

SCHÉMA DIRECTEUR

Pluriannuel du Handicap

2023 > 2027



SOMMAIRE

Introduction	5
Actions en faveur des étudiants en situation de handicap	11
Axe 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.....	12
Axe 2 Favoriser les parcours de réussite en améliorant l'accueil, l'accompagnement des personnes en situation de handicap.....	14
Axe 3 Améliorer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en favorisant le recrutement et le maintien dans l'emploi.....	18
Axe 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.....	21
Actions en faveur des personnels en situation de handicap	27
Axe 1 Faire évoluer la perception de la communauté universitaire sur la handicap, lutter contre les discriminations en améliorant la communication, l'information, la sensibilisation, la formation.....	28
Axe 2 Favoriser les parcours de réussite en améliorant l'accueil, l'accompagnement des personnes en situation de handicap.....	32
Axe 3 Améliorer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en favorisant le recrutement et le maintien dans l'emploi.....	35
Actions transverses de politique commune	39
Axe 1 Faire évoluer la perception de la communauté universitaire sur la handicap, lutter contre les discriminations en améliorant la communication, l'information, la sensibilisation, la formation.....	40
Axe 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.....	41
Annexe 1 Les services dédiés à l'UBO	47
Annexe 2 Réglementation.....	48
Annexe 3 Lexique.....	49

Dans un souci d'accessibilité, le choix a été fait de ne pas utiliser le point médian de l'écriture inclusive dans ce document car il constitue un obstacle à la lecture pour certains publics en situation de handicap. Le masculin utilisé génériquement dans le texte doit se lire comme un neutre.



SCHÉMA DIRECTEUR

Pluriannuel du Handicap

2023 > 2027

Le Schéma Directeur Pluriannuel du Handicap correspond à l'élaboration d'une stratégie d'inclusion pour l'établissement : il s'agit de définir un certain nombre d'objectifs et de moyens ainsi qu'un plan d'action permettant d'atteindre ces objectifs. Des axes stratégiques de développement des actions en faveur de l'inclusion des étudiants et personnels en situation de handicap sont proposés en appui de la stratégie d'établissement. Ces axes de développement stratégiques qui sont proposés sur la période 2023-2027, s'inscrivent dans la continuité du précédent schéma directeur sous forme de portefeuilles d'actions.

Ce schéma est le fruit d'un travail collectif entrepris par les services et directions concernés par la question du handicap et responsables de la mise en œuvre des actions.

Il s'est basé sur un état des lieux de la population des étudiants et des personnels en situation de handicap, des services accompagnants ainsi que sur le bilan des actions réalisées à l'issue du schéma 2017-2021.

Il suit le principe de non-discrimination dans le cadre de la loi du 12 février 2005 du code de l'éducation.

L'ÉLABORATION DU SCHÉMA DIRECTEUR PLURIANNUEL DU HANDICAP DE L'UBO : DÉMARCHE ET ASPECTS MÉTHODOLOGIQUES

Ce schéma s'appuie sur un plan de 58 actions qui s'articulent autour des 4 axes stratégiques principaux sous une déclinaison de 11 objectifs concrets et planifiés sur une période de 5 années.

La démarche d'élaboration du Schéma Directeur Pluriannuel du Handicap (SDPH) a été lancée concrètement en janvier 2023, avec la constitution du Comité de Pilotage du SDPH composé du président, de la Directrice Générale des Services, de la direction de la DEVE, de la DRH, du SSU, de la Direction de la communication et des partenariats, de la vice-présidente BIATSS, du vice-président DDTE, du vice-président FTLV, des vice-présidents étudiants et du vice-président Recherche.

3 groupes de travail stratégiques opérationnels (Groupe « actions en faveur des étudiants en situation de handicap », Groupe « actions en faveur des personnels en situation de handicap » et groupe « actions transversales » communes, à l'ensemble de la communauté universitaire) ont été constitués.

Chacun des groupes de travail inclus les services et/ou directions responsables de la mise en œuvre des actions du schéma : DEVE, CAP'AVENIR, BU et Service Culturel, SSE, SUAPS, Direction du Patrimoine, Open Factory, vice-présidents étudiants, étudiants représentants, Référents handicap, Référents Scolarités, Référent Atypie-Friendly, DRH, Médecine du Travail, Bibliothèques Universitaires et Service Culturel Direction de la communication et des partenariats, DAFAC, DGS, DSIUN et Fondation UBO.

Cette démarche s'est appuyée sur les conclusions du précédent schéma (2017-2021) présentées au Conseil d'Administration du 9 mars 2023 et qui font état des nécessités suivantes :

- concentrer les efforts sur des actions clés de terrain, dans un contexte social, financier et environnemental de plus en plus tendu,
- améliorer l'accueil et l'accompagnement des étudiants et des personnels en situation de handicap,
- renforcer l'accompagnement des équipes pédagogiques, services et directions dans la prise en compte du handicap,
- mieux identifier et reconnaître le Handicap.

A l'issue des travaux élaborés au sein des 3 groupes de travail, il a été défini les priorités suivantes qui visent à soutenir la stratégie de la politique de handicap de l'UBO autour d'objectifs phares :

- Renforcer la Cellule Handiversité à la DEVE et l'équipe de santé du SSE,
- mettre en place un réseau de « référents handicap » structuré et reconnu au sein des composantes et des services/directions,
- anticiper les besoins en assurant le continuum lycée/université et l'insertion dans la vie active des étudiants en situation de handicap grâce à un travail de coordination de CAP'AVENIR,
- former et sensibiliser de manière spécifique grâce aux actions de formations et réunions de sensibilisation proposées par le Pôle Formation de la DRH et son correspondant handicap, en lien avec la Direction de la communication et des partenariats,
- reconnaître et mieux inclure les personnes atteintes de troubles du neuro-développement avec l'adhésion de l'UBO à la Charte Atypie-Friendly et la nomination de son référent local à l'UBO,
- permettre l'accès au sport et à la culture grâce aux programmes spécifiques du SUAPS, du Service Culturel et des bibliothèques universitaires,
- valoriser les parcours et les talents des étudiants et personnels en situation de handicap grâce au soutien de l'UBO Open Factory et de la Fondation UBO,
- soutenir l'inclusion dans l'interculturalité et l'intersectorialité par la mobilité dans le cadre des programmes internationaux et des partenariats.

L'adoption du nouveau Schéma Directeur Pluriannuel du Handicap (2023-2027) nécessite également la mise en place d'une comitologie et méthodologie adaptées afin de suivre l'évolution des actions prévues ainsi que la mise en synergie des différents acteurs dans un cadre d'amélioration continue de la politique handicap de l'établissement.

Ainsi, afin d'optimiser le suivi du nouveau schéma pour une meilleure appropriation des acteurs internes concernés et rendre compte régulièrement aux instances des avancées de son plan d'action, il s'agira de mettre en place une comitologie adaptée et des outils de suivi (indicateurs, bilans, réunion, organigramme des acteurs, ...), procéder à l'évaluation du SDPH et élaborer des rapports de suivi annuels.

LES AXES STRATÉGIQUES DU SCHÉMA DIRECTEUR PLURIANNUEL DU HANDICAP 2023-2027

L'Université de Bretagne Occidentale s'est fixé 4 objectifs stratégiques pour la période 2023-2027, qui auront pour conséquence d'améliorer l'inclusion :

- 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.
- 2 **Favoriser les parcours de réussite en améliorant l'accueil, l'accompagnement des personnes en situation de handicap.**
- 3 **Améliorer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap** en favorisant le recrutement et le maintien dans l'emploi.
- 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.

UN PLAN D'ACTION DÉCLINÉ SELON 4 AXES STRATÉGIQUES

Le plan d'action du SDPH est décliné selon 4 axes stratégiques. Il regroupe 58 actions : 26 actions en faveur des étudiants en situation de handicap, 19 actions en faveur des personnels en situation de handicap et 13 actions transverses.

LES AXES STRATÉGIQUES ET OBJECTIFS

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
- Améliorer l'information
- Améliorer la sensibilisation
- Améliorer la formation

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

- Améliorer l'accueil
- Améliorer l'accompagnement

Améliorer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en favorisant le recrutement et le maintien dans l'emploi :

- Favoriser le recrutement
- Favoriser le maintien dans l'emploi

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
- Développer un réseau de partenaires «handi-engagés» et mettre l'ensemble des acteurs en synergie
- Contribuer à son pilotage administratif et financier

Un impératif : assurer le pilotage et suivi du Schéma Directeur Pluriannuel du Handicap.

L'adoption du nouveau Schéma Directeur Pluriannuel du Handicap (2023-2027) nécessite la mise en place d'une comitologie adaptée afin de s'assurer de son appropriation par tous les acteurs, piloter sa mise en œuvre et suivre l'évolution des actions prévues dans un cadre d'amélioration continue de la politique handicap de l'établissement.

Enjeux :

- ✓ Optimiser le suivi du nouveau schéma pour une meilleure appropriation des acteurs internes concernés.
- ✓ Rendre compte régulièrement aux instances.

Mise en œuvre :

- ✓ Mettre en place une comitologie adaptée :
 - 1 comité de pilotage piloté par le président et composé de la Directrice Générale des Services, de la direction de la DEVE, de la DRH, du SSU, de la Direction de la communication et des partenariats, de la vice-présidente BIATSS, du vice-président DDTE, du vice-président FTLV, des vice-présidents étudiants et du vice-président Recherche et directeurs des composantes.
 - 1 comité opérationnel piloté par le DGS réunira tous les pilotes d'actions.
 - 3 groupes de travail stratégiques opérationnels (GT) : GT « Etudiants en situation de handicap », GT « Personnels en situation de handicap » et GT « questions transversales communes ».
- ✓ Mettre en place des outils de suivi (indicateurs, bilans, réunions, organigramme des acteurs, ...).
- ✓ Suivre les actions et indicateurs / Evaluer le SDPH.
- ✓ Élaborer des rapports de suivi annuels.
- ✓ Animer les réunions de suivi et présenter les bilans (instances).

