

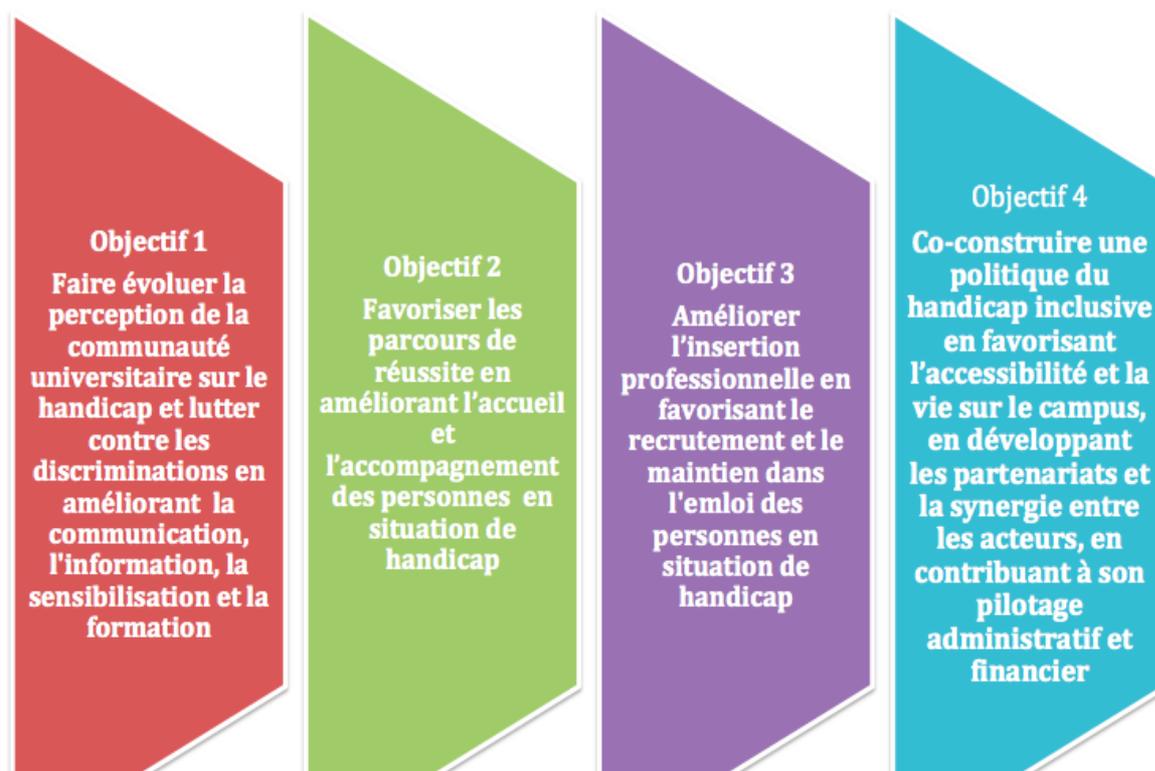
Le Schéma Directeur Pluriannuel du Handicap de l'UBO de 2017-2021

L'accueil et l'accompagnement des étudiants et des personnels en situation de handicap sont une priorité pour l'établissement depuis de nombreuses années.

Le schéma directeur a pour ambition de dresser un état des lieux de la situation à l'UBO et de construire un plan d'actions pluriannuel qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap sur la période 2017-2021.

La réalisation du schéma directeur pluriannuel du Handicap est l'occasion pour l'UBO de réaffirmer sa volonté de s'engager encore plus fortement dans une démarche d'accueil d'accompagnement et d'inclusion de tous les personnels et étudiants en situation de handicap.

L'UBO souhaite s'engager autour de 4 objectifs principaux :



Introduction

Comprendre le handicap

Le mot « handicap » vient du terme anglais « hand in cap » (la main dans le chapeau), en référence à un jeu pratiqué au XVIème siècle en Grande-Bretagne qui consiste à échanger des biens à l'aveugle dont la valeur est contrôlée par un arbitre qui assure l'égalité des chances entre les joueurs.

Cet anglicisme a ensuite engendré le substantif « handicapé » qui apparaît officiellement dans les textes de loi français en 1957, le plus souvent accolé au mot «travailleur », puis poursuit sa métamorphose en se déclinant en « personne handicapée ».

C'est à partir de 1980, que le terme Handicap est associé aux individus dans l'incapacité d'assurer un rôle et une vie sociale normaux du fait de déficience(s). L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) y a ensuite rajouté l'aspect social que cela implique, afin de mieux prendre en compte les facteurs environnementaux.

Aujourd'hui nous parlons de « personne en situation de handicap ». On considère que ce qui crée la situation de handicap, c'est un environnement inadapté et non pas la déficience elle-même. La dimension sociale et environnementale du handicap sera confirmée et officialisée en 2005 avec 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 ».

C'est cette loi qui donne pour la première fois une définition légale du handicap.

Selon l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles, *constitue un handicap, 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.*

En France, la situation de handicap est reconnue par l'État. Le statut de personne en situation de handicap est délivré par la Commission des Droits et de l'Autonomie de la Personne Handicapée (CDAPH), qui siège au sein des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) et ouvre des droits (cf Site web : www.mdph.fr).

On recense plusieurs grandes familles de handicaps :



Le handicap **moteur ou physique**, qui rassemble des troubles d'origine diverses qui ont pour effet d'entraîner une atteinte partielle ou totale de la **motricité** des membres inférieurs et/ou supérieurs ;



Le handicap sensoriel : Le handicap visuel concerne les **personnes non ou malvoyantes**. Il provoque des difficultés de repérage, d'orientation, de détection des obstacles et d'accès à l'information visuelle.

Le handicap **auditif** touche les personnes sourdes ou malentendantes et crée des



difficultés à communiquer, à accéder à l'information et à se déplacer sur des lieux inconnus.



Le handicap **mental** peut se définir comme la conséquence d'une déficience intellectuelle. Cette dernière peut être considérée comme une capacité plus limitée d'apprentissage et un développement intellectuel significativement inférieur à la moyenne. Il se traduit par des difficultés plus ou moins importantes de réflexion, de conceptualisation, de communication, de décision,



Le handicap psychique est la conséquence de troubles psychiques invalidants. Le handicap psychique n'implique pas de déficience intellectuelle. Il est caractérisé par une alternance d'états psychiques calmes ou tendus et par des difficultés à acquérir ou à exprimer des habiletés psychosociales, avec des déficits d'attention et des difficultés à élaborer et suivre un plan d'action. Il peut donc notamment se traduire par des angoisses (névrose, dépression...), des troubles cognitifs (mémorisation, attention, capacités d'organisation, d'anticipation, adaptation au contexte de la situation) et des difficultés dans la relation à autrui et la communication.



Les maladies invalidantes sont des maladies qui, de part leurs effets sur l'organisme, peuvent générer un handicap, et évoluer dans le temps (les maladies respiratoires, digestives, ou infectieuses, exemples : Épilepsie, Sclérose en plaque,..)

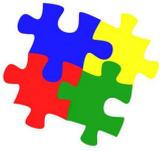


Le handicap cognitif ou trouble des apprentissages est la conséquence de dysfonctionnements des fonctions cognitives : troubles de l'attention, de la mémoire, de l'adaptation au changement, du langage, des identifications perceptives (gnosies) et des gestes (praxies). Le handicap cognitif n'implique pas de déficience intellectuelle mais des difficultés à mobiliser ses capacités.

On regroupe ces troubles en 6 catégories :

- Les troubles spécifiques de l'acquisition du langage écrit, communément appelés **dyslexie et dysorthographe**.
- Les troubles spécifiques du développement du langage oral, communément appelés **dysphasie**.
- Les troubles spécifiques du développement moteur et/ou des fonctions visuo-spatiales, communément appelés **dyspraxie**.
- Les troubles spécifiques du développement des processus attentionnels et/ou des fonctions exécutives, communément appelés **troubles d'attention avec ou sans hyperactivité**.
- **Les troubles spécifiques du développement des processus mnésiques**.
- Les troubles spécifiques des activités numériques, communément appelés **dyscalculie**.

TSA



Les Troubles du Spectre de l'Autisme sont des troubles neurologiques qui affectent principalement les relations sociales et la communication. Ces troubles se manifestent aussi par l'apparition de comportements atypiques (inhabituels) et le développement d'intérêts restreints chez le jeune ou l'adulte qui en est atteint. Le nombre et le type de symptômes, le degré de gravité de ces derniers, l'âge de leur apparition et le niveau de fonctionnement varient d'une personne à l'autre mais les difficultés de comportement, de communication et d'interactions sociales sont les manifestations communes aux troubles du spectre de l'autisme.

La nomenclature officielle des handicaps (classification OMS) reconnaît trois niveaux dans le handicap : la déficience, l'incapacité engendrée par la déficience et le désavantage qui en résulte pour la personne.

- les déficiences : ce sont les pertes ou dysfonctionnements des diverses parties du corps ou du cerveau. On parle de déficience intellectuelle (retard mental...), de déficience du psychisme (conscience, comportement...), de déficience du langage et de la parole, de déficience auditive etc.
- les incapacités : ce sont les difficultés ou impossibilités à réaliser des actes élémentaires comme se tenir debout, s'habiller ou parler. Une incapacité résulte généralement de plusieurs déficiences. Les incapacités concernant le comportement (acquisition des connaissances, relations etc), la communication (communication orale, visuelle, écrite, les soins corporels, la locomotion etc.
- les désavantages sociaux : ce sont les difficultés ou impossibilités que rencontre une personne à remplir les rôles sociaux auxquels elle peut aspirer ou que la société attend d'elle : handicap d'orientation (par rapport à l'environnement), d'indépendance physique (dépendance d'une tierce personne), de mobilité, d'activité occupationnelle, d'intégration sociale- d'indépendance économique).

La loi de 2005 dans son article 20 réaffirme le plein droit à une scolarisation dans l'enseignement supérieur au même titre que tous les autres étudiants et les établissements assurent leur formation en mettant en oeuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement des études. Elle instaure le droit à compensation des conséquences du handicap quelles que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie.

En 2007, une première charte Université/Handicap a été signée entre le Ministère de l'enseignement Supérieur et de la Recherche, le Ministère du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité, le Secrétariat d'état chargé des solidarités et la Conférence des présidents d'université. Cette charte a été actualisée en mai 2012 en mettant l'accent sur plusieurs orientations pouvant déterminer les grands axes de la politique Handicap de l'Université.

- La consolidation des dispositifs d'accueil et de développement des processus d'accompagnement des ESH dans l'ensemble des cursus universitaires et l'insertion professionnelle.
- Le développement des politiques de ressources humaines à l'égard des travailleurs en situation de handicap

- L'augmentation de la cohérence et de la lisibilité des formations et des recherches dans le domaine du handicap.
- Le développement de l'accessibilité des services offerts par les établissements

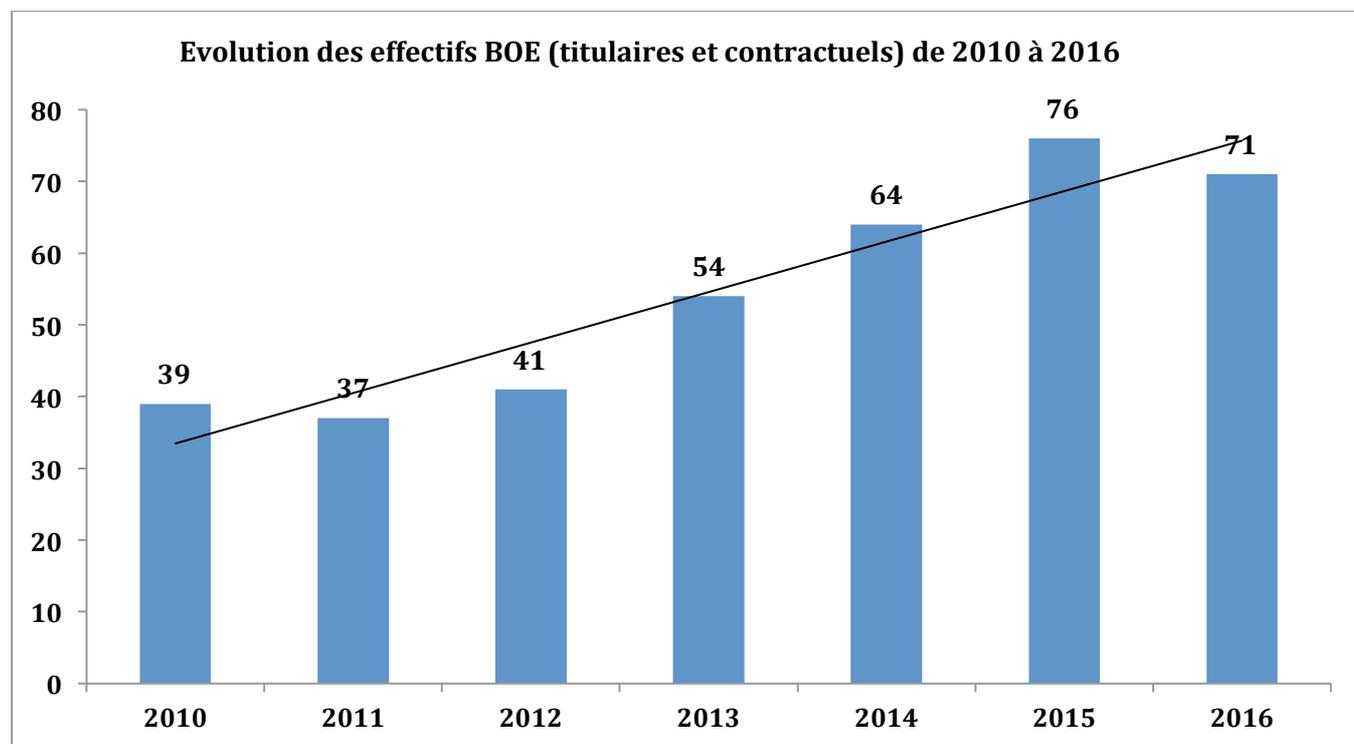
En ce qui concerne les personnels, la loi du 10 juillet 1987 (réalisation 2012) fixe le taux des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le secteur public à 6%.

La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche a prévu la mise en place d'un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap.

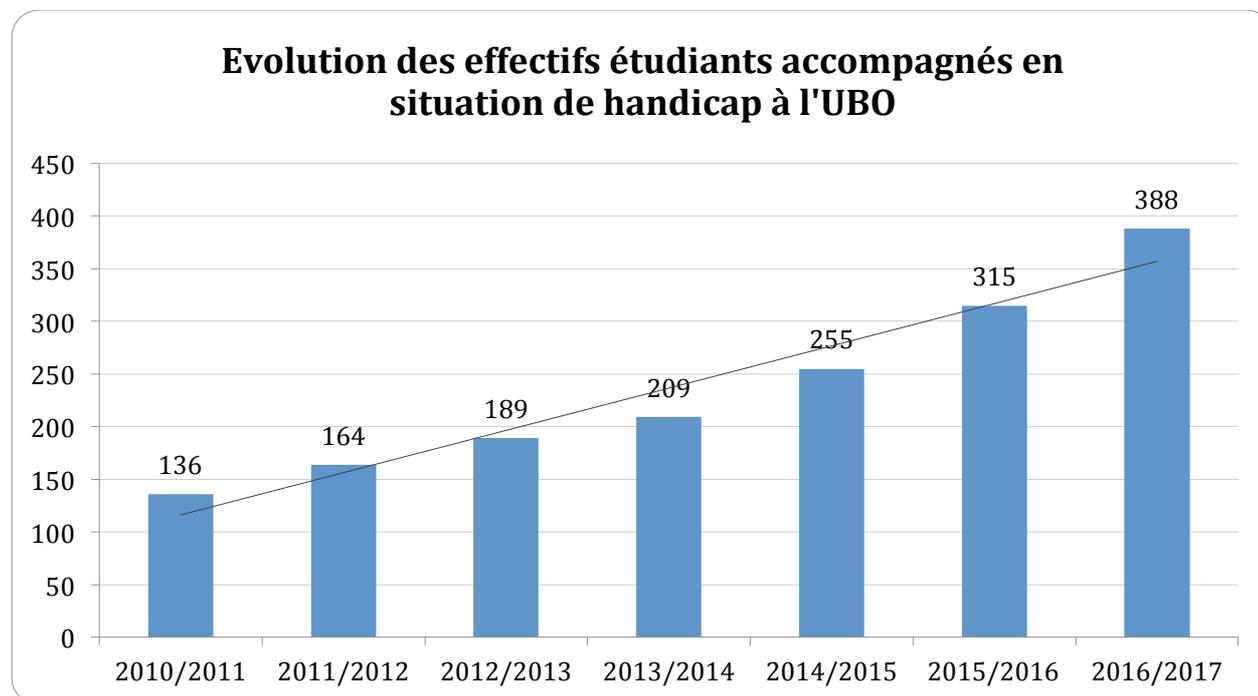
Quelques chiffres clés à l'UBO

Chaque année, un nombre croissant d'étudiants et de personnels en situation de handicap s'inscrivent et/ou travaillent à l'UBO.

En 2016, l'UBO comptait **71 personnels titulaires ou contractuels** en situation de handicap, bénéficiaires de l'obligation d'emploi sur 2309 personnels UBO (2184 ETPT).



388 étudiant-e-s en situation de handicap se sont fait connaître à l'UBO en 2016 et 296 ont bénéficié d'un aménagement sur **20 844 étudiants inscrits**. 29 étudiants en situation de handicap temporaire ont pu également bénéficier d'un aménagement.



TITRE I

Favoriser l'accueil et l'accompagnement des
étudiants en situation de handicap

I

Etat des lieux

Suivant le principe de non-discrimination, tout étudiant, quel que soit son handicap, doit pouvoir s'inscrire dans l'établissement d'enseignement supérieur qu'il a choisi.

L'article L123-4-1 du Code de l'éducation précise que « Les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants handicapés ou présentant un trouble de santé invalidant, dans le cadre des dispositions réglementant leur accès au même titre que les autres étudiants, et assurent leur formation en mettant en œuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études. ».

La loi de 2005 prévoit, entre autre, le droit à compensation et notamment des modalités d'accueil des étudiants handicapés dans les établissements d'enseignement supérieur.

Ces modalités doivent impliquer si besoin, les aménagements nécessaires, au regard du handicap, au niveau organisation, déroulement et accompagnement de ces étudiants durant leurs études. Ces aménagements peuvent être très divers et concerner par exemple la mise en place de dispositifs pédagogiques adaptés, l'aménagement des études et/ou des examens.

A ce stade, il faut rappeler le principe fondamental qui sous-tend toute action.

=> L'étudiant en situation de handicap est au cœur du dispositif, c'est lui qui déclenche le processus d'accompagnement le concernant.

=> Il joue un rôle déterminant dans l'élaboration, la mise en œuvre et la réussite de son projet d'études ainsi que dans l'expression de ses besoins en matière de compensation du handicap.

Dans le respect de ce principe fondateur, l'UBO met tout en œuvre pour favoriser l'accueil, l'accompagnement et l'insertion professionnelle de ces étudiants.

Nous établirons dans une première partie **un état des lieux de :**

- La population étudiante suivie en 2016-2017
- Des principaux acteurs autour du handicap des étudiants
- Des réalisations menées

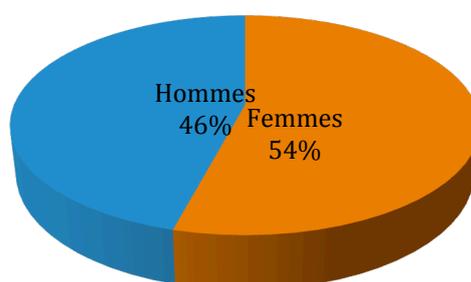
... et dans une seconde partie, nous proposerons **les projets d'actions** pour améliorer l'accueil, l'accompagnement et l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap selon les 4 objectifs principaux sur lesquels l'UBO souhaite s'engager :

- **Objectif 1** : "Faire évoluer la perception de la communauté universitaire sur le handicap, lutter contre les discriminations en améliorant la communication, l'information, la sensibilisation, la formation"
- **Objectif 2** : « Favoriser les parcours de réussite en améliorant l'accueil, l'accompagnement des personnes en situation de handicap »
- **Objectif 3** : "Améliorer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en favorisant le recrutement et le maintien dans l'emploi.
- **Objectif 4** : "Co-construire une politique du handicap inclusive en favorisant l'accessibilité et la vie sur le campus, en développant les partenariats et la synergie entre les acteurs et en contribuant à son pilotage administratif et financier "

1- Population étudiante suivie en 2016-2017

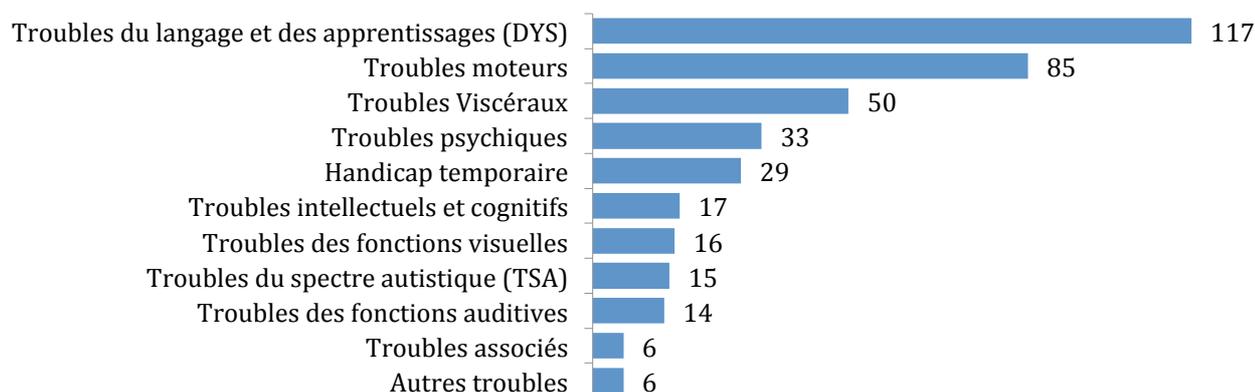
L'année universitaire 2016-2017 marque encore une importante progression des effectifs suivis depuis la création de la structure d'accueil des étudiants handicapés en 1996. On dénombre ainsi **388** étudiant-e-s accompagnés sur **20 844 étudiant-e-s inscrits**, y compris les handicaps temporaires au nombre de **29** et qui ont bénéficié d'aménagements spécifiques, soit une progression de près de **23 % par rapport à l'année précédente** (315 recensés en 2015-2016), un chiffre qui a doublé en quatre ans (189 en 2013). **388** étudiant-e-s en situation de handicap au sens de la loi de 2005 sont recensés en 2016-2017. Sur cette population, on compte 210 filles (soit 54%) et 178 garçons (soit 45%), qui se répartissent ainsi : 316 à Brest 316, 68 à Quimper et 4 à Morlaix.

La répartition des étudiants en situation de handicap par sexe



La répartition par type de handicap

Répartition par type de handicap



La répartition des étudiants par type de handicap montre la prédominance des **troubles du langage et des apprentissages** de type **DYS** (dyslexie, dysorthographe, dyscalculie, dysgraphie), au nombre de **117**. Cette progression confirme la tendance observée ces dernières années et qui s'expliquerait par un dépistage plus précoce, le recours quasi systématique à un suivi orthophonique et enfin la récente reconnaissance de cette pathologie comme situation de handicap. Certaines situations font cas de troubles plus sévères et donc plus handicapants et nécessitent plus

de besoins en compensation (temps majoré, prise de notes, ordinateur, et parfois même secrétaire-lecteur).

Les troubles moteurs restent toujours aussi importants : au nombre de **85**, ils englobent toutes les situations liées à des difficultés de déplacement ou de motricité, selon le type d'atteinte (membres supérieurs ou inférieurs). Des aides pédagogiques (prise de notes, temps majoré, temps de pause, secrétaire d'examen) ou techniques (mobilier adapté, autres mesures d'accessibilité) sont mises en place. Dans cette catégorie sont intégrés les cas de **dyspraxie** (8 recensés). Ce type de handicap nécessite des compensations plus compliquées à mettre en place, en raison notamment de difficultés liées à la motricité fine, la coordination, le repérage visuo-spatial... La question de l'orientation et du projet professionnel se pose parfois avec acuité chez des étudiants ayant choisi une filière intégrant dans le cursus des travaux pratiques (manipulations, dissections), stages et autres travaux ou sorties sur le terrain.

Les **troubles viscéraux** (maladies invalidantes) se classent en troisième position avec **50** étudiant-e-s concerné-e-s.

Les troubles psychiques, au nombre de **33** concernent toutes les situations telles que psychose, névrose, dépression, troubles maniaco-dépressifs (bipolarité), schizophrénie etc., ce qui exclut les situations de troubles temporaires, de mal-être. Les étudiants concernés nécessitent un accompagnement et un suivi plus important et sur le long terme, et font souvent l'objet d'une adaptation de leur cursus (régime long et dispense d'assiduité). Certaines situations passagères sont prises en charge par les psychologues du SUMPPS et ont souvent permis de « débloquer » certaines situations complexes, notamment dans des situations de comportement suicidaire (en lien avec l'unité Anjela Duval du CHU Morvan).

Les **déficiences sensorielles (visuelle et auditive)** restent à un niveau constant :

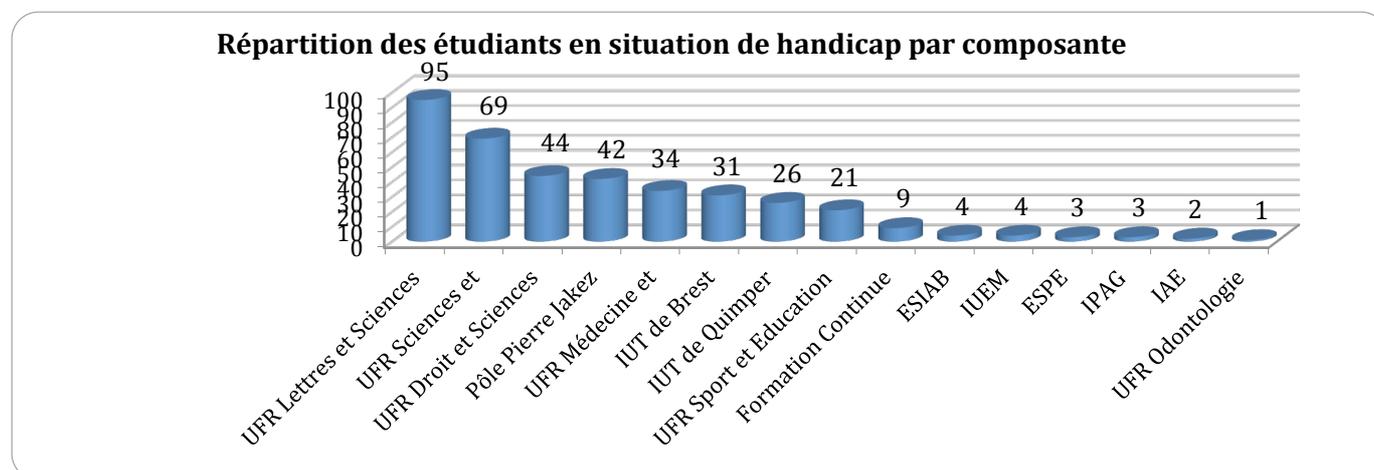
16 présentent un **trouble visuel**, dont **2** atteints de **cécité** totale, nécessitant un accompagnement spécifique (transcription braille, logiciels ad hoc, locomotion, transport, tutorat pédagogique, numérisation d'ouvrages et documents de cours...).

14 étudiants présentent un **trouble auditif**, dont **6** une surdité sévère à profonde, nécessitant la mise en place d'une prise de notes systématique et l'adaptation de certaines épreuves orales et de langues (contrôle continu, partiels, CLES).

Enfin, le nombre d'étudiants porteurs d'un trouble autistique, ou **trouble du spectre de l'autisme (TSA)** (les étudiants reçus présentent le plus souvent le syndrome d'Asperger) devient plus fréquent d'une année sur l'autre, du fait de l'augmentation du nombre de jeunes atteints de ce handicap qui obtiennent leur Bac grâce à une prise en charge soutenue au cours de leur scolarité en collège et en lycée. **15** étudiants porteurs d'un trouble du spectre de l'autisme (TSA) sont inscrits cette année à l'UBO : bien que présentant des similitudes dans la manifestation de leurs troubles, ils diffèrent cependant dans la manière dont chacun d'eux prend en charge son handicap : la plupart d'entre eux font preuve d'une grande autonomie et ne souhaitent pas bénéficier de dispositions particulières, tandis que d'autres (une très faible minorité) nécessitent la mise en place d'un accompagnement permanent (prise de notes, tutorat méthodologique, aide dans les démarches, définition du projet personnel et professionnel, intégration sociale etc.). Outre ce dispositif d'accompagnement, certains ont recours à une adaptation de leur cursus de formation, en lien

étroit avec les équipes pédagogiques (dans le cadre de l'équipe plurielle¹) qui se sont beaucoup investies dans la recherche de solutions à des situations souvent très complexes. Certains de ces étudiants sont également suivis par des structures médico-sociales spécialisées (CRA, Les Genêts d'Or).

