

SCHEMA DIRECTEUR HANDICAP 2023 - 2027



Préambule

La place et la reconnaissance du handicap dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche représente un axe majeur de l'engagement des universités en matière sociale et sociétale.

Il s'agit bien, pour l'Université de Limoges de se doter, des moyens et compétences qui lui permettent de développer les conditions d'accueil et d'accompagnement vers la réussite professionnelle de ses étudiants d'une part et, des conditions de travail nécessaires à l'épanouissement et au maintien dans l'emploi de ses collaborateurs d'autre part.

Forte de cette volonté et de cet engagement, l'Université de Limoges, traduit, pour la première fois, au travers de ce Schéma Directeur Handicap, la politique dynamique menée depuis plusieurs années. Si un précédent plan d'actions (2015-2022 – Conseil d'Administration du 23/10/2015) avait permis de poser le socle de cet engagement, il est apparu, aujourd'hui important de concrétiser les différentes actions portées par les acteurs internes de l'établissement et ses partenaires.

C'est ainsi, qu'une réflexion globale et collaborative a permis d'élaborer, un programme d'actions ambitieux, qui couvre les différents champs d'activité de notre établissement afin, de permettre à chacun de trouver sa place et, de se retrouver autour d'un projet commun et partagé.

Le Schéma Directeur Handicap concerne l'ensemble de la communauté universitaire. Il vise à rassembler le plus grand nombre tout en s'attachant à préserver les identités individuelles et plurielles qui constituent notre établissement.

Isabelle Klock-Fontanille, Présidente de l'Université de Limoges.

Vote du Conseil d'Administration de l'Université de Limoges le 29/09/2023
Version du 15/09/2023

Introduction

Donner une place aux situations de handicap dans une institution est toujours un défi, singulièrement dans un établissement d'enseignement supérieur et de recherche, car il touche tout à la fois les étudiants et les personnels.

Qui plus est, l'enjeu de la reconnaissance du handicap à l'Université, ne doit pas se résumer à une démarche administrative, un statut, une obligation, il doit être avant tout un engagement de tous, une conviction humaine.

C'est bien en effet, un changement culturel qu'il nous faut construire ensemble, loin de l'hypocrisie parfois associée à ces questions sociétales.

Alors au-delà des textes législatifs et des chantiers forts engagés par l'Université de Limoges, notamment avec le FIPHFP, il nous faut créer une communauté ouverte aux différences à toutes les strates de l'Université de Limoges, pour permettre un vivre ensemble riche de chacun de nos singularités.

Telle est la vocation que nous pouvons tous donner au Schéma Directeur du Handicap de l'Université de Limoges.

Isabelle Sauviat, Vice-Présidente RH et Dialogue Social

La perception et la situation du handicap au sein de l'Université de Limoges ont évolué au cours des dernières années. Cette évolution relève d'un engagement social et sociétal de plus en plus ancrés au sein de son organisation.

Dans la continuité du programme d'actions engagé en 2015 et, fort de l'expérience acquise, l'établissement développe une véritable stratégie autour du handicap, largement portée par la Gouvernance et les acteurs qui s'investissent à ses côtés pour améliorer et innover en matière de politique handicap.

Document stratégique et de pilotage qui répond aux obligations de l'article L712-6-1 du Code de l'Education, le Schéma Directeur Handicap est présenté et voté par les instances que sont le Conseil Académique et Conseil d'Administration.

Une Equipe Projet en assure la mise en œuvre par étape, son suivi et en établit le bilan d'exécution par axes. Le Comité de Pilotage veille, quant à lui, à l'exécution du projet au regard des engagements pris, valide les bilans et, procède aux ajustements stratégiques éventuellement nécessaires, avant présentation aux instances.

C'est ainsi, que cette première édition qui a fait l'objet d'une large consultation, porte un programme de 53 actions qui alimentent les différents axes prévus par le cadre réglementaire.

Placé, sous l'autorité du Directeur des Ressources Humaines, le Correspondant Handicap, assure le pilotage du Schéma Directeur Handicap de l'Université de Limoges, au travers de sa mission globale et transversale.