Indicateurs : Nombre de réunions de comités et groupes de travail par an / Nombre de mises à jour de l'organigramme.

Pilote : DGS / Chargé de mission SDPH.

Parties prenantes : Acteurs du SDPH, Direction de la communication et des Partenariats.

Calendrier : Annuellement.



ACTIONS EN FAVEUR des **ÉTUDIANTS** en situation de handicap

Axe 1

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

01 Améliorer la communication

02 Améliorer l'information

Axe 2

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

01 Améliorer l'accueil

02 Améliorer l'accompagnement

Axe 3

Améliorer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en favorisant le recrutement et le maintien dans l'emploi.

01 Favoriser le recrutement

Axe 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.

01 Favoriser l'accessibilité et la vie sur le campus

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

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 1 : Améliorer la communication

A1-01-a1

Mettre à jour et diffuser le guide « études, vie étudiante et handicap ».

Créé en 2017 et régulièrement actualisé, le guide pratique « études, vie étudiante et handicap » est un vecteur essentiel d'information des étudiants et des familles ainsi que de l'ensemble des acteurs de l'UBO intervenant dans la prise en charge des étudiants situation de handicap.

Enjeux :

- ✓ Communiquer sur la procédure d'aménagement des études et des examens (organisation, aménagements mis en place, accessibilité, adresses utiles, 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.

Mise en œuvre :

- ✓ Mettre à jour le guide.
- ✓ Réaliser des flyers.
- ✓ Réaliser une campagne d'affichage et de diffusion.

Indicateurs : Nombre de mises à jour / Nombre de guides diffusés par an.

Pilote : DEVE (Handiversité).

Parties prenantes : SSE, CAP'AVENIR, Direction de la communication et des partenariats.

Calendrier : Annuellement.

A1-01-a2

Organiser des événements de sensibilisation en lien avec les référents handicap de composante.

Il est nécessaire de rendre visibles et de partager les problématiques liées au handicap grâce au relais des référents handicap dans les composantes de l'UBO.

Enjeux :

- ✓ Sensibiliser les étudiants et personnels valides ou handicapés aux handicaps moteurs et sensoriels et, les handicaps liés aux troubles du neuro-développement.

Mise en œuvre :

- ✓ Susciter et encourager des événements ponctuels de sensibilisation ou d'information au handicap, labellisés «inclusion».
- ✓ Valoriser les actions inclusives et solidaires de l'UBO et des associations étudiantes.
- ✓ Sensibiliser au handicap et à l'inclusion lors d'événements organisés par l'UBO (journée de rentrée, DuoDay, rentrée des associations, etc ...).

Indicateurs : Nombre d'événements organisés par an / nombre de référents présents lors des événements.

Pilote : DEVE (Handiversité).

Parties prenantes : Direction de la communication et des partenariats, Référents handicap de composantes, CAP'AVENIR.

Calendrier : Annuellement.

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 : Améliorer l'information

A1-02-a1

Développer les actions d'information sur le handicap et via le parcours handicap de l'Unité d'Enseignement Transversal « engagement étudiant ».

On constate un fort besoin d'informer et de sensibiliser la communauté étudiante et jeunes diplômés en utilisant au mieux les ressources documentaires, les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) et les outils pédagogiques.

Enjeux :

- ✓ Déployer à plus grande échelle la communication sur les informations en lien avec le handicap ainsi que les actions déployées (actions d'orientation et d'insertion professionnelle) via les NTIC notamment.

Mise en œuvre :

- ✓ Poursuivre le travail d'accessibilité à toutes les ressources du service CAP'AVENIR et étoffer le fonds documentaire sur l'emploi des travailleurs handicapés, la réglementation.
- ✓ Mettre en œuvre une communication plus importante avec l'utilisation de réseaux sociaux, des vidéos de sensibilisation, le mailing et en améliorant la page internet sur le handicap à l'UBO.

Indicateurs : Nombre d'actions organisées par an.

Pilote : CAP'AVENIR.

Parties prenantes : DEVE, SIAME, composantes.

Calendrier : Annuellement.

A1-02-a2

Établir un mémo des référents handicap avec leurs rôles et missions pour communication.

Créé en 2017 et régulièrement actualisé, le guide pratique «Études, vie étudiante et handicap» est un vecteur essentiel d'information des étudiants et des familles ainsi que de l'ensemble des acteurs de l'UBO intervenant dans la prise en charge des étudiants en situation de handicap.

Enjeux :

- ✓ Consolider le dispositif d'accueil des étudiants en situation de handicap par un réseau d'acteurs internes à l'université.

Mise en œuvre :

- ✓ Communiquer sur l'existence et les missions des référents handicap de composantes sur différents supports / Créer une liste de diffusion et d'échanges.

Indicateurs : Nombre de mises à jour du mémo.

Pilote : DEVE (Handiversité).

Parties prenantes : Référents handicap de composantes, Direction de la communication et des partenariats.

Calendrier : Annuellement.

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

Objectif 1 : Améliorer l'accueil

A2-01-a1

Organiser une réunion d'information à la rentrée avec les composantes afin de présenter les services liés à l'accueil des étudiants en situation de handicap et les procédures associées.

Il est nécessaire de coordonner le travail des composantes dès la rentrée universitaire et d'améliorer leur niveau d'information sur les modalités de prise en charge des étudiants en situation de handicap et les procédures concernées.

Enjeux :

- ✓ Consolider le dispositif d'accueil des étudiants en situation de handicap par un réseau d'acteurs internes à l'université.

Mise en œuvre :

- ✓ Programmer une réunion d'information courant septembre avec les composantes.
- ✓ Présenter les différents aménagements possibles.
- ✓ Établir un bilan des difficultés rencontrées l'année précédente.
- ✓ Présenter les projets et les nouveaux dispositifs mis en œuvre.

Indicateurs : Nombre de réunions organisées.

Pilote : DEVE (Handiversité).

Parties prenantes : Référents handicap de composantes, scolarités, CAP' AVENIR, SSE.

Calendrier : Annuellement.

A2-01-a2

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.

Chaque année, l'UBO est confrontée à la difficulté de mobiliser des étudiants pour répondre aux besoins d'aides à la prise en charge des étudiants en situation de handicap notamment, à l'approche des examens. La constitution d'un vivier de volontaires devrait permettre de recruter plus rapidement pour un meilleur accompagnement.

Enjeux :

- ✓ Répondre aux besoins d'aides humaines et développer l'entraide et la solidarité entre étudiants notamment au sein d'une même promotion.
- ✓ Faciliter le suivi de la formation.

Mise en œuvre :

- ✓ Programmer une réunion d'information courant septembre avec les composantes.
- ✓ Présenter les différents aménagements possibles.
- ✓ Établir un bilan des difficultés rencontrées l'année précédente.
- ✓ Présenter les projets et les nouveaux dispositifs mis en œuvre.

Indicateurs : Nombre de réunions organisées.

Pilote : DEVE (Handiversité).

Parties prenantes : DRH, Référents handicap de composantes, composantes, scolarités, Enseignants.

Calendrier : Annuellement.

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

Objectif 1 : Améliorer l'accueil

A2-01-a3

Nommer un infirmier référent handicap.

L'étudiant en situation de handicap est reçu par un infirmier puis, un médecin afin de définir les aménagements nécessaires pour le bon déroulement de ses études.

Enjeux :

- ✓ Repérer les difficultés éventuelles, favoriser l'intégration.
- ✓ Renforcer les liens avec la DEVE.

Mise en œuvre :

- ✓ L'infirmier référent prend contact, à moyen terme, afin de faire un point d'étape sur le déroulement des études, la mise en place des aménagements, l'adaptation au milieu universitaire, l'état de santé.
- ✓ Un rapport d'activité sera rédigé en fin d'année universitaire.

Indicateurs : Nombre d'étudiants reçus / Nombre d'étudiants accompagnés.

Pilote : Service de Santé Étudiante.

Parties prenantes : DEVE (Handiversité).

Calendrier : Annuellement.

A2-01-a4

Faciliter la prise de RDV en ligne.

Dans le cadre de l'accueil et du suivi de l'étudiant en situation de handicap.

Enjeux :

- ✓ Gagner en réactivité et fluidifier le déroulé de l'évaluation des besoins.
- ✓ Réduire les délais de RDV et identifier la personne ressource au sein du SSE.

Mise en œuvre :

- ✓ Développer à partir du logiciel CALCIUM une « brique » prise de RDV en ligne, réservée aux étudiants en situation de handicap et accessible à partir du site internet du SSE.
- ✓ Repenser la page d'accueil du site du Service de Santé Étudiante.
- ✓ Réaliser un bilan quantitatif et qualitatif par recueil de données.

Indicateurs : Augmentation du nombre de prise de RDV via le logiciel / Réduction du délai de traitement de la demande.

Pilote : Service de Santé Étudiante.

Parties prenantes : DSIUN.

Calendrier : Annuellement.

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

Objectif 2 : Améliorer l'accompagnement

A2-02-a1

Compléter l'accompagnement des étudiants en situation de handicap par le recrutement d'étudiants « relais Handicap ».

Il s'agit de constituer une équipe d'étudiants « relai » qui assureront une mission d'appui de Handiversité et des référents handicap des composantes en favorisant un accompagnement par les pairs.

Enjeux :

- ✓ Assurer un rôle d'information en communiquant sur les différents dispositifs existants.
- ✓ Aider les étudiants en situation de handicap primo-arrivants dans le repérage des locaux.
- ✓ Assurer la promotion des emplois étudiants (preneurs de notes, tuteurs ou secrétariats d'examens).
- ✓ Participer, également en lien avec les étudiants « relai santé », à l'organisation d'actions de sensibilisation au handicap.

Mise en œuvre :

- ✓ Lancer le recrutement.
- ✓ Organiser leur formation.
- ✓ Communiquer sur le dispositif auprès des étudiants.