La répartition des effectifs par composante



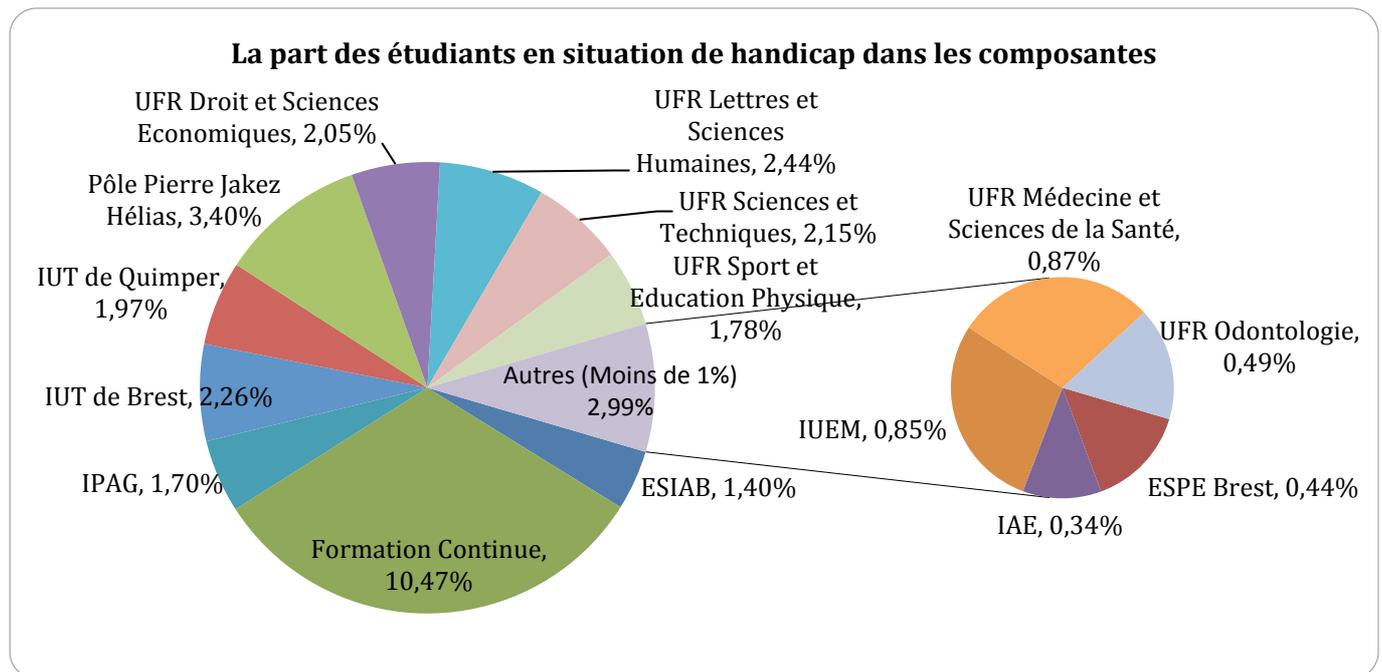
L'UFR Lettres et Sciences Humaines conserve toujours une place prédominante en termes de nombre d'étudiants en situation de handicap inscrits dans ses différentes filières, cette composante constituant la plus importante en termes d'effectif global. Il est cependant intéressant de relever l'augmentation très importante cette année d'inscrits dans les filières scientifiques, alors que, pendant plusieurs années (en dehors des DUT et de l'Informatique) on constatait une « désaffection » de ces filières par cette population. Le choix des filières courtes et professionnalisantes reste toujours aussi important. Ces filières incluant des stages obligatoires, ces étudiants sont accompagnés depuis leur première année sur le plan de l'insertion professionnelle, grâce à la désignation d'une référente handicap au sein de Cap' Avenir et qui vient en appui aux missions de Handiversité.

La composante Droit-Eco-AES est également sollicitée, de façon constante par rapport aux années précédentes : la diversité des débouchés professionnels dans ces filières y est certainement pour une grande part.

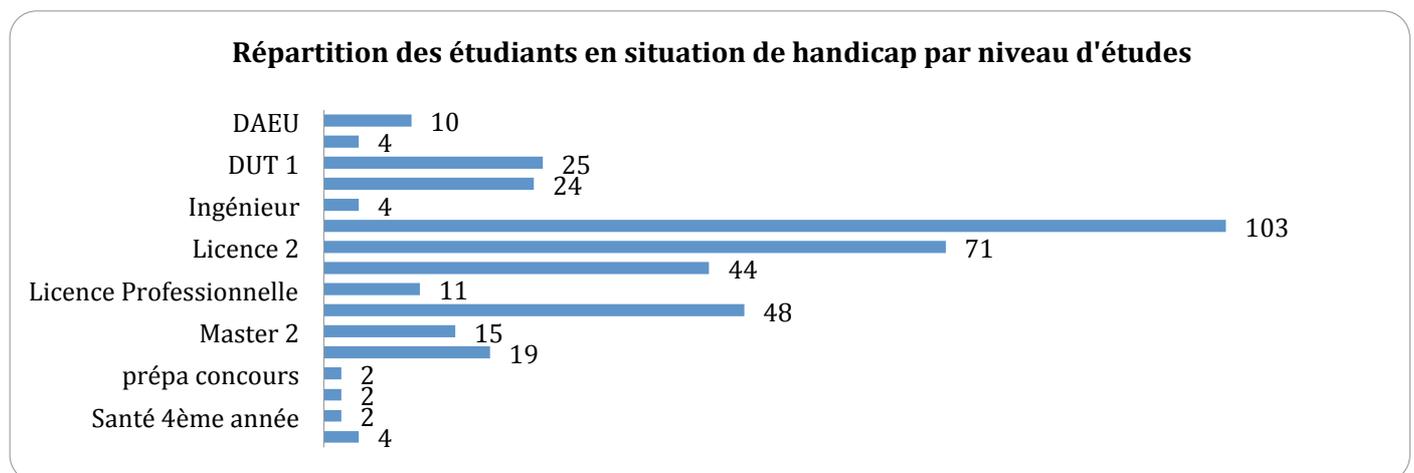
Dans tous les cas, une attention particulière est portée sur la compatibilité du handicap avec le projet professionnel de l'étudiant, et donc sur son employabilité dans le cadre de stage ou de l'emploi à l'issue du diplôme.

¹ L'équipe plurielle réunit a minima les professionnels de l'université (médecin, équipe pédagogique, responsable handiversité) et peut en fonction des demandes associer divers services (Cap'Avenir, DEL...) et/ou partenaires (CROUS, associations, MDPH...) en vue de répondre aux besoins et aux demandes de l'étudiant concerné.

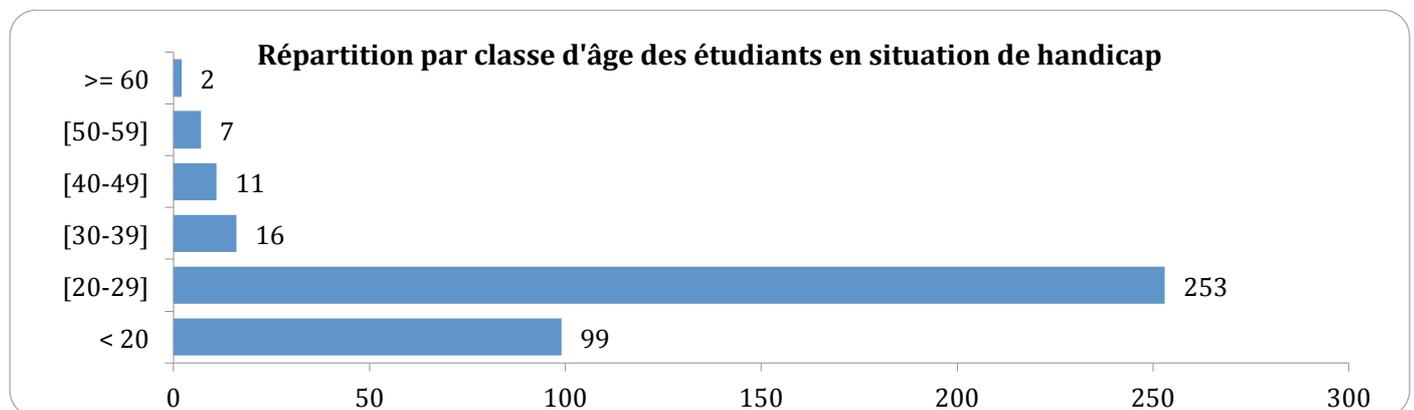
La part des étudiants en situation de handicap dans les composantes



La répartition par niveau d'études.



La répartition par âge



2- Les principaux acteurs autour du handicap des étudiants

La DEVE-Handiversité

Les missions de la DEVE-Handiversité sont regroupées autour de 7 items : aider dans les démarches administratives, analyser les besoins et mettre en place des mesures de compensation en lien avec les équipes pédagogiques et administratives dans les domaines de la formation, la vie étudiante ou l'aménagement des examens et concours, accompagner tout au long de la scolarité, veiller à l'accessibilité des bâtiments de l'université, permettre une visite personnalisée des différents sites universitaires sur demande, assurer une interface avec les équipes pédagogiques, les scolarités, les autres services de l'université (SUMPPS, CAP 'AVENIR...') et les partenaires extérieurs (MDPH, CROUS...) enfin sensibiliser la communauté universitaire. Les bureaux de la DEVE se situent sur le site de Brest au coeur du campus, ils sont ouverts du lundi au vendredi, une adresse fonctionnelle handiversite@univ-brest.fr a été créée pour faciliter les échanges. Des permanences d'accueil sont organisées toute l'année sur les sites délocalisés : une permanence hebdomadaire (le mardi) sur le site de l'UFR Lettres Victor Segalen, et une permanence bimensuelle sur les deux sites de Quimper (Pôle universitaire et IUT). Des déplacements sur Morlaix sont également possibles à la demande.

Le SUMPPS

Le Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS) est responsable de la prise en charge médicale, de l'évaluation des besoins et des propositions d'aménagement des étudiants en situation de handicap. Le SUMPPS est un service commun de l'Université de Bretagne Occidentale. Dans le cadre de la charte Université/handicap signée le 5 septembre 2007 par la Ministre en charge de l'enseignement supérieur, le SUMPPS contribue au dispositif d'accompagnement et d'intégration des étudiants en situation de handicap. En collaboration avec l'espace Handiversité situé au sein de la Maison des étudiants de l'UBO, il évalue les besoins découlant des limitations d'activité causées par le handicap et propose des aménagements, entre autres, au moment des examens et concours. Il est dirigé par un Professeur d'université, et une directrice adjointe médecin pour la partie médecine de prévention des étudiants. Le service dispose d'un personnel d'accueil, de deux secrétaires, de quatre infirmier(e)s, de quatre médecins dont une spécialité gynécologue, de deux psychologues cliniciennes, d'une conseillère technique de service social, d'une animatrice « Atelier Gestion du Stress » (Vacations 3 h par semaine), et une mise à disposition du CHU, d'un médecin psychiatre, d'un interne en Médecine générale (1 jour/semaine CHU). Une infirmière et une secrétaire, sont plus particulièrement chargées des dossiers et suivis des étudiants. Les missions du SUMPPS sont regroupées autour de 8 items dont un concernant particulièrement des étudiants en situation de handicap : l'examen préventif cursus Licence, la veille sanitaire, le suivi des étudiants exposés à des risques particuliers, la contribution au dispositif d'accompagnement dans le cadre de la charte Université/Handicap, le conseil technique en liaison avec le service hygiène et sécurité, l'impulsion et la coordination des programmes d'éducation à la santé, l'agrément en Centre de Santé, la contribution aux actions de médecine du sport. L'ensemble des personnels du SUMPPS est à la disposition des étudiants. Pour les étudiants en situation de handicap, les quatre médecins du SUMPPS sont agréés par la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Le service est situé au 13 rue de Lanrédec, sur le campus universitaire de Brest, avec un bureau à l'UFR Lettres et Sciences Humaines permettant d'accueillir différents intervenants (social, psychologique).

Les composantes

Les composantes de formations sont responsables de l'accueil et l'accompagnement des étudiants dans leur parcours de formation et la mise en œuvre des aménagements des étudiants en situation

de handicap. La formation à l'UBO est organisée autour d'Unités de Formation et de Recherche (UFR/Facultés), d'écoles ou d'Instituts et d'un service universitaire de Formation Continue et de l'Alternance (SUFCA). Les étudiants en situation de handicap sont pris en charge par les équipes administratives et enseignantes de leur composante au même titre que tous les autres étudiants. Toutefois, une équipe plurielle réunissant à minima les professionnels de l'université (médecin, équipe pédagogique, responsable handiversité) et suivant les demandes, d'autres partenaires (Crous, associations, MDPH...) en vue de répondre aux besoins et aux demandes de l'étudiant concerné. Elle est désignée pour mettre en oeuvre le Plan d'Accompagnement de l'Etudiant en situation de handicap. Le (a) Responsable administratif(ve) (RAF), les scolarités, le référent handicap et les équipes pédagogiques sont les principaux acteurs du handicap des composantes. Un(e) référent(e) handicap est désigné(e) par composante. Actuellement, l'UBO dispose de sept référent(e)s handicap de composante à l'UFR Droit-Economie-Gestion et AES, UFR Lettres et Sciences Humaines, UFR Sciences et Techniques, Sciences-Département Biologie, UFR Sciences du sport et de Education physique, École Supérieure d'Ingénieurs en Agroalimentaire de Bretagne Atlantique qui assurent le lien entre les étudiants, la DEVE, les services de scolarité, les départements de formation et les autres services concernés (SUMPPS, Patrimoine, vie étudiante..).

CAP' AVENIR

Cap'Avenir est le Service d'Information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle de l'UBO. Il est chargé de l'orientation et l'insertion professionnelle des étudiants. Le service emploie 17 personnes : le documentaliste, une chargée d'accueil, des chargés d'orientation et d'insertion, des chargés d'études, une référente handicap insertion professionnelle nommée en septembre 2015. Le service se situe sur le site de Brest au coeur du campus, proche des bureaux de handiversité. Il est ouvert du lundi au vendredi. Il dispose d'une adresse fonctionnelle cap-avenir@univ-brest.fr afin de faciliter les échanges. Les missions de Cap' Avenir sont l'accueil, l'information et la documentation de tout public (étudiants ou adultes salariés ou non, lycéens, jeunes diplômés, étudiants en situation de handicap), car il est membre du Service Public Régional d'Orientation (SPRO), la liaison lycée-université en coordination avec les composantes, le conseil et l'aide à l'orientation des étudiants, l'insertion professionnelle et l'accès à un réseau d'entreprises, l'orientation et l'insertion des personnes en situation de handicap avec une prise en charge particulière par sa référente insertion professionnelle, l'accompagnement d'adultes vers l'emploi : le centre de bilan de compétences de l'UBO et le point information conseil VAE, la réalisation d'enquêtes sur les poursuites d'études et l'insertion professionnelle des diplômés : l'observatoire des parcours de formation et de l'insertion professionnelle,

3- Les réalisations

Améliorer la communication

Sous l'impulsion de la DEVE-handiversité, les services du SUMPPS, Cap Avenir et les composantes participent à la mise à jour **du guide "études, vie étudiante et handicap"**. Afin d'améliorer la visibilité lors des journées d'information aux usagers ou futurs usagers (salons étudiants, journées portes ouvertes, soirée d'information) **des kakémonos et des flyers ont été réalisés.**

□ Améliorer l'information

L'information des futurs étudiants commence en amont de l'arrivée à l'université afin d'anticiper les dispositifs d'accompagnement à mettre en place et se poursuit lors de leur arrivée. La DEVE-handiversité, Cap Avenir et les composantes participent **au Salon Azimut de janvier et aux journées « Portes ouvertes » sur Brest et Quimper.**

Une campagne d'information à destination de tous les étudiants est organisée lors des journées de pré-rentree (présentation des services), de la demi-journée de découverte de septembre, sous la forme d'un parcours ludique qui leur fait découvrir tous les services de l'Université, dont la structure handicap de l'établissement, de la soirée d'échange et d'information organisée en juin.

Afin de faciliter les démarches des étudiants et améliorer l'échange d'informations entre les différents acteurs, la DEVE a procédé à la construction **du site web de la structure handicap**, donnant ainsi un accès direct à toutes les informations utiles.

□ Améliorer la sensibilisation

Une semaine du handicap « la faculté de s'ouvrir...au handicap » ouverte à tout public a été organisée pour la première fois à l'UBO du 22 au 26 février 2016. La DEVE a piloté l'organisation de cet événement avec l'ensemble des acteurs du Handicap de l'UBO : le SUMPPS, Cap Avenir, les Composantes et les associations. La semaine s'est organisée autour :

- d'une conférence de Monsieur Alain Vilbrod, sur le thème "Les étudiants en situation de handicap : une inclusion en marche, mais encore des défis à relever" introduite par le VP FTLV et du Président du collectif des associations de personnes handicapées du Finistère
- de soirées d'échanges autour des témoignages d'étudiants et personnels
- de mises en situation où les participants sont invités à se mettre le temps d'un repas en situation de handicap (2 éditions), de parcours de motricité à la Faculté de Droit, Économie, Gestion et AES et à l'UFR Sciences et Techniques, de démonstration de matériel adapté à la BU du Bouguen : Stand UBIB et démonstration de téléagrandisseur et démonstration de machine à lire BU de Lettres
- du forum d'insertion professionnelle HANDIJOB piloté par Cap avenir
- d'un spectacle interactif entre théâtre, témoignage et partage proposé par l'association "Barrez la différence"
- d'un ciné-rencontre autour du film « de toutes nos forces » de Nils Tavernier, piloté par l'infirmière référente handicap du SUMPPS, échanges animés par la psychologue de l'Association Parentel.
- d'une formation "Information et sensibilisation sur le handicap - optimiser l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap".
- de tables thématiques dans les BU

D'autres actions de sensibilisation ont été mises en place :

- « **Ensemble bougeons pour le téléthon** » avec la **participation des étudiants relais santé du SUMPPS** et l'**association APAS Partout, l'UFR STAPS** : découverte du sport adapté : organisation de matchs de basket en fauteuil, stand repas à l'aveugle, parcours d'un étudiant évoluant sur la campus en fauteuil...).
- Une action de sensibilisation au handicap a été réalisée par l'association étudiante de Psycho (EPSYLON) en lien avec la FEDEEH

- Une information sur l'autisme organisée par l'association étudiante de Médecine,
- Trois conférences organisées par deux étudiants de l'UBO porteurs d'un trouble autistique (syndrome d'Asperger) pour témoigner de leur parcours.

□ Améliorer la formation

Diverses formations ont été proposées dans le cadre du **plan de formation de l'établissement**

- “ Sensibilisation handicap” par Handiversité UBO
- “ Accueillir une personne en situation de handicap psychique” PRFPH (Politique Régionale de Formation des Personnes Handicapées)
- “ Outils numériques et emploi” MEFP,
- “ Accompagnement du parcours des étudiants handicapés dans l'enseignement supérieur”,
- “Université handicap autisme”, université de Clermont Ferrand.
- “Troubles du spectre autistique”
- “Troubles DYS

Une UE libre “engagement étudiant /parcours handicap” a été proposée et les services ont animé des ateliers dans le cadre des assises de la pédagogie : “handicap et numérique en 2016 , “la diversité sous l'angle du handicap - accessibilité” et “la diversité sous l'angle du handicap- l'adaptation” .

□ Améliorer l'accueil

L'UBO propose un dispositif d'accompagnement spécifique aux étudiants en situation de handicap en mettant à disposition de ceux-ci **l'espace handiversité** qui est un lieu d'accueil, d'écoute et d'information situé près des bureaux de la DEVE au cœur du campus. Un accueil individualisé des étudiants est proposé pour le projet de formation, le projet professionnel, les contraintes liées au handicap, les démarches MDPH (RQTH, PCH...), le projet de stage (intégré ou conseillé). Sur ces thématiques, la DEVE-Handiversité coordonne la prise en charge de l'étudiant-e et travaille en étroite collaboration avec les autres services de l'université que sont le SUMPPS pour la constitution de son dossier de demande d'aménagement d'examen, Cap' Avenir pour la partie projet de formation et insertion professionnelle et les composantes de formation pour le suivi de la scolarité.

□ Améliorer l'accompagnement

L'évaluation des besoins par la DEVE-Handiversité est réalisée conformément au guide d'évaluation GEVA Sup, transmission éventuelle à la MDPH, définition des besoins spécifiques et mise en place du plan d'accompagnement en concertation avec l'équipe pédagogique (dont les enseignants-référents) de la filière concernée et les services de scolarité respectifs,

A la rentrée, les étudiants sont invités à prendre **rendez-vous au SUMPPS pour un entretien médical** avec le médecin désigné par la MDPH en préalable à l'évaluation des besoins par l'équipe plurielle.

Le SUMPPS est un acteur fondamental du dispositif, c'est le service prescripteur des aménagements spécifiques d'études et/ou d'examens. Une première rencontre a lieu avec l'infirmière pour la création ou l'examen de son dossier médical, ensuite une deuxième visite est proposée avec le médecin. Le médecin, après entretien avec l'étudiant et examen de son dossier médical, propose des aménagements adaptés. Ces aménagements peuvent être ponctuels ou sur une période plus longue (semestre, année, toute la durée des études.).

Le médecin du SUMPPS évalue les besoins et les compensations nécessaires, qui font ensuite partie du plan d'accompagnement de l'étudiant soumis à l'autorité administrative de l'Université. Cet avis est transmis à la DEVE-Handiversité qui peut, le cas échéant, décider de **convoquer une réunion de l'équipe plurielle** dans les cas les plus complexes, avant transmission pour décision à l'autorité administrative, en l'occurrence le Vice-Président Formation tout au long de la vie en charge de la CFVU.

Les étudiants en situation de handicap ou avec un problème de santé ayant ou pouvant avoir des répercussions sur leurs études, peuvent bénéficier d'un accompagnement et d'aménagements spécifiques sous forme d'aides techniques diverses en fonction du handicap, d'aides pédagogiques, et d'aménagement du déroulement de leur scolarité et des conditions d'examen.

Les étudiants en situation de handicap bénéficiant d'un PAEH*

	Nombre d'étudiants par type de handicap 2015-2016										
	Moteur	Visuel	auditif	viscéral	psychique	langage et parole	cognitif	TSA	Autres	Plusieurs handicaps	Total
inscrits dans la structure handicap	76	15	11	44	24	97	15	14	2	3	301
PAEH ²	69	14	11	40	24	95	15	11	0	3	282
PAEH ³	8	3	2			1		2			16

Les aides techniques :

- Télé agrandisseur / machines à lire (bibliothèques universitaires du Bouguen et Quimper)
- Boucle magnétique (amphi Guilcher de La Faculté des Lettres et Sciences Humaines)
- Prise en charge des photocopies
- Aménagement et réservation de places en amphi et mise à disposition de matériel adapté
- Possibilité de prêt d'ordinateur pour les épreuves d'examen avec logiciel spécifique (Zoom Text, Jaws, Antidote, Medialexie, WordQ..)

² : certains PAEH (Plan d'Accompagnement de l'Étudiant Handicapé) peuvent ne pas engendrer de dépense comme par exemple un aménagement du parcours de formation...

³ ici sont dénombrés les étudiants bénéficiant d'un PAEH pour lequel des dépenses sont déclarées dans le tableau bilan financier.

- Visites d'accessibilité sur les différents sites de l'UBO
- Présentation des services de la vie étudiante : CROUS (hébergement, restauration), transport, sport, vie culturelle.

Les aides pédagogiques :

- Adaptation du régime des études (ex : fractionnement d'une année universitaire en deux ans, étalement des épreuves d'examen sur plusieurs sessions...)
- Accès au contenu des cours : recrutement des preneurs de notes, assistants pédagogiques, secrétaires d'examen, tuteurs, interfaces de communication, interprète LSF (langue des signes française) ou codeur LPC (langue parlée complétée) , mise en ligne de certains supports de cours par les enseignants
- Aménagement de certains enseignements (TP, langues..)
- Réunion à la rentrée avec l'équipe enseignante en présence de l'étudiant concerné, dans les cas plus complexes (équipe plurielle en formation restreinte ou élargie).

Aménagement des conditions d'examen

- Majoration du temps d'examen
- Assistance d'un secrétariat d'examen
- Aménagement des examens et cours de langues
- Temps de pause
- Utilisation d'un ordinateur (avec logiciel adapté)
- Adaptation des sujets d'examen (agrandissement, transcription Braille, numérisation)

L'établissement a pris en charge 29 **étudiants en situation de handicap temporaire** (fracture, accident...) en 2016 ce qui n'entre normalement pas dans le champ du handicap tel que défini par la loi. La DEVE-HANDIVERSITE a, dans certaines situations bien particulières, et en concertation avec le SUMPPS et les services organisateurs (scolarités), choisi d'accompagner ces étudiants lorsque les conditions matérielles de mise en œuvre le permettaient et n'induisent pas de surcoût. Dans certains cas, lorsque la demande concernait l'assistance d'un(e) secrétaire d'examen, l'étudiant-e était invité-e à reporter ses épreuves à la session de rattrapage ou solliciter auprès de son responsable de formation une épreuve de rattrapage hors session normale. La question de la prise en charge du handicap temporaire se pose car dans ce cas, les dépenses éventuelles engagées doivent être assumées par l'établissement.

L'établissement accompagne également les mobilités à l'international

La Direction Europe et International parmi ses nombreuses missions, organise et gère les mobilités étudiante, enseignante et administrative sur programme conventionné avec des partenaires européens et internationaux. Le service emploie 9 personnes, l'assistante de la Direction a été nommée "référente handicap" pour les étudiants, doctorants et personnels en mobilité entrante ou sortante. Le service se situe sur le site de Brest dans le bâtiment de la Présidence. Il est ouvert du lundi au vendredi. Il dispose d'une adresse fonctionnelle dei@univ-brest.fr, d'un site internet dédié (onglet international du site UBO) et d'un numéro de téléphone d'accueil (02 98 01 67 31) pour toutes sollicitations.

Sur les deux dernières années universitaires, la DEI a accompagné un étudiant et un doctorant qui sont partis en mobilité en Europe pendant leurs études.

Un étudiant de licence 3 en économie gestion, lourdement handicapé moteur bénéficiant déjà depuis 3 ans des services et de l'accompagnement de la DEVE-Handiversité. Avec ses parents et le coordinateur RI de la composante, il a contacté la DEI pour examiner la possibilité d'une mobilité à SLIGO en Irlande pour un semestre d'étude. Grâce à une coordination étroite avec la DEVE-Handiversité, une action proactive de la coordinatrice Relation Internationale, le contact a été pris avec le partenaire afin d'avoir une connaissance approfondie des conditions d'accueil et d'accompagnement sur place : modalité de prise en charge par le correspondant handicap à son arrivée, évaluation du coût du projet, hébergement, maintien des droits à l'étranger. Sur le volet "formation" l'étudiant bénéficiait sur Brest d'une aide pour la prise des cours. Afin de remplir cette mission, une double mobilité avec un autre étudiant de Master a pu être mise en place sous forme de tutorat. Des démarches auprès de l'agence Européenne Erasmus + ont été menées afin d'évaluer la possibilité d'obtenir une subvention complémentaire pour la mobilité de l'étudiant. Cette possibilité existe dans le cadre des subventions ERASMUS+ et s'applique à l'établissement d'origine chargé de constituer le dossier. L'étudiant a pu mettre sa mobilité en oeuvre à Sligo, non pas en L3 mais en 1ere année de master à l'IAE. Tout s'est très bien passé sur place et il a même souhaité prolonger sa mobilité. La DEI a donc fait le nécessaire pour qu'administrativement cela puisse se faire. **La seconde mobilité sortante** qui a été accompagnée par la DEI et l'UFR Droit économie, gestion, est celle d'un doctorant de Droit (ED SHOS) parti en mobilité à l'Université de Lisbonne à deux reprises.

□ Favoriser le recrutement

Cap Avenir est partie prenante dans l'encadrement des étudiants IAE **sur le projet Handi-Job 2016** en ce qui concerne la programmation de la journée, l'organisation logistique, la prise de contacts avec les entreprises et les partenaires, ainsi que dans la réalisation d'ateliers collectifs pour les étudiants handicapés. Cette participation au projet Handijob a été renouvelée en 2017 par des actions de soutien et d'information aux étudiants organisateurs, la réalisation des ateliers collectifs et l'animation d'un stand.

Le service a fait l'acquisition d'un **outil informatisé "Career Center"** destiné à favoriser la recherche des stages et emplois ainsi que **des ouvrages sur la thématique de l'emploi des travailleurs handicapés**. Le Career center permet aux étudiants de consulter les offres d'emplois et de stages, de recevoir les offres par e-mail, de s'informer sur les entreprises partenaires de l'ubo, leurs métiers et processus de recrutement, de s'informer sur les métiers via des vidéos, d'être informé d'événements liés à l'insertion, de s'informer sur les techniques de recherche d'emploi (conseils et outils). Les entreprises peuvent créer leur espace partenaire pour présenter leurs structures, déposer leurs offres et cibler leur public (réservés étudiants ubo ou ouverts aux autres universités), gérer leurs offres.