Michel Senimon, DGSA-Directeur des Ressources Humaines

Sommaire

| | |
|---|-----------|
| Axe 1 - Consolider et développer les dispositifs d'accueil et les processus d'accompagnement des étudiants en situation de handicap jusqu'à leur insertion professionnelle | 6 |
| Préambule | 7 |
| Objectif 1 – Faciliter l'intégration des publics en situations de handicap au sein de l'Université de Limoges..... | 8 |
| Objectif 2 – Favoriser la réussite des publics en situation de handicap..... | 11 |
| Objectif 3 – Faciliter l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap | 14 |
| Axe 1 bis – Consolider et développer les processus d'accompagnement des étudiants en situation de handicap en matière de Vie Etudiante | 16 |
| Préambule | 17 |
| Objectif 1 – Sensibilisation, information | 19 |
| Objectif 2 – Animation, intégration, formation..... | 20 |
| Objectif 3 – Accompagnement..... | 23 |
| Axe 2 – Elargir la cohérence et la lisibilité des formations et de la recherche afin d'apporter des réponses adaptées pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap | 24 |
| Préambule | 25 |
| Objectif 1 – Augmenter le nombre d'étudiants en situation de handicap inscrits à l'Université de Limoges au sein des formations par la recherche de 2 ^{ème} et 3 ^{ème} cycle..... | 26 |
| Objectif 2 – Améliorer l'accompagnement des étudiants BOE inscrits dans nos formations par la recherche de 2 ^{ème} et 3 ^{ème} cycle..... | 28 |
| Objectif 3 – Impliquer davantage la recherche et le transfert dans les domaines du handicap | 30 |
| Axe 3 – Développer la politique en matière de ressources humaines à l'égard des personnels en situation de handicap | 32 |
| Préambule | 33 |
| Objectif 1 – Communiquer, sensibiliser, former, fédérer | 34 |
| Objectif 2 – Recruter et mettre en place les conditions d'une insertion durable..... | 38 |
| Objectif 3 – Maintien dans l'Emploi | 41 |
| Axe 4 – Développer l'accessibilité bâtiminaire | 43 |
| Préambule | 44 |
| Analyse stratégique | 45 |
| Le chemin parcouru depuis 2015 | 46 |
| Les objectifs | 47 |

| | |
|---|-----------|
| Axe 4 bis – Développer l’accessibilité numérique | 49 |
| Préambule | 50 |
| Objectif 1 – Conformité au RGAA | 51 |
| Objectif 2 – Conformité de l’environnement numérique | 54 |
| Objectif 3 – Facilité l’accès aux contenus | 55 |
| Axe transverse – Le secteur adapté et protégé | 56 |
| Les références réglementaires | 58 |
| Glossaire | 61 |

Axe 1

Consolider et développer les dispositifs
d'accueil et les processus
d'accompagnement des étudiants en
situation de handicap jusqu'à leur
insertion professionnelle



Préambule

L'université de Limoges accueille tous les ans un nombre d'étudiants en situation de handicap en augmentation constante depuis 2010, à l'image des autres universités en France. Ainsi, si les ESH étaient au nombre de 140 en 2010, ils atteignent 529 en 2020, ils ont donc été multipliés par presque 4 en 10 ans. L'évolution annoncée par le ministère pour les prochaines années va même au-delà de ce ratio d'augmentation.

En outre, le profil de ces étudiants évolue également. En effet, sur tout le territoire national, arrivent sur les bancs de l'Université des étudiants ayant des situations de handicap ayant un fort impact sur l'organisation des cours et des épreuves et nécessitant des aménagements complexes, coordonnés et globaux. Il s'agit notamment des étudiants présentant des troubles neuro-développementaux, dont l'autisme, mais aussi des troubles des apprentissages tels que la dyslexie-dysorthographe, le déficit attentionnel avec ou sans hyperactivité, etc. Les étudiants présentant des troubles psychiques sont eux aussi en forte augmentation et nécessitent une très grande attention. Parallèlement, le développement de la formation tout au long de la vie et de l'apprentissage entraîne une plus grande hétérogénéité des publics accueillis à l'Université. Il nous faut donc avoir un regard vigilant sur la prise en compte des spécificités de ces différents publics.