Indicateurs : Nombre d'étudiants « relai » recrutés / Nombre d'étudiants relais formés.

Pilote : DEVE (Handiversité).

Parties prenantes : Référents Handicap, Composantes, DRH.

Calendrier : Annuellement.

A2-02-a2

Organiser une réunion de bilan avec tous les acteurs à l'issue des plans d'accompagnement des étudiants en situation de handicap afin de renforcer le suivi des aménagements prescrits.

Il s'agit de mieux coordonner le travail de prise en charge et d'accompagnement des étudiants en situation de handicap réalisé par les composantes et services par un temps de réflexion collective sur les actions à mener, les difficultés rencontrées, les pistes d'amélioration du travail de suivi des aménagements prescrits.

Enjeux :

- ✓ Fluidifier les échanges entre les acteurs de l'équipe plurielle.
- ✓ Renforcer le suivi des aménagements entre le SSE, DEVE (Handiversité) et les composantes afin d'adapter au mieux les prescriptions d'aménagements pour une meilleure mise en œuvre.

Mise en œuvre :

- ✓ Organiser une réunion bilan annuelle avec l'ensemble des composantes et des services concernés pour identifier les points d'amélioration.

Indicateurs : Nombre de réunions de bilans organisées.

Pilote : DEVE (Handiversité).

Parties prenantes : VP Etudiants, SSE, CAP'AVENIR, Référents handicap de composantes, scolarités, Equipes pédagogiques.

Calendrier : Annuellement.

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

Objectif 2 : Améliorer l'accompagnement

A2-02-a3

Promouvoir la mobilité internationale des étudiants en situation de handicap lors des « cafés-mobilités ».

Les étudiants en situation de handicap sont très peu nombreux à effectuer une mobilité. Le réflexe d'autocensure, le manque d'information et les difficultés d'accueil et d'accompagnement potentielles au sein d'une université étrangère freinent les candidatures.

Enjeux :

- ✓ Améliorer l'information des étudiants en situation de handicap et les inciter à effectuer une mobilité.

Mise en œuvre :

- ✓ Formaliser les différentes étapes et acteurs concernés par l'organisation d'une mobilité sortante ou entrante.
- ✓ Rédiger une fiche projet sur la base des retours d'expériences.
- ✓ Rédiger une plaquette sur la mobilité internationale des étudiants en situation de handicap et formation des chargées d'accompagnement de Handiversité sur les différentes modalités de mobilité internationale (études stage courte, virtuelle etc ...).

Indicateurs : Nombre d'étudiants en situation de handicap accompagnés dans leur projet de mobilité par an.

Pilote : DEVE (Handiversité).

Parties prenantes : Coordinateurs RI des composantes, département 29, SSE, CROUS, AUE SEA-EU, VPEI.

Calendrier : Annuellement.

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

Objectif 1 : Favoriser le recrutement

A3-01-a1

Développer et communiquer sur la mise en place de projets tutorés ou de stages sur le thème du handicap.

Il convient de permettre à un public large (lycéens de terminale, étudiants et jeunes diplômés) de rencontrer des entreprises à des fins de recherche de stage, d'alternance et d'emploi, en collaboration avec l'IAE par exemple et «Handisup FSEF».

Enjeux :

- ✓ Superviser les projets tutorés d'étudiants ayant en charge une thématique sur le handicap, les informer et les sensibiliser sur le Handicap en général et en entreprise.

Mise en œuvre :

- ✓ Mettre en place un forum « Handijob » permettant aux lycéens de terminale, étudiants et jeunes diplômés de rencontrer des entreprises dans le cadre d'une collaboration avec les entreprises et les associations et à des fins pédagogiques (étudiants de l'IAE).
- ✓ Modifier le format du forum à l'instar de celui de «Duoday» afin de répondre au mieux aux besoins des entreprises et des participants : «Projet Handijob».

Indicateurs : Nombre d'étudiants «relai» recrutés / Nombre d'étudiants relais formés.

Pilote : CAP'AVENIR.

Parties prenantes : Composantes, IAE, IUT.

Calendrier : Annuellement.

A3-01-a2

Informers les étudiants en situation de handicap en Master 2 et bénéficiaires de l'obligation d'emploi (titulaires RQTH) et désireux de poursuivre en Doctorats de l'existence du dispositif « contrats doctoraux handicap ».

Il existe des difficultés persistantes dans la poursuite d'études et dans l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap.

Enjeux :

- ✓ 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.
- ✓ Communiquer auprès des écoles doctorales et laboratoires.
- ✓ Accompagner au montage des dossiers de candidature.

Mise en œuvre :

- ✓ Rencontrer les écoles doctorales et les laboratoires pour les associer à ce dispositif avant la campagne d'inscription.
- ✓ Accompagner pour le montage des dossiers de candidatures.
- ✓ Établir des tableaux de bord de suivi des étudiants concernés.

Indicateurs : Nombre de contrats doctoraux handicap conclus par an.

Pilote : DEVE (Handiversité).

Parties prenantes : DRIVe, Direction de la communication et des partenariats, référents handicap de composantes.

Calendrier : Annuellement.

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

Objectif 1 : Favoriser le recrutement

A3-01-a3

Mettre en relation les étudiants en situation de handicap et les entreprises.

À travers les entretiens d'orientation et d'insertion professionnelle et les dispositifs mis en place, des besoins en termes d'immersion professionnelle, de stage, d'alternance et d'emploi sont de plus en plus sollicités par les étudiants et les jeunes diplômés. La construction du projet professionnel permettra de créer les conditions favorables de ce public : elles supposent un travail approfondi des choix d'orientation et de la construction du parcours d'études.

Enjeux :

- ✓ Il y a nécessité de faire corrélérer les profils des étudiants et des jeunes diplômés avec les besoins des entreprises que ce soit en termes de stages, d'alternance ou d'emploi.

Mise en œuvre :

- ✓ Proposer des entretiens individuels d'orientation et d'insertion professionnelle et pluripartites (entreprises, associations, responsable des formations, enseignants, enseignants-chercheurs...).
- ✓ Communiquer sur les outils et dispositifs existants, mis en place ou déployés par CAP'AVENIR (« Handijob », « DuoDay »...).

Indicateurs : Nombre d'actions organisées par an.

Pilote : CAP'AVENIR.

Parties prenantes : DEVE (Handiversité), Composantes, Fondation UBO, UBO Open Factory.

Calendrier : Annuellement.

A3-01-a4

Établir des conventions de partenariats avec les entreprises et associations « handi-engagées »

Il convient d'améliorer et de pérenniser le réseau associatif et d'entreprises afin de répondre au mieux, aux besoins des étudiants et jeunes diplômés en termes d'orientation, de recherche de stage, d'alternance et d'emploi.

Enjeux :

- ✓ Développer le réseau d'entreprises et d'associations «handi-engagées» en communiquant régulièrement, en les intégrant à des entretiens, et les invitant à des actions en lien avec le Handicap (Atypie-Friendly, Handijob), en effectuant des visites des structures.

Mise en œuvre :

- ✓ Cibler les profils du public en fonction notamment des exigences des entreprises lors des «DuoDays» permettant d'accroître le réseau de professionnels et de renforcer les liens.
- ✓ Organiser des visites d'entreprises en présence des étudiants et des rencontres professionnelles avec les structures associatives.
- ✓ Développer et pérenniser les partenariats.
- ✓ Renforcer les collaborations.

Indicateurs : Nombre de conventions signées par an.

Pilote : CAP'AVENIR.

Parties prenantes : DEVE (Handiversité), composantes, Fondation UBO, UBO Open Factory.

Calendrier : Annuellement.

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

Objectif 1 : Favoriser le recrutement

A3-01-a5

Accompagner les étudiants en situation de handicap dans leur recherche de stage, d'emploi et leur donner les moyens de préparer ces rencontres.

Les étudiants et jeunes diplômés ayant un problème de santé et/ou présentant un handicap (reconnu ou non par la MDPH) nécessitent un accompagnement particulier pour leur orientation et/ou insertion professionnelle (recherche de projet, de stage, d'alternance et d'emploi).

Enjeux :

- ✓ Communiquer sur les outils d'orientation et d'insertion professionnelle.
- ✓ Apprendre à effectuer des enquêtes métiers, des recherches de stage, d'emploi, d'alternance.
- ✓ Effectuer des simulations d'entretiens.
- ✓ Suivre le public dans ses démarches de la recherche à l'insertion professionnelle.

Mise en œuvre :

- ✓ Renforcer la communication sur les actions proposées, auprès des étudiants et des composantes pour aider le plus possible d'étudiants et de jeunes diplômés.
- ✓ Mettre à jour et renforcer les outils et actions mis en place.

Indicateurs : Nombre d'étudiants inscrits sur les ateliers, présents au forum / budget AGEFIPH et FIPHFP mobilisé.

Pilote : CAP'AVENIR.

Parties prenantes : DEVE (Handiversité), IAE, Fondation UBO.

Calendrier : Annuellement.

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

Objectif 1 : favoriser l'accessibilité et la vie sur le campus

A4-01-a1

Favoriser le double projet universitaire et sportif de l'étudiant.

Le dispositif Sportif de Haut Niveau et Excellence Sportive Universitaire (SHN-ESU) permet à des étudiants sportifs et en situation de handicap de bénéficier d'un aménagement adapté afin d'allier parcours universitaire et pratique sportive de haut niveau.

Enjeux :

- ✓ Agir en qualité de facilitateur afin de permettre aux étudiants en situation de handicap concernés de réaliser leur double projet : universitaire et sportif de haut niveau.

Mise en œuvre :

- ✓ Accompagner l'étudiant de haut niveau en situation de handicap dans l'encadrement de ses études et examens.

Indicateurs : Parcours universitaire adapté en adéquation avec le projet sportif.

Pilote : SUAPS.

Parties prenantes : Référent Sportifs de Haut Niveau-Excellence Sportive Universitaire, Référent handicap et responsables pédagogiques des composantes, Fondation UBO.