Les étudiants en situation de handicap peuvent bénéficier d'une **aide à l'insertion professionnelle par la référente handicap du service**. Sa mission englobe :

- l'information sur les formations, les métiers, le marché de l'emploi, les dispositifs spécifiques pour les travailleurs handicapés
- l'aide à la construction du projet d'études et du projet professionnel (travail sur les intérêts, le profil personnel, la connaissance de soi, motivation, stratégie de prise de décision, ciblage du marché).

- l'aide à la recherche de stages/d'emplois : travail de bilan sur les compétences acquises, élaboration du CV, de la lettre de motivation, préparation à l'entretien, recherches d'offres et prises de contact avec les entreprises partenaires ou non, mise en relation entreprise-étudiants.
- l'assistance technique pour la réalisation d'entretien à distance (via Skype), accompagnement dans la rédaction de la convention de stage et lien avec l'entreprise accueillante pour les démarches administratives.

Depuis septembre 2015, **32 étudiants en situation de handicap ont été accompagnés à cap Avenir**. Au total, 71 entretiens ont été réalisés, soit dans le cadre d'entretien de face à face à Cap' Avenir, soit à distance via Skype pour les étudiants non mobiles. Les demandes concernent principalement les questions de poursuite d'études, d'élaboration de projets professionnels compatibles avec le handicap et pourvoyeurs d'emplois, de recherches de stages. Un accompagnement a été initié par un référent handicap d'une composante, la situation a été travaillée de concert avec les différents services.

□ Favoriser l'accessibilité et la vie sur le campus

Le texte complet de la **procédure de mise en œuvre des aménagements spécifiques est transmis à toutes les composantes** pour être **communiqué aux étudiant-e-s**. Des extraits sont également repris dans **les livrets de l'étudiant-e**, notamment les démarches à effectuer pour une demande d'aménagement, délais, handicap temporaire. **Ce document est consultable en ligne sur le site de la DEVE** qui regroupe l'ensemble des informations nécessaires aux étudiant-e-s en situation de handicap. Il est également **adressé à l'ensemble des étudiants via la messagerie ENT** en début d'année universitaire. Toutes ces informations sont **communiquées de façon individualisée aux étudiant-e-s lors des entretiens d'évaluation** des besoins au niveau de la structure handicap ou du SUMPPS en début d'année universitaire.

Désormais, l'étudiant-e peut **introduire sa demande d'aménagement directement en ligne** via un formulaire à renseigner sur le site DEVE-Handiversité. Cette démarche en ligne permet une prise de rendez-vous à la rentrée avec les services du SUMPPS et Handiversité. Les fiches du dossier d'inscription, la fiche d'aménagement, la fiche des troubles du langage écrit sont également téléchargeables sur le site du SUMPPS. **Un formulaire médical est téléchargeable sur le site de la DEVE-Handiversité**. Celui-ci doit être renseigné par le médecin traitant et présenté au service de santé universitaire lors du rendez-vous médical, le but étant de **faciliter l'évaluation médicale**, notamment les répercussions du problème de santé sur la poursuite d'études.

La salle de documentation de CAP AVENIR a été réaménagée pour favoriser le déplacement des personnes à mobilité réduite et l'accessibilité aux outils.

Le Service commun de documentation (SCD) s'est engagé **activement pour mener une politique inclusive dans toutes ses bibliothèques**. Le SCD a pour missions la coordination de la politique documentaire de l'Université, l'accès à la documentation nécessaire aux étudiants, aux enseignants et aux chercheurs, la formation du public universitaire à l'utilisation des ressources documentaires. Il regroupe 12 bibliothèques et 99 agents. Il donne accès à plus de 480 000 ouvrages, 8 700 ebooks, près de 20 000 revues en ligne et de nombreuses bases de données. Il prête près de 200 000 ouvrages par an. Lieux publics, les bibliothèques enregistrent plus de 1 million

d'entrées annuelles. Trois bibliothèques sont ouvertes 75 heures par semaine, de 8h à 22h en semaine et de 9h à 17h le samedi.

En septembre 2016, **le SCD a créé un Département transversal "Accompagnement des Publics" et la problématique de l'accessibilité est au cœur de ses missions. Le responsable de ce département est « référente handicap » pour le SCD.**

Un état des lieux général de l'accessibilité des bibliothèques a été dressé. Les banques de prêt et les postes informatiques sont de façon générale correctement accessibles pour le public en situation de handicap, toutefois, l'accessibilité des bâtiments et des parkings est variable d'une bibliothèque à une autre. La circulation intérieure est conforme aux normes dans la majorité des bibliothèques. Le site web UBODOC est accessible de toutes les bibliothèques et à distance mais les contenus en ligne, dont certains nécessitent des identifiants et codes personnels, ne respectent pas systématiquement les normes d'accessibilité en ligne. Les bibliothèques de Lettres, du Bouguen et du Pôle de Quimper proposent un équipement spécialisé (synthèse vocale ou télé-agrandisseur). Les E-books sont en développement croissant. Le personnel de la BU est sensibilisé à l'accueil des publics en situation de handicap et apporte l'aide nécessaire au cas par cas.

□ Développer un réseau de partenaires handi-engagés et mettre l'ensemble des acteurs en synergie

Les services de l'université sont actifs dans différents réseaux. Le SUMPPS participe aux réunions de l'Association Handisup Bretagne (Brest) et au Comité de pilotage du dispositif ACCEH (Accueil, Coordination, Conseil des Etudes et du Handicap) avec différents partenaires, MDPH, UBO SUMPPS, Conseil départemental, service AVS, CAP Emploi, collectif des associations de personnes handicapées, étudiants handicapés. L'infirmière et un médecin du SUMPPS, avec divers intervenants (associations, orthophoniste, MDPH, UBO-Handiversité, Mission locale, SAVS) ont participé à la soirée conférence : « Les dys : intégration dans la vie adulte », organisée par l'association Apedys Finistère. Cap Avenir et la DEVE-Handiversité participent au réseau handicap de l'enseignement supérieur et à l'association APACHES.

Sous l'autorité du VP CFVU, la DEVE-handiversité travaille au développement des partenariats notamment avec la DCNS afin de rallier la convention Thalès-UBO. Une collaboration avec la cellule entreprise de l'UBO a été menée pour la création d'un annuaire d'entreprises handi-engagées.

□ Contribuer au pilotage administratif et financier de la politique du handicap

La DEVE-handiversité dispose d'un budget de fonctionnement spécifique au handicap :

- une dotation de fonctionnement de l'établissement de 6 400 euros (hors masse salariale)
- une subvention allouée par une entreprise dans le cadre d'une convention de 20 000 euros en 2016
- une délégation de crédits ministériels pour 2016 (aides spécifiques) de 35 000 euros

Ces dotations financières ont permis d'acquérir des équipements spécifiques mis à disposition des étudiants en situation de handicap : logiciels adaptés pour déficients visuels, de logiciels adaptés pour trouble DYS, des ordinateurs portables, du mobilier tel que fauteuils médicalisés avec tables de travail, tablettes, chaises, tabourets.

II

Projets d'actions pour améliorer l'accueil, l'accompagnement et l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap

Objectif 1

Faire évoluer la perception de la communauté universitaire sur le handicap, lutter contre les discriminations en améliorant la communication, l'information, la sensibilisation, la formation.

- Améliorer la communication

Action n° 1 : Enrichir le guide "études, vie étudiante et handicap" et élargir sa diffusion.

Enjeux de l'action : Communiquer sur la procédure d'aménagement des études et des examens, l'organisation des études et les aménagements mis en place, l'accessibilité, les adresses utiles, la mobilité à l'international. Assurer la diffusion du guide dans toutes les composantes de l'UBO en amont et pendant le parcours. Renforcer l'information sur le rôle et les missions des référents handicap à l'UBO

Pilotage : DEVE/HANDIVERSITÉ

Partenaires : SUMPPS, CAP' AVENIR, Direction de la communication

Etape de mise en oeuvre :

- Mise à jour du guide "études, vie étudiante et handicap" et réalisation de flyers
- Diffusion du guide et du flyer
- Réalisation d'une campagne d'affichage

Budget : 300 euros

Calendrier :

- Date de début : août rentrée n-1
- Réalisation : septembre 2017
- Périodicité : chaque année

Indicateurs : Nombre de guides diffusés, réalisation d'une enquête à destination ESH

Action n°2 : Relayer l'information sur l'accompagnement des étudiants en situation de handicap lors des principaux évènements d'information à destination des étudiants (Journées de rentrée, Portes ouvertes, Soirée d'information).

Enjeux de l'action : Informer et sensibiliser les futurs étudiants et leurs familles aux différentes possibilités d'aménagements des études à l'UBO, les informer sur les différentes possibilités d'accompagnement

Pilotage : CAP AVENIR

Partenaires : Direction de la communication, DEVE/ HANDIVERSITÉ, COMPOSANTES dont Correspondants handicap

Etape de mise en oeuvre :

- Tenue d'un stand avec la direction de la communication pour les salons (réalisation de kakémonos, affiches et flyers)
- Relais de l'information sur le stand générique UBO lors des salons de St Briec, Rennes et Lorient, sur le stand Cap' Avenir pour Azimut et les portes ouvertes, stands Cap' Avenir et handiversité pour les portes ouvertes de Quimper et Réunion d'information et d'échanges de juin.

- Réunion de sensibilisation des référents handicap des composantes pour inciter leur présence lors des portes ouvertes
- Prévoir des équipements et des supports adaptés aux différents types de handicap

Budget : 200 euros

Calendrier :

- Date de début : juin 2017
- Réalisation : Journée rentrée en septembre 2017 - 1er salon en janvier 2018
- Périodicité : chaque année

Indicateurs : Nombre d'événements-Taux de fréquentation des espaces mis en place

- Améliorer l'information

Action 3 : Améliorer le recensement des étudiants en situation de handicap afin de leur présenter les possibilités d'accompagnement et faciliter la prise de RDV au SUMPPS,

Enjeux de l'action : Améliorer l'information, l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap dès leur inscription à l'UBO.

Pilotage : DEVE/HANDIVERSITÉ

Partenaires : SUMPPS

Etape de mise en oeuvre :

- Recenser les étudiants en situation de handicap dans leur dossier d'inscription
- Envoyer un courrier d'information à la rentrée
- Communiquer la liste des étudiants qui se sont fait connaître au SUMPPS afin de suivre l'indicateur de demande d'aménagement

Budget : 300 euros (communication/affranchissement)

Calendrier :

- Date de début : Juillet 2017
- Réalisation : septembre 2017
- Périodicité : Chaque année

Indicateurs : Nombre de courriers envoyés-Nombre d'étudiants qui ont pris RDV au SUMPPS-
Nombre de demandes en ligne

Action n°4 : Développer les actions par les pairs

Enjeux de l'action : Améliorer l'information, l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap, favoriser l'engagement et l'implication des étudiants en situation de handicap dans les projets de l'établissement

Pilotage : CAP' AVENIR- DEVE selon actions

Partenaires : SIAME-COMPOSANTES

Etape de mise en oeuvre :

- Développer les actions via l'UE Engagement étudiant, parcours Handicap
- Solliciter le collectif d'étudiants en situation de handicap de l'UBO
- intégrer des étudiants en situation de handicap aux Ambassadeurs UBO (chargés d'information dans les lycées)
- Réaliser des vidéos et les diffuser sur le blog Express'o
- Mettre en place un système de parrainage d'un étudiant de première année avec un étudiant de M1/M2

Budget : 200 euros (communication)

Calendrier :

- Date de début : sept 2017
- Réalisation : juin 2018
- Périodicité : annuelle

Indicateurs : Nombre d'étudiants impliqués-Nombre de vidéos réalisées

Action n°5: Proposer l'accès aux informations par le web sous forme de guichet unique

Enjeux de l'action : Organiser l'accès à l'information des sites web des différents services sous forme de guichet unique afin de simplifier l'accès à l'information des étudiants en situation de handicap.

Pilotage : DEVE-HANDIVERSITE

Partenaires : CAP AVENIR, SUMPPS, Composantes, Direction de la communication, Direction Europe & International

Etape de mise en oeuvre :

- Recenser les informations disponibles ou à mettre à disposition sur les sites des différents services
- Organiser les informations, uniformiser les documents et les façon de procéder
- Mettre les liens en un point d'accès unique
- Prévoir une version en anglais des informations clefs qui seront accessibles depuis différents points du site internet UBO

Budget :

Calendrier :

- Date de début : sept 2017
- Réalisation : juin 2018
- Périodicité : mise à jour annuelle

Indicateurs : Nombre de connexions

Action n°6 : Réalisation d'un guide pratique des aménagements des études et des examens mis en place à l'UBO.

Enjeux de l'action : Permettre une meilleure lisibilité et compréhension des aménagements figurant sur l'arrêté d'aménagements des études et des examens afin de faciliter la mise en place de ces aménagements par les composantes.

Pilotage : DEVE/HANDIVERSITÉ

Partenaires : SUMPPS et les composantes

Etape de mise en oeuvre :

- Lister l'ensemble des aménagements mis en place.
- Expliciter chaque aménagement.
- Diffuser dans l'ensemble des composantes le guide des aménagements.

Budget : 200 euros

Calendrier :

- Date de début : Septembre 2017
- Réalisation : Septembre 2018
- Périodicité : Chaque année

Indicateurs : Nombre de lexiques réalisés et diffusés

Action n°7 : Organiser une réunion d'information à la rentrée avec les composantes afin de présenter les services liés au handicap et les procédures associées

Enjeux de l'action : Rappeler lors de la rentrée universitaire les différentes procédures liées au handicap et aux aménagements afin que les composantes puissent se les approprier. Identifier les personnes ressources pouvant accompagner dans la mise en œuvre des aménagements

Pilotage : DEVE/HANDIVERSITÉ

Partenaires : Composantes (RAF/Service scolarité, Correspondants handicap) SUMPPS CAP' AVENIR

Etape de mise en oeuvre :

- Programmation d'une réunion d'information courant septembre 2017 avec les composantes
- Mise à disposition et explications des différents aménagements (arrêtés...)

Budget :

Calendrier :

- Date de début : début septembre
- Réalisation : fin septembre 2017
- Périodicité : chaque année

Indicateurs : Taux de participation à ces réunions

Action n°8 : Renforcer l'information sur les différents types de handicap et la conduite à tenir pour mieux accueillir et échanger

Enjeux de l'action : Avoir une meilleure connaissance du handicap et des conduites à tenir en fonction de ceux-ci

Pilotage : SUMPPS

Partenaires : Communication

Etape de mise en oeuvre :

- Réalisation d'une plaquette sur les différents types de handicap et comment se comporter pour mieux accueillir et échanger (définitions et informations sur le handicap et conseils pratiques sur la bonne attitude à avoir), en complément des sessions de formation proposées aux personnels.
- Diffusion de cette plaquette

Budget : 500 euros

Calendrier :

- Date de début : septembre 2017
- Réalisation : juillet 2018
- Périodicité : mise à jour et diffusion annuelle

Indicateurs : Nombre de plaquettes diffusées et enquête à destination des personnels pour voir l'impact de la communication

Action 9 : Renforcer l'information sur le rôle des différents acteurs du handicap

Enjeux de l'action : Renforcer l'information sur les rôles et les missions de la médecine de prévention des étudiants, de la référente insertion professionnelle, du référent DEVE handiversité, des référents handicap des composantes. Développer les échanges avec les référents handicap des composantes. Diffuser l'information massivement aux étudiants

Pilotage : DGS

Partenaires : les référents handicap, les services et composantes

Etape de mise en oeuvre :

- Finaliser la structuration de l'établissement
- Identifier les référents, prendre contact avec les référents,
- Etablissement d'un mémo des rôles et missions des différents référents
- Introduction dans le règlement intérieur de l'UBO

Budget :

Calendrier :

- Date de début : septembre 2017 validation du SDPH
- Réalisation : janvier 2018
- Périodicité : annuelle

Indicateurs : Nombre de RDV par référent

- Améliorer la sensibilisation

Action n°10 : Mise en ligne de témoignages d'étudiants en situation de handicap sous forme de courtes vidéos retraçant leur parcours universitaire et leur vie étudiante

Enjeux de l'action : Démystifier l'accès à l'enseignement supérieur d'étudiants en situation de handicap. Sensibiliser l'ensemble des étudiants par la conception et la mise en ligne de témoignages d'étudiants en situation de handicap retraçant leur parcours scolaire, choix d'orientation, quotidien universitaire.

Pilotage : DEVE/HANDIVERSITÉ et CAP' AVENIR

Partenaires : Open Factory, SIAME, Direction de la COMMUNICATION

Etape de mise en oeuvre :

- Communication sur le projet auprès des étudiants en situation de handicap et recensement des volontaires
- Définir le synopsis de la vidéo
- Interview, réalisation de films et montage de films
- Mise en ligne sur le site express'O UBO et relai site Deve Handiversité (en cours action doctorant continuum + UE engagement parcours handicap)

Budget :

Calendrier :

- Date de début : septembre 2017
- Réalisation : janvier 2018
- Périodicité : tous les trois ans

Indicateurs : Nombre de témoignages mis en ligne-Nombre de vues

Action n° 11 : Pérenniser la semaine de sensibilisation au handicap et les actions ponctuelles d'information et de formation à destination des étudiants et des personnels

Enjeux de l'action : Sensibiliser l'ensemble de la communauté au handicap afin de lever les préjugés et favoriser le "mieux vivre ensemble"

Etape de mise en oeuvre :

- Définir le programme des actions : public visé, axes de sensibilisation, stratégie de communication) en lien avec l'ensemble des services, composantes et associations

- établissement du programme de la semaine (novembre)
- Organiser et communiquer sur les événements à l'intérieur et à l'extérieur de l'UBO (novembre à Février)

Pilotage : DEVE/HANDIVERSITÉ

Partenaires : SUMPPS CAP' AVENIR, Direction de la COMMUNICATION, ASSOCIATIONS UBO et/ou PARTENAIRES, COMPOSANTES

Budget : 2 000 euros

Calendrier :

- Date de début : Septembre 2017
- réalisation : Mars 2018
- Périodicité : tous les deux ans

Indicateurs : Nombre d'actions mises en place-Fréquentation des évènements

Objectif 2

“ Favoriser les parcours de réussite en améliorant l'accueil, l'accompagnement des personnes en situation de handicap ”

- Améliorer l'accueil

Action 12 : Anticiper l'accueil des étudiants en situation de handicap dès le lycée ainsi que l'évaluation des besoins d'accompagnement

Enjeux de l'action :

- Disposer des moyens humains techniques et budgétaires nécessaires en amont de l'arrivée à l'Université pour faciliter l'accueil et l'accompagnement des étudiants et être réactifs sur les dispositifs d'accompagnement à mettre en oeuvre.

Etape de mise en oeuvre :

- Anticiper le nombre d'étudiants en prendre en charge et l'accompagnement nécessaire dès le lycée (1ère et Terminale)
- Préparer l'arrivée des étudiants en situation de handicap : contacts avec les familles, les enseignants-référents, salons étudiants, portes ouvertes, journée d'échange « lycée-université »
- Accueil et évaluation des besoins (Guide GEVA Sup)
- Tenir un état du matériel existant et l'évolution des besoins sur plusieurs années (Plan Pluriannuel d'investissement)
- Mise en place des dispositifs d'accompagnement

Pilotage : DEVE/HANDIVERSITÉ

Partenaires : SUMPPS, COMPOSANTES/Correspondants handicap, scolarités, équipes pédagogiques, CAP' Avenir, MDPH

Budget : 25 000 euros soit (cout sur la base de 25 à 30 étudiants)

- + 10 000 euros (aides techniques : acquisition équipements adaptés, aménagement poste de travail étudiant, adaptation documents)
- + 15 000 euros si interprétariat LSF

Calendrier :

- Date de début : septembre 2017
- Réalisation : septembre 2018
- Périodicité : chaque année

Indicateurs :

Nombre d'étudiants accompagnés (bénéficiant d'aménagements spécifiques)

Nombre étudiants bénéficiant d'aides humaines et techniques

Nombre intervenants (contrats étudiants)

□ Améliorer l'accompagnement

Action n°13 : Mise en place d'une campagne de recrutement dans le cadre de contrats étudiants pour l'accompagnement des étudiants en situation de handicap (tutorat, prise de notes, secrétariat d'examen)

Enjeux de l'action :

- Constituer un vivier d'étudiants accompagnants afin de pouvoir mobiliser rapidement des tuteurs, preneurs de notes ou secrétariats d'examens pour permettre un meilleur accompagnement des étudiants en situation de handicap.

Etape de mise en œuvre :

- Etablissement de fiches de poste pour les missions de tuteur, preneur de notes et secrétaire d'examen.
- Diffusion à l'ensemble des étudiants des fiches de postes.
- Organisation d'une réunion d'information à destination des étudiants intéressés.

Pilotage : DEVE/HANDIVERSITÉ

Partenaires : DRH, COMPOSANTES - Correspondant handicap, Scolarité, Enseignants"

Budget : 25 000 euros

Calendrier :

- Date de début : second semestre 2017
- Réalisation : Septembre 2017
- Périodicité : Mise à jour chaque année

Indicateurs :

Nombre d'étudiants accompagnants mobilisés

Action n°14 : Compléter l'accompagnement des étudiants en situation de handicap par un dispositif de parrainage et d'entraide étudiante sous forme de volontariat

Enjeux de l'action :

- Développer l'entraide et la solidarité entre étudiants
- Faciliter le suivi de la formation

Etape de mise en œuvre :

- Lister les candidats volontaires
- Réaliser un petit guide du parrainage
- Mettre en relation les étudiants parrainés et leur parrain

Pilotage : DEVE/HANDIVERSITÉ et VP étudiants

Partenaires : Composantes - associations -

Budget :

Calendrier :

- Date de début : second semestre 2017
- Réalisation : Janvier 2018
- Périodicité : Mise à jour chaque année

Indicateurs : Nombre d'étudiants accompagnants mobilisés

Action N° 15 : Organiser une réunion de bilan avec tous les acteurs à l'issue des plans d'accompagnement des étudiants en situation de handicap

Enjeux de l'action : Fluidifier les échanges entre les acteurs de l'équipe plurielle
Renforcer le suivi des aménagements entre le SUMPPS, Handiversité-DEVE et les composantes afin d'adapter au mieux les prescriptions d'aménagements entre le service prescripteur : le SUMPPS et la DEVE-Handiversité coordinateur et les composantes chargées de la mise en œuvre

Pilotage : DEVE/HANDIVERSITÉ

Partenaires : SUMPPS, COMPOSANTES/Correspondants handicap, scolarités, équipes pédagogiques

Etape de mise en œuvre :

Budget : euros

Calendrier :

- Date de début : Septembre 2017
- Réalisation : Bilan juin 2018
- Périodicité : Chaque année

Indicateurs : Nombre de réunions

Action N°16 : Développer une application de suivi des aménagements proposés aux étudiants en situation de handicap

Enjeux de l'action : Simplifier les procédures administratives en fluidifiant les liens entre le SUMPPS, Handiversité-DEVE, Cap' Avenir et les composantes afin de partager plus simplement les informations concernant les aménagements proposés, le suivi de leur mise en place, les démarches en cours ou réalisés.

Pilotage : DEVE/HANDIVERSITÉ - SUMPPS-Cap' Avenir - COMPOSANTES

Partenaires : DSIUN-UBO

Etape de mise en œuvre :

- Validation du projet par le Comité Organisationnel du SI et des Usages du Numérique : COSINUM
- Réalisation et validation du cahier des charges
- Développement de l'application par la DSI
- Test et déploiement de l'application sur l'UBO

Budget :

Calendrier :

- Date de début : Finalisation du cahier des charges par les utilisateurs janvier à juin 2017
- Réalisation : Septembre 2018
- Périodicité : néant

Indicateurs : Nombre d'étudiants saisis dans l'application

Action N°17 : Engager une réflexion sur les règles de prise en charge du handicap temporaire

Enjeux de l'action : Répondre à des situations complexes et imprévues d'étudiants en situation de handicap temporaire

Pilotage : VP FTLV - Gouvernance

Partenaires : SUMPPS - HANDIVERSITE - COMPOSANTES

Etape de mise en œuvre :

- Décision politique
- Attribution d'un budget
- Information des acteurs et mise en œuvre

Budget :**Calendrier :**

- Date de début : septembre 2017
- Réalisation : septembre 2018
- Périodicité : annuelle

Indicateurs : Elaboration d'une procédure à l'attention des étudiant-e-s souffrant d'un handicap temporaire au cours de leur scolarité - Nombre d'étudiants pris en charge et coût

Action n°18 : Organiser des ateliers d'échanges de bonnes pratiques entre les différentes scolarités et enseignants de composantes pour la mise en place des aménagements.

Enjeux de l'action : Partager les bonnes pratiques des composantes pour la mise en œuvre des aménagements. Rendre plus facile la mise en place des aménagements et former les scolarités.

Pilotage : DEVE Handiversité

Partenaires : Composantes-SUMPPS

Etape de mise en œuvre :

- Organiser des rencontres-bilan régulières avec les services de scolarité et les départements de formation

Budget :**Calendrier :**

- Date de début : 2017
- Réalisation : 2018
- Périodicité : annuelle

Indicateurs : Nombre d'ateliers mis en place

Action N° 19 : Rédiger une fiche de procédure sur le dispositif d'accompagnement des étudiants en situation de handicap en mobilité internationale

Enjeux de l'action : formaliser les différentes étapes et acteurs concernés pour l'organisation d'une mobilité sortante ou entrante d'un étudiants en situation de Handicap

Pilotage : DEI

Partenaires : DEVE-Handiversité, Coordinateurs RI des composantes, département 29, SUMMPS, CROUS

Etape de mise en œuvre :

- Rédaction de la fiche projet sur la base des retours des expériences passées
- Validation, approbation par les différents acteurs
- Diffusion, communication

Budget :**Calendrier :**

- Date de début : septembre 2017
- Réalisation : décembre 2017

- Périodicité : à actualiser selon nouvelle législation ou retours d'autres cas
- Indicateurs** : Formalisation du process pour une mobilité

Objectif 3

“Améliorer l’insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en favorisant le recrutement et le maintien dans l’emploi”

□ Favoriser le recrutement

Action n°20: Développer et communiquer sur la mise en place de projets tutorés ou de stages sur le thème du handicap.

Enjeux de l’action : Positionner la DEVE-Handiversité comme service ressource pour l’accompagnement de la mise en œuvre de projets sur le thème du handicap.

Recenser les projets et initiatives autour du handicap, les accompagner et les rendre plus visibles.

Pilotage : DEVE/HANDIVERSITÉ / CAP’ AVENIR si projets en lien avec stage IP

Partenaires : COMPOSANTES

Etape de mise en oeuvre :

- Communiquer auprès des composantes sur Handiversité-DEVE.
- Accueil des étudiants, information sur l’accompagnement des étudiants en situation de handicap à l’université, accompagnement du montage de projets sur le thème du handicap.

Budget : euros

Calendrier :

- Date de début : Septembre 2017
- Réalisation : septembre 2018
- Périodicité : Chaque année

Indicateurs : nombre de projets accompagnés

Action n°21 : Contrats doctoraux

Enjeux de l’action : informer les étudiants en situation de handicap en Master 2 et bénéficiaires de l’obligation d’emploi (titulaires d’une RQTH) et désireux de poursuivre en Doctorat de l’existence de ce dispositif. Communication auprès des écoles doctorales et de laboratoire. Accompagnement pour le montage des dossiers de candidature

Pilotage : DEVE Handiversité

Partenaires : DRIVE/ Ecoles doctorales / Laboratoires

Etape de mise en oeuvre :

- Rencontre avec les écoles doctorales et les laboratoires pour expliquer le processus avant la campagne d’inscription

Budget :

Calendrier :

- Date de début : 2017
- Réalisation : 2018
- Périodicité : Chaque année

Indicateurs : nombre de contrats doctoraux handicaps chaque année et le nombre de rencontres avec les laboratoires et écoles doctorales

Action n° 22 : Compléter l'accompagnement des étudiants en situation de handicap par un dispositif de parrainage d'entreprises

Enjeux de l'action : Que chaque étudiant en situation de handicap soit parrainé par un professionnel au sein d'entreprises partenaires

Pilotage : Cap' Avenir

Partenaires : Cellule entreprises pour l'établissement d'un fichier d'entreprises permettant de développer le réseau d'entreprises handi-engagées

Etape de mise en oeuvre : Développer le réseau d'entreprises partenaires/ communiquer/ mettre en relation étudiants et entreprises par l'organisation de visites d'entreprises

Budget : 3 000 euros de location de bus pour visites d'entreprises

Calendrier :

- Date de début : septembre 2018
- Réalisation : janvier 2019
- Périodicité : annuelle

Indicateurs : nombre de visites / de parrains / entreprises partenaires

Action n°23 : Aider à la recherche de stage et à l'insertion professionnelle

Enjeux de l'action : renforcer le réseau d'acteurs externes en développant les partenariats

Pilotage : CAP' AVENIR

Partenaires : DEVE/HANDIVERSITE COMPOSANTES, Cellule ENTREPRISES

Etape de mise en oeuvre :

- Développer les partenariats en créant un réseau d'entreprises handi-engagées
- contact avec les entreprises / associations - établir des conventions de partenariat
- Développer les partenariats avec des associations handi-engagées : Osons l'Égalité, Ohé Prométhée, Handisup, Asperanza
- Faire apparaître ces offres ou entreprises handi-accueillantes dans le career center ubo
- participer au recrutement et évaluation de stages de certains masters pour faciliter le suivi insertion professionnelle

Budget : 200 euros (réceptions/ relations publiques)

Calendrier :

- Date de début : septembre 2016
- Réalisation : Un étudiant en situation de handicap /un parrain d'entreprise
- Périodicité : en continu

Indicateurs : Nombre de conventions signées, de parrains, de visites

Action n°24 : Poursuivre la collaboration avec l'IAE sur le projet Handijob

Enjeux de l'action :

- Donner l'opportunité aux étudiants en situation de handicap de rencontrer des entreprises, de présenter leur projet professionnel, de solliciter un stage/un emploi et leur donner les moyens de préparer ces rencontres.