Toutes ces évolutions nous poussent à sécuriser encore d'avantage les parcours de ces étudiants. Forts de notre expérience dans l'accompagnement des ESH, nous nous appuyons sur une expertise solide et reconnue pour assurer nos missions dans ce cadre évoluant.

Nous accompagnons donc ces étudiants dans une vision globale de leur parcours, en prenant en compte l'amont, le pendant et l'aval. Ainsi, notre premier objectif sera de sécuriser l'arrivée de ces étudiants à l'université en faisant, notamment, de la communication vers tous les publics un point central de notre plan d'actions. Dans un second temps, nous mettrons en œuvre les moyens nécessaires pour lever les freins et garantir l'accès à la réussite à tous, notamment en étant pionnier dans la sensibilisation de la communauté intra et extra universitaire à la réalité du handicap. Cette mission nous permettra d'assurer également notre dernier objectif, celui d'une insertion professionnelle réussie pour nos étudiants.

Objectif 1 – Faciliter l'intégration des publics en situation de handicap au sein de l'Université de Limoges

Notre première préoccupation sera donc de faciliter l'entrée à l'Université et d'intervenir en amont pour anticiper au mieux l'arrivée des étudiants en situation de handicap.

Pour les lycéens, le partenariat fort entre l'Université de Limoges et le Rectorat de l'Académie de Limoges concernant le continuum Bac-3/ Bac+3 a permis d'inclure dans la convention de partenariat entre les deux institutions « De bac-3 à bac+3 : Accompagner les lycéens vers l'enseignement supérieur universitaire et favoriser leur réussite » un volet « accompagnement des étudiants en situation de handicap », dans l'axe 2 sur l'Egalité des chances. Cette étroite collaboration a posé les bases de l'accompagnement des lycéens en situation de handicap vers l'enseignement supérieur.

Il nous faut, non seulement aller plus loin dans la sécurisation de leurs parcours, mais aussi s'en inspirer pour sécuriser les parcours des personnes en reprises d'études et des apprentis.

En ce sens, l'accès à l'information est le premier enjeu pour favoriser l'insertion des différents publics en situation de handicap accueillis à l'Université.

Action 1 - S'assurer que tous les publics en situation de handicap (lycéens, étudiants, apprentis et personnes relevant de la Formation Continue) bénéficient d'une information accessible, fiable et actualisée.

| Action (ou sous-action) | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
|--|--------------------------------|---|----------------|
| 1.1 - S'assurer que chaque lycéen en situation de handicap qui désire poursuivre ses études dispose d'une information accessible, fiable et actualisée sur les possibilités d'études et sur les accompagnements proposés au service de la réussite de chacun (notamment par l'envoi d'un courrier d'information aux lycéens ayant bénéficié d'aménagement au bac). | Pôle Formation (SAAEH) DFCA | Courrier transmis au rectorat en mai Site internet actualisé | Printemps 2023 |
| 1.2 - Mettre en place et diffuser un livret d'accueil destiné à tous les usagers en situation de handicap recensant les accompagnements proposés au sein de l'UL ainsi que les services ressources. | Pôle Formation (SAAEH) DFCA | Nombre d'exemplaires diffusés et téléchargés | Printemps 2024 |
| 1.3 - Intégrer systématiquement une information sur le handicap dans toutes les manifestations de rentrées. | Pôle Formation (DORI) SSE | Nombre de manifestations | Septembre 2023 |

| | | | |
|---|---|---|------|
| 1.4 - Mettre en place une information actualisée, facilement accessible et centralisée sur le site unilim (centralisation de l'information) ciblant également les apprentis et les personnes relevant de la formation continue. | Pôle Formation (SAAEH) Service Communication DFCA | Nombre de connexions à la page web et/ou nombre de téléchargement du livret | 2024 |
| 1.5 - Traduire tous les documents pour l'accueil et l'accompagnement des usagers en situation de handicap en langue anglaise à minima. | Pôle Formation (SAAEH) - Pôle International | Traduction réalisée | 2024 |
| 1.6 – Mettre les ressources produites en Réalité Virtuelle à disposition des ESH (par exemple pour des visites virtuelles. | Pôle Formation (Médialab), DSI | Productions diffusées | 2024 |