Calendrier : Annuellement.

A4-01-a2

Ouvrir des cours encadrés par handisport, par les enseignants du SUAPS et les moniteurs de la filière APAS (Activités Physiques Adaptées et Santé).

Dans le cadre de la présence conjointe de la filière STAPS et APAS sur le Campus.

Enjeux :

- ✓ Optimiser l'accès aux installations sportives universitaires.
- ✓ Favoriser les synergies entre les acteurs (Handisport, APAS et SUAPS).

Mise en œuvre :

- ✓ Programmer, coordonner et communiquer sur les cours mis en place.

Indicateurs : Nombre d'ESH inscrits dans les APSA fléchées ESH par an.

Pilote : SUAPS.

Parties prenantes : Enseignants du SUAPS, STAPS.

Calendrier : Annuellement.

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

Objectif 1 : favoriser l'accessibilité et la vie sur le campus

A4-01-a3

Favoriser la formation des enseignants de sport au "sport santé".

Il s'agit d'acquérir des compétences et renforcer les connaissances liées aux enjeux sociétaux que représentent les problématiques de santé actuelles.

Enjeux :

- ✓ Gagner en compétences dans l'enseignement des APSA auprès de publics particuliers (exemple : asthme, surpoids, situation de handicap ...).
- ✓ Acquérir une procédure adaptative pédagogique.

Mise en œuvre :

- ✓ Participer au plan de formation extérieur avec le programme Educateur Sport Santé (E3S), par l'acquisition de qualifications proposées par l'Education Nationale (CAPPEI ...), mais aussi par certaines fédérations sportives proposant un module "public adapté". (Exemple BPJEPS Surf, ...).

Indicateurs : Nombre d'enseignants formés par an.

Pilote : SUAPS.

Parties prenantes : Enseignants du SUAPS, STAPS.

Calendrier : Annuellement.

A4-01-a4

Assurer une mission de relai et d'accompagnement auprès des étudiants en situation de handicap afin de favoriser l'accès à la culture.

Le Service Culturel accompagne et favorise les projets, les pratiques, la découverte et les envies culturelles des étudiants de l'UBO.

Enjeux :

- ✓ Assurer une mission d'accompagnement et de relai auprès des étudiants en situation de handicap.

Mise en œuvre :

- ✓ Accompagner et renseigner les étudiants / Diffuser le guide «Études, vie étudiante et handicap».
- ✓ Associer les étudiants en situation de handicap ou accompagnants, et/ou en lien avec «Handicapable» au travail de mise à jour du guide du Service Culturel (choix graphiques (couleurs, polices) + ajout de pictogrammes précisant l'accessibilité des événements).
- ✓ Accompagner les bénévoles du service et des intervenants sur la question du handicap et les actions menées à l'UBO.

Indicateurs : Nombre d'étudiants en situation de handicap accompagnés par an.

Pilote : Service Culturel.

Parties prenantes : DEVE (Handiversité), Associations, composantes et services.

Calendrier : Annuellement.

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

Objectif 1 : favoriser l'accessibilité et la vie sur le campus

A4-01-a5

Nommer un référent handicap Service Culturel.

Le Service Culturel assure une mission de relai auprès de l'ensemble des étudiants.

Enjeux :

- ✓ Favoriser l'inclusion des étudiants en situation de handicap.
- ✓ Mieux accompagner les étudiants en situation de handicap.

Mise en œuvre :

- ✓ S'assurer de la nomination d'un référent handicap au sein du service.

Indicateurs : Référent handicap nommé.

Pilote : Service Culturel.

Parties prenantes : DEVE (Handiversité), DRH.

Calendrier : À partir du 3^e trimestre 2024

A4-01-a6

Favoriser l'accès à la culture par la participation aux événements et actions culturelles et l'élaboration de nouvelles actions.

Le Service Culturel accompagne et favorise les projets, les pratiques, la découverte et les envies culturelles des étudiants de l'UBO.

Enjeux :

- ✓ Lever les barrages et favoriser l'accès à la culture pour tous les étudiants.

Mise en œuvre :

- ✓ Réaliser des supports de communication adaptés.
- ✓ Favoriser l'accessibilité et la participation des étudiants en situation de handicap aux ateliers de création artistique.

Indicateurs : Nombre d'étudiants en situation de handicap participants à la création et aux événements.

Pilote : Service Culturel.

Parties prenantes : DEVE (Handiversité), Associations, composantes et services.

Calendrier : Annuellement.

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

Objectif 1 : favoriser l'accessibilité et la vie sur le campus

A4.01.a7

Renforcer la signalétique prévenant les risques liés à l'exposition sonore et visuelle lors des événements.

Le Service Culturel assure l'organisation d'événements à l'attention du public étudiant (spectacles, concerts...).

Enjeux :

- ✓ Prévenir les risques d'exposition lors des événements.

Mise en œuvre :

- ✓ Vérifier la présence systématique de panneaux d'annonce / d'avertissement quand un risque existe pour certaines personnes (photosensibilité, par ex) lors des concerts ou expositions ou niveau sonore (bouchons d'oreille mis à disposition).

Indicateurs : Evolution du nombre d'éléments de signalétiques mis en place.

Pilote : Service Culturel.

Parties prenantes : SST, Direction du Patrimoine, associations.

Calendrier : Annuellement.

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

Objectif 2 : Développer un réseau de partenaires handi-engagés et mettre l'ensemble des acteurs en synergie

A4-02-a1

Renforcer les partenariats avec les établissements du secondaire et le Rectorat et la MDPH.

Dans le cadre de la loi orientation et réussite des étudiants (ORE) du 8 mars 2018 qui réaffirme et garantit le droit pour tout bachelier d'accéder aux études supérieures, l'UBO par son service CAP'AVENIR, participe au projet Bretagne Réussite Information et Orientation (BRIO) en lien avec le Rectorat.

Enjeux :

- ✓ Développer le travail actuellement entrepris avec le Rectorat de Rennes.
- ✓ Faire bénéficier à tous les publics des axes et des dispositifs d'information ou d'expérimentation des formations de l'enseignement supérieur.
- ✓ Accroître les connaissances générales (amont et aval) en matière de pratiques d'accompagnement.

Mise en œuvre :

- ✓ Dans le cadre du groupe de travail « Liaison sco-sup », organiser des temps d'interconnaissance entre professionnels de l'accompagnement dans le secondaire et dans le supérieur.
- ✓ Recenser les dispositifs d'accompagnement, à l'orientation.
- ✓ Planifier et organiser les immersions individuelles et collectives de lycéens à l'université en lien avec les référents continuum des composantes.

Indicateurs : Nombre de primo-arrivants par an / Nombre d'élèves ayant un dossier MDPH par an.

Pilote : CAP'AVENIR.

Parties prenantes : DEVE (Handiversité).

Calendrier : Annuellement.

A4-02-a2

Compléter le réseau des référents handicap dans les composantes et animer le réseau.

Le référent handicap d'une composante ou d'un service est l'intermédiaire entre «Handiversité» et les étudiants en situation de handicap. Il fait également le lien avec les équipes pédagogiques, les secrétariats, les scolarités.

Enjeux :

- ✓ Consolider le dispositif d'accueil des étudiants en situation de handicap par un réseau d'acteurs internes.

Mise en œuvre :

- ✓ Nommer dans chaque composante un référent handicap.
- ✓ Communiquer sur l'existence des référents handicap sur différents supports.
- ✓ Créer une liste de diffusion et d'échanges.

Indicateurs : Nombre de mise à jour de correspondants handicap dans les composantes / nombre de réunions organisées annuellement.

Pilote : DEVE (Handiversité).

Parties prenantes : Composantes.

Calendrier : Annuellement.

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

Objectif 2 : Développer un réseau de partenaires handi-engagés et mettre l'ensemble des acteurs en synergie

A4-02-a3

Intégrer les fonctions de référents handicap dans les fiches de postes.

Il est indispensable de valoriser la fonction de «réfèrent handicap» à l'UBO.

Enjeux :

- ✓ Structurer et pérenniser le réseau des «réfèrents handicap» de composantes.

Mise en œuvre :

- ✓ Intégrer les fonctions du référent handicap dans le référentiel des tâches ou dans les fiches de postes.

Indicateurs : Nombre de fiches de postes modifiées en ce sens.

Pilote : DRH.

Parties prenantes : DEVE (Handiversité), Composantes.

Calendrier : Annuellement.

ACTIONS EN FAVEUR des **PERSONNELS** en situation de handicap

Axe 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.

01 Améliorer la communication

02 Améliorer l'information

03 Améliorer la sensibilisation

04 Améliorer la formation

Axe 2

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

01 Améliorer l'accueil

02 Améliorer l'accompagnement

Axe 3

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

01 Favoriser le recrutement

02 Favoriser le maintien dans l'emploi

Axe 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

01 Favoriser l'accessibilité et la vie sur le campus

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

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 1 : Améliorer la communication

A1-01-a1

Élaborer un « Kit d'accueil d'un nouvel agent » à l'attention des managers accueillant un personnel en situation de handicap.

Cette action s'inscrit dans le cadre de l'accueil des nouveaux agents.

Enjeux :

- ✓ Anticiper les besoins du manager en phase de recrutement.
- ✓ Accompagner les managers à la prise en charge du futur agent en situation de handicap.

Mise en œuvre :

- ✓ Élaborer et mettre en place des moyens de documentations adaptés pour transmission aux managers.
- ✓ Mettre en place un système dématérialisé, de système de demandes de besoins spécifiques.

Indicateurs : Nombre d'agents ayant pris contact avec le Pôle QVT et accompagnement RH.

Pilote : DRH (Pôle recrutement).

Parties prenantes : Direction de la communication et des partenariats

Calendrier : Annuellement.

A1-01-a2

Recenser l'ensemble des dispositifs d'accompagnement à travers un support de communication numérique.