Pilotage : CAP' AVENIR**Partenaires :** IAE , DEVE-Handiversité**Etape de mise en œuvre :****Budget :** 500 euros (communication + réception)**Calendrier :**

- Date de début : septembre 2016
- Réalisation : février 2017
- Périodicité : annuelle

Indicateurs : Nombre d'étudiants inscrits sur les ateliers, présents au forum

Objectif 4

“Co-construire une politique du handicap inclusive en favorisant l'accessibilité et la vie sur le campus, en développant les partenariats et la synergie entre les acteurs , en contribuant à son pilotage administratif et financier ”

□ Favoriser l'accessibilité et la vie sur le campus

Action n°25 : Réalisation d'un livret d'accessibilité et d'équipement des salles de TP

Enjeux de l'action : Avoir un descriptif d'accessibilité et des équipements des salles de TP**Pilotage :** Composantes**Partenaires :** Direction du patrimoine**Etape de mise en œuvre :**

- Recenser l'accessibilité des lieux, des équipements et la documentation inhérente au fonctionnement des équipements.

Budget :**Calendrier :**

- Date de début : septembre 2017
- Réalisation : septembre 2019
- Périodicité : Mise à jour annuelle

Indicateurs : Nombre de salles décrites

Action n° 26 : Poursuivre le travail d'accessibilité à toutes les ressources du service CAP AVENIR et étoffer le fonds documentaire sur l'emploi des travailleurs handicapés

Enjeux de l'action : rendre accessible le plus d'ouvrages possibles sur le site de brest et Quimper et renforcer l'information**Pilotage :** CAP' AVENIR**Partenaires :****Etape de mise en œuvre :**

- Acquisition d'ouvrages spécifiques pour fonds documentaire Cap' Avenir Brest et Quimper
- Acquisition du logiciel Zoom Text (Brest + Quimper)

Budget : 1320 euros (2 logiciels), 300 euros (ouvrages)

Calendrier :

- Date de début : sept 2016
- Réalisation : juin 2017 (aménagement), action continue (fonds documentaire)
- Périodicité : annuelle

Indicateurs : Nombre d'ouvrages disponibles

Action n° 27 : Compléter la charte des associations par une rubrique pour un enseignement supérieur inclusif, une vie étudiante accessible

Enjeux de l'action :

Pilotage : DEVE-Handiversité

Partenaires : VP étudiants, associations d'étudiants

Etape de mise en oeuvre :

- Rédiger l'article et le faire valider
- l'intégrer dans la charte des associations et la faire signer aux associations

Budget :

Calendrier :

- Date de début : 2017
- Réalisation : 2018
- Périodicité : annuelle

Indicateurs : Nombre de chartes signées

- Développer un réseau de partenaires handi-engagés et mettre l'ensemble des acteurs en synergie

Action n°28 : Renforcer les partenariats avec les établissements du secondaire, le Rectorat et la MDPH

Enjeux de l'action : Faciliter les relations entre les acteurs internes et externes de l'UBO afin de renforcer la coopération et assurer la meilleure transition possible entre le secondaire et le supérieur.

Pilotage : DEVE/HANDIVERSITÉ -CAP' AVENIR

Partenaires : Inspections d'Académie, Rectorat, Chefs d'établissements, CIO

Etape de mise en oeuvre :

- Diffusion de la brochure Handicap de l'UBO auprès des établissements d'enseignement secondaire par le biais de l'Inspection académique et des services du Rectorat / par le biais des relations continuum lycée UBO (en cours)
- Rencontre annuelle avec l'Inspection académique (service en charge de la scolarisation des élèves handicapés dans l'enseignement secondaire)
- S'appuyer sur les actions déjà mises en oeuvre dans le cadre de la mission Continuum Lycée-université
 - Événements programmés à l'attention des enseignants du 2nd degré (journées inter degré, ateliers..)
 - Programme de visites en lycées définis par les composantes
 - Programme de visites en lycées par Cap' Avenir
 - Rencontre avec les CIO
- Rencontre annuelle avec les enseignants-référents des établissements d'enseignement secondaire
- Développer le partenariat avec la MDPH (convention ?)

Budget : 750 euros

Calendrier :

- Date de début :
 - janvier à mars 2017 salons d'orientation/journées PO,

- mars à avril 2017 : rencontre enseignants-référents et diffusion guide pratique / rencontre CIO
- septembre 2017 : rencontre Inspection Académique(IAESH) et rencontre MDPH (point et mise à jour dossiers nouveaux étudiants)

- Réalisation : 2018
- Périodicité : chaque année

Indicateurs : nombre de primo-arrivants et nombre d'élèves ayant un dossier MDPH

Action n°29 : Compléter le réseau des référents handicap dans les composantes, établir un annuaire et animer ce réseau.

Enjeux de l'action : Consolider le dispositif d'accueil des étudiants en situation de handicap par un réseau d'acteurs internes et externes en synergie

Etape de mise en œuvre :

- Référencer dans chaque composante un référent handicap.
- Communiquer sur l'existence des référents handicap sur différents supports.
- Créer une liste de diffusion et d'échanges
- Intégrer les fonctions du référent handicap dans le référentiel des tâches ou dans les fiches de postes

Pilotage : DEVE/HANDIVERSITÉ

Partenaires : COMPOSANTES, DRH

Budget :

Calendrier :

- Date de début : Second semestre 2017
- Réalisation : Janvier 2018
- Périodicité : Mise à jour chaque année

Indicateurs :

Nombre de de référents handicap dans les composantes

□ Contribuer à son pilotage administratif et financier

Action N° 30 : Valoriser les éléments de bilans des actions et les résultats obtenus

Enjeux de l'action : Valoriser les éléments de bilan des actions menées et des résultats obtenus qui sont répertoriés dans le rapport annuel qui serviront pour faire le bilan de l'année N et engager et prioriser les actions à mener sur l'année N+1

Pilotage : DEVE-HANDIVERSITE

Partenaires : SUMPPS - CAP AVENIR- Composantes, DEI, DAF

Etape de mise en oeuvre :

- Collecte des éléments de bilan tout au long de l'année
- Réalisation de statistiques
- Réalisation du bilan financier
- Présentation du bilan

Budget :

Calendrier :

- Date de début : Janvier 2017
- Réalisation : 2019
- Périodicité : annuelle

Indicateurs : Réalisation du rapport annuel du handicap relatif aux étudiants et passage dans les instances pour information

Action N° 31 : Candidater à des subventions complémentaires ERASMUS + dans le cadre de projet de mobilité sortante

Enjeux de l'action : donner les moyens à l'étudiant et à sa famille de mettre en œuvre la mobilité sortante en Europe pour un projet de succès

Pilotage : DEI

Partenaires : DEVE-Handiversité

Etape de mise en œuvre :

- établir avec l'université partenaire les modalités d'accueil et d'accompagnement sur place pendant tout le séjour
- obtenir les différents justificatifs
- (modalités d'accueil, facture, devis ...)
- contacter le correspondant de l'agence Erasmus + pour le montage d'un dossier complémentaire à la bourse déjà allouée (recevabilité et formulaire)

Budget : temps de travail DEI

Calendrier : selon la demande mais dossier à déposer au minimum un mois avant le départ en mobilité

Indicateurs : Nombre de demande de subventions réalisées

TITRE II

La politique d'accueil et d'accompagnement des personnels en situation de handicap

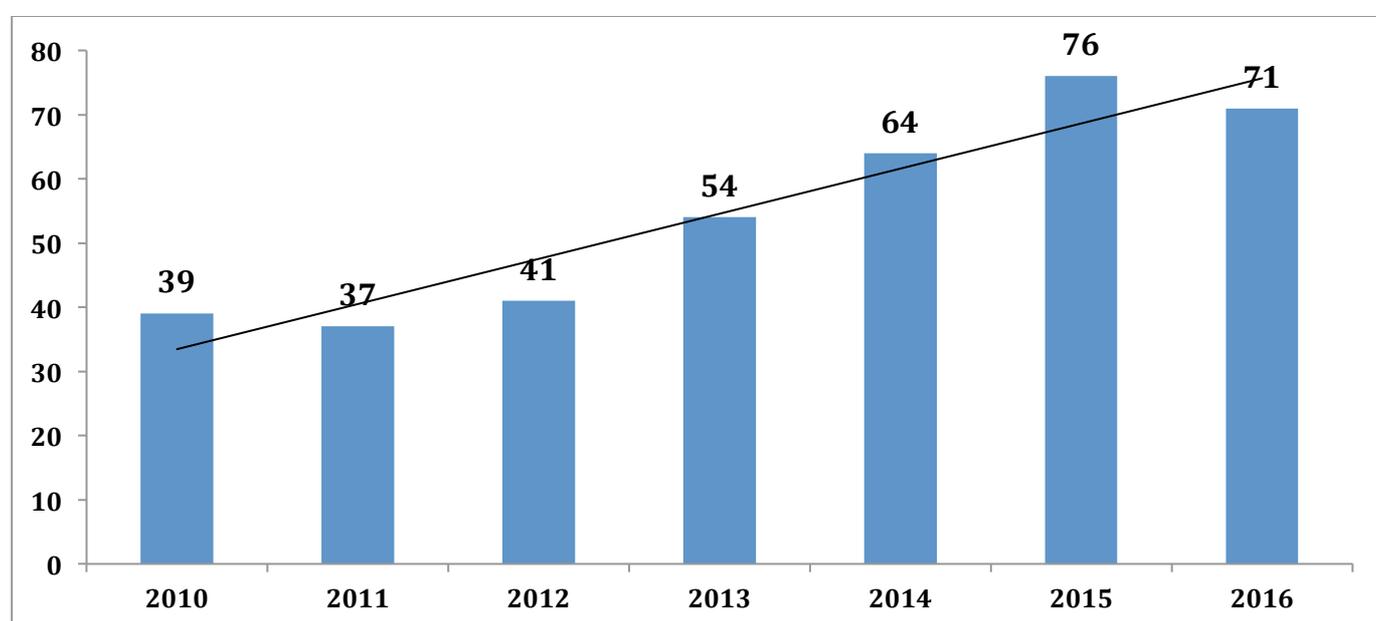
I

Etat des lieux

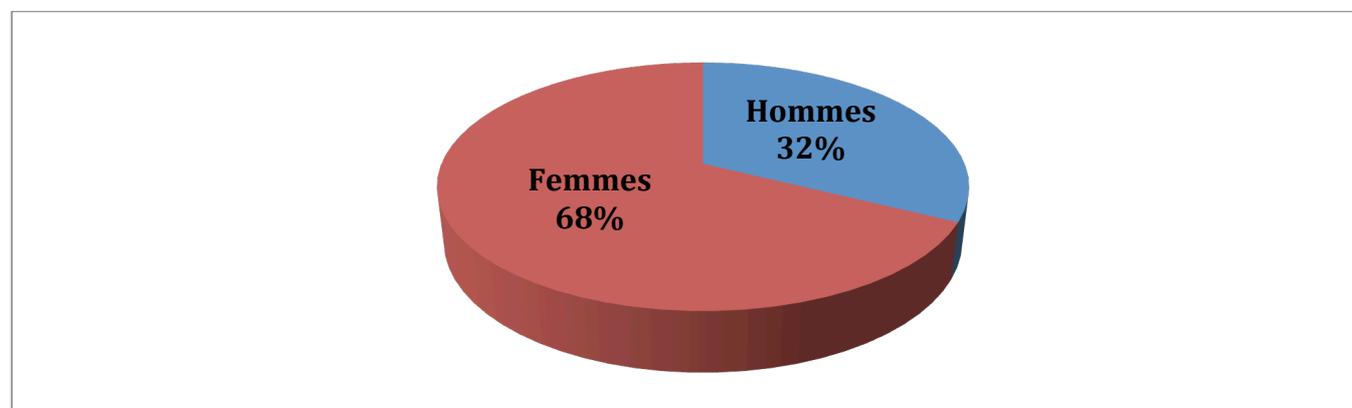
1- Effectifs de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) suivis en 2016

L'année 2016 se caractérise par une diminution du nombre de personnels relevant des effectifs BOE après une hausse continue et régulière de 2011 à 2015 qui a vu le nombre de BOE multiplié par 2 en 4 ans. 71 personnels ont été ainsi recensés en tant que BOE au 01/01/2016 sur un total de 2309 personnels titulaires et contractuels rémunérés contre 76 sur un total de 2237 personnels rémunérés au 1^{er} janvier de l'année précédente. Cette tendance baissière s'explique par le ratio défavorable entre le nombre d'entrants (5) et celui des sortants (11). Au-delà, elle révèle la dimension fortement volatile (fluctuante) de ce type de population qui présente des effectifs en moyenne plus âgés que le reste de la population universitaire (4 départs en retraite soit environ 36% du nombre total de sortants d'un exercice à l'autre).

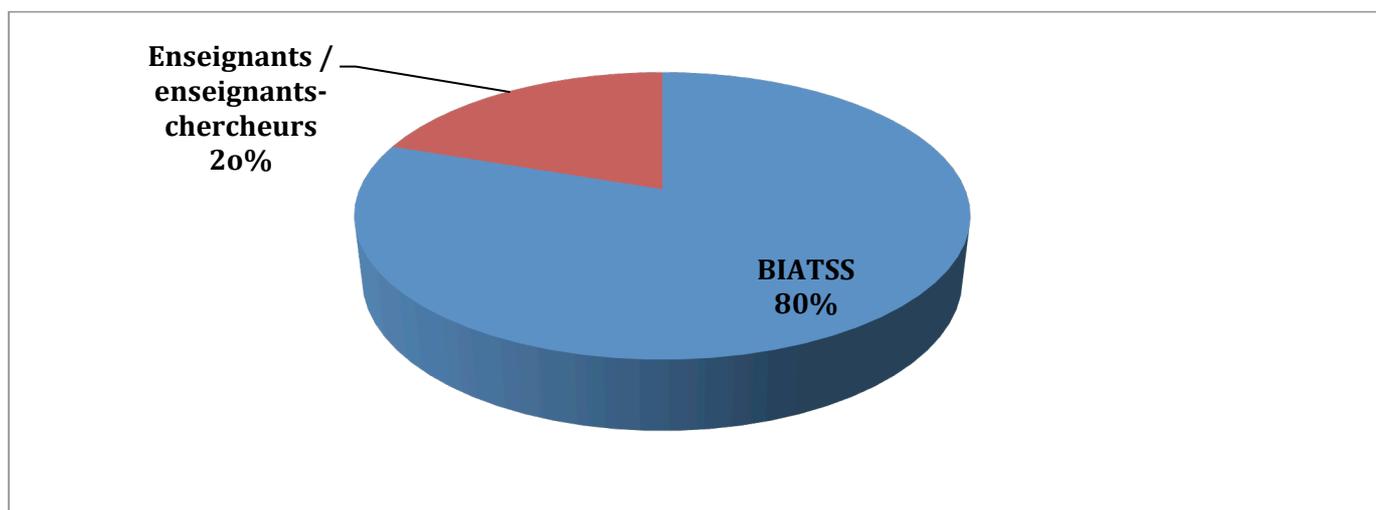
L'évolution des effectifs BOE (titulaires et contractuels) de 2010 à 2016



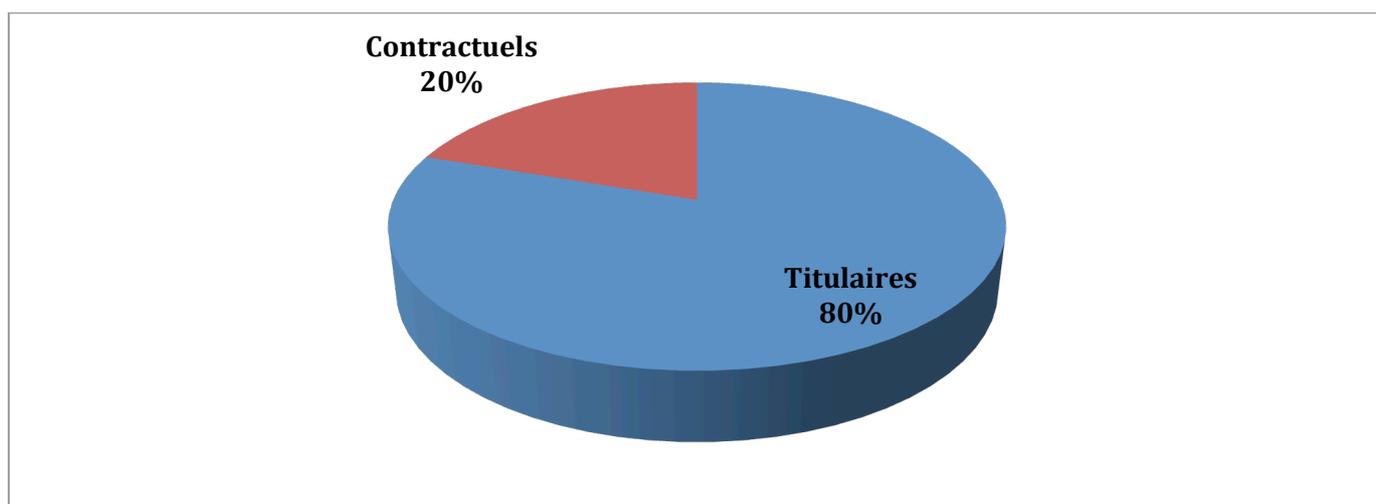
Sur cette population, on dénombre 48 femmes pour 23 hommes soit la **répartition par genre** suivante :



Le taux de féminisation élevé de la population BOE rejoint le taux de féminisation des effectifs BIATSS de l'établissement (64% pour les personnels BIATSS titulaires dans le bilan social 2015) et constitue une donnée qu'il convient de rapprocher d'une part de la **répartition des effectifs par population** :

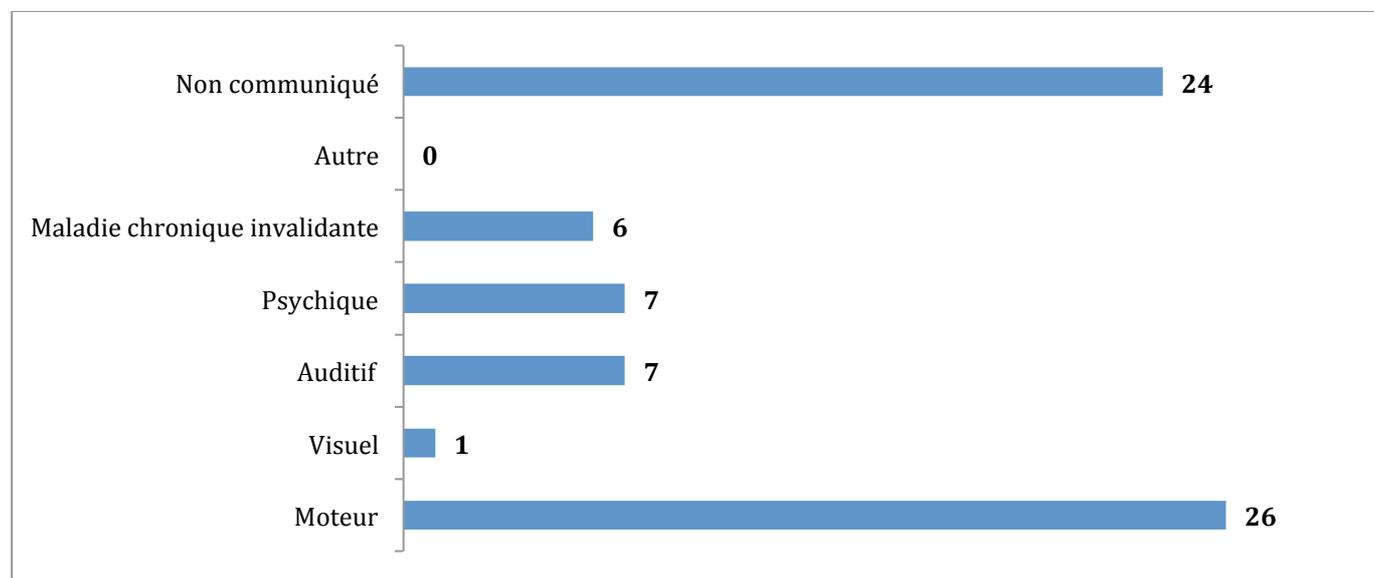


Et d'autre part de la **répartition des effectifs par statut** :



La sous-représentation de la population enseignante dans les effectifs BOE (62% des enseignants titulaires étaient des hommes en 2015) ainsi que la forte prédominance des agents titulaires dans ces mêmes effectifs (des agents contractuels BOE ayant été titularisés par la voie du recrutement au titre du décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat) expliquent pour une part essentielle ce taux de féminisation.

La répartition par type de handicap

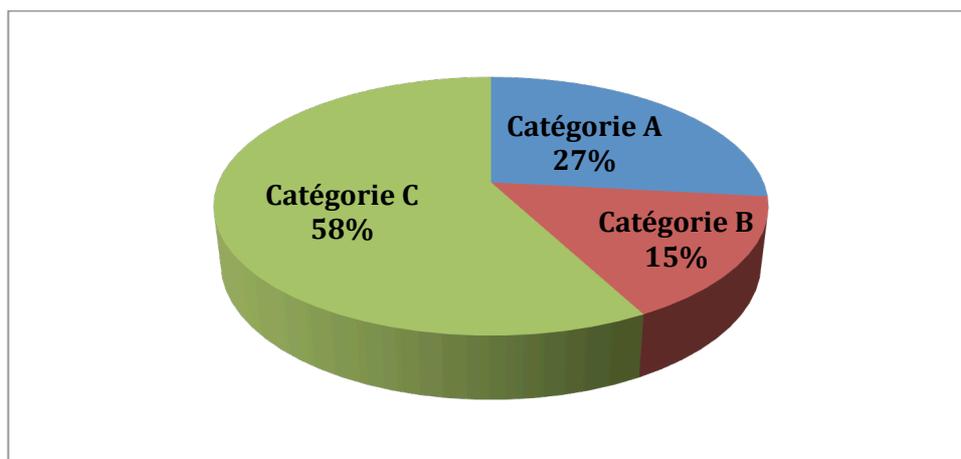


La répartition des personnels par type de handicap montre une certaine prédominance des troubles moteurs : au nombre de 26 ce qui correspond à plus de 36% des handicaps déclarés. Les personnels atteints de ce type de handicap rencontrent des difficultés non seulement de motricité et de déplacement mais également de stations debout ou assise prolongées selon le siège ou le type de lésion : les problèmes d'affections péri articulaires (tableau des maladies professionnelles n°57) ou d'affections chroniques dues aux charges lourdes (tableau maladie professionnelle n°98) sont particulièrement fréquents parmi les personnels affectés à des missions techniques entraînant de la manutention, du port de charge ou des gestes répétitifs.

En termes d'occurrence, les troubles auditifs arrivent en seconde position des troubles recensés à égalité avec les troubles psychiques avec 7 agents identifiés. Leur apparition est en corrélation directe avec la problématique du vieillissement et constituent un écueil professionnel notamment pour la population enseignante qui se retrouve en difficulté de communication avec les étudiants. L'accompagnement des personnels atteints de surdité partielle (aucun cas de surdité totale n'a été détecté à ce jour au sein de l'établissement) se fait sous la forme d'un financement du « reste à charge » de l'agent dans le cadre de l'acquisition d'une prothèse auditive uni ou bilatérale.

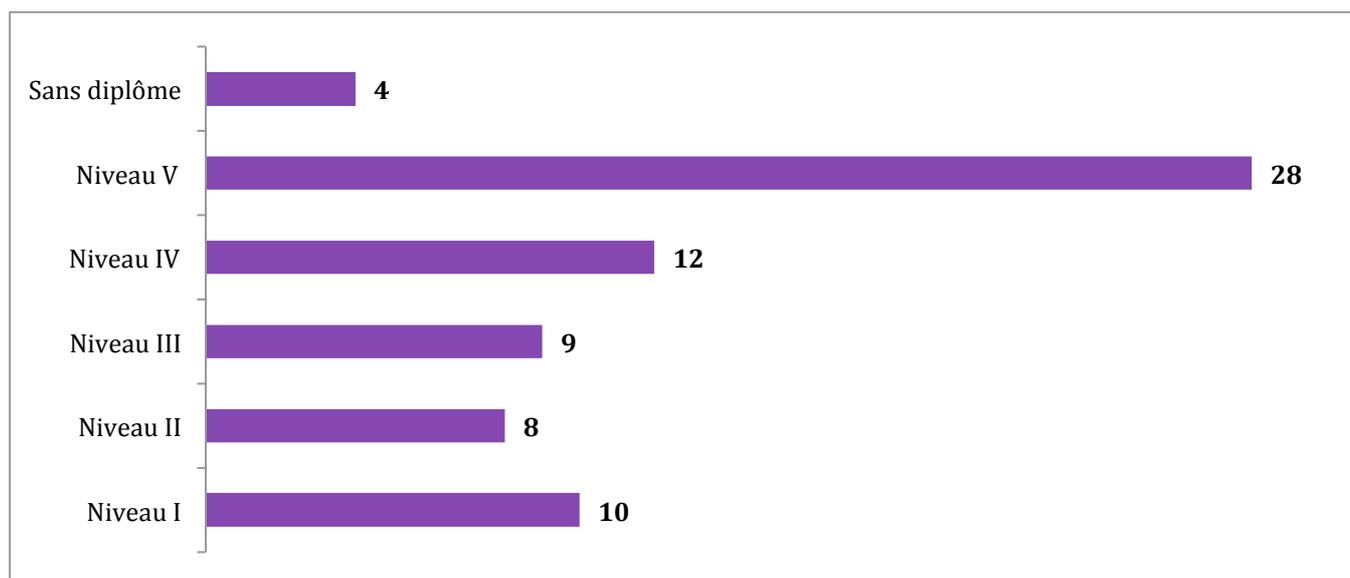
A égalité avec les troubles auditifs, les troubles psychiques sont également au nombre de 7 et se caractérisent par des pathologies extrêmement diverses allant de la dépression à la schizophrénie en passant par les troubles maniaco-dépressifs. Plusieurs situations se greffent sur la problématique des risques psycho-sociaux et posent des problèmes organisationnels et de nature managériale. La difficulté réside dans le fait que les collectifs de travail ne sont pas dans la majorité des cas armés pour intégrer et accueillir ces agents, l'encadrement se sentant souvent démuné face à de tels profils d'agent. La professionnalisation des managers constitue une première démarche de prise en charge de ce type de situation.

La répartition par catégorie



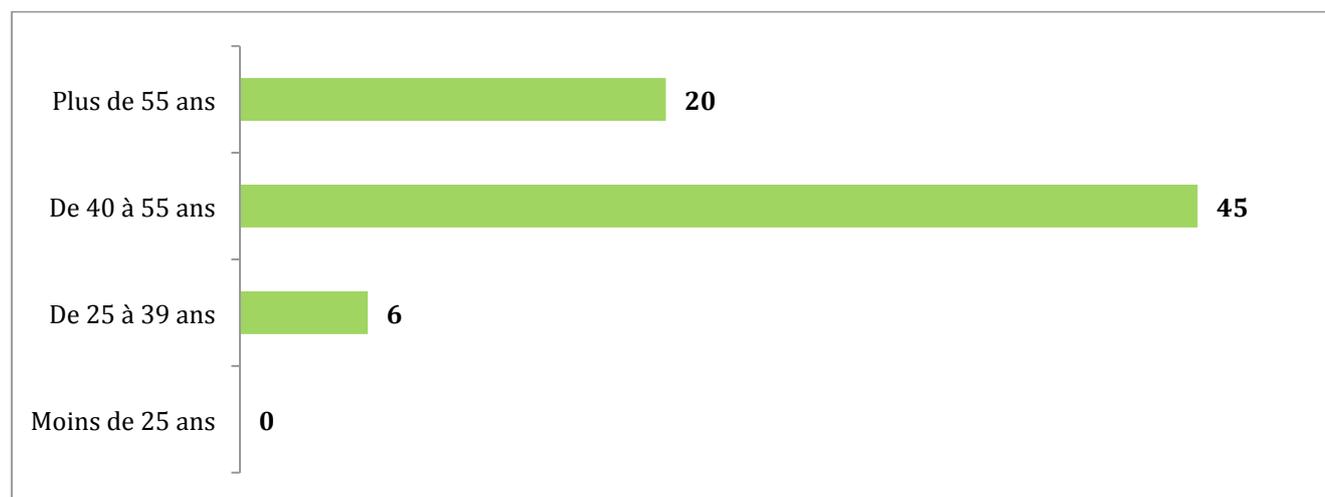
Les effectifs BOE voient une nette prédominance des personnels relevant de la catégorie C alors même qu'ils ne représentaient en 2015 que 28,2% des contractuels BIATSS et 46% des titulaires BIATSS. Cette surreprésentation est à mettre en corrélation avec le niveau de qualification des personnels BOE.

