Proposer des évènements permettant à des demandeurs d'emploi en situation de handicap de découvrir l'université de Poitiers et ses métiers.

Détail :**Echéances**

- Pérenniser les innovations précédentes et les améliorer :
 - o Semaine d'immersion /DuoDay
 - o Job Dating

2022

- Mener une réflexion sur la mise en place de nouvelles actions favorisant l'insertion dans l'emploi

- Assurer la communication et la valorisation des actions auprès des acteurs, de la communauté universitaire et des partenaires

2021/2025

Indicateurs :

- Nombre et type d'évènements mis en place
- Evolution du nombre de candidature sur les postes ciblés BOE

Acteurs :

- Service Handicap Personnel
- GPRH
- I-média
- Service communication
- ...

Partenaires :

- CAP EMPLOI
- FIPHFP
- Handi- Pacte
- ...

| | |
|---|-----------------------|
| THEMATIQUE N° 5 : Favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi | |
| OBJECTIF : P5-2 Favoriser l'apprentissage | |
| FINALITE : Développer ce type de recrutement et optimiser l'accueil et l'appui à la formation des apprentis en situation de handicap. | |
| Détail : | Echéances |
| - Mise en place d'une communication efficiente sur l'accueil des apprentis pour les composantes et services | Mars 2022 |
| - Former les maîtres de stage pour favoriser l'inclusion et la réussite des parcours | A partir de juin 2022 |
| - Centraliser le suivi des apprentis | Septembre 2022 |
| Indicateurs : - Nombre d'apprentis - Détail par services et composantes | |
| Acteurs : - GPRH - SQVT - Services et composantes d'accueil | |
| Partenaires : - CAP EMPLOI - FIPHP - Organismes de formation | |

| | |
|--|------------------|
| THEMATIQUE N° 5 : Favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi | |
| OBJECTIF : P5-3 Garantir le maintien dans l'emploi | |
| FINALITE : Améliorer l'accompagnement et la mise en place d'actions dans le cadre du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ou en situation de reconversion suite à une inaptitude. | |
| Détail : | Echéances |
| <ul style="list-style-type: none"> - Maintenir la mise en place des aménagements existant : <ul style="list-style-type: none"> o Aménagement matériel o Aménagement organisationnel o Prise en charge de l'appareillage auditif o Transport o ... | 2021/2025 |
| <ul style="list-style-type: none"> - Développer des actions permettant la prise en charge globale des agents dans le cadre : <ul style="list-style-type: none"> o d'une Période de Préparation au Reclassement (PPR) o du télétravail pour raison de santé o ... | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place un processus d'anticipation pour les agents en mobilité vers ou hors de l'établissement - Mettre en place un processus d'anticipation pour les futurs recrutements de contractuels | 2022/2023 |
| <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place un parangonnage sur les dispositifs innovants dans les universités | 2025 |
| Indicateurs : | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Réalisation d'un bilan des aménagements et du processus - Taux et délais de mise en place des aménagements | |
| Acteurs : | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Service Handicap Personnel - Médecine du travail - GPRH - Services et composantes | |
| Partenaires : | |
| <ul style="list-style-type: none"> - CAP EMPLOI - FIPHFP - Associations du territoire | |

F. Thématique 6 - Renforcer les partenariats et liens internes / externes

| | |
|---|------------------|
| THEMATIQUE N° 6 : Renforcer les partenariats et liens internes/externes | |
| OBJECTIF : C6-1 Développer le partenariat avec les structures locales et territoriales | |
| FINALITES : <ul style="list-style-type: none"> → Travailler en collaboration avec les structures locales (associations, collectivités, entreprises...) afin d'accompagner les étudiants et agents en situation de handicap → Mener des actions, en partenariat avec les structures locales, en faveur de l'insertion et de l'inclusion | |
| Détail : | Echéances |
| <ul style="list-style-type: none"> - Participer à des évènements communs organisés par des structures externes tels que : <ul style="list-style-type: none"> ○ DuoDay ○ Les Accessifs ○ ... | 2021/2025 |
| <ul style="list-style-type: none"> - Personnels : <ul style="list-style-type: none"> ○ Mettre en place un réseau permettant un accompagnement global des agents en situation de handicap sur le plan professionnel mais également permettant la réorientation vers des associations ou structures (CANOPE, CNED...) pouvant les accompagner sur des problématiques personnelles. | 2025 |
| <ul style="list-style-type: none"> - Etudiants : <ul style="list-style-type: none"> ○ Renforcer le réseau du SHE afin de permettre un suivi global des étudiants allant au-delà de l'accompagnement pédagogique ○ Recherche de conventionnement avec des structures (ex : CRA, MDPH...) | |
| Indicateurs : <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de participations à des évènements - Nombre de contacts pris avec les structures | |
| Acteurs : <ul style="list-style-type: none"> - Services supports | |
| Partenaires : <ul style="list-style-type: none"> - Toutes structures et associations en lien avec le handicap, l'insertion ou l'inclusion sur les territoires de : <ul style="list-style-type: none"> ○ Poitiers ○ Niort ○ Châtelleraut ○ Angoulême | |