Action 2 - Améliorer l'accessibilité au savoir et à la connaissance

| Action (ou sous-action) | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
|--|--|--|---------------|
| 2.1 - Développer l'accessibilité globale des formations (accessibilité physique, numérique, robots de télé présence.... | Pôle Formation (SAAEH) DFCA | Déploiement de la Charte Régionale Handicap | Dès à présent |
| 2.2 - Développer l'accessibilité des documents administratifs. | Pôle Formation (SAAEH, Direction des Etudes) | Nombre de textes réglementaires rendus accessibles | 2024 |
| 2.3. Développer des ressources en réalité virtuelle/réalité augmentée dans le champ des immersions et de la pédagogie au service des étudiants en situation de handicap. | Pôle Formation (Medialab, SUP) et composantes | Nombre de ressources produites et impact | 2024 |

Action 3 - Sécuriser la transition lycées-université pour les lycéens en situation de Handicap dans le cadre du continuum Bac-3 / bac+3

| Action (ou sous-action) | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
|--|------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| 3.1 - Proposer à chaque lycéen en situation de handicap qui désire poursuivre ses études un accompagnement individualisé dans l'élaboration de son projet de formation (initiale et/ou en alternance). | Pôle Formation (SAAEH) | Nombre de lycéens informés | Second semestre de chaque année |
| 3.2 - Sensibiliser et informer les équipes pédagogiques et d'encadrement des lycées sur les modalités d'accompagnement des publics en | Pôle Formation (DORI, SAAEH) | Nombre d'inscrits aux Journées Psy | Une fois par an (automne) |

| | | | |
|---|--|---|--|
| situation de handicap dans le supérieur et sur l'existence des services ressources. | | EN/Professeurs Principaux (PP) et aux formations des PP | |
|---|--|---|--|

Action 4 - Favoriser l'entrée des publics en situation de handicap dans les formations ouvertes à l'apprentissage et à la formation continue

| Action 4 - Favoriser l'entrée des publics en situation de handicap dans les formations ouvertes à l'apprentissage et à la formation continue | | | |
|---|--------------------------------------|---------------------------------------|----------------|
| Action (ou sous-action) | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
| 4.1 – Mettre en place un guichet unique d'accueil et d'information destiné aux personnes en situation de handicap souhaitant entrer en formation continue. | Pôle Formation (SAAEH) DFCA | Mise en place du guichet aux Jacobins | |
| 4.2 - Proposer à chaque personne en situation de handicap qui souhaite s'inscrire dans une formation en apprentissage ou en formation continue, un accompagnement individualisé dans la construction de son projet de formation | Pôle Formation (SAAEH) DFCA | Nombre de PESH informées | Septembre 2023 |
| 4.3 - Sensibiliser et accompagner les structures d'accueil pour une intégration optimale des stagiaires et apprentis en situation de handicap au sein de leur organisation | DFCA Pôle Formation (SAAEH, DORI) | Nombre d'employeurs sensibilisés | En cours |
| 4.4 - Consolider et développer le réseau de partenaires externes (intervenants médico-sociaux, MDPH, AGEFIPH, CRFH...) | Pôle Formation (SAAEH) DFCA | Nombre de partenariats formalisés | Septembre 2023 |

Objectif 2 – Favoriser la réussite des publics en situation de handicap

Un des leviers majeurs pour assurer la réussite des étudiants en situation de handicap est évidemment de leur permettre d'évoluer dans un cadre bienveillant et adapté à leur situation. Pour ce faire, notre priorité sera de renforcer le travail fait sur la sensibilisation de la communauté pour une meilleure prise en compte des différences de chacun. Parallèlement, il nous faut garantir la qualité de l'accompagnement individuel proposé et la fluidité des parcours de ces étudiants.