La répartition par niveaux de diplôme



Près de 62% des agents relevant des effectifs BOE présentent un niveau de qualification n'excédant pas le baccalauréat. Cela s'explique notamment par le fait que nombre de ces agents exercent des missions techniques qui ne nécessitent pas un haut niveau d'études : agent d'entretien, magasinier... Par ailleurs, la pyramide des âges peut également expliquer ce niveau de qualification global relativement peu élevé.

La répartition par tranches d'âge



Avec une proportion d'agents ayant plus de 55 ans de 28% pour seulement 8,4% pour ceux de moins de 40 ans, les effectifs BOE se caractérisent par un âge moyen plus élevé que pour l'ensemble des personnels. Par comparaison, 19% des personnels BIATSS titulaires et 63% des contractuels BIATSS avaient moins de 40 ans en 2015. De la même manière, 19% des enseignants titulaires avaient moins de 40 ans en 2015. L'écart est encore plus accentué avec les enseignants contractuels dont 85% avaient moins de 40 ans en 2015. La proportion élevée d'agents de plus de 55 ans parmi les effectifs BOE est annonciatrice d'une vague de départs en retraite au cours des prochaines années ce qui pourrait entraîner de facto une diminution du taux d'emploi direct de l'établissement. Cette tendance ne pourra être inversée que par le biais d'une politique de recrutement de personnes en situation de handicap plus ambitieuse.

2- La mission handicap au sein de la DRH et les acteurs principaux pour la prise en charge des personnels en situation de handicap

La mission handicap rattachée à la Direction des ressources humaines est constituée d'une équipe de 3 personnels placée sous la responsabilité de la Directrice des ressources humaines. Elle est constituée d'une part d'un correspondant handicap qui assure cette mission en complément de missions transverses et d'autre part de deux gestionnaires du bureau en charge des pensions, des dossiers de congés longs de santé, d'accidents de service et de maladies professionnelles.

Le correspondant handicap a été désigné parmi les responsables de service de la DRH en janvier 2010. Depuis 2016, il est secondé par les deux gestionnaires du bureau des congés longs de santé, à temps partiel pour la gestion et le suivi des dossiers d'accompagnement au maintien dans l'emploi et d'aménagements des conditions d'exercice des personnels relevant des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ou en situation d'inaptitude susceptibles de déboucher sur une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Les missions du correspondant handicap se regroupent autour de 9 items :

- Organiser et mettre en œuvre des plans d'action autour de la problématique du handicap et participer à leur évaluation
- Impulser et coordonner l'ensemble des actions avec toutes les parties prenantes (services, directions, médecine préventive, assistante sociale), y compris les partenaires extérieurs (CAP Emploi, SAMETH, etc)
- Assurer le suivi financier des dépenses relatives au handicap
- Préparer et recueillir les éléments nécessaires à la déclaration annuelle des bénéficiaires de l'obligation d'emploi auprès du FIPHFP
- Accueillir et accompagner les personnes en situation de handicap ou d'inaptitude sur leur poste de travail
- Assurer le suivi individuel des agents en situation de handicap en lien avec les services concernés
- Améliorer la visibilité de la politique handicap et la valoriser
- Contribuer à la sensibilisation, l'information, et à la formation de l'ensemble des personnels
- Participer aux commissions de recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et à leur organisation

Le correspondant handicap est localisé à la Présidence, 3 rue des Archives à Brest et est joignable durant les heures de service du lundi au vendredi matin. Pour l'heure, le correspondant handicap ne dispose pas d'une adresse fonctionnelle ni surtout de moyens financiers en propre. Les dépenses relatives aux adaptations de poste ou aux améliorations des conditions de vie professionnelle sont imputées directement sur le centre financier de la Présidence et les actions de formation ou de sensibilisation sur la ligne budgétaire dévolue à la formation des personnels (*axe 4 du plan pluriannuel de formation des personnels portant sur l'amélioration des conditions d'hygiène, de sécurité et de qualité de vie au travail*).

L'assistante sociale

Elle est impliquée dans le champ du handicap, en lien avec le correspondant de l'UBO.

Elle reçoit les personnels et a un rôle d'écoute, d'information, d'orientation, de conseil et d'accompagnement des personnels en situation de handicap.

Elle peut aider à la constitution des dossiers à envoyer à la MDPH et reste ponctuellement un interlocuteur privilégié des agents dans leur démarche auprès de notre établissement.

Le médecin de prévention

Le médecin de prévention exerce une surveillance médicale particulière à l'égard de certaines catégories de population dont les travailleurs handicapés. Il définit la fréquence et la nature des visites médicales que comporte cette surveillance médicale et qui doit être au moins annuelle. Ces visites présentent un caractère obligatoire.

Le médecin de prévention peut conseiller un agent à réaliser une démarche de reconnaissance de statut de travailleur handicapé compte tenu de son état de santé. Il peut aussi rédiger un certificat médical dans le cadre de cette demande de reconnaissance.

Le médecin de prévention est habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents. Il prescrit les aménagements de poste (temps de travail, horaires, matériels, etc...) dans le

cadre du maintien dans l'emploi. Il peut aussi recommander à l'administration, la sollicitation d'autres compétences extérieures pour l'adaptation des postes (SAMETH, Ergonome, Ergothérapeute etc...). Ces aménagements sont mis en œuvre par l'administration. Certains frais liés à ces aménagements sont éligibles au FIPHFP. Lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver son refus et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit en être tenu informé.

La conseillère de prévention

Parmi ses missions, la conseillère de prévention réalise des études de postes de travail en collaboration avec le médecin de prévention. Ces études peuvent être réalisées à la demande de l'agent, ou faire suite à une visite médicale. Tous les personnels peuvent en bénéficier et en particulier les personnels en situation de handicap. Elles ont pour objectif de faire le point sur les conditions de travail et de sécurité et de proposer des aménagements, afin d'adapter le travail et son environnement en fonction de l'aptitude physique des personnels et de prévenir les risques professionnels.

3- Les réalisations

Améliorer la communication

Depuis 2014, **le livret d'accueil des personnels est en ligne sur le site intranet de la DRH.** Celui-ci comporte un focus sur la prise en compte des situations de handicap ou d'inaptitude. Les démarches et procédures ainsi que les droits dont peuvent bénéficier les personnels en situation de handicap ou d'inaptitude y sont rappelés. Celui-ci devrait connaître des développements substantiels de son contenu lors de sa prochaine réactualisation.

Améliorer l'information

Une information préalable et une campagne annuelle de recensement et de sensibilisation au handicap

Une information relative à la politique handicap et aux mesures d'accompagnement possibles des personnes en situation de handicap est délivrée lors de la journée d'accueil des primo-arrivants organisée à la rentrée universitaire (octobre).

Le correspondant handicap effectue dans ce cadre une présentation du dispositif d'accompagnement mis en place, des aides techniques ou humaines possibles, des acteurs/interlocuteurs internes et externes susceptibles d'être mobilisés et présente quelques chiffres clefs sur la situation de l'UBO.

Par ailleurs, afin d'améliorer l'information sur le taux d'emploi des personnes en situation de handicap, une campagne de recensement de tous les personnels confrontés à une situation de handicap ou souhaitant se faire connaître bien que ne sollicitant pas de mesures d'accompagnement particulières est effectuée chaque année.

Le taux d'emploi obtenu progresse régulièrement. Il est ainsi passé de 1,85 % en 2010 (portant sur la situation 2009) à 3,07 % en 2016, (situation 2015) ce qui situe l'UBO au-dessus de la moyenne des établissements RCE dont le taux d'emploi direct moyen est de 2,67%. A noter que depuis 2015 (situation au 1er janvier 2014), les modalités de la déclaration ont été modifiées pour les établissements RCE qui effectuent dorénavant leur déclaration directement auprès du FIPHFP sur l'ensemble de leurs effectifs. Ces résultats ne correspondent pas à la réalité de l'établissement, le nombre de personnels handicapés étant très certainement plus élevé. Toutefois, cette campagne annuelle doublée d'une information des personnels nouvellement affectés s'efforce de répondre à un double objectif : sensibiliser les personnels (agents comme encadrants) à la problématique du handicap et les inciter à se déclarer auprès de l'administration.

L'ensemble des informations de l'espace intranet DRH « Dispositif handicap » fait l'objet de rappels lors des journées de présentation aux primo-arrivants et des communications ont été faites à l'ensemble des encadrants par voie électronique.

□ Améliorer la formation

Bilan quantitatif des actions de formation et d'information des personnels susceptibles d'être en relation avec des travailleurs handicapés (2012 - 2017)						
Typologie des actions	Intitulé / thématique	Prestataire(s)	Date(s) de réalisation	Nombre d'agents concernés	Coût pédagogique (hors frais de mission)	
2013	Formation à la fonction de tuteur	Etre tuteur d'un agent en situation de handicap	EXECO - Ouest	07 - 26/11/2013 11/03/2014	1	450,00 €
	Formation, information et sensibilisation des collectifs de travail	Accessibilité pédagogique et surdité	ESEN	22 - 23/01/2013	1	0,00 €
	Formation, information et sensibilisation des collectifs de travail	Manager la différence : recruter, intégrer et maintenir dans l'emploi les travailleurs handicapés	EXECO - Ouest	22/10/13	7	1 196,00 €
2015	Formation, information et sensibilisation des collectifs de travail	Plan d'action ministériel d'accompagnement à la professionnalisation des acteurs du handicap dans les ESR : <i>réfèrent handicap des personnels, assistant(e) social(e) des personnels, responsable des marchés publics, Direction du patrimoine immobilier</i>	ESEN	24 - 25/09/2015 14 - 15/10/2015 24/11/2015	4	0,00 €
	Formation, information et sensibilisation des collectifs de travail	Manager la différence : recruter, intégrer et maintenir dans l'emploi les travailleurs handicapés	EXECO - Ouest	04/12/15	9	1 200,00 €
	Formation, information et sensibilisation des collectifs de travail	Manager la différence : recruter, intégrer et maintenir dans l'emploi les travailleurs handicapés	EXECO - Ouest	07/12/15	3	1 200,00 €
2016	Formation, information et sensibilisation des collectifs de travail	Journées de formation « Université Handicap Autisme »	Université Clermont - Auvergne	24-25/11/2016	1	500,00 €
2017	Formation, information et sensibilisation des collectifs de travail	Autisme et autres troubles envahissants du développement (TED)	CRA (Centre de ressources Autisme) Association des "Genêts d'Or"	16/03/17	11	0,00 €
	Formation, information et sensibilisation des collectifs de travail	Dyslexie et autres troubles du langage et des apprentissages	AAPEDYS 29 (Association d'Adultes et de Parents d'Enfants Dyslexiques) SAVS DYS (Service d'aide à la vie sociale des adultes souffrant de troubles dys)	24/04/17	14	0,00 €
	Formation, information et sensibilisation des collectifs de travail	Atelier 1 : Les représentations autour du handicap Atelier 2 : Le cadre légal et réglementaire Atelier 3 : La diversité des handicaps Atelier 4 : La bibliothèque universitaire, lieu accessible Atelier 5 : Travailler, côtoyer, accueillir, échanger avec une personne en situation de handicap Atelier 6 : Savoir accueillir un public sourd et malentendant Atelier 7 : Savoir accueillir un public malvoyant ou aveugle Atelier 8 : Savoir accueillir un public souffrant de troubles psychiques	EXECO - Ouest IPIDV (déficience visuelle) URAPEDA (déficience auditive) An Treiz / Genêts d'Or (troubles psychiques)	02/03 - 06/04/2017	12	4 100,00 €
				30/03 - 25/04/2017	12	4 100,00 €
				04/05 - 20/06/2017	12	4 100,00 €
Formation, information et sensibilisation des collectifs de travail	Stratégie pour la définition d'une politique handicap au sein d'un établissement de l'ESR	AMUE	03 - 04/07/2017	1	624,00 €	
TOTAUX				88	17 470,00 €	

□ Améliorer l'accueil

Le correspondant handicap reçoit en entretien et accompagne les agents en reconversion ou reclassement pour co-construire un projet de formation ou un projet professionnel. Avec l'appui de l'assistante sociale des personnels, l'agent en situation d'inaptitude ou déjà reconnu handicapé peut bénéficier d'un accompagnement pour réaliser ses démarches auprès de la MDPH en vue de constituer un dossier de demande initiale ou de renouvellement de RQTH.

□ Améliorer l'accompagnement

Un dispositif formalisé d'accompagnement à l'intégration et au maintien dans l'emploi a été mis en place.

Par le biais de la campagne annuelle de recensement et lors des visites médicales annuelles auprès de la médecine préventive, une évaluation des besoins spécifiques des agents se déclarant travailleurs handicapés est réalisée afin de mettre en œuvre des actions ayant pour finalité le maintien ou l'intégration dans l'emploi.

En fonction de l'avis émis par le médecin de prévention qui peut proposer des aménagements physiques ou organisationnels du poste de travail, le correspondant handicap peut en concertation avec ce dernier, la conseillère de prévention et les services concernés mettre en place un plan d'action individualisé et si besoin faire appel au Service d'appui et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) afin d'initier une étude ergonomique préalable à un aménagement de poste et identifier les prestataires susceptibles de répondre aux besoins d'aménagements.

Le dispositif d'accompagnement peut prévoir des aménagements techniques ou physiques de poste de travail, des aides humaines, des aides financières en vue d'améliorer les conditions de vie professionnelle : prothèse auditive, autres prothèses et orthèses, fauteuil roulant, transport, aménagement de véhicule, chèque vacances, des formations d'accompagnement à la prise de fonction ou de sensibilisation de l'entourage professionnel et notamment des collectifs de travail en relation avec du public ou des personnels handicapés.

Le dispositif d'aides proposées

ACTIONS	TYPES D'AIDE
Aides versées afin d'améliorer les conditions de vie professionnelle	Prothèses auditives
	Prothèses (sauf auditives) et orthèses
	Fauteuil roulant
	Transports domicile-travail

	Transport professionnel
	Aménagement du véhicule personnel
	Chèque vacances
Aménagements des postes de travail	Aménagement de l'environnement de travail (bureau réglable, fauteuil adapté, support documents, repose-pieds, clavier et souris ergonomiques, télé-agrandisseur, logiciel de synthèse vocale, etc.)
	Réparation et maintenance des matériels remboursés par le FIPHFP (tous les 3 ans)
	Etudes ergonomiques
	Aménagement du véhicule professionnel
	Places de stationnement PMR
	Travaux d'accessibilité aux locaux professionnels
	Télétravail pendulaire (dans la limite de 2 jours / semaine : attente de la parution de l'arrêté ministériel précisant les modalités d'application)
Dépenses relatives à l'accompagnement d'une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles	Auxiliaire de vie pour les actes de la vie quotidienne en milieu professionnel (dans la limite de 5h/jour)
	Auxiliaire de vie pour les activités professionnelles
	Dispositif d'accompagnement pour les personnels présentant un handicap psychique, mental voire cognitif
	Interprétariat LSF, codeur, transcripteur
	Tutorat (dans la limite de 228h/an)
Formation et information des travailleurs handicapés	Bilan de compétences

	Formation aux aides techniques (en vue de compenser le handicap, dans le cadre de l'intégration, du maintien dans l'emploi ou d'une reconversion professionnelle)
	Formation préalable à une reconversion subie ou un reclassement pour raison de santé
	Formation individuelle professionnelle certifiante, qualifiante ou diplômante
	Surcoûts des actions de formation
	Prise en charge du différentiel entre la rémunération et l'indemnité de formation versée pendant une période de CFP
	Rémunération de l'agent déductible de la contribution pendant la formation aux aides techniques (hors formation métiers et celles prévues au plan de formation)
	Rémunération de l'agent déductible de la contribution FIPHFP pendant la formation pour reclassement ou reconversion (dans la limite de 60% du coût salarial : rémunération brute + charges patronales)
Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec des travailleurs handicapés	Formation à la fonction de tuteur
	Formation individuelle qualifiante / diplômante spécifique au handicap
	Formation, information et sensibilisation des collectifs de travail
	Supports de communication
	Frais annexes de formation (hébergement, repas, transport)
	Sensibilisation et formation à l'accessibilité numérique

□ Favoriser le recrutement

L'analyse autour de la politique de recrutement menée à l'UBO s'appuie sur des résultats quantitatifs. A cet égard, une analyse succincte des résultats obtenus fait ressortir un taux d'emploi légal en progression constante depuis 2011 mais insuffisant au regard des obligations légales qui incombent à l'établissement. Si la politique de recrutement s'avère globalement respectueuse de l'obligation de consacrer au moins 6% des recrutements annuels aux personnes en situation de handicap, cet objectif est bien souvent perçu par les recruteurs avant tout comme une contrainte et n'est pas suffisamment intégré en amont dans le dialogue avec les directions et services ni dans la réflexion et la définition même des profils.

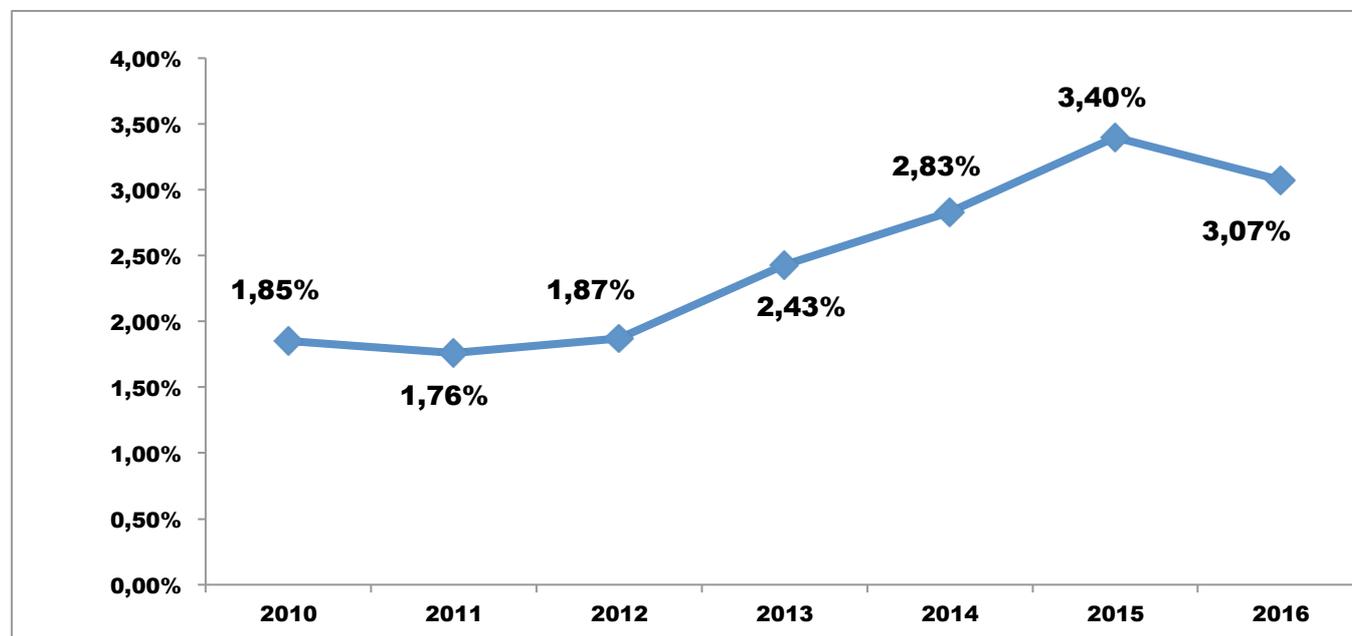
Par ailleurs, cet objectif ne se limite qu'aux recrutements par voie statutaire (*concours, comités de sélection*) ou par la voie contractuelle spécifique prévue par le décret n° 95-979 du 25 août 1995 relatif à certaines modalités de recrutement des travailleurs handicapés dans la Fonction publique de l'Etat. Il ne prend pas en compte les recrutements contractuels « au fil de l'eau », en vue de pourvoir des vacances temporaires ou en vue de pourvoir des postes vacants suite à des mutations, des périodes de longue maladie ou encore de disponibilités d'agents titulaires.

De la même manière, l'effort de recrutement repose aujourd'hui exclusivement sur les personnels BIATSS. Si le nombre de postes enseignants ouverts aux travailleurs handicapés respecte, à quelques exceptions près (année 2015), depuis 2011, l'obligation légale des 6%, l'établissement ne saurait se prévaloir de résultats tangibles en la matière comme en témoigne le tableau ci-dessous détaillant l'évolution du taux de recrutement des travailleurs handicapés depuis 2010 au sein de l'UBO par population et de manière globale :

Evolution du taux de recrutement des travailleurs handicapés (BOE) de 2010 à 2016

Année	TOTAL			ENSEIGNANTS				BIATSS			
	Total recrutements (hors Sauvadet)	Dont recrutements TH	Taux recrutement global	Nb total postes ouverts au recrutement	Postes ouverts aux TH	Taux recrutement TH	Effectifs recrutés	Nb total postes ouverts au recrutement	Postes ouverts aux TH	Taux recrutement TH	Effectifs recrutés
2010	75	0	0%	56	0	0%	0	19	0	0%	0
2011	72	4	5,56%	53	3	5,66%	0	19	1	5,26%	0
2012	74	2	2,70%	51	0	0%	0	23	2	8,70%	2
2013	74	4	5,41%	64	4	6,25%	0	10	0	0%	0
2014	49	3	6,12%	31	2	6,45%	0	18	1	5,56%	1
2015	59	4	6,78%	42	2	4,76%	0	17	2	11,76%	2
2016	63	4	6,35%	42	3	7,14%	0	21	2	9,52%	1

Ces données montrant l'absence de recrutements effectifs parmi la population enseignante sont à rapprocher de l'évolution du taux d'emploi direct (BOE) à l'UBO de travailleurs handicapés sur cette même période :



Et des recrutements BOE des seuls personnels BIATSS jusqu'à l'année en cours :

Recrutement	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre de postes BIATSS offerts au recrutement BOE	0	1 <i>1 cat C</i>	2 <i>Dont 1 cat C - 1 cat B</i>	0	1 <i>1 cat C</i>	2 <i>Dont 1 cat C - 1 cat B</i>	1 <i>1 cat C</i>	1 <i>1 cat C</i>
Spécialisation	-	BAP G	BAP J	-	BAP J	BAP J	BAP J	BAP J
Postes pourvus	0	0	2	0	1	2	1	<i>En cours</i>

Les recrutements BOE opérés de 2010 à 2017 appellent les remarques suivantes :

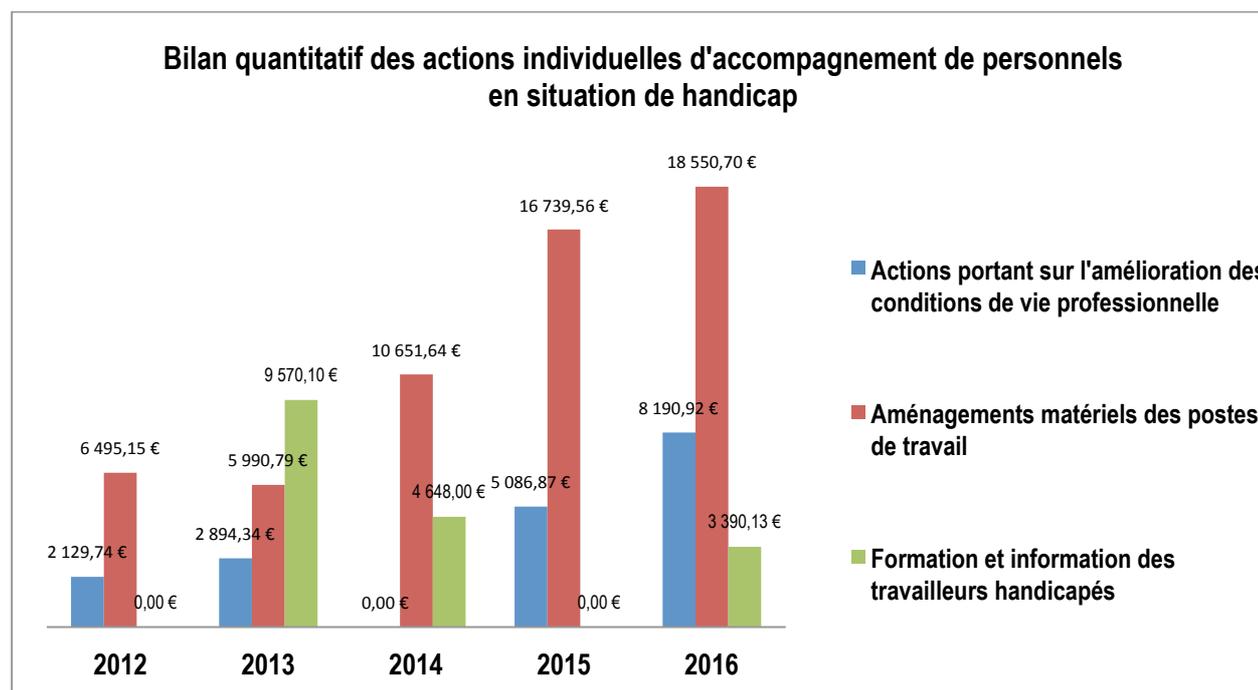
- Une nette prédominance des recrutements en catégorie C (6 sur 8),
- Aucun poste relevant de la catégorie A ouvert spécifiquement aux BOE,
- Une politique de recrutement reposant quasi exclusivement sur la filière administrative (BAP J « Gestion et pilotage ») avec 6 recrutements sur 7.

Afin d'améliorer le taux d'emploi direct de l'établissement, il conviendra, d'une part, d'élargir la politique de recrutement des travailleurs handicapés à l'ensemble des catégories de personnels et, d'autre part, de diversifier, autant que faire se peut, les branches d'activités professionnelles ITRF susceptibles d'ouvrir des postes aux recrutements BOE. Ce faisant, il s'agira d'éviter un phénomène

de concentration excessive de personnels BOE au sein de la filière administrative et corollairement au sein de certains services ou directions supports.

A l'initiative du Handipacte Bretagne, la Direction des ressources humaines de l'UBO (dont le Correspondant handicap) a participé pour la première fois au forum de l'emploi public local qui s'est tenu le 13 décembre 2016 au Quartz à Brest afin de présenter les métiers et les possibilités de recrutement offertes aux personnes handicapées et de recueillir les profils de candidats potentiels en vue d'alimenter son vivier de recrutement.

□ Favoriser le maintien dans l'emploi



Bilan quantitatif des actions individuelles d'accompagnement de personnels en situation de handicap (2012 - 2016)							
		2012	2013	2014	2015	2016	Total des dépenses par type d'action
Typologie des actions	Actions portant sur l'amélioration des conditions de vie professionnelle	2 129,74 €	2 894,34 €	0,00 €	5 086,87 €	8 190,92 €	18 301,87 €
	Aménagements matériels des postes de travail	6 495,15 €	5 990,79 €	10 651,64 €	16 739,56 €	18 550,70 €	58 427,84 €
	Formation et information des travailleurs handicapés	0,00 €	9 570,10 €	4 648,00 €	0,00 €	3 390,13 €	17 608,23 €
	Total des dépenses annuelles	8 624,89 €	18 455,23 €	15 299,64 €	21 826,43 €	30 131,75 €	94 337,94 €
	Nombre total d'agents concernés / an	6	8	7	9	15	45

□ **Favoriser l'accessibilité et la vie sur le campus**

En vue de rendre plus accessibles les informations relatives aux droits des travailleurs handicapés et de faciliter la circulation des informations, une rubrique intitulée « Dispositif handicap » a été intégrée dans la partie du site intranet de la DRH consacrée aux mesures mises en œuvre par l'établissement en vue d'améliorer le « bien-être au travail ». Cet espace dédié vise à permettre à l'ensemble des personnels de prendre connaissance non seulement de leurs droits mais également des démarches possibles et des acteurs aussi bien externes qu'internes mobilisables en vue d'accompagner leur intégration ou leur maintien dans l'emploi

<http://www.univ-brest.fr/drh/menu/Bien-etre-au-travail/Dispositif-handicap/>

Dans cet espace, les personnels sont ainsi sensibilisés sur l'intérêt de se faire recenser auprès de l'administration en tant que travailleur handicapé, sur les aides et aménagements de poste ou les mesures d'amélioration des conditions d'exercice offertes, ou encore sur les interlocuteurs possibles et les démarches à accomplir. A ce titre, le formulaire de recensement annuel est téléchargeable à tout moment sur le site.