Les canaux d'information présentent une certaine disparité qui rendent difficile l'accès à l'information.

Enjeux :

- ✓ Faciliter l'accès des personnels à l'information sur leurs droits et aides.

Mise en œuvre :

- ✓ Élaborer un guide du handicap sous format numérique / Refonder les pages de l'intranet dédié au dispositif handicap à l'occasion de la refonte du site.

Indicateurs : Nombre de visites sur la page.

Pilote : DRH (Correspondant handicap).

Parties prenantes : Direction de la communication et des partenariats.

Calendrier : Annuellement.

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 1 : Améliorer la communication

A1-01-a3

Communiquer sur la politique handicap de l'UBO sur la page « carrière » du site Internet.

Les candidats n'ont pas suffisamment connaissance du « dispositif handicap » de l'UBO.

Enjeux :

- ✓ Valoriser les actions employeur de l'UBO en faveur des personnels en situation de handicap.

Mise en œuvre :

- ✓ Communiquer via la page « carrière » sur les actions du Pôle QVT.

Indicateurs : Statistiques de visites sur la page.

Pilote : DRH (Pôle recrutement).

Parties prenantes : Direction de la communication et des partenariats.

Calendrier : À partir du 2e trimestre 2024.

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 : Améliorer l'information

A1-02-a1

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 nouveaux personnels.

Le retour d'information sur le nombre d'effectif BOE n'est pas optimal entre les services et composantes et le Pôle QVT conduisant à une perte d'information et à des données non consolidées.

Enjeux :

- ✓ Obtenir des données fiables.

Mise en œuvre :

- ✓ Mener une campagne de sensibilisation auprès des responsables de services et composantes tout au long de l'année (bulletin des services, réunions, stand lors de la journée d'accueil).

Indicateurs : Nombre d'agents BOE en poste identifiés à l'occasion de la campagne annuelle de recensement.

Pilote : DRH (Correspondant handicap).

Parties prenantes : Médecine du travail.

Calendrier : Annuellement.

A1-02-a2

Optimiser les modalités de recensement des nouveaux personnels en situation de handicap notamment en adaptant les notices de renseignement complétées lors de la phase d'installation.

Il existe une difficulté à recenser les personnels BOE lors des phases de recrutement et d'installation.

Enjeux :

- ✓ Anticiper les besoins d'accompagnement.

Mise en œuvre :

- ✓ Réadapter le contenu des notices (Pôle Gestion RH / Correspondant handicap).

Indicateurs : Nombre de notices de renseignement ayant permis d'identifier les nouveaux personnels en situation de handicap.

Pilote : DRH (Pôle QVT, Accompagnement RH).

Parties prenantes : Médecine du travail.

Calendrier : Annuellement.

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 3 : Améliorer la sensibilisation

A1-03-a1

Intégrer dans le parcours de professionnalisation des managers un module spécifique obligatoire portant sur l'accueil, l'intégration et le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap afin de les accompagner dans leurs pratiques.

La délibération du CA rendant obligatoire le suivi d'un parcours de professionnalisation pour les managers ne mentionne pas l'obligation de participer à un module portant sur l'accueil et l'intégration des collaborateurs en situation de handicap.

Enjeux :

- ✓ Mettre à jour la délibération du CA en vue de rendre obligatoire la participation de l'ensemble des managers à ce module.

Mise en œuvre :

- ✓ Proposer une révision du parcours de professionnalisation avec l'intégration d'un module obligatoire.
- ✓ Sensibiliser les responsables des services et composantes à ce nouveau parcours.

Indicateurs : Nombre de sessions annuelles de formation sur la problématique du handicap à destination des encadrants.

Pilote : DRH (Responsable formation / correspondant handicap).

Parties prenantes : Composantes, services et/ou directions.

Calendrier : Annuellement.

Objectif 4 : Améliorer la formation

A1-04-a1

Mettre en place un plan d'actions de sensibilisation à destination de l'ensemble des personnels afin de permettre un meilleur accompagnement sur l'accueil du public en situation de handicap.

L'organisation des actions de sensibilisation est à optimiser.

Enjeux :

- ✓ Sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire au handicap et à la politique d'inclusion de l'établissement.

Mise en œuvre :

- ✓ Réaliser des actions de sensibilisation (DuoDay, théâtre forum, semaine du handicap, mailing, etc...).

Indicateurs : Nombre de sessions annuelles de formation sur la problématique du handicap à destination des encadrants.

Pilote : DRH (Responsable formation / correspondant handicap).

Parties prenantes : DEVE, UBO Open Factory.

Calendrier : Annuellement.

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

Objectif 1 : Améliorer l'accueil

A2-01-a1

Identifier et accompagner les personnels dont la situation donne lieu à une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Inciter les agents à transmettre leur RQTH à l'administration car, pour des raisons de secret médical, le médecin du travail ne peut l'effectuer à leur place.

Enjeux :

- ✓ Procéder à une meilleure détection des situations car cela constitue le point de départ du cycle de mise en place des actions d'accompagnement et d'aménagement.

Mise en œuvre :

- ✓ Expliciter les mesures d'accompagnement lors du recrutement ou ultérieurement sur rendez-vous pris par l'agent.

Indicateurs : Nombre de visites médicales d'agents nouvellement recrutés auprès de la médecine préventive.

Pilote : Médecine du travail.

Parties prenantes : DRH (Correspondant handicap).

Calendrier : Annuellement.

A2-01-a2

Prévoir une visite du local d'exercice si nécessaire, en vue d'anticiper d'éventuels aménagements de poste avant ou dans les jours qui suivent la prise de fonction.

En raison de la vacance du poste de médecin du travail durant plus d'une année, les visites de postes n'ont pas pu être réalisées par ce dernier comme le préconise le code du travail.

Enjeux :

- ✓ Anticiper la prise en compte des situations de handicap dès la prise de fonction.

Mise en œuvre :

- ✓ Mettre à l'ordre du jour de la commission mensuelle de maintien dans l'emploi, la programmation de visites de poste.

Indicateurs : Nombre de locaux visités.

Pilote : DRH (Correspondant handicap).

Parties prenantes : Médecine du travail, psychologue du travail.

Calendrier : Annuellement.

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

Objectif 1 : Améliorer l'accueil

A2-01-a3

Proposer systématiquement un échange entre le correspondant handicap et l'agent nouvellement recruté afin de présenter les dispositifs d'accompagnement à la mobilité de carrière et les mesures compensatoires.

Le correspondant handicap n'a pas toujours connaissance de la qualité de travailleur handicapé des personnels nouvellement recrutés.

Enjeux :

- ✓ Améliorer la prise en compte des situations dès la phase d'installation de l'agent.

Mise en œuvre :

- ✓ Rendre systématique par les services gestionnaires au correspondant handicap des fiches d'installation des personnels se déclarant en situation de handicap.

Indicateurs : Nombre d'entretiens effectués par le Correspondant handicap d'agents nouvellement recrutés.

Pilote : DRH (Correspondant handicap).

Parties prenantes : Médecin du travail.

Calendrier : Annuellement.

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

Objectif 2 : Améliorer l'accompagnement

A2-02-a1

Mettre en place une commission mensuelle réunissant toutes les parties prenantes : DRH et médecine du travail pour faire le point sur les dossiers en cours.

Il est jugé nécessaire d'avoir un regard pluridisciplinaire sur les situations de handicap ou d'inaptitude.

Enjeux :

- ✓ Améliorer l'accompagnement et le suivi des personnels concernés.

Mise en œuvre :

- ✓ Mettre en place la commission (« commission de maintien dans l'emploi ») et son mode de fonctionnement (réunions, calendrier, outils partagés, etc...).

Indicateurs : Nombre de réunions de la commission / Nombre de situations traitées par année.

Pilote : DRH (Correspondant handicap).

Parties prenantes : Médecin du travail, psychologue du travail et/ou assistante sociale.

Calendrier : Annuellement.

A2-02-a2

Proposer au manager la tenue d'une réunion de sensibilisation de son équipe à l'accompagnement d'un agent en situation de handicap.

Certaines situations nécessitent la mise en place d'aménagements organisationnels spécifiques qui peuvent impacter un collectif de travail.

Enjeux :

- ✓ Faciliter le maintien en poste de l'agent concerné tout en préservant l'environnement de travail (impact sur le collectif).
- ✓ 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.

Mise en œuvre :

- ✓ Organiser des RDV systématiques entre le correspondant handicap et le manager d'équipe.
- ✓ Organiser le suivi des agents concernés.

Indicateurs : Nombre de locaux visités.

Pilote : DRH (Correspondant handicap).

Parties prenantes : Responsables de services (directions, labos...).

Calendrier : Annuellement.

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

Objectif 1 : Favoriser le recrutement

A3-01-a1

Accroître les objectifs quantitatifs annuels de personnels titulaires et contractuels.

Le nombre de recrutement annuel de personnels relevant des BOE demeure faible (environ 5%).

Enjeux :

- ✓ Augmenter le nombre de recrutement annuel témoignant de la politique annuelle d'inclusion de l'établissement.

Mise en œuvre :

- ✓ S'appuyer sur la cartographie des emplois.
- ✓ Fixer les objectifs annuels de recrutement des travailleurs handicapés lors des dialogues de gestion portant sur la campagne des emplois (statutaires et contractuels).

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 dont les doctorants.

Pilote : DRH (Correspondant handicap).

Parties prenantes : DRH (Pôle Recrutement), DRIVE.

Calendrier : Annuellement.

A3-01-a2

Diversifier les profils de recrutement (EC, doctorants, filières hors administration, ...).

La population BOE se caractérise d'année en année par une sous-représentation de la population enseignante (près de 57% des ETPT en 2022) et des personnels techniques (14 postes offerts aux BOE depuis 2010 pour 12 postes pourvus dont 11 en BAP J).

Enjeux :

- ✓ Valoriser l'image de l'établissement en mettant en avant des pratiques inclusives en matière de recrutement et contribuer à diffuser une véritable culture de l'inclusion au sein de la communauté universitaire.