Action 1 - Former et sensibiliser la communauté universitaire à la réalité du handicap

| Action (ou sous-action) | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
|--|--|------------------------------------|----------------|
| 1.1 - Organiser des événements de sensibilisation grand public au sein des campus | SAAEH SSE Pôle Vie Etudiante Partenaires extérieurs | Nombre de manifestations proposées | Dès à présent |
| 1.2 - Mettre en place un atelier hebdomadaire « Langue des Signes Française » au sein de la Maison des Langues | Pôle Formation (SAAEH) Pôle international (Maison des Langues) Centre de Formation en Langues des Signes du Limousin | Nombre de participants | Septembre 2024 |

Action 2 - Professionnaliser les acteurs

| Action (ou sous-action) | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
|---|--|--|---|
| 2.1 - Enrichir le plan de formations sur le handicap à destination des personnels de l'UL | Service formation DRH SAAEH | Nombre de formations ayant pour thème le handicap Nombre et typologie de participants | En cours |
| 2.2 - Mettre en place une formation obligatoire et rémunérée pour tous les étudiants assistants et pour les tuteurs d'accompagnements au sein des Composantes | Pôle Formation (SAAEH) Pôle Vie Etudiante | Nombre d'étudiants formés | 1er semestre de chaque année Dès septembre 2023 |

| | | | |
|--|---|---|----------------|
| 2.3 - Former les enseignants à la pédagogie inclusive et à l'hybridation des enseignements | Pôle Formation (SAAEH, SUP, Medialab) CVTIC | Nombre d'ateliers de formation proposés | 2024/2025 |
| 2.4 - Mettre en place une « journée de la réussite » dédiée à la réussite des ESH | Pôle Formation (SAAEH, DORI) | Nombre de participants | Printemps 2023 |
| 2.5 - Mettre en place une « journée pédagogie » dédiée au handicap | Pôle Formation (SAAEH, SUP) | Nombre de participants | 2024 |
| 2.6 - Sensibiliser les néo-MCF au handicap lors de la journée d'accueil | Pôle Formation (SAAEH, SUP) | Nombre de participants | Octobre 2023 |
| 2.7 - Proposer la formation de Premiers Secours en Santé Mentale dans le catalogue de formations obligatoires des doctorants | SSE Ecole Doctorale | Nombre de participants/Nombre de formations | Septembre 2023 |

Action 3 - Promouvoir les actions portées par la communauté universitaire

| Action (ou sous-action) | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
|--|--|---|----------------------|
| 3.1. - Valoriser l'engagement des étudiants qui se mobilisent en faveur de l'inclusion et accompagnement des étudiants en situation de handicap (open badges, points bonus...) | Pôle Formation (SAAEH, SUP, Médialab) | Nombre d'open badges délivrés | Mai 2024 |
| 3.2 - Faciliter l'accès des ESH aux mandats électifs pour une plus forte intégration et implication dans la vie de l'établissement | Pôle Formation (SAAEH, Direction des Etudes) | Communication à destination des étudiants | Prochaines élections |

Action 4 - Renforcer la qualité de l'accompagnement et des services proposés aux étudiants en situation de handicap

| Action (ou sous-action) | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
|--|----------------------------|---------------------------------|---------------|
| 4.1 - Préciser et formaliser, par le biais d'une fiche de mission, le rôle du correspondant handicap « étudiant » de proximité au sein des composantes ; formaliser le lien avec le SAAEH. | Pôle Formation (SAAEH) GTH | Création de la fiche de mission | 2024 |