□ Développer un réseau de partenaires handi-engagés et mettre l'ensemble des acteurs en synergie

Ayant pour objectif principal de favoriser le travail de concertation, les différents acteurs internes et plus particulièrement le correspondant handicap des personnels de la DRH sont en interaction permanente avec non seulement des personnes en situation de handicap mais également des partenaires emploi / formation et handicap du territoire départemental voire régional.

Ce faisant, il s'agit de s'appuyer sur l'expertise d'un réseau de partenaires dotés de missions et de compétences complémentaires pour répondre aux différents items inhérents au déploiement d'une politique handicap au sein de l'établissement et donner des réponses concrètes aux problématiques rencontrées.

Le développement d'un réseau de partenaires handi-engagés permet non seulement d'avoir une approche plus globale du handicap en termes d'insertion, de formation et d'emploi mais également d'accompagner au mieux l'intégration sociale et professionnelle des personnels en situation de handicap en s'efforçant de répondre à 5 objectifs principaux :

- Proposer des solutions de proximité adaptées aux besoins exprimés et identifier au fur et à mesure les besoins auxquels répondre,
- Faciliter le partage d'informations et d'expériences,
- Identifier les interlocuteurs de référence et les entreprises susceptibles d'être partenaires des actions envisagées ou à venir,
- Favoriser la mise en œuvre de projets communs d'insertion et d'inclusion, de maintien dans l'emploi, de formation et de sensibilisation des personnels,
- Faciliter l'introduction des dispositifs d'intégration du handicap dans les pratiques managériales.

Les partenaires régulièrement sollicités par l'établissement peuvent être regroupés en 4 items :

Les partenaires « recrutement » :

- CAP EMPLOI 29
- Pôle emploi

Les partenaires « maintien dans l'emploi » :

- Service d'appui et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (*Sameth 29*)
- Entreprises relevant du secteur protégé (*APF, L'ADAPT média sources, etc.*)
- Entreprises relevant du secteur ordinaire (*Pitchpin, CIMIS, GLDE, etc.*)

Les partenaires « formation » :

- EXECO OUEST (Ohé Prométhée)
- Agence de mutualisation des universités (AMUE)

Les partenaires institutionnels :

- Mission handicap de la DGRH

- Handipacte Bretagne (*Pacte territorial pour l'emploi des personnes handicapées dans les fonctions publiques piloté conjointement par la Préfecture de région et le FIPHFP*)
- FIPHFP – déléguée interrégionale Bretagne – Pays de Loire
- Maisons départementales des personnes handicapées (*MDPH 22, 29, 35 et 56*)
- Référent handicap UBL (*A ce titre, une rencontre a eu lieu le 13/04/2017 entre le DRH-adjoint de l'UBO, le correspondant handicap des personnels et le référent handicap UBL. Cette réunion avait pour objectif(s) d'amorcer l'état des lieux et de recueillir les premières données de l'établissement par l'UBL sur la thématique du handicap au travail, d'aider à établir des projections en terme d'évolution d'effectifs et de recrutements, de recueillir les besoins et attentes éventuels en terme d'appui et d'expertise de l'établissement par la COMUE*).

□ Contribuer à son pilotage administratif et financier

Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) est un organisme créé par le décret no 2006-501 du 3 mai 2006. Cette création découle de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Les sommes collectées proviennent des contributions des employeurs publics qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés (ou assimilés). Le fonds finance en contrepartie des aides destinées à favoriser l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Jusqu'en 2014, les établissements RCE ne déclarent pas au titre de la DOETH (Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés), les effectifs hors ressources propres. A partir de 2015, les établissements sont autorisés à acquitter que le tiers de la pénalité, l'intégralité étant due à compter de 2016. Une prolongation de cette dérogation pour une année supplémentaire a été confirmée par un courrier du directeur de cabinet de la ministre en date du 9 février 2017. A compter de la déclaration 2017, sur les effectifs 2016, l'intégralité de la contribution est due.

Rappel : pour un établissement de plus de 750 agents chaque unité manquante correspond à une pénalité de 600 fois le SMIC horaire brut (environ 6000 euros par unité manquante).

L'évaluation de la contribution FIPHFP de l'UBO permet de quantifier les bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'UBO, le montant des aménagements de postes réalisés, les travaux d'accessibilités engagés et les contrats passés auprès du secteur protégé type EA ou ESAT ainsi que la rémunération annuelle des personnels dédiés au handicap. L'évolution de la contribution due est un indicateur précieux des progrès à accomplir dans le domaine et des leviers dont nous disposons.

EVOLUTION CONTRIBUTION FIPHP DE 2012 à 2017									
EXERCICE (déclaration portant sur l'année n-1)			2012 (au titre de 2011)	2013 (au titre de 2012)	2014 (au titre de 2013)	2015 (au titre de 2014)	2016 (au titre de 2015)	2017 (au titre de 2016)	
TAUX D'EMPLOI DIRECT (Nombre de travailleurs handicapés)	ASSIETTE D'ASSUJETTISSEMENT	Personnes physiques	418	447	470	2264	2237	2309	
		ETPT	385,5	412,3	430	2164	2156	2184	
	NOMBRE DE BOE DECLARES		11	15	16	64	76	71	
	TAUX BOE		2,63%	3,36%	3,40%	2,83%	3,40%	3,07%	
TAUX D'EMPLOI INDIRECT (Dépenses déductibles)	AMENAGEMENTS DE POSTE DES AGENTS BOE		6 892,50 €	7 789,91 €	16 904,37 €	15 935,91 €	21 826,43 €	30 131,73 €	
	TRAVAUX D'ACCESSIBILITE DES LOCAUX		237 042,00 €	307 670,00 €	238 286,00 €	353 032,00 €	107 622,00 €	305 673,00 €	
	CONTRATS AUPRES DU SECTEUR PROTEGE (EA/ESAT)		34 208,00 €	27 402,18 €	36 585,12 €	31 341,66 €	33 201,74 €	32 884,16 €	
	REMUNERATION ANNUELLE PERSONNEL DEDIE AU HANDICAP + VACATIONS POUR ACCOMPAGNEMENT ETUDIANTS HANDICAPES (Art. 98 de la loi du 11/02/2005)		40 480,00 €	37 876,03 €	38 293,03 €	47 220,40 €	47 527,92 €	51 891,05 €	
CONTRIBUTION DUE			0,00 €	0,00 €	0,00 €	75 135,35 €	232 276,38 €	212 994,20 €	
* Taux d'emploi légal (= 6%) : taux d'emploi direct + taux d'emploi indirect - TAUX D'EMPLOI LEGAL : 3,99% en 2016 (3,82% en 2015)									
Art. 98 de la loi n° 2005-102 du 11/02/2005 : "Le montant des dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur est déduit du montant des contributions mentionnées à l'article 36".									

II

Projets d'actions

Constats liminaires

La réflexion menée autour des objectifs assignés à une politique handicap sous le versant « ressources humaines » s'appuie sur le bilan des actions existantes et de leurs résultats tant quantitatifs que qualitatifs. Il en ressort que le taux d'emploi légal, addition du taux d'emploi direct qui est la résultante de la politique de recrutement et de maintien dans l'emploi et du taux d'emploi indirect qui témoigne des mesures d'accompagnement des personnels en situation de handicap et du recours à la sous-traitance de type ESAT ou entreprise adaptée, s'avère inférieur à celui escompté en dépit des mesures prises pour le maintien dans l'emploi, la sensibilisation de la communauté universitaire à la problématique du handicap et une politique de recrutement respectueuse des obligations fixées par la loi. En 2016, le taux d'emploi direct s'élève à 3,07% et celui du taux d'emploi légal à 3,99% contre respectivement 3,40% et 3,82% l'année précédente.

L'objectif des 6% de recrutements annuels ouverts aux travailleurs handicapés se heurte à un double écueil à la fois structurel et culturel. Un écueil structurel en raison de modalités de recrutement spécifiques à la communauté enseignante qui se sont avérées, jusqu'à présent, inconciliables avec une politique de recrutement plus ambitieuse. Cela contribue à réduire la portée du levier « recrutement » en vue d'augmenter le nombre de personnels BOE au sein de l'établissement. Un écueil culturel en raison des représentations autour de la notion de handicap encore vivaces et qui constituent autant de freins à une politique de recrutement plus ambitieuse. L'objectif des 6%, perçu avant tout comme un frein, n'est pas suffisamment pris en considération par l'ensemble des services et directions et notamment dans la réflexion menée autour des profils ouverts aux recrutements voire dans la cartographie en cours des emplois. De surcroît, cet objectif est circonscrit aux recrutements par voie statutaire mais n'est pris en compte que de manière épisodique et non systématique dans la politique de recrutement par voie contractuelle.

Le travail partenarial mené conjointement par la Direction des ressources humaines, le correspondant handicap, le médecin de prévention, l'assistante sociale des personnels et les directeurs ou chefs de service concernés par une situation de handicap porte pour l'essentiel sur des situations déjà installées et dégradées (*problématiques de santé ou d'intégration dans un collectif de travail*). La définition de démarches, de procédures ou de circuits à emprunter semble faire cruellement défaut. Afin de prévenir des situations d'inaptitude ou de les traiter dans des délais plus courts, un espace de travail collaboratif plus ou moins formalisé sur les questions globales associant les directions concernées par la prévention, l'accueil et le maintien dans l'emploi d'un agent handicapé (*accessibilité des ressources notamment numériques et des bâtiments, ergonomie des environnements de travail, besoins spécifiques en termes d'amélioration des conditions de vie professionnelle en dehors et au sein du lieu d'exercice, etc.*) s'impose afin d'identifier les situations à risques, de prioriser les traitements et les actions et, si possible, de traiter les situations avant que des problèmes n'émergent et ne deviennent trop difficiles voire impossibles à résoudre.

Au-delà de ce bilan quantitatif, un bilan plus qualitatif fait également ressortir non seulement une volonté plus ou moins affirmée parmi les personnels d'encadrement d'agir en ce domaine mais aussi une connaissance partielle des notions, des acteurs et des leviers de la politique RH

mobilisables en matière de gestion des situations de handicap ou d'inaptitude. Les informations relatives au handicap lui-même (définition, typologies), la problématique du recrutement, celle du maintien dans l'emploi, de l'adaptation des postes et de l'amélioration des conditions d'exercice, de la déclaration par un agent d'un handicap ou d'un problème de santé (et du positionnement à adopter par l'encadrant en vue de mieux accompagner l'agent dont il est responsable fonctionnellement), apparaissent dispersées (pour ce qui est des informations) voire peu visibles ou à tout le moins difficiles à appréhender.

Compte tenu de ces constats liminaires, quatre objectifs ou axes majeurs assortis de pistes d'action possibles pour les atteindre sont fixés dans le cadre de ce premier schéma directeur pluriannuel. Ils se déclinent de la manière suivante :

Objectif 1

Faire évoluer la perception de la communauté universitaire sur le handicap, lutter contre les discriminations en améliorant la communication, l'information, la sensibilisation, la formation.

- Améliorer la communication

Action n°32 : Diffuser de manière systématique les offres d'emplois contractuels auprès des entités ou organismes en charge de l'accompagnement à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

Enjeux de l'action :

- Améliorer la connaissance du vivier potentiel de candidats BOE susceptibles de répondre aux besoins de l'établissement,
- Identifier en amont le flux des étudiants diplômés bénéficiaires de l'obligation d'emploi et leur faire connaître les diverses offres d'emploi publiées par l'UBO,
- Renforcer ou mettre en place des partenariats avec les organismes en charge de l'accompagnement des personnes handicapées en vue de faciliter leur insertion professionnelle.

Pilotage : DRH / correspondant handicap / DEVE – référent handicap

Etapes de mise en œuvre :

- Validation par la DRH du principe de la diffusion systématique de toute offre de recrutement BIATSS auprès des organismes en charge de l'accompagnement des travailleurs handicapés (SAMETH, missions locales, ESAT, etc...) modèle de fiche de « contraintes » à joindre à tout profil de poste ouvert au recrutement
- Approbation par les instances (CT et CA) d'une modification en ce sens de la charte des contractuels
- Information / sensibilisation de l'ensemble des recruteurs (directeurs de composante, de laboratoires, responsables administratifs et financiers, responsables de services communs ou centraux) sur cette disposition dans le processus de recrutement
- Accompagnement à la demande (et si nécessaire) des recruteurs par la DRH / correspondant handicap dans la mise en œuvre de cette disposition

Budget :

Calendrier : à compter de la rentrée 2017

Indicateurs : Nombre de recrutements d'agents contractuels ayant impliqué la participation d'un organisme en charge de l'insertion des travailleurs handicapés (*notamment dans la phase de « sourcing »*).

□ Améliorer l'information

Action n°33 : Intégrer la notion de handicap et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les pratiques managériales

Enjeux de l'action :

- Contribuer à instaurer parmi l'ensemble des managers opérationnels et de proximité des réflexes managériaux appropriés pour les situations de handicap.
- Responsabiliser l'ensemble de la ligne managériale sur la problématique du handicap et harmoniser les pratiques en la matière
- Diffuser des valeurs et des méthodes communes notamment par l'appropriation des concepts clé autour du handicap (*notions de déficience / d'inaptitude / de contre-indications*)
- Initier les responsables de service à la typologie des handicaps, à leurs spécificités et aux modes de compensation possibles.
- Aider les managers de proximité à se positionner face à un collaborateur en situation de handicap ou d'inaptitude et à trouver le juste équilibre entre exigences professionnelles et prise en compte de la santé au travail.
- Les aider à identifier le réseau des acteurs / relais internes et externes mobilisables et leur place dans ce réseau

Pilotage : DRH / Correspondant handicap

Etapes de réalisation :

- Ajouter à l'obligation de formation au management, le principe d'une participation obligatoire de tous les managers de proximité ou opérationnels à un atelier portant sur l'accueil, l'intégration et le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation d'inaptitude ou de handicap afin de les accompagner et, le cas échéant, de les responsabiliser sur leurs pratiques
- Programmer deux ou trois sessions annuelles de sensibilisation et d'information sur la problématique du handicap qui seraient complémentaires du cycle de professionnalisation des managers

Calendrier : courant 2018

Indicateurs : Nombre de sessions annuelles de formation sur la problématique du handicap à destination des encadrants - Nombre d'encadrants participant à ces sessions (taux de désistement)

Action n°34 : Améliorer le recensement des personnels en situation de handicap

Enjeux de l'action :

- Instaurer un climat de confiance reposant sur une information plus explicite autour des questions de confidentialité
- Proposer une offre réaliste et suivie (de manière effective et coordonnée) de services et de mesures compensatoires qui serait connue et acceptée par toutes les parties prenantes (agents, encadrants, médecine préventive, DRH)
- Mettre en réseau les divers acteurs mobilisables et concernés selon les besoins exprimés (par l'agent en situation de handicap ou d'inaptitude) ou identifiés (par l'administration, la médecine préventive, le responsable du collectif de travail de l'agent, l'assistante sociale)

- Identifier les besoins spécifiques le plus en amont possible (par « besoins spécifiques », il convient d'entendre notamment l'aménagement des locaux, l'adaptation du poste de travail, une éventuelle redéfinition de l'organisation de l'activité d'un service, l'installation d'équipements adaptés)

Pilotage : DRH / correspondant handicap

Etapas de mise en œuvre :

- Optimiser les modalités de recensement des primo-arrivants en situation de handicap notamment en adaptant les notices de renseignement complétées lors de la phase d'installation
- Identifier les personnels déjà en fonction et fiabiliser le tableau de suivi des effectifs BOE au travers de la campagne annuelle de recensement et d'une action de communication menée lors de cette campagne et à l'occasion de la réunion d'accueil des néo-recrutés
- En partenariat avec le médecin de prévention, clarifier et améliorer le circuit de transmission de l'information en sensibilisant les services gestionnaires RH sur ce point

Calendrier : courant 2018

Indicateurs : Nombre de notices de renseignement ayant permis d'identifier des primo-arrivants en situation de handicap - Nombre d'agents BOE en poste identifiés à l'occasion de la campagne annuelle de recensement

- Améliorer la sensibilisation

Action n° 35 : Développer ou mettre en place des actions de sensibilisation des collectifs de travail

Enjeux de l'action :

- Faire connaître la politique handicap de l'établissement et les actions mises en œuvre en faveur des travailleurs handicapés
- Faire connaître les modalités de recrutement et mettre l'accent sur l'intérêt de se déclarer auprès de l'administration
- Permettre à l'ensemble de la communauté de disposer d'informations précises et actualisés sur les droits et dispositifs
- Contribuer au dépassement des préjugés et des représentations à l'œuvre au sein des collectifs de travail et de la communauté universitaire prise dans son ensemble
- Aider les collectifs de travail à prendre conscience des stéréotypes et des biais décisionnels liés au handicap et permettre aux équipes de comprendre les difficultés fonctionnelles quotidiennes vécues par les travailleurs handicapés
- Informer les personnels sur la typologie des handicaps et la variété des situations rencontrées
- Initier une réflexion collective autour de l'optimisation des dispositifs d'accueil, d'intégration, d'adaptation et de maintien en emploi des personnels en situation de handicap ou d'inaptitude

Pilotage : DRH/Correspondant handicap (recours à des prestataires spécialisés)

Partenaires : Direction communication

Etapas de mise en œuvre :

- Concevoir un guide du travailleur handicapé présentant les principes régissant la politique handicap de l'établissement, les droits des travailleurs reconnus handicapés et les mesures de compensation possibles
- Prévoir de manière régulière des portraits de personnels handicapés dans la newsletter électronique afin de valoriser la parole des agents en situation de handicap et de leur collectif de travail
- Développer et entretenir la communication autour des recrutements et des mesures d'accompagnement à l'intégration et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés sur les sites internet et intranet de l'établissement

Calendrier : à compter de 2018

Indicateurs: Réalisation d'un guide du travailleur handicapé - Nombre d'ateliers de sensibilisation portant sur la typologie des handicaps, les modalités d'intégration et de maintien dans l'emploi des agents handicapés et plus globalement de l'accueil du public handicapé - Nombre de participants à ces ateliers.

- Améliorer la formation

Action n°36 : Former et sensibiliser les jurys au recrutement de travailleurs handicapés**Enjeux de l'action :**

- Professionnaliser les membres de jury sur la conduite de l'entretien de recrutement, la maîtrise des techniques de questionnement et d'écoute active, l'identification des compétences, des motivations, des potentialités et des capacités d'adaptation des candidats en situation de handicap
- Permettre aux membres de jury d'acquérir une méthode d'analyse et de décryptage des CV et des parcours professionnels des candidats en situation de handicap
- Sensibiliser les membres de jury sur les risques potentiels de discrimination à l'embauche liée au handicap (travail sur les préjugés, les représentations à l'œuvre ainsi que sur leurs incidences sur la problématique du recrutement de travailleurs handicapés)
- Formuler des préconisations pour optimiser la période d'accueil et d'intégration du candidat handicapé

Pilotage : DRH / Correspondant handicap (avec l'appui de Cap Emploi notamment)

Etapas de réalisation :

- Concevoir un guide d'entretien centré sur les thèmes essentiels à aborder et les questions discriminantes à éviter.
- Programmer deux ou trois ateliers par an avec mises en situation portant sur le recrutement de travailleurs handicapés

Calendrier : à compter de 2018

Indicateurs : Réalisation d'un guide relatif à l'entretien de recrutement de travailleur handicapés et aux risques de discrimination à l'embauche liée au handicap- Nombre d'ateliers de formation annuels portant sur le recrutement de travailleurs handicapés- Nombre de participants à ces ateliers

Action n° 37 : Mettre en place un plan de formations ciblées à destination de l'ensemble des personnels afin de permettre un meilleur accompagnement des étudiants et des personnels.

Enjeux de l'action :

- Améliorer la formation et l'information des personnels afin de permettre un meilleur accompagnement des étudiants et des personnels en situation de handicap

Pilotage : DRH

Etape de mise en œuvre :

- Analyser les besoins de formation.
- Concevoir un programme de formation.

Budget : euros

Calendrier :

- Date de début : fin 2017
- Réalisation : 2018
- Périodicité : chaque année

Indicateurs : Nombre de formations mises en place - Nombre d'inscrits aux formations

Objectif 2

“ Favoriser les parcours de réussite en améliorant l'accueil, l'accompagnement des personnes en situation de handicap ”

□ Améliorer l'accueil

Action n°38 : Renforcer le dispositif d'accueil et d'intégration des personnes en situation de handicap nouvellement recrutées

Enjeux de l'action :

- Associer les responsables de service dans l'accueil des personnels titulaires ou contractuels en situation de handicap ou d'inaptitude et diffuser la notion de « bien-être au travail » parmi l'encadrement.
- Prévenir les situations à risque sans attendre une dégradation potentielle de l'état de santé. Rationaliser et accélérer le processus et le délai de prise en charge et d'accompagnement des agents nouvellement recrutés

Pilotage : DRH / correspondant handicap / Médecin du travail

Etapas de mise en œuvre :

- Prévoir une visite médicale systématique de l'agent contractuel ou titulaire nouvellement recruté auprès de la médecine préventive afin de détecter d'éventuelles inaptitudes ou restrictions d'exercice et définir les compensations nécessaires
- Le cas échéant, prévoir en complément une visite du local d'exercice en vue d'anticiper d'éventuels aménagements de poste avant ou dans les jours qui suivent la prise de fonction
- Systématiser le principe d'un échange préalable avec le correspondant handicap pour une présentation à l'agent nouvellement recruté des dispositifs d'accompagnement à la mobilité / carrière et des mesures compensatoires susceptibles d'être mises en œuvre au sein de l'établissement en vue de faciliter l'intégration des personnes présentant un handicap reconnu ou une restriction d'aptitude

Calendrier : à compter de 2018

Indicateurs: Nombre de visites médicales d'agents nouvellement recrutés auprès de la médecine préventive- Nombre d'entretiens effectués par le Correspondant handicap d'agents nouvellement recrutés : Prévoir une enquête de satisfaction auprès des agents titulaires ou contractuels nouvellement recrutés

□ Améliorer l'accompagnement

Action n°39 : Accompagner les équipes de travail comportant dans leurs effectifs un agent handicapé en inaptitude totale ou partielle sur ses fonctions dans la redéfinition/réorganisation de l'activité du service

Enjeux de l'action :

- Maintenir en emploi et si possible dans son service un agent en situation d'inaptitude totale ou partielle sur ses fonctions
- Réduire le nombre de reclassements
- Dynamiser et motiver un collectif de travail

Pilotage : DRH / correspondant handicap/médecin du travail

Etapas de mise en œuvre :

- Lister les tâches réalisables par l'agent en inaptitude en lien avec le médecin du travail
- Analyser les fiches de poste des collègues afin d'identifier une liste de tâches potentiellement à répartir.
- Programmer des réunions d'équipe, et/ou diverses rencontres individuelles, permettant de sensibiliser les agents concernés aux enjeux du maintien en emploi et d'envisager une évolution des postes qui corresponde aux compétences / appétences des agents, et qui permette de maintenir en emploi l'agent frappé d'inaptitude.
- Elaborer une nouvelle fiche de poste en concertation avec l'agent handicapé et le responsable du service.
- Etablir un bilan individuel et collectif en vue de s'assurer de la pertinence de la réorganisation du service et de l'adhésion de l'ensemble de l'équipe

Calendrier : à compter de 2018

Indicateurs : Nombre d'agents maintenus en emploi - Satisfaction / efficacité de l'agent et de l'équipe suite à la réorganisation mesurée au travers des bilans

Action n°40 : Mettre en place une procédure d'urgence avec la MDPH

Enjeux de l'action :

- Apporter une réponse aux situations urgentes en créant une procédure spécifique aux dossiers identifiés comme prioritaires.

Pilotage : DRH / Correspondant handicap

Etapas de mise en œuvre :

- Définition de la procédure en concertation avec l'interlocuteur désigné par la MDPH (réfèrent insertion professionnelle) :
- Formalisation des critères d'éligibilité (attribution accélérée de la RQTH pour un agent dont la mobilisation d'outils de maintien dans l'emploi dépend de son statut, dans une situation de maladie évolutive, pour un aménagement devant être effectué dans un délai très restreint)
- Validation des modalités de sollicitation
- Identification des acteurs relais

- S'accorder avec l'interlocuteur désigné par la MDPH sur les critères de sollicitation raisonnée et justifiée de la procédure accélérée afin de permettre le fonctionnement du dispositif.
- Sensibiliser les agents et les encadrants sur la nécessité de respecter les critères définis et actés

Calendrier : courant 2018

Indicateurs : Formalisation d'un partenariat effectif avec la MDPH - Nombre de procédures accélérées mises en œuvre

Action n°41 : Mettre en place un protocole de télétravail spécifique pour les agents en situation de handicap

Enjeux de l'action :

- Définir des modalités et un rythme de travail compatibles avec les contraintes (physiques, psychiques) de l'agent en situation de handicap et d'inaptitude partielle
- Réduire les passages à un temps partiel subi et/ou éviter d'autres aménagements
- Associer le responsable de l'agent et si nécessaire le collectif de travail (en cas d'impact sur l'activité de l'ensemble des agents du service) dans la mise en œuvre du télétravail

Pilotage : DRH / Médecin du travail/ Composantes et services

Etapas de mise en œuvre :

- Validation avec le responsable du service et le médecin de prévention de la pertinence du projet, au regard du poste et de l'état de santé de l'agent concerné
- Formalisation des modalités de collaboration pour les jours de télétravail (sous la forme d'une convention : nombre de jours de télétravail limité à 2 par semaine, assurance en responsabilité civile de l'agent...)
- Mise en place des outils de travail : ordinateur, mobilier adapté (siège, support d'écran, etc.)
- (Ré)organisation du temps de travail, des missions et de l'équipe avec prise en compte des contraintes de service, des impératifs de présence pour certaines missions pouvant impliquer une répartition différente des missions au sein du collectif de travail.
- Information du collectif de travail : fondement de la démarche, conséquences sur les modalités de travail et l'activité du service.

Calendrier : 2018 (attente parution arrêté ministériel)

Indicateurs : Nombre d'agents maintenus en emploi dans le cadre d'un protocole de télétravail sans survenance de difficultés organisationnelles durables

Action n°42 : Étudier le principe d'une prise en charge intégrale pour les agents reconnus handicapés de la différence de rémunération dans le cadre d'une reprise à temps partiel thérapeutique, d'un aménagement horaire ponctuel préconisé par le médecin du travail ou dans le cadre d'une période préparatoire au reclassement consécutif à une inaptitude définitive à leurs fonctions

Enjeux de l'action :

- Mieux prendre en compte la situation sociale et matérielle des personnels BOE en temps partiel pour raisons médicales ou en période de reclassement

- Assurer une continuité du régime indemnitaire entre les périodes d'activité à temps plein et les périodes de temps partiel subi pour raisons médicales ou dans le cadre d'une période préparatoire à un reclassement
- Faciliter la réinsertion professionnelle et/ou le maintien en emploi des personnels BOE devant exercer temporairement à temps partiel leurs fonctions ou de nouvelles fonctions. A noter que la rémunération versée pendant une période de formation pour reclassement ou reconversion est déductible partiellement de la contribution due au FIPHFP à raison de 60% du coût chargé (*rémunération brute + cotisations patronales et hors primes exceptionnelles non mensualisées*) et après déduction des éventuelles aides financières perçues par l'UBO au titre de l'emploi considéré, et ce durant toute la durée de la formation dans la limite d'une année.

Pilotage : DRH / Correspondant handicap / Médecin du travail

Partenaires : Directeurs de composante, de laboratoires, responsables administratifs et financiers, responsables de services communs ou centraux

Composantes et services

Etapas de mise en œuvre :

- Vote par le Conseil d'administration d'une délibération introduisant le principe d'un maintien intégral des primes par le biais du versement d'une indemnité compensatoire pour les personnels BOE en situation de handicap placés en temps partiel thérapeutique ou exerçant à temps partiel dans le cadre d'une période préparatoire à un reclassement (durée maximale d'un an)
- Informer la DRFIP de la mesure sociale approuvée par les instances décisionnelles de l'établissement
- Informer les agents et les encadrants sur la mesure d'accompagnement des agents en inaptitude ou en situation de handicap

Calendrier : courant 2018

Indicateurs : Nombre d'agents BOE en temps partiel pour raisons médicales ou en période préparatoire à un reclassement bénéficiaires du maintien intégral des primes

Objectif 3

“Améliorer l’insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en favorisant le recrutement et le maintien dans l’emploi”

□ Favoriser le recrutement

Action n°43 : Intégrer systématiquement dans les fiches de poste ou appels à candidatures un volet « fiche de contraintes » qui précise de manière détaillée les contraintes spécifiques du poste (physiques, psychologiques, cognitives, sensorielles...)