Mise en œuvre :

- ✓ Prévoir systématiquement à minima 1 poste/recrutement cible offert aux BOE dans chaque filière dans le cadre de la campagne annuelle des emplois.

Indicateurs : Nombre de profils hors filières administratives.

Pilote : DRH (Pôle Recrutement).

Parties prenantes : Médecine du travail.

Calendrier : Annuellement.

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

Objectif 1 : Favoriser le recrutement

A3-01-a3

Proposer des recrutements en contrats d'apprentissage aux personnes BOE

La loi de transformation de la fonction publique (LTFP) et son décret d'application du 05/05/2020 prévoient pour une période limitée la possibilité de titularisation des travailleurs handicapés relevant des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'issue d'un contrat d'apprentissage.

Enjeux :

- ✓ Réaliser des recrutements de manière plus sécurisée répondant tout à la fois à la politique d'inclusion et aux besoins en compétences de l'établissement.

Mise en œuvre :

- ✓ Prévoir dans le cadre de la campagne des emplois l'ouverture d'un contrat d'apprentissage par an au titre des BOE.

Indicateurs : Nombre de contrats d'apprentissage BOE.

Pilote : DRH (correspondant handicap).

Parties prenantes : DRH (Pôle Recrutement).

Calendrier : Annuellement.

A3-01-a4

Accompagner les recruteurs dans la prise en compte et rédaction d'offres d'emploi inclusives.

La prise en compte des contraintes fonctionnelles afférentes à un poste est insuffisamment prise en compte dans la rédaction des offres d'emploi correspondantes.

Enjeux :

- ✓ Mieux accompagner les recruteurs au travers d'une action de formation spécifique et d'outils adaptés.

Mise en œuvre :

- ✓ Mentionner dans les offres d'emploi les contraintes fonctionnelles afférentes au poste.
- ✓ Diffuser aux recruteurs le «guide du recrutement d'un travailleur handicapé» élaboré par le «Handipacte».
- ✓ Élaborer et mettre en place une action de formation spécifique à la rédaction d'offres inclusives.

Indicateurs : Nombre de recruteurs accompagnés.

Pilote : DRH (correspondant handicap).

Parties prenantes : DRH (Pôle Recrutement).

Calendrier : Annuellement.

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

Objectif 2 : Favoriser le maintien dans l'emploi

A3-02-a1

Obtenir la fiche du poste prévu avec les informations d'exposition aux risques et contraintes ; la transmettre aux parties prenantes.

La fiche de poste et l'information relatives aux risques et contraintes, relèvent de l'unité d'accueil de l'agent.

Enjeux :

- ✓ Il s'agit de la base commune pour la réflexion de différentes personnes en lien avec le poste et le projet de maintien dans l'emploi.

Mise en œuvre :

- ✓ Nombre de personnels identifiés.
- ✓ Nombre de fiches transmises au médecin du travail.

Indicateurs : Nombre de personnels identifiés / Nombre de personnels accompagnés.

Pilote : Médecin du travail.

Parties prenantes : Infirmières de Santé au Travail, Psychologue, assistante sociale, DRH (correspondant handicap), Service Santé et Sécurité au Travail, services, directions, composantes et laboratoires.

Calendrier : Annuellement.

A3-02-a2

Favoriser les possibilités d'évolution de carrière pour les agents BOE

La loi de transformation de la fonction publique (LTFP) et son décret d'application n°2020-569 du 13 mai 2020 prévoient également la mise en place, à titre expérimental, de modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou à une catégorie de niveau supérieur pour les fonctionnaires relevant des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Enjeux :

- ✓ Renforcer l'égalité professionnelle et l'aménagement des parcours professionnels en facilitant la progression de carrière des agents titulaires relevant des effectifs BOE.

Mise en œuvre :

- ✓ Prévoir dans le cadre de la campagne des emplois la possibilité d'une à deux promotions par an par voie de détachement pour les agents titulaires BOE.

Indicateurs : Nombre de fonctionnaires BOE promues par la voie du détachement.

Pilote : DRH (correspondant handicap).

Parties prenantes : DRH (Pôle QVT / accompagnement RH et Pôle gestion des RH).

Calendrier : Annuellement.

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

Objectif 2 : Favoriser le maintien dans l'emploi

A3-02-a3

Prendre en compte les informations de la fiche de visite médicale de l'agent nouvellement recruté et celles d'une étude de poste pour de futures compensations nécessaires.

Le maintien dans l'emploi peut nécessiter des demandes de financements, justifiées par un certificat médical.

Enjeux :

- ✓ Procéder à l'aménagement du poste d'une personne en situation de handicap.
- ✓ Garantir son maintien en poste.

Mise en œuvre :

- ✓ Réaliser des études de fiches de visites médicales, de postes et de projets d'aménagement.

Indicateurs : Nombre de personnels en situation de handicap, avec une problématique de poste de travail, maintenu en emploi / Nombre de fiches rédigées.

Pilote : Médecin du travail.

Parties prenantes : DRH (correspondant handicap), Service Santé et Sécurité au Travail.

Calendrier : Annuellement.

ACTIONS

TRANSVERSES

de politique commune

Axe 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

01 Améliorer la communication

02 Améliorer l'information

Axe 2

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

01 Améliorer l'accueil

02 Améliorer l'accompagnement

Axe 3

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

01 Favoriser le recrutement

Axe 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

01 Favoriser l'accessibilité et la vie sur le campus

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

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 1 : Améliorer la communication

A1-01-a1

Sensibiliser et informer le réseau des communicants de l'UBO.

Il existe à l'UBO, un réseau d'une trentaine de personnes assurant des missions de communication au sein des composantes et des services.

Enjeux :

- ✓ Mieux diffuser au sein des composantes et services, les actions de sensibilisation et de communication pilotées en central.

Mise en œuvre :

- ✓ Informer sur le Schéma et ses objectifs (en s'appuyant sur la communication interne globale qui aura été réalisée) par courriel et lors des rencontres entre communicants (2 à 3 réunions / ans - avril 2024).
- ✓ Informer sur les actions de communication et rôle attendu auprès du réseau selon le même dispositif (aout-sept 2024).
- ✓ Analyser le taux de retour et de pénétration de l'information auprès du réseau.

Indicateurs : Nombre de sessions annuelles / Nombre de participants aux sessions.

Pilote : Direction de la communication et des partenariats.

Parties prenantes : Directions, composantes et services.

Calendrier : À partir du 2^e trimestre 2024.

A1-01-a2

Travailler sur la communication pour un SUAPS ouvert à tous.

Peu d'étudiants en situation de handicap participent aux cours qui leur sont ouverts.

Enjeux :

- ✓ Attirer davantage les étudiants par une meilleure communication.
- ✓ Améliorer les échanges et les connaissances des possibles entre les différents acteurs concernés.

Mise en œuvre :

- ✓ Mettre à jour les supports de communication (flyers, bâches, ...).
- ✓ Communiquer sur le référent handicap et point d'accueil handicap.

Indicateurs : Nombre de supports de communication diffusés annuellement / Nombre de vues et de partages sur les réseaux sociaux annuellement.

Pilote : SUAPS.

Parties prenantes : Direction de la communication et des partenariats, DEVE (Handiversité).

Calendrier : Annuellement.

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

Objectif 1 : favoriser l'accessibilité et la vie sur le campus

A4-O1-a1

Poursuivre la mise en œuvre de l'Agenda d'Accessibilité Programmé (Ad'Ap).

Favoriser l'accueil des personnes en situation de handicap conformément à la loi 2006-396 du 31/03/2006 visant à mettre fin aux situations d'inégalité des chances et aux discriminations / Permettre, via des aménagements adaptés à toutes les personnes en situation de handicap, de prendre part à l'ensemble des activités proposées au sein de l'établissement.

Enjeux :

- ✓ Intégrer dans tous les programmes de travaux (réhabilitations, constructions nouvelles) des aménagements spécifiques pour garantir l'accessibilité aux personnes à mobilité réduite, aux malentendants (boucles magnétiques dans les amphithéâtres), aux déficients visuels (contrastes des couleurs, des interrupteurs, ...).
- ✓ Porter les projets d'accessibilité en les priorisant notamment lors des dialogues budgétaires annuels sur l'investissement.

Mise en œuvre :

- ✓ Veiller à la mise en œuvre des projets financés dans le respect du calendrier.
- ✓ Poursuivre la mise en œuvre de l'Ad'Ap.
- ✓ Mener une veille réglementaire et veiller à former et informer des bonnes pratiques les acteurs de la DP en charge des travaux, des maîtrises d'ouvrage mais aussi de la maintenance.

Indicateurs : Nombre d'opérations annuelles réalisées / coût des opérations réalisées.

Pilote : Direction du Patrimoine.

Parties prenantes : Composantes, directions et services.

Calendrier : Annuellement.

A4-O1-a2

Créer et mettre en place les registres d'accessibilité pour chaque «ERP» de l'UBO, les tenir à disposition des usagers de l'UBO, et assurer leur mise à jour régulière.

En application du décret 2017-431 du 28 mars 2017, l'UBO comme tout établissement recevant du public est tenu d'élaborer un registre public d'accessibilité et de le tenir à disposition du public. Il convient ainsi de mettre en place un registre pour chacun des 42 ERP (bâtiments/sites) que compte l'université. En effet, l'information de tous les usagers sur les conditions d'accessibilité des sites de l'UBO est essentielle pour permettre l'accès de tous aux activités de l'UBO et de préparer la venue et le déplacement d'une personne présentant un handicap au sein de l'établissement.

Enjeux :

- ✓ Informer les usagers des dispositions prises pour permettre à tous, notamment aux personnes handicapées, quel que soit leur handicap, d'accéder aux bâtiments et de suivre les enseignements, participer aux activités de recherche, et de bénéficier des diverses prestations sur chaque site.