| | | | |
|--|---|--|---------------------------------------|
| 4.2 - Former les correspondants handicap « étudiants » de proximité et les Responsables Administratifs des Composantes/Instituts/Services. | Pôle Formation (SAAEH) GTH SSE DRH si CH « Etudiant » BIATSS ou E-EC | Nombre de correspondants handicap formés Nombre de GTH organisés | Printemps 2023 |
| 4.3 - Mettre en place une démarche d'amélioration continue des services proposés : - évaluer les actions - associer les étudiants en situation de handicap au suivi des actions d'amélioration continue. | Pôle Formation (SAAEH) | Eléments de formalisation Bilan | 2024 |
| 4.4 – Faciliter les transitions entre Licence et Master et entre Master et Doctorat | Pôle Formation (SAAEH) DRH Ecole Doctorale | Nombre d'ESH inscrits en Master Nombre d'ESH inscrits en Doctorat | Septembre 2023 |
| 4.5 - Ajuster régulièrement les moyens humains, matériels et financiers à la montée en charge des effectifs et à l'évolution des besoins pour maintenir la qualité des services aux usagers. | Gouvernance | Correspondance entre les moyens et les besoins | A évaluer en 2025 |
| 4.6 - Aborder de manière systématique l'accueil, l'intégration, la réussite et l'insertion des étudiants en situation de handicap lors des Conseils de Perfectionnement des formations. | Pôle Formation (SAAEH, Service Offre de Formation et Qualité) Scolarités des Composantes | Comptes Rendus des conseils de perfectionnement | Année universitaire 2023/2024 |
| 4.7 - Réaliser un bilan annuel de l'intégration, de la réussite et de l'insertion des usagers en situation de handicap et le présenter en CFVU. | Pôle Formation (SAAEH, Direction des Etudes) | Bilan annuel en CFVU | Une CFVU en fin d'année universitaire |
| 4.8 - Déployer la charte régionale d'engagement dans une démarche de progrès pour l'accessibilité des formations aux apprentis en situation de Handicap (CRFH). | Pôle Formation (SAAEH, Service offre de Formation et Qualité) DFCA | Nombre de composantes ayant déployé la charte | Dès à présent |

Objectif 3 – Faciliter l’insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap

L’accompagnement à la réussite des ESH n’a de sens que si l’obtention du diplôme débouche sur une insertion professionnelle satisfaisante. Depuis 2010, l’Université de Limoges facilite le rapprochement entre l’étudiant et le monde socio-économique. Il nous faut donc bien sûr continuer dans cette voie, à la fois en préparant au mieux nos étudiants à la réalité de l’entrée dans le monde du travail, mais également en jouant notre rôle de précurseur dans notre environnement socio-économique pour faire évoluer les mentalités et ouvrir le monde de l’entreprise au handicap.

Action 1 - Poursuivre l’accompagnement à la professionnalisation des ESH

| Action (ou sous-action) | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
|---|--|---|--|
| 1.1 - Proposer à chaque étudiant en situation de handicap un accompagnement individualisé dans la construction de son projet professionnel (Stage/alternance/insertion professionnelle) | Pôle Formation (DORI, SAAEH) SSE | Nombre d’étudiants rencontrés | Par trimestre via liste de diffusion SAAEH |
| 1.2 - Former les étudiants en situation de handicap à une méthodologie adaptée de recherche de stage et d’emploi en traitant notamment la manière d’aborder le handicap dans le process de candidature. | Pôle Formation (DORI) | Nombre d’étudiants concernés | Annuelle |
| 1.3 - Informer, sensibiliser et accompagner les ESH sur les possibilités de reconnaissance du handicap (RQTH) auprès de la MDPH | Pôle Formation (DORI, SAAEH) SSE | Nombre d’étudiants sensibilisés et suivis | A chaque 1 ^{er} rdv individuel |
| 1.4 - Informer chaque étudiant BOE sur les dispositifs mobilisables en milieu professionnel tant privé , associatif que public. | Pôle Formation (DORI, SAAEH) Correspondant Handicap UL | Nombre d’étudiants informés | Annuelle |