Enjeux de l’action :

- Donner une visibilité sur l’accessibilité des postes aux agents en situation de handicap
- Mieux intégrer la problématique du handicap dans la cartographie des emplois
- Systématiser l’approche « handicap » dans le processus de recrutement
- Elargir le champ des offres potentielles de recrutement

Pilotage : DRH / correspondant handicap / service santé et sécurité au travail

Directeurs de composante, de laboratoires, responsables administratifs et financiers, responsables de services communs ou centraux

Etapas de mise en œuvre :

- Validation par la DRH d’un modèle de fiche de « contraintes » à joindre à tout profil de poste ouvert au recrutement
- Information / sensibilisation de l’ensemble des recruteurs (directeurs de composante, de laboratoires, responsables administratifs et financiers, responsables de services communs ou centraux) sur cette dimension du recrutement
- Accompagnement à la demande (et si nécessaire) des recruteurs par la DRH / correspondant handicap dans la complétude de ce volet de la fiche de poste

Calendrier : à compter de 2018

Indicateur : Nombre de fiches de « contraintes » réalisées

□ Favoriser le maintien dans l’emploi

Action n°44 : Identifier les situations et postes à risque de désinsertion professionnelle pour raison de santé

Enjeux de l’action :

- Affiner la connaissance des postes de travail et des conditions d’exercice
- Informer et sensibiliser toutes les parties prenantes : agents, chefs de service, DRH, médecine préventive sur la prévention des risques
- Améliorer la qualité de l’information à disposition du médecin de prévention pour l’élaboration de ses avis et préconisations et pour dresser un état des lieux sur les situations à risques d’inaptitude
- Faciliter la recherche de solutions d’aménagement ou de reclassement en cas d’inaptitude

- Outiller une politique de prévention des risques de désinsertion professionnelle et des inaptitudes

Pilotage : DRH / médecin de prévention / Service de santé et sécurité au travail

Etapas de mise en œuvre :

- Formalisation de fiches d'exposition aux risques et contraintes
- Transmission des fiches réalisées au fur et mesure aux acteurs concernés : chefs de service, service de prévention, santé et sécurité au travail, DRH
- Révision régulière des fiches annuelle

Calendrier : à compter de la rentrée 2017

Indicateurs : Nombre de fiches d'exposition aux risques et contraintes réalisées

Action n° 45 : Mettre en place des parcours préventifs aux risques d'inaptitude

Enjeux de l'action :

- Eviter l'exposition excessive des agents à des postes à risques
- Eviter ou retarder l'apparition d'inaptitudes ou de restrictions d'aptitude
- Elargir/diversifier les compétences des agents en vue de faciliter leur reclassement ou reconversion en cas d'inaptitude installée sur un poste
- Prévenir le handicap

Pilotage : DRH / Médecin de prévention / Service santé et sécurité au travail

Etapas de mise en œuvre :

- Elaborer une cartographie des postes moins difficiles ou moins exposés aux différentes contraintes physiques, psychologiques, etc...qui serait la déclinaison ou le prolongement de la cartographie globale des postes en cours de finalisation
- Intégrer cette cartographie à la politique de mobilité de l'établissement en définissant des durées maximales d'occupation pour certains postes préalables à des mobilités internes
- Mobiliser des parcours de formation associés : en particulier pour les agents les moins qualifiés

Calendrier : à compter de janvier 2018

Indicateurs : Evolution du nombre d'inaptitudes ou de restrictions d'aptitude constatées - Prise en compte de la cartographie dans les campagnes d'emploi et de mobilités internes - Taux de rotation sur les postes identifiés comme moins exposés

Action n°46 : Formaliser une procédure de suivi des fiches d'inaptitude

Enjeux de l'action :

- Pour le médecin du travail : avoir confirmation de la prise en compte des préconisations émises
- Pour la DRH : avoir la possibilité de suivre chaque situation en amont, d'apporter l'aide requise, ainsi que d'avoir une vue d'ensemble (statistiques) sur les situations d'inaptitude dans l'établissement
- Pour l'agent concerné et son service : avoir la possibilité d'alerter et de solliciter une intervention des différents acteurs médicaux et RH

Pilotage : DRH / Correspondant handicap / Médecin du travail

Etapas de mise en œuvre :

- Elaboration d'un bordereau de suivi des fiches d'inaptitudes émises par le médecin (nom, poste, statut de l'agent concerné, date de la visite - avis de médecin (restrictions, inaptitude temporaire ou définitive, au poste ou à toutes les fonctions, aménagement, reclassement à prévoir) - mesures mises en œuvre par le service (aménagement matériel, organisationnel, horaire, aide humaine, affectation sur un autre poste - validation de l'aménagement par le médecin - sollicitation d'une intervention du correspondant handicap)
- Emission d'un avis de restriction d'aptitude par le médecin de prévention par le biais de la première partie du bordereau avant transmission au responsable du service de rattachement de l'agent
- 2ème partie du bordereau complété par le responsable de service avant transmission au correspondant handicap
- Analyse par le correspondant handicap en concertation avec les responsables de services RH concernés l'ensemble des informations des bordereaux de suivi et centralisation de ces informations dans un tableau de suivi

Calendrier : à compter du 2^{ème} semestre 2017

Indicateurs : Nombre de fiches d'inaptitude complétées - Nombre de situations d'inaptitude suivies / nombre total de situations d'inaptitude) - Nombre de situations non connues des services et/ou de la DRH

Action n°47 : Inclure dans le dispositif d'accompagnement dans l'emploi les agents sans reconnaissance de handicap

Enjeux de l'action :

- Proposer des solutions de maintien en emploi à l'ensemble des agents en inaptitude
- Améliorer les délais de mise en place des actions

Etapas de mise en œuvre : similaires à celles précisées pour les agents ayant un handicap reconnu.

Calendrier : à compter du 2^{ème} semestre 2017

Indicateurs : Nombre d'agents sans RQTH ayant bénéficié de mesures de maintien en emploi - Délais moyens pour la mise en place d'une solution de maintien en emploi

Action n°48 : Accroître les objectifs quantitatifs annuels de recrutements de personnels titulaires et contractuels

Enjeux de l'action :

- Rationaliser la politique de recrutement des travailleurs handicapés et permettre à l'établissement de répondre à la fois à son obligation légale et à sa responsabilité sociétale
- Concilier contraintes budgétaires et obligation d'emploi des personnes en situation de handicap
- Inscrire la politique de recrutement des travailleurs handicapés dans une démarche GPEEC

Pilotage : DRH / correspondant handicap

Etapas de mise en œuvre :

- Fixer, en lien avec les services et composantes les objectifs annuels de recrutements de travailleurs handicapés lors de la phase de dialogue de gestion (campagne des emplois) portant sur les recrutements par la voie statutaire et contractuelle

- Approbation des objectifs par les instances concernées : Comité technique (CT), Conseil académique plénier (Cac) et Conseil d'administration (CA),

Pour les recrutements de personnels BIATSS titulaires par voie de concours :

- Poursuivre et développer la politique d'ouverture de 6% des recrutements statutaires aux personnes handicapées avec un objectif minimal de 2 recrutements BOE par an

Pour les recrutements d'enseignants-chercheurs titulaires :

- Sensibiliser les directeurs de composante et de laboratoire sur la responsabilité sociétale et l'obligation légale de l'établissement en matière d'inclusion professionnelle des travailleurs handicapés (Cf. objectif 4 - action n°4).
- Mentionner pour l'ensemble des postes de maîtres de conférences l'ouverture aux personnes handicapées relevant de l'une des catégories BOE
- Informer les directeurs de composante et de laboratoire de la possibilité de recourir à la voie dérogatoire du recrutement des enseignants-chercheurs relevant de l'une des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail (bénéficiaires de l'obligation d'emploi) par mutation prioritaire en application des dispositions prévues par l'article 62 de la loi statutaire du 11 janvier 1984 (A noter que les enseignants-chercheurs reconnus handicapés peuvent, en toute compatibilité avec les nécessités de fonctionnement du service et compte tenu de leur situation particulière, bénéficier, de manière prioritaire, du détachement défini à l'article 45 et de l'intégration directe définie à l'article 63 bis de la loi du 11 janvier 1984 sans qu'il soit nécessaire de recourir à un comité de sélection).

Pour les recrutements de doctorants contractuels :

- Identifier et constituer un vivier d'étudiants en 2ème année de master présentant un handicap, en lien avec la DEVE (réfèrent handicap des étudiants) et le collège des écoles doctorales
- Communiquer via le Collège doctoral de site auprès des étudiants concernés sur l'existence et les modalités d'attribution des bourses ministérielles
- Après concertation du Vice-Président en charge de la Recherche et des instances concernées (CFVU), prévoir une ouverture des recrutements de doctorants contractuels aux étudiants en situation de handicap à hauteur de 1,5% des contrats proposés ce qui correspond à 2 recrutements par an environ au regard du nombre de contrats doctoraux en cours (139 en 2017)

Pour les recrutements d'agents contractuels « au fil de l'eau » ou sur postes « gelés » dans le cadre de la campagne des emplois :

- Diffuser de manière systématique les offres d'emploi auprès des organismes spécialisés dans l'accompagnement des personnes handicapés (CAP Emploi, ESAT type « Genêts d'or »...)
- Associer les organismes spécialisés aux sélections de candidats lors de la phase de recueil des dossiers de candidature (« sourcing »)

- A l'instar des recrutements BIATSS statutaires, prévoir un objectif minimal annuel de 6% de recrutements effectifs d'agents contractuels BIATSS sur la base d'une moyenne de 20 recrutements par an d'agents BIATSS par la voie contractuelle (soit l'équivalent de 2 recrutements annuels a minima).
- Etendre cette politique d'ouverture aux recrutements en CUI/CAE et par contrat d'apprentissage avec pour objectif minimal de recruter 2 personnes BOE par an dont une en contrat de type CAE et une autre en contrat d'apprentissage

Pour les recrutements par la voie du PACTE :

- Diffuser de manière systématique les offres d'emploi auprès des organismes spécialisés dans l'accompagnement des personnes handicapés (CAP Emploi, ESAT...) et les associer autant que faire se peut au processus de recrutement

Calendrier : à compter de 2018

Indicateurs :

- Nombre de recrutements de personnels BIATSS sur besoins permanents via la procédure spécifique des recrutements BOE
- Nombre de recrutements d'agents contractuels sur besoins permanents ou temporaires de 6 mois ou plus ayant impliqué la participation d'un organisme en charge de l'insertion des travailleurs handicapés (*notamment lors de la phase de « sourcing »*)
- Nombre de recrutements de doctorants contractuels parmi les étudiants handicapés de l'établissement ou provenant d'autres établissements d'enseignement supérieur et de recherche

Objectif 4

“Co-construire une politique du handicap inclusive en favorisant l’accessibilité et la vie sur le campus, en développant les partenariats et la synergie entre les acteurs, en contribuant à son pilotage administratif et financier ”

- Développer un réseau de partenaires handi-engagés et mettre l'ensemble des acteurs en synergie

Action n°49 : Repenser et renforcer l’organisation des acteurs internes afin de favoriser la prise en compte (et en charge) des situations de handicap ou d’inaptitude

Enjeux de l’action :

- Prévenir des situations à risque de désinsertion professionnelle avant la survenance de l’inaptitude
- Détecter plus en amont les problématiques de maintien dans l’emploi
- Rassembler les principaux acteurs et décideurs pour la détection et la résolution des problématiques repérées

Pilotage : DRH / correspondant handicap

Etapas de mise en œuvre :

- Mettre en œuvre une politique handicap intégrée dans la politique de recrutement et de mobilité afin d’éviter une gestion au cas par cas et une saturation des possibilités de reclassement en interne
- Organiser des commissions pluridisciplinaires à vocation sociale réunissant l’ensemble des acteurs impliqués dans les problématiques ressources humaines, sociales, santé et/ou prévention (DRH, responsables services RH, assistante sociale, médecin de prévention, responsables de services et membres du CHSCT)
- Identifier des personnes relais/ressources sur la question du handicap au sein des services, composantes et laboratoires
- Renforcer le lien entre la médecine préventive et le terrain en favorisant les visites de poste en dehors des visites médicales

Calendrier :

- Dès la rentrée 2017 pour les visites de terrain de la médecine préventive
- A compter de 2018 pour la mise en place d’une commission pluridisciplinaire et la désignation de personnes relais/ressources

Indicateurs : Nombre de visites de terrain de la médecine préventive effectuées - Nombre de personnes ressources/relais désignées - Nombre de réunions de la commission pluridisciplinaire par an

Action n°50 : Mettre en place une cellule pluridisciplinaire « ad hoc » de maintien dans l'emploi pour optimiser la prise en charge des situations problématiques

Enjeux de l'action :

- Porter à la connaissance des interlocuteurs et acteurs concernés par une situation dans les meilleurs délais, les situations nécessitant un accompagnement
- Identifier les solutions adéquates au travers d'une analyse des situations
- Proposer des aménagements de poste adaptés et tenant compte des contraintes de l'ensemble des parties prenantes
- Renforcer la dynamique de dialogue et partenariale entre les acteurs concernés par le maintien en poste d'un agent au travers de constats partagés

Pilotage : DRH / correspondant handicap

Partenaires : le médecin de prévention, le responsable de l'agent, le référent handicap désigné au sein du service, la conseillère de prévention...

Etapes de mise en œuvre :

- Création d'une cellule « ad hoc » pour chaque situation mobilisant tous les acteurs concernés par le maintien en emploi des agents qui comportera : le correspondant handicap, la DRH ou son adjoint, le médecin de prévention, le responsable de l'agent, le référent handicap désigné au sein du service, voire la conseillère de prévention...
- L'équipe pluridisciplinaire détermine un rythme auquel elle se réunira pour étudier les cas problématiques, et identifier les options qui permettront d'accompagner au mieux chaque agent. La complémentarité des membres de la cellule assure davantage de cohérence aux actions engagées, et l'instauration de cette réunion régulière doit faciliter les passages de relais entre acteurs.
- Création d'une fiche de procédure relative aux aménagements de poste reprenant :
 - Les préconisations du médecin de prévention
 - Les propositions de l'ergonome ou du prestataire extérieur sollicité
 - Des possibilités de offres de redéploiement en interne
 - Des souhaits exprimés par l'agent

Calendrier : à compter de 2018 et après désignation d'un relais handicap dans chaque service ou composante, systématisation du principe.

Indicateurs :

- Fréquence des réunions de l'équipe de suivi
- Nombre de dossiers accompagnés chaque année
- Évolution du nombre d'agents maintenus à leur poste ou plus globalement dans l'emploi

TITRE III

Les politiques communes en faveur des
personnels et des étudiants en situation de
handicap

Objectif 1

Faire évoluer la perception de la communauté universitaire sur le handicap, lutter contre les discriminations en améliorant la communication, l'information, la sensibilisation, la formation

Améliorer la communication

Action n°51 : Diffuser la campagne nationale d'information sur le handicap à l'UBO et créer une communication autour du handicap à destination des étudiants et des personnels.

Enjeux de l'action : Diffuser une culture à l'UBO pour faire du handicap l'affaire de chacun

Pilotage : Correspondant handicap RH et référent handicap DEVE-Handiversité

Partenaires : Direction de la communication

Etape de mise en oeuvre :

- Récupération des fichiers et documents pour diffusion

Budget : 300 euros

Calendrier :

- Date de début : 2018
- Réalisation : 2018
- Périodicité : chaque année

Indicateurs : Réalisation d'un sondage sur l'impact de la campagne

Action 52 : Travailler sur la communication pour un SUAPS ouvert à tous !

Enjeux de l'action : Ce projet fait partie intégrante du CPOM qui sera validé par l'établissement pour une mise en oeuvre progressive à partir de la rentrée 2017.

Pilotage : SUAPS

Partenaires : Direction de la communication

Etape de mise en oeuvre :

- Apposition d'un logo "Handisport " (Partenariat avec la Fédération Française Handisport) sur les supports de communication du SUAPS : les plaquettes du SUAPS (programmation des APSA), le site internet du SUAPS UBO, les flyers ...
- Sur les mêmes supports, présentation en photo d'une pratique handisport.

Budget : 200 euros

Calendrier :

- Date de début : rentrée 2017
- Réalisation : 2018
- Périodicité : Annuelle

Indicateurs : Nombre de supports diffusés

Améliorer l'information

Action n°53 : Elaborer une charte du référent handicap de composante

Enjeux de l'action : Expliciter le rôle et la mission des référents handicap et inclure cette mission dans le référentiel des tâches et les fiches de postes RH

Pilotage : DRH

Partenaires : Référents handicap, DEVE-Handiversité,

Etape de mise en œuvre :

- Réunir un groupe de travail composé des principaux acteurs du handicap
- Élaborer la charte
- La faire valider dans les instances
- La faire signer aux différents correspondants

Budget : euros

Calendrier :

- Date de début : septembre 2017
- Réalisation : juin 2018
- Périodicité : Mise à jour

Indicateurs : Nombre de chartes signées.

Objectif 4

“Co-construire une politique du handicap inclusive en favorisant l’accessibilité et la vie sur le campus, en mettant l’ensemble des acteurs en synergie et développant un réseau de partenaires handi-engagés, en contribuant à son pilotage administratif et financier ”

□ Favoriser l’accessibilité et la vie sur le campus

Action n°54 : Poursuivre la mise en oeuvre de l’Agenda d’Accessibilité Programmé (Ad’Ap voté à l’UBO en 2015)

Enjeux de l’action :

- L’ Ad’Ap est un outil de stratégie patrimoniale de mise en accessibilité. L’accessibilité est le fait d’offrir aux personnes handicapées la possibilité de **circuler, accéder aux locaux et aux équipements**, utiliser ces équipements, **se repérer**, communiquer et bénéficier de **l’ensemble des prestations proposées par l’établissement**. Cette dimension fait partie intégrante du schéma Directeur Immobilier de l’UBO élaboré en 2012 et mis en application depuis au travers des projets immobiliers.
- Les thématiques identifiées au travers d’un audit réalisé en 2009 et actualisé en 2015 permettent de définir les 5 grands axes du plan d’action qui représentent à eux seuls 80% des travaux préconisés dans le cadre de l’audit d’accessibilité à laquelle s’ajoute la signalétique.

Pilotage : Direction du Patrimoine

Partenaires : Composantes et services

Etape de mise en oeuvre :

Le 1er octobre 2015, la CA de l’UBO s’est prononcé sous forme de 2 délibérations :

- Pour autoriser le Président de l’université à présenter la demande de validation de l’Agenda d’Accessibilité Programmée.
- Pour émettre toutes réserves sur la capacité de l’établissement à réaliser les objectifs de l’Agenda d’Accessibilité programmée sans un financement intégral par l’Etat.

Exercice 2015 :

- Remplacement d’un ascenseur au bâtiment N de l’UFR Sciences et Techniques
- Remplacement d’un ascenseur au bâtiment A de l’IUT de Quimper
- Création de sanitaires handicapés au bâtiment D de l’IUT de Brest
- Création de sanitaires handicapés au bâtiment B de l’IUT de Brest (dans le cadre du chantier de réhabilitation du bâtiment)

- Barrières accès / Fermeture de la voie intérieure du campus
- Marquages au sol / Stationnement PSH UFR Sciences
- Dispositifs ouverture automatique portes extérieures sur détection.

Exercice 2016 :

- Remplacement ascenseurs bâtiment F UFR Sciences
- Remplacement ascenseurs bâtiment principal UFR Droit
- Remplacement ascenseurs bâtiment B IUT Quimper -
- Mise en conformité ascenseurs UBO – tranche 2016.

Exercice 2017 à 2021 :

- Ascenseurs, transports mécaniques,
- Escaliers,
- Portes, portiques et sas.
- Cheminements extérieurs
- Sanitaires
- Signalétique intérieure, extérieure

Budget : Entre 2009 et 2015, les dépenses sur les opérations d'investissement relevant de l'accessibilité se sont élevées à 1 712 k€, soit une moyenne annuelle de 245 k€.

Le Plan Pluriannuel d'Investissement (PPI) prévu dans le cadre de l'Ad'Ap prévoit une dépense annuelle moyenne de 350 k€.

Calendrier :

- Date de début : 2015
- Réalisation : 2024 (9 ans)
- Périodicité : Annuelle

Indicateurs :

Nombre d'opérations réalisées

Action n°55 : Mise en œuvre d'un registre d'accessibilité conformément à la réglementation du 28 mars 2017.

Enjeux de l'action :

L'arrêté du 19 avril 2017 fixant le contenu et les modalités de diffusion et de mise à jour du registre public d'accessibilité (paru au Journal Officiel du 22 avril 2017) rend applicable le décret du 28 mars 2017 tout en le complétant et le précisant. Le registre d'accessibilité (Décret n°2017-431 du 28 mars 2017 article R.111-19-60) doit préciser les modalités retenues pour permettre à tous les usagers – y compris les personnes handicapées, quelles que soient leurs difficultés – d'accéder aux prestations délivrées dans l'établissement. Il contient : les dérogations acceptées, la formation reçue par le personnel en contact avec le public, les conditions de maintenance des équipements d'accessibilité et, le cas échéant, le contenu de l'Ad'AP. Ce registre d'accessibilité complète le registre de sécurité incendie qui est renommé registre de sécurité et d'accessibilité.

Pilotage : DGS

Partenaires : Patrimoine/service sécurité santé au travail/ DRH/Composantes et services

Etape de mise en oeuvre :

- Constituer une équipe projet
- Recenser les informations souhaitées pour le registre les mettre à disposition sur le site
- Une présentation globale de toutes les prestations proposées par l'ERP. Le degré d'accessibilité de l'ERP à travers :
 - pour les **ERP nouvellement construits**, l'attestation d'achèvement de travaux soumis à permis de construire, prévue à l'[article L. 111-7-4](#) du CCH
 - pour les **ERP existants conformes**, l'attestation d'accessibilité, prévue à l'[article R. 111-19-33](#) du CCH

- pour les **ERP sous Ad'AP**, le calendrier de la mise en accessibilité, le bilan à mi-parcours (uniquement pour les agendas de 4 à 9 ans), et en fin d'Ad'AP l'attestation d'achèvement, prévue à l'[article D. 111-19-46](#) du CCH.
- pour les **ERP sous AT**, la notice d'accessibilité, prévue à l'[article R*111-19-18](#) du CCH
- le cas échéant, les arrêtés préfectoraux accordant la ou les dérogations
- La formation du personnel à l'accueil du public à travers :
 - la plaquette informative de la Délégation ministérielle à l'accessibilité (DMA) intitulée « Bien accueillir les personnes handicapées », disponible en téléchargement ci-dessous
 - la description des actions de formation
 - pour les ERP de 1^e à 4^e catégorie uniquement : l'attestation annuelle signée par l'employeur décrivant les actions de formation et leurs justificatifs.
- Les modalités de maintenance et d'utilisation des équipements d'accessibilité

Budget :

Calendrier :

- Date de début : Juillet 2017
- Réalisation : octobre 2017
- Périodicité : Mise à jour annuelle

Indicateurs :

Mise à disposition de ce registre

Action n° 56 : Réaliser un guide de cheminement sur le campus (Voir annexe 2)

Enjeux de l'action : Chaque année l'université compte de plus en plus d'étudiants et parmi eux de plus en plus d'étudiants à besoins spécifiques. Les guider, les orienter, les informer, est l'un des grands enjeux de ces bâtiments souvent multisites, complexe et d'envergure. La réponse, un guide de cheminement et une signalétique prenant en compte les besoins en repérage de tous

Pilotage : Direction du patrimoine

Partenaires : Association étudiantes, Conseillère de prévention, Fablab, DEVE-Handiversité et direction de la communication

Etape de mise en oeuvre :

- Créer un groupe de travail

Budget : à définir

Calendrier :

- Date de début : 2019
- Réalisation : 2021 (progressivement)
- Périodicité : mise à jour tous les 5 ans

Indicateurs : Réalisation du guide et réalisation d'une enquête de satisfaction auprès des utilisateurs

Action n°57 : Pouvoir se localiser et s'informer sur le campus et dans les bâtiments

Enjeux de l'action : Permettre la localisation et la réception d'informations géolocalisées sur smartphone dans les bâtiments, les étages et les bureaux.

Pilotage : DSIUN

Partenaires : Communication, Direction du patrimoine

Etape de mise en oeuvre :

- Etude d'achat d'une application
- Maquettage dans un bâtiment cible
- Elargissement

Budget : 50 keuros

Calendrier :

- Date de début : Proposition du projet en Cosinum 2018
- Réalisation : 2019
- Périodicité :

Indicateurs : Nombre de personnes utilisant l'application

Action n° 58 : Améliorer l'accessibilité des SCD

Enjeux de l'action : rendre les bibliothèques du SCD les plus accessibles possible, améliorer l'existant afin que cette accessibilité profite à tous tout en conservant une approche individualisée si nécessaire

Pilotage : SCD

Partenaires : Correspondant handicap des personnels et référent DEVE-Handiversité, étudiants , service SST, SUMPPS,

Etape de mise en œuvre :

- Accessibilité des bâtiments

Formaliser et faire connaître la mise en place d'une navette entre les bibliothèques

Informé sur l'accessibilité des BU,

Améliorer les circulations intérieures : marquage sensoriel, signalétique à revoir (plan des accès, repérage des collections, ...)

- Accessibilité des collections

Faire connaître les E-Books,

Améliorer les dispositifs techniques d'accès aux documents et aux ressources

S'équiper d'écran de PC au format 21 pouces

- Accessibilité numérique

Rendre accessible le site web existant, en respectant le référentiel RGAA

Faire une page web "BU et accessibilité handicap" sur UBODOC à destination des personnels en situation de handicap

Faciliter l'accessibilité des contenus par l'acquisition de logiciels ou d'outils spécifiques

Formation des personnels à envisager sur ces outils

Guide du lecteur pour personnes en situation de handicap

Installation d'une boucle magnétique en salle de formation

Informé sur les accès à distance UBIB (chat, mail), Accessibilité aux services et animations

Envoi de documents à l'hôpital, à domicile en cas de besoin : à formaliser et faire connaître

Adapter le délai d'emprunt et les règles de prêt : à formaliser et faire connaître

Réfléchir à des supports de formation adaptés

Donner la possibilité de prendre rendez-vous à distance afin de préparer la visite en bibliothèque

Offrir un service de rendez-vous avec un bibliothécaire pour obtenir un appui à la recherche documentaire

Expérimenter le prêt de matériel informatique en lien avec la DEVE-Handiversité

Poursuivre et faire connaître l'action avec l'association " Baisser les barrières" association loi 1901 qui accompagne les jeunes déficients visuels. Les ouvrages sont adaptés pour être lus par des logiciels de synthèse vocale.

Budget :

Calendrier :

Date de début : 2017

Réalisation : 2021 (progressivement)

Périodicité : annuelle

Indicateurs : Production d'un rapport sur l'amélioration de l'accessibilité des SCD en faveur des personnes en situation de handicap

Action n° 59 : Vérifier l'accessibilité des sites web et les rendre, le cas échéant, progressivement accessibles selon le référentiel officiel RGAA

Enjeux de l'action : La version 3 du référentiel général d'accessibilité pour les administrations (RGAA <http://references.modernisation.gouv.fr/rgaa-accessibilite> publié par l'arrêté du 29 avril 2015) rend obligatoire « la mise en œuvre de l'accessibilité dans un délai de trois ans pour les services de communication publique en ligne des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent ». Au delà de l'obligation, l'accessibilité est une véritable opportunité. Un site accessible est la preuve d'une démarche qualité pour ses utilisateurs, d'une politique de responsabilité sociale active et peut aller vers la délivrance d'un label type "Accessiweb" ou "E-accessible" délivré par la direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication (DINSIC)

Pilotage : Direction de la communication

Partenaires : DSIUN, SIAME, Composantes et services

Etape de mise en oeuvre :

- Réalisation d'un diagnostic d'accessibilité visant à évaluer la conformité du site internet/intranet avec le RGAA
- Réalisation d'un plan d'actions des modifications envisagées
- Appropriation et connaissance des enjeux relatif à l'accessibilité numérique des acteurs interne (formation individuelle ou collective des chefs de projets, webmestres, contributeurs et concepteurs d'éditoriaux, développeurs), et/ou possibilité d'autoformation par le CNED à faire connaître (Module de 14h gratuite <http://bit.ly/1Xm03>)
- Mise en accessibilité des sites et applicatifs internet
<https://references.modernisation.gouv.fr/e-accessible>

Budget :

- Le FIPHFP peut participer au coût du pré-audit d'accessibilité à hauteur de 325 euros (site semi-public) et 750 euros pour un site à usage interne.
- La mise en accessibilité peut être accompagnée par le FIPHFP pour la prise en charge d'un audit et de support technique en accessibilité, l'accompagnement varie en fonction de la complexité du travail (audit initial : 1600 à 4000 euros , suivi des améliorations, 4000 à 6000 euros , audit de validation 1600 à 3000 euros)
- Les frais de formations dans la limite de 1000 euros par jours (maxi 10 jours par an)
- frais de formation diplômantes, qualifiantes ou certifiantes dans la limite d'un plafond de 10 000 euros par an avec un plafond de 30 000 euros.

Calendrier :

- Date de début : 2017
- Réalisation : 2021 (progressivement)
- Périodicité : progressive

Indicateurs : Le nombre d'améliorations réalisées sur les sites

Action N°60 : Produire des contenus accessibles à mettre à disposition des étudiants, auditeurs et personnels en situation de handicap

Enjeux de l'action : À l'heure de l'avènement de la dématérialisation et du tout numérique, l'accessibilité est devenue un enjeu crucial. L'accessibilité est la capacité d'une ressource

numérique d'être utilisée, facilement et sans limite, par tout individu quels que soient ses aptitudes physiques ou mentales.