THEMATIQUE N° 6 : Renforcer les partenariats et liens internes/externes**OBJECTIF: E6-1 Renforcer la collaboration intra-universitaire****FINALITES :**

- Favoriser l'intégration d'associations étudiantes dans la prise en compte du handicap
- Renforcer le lien entre le SHE avec les formations en lien avec le handicap
- Renforcer le lien entre le SHE, les composantes et les services pour les actions en lien avec le handicap

Détail :**Echéances**

- Proposer des réunions d'informations et de réflexion entre le SHE et :
 - Les associations étudiantes
 - Les formations de l'université en lien avec le handicap (IPHD, APAS...)
- Intégrer le SHE lors de l'organisation d'actions en lien avec le handicap afin d'essayer de rendre la manifestation la plus inclusive possible.
- Partager les compétences et les connaissances du SHE au sujet du handicap et de l'inclusion auprès des services et des composantes

2025

Indicateurs :

- Nombre de réunions
- Nombre de personnes qui ont contacté le service support

Acteurs :

- Service Handicap Etudiants
- Composantes concernées

Partenaires :

- Associations étudiantes

THEMATIQUE N° 6 : Renforcer les partenariats et liens internes/externes**OBJECTIF : P6-1 Améliorer la communication avec les services et composantes****FINALITE :**

Améliorer l'articulation entre les différents services et composantes

Détail :**Echéances**

- Pérennisation des réunions de travail pluridisciplinaire telle que la réunion RH/Santé

2021/2022

- Réflexion et mise en place d'une procédure pour améliorer la transmission d'informations entre les services RH et le service handicap personnel

2022/2023

- Réflexion pour améliorer la communication avec les services et composantes concernant l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap

2022/2025

Indicateurs :

- Nombre de réunions de travail pluridisciplinaire
- Création de la procédure

Acteurs :

- Service handicap personnel
- Services RH
- Composantes et services concernés

Partenaires :

Sans objet

THEMATIQUE N° 6 : Renforcer les partenariats et liens internes/externes**OBJECTIF : P6-2 Travailler en lien avec Cap emploi****FINALITE :**

Renforcer le partenariat avec cap emploi afin de faciliter l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi

Détail :**Echéances**

- Renforcer la procédure et des échanges mis en place dans le cadre de la transmission d'information sur les recrutements ouverts par l'université et les candidats du cap emploi
- Maintien du travail avec cap emploi pour la mise en place d'étude de poste et d'aménagement
- Intégration du cap emploi dans la communication et l'organisation d'événements organisés par l'université
- Participation de l'université de Poitiers à des actions organisées par cap emploi

2021/2025

Indicateurs :

- Nombre d'agents recrutés via cap emploi
- Taux de mise en place des aménagements suite aux études de poste

Acteurs :

- SHP
- Médecin du travail
- GPRH

Partenaires :

- Cap emploi

VI. Glossaire

BOE - Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

CMC - Conseillère Mobilité Carrière

CODA - A la Croisée Des pArcours

CVEC - Contribution de la Vie Etudiante et de Campus

DLPI - Direction de la Logistique du Patrimoine et de l'Immobilier

DRH-RS - Direction des Ressources Humaines et de la Relation Sociale

ESH - Etudiant en Situation de Handicap

FIPHFP - Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

FRE - Formation et Réussite Etudiante

GPRH - Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines

IDEFI - Initiatives d'Excellence en Formations Innovantes

MDPH - Maison Départementale des Personnes Handicapées

MESRI - Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

LSF - Langue des Signes Française

PaRé - Parcours Réussite

PHARES - Par-delà le Handicap, Avancer et Réussir des Études Supérieures

SDH - Schéma Directeur Handicap

SHE - Service Handicap Etudiants

SHP - Service Handicap Personnel

SQVT - Santé et Qualité de Vie au Travail

SSU - Service de Santé Universitaire

UFR - Unité de Formation et de Recherche

VII. Annexes

(disponible sur l'intranet)

- ✓ Charte de la Diversité
- ✓ Charte égalité femme homme
- ✓ Charte de déontologie et d'éthique
- ✓ Charte du Télétravail
- ✓ Charte de l'examen
- ✓ Procédure de demande d'aménagement - SHE