Mise en œuvre :

- ✓ Préparer une trame type de registre public d'accessibilité sur la base du contenu du registre défini par l'arrêté du 19/04/2017 / Organiser la transmission régulière des informations qui permettront les mises à jour / Définir le lieu de mise à disposition du registre principal point d'accueil accessible.

Indicateurs : Nombre de registres mis en place / Nombre de registres mis à jour.

Pilote : Service de Santé et Sécurité au Travail.

Parties prenantes : DGS, Direction du Patrimoine, DRH (Pôle formation), composantes, directions et services, Direction de la communication et des partenariats.

Calendrier : À partir du 1^{er} trimestre 2025.

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

Objectif 1 : favoriser l'accessibilité et la vie sur le campus

A4-01-a3

Mettre en œuvre dès que possible la réalisation de supports et d'outils de communication accessibles (cf. Charte d'accessibilité de la communication de l'état).

La majorité des supports de communication numériques et imprimés n'a pas été réalisée de manière à favoriser l'accessibilité.

Enjeux :

- ✓ Intégrer l'accessibilité dans toute création de support/outil de communication.

Mise en œuvre :

- ✓ Définir les objectifs d'accessibilité visés.
- ✓ Évaluer les moyens financiers.
- ✓ Inscrire les objectifs retenus en cohérence avec les moyens dans la stratégie globale de communication de l'établissement, charte graphique et chaîne de réalisation des supports.
- ✓ Informer et communiquer les objectifs à l'ensemble des concepteurs / Réaliser une étude qualitative auprès des cibles.

Indicateurs : Types de supports et nombre d'améliorations réalisés par an.

Pilote : Direction de la communication et des partenariats.

Parties prenantes : Directions, composantes et services.

Calendrier : À partir du 2^e trimestre 2024.

A4-01-a4

Améliorer et favoriser l'accessibilité des publics dans toutes les APSA (Activités Physiques Sportives et Artistiques).

Les sports proposés à l'université doivent être accessibles à tous les publics sur le campus.

Enjeux :

- ✓ Améliorer la politique d'accueil des publics en situation de handicap.

Mise en œuvre :

- ✓ Adapter le planning des APSA au regard des lieux et salles de pratique accessibles.
- ✓ Aménager le patrimoine immobilier pour rendre accessible toutes les salles y compris aux étages.

Indicateurs : Nombre d'étudiants en situation de handicap inscrits dans les APSA par an.

Pilote : SUAPS.

Parties prenantes : Directions, composantes et services, Direction du Patrimoine.

Calendrier : Annuellement.

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

Objectif 2 : Développer un réseau de partenaires handi-engagés et mettre l'ensemble des acteurs en synergie

A4-02-a1

Soutenir la stratégie nationale pour l'inclusion des personnes autistes ou avec trouble du neuro-développement (TND) par son engagement dans le programme ATYPIE-Friendly.

L'UBO après s'être engagée depuis 2020 dans le projet Aspie-Friendly, a signé en septembre 2023 la nouvelle charte Atypie-Friendly.

Enjeux :

- ✓ Améliorer l'inclusion des étudiants avec des troubles neuro-développementaux à l'université et les accompagner vers une insertion sociale et professionnelle.

Mise en œuvre :

- ✓ Sensibiliser et former les personnels aux spécificités des troubles neuro-développementaux.
- ✓ Favoriser la transition vers l'enseignement supérieur en construisant le projet personnalisé de l'étudiant après évaluation des besoins.
- ✓ Définir les adaptations pédagogiques nécessaires.
- ✓ Accompagner les équipes pédagogiques.
- ✓ Mettre à disposition les ressources documentaires et humaines locales spécialisées.
- ✓ Développer des partenariats avec les différents acteurs impliqués : CROUS, CRA, MDPH...

Indicateurs : Nombre de participation aux réunions nationales du référent local et de son équipe par an / nombre de personnels et étudiants participants aux formations et sensibilisations ATYPIE-Friendly par an / nombre d'étudiants ATYPIE-Friendly accompagnés à l'UBO par an.

Pilote : Référent local ATYPIE-Friendly.

Parties prenantes : DEVE (Handiversité), DRH (correspondant handicap), CAP' AVENIR, directions, composantes et services, Open Factory.

Calendrier : À partir du 3^e trimestre 2023.

A4-02-a2

Intégrer le référent handicap au sein de chaque comité local «Développement Durable et Responsabilité Sociétale» (DDRS).

Cette action s'inscrit dans le cadre de l'élaboration concomitante du SDPH, du Schéma directeur Développement Durable et Responsabilité Sociétale et du Schéma de la vie étudiante.

Enjeux :

- ✓ S'assurer de la convergence et de la cohérence des actions.

Mise en œuvre :

- ✓ S'assurer de la nomination d'un référent handicap dans les composantes et de l'intégration d'un représentant dans chaque comité local.

Indicateurs : Nombre de personnes ressources/ relais désignées.

Pilote : DGS / VP DDTE.

Parties prenantes : Services, composantes et laboratoires, SST.

Calendrier : À partir du 2^e trimestre 2024.

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

Objectif 2 : Développer un réseau de partenaires handi-engagés et mettre l'ensemble des acteurs en synergie

A4-02-a3

Mettre en place des conventions de partenariats avec les acteurs du monde socio-économique.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances prévoit que les établissements d'enseignement supérieur mettent en œuvre les aménagements nécessaires à la situation des publics en situation de handicap, qu'il s'agisse d'accompagnement dans les études ou dans leur intégration en entreprise (stage, alternance, emploi). Au-delà d'une démarche institutionnelle ou d'un travail de coordination avec les services universitaires, cette démarche peut impliquer des acteurs institutionnels et des partenaires du monde socio-économique pour lesquels des accords sont mis en place.

Enjeux :

- ✓ Intéresser et faire participer les entreprises et structures accueillantes à l'organisation d'événements d'insertion professionnelle.
- ✓ Créer un écosystème de partenaires actifs, engagés et soutenant.
- ✓ Favoriser l'insertion professionnelle et la projection dans le monde professionnel des étudiants et jeunes diplômés à besoins spécifiques (attention particulière portée à l'engagement des partenaires dans les dispositifs liés à l'aménagement des études, des actions d'insertion professionnelle et à la mobilité).

Mise en œuvre :

- ✓ Participer aux actions d'information et d'accompagnement à l'orientation et à l'insertion professionnelle des JDESH et ESH.
- ✓ Diffuser les offres des entreprises et organismes partenaires auprès des ESH dont les profils sont susceptibles de correspondre aux besoins identifiés.
- ✓ Participer aux forums et dispositifs favorisant l'insertion professionnelle des publics à besoins spécifiques.

Indicateurs : Nombre de conventions signées par an.

Pilote : CAP'AVENIR / VP FTLV

Parties prenantes : DEVE (Handiversité), DRIVe, DRH, composantes, services, SUFCA et Fondation UBO.

Calendrier : Annuellement.

A4-02-a4

Soutenir la réalisation de projets en lien avec le handicap par le biais de la Fondation UBO.

La Fondation UBO dont l'un des objets est l'inclusion, apporte son soutien aux actions en faveur des étudiants et personnels en situation de handicap par des moyens financiers mis à la disposition de projets innovants favorisant l'interdisciplinarité et l'intersectorialité.

Enjeux :

- ✓ Apporter des soutiens financiers au développement de projets en lien avec le handicap.

Mise en œuvre :

- ✓ Mettre en place un programme annuel de financement de bourses individuelles et/ou co-financement de projets développés par des étudiants ou des personnels de l'UBO.
- ✓ Participer aux événements de sensibilisation sur le handicap (Marathon créatif de l'Open Factory, ...).

Indicateurs : Évolution du nombre de projets soutenus / Evolution du nombre de porteurs de projets en situation de handicap.

Pilote : Chargé de mission «Développement» de la Fondation UBO.

Parties prenantes : UBO Open Factory, DEVE (Handiversité), services et directions et associations.

Calendrier : Annuellement.

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

Objectif 2 : Développer un réseau de partenaires handi-engagés et mettre l'ensemble des acteurs en synergie

A4-02-a5

Recenser les projets de recherche portant sur la thématique du handicap.

Connaître et valoriser des projets de recherche et d'innovation en lien avec le handicap ou dans une démarche de conception universelle.

Enjeux :

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

Mise en œuvre :

- ✓ Recenser les travaux de recherche liés à la question du handicap.
- ✓ Établir une cartographie des projets et valoriser les travaux.
- ✓ Étudier les moyens de mise en synergie des acteurs de l'UBO concernés.

Indicateurs : Nombre de projets financés / an..

Pilote : DRIVe.

Parties prenantes : Laboratoires.

Calendrier : Annuellement.

A4-02-a6

Favoriser l'émergence et la réalisation des projets liés au handicap via le « Handilab ».

L'UBO Open Factory souhaite continuer à accompagner et déployer des projets externes et internes à l'UBO en lien avec le handicap. Il souhaite, renforcer sur ce nouveau schéma directeur ses actions auprès des usagers de l'UBO.

Enjeux :

- ✓ Accueillir les étudiants, issus de différentes filières, et permettre l'émergence de projets innovants liés au numérique, aux nouvelles technologies, et répondant aux besoins des personnes en situation de handicap.

Mise en œuvre :

- ✓ Accompagner les projets liés au handicap en partenariat avec le SUAPS, les STAPS, Le CLOUS et la Médecine du travail.
- ✓ Proposer des ateliers thématiques (marathon créatif annuel, actions novatrices sur les thèmes du sport de haut niveau et handicap, accès aux activités sportives de l'UBO, étudiants aidants, ergonomie des espaces de travail, etc ...).

Indicateurs : Nombre de projets soutenus, accompagnés et réalisés par an / Nombre d'ateliers et événements organisés par an.

Pilote : UBO Open Factory.

Parties prenantes : DEVE (Handiversité), Fondation UBO, acteurs du monde associatif et partenaires de l'UBO Open Factory.

Calendrier : Annuellement.