- Veiller à l'accessibilité des documents numériques sur les plateformes pédagogiques (ex moodle sur l'ENT), selon les standards WCAG. Proposer les améliorations nécessaires sur les documents afin d'améliorer leurs accessibilités.
- Permettre l'accès à des formats alternatifs (audio, braille, etc) des documents déposés de manière automatique.
- Sensibiliser puis former les enseignants, les ingénieurs pédagogiques à cette prise en compte de l'accessibilité.
- Mettre en place des tableaux de bord de l'accessibilité des documents pédagogiques..

Pilotage : DSIUN/SIAME

Partenaires : Enseignants

Etape de mise en oeuvre :

- étude des outils, choix, mise en place
- fourniture d'indicateurs d'accessibilité généraux
- production automatique de formats alternatifs accessible (ex: pdf vers audio)
- sensibilisation à l'amélioration des enseignants

Budget : 40 000 euros

Calendrier :

- Date de début : 2017
- Réalisation : 2021 (progressivement)
- Périodicité : annuelle

Indicateurs : tableaux de bord, courbes d'évolution de la production de contenus adaptés.

Action 61 : Améliorer et favoriser l'accessibilité des publics dans toutes les APSA (Activités Physiques Sportives et Artistiques) proposées par le SUAPS.

Enjeux de l'action :

- Améliorer la politique d'accueil des publics en situation de handicap et prendre en considération, davantage, le schéma directeur du handicap aux travers des activités proposées au sein du Service Universitaire des APS de l'UBO. Ce projet fait partie intégrante du CPOM qui sera validé par l'établissement avant l'été pour une mise en oeuvre progressive à partir de la rentrée 2017.

Pilotage : SUAPS

Partenaires : Composantes et services

Etape de mise en oeuvre :

- Adaptation du planning des APSA au regard des lieux et salles de pratique accessibles.
- Aménagement du patrimoine immobilier pour rendre accessible toutes les salles y compris aux étages.

Budget :

Calendrier :

- Date de début : rentrée 2017
- Réalisation : 2021 (progressivement)
- Périodicité : Annuelle

Indicateurs : Evolution du nombre d'ESH inscrits dans les APSA

Action 62 : Proposer dans les cours du SUAPS, l'intégration des personnes en situation de handicap, selon les compétences de l'enseignant, mais aussi les contraintes environnementales, matérielles, et sécuritaires.

Enjeux de l'action : Chaque enseignant propose une possibilité d'adaptation dans son APSA, ou oriente vers un autre créneau et/ou possibilité de pratique. Ce projet fait partie intégrante du CPOM qui sera validé

par l'établissement avant l'été pour une mise en oeuvre progressive à partir de la rentrée 2017. Il est à noter que tous les cours ne peuvent répondre à la demande, si les moniteurs ne sont pas formés, si l'encadrement n'est pas suffisant ou si le matériel et la sécurité ne peuvent être adaptés.

Pilotage : SUAPS

Partenaires :

Etape de mise en oeuvre :

- Signature des CPOM
- Sensibilisation des enseignants du SUAPS
- Remontée d'information sur les possibilités d'adaptation
- Mise en oeuvre

Budget :

Calendrier :

- Date de début : Rentrée 2017
- Réalisation : 2021 (progressivement)
- Périodicité : Annuelle

Indicateurs : Le nombre de PSH accueillies

Action 63 : Accompagner la pratique handisport et sport partagé dans nos locaux, en lien avec avec le milieu universitaire et le milieu associatif handisport.

Enjeux de l'action : Ce projet fait partie intégrante du CPOM qui sera validé par l'établissement avant l'été pour une mise en oeuvre progressive à partir de la rentrée 2017.

Pilotage : SUAPS

Partenaires :

Etape de mise en oeuvre :

- Mise à disposition des gymnases pour "les APAS'Lympiques" sur Brest.
- Mise à disposition du gymnase sur Quimper pour des matchs de foot fauteuils et basket handisport, piloté par le comité départemental handisport du finistère.
- => Etude d'un aménagement supplémentaire de local matériel au gymnase sur Quimper en vue d'accueillir le parc matériel du club handisport local.
- Mise à disposition des gymnases pour de la formation des étudiants en APAS (Activités Physiques et Sportives Adaptées).

Budget :

Calendrier :

- Date de début : rentrée 2017
- Réalisation : 2018
- Périodicité : Annuelle

Indicateurs : Nombre de locaux mis à disposition

Action n° 64 : Lever les barrages et favoriser l'accès à la culture

Enjeux de l'action : Favoriser la participation et la découverte culturelle au même titre que tous les étudiants de l'UBO

Pilotage : Service culturel

Partenaires : Associations, composantes et services

Etape de mise en oeuvre :

- Réalisation de supports de communication adaptés
- Obtenir des témoignages d'étudiants et de personnels
- Favoriser la participation aux ateliers de pratiques artistiques mis en place à l'UBO

Budget :

Calendrier :

- Date de début : Septembre 2017
- Réalisation : Septembre 2018
- Périodicité : Annuelle

Indicateurs : Taux de participation aux manifestations

Action n° 65 : Encourager les actions solidaires

Enjeux de l'action : Contribuer à des actions ponctuelles d'accompagnement ou par le don et la mise à disposition de notes prises en cours et tout autre dispositif solidaires auprès des personnels.

Pilotage : VPE et VP Biats

Partenaires : Associations, composantes

Etape de mise en oeuvre :

- Constitution d'une équipe projet
- Liste des actions à mettre en oeuvre
- Recherche de partenaires

Budget :

Calendrier :

- Date de début : septembre 2017
- Réalisation : 2018
- Périodicité : Annuelle

Indicateurs : Nombre d'actions solidaires mise en place

Action n° 66 : Faciliter l'accès aux services proposés par le CLOUS de Brest via leur site web et par la nomination de référents

Enjeux de l'action : Les résidences universitaires sur Brest et Quimper disposent de chambres et de studios aménagés et accessibles aux personnes en situation de handicap. A l'heure actuelle, il est nécessaire de se renseigner directement auprès du CLOUS. La demande d'attribution doit être introduite suffisamment à l'avance (entre janvier et mai).

Pilotage : CLOUS Brest

Partenaires : DEVE-Handiversité

Etape de mise en oeuvre :

- Demande auprès du directeur du Clous
- Identification des logements PMR, les équipements dans les restaurants sur le site web du Clous : identifier les logements PMR, les équipements dans les restaurants, les places de parking etc...
- Identifier un référent restauration, logement, administration CLOUS

Budget :

Calendrier :

- Date de début : 2017
- Réalisation : 2018
- Périodicité : Annuelle

Indicateurs : Identifications des référents et informations sur le handicap sur le site web du Crous

- **Développer un réseau de partenaires handi-engagés et mettre l'ensemble des acteurs en synergie**

Action n°67 : Structurer l'établissement pour aller vers une organisation cible optimale pour la prise en charge du handicap à l'UBO et le suivi du SDPH

Enjeux de l'action : Responsabilité sociétale de l'établissement : équité sociale

Pilotage : DGS/Président

Partenaires : Les directions métiers/services/composantes

Etape de mise en oeuvre :

- Validation du SDPH,
- Création d'une Commission de suivi du SDPH,
- Un chargé de mission handicap,
- Nomination d'un référent handicap par composante,
- Structuration de la cellule pluridisciplinaire had Hoc des personnels,
- Structuration de l'équipe plurielle pour le suivi des ESH

Budget : euros

Calendrier :

- Date de début : Validation du SDPH
- Réalisation : 2018
- Périodicité : Mandat

Indicateurs :

Réalisation de l'organigramme des acteurs du SDPH

Nombre de réunions de suivi du SDPH

Action n°68 : Développer les partenariats avec les entreprises, les associations dans le cadre de conventions de partenariats

Enjeux de l'action : Valoriser les liens tissés dans le cadre de ces partenariats

Pilotage : VP FTLV

Partenaires : DEVE Handiversité, DRH, cap avenir SUMPPS, DEI

Etape de mise en oeuvre :

- Signature de convention par le président
- Citer les entreprises partenaires dans nos documents de communication
- Revoir la convention MDPH sur le temps infirmier et médical non compensé

Budget : 500€ (communication + réception)

Calendrier :

- Date de début : Septembre 2017
- Réalisation : progressive jusqu'en 2021
- Périodicité : annuelle

Indicateurs : Nombre de conventions signées ou révisées

Action n°69 : Mener une réflexion sur la façon de favoriser l'émergence et la réalisation des projets liés au handicap par le biais de la fondation de l'UBO

Enjeux de l'action : Montrer l'engagement de l'UBO et des entreprises partenaires au sein de la fondation UBO

Pilotage : Président UBO

Partenaires : Entreprises membres de la fondation

Etape de mise en oeuvre :

- Soumission de la proposition aux administrateurs de la fondation

- Validation et lancement le cas échéant

Budget : en fonction des projets soutenus

Calendrier :

- Date de début : 2018 engagement de la réflexion
- Réalisation : 2019
- Périodicité : annuelle

Indicateurs : Nombre de projets soutenus

Action n°70 : Recenser les formations ayant une thématique handicap

Enjeux de l'action : Avoir une meilleure connaissance des formations existantes à l'UBO sur le thème du handicap et favoriser la synergie entre les acteurs.

Pilotage : Un référent recensement des formations sur le thème du handicap

Pilotage : DEVE

Partenaires : Composantes

Etape de mise en œuvre :

- Nommer un référent recensement des formations sur le thème du handicap
- Lister les formations sur le thème du handicap
- Valoriser cette information dans l'établissement

Budget :

Calendrier :

- Date de début : Janvier 2018
- Réalisation : Janvier 2019
- Périodicité :

Indicateurs : Liste des formations recensées

Action n°71 : Recenser les projets de recherche portant sur la thématique du handicap

Enjeux de l'action : Avoir une meilleure connaissance des travaux de recherche réalisés à l'UBO dans le domaine du handicap et favoriser la synergie entre les acteurs.

Pilotage : Référent travaux de recherche handicap (à nommer)

Partenaires : Laboratoires, DRIVE

Etape de mise en œuvre :

- Nommer un référent travaux de recherche handicap
- Recensement des travaux de recherche liés au handicap
- Valoriser cette information dans la lettre de la recherche
- Réfléchir à la façon de créer des synergies entre les chercheurs travaillant sur ces thématiques

Budget :

Calendrier :

- Date de début : Janvier 2018
- Réalisation : Janvier 2019
- Périodicité : Annuelle

Indicateurs : Nomination d'un référent recensement travaux de recherche sur le handicap Liste des travaux menés sur ce thème à l'UBO

Action n° 72 : Favoriser l'émergence et la réalisation des projets liés au handicap via le handilab UBO

Enjeux de l'action : Le Handilab est un programme piloté par l'UBO Open Factory⁴. Il a pour but d'imaginer, de créer, de fabriquer des objets connectés, de concevoir des outils innovants pour les personnes en situation de handicap et d'offrir un lieu pour les étudiants en situation de handicap pour améliorer leur vie au sein de l'université. HandiLab est hébergé à l'UBO Open Factory. Mail : openfactory@univ-brest.fr

Pilotage : UBO Open Factory

Partenaires : Handiversité, Carène (salle de musique actuelle), GTID/ Ellitpika, La ville de Brest, AFDA, Valentin Haüy, Handicapable, Fédé B, FEDEEH, Handi-Sup, Plus jeune la vie, My Human Kit(Rennes), U Exist (Lille)

Etape de mise en œuvre :

Les projets portés par HandiLab :

- la Plateforme de données relatives au handicap à l'UBO (en construction)
- Le Projet Béquilles multifonctions, bambou-quilles, canne blanche intelligente
- Le Fauteuil motorisé en bambou
- La Cartographie l'accessibilité de l'UBO et application de géolocalisation
- L'Orthèse motorisée
- L'Accessibilité à la musique et aux loisirs

Animation du projet :

- organisation d'ateliers ouverts hebdomadaires
- participation à des événements pour communiquer sur les réalisations
- organisation d'un événement annuel sur le handilab et ses projets
- organisation de séances de créativité pour innover sur des problématiques de handicap soulevées par des étudiants
- accueil de stagiaires
- concours entrepreneurial sur le handicap

Budget : Annuel

- stages de 6 mois (2 par an) : 6 600 euros
- organisation événements : 3 000 euros
- participation événements : 2 000 euros
- concours entrepreneurial : 3 000 euros
- consommables projets : 10 000 euros

Calendrier :

- Date de début : 2015
- Réalisation : Progressive jusqu'en 2021 +
- Périodicité : annuelle

Indicateurs : Nombre de projets engagés et réalisés

⁴ L'UBO Open Factory, atelier ouvert d'innovation pluridisciplinaire, est un service commun de l'UBO situé à l'UFR Sciences et Techniques de l'UBO. Inspiré du modèle des fablabs et des espaces collaboratifs (« tiers-lieux »), ce lieu met à disposition des outils traditionnels, mais aussi des machines à commandes numériques tel que des imprimantes 3D, des fraiseuses numériques, des scanners 3D etc

□ “ Contribuer à son pilotage administratif et financier ”

Action N°73 : Favoriser l’insertion professionnelle des personnes handicapées dans la commande publique par l’exécution des clauses d’insertion sociale validée au CA du 28 janvier 2016 et par la charte du conseil départemental signée le 27 juin 2016

Enjeux de l’action : Intégrer un volet favorisant l’insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans l’application des clauses d’insertion sociale intégrées à la politique de commande publique de l’UBO

Pilotage : Direction des affaires financières - Service de la commande publique

Partenaires : Composantes et services bénéficiant de la commande, Maisons de l’emploi du pays de Brest et du pays de Quimper, Conseil départemental du Finistère

Etape de mise en œuvre :

- Recensement des marchés pouvant intégrer un volume horaire dédié aux travailleurs en situation de handicap
- Intégration dans les documents contractuels (cahier des charges techniques et administratif) de l’obligation d’avoir recours à un volume horaire minimal d’emploi de travailleurs en situation de handicap lors du renouvellement des marchés identifiés
- L’obligation devient une modalité d’exécution des marchés auxquels tous les candidats à la mise en œuvre du marché adhèrent obligatoirement

Budget : NC

Calendrier :

- Date de début : Septembre 2017
- Réalisation : progressive jusqu’en 2021+
- Périodicité : Renouvellement moyen de marchés tous les quatre ans

Indicateurs : 100% des marchés identifiés comme pertinents intégrant les clauses d’insertion sociale pour le 1er janvier 2020

Action N° 74 : Sensibilisation de l’Université au recours au secteur protégé pour certains achats inférieurs à 25 000€ HT (ex : mise sous pli)

Enjeux de l’action : Au-delà de l’obligation d’emploi des personnes en situation de handicap, l’Université peut privilégier le recours au secteur protégé et adapté. Elle contribue ainsi à augmenter son taux d’emploi indirect, elle favorise le développement des structures permettant aux personnes en situation de handicap d’accéder à un emploi. Ce recours permet également de lutter contre les discriminations à l’égard des personnes en situation de handicap et de concourir au changement de regard porté sur le handicap.

Pilotage : Direction des affaires financières - Service de la dépense (assistance à maîtrise d’ouvrage)

Partenaires : Composantes et services (maîtrise d’ouvrage)

Etape de mise en œuvre :

- Information et sensibilisation des directeurs et responsables administratifs et financiers à la faculté d’avoir un recours direct à des structures protégées ayant recours exclusivement à des travailleurs en situation de handicap
- Identification des familles d’achat pour lesquels ce recours est pertinent
- Passage direct de bon de commandes auprès des structures mentionnées

Budget : jusqu’à 100k EUR (si 4 familles d’achat sont concernées)

Calendrier :

- Date de début : Septembre 2017
- Réalisation : 2018

- Périodicité : annuelle

Indicateurs : 80% des dépenses de la famille d'achats concernés sont externalisées auprès de structures protégées dans la limite d'un objectif total de 25k EUR HT par famille d'achat

Action N° 75 : Améliorer les remontées d'information pour la réalisation du bilan en vue de la déclaration au FIPHFP

Enjeux de l'action : Faciliter la déclaration annuelle au FIPHFP

Pilotage : DGS

Partenaires : Correspondant handicap DRH et référent DEVE Handiversité et référents et RAF des composantes,

Etape de mise en œuvre :

Repérage des dépenses lors de l'émission des bons de commande

Information auprès des collègues

Budget :

Calendrier :

- Date de début : Janvier 2018
- Réalisation : Janvier 2019
- Périodicité : Annuelle

Indicateurs : nombre de jours nécessaires à collecte des informations financières pour la déclaration FIPHFP

LISTE DES ABRÉVIATIONS

AD'AP : Agenda d'Accessibilité Programmée
APSA : Activités Physiques Sportives et Artistiques
AVS : Auxiliaire de vie scolaire
BOE : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi : les employeurs ont une obligation d'emploi des personnes disposant du statut de travailleur handicapé ou assimilés (personnes victimes d'un accident du travail avec une incapacité permanente au moins égale à 10 %, titulaires d'une pension d'invalidité, pensionnés de guerre et assimilés, titulaires de l'allocation adulte handicapé, titulaire d'une carte d'invalidité).
CAP Avenir : Service d'Information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle de l'UBO
CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie de la personne handicapée
Codeur LPC : langue parlée complétée. Le codeur transmet aux personnes sourdes tous les messages oraux émis en situation d'enseignement scolaire et universitaire, avec l'aide du code LPC
CROUS : Centre des œuvres universitaires et scolaires
DCNS : Direction des constructions Navales de système et de service. Le groupe industriel français DCNS (Naval Group).
DEI : Direction Europe et International
DEVE-Handiversité : La Direction des études et de la vie étudiante regroupant la mission d'accueil et d'accompagnement des étudiants en situation de handicap
DRIVE : Direction de la recherche et de l'innovation et de la valorisation
DRH Direction des ressources humaines
DSIUN : Direction des systèmes d'information et des usages du numérique
ENT : Environnement numérique de travail
ESH : étudiant en situation de handicap
ESAT : Etablissements et services d'aide par le travail. Les Esat, anciennement centres d'aides par le travail (CAT), permettent à une personne handicapée d'exercer une activité dans un milieu protégé si elle n'a pas acquis assez d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire. L'orientation en Esat, décidée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
ETPT : Equivalent temps plein travaillé
FIPHFP : Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
GPEEC : La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences
GEVA Sup : Le Guide d'évaluation des besoins de l'étudiant en situation de handicap
LSF : Langue des signes française
MDPH : Maison départementale des personnes handicapées. Guichet unique pour toute personne en situation de handicap qui a besoin de faire reconnaître ses droits.
OMS : Organisation mondiale de la santé
PAEH : Plan d'Accompagnement de l'Étudiant Handicapé
PCH : Prestation de compensation du handicap. La prestation de compensation du handicap est une aide financière versée par le département. Elle est destinée à rembourser les dépenses liées à une perte d'autonomie. Son attribution dépend du degré d'autonomie, de l'âge, des ressources et de la résidence.
PRFPH : Politique Régionale de Formation des Personnes Handicapée propose un plan de formation qui s'articule autour de sept modules de formation.
PSH : Personne en situation de handicap
RAF : Responsable administratif et financier
RGAA : Référentiel Général d'Accessibilité pour les Administrations
RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SAVS : Le Service d'accompagnement à la vie sociale ainsi que le Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés (SAMSAH) sont des établissements et centres médico-sociaux - Adultes (+ de 20 ans)
SAMETH : les services d'appui pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.
SCD : Le Service commun de documentation
SPRO : Service Public Régional d'Orientation. En Bretagne, le service public régional de l'orientation (SPRO) a une ambition : permettre à tous les bretons et les bretonnes d'accéder à un service d'orientation de qualité. Chaque personne doit pouvoir être accueillie, écoutée et informée sur les questions d'orientation, de formation et d'emploi. Pour cela, le service public régional de l'orientation coordonné par la Région depuis le 1er janvier 2015 s'appuie sur l'expertise d'un réseau d'acteurs spécialisés
SUFGA : Service universitaire de Formation Continue et de l'Alternance
SUMPPS : Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
TSA : trouble du spectre de l'autisme
Trouble DYS : handicap cognitif - dyslexie et dysorthographe (écrit), dysphasie (oral), dyspraxie (moteur/spatial), trouble d'attention/hyperactivité, trouble mnésique, dyscalculie (numérique)
UFR Unité de formation et de recherche
VP FTLV : Vice-président formation tout au long de la vie

ANNEXE 1

Les équipements mis à disposition des étudiants en situation de handicap

Les équipements et logiciels adaptés pour déficients visuels

Descriptif	Quantité
Téléagrandisseur Clearview	1
Téléagrandisseur ZOOM AXOS	1
Machines à lire Clear Reader	4
Dictaphones numériques OLYMPUS	6
Logiciel de synthèse vocale « Say it Pro »	1
Logiciel spécialisé JAWS (logiciel de revue d'écran permettant une lecture Braille)	1
Logiciel de grossissement de caractères ZOOM TEXT	5
Lampes LED	3
Caméra microscope digitale	2
Loupes de lecture manuelles	3

Logiciels spécialisés troubles DYS

MEDIALEXIE (aide à la lecture et l'écriture + correcteur)	3
Prédicteur Medialexie (aide dans les phases de lecture et d'écriture des documents)	
DRAGON Naturally Speaking (dictée vocale)	3
ANTIDOTE 8 (correction orthographe et grammaire)	3
WORD Q (prédiction de mots et retour vocal)	3
e-Pens MOBILE NOTES (stylo d'enregistrement de l'écriture)	3
Casque portable (2)	2

Ordinateurs

Ordinateurs portables HP	15
--------------------------	----

Mobilier

Fauteuil releveur médicalisé	3
Tablettes pour fauteuil releveur	2
Chaises / Tabouret labo	3

Divers

Scooter sous-marin (UFR STAPS pour natation et plongée)	1
Clefs USB	6

ANNEXE 2
Récapitulatif des travaux d'accessibilité réalisés
(extraits des rapports annuels de prévention présentés en CHSCT)

Année 2016

- Remplacement ascenseur bâtiment F UFR Sciences
- Remplacement ascenseur bâtiment principal UFR Droit
- Remplacement ascenseur bâtiment B IUT Quimper
- Mise en conformité ascenseurs UBO – tranche 2016.

Année 2015

- Remplacement d'un ascenseur au bâtiment N de l'UFR Sciences et Techniques
- Remplacement d'un ascenseur au bâtiment A de l'IUT de Quimper
- Création de sanitaires handicapés au bâtiment D de l'IUT de Brest
- Création de sanitaires handicapés au bâtiment B de l'IUT de Brest (dans le cadre du chantier de réhabilitation du bâtiment)

Année 2014

- Remplacement de deux ascenseur à l'UFR Sciences et Techniques : un au bât C (milieu bât) et un au bât D (côté souffleur de verre).
- Mise aux normes d'un ascenseur à l'UFR Lettres et Sciences Humaines (bât C) avec ajout de 2 portes palières pour desservir 2 niveaux supplémentaires.
- Automatisation de portes d'entrée :
 - § UFR Sciences et Techniques : hall parvis principal, bât D (près D002 et près D012 et près D018), pignon bât C (près soute), entrée principale bât N
 - § UFR Droit et Sciences Economiques : bloc des amphis et entrée du bât principal
 - § Pôle Universitaire Jakez Hélias à Quimper : entrée principale
 - § Centre de Vie Etudiante : entrée principale

Année 2013

- Remplacement d'un ascenseur et installation d'un élévateur PMR à l'UFR Médecine
- Remplacement d'un ascenseur au bât N de l'UFR Sciences et Techniques
- Aménagement de sanitaires au bât D (RDC) de l'UFR Sciences et Techniques
- Automatisation des portes d'entrée : site Ex-lettres (bât C), IUT de Quimper

Année 2012 :

- Mise en conformité des escaliers (création de palier d'appel à l'IUT de Brest bât.A, signalement visuel contre marches,...).
- Mise aux normes des ascenseurs (programme Loi Urbanisme et Habitat-échéances 2013 et 2018)
- Création d'une rampe d'accès à l'IUT de Brest bât B niveau -1, et au gymnase avec création issue supplémentaire
- Aménagement de sanitaires : IUT de Brest bât B, bât C UFR Sciences et Techniques
- Aménagement vestiaires enseignants avec douche au gymnase
- Automatisation des portes d'entrée : IUT de Brest bât A et IUT de Quimper bât D, site AES-Sport bât A\$B.

Année 2011

- Aménagement sanitaires : UFR Médecine et IUT de Quimper
- Automatisation des portes d'entrée : Présidence, UFR Lettres et Sciences Humaines bât C., Halle des Sports
- Construction d'un ascenseur : IUT Brest bât.A (travaux en cours d'achèvement)
- Mises aux normes des ascenseurs selon Loi Urbanisme et Habitat (hors travaux exigibles en 2013 et 2018).

ANNEXE 3

Exemple de guide de cheminement sur un campus



Le trottoir et la voie d'accès aux bâtiments

- La **largeur** : Toutes les rues et les routes doivent comporter un **trottoir praticable**. Celui-ci doit offrir une largeur libre de **1,50 m minimum** permettant une circulation aisée des usagers, le déplacement d'un fauteuil roulant et le croisement de celui-ci avec d'autres piétons.
- La **largeur** nécessaire pour que **2 personnes se croisent** ou qu'un **fauteuil roulant électrique puisse effectuer une rotation est de 1,80 m**.
- En France, il est souhaité que les trottoirs aient **2,50 m de large**.
- La **hauteur** : La **hauteur libre minimale est de 2,20 m**.
- Le **dévers** : la pente, pour éviter une fatigue inutile surtout aux piétons PMR, **les pentes transversales ne doivent pas dépasser 2 % pour les ERP Neuf et 3% pour les ERP existants**.
- Les **obstacles** : il est recommandé d'**éviter tout obstacle** (poteaux, trous, ...) sur les passages et surtout d'éliminer tout obstacle qui présenterait un danger pour une personne aveugle ou malvoyante.



Les revêtements

- Le sol doit être **le plus plan** et sa **nature la plus stable possible** : Le manque de consistance du sol rend la marche pénible et rend le déplacement en fauteuil roulant difficile. Les sols trop meubles tels que les gravillons, la terre battue, le sable ou l'herbe, sont à proscrire car soumis à l'érosion et sensibles aux intempéries.
- **Le revêtement doit être non glissant. Un revêtement antidérapant est recommandé** afin de maintenir l'adhérence des chaussures, des roues et l'extrémité des cannes et des béquilles même lorsque le sol est mouillé.



Les trous, creux, ressauts, fentes

- Il est essentiel que le cheminement ne comporte **ni trous ni fentes excédant la largeur de la roue d'un landau, d'un fauteuil roulant ou l'embout de la canne d'un aveugle**. C'est pourquoi, il est recommandé de choisir des modèles de grilles dont la largeur des fentes n'excède pas 2 cm. Attention par exemple aux plaques d'égout, avaloirs etc...
- Les fentes doivent être placées perpendiculairement ou en oblique par rapport au sens de la progression, pour la grille de caniveau à l'entrée d'un bâtiment et la grille d'entourage d'arbres.



Les dalles de repérage (d'orientation)

- Au cas où aucune ligne de conduite naturelle n'est présente, une **ligne guide** peut être construite grâce aux dalles de repérage. Une telle ligne de conduite artificielle consiste en un matériel de recouvrement (dalles striées en béton) permettant aux utilisateurs aveugles et malvoyants de s'orienter. Elles ont, pour ces personnes, une signification bien particulière.
- Le profil de la dalle striée doit être placé un peu plus haut que le recouvrement normal ($\pm 0,5$ cm), dans la direction de la marche, en continu et sur une largeur de 60 cm. En outre, elles doivent être placées de manière à être le plus rectiligne possible.



Les dalles d'éveil à la vigilance

- Pour attirer l'attention sur la présence d'une traversée de route ou d'un danger, par exemple un escalier descendant ou un bord de quai, des dalles avec protubérances en béton d'une couleur contrastée par rapport à l'environnement sont recommandées sur toute la largeur de l'obstacle. Cet équipement d'avertissement doit être décelable par la canne blanche et par le pied de la personne handicapée visuelle. Il en existe deux types : les dalles avec protubérances en lignes et protubérances en quinconce. Les premières servent aux changements de direction à angle droit, les secondes à marquer l'arrêt devant un obstacle.
- Les dalles en caoutchouc (60x60 cm) ne sont pas recommandées pour leur manque de résistance à l'usure et aux intempéries.



Les bordures

- La sécurité du piéton exige qu'une **limite matérialisée**, aussi claire pour lui que pour l'automobiliste, indique la séparation entre son espace et la voie carrossable.
- La hauteur maximale des bordures entre la chaussée et une voie de circulation piétonne est de **0,18 m par rapport au niveau de la chaussée**.
- S'ils ne peuvent être évités, les ressauts des bordures doivent être bien signalés et présenter des bords chanfreinés à 45° ou, mieux, à 30° lorsque c'est possible. Leur hauteur totale ne peut dépasser 2 cm.
- L'écart entre deux ressauts doit rester inférieur à 0,40 m et deux ressauts ne peuvent pas se reproduire à moins de 2,50 m.

Synthèse des actions