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

Objectif 3 : Contribuer à son pilotage administratif et financier

A4-O3-a1

Augmenter le nombre de marchés faisant appel aux structures du secteur protégé (EA, ESAT, ...) et diversifier les familles d'achats auprès de ces structures.

Nos marchés publics constituent un levier économique permettant de favoriser la politique d'inclusion sociale de l'université.

Enjeux :

- ✓ Permettre la participation des publics de travailleurs handicapés tout en dépassant les champs traditionnellement réservés ou identifiés pour ce faire.

Mise en œuvre :

- ✓ Proposer dès que possible des lots réservés dans nos marchés.
- ✓ Demander des statistiques des achats UGAP afin d'avoir une meilleure visibilité de nos achats en direction de structure type ESAT ou EA.
- ✓ Sensibiliser aux achats à faible montant en intégrant systématiquement la possibilité de recours au secteur protégé.

Indicateurs : Nombre de familles de marchés.

Pilote : DAJ (Service de la commande publique).

Parties prenantes : DGS, Directions, Services et composantes, Direction de la communication et des partenariats.

Calendrier : Annuellement.

Les services dédiés à l'UBO :

Pour les étudiants

L'espace Handiversité à la DEVE accueille les étudiants en situation de handicap afin :

- d'apporter une aide dans les démarches administratives,
- d'analyser les besoins et mettre en place de 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,
- d'accompagner tout au long de la scolarité,
- de veiller à l'accessibilité des bâtiments de l'université,
- de permettre une visite personnalisée des différents sites universitaires sur demande,
- d'assurer une interface avec les équipes pédagogiques, les scolarités, les autres services de l'université (SSU, CAP 'AVENIR...') et les partenaires extérieurs (MDPH, CROUS...),
- de sensibiliser la communauté universitaire.

Contact : handiversite@univ-brest.fr

Tél : 02 98 01 82 99/ 02 98 01 69 43

Le service de santé des étudiants :

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 au niveau :

- du déroulement de leur scolarité et des examens,
- des aides techniques diverses en fonction du handicap
- des aides pédagogiques.

Contact :

handiversite@univ-brest.fr

Pour les personnels

Le Pôle Qualité de Vie au Travail et accompagnement de la DRH et son correspondant handicap :

En tant que travailleur handicapé, l'agent peut bénéficier de divers accompagnements (techniques et humains) et faire valoir des droits particuliers tels qu'une amélioration de ses conditions de travail (aménagement horaire, achat de matériel adapté, transports adaptés, prothèses auditives, assistance humaine, ...), un temps partiel de droit, une priorité pour les mutations, une bonification sur les chèques vacances, ou encore des formations d'accompagnement à la reconversion professionnelle en cas d'inaptitude sur son poste...voire un départ anticipé en retraite sous certaines conditions.

Contact :

Correspondant handicap des personnels :

Cédric GOURMELEN

drh.affairesgenerales@univ-brest.fr

Tél : 02.98.01.70.82

Gestionnaire RH dossiers handicap :

Gisèle QUEMENEUR

Tél : 02.98.01.81.63

Médecin du travail :

Pierre-Louis DULONG

pierre-louis.dulong@univ-brest.fr

Tél : 02.98.01.82.94

Assistante sociale des personnels :

Anne BOUCHEZ

assistante.sociale@univ-brest.fr

Tel : 02.98.01.82.73

Règlementation :

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 vient renforcer les acquis de la loi de 1975 et s'engage en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap par l'accès « à tout pour tous ». Pour la première fois, une définition légale du handicap est proposée.

Cette loi consacre quatre axes :

- Le droit à l'école : « 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 » (article 20) ;
- La compensation : les établissements d'enseignement prévoient et permettent l'accueil des étudiants en situation de handicap 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 » (article 20).
- La non-discrimination : principalement sur deux volets, avec d'abord le droit à une véritable information tant administrative que pédagogique notamment par un accès à la communication électronique. La Loi du 7 octobre 2016 pour une République numérique a renforcé ces obligations en créant notamment une obligation de mise en accessibilité des sites internet, intranet et applications mobiles.
- L'accessibilité : les établissements d'enseignement supérieur (comme tous les établissements recevant du public : ERP) ont l'obligation de rendre accessibles leurs locaux dans un délai de dix ans (délai allongé par l'Ordonnance du 26 septembre 2014).

Les déclinaisons de ces quatre axes vont être possibles grâce à la mise en place d'une formation spécifique des personnels : « les enseignants et les personnels d'encadrement, d'accueil, techniques et de service reçoivent, au cours de leur formation initiale et continue, une formation spécifique concernant l'accueil et l'éducation des élèves et étudiants handicapés et qui comporte notamment une information sur le handicap » (article 19).

La loi n° 2007-1199 du 11 août 2007 relative aux libertés et aux responsabilités des universités indique que le président de l'université / l'établissement « veille à l'accessibilité des enseignements et des bâtiments aux personnes handicapées, étudiants et personnels de l'Université ».

Les Chartes Université Handicap :

La première charte université handicap, signée le 7 septembre 2007 entre le Ministère de l'enseignement supérieur et la Conférence des présidents d'université (CPU), avait pour objectif de faciliter le parcours universitaire des étudiants en situation de handicap.

Elle créait dans chaque établissement une structure dédiée à l'accueil des étudiants en situation de handicap. Cette obligation sera suivie de celle de créer un poste de correspondant handicap.

La charte du 4 mai 2012 Université Handicap, entre le Ministère de l'enseignement supérieur et la Conférence des présidents d'université (CPU) dans la suite de la précédente charte, invite « les universités à faire du handicap un thème transversal intégré dans leur stratégie ».

Elle repose sur quatre axes :

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

La charte précise dans l'article 2 que chaque établissement élabore sa politique handicap et définit les axes stratégiques et les priorités. « Cette politique est déclinée sous forme d'un schéma directeur pluriannuel adopté en conseil d'administration. Le schéma directeur, couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap (étudiants, personnels, formation et recherche, accessibilité) ».

La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, précise que les universités françaises se trouvent dans l'obligation légale d'adopter un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap. Dans son article 47.9, est précisé que le Conseil d'administration adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le conseil académique. Chaque année, le président présente au conseil d'administration un rapport d'exécution de ce schéma, assorti d'indicateurs de résultats et de suivi.

La commission de la formation et de la vie universitaire, adopte « les mesures nécessaires à l'accueil et à la réussite des étudiants présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé, conformément aux obligations incombant aux établissements d'enseignement supérieur ».

Ordonnance n°2014-1090 du 26 septembre 2014 (Loi du 10 juillet 2014) relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées. Prenant acte de l'impossibilité de respecter les délais imposés par la Loi du 11 février 2005 en matière d'accessibilité pour les personnes en situation de handicap, la Loi du 10 juillet 2014, adopte une ordonnance fixant des délais supplémentaires pour permettre aux acteurs de se mettre aux normes.

Circulaire ministérielle du 6 février 2023 : « Adaptations et aménagements des épreuves d'examen et de concours pour les candidats en situation de handicap ou avec un trouble de santé invalidant ». Cette circulaire est un texte normatif mais aussi incitatif pour faire évoluer les pratiques évaluatives au regard des droits et des besoins des étudiants en situation de handicap.

Lexique :

AD'AP : Agenda d'accessibilité programmée.

AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

APAS : Activités physiques adaptées et santé.

APSA : Activités physiques sportives et artistiques.

AUE SEA-EU : Alliance universitaire européenne European University of the Seas.

BAP J : Branche d'activité professionnelle Gestion et pilotage.

BIATSS : bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé.

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).

CA : Conseil d'administration.

CALCIUM : Logiciel d'outil de gestion des dossiers médicaux des étudiants

CAP'AVENIR : Service d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle de l'UBO.

CLOUS : Centre local des œuvres universitaires

CRA : Centre ressources autisme.

CROUS : Centre des œuvres universitaires et scolaires.

DEVE : Direction des études et de la vie étudiante.

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.

DAFAC : Direction des affaires financières et agence comptable.

DGS : Directeur générale des services.

DRIVE : Direction de la recherche et de l'innovation et de la valorisation économique.

DRH : Direction des ressources humaines.

DSIUN : Direction des systèmes d'information et des usages du numérique.

DuoDay : Concept piloté chaque année par le secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées afin d'agir concrètement pour l'inclusion par l'emploi : une journée pour partager son quotidien avec une personne en situation de handicap, l'accueillir dans son entreprise, son association, son organisation et lui donner d'observer ou de participer activement aux tâches des collaborateurs....

EA : Entreprise adaptée.

ESH : Etudiant 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 annuel travaillé.

FIPHP : Le fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

GPEEC : La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.

IAE : Institut d'administratif des entreprises.

IUT : Institut universitaire de technologie.

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées. Guichet unique pour toute personne en situation de handicap qui a besoin de faire reconnaître ses droits.

PSH : Personne en Situation de Handicap

QVT : Qualité de vie au travail.

RGAA : Référentiel Général d'Accessibilité pour les Administrations.

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

SIAME : Service d'ingénierie et d'appui à la médiation pour l'enseignement.

SSE : Service santé étudiante.

SST : Service Santé et Sécurité au Travail.

SSU : Service santé universitaire.

STAPS : Sciences et techniques des activités physiques et sportives.

SUAPS : Service universitaire des activités physiques et sportives.

SUFCA : Service universitaire de Formation Continue et de l'Alternance.

SUMPPS : Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé.

TED : Troubles envahissants du développement.

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.

UBS : Université de Bretagne Sud.

UGAP : Union des groupements d'achats publics.

VP : Vice-président.

VP BIATSS : Vice-président

VP DDTE : Vice-président développement durable et transition énergétique.

VP EI : Vice-président Europe et international.

VP FTLV : Vice-président formation tout au long de la vie.

Université de Bretagne Occidentale
3, rue Matthieu Gallou
CS 93837
29238 Brest Cedex 3