Action 2 - Sécuriser la transition université-monde socioéconomique pour les étudiants en situation de Handicap

| Action (ou sous-action) | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
|---|---|--|---|
| 2.1 - Renseigner les étudiants et jeunes diplômés en situation de handicap des opportunités d’emploi issues des campagnes d’emploi de l’Université de Limoges et recrutements non permanents. | Pôle Formation (DORI) Correspondant Handicap UL | Nombre d’étudiants informés Nombre d’étudiants recrutés | Campagne d’emploi annuelle Au fil de l’eau |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 2.2 - Sensibiliser et accompagner les employeurs dans l'intégration des étudiants en situation de handicap au sein de leur entreprise, association. | Pôle Formation (DORI, SAAEH) DFCA | Nombre d'employeurs contactés/Nombre d'actions | Annuelle |
| 2.3 - Mettre en place des échanges entre étudiants et recruteurs afin de lever les freins du handicap lors d'un processus de recrutement. | Pôle Formation (DORI) Entreprises, associations | Nombre de cafés organisés Nombre de participants | 1 à 2 fois par année universitaire |
| 2.4 - Favoriser la participation des étudiants en situation de handicap aux forums de recrutement (stage, emploi, alternance). | Pôle Formation (DORI) Partenaires Correspondant Handicap UL | Nombre d'entreprises présentes Nombre d'étudiants présents/invités Nombre de contrats conclus | Forums organisés dans l'année universitaire |

Axe 1 bis

**Consolider et développer les processus
d'accompagnement des étudiants en
situation de handicap en matière de Vie
Etudiante**



Préambule

La question de l'accompagnement des étudiants en situation de handicap à l'Université est principalement traitée dans le cadre de l'organisation et de l'aménagement des formations et des examens.

En revanche **le lien vie étudiante et situation de handicap semble constituer un angle mort du code de l'éducation**, qui laisse par conséquent les EPSCP assez libre de **déployer les initiatives leur paraissant les mieux à même d'atteindre les finalités du service public de l'enseignement supérieur**.

Ces finalités peuvent être lues, notamment, dans les articles suivants du code de l'éducation : l'article L123-2 précise en ce sens que « le service public de l'enseignement supérieur contribue :

1° A la réussite de **toutes les étudiantes et de tous les étudiants** ;

(...)

3° A la **lutte contre les discriminations, à la réduction des inégalités sociales ou culturelles et à la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes** en assurant à toutes celles et à tous ceux qui en ont la volonté et la capacité l'accès aux formes les plus élevées de la culture et de la recherche. A cette fin, **il contribue à l'amélioration des conditions de vie étudiante, à la promotion du sentiment d'appartenance des étudiants à la communauté de leur établissement, au renforcement du lien social et au développement des initiatives collectives ou individuelles en faveur de la solidarité et de l'animation de la vie étudiante** ;

3° bis A la **construction d'une société inclusive**. A cette fin, il veille à favoriser l'inclusion des individus, sans distinction d'origine, de milieu social et de condition de santé ;

Par ailleurs, si le propos de l'article L123-4-2, reste centré sur le parcours de formation des étudiants et les obligations incombant aux établissements en la matière, il ouvre la voie, par le biais des actions conduites en lien avec **le déroulement et l'accompagnement des étudiants dans leurs études**, à la mise en œuvre d'actions spécifiques dans le domaine de la vie étudiante.

Enfin, l'article L123-6, rappelle avec force la responsabilité du service public de l'enseignement supérieur dans la promotion des **valeurs d'éthique, de responsabilité et d'exemplarité** qui ne peuvent qu'inspirer l'action des établissements en faveur des étudiants en situation de handicap.

Un fondement normatif à l'action des universités en matière de vie étudiante et d'accompagnement des étudiants en situation de handicap peut être recherché dans les **dispositions instituant et encadrant l'usage de la CVEC** : cette dernière est ainsi « destinée à **favoriser l'accueil et l'accompagnement social, sanitaire, culturel et sportif des étudiants** et à conforter les actions de prévention et d'éducation à la santé réalisées à leur intention » (article L. 841-5 du code de l'éducation).

Pour tenter d'être complet, il est également possible d'ajouter que **le droit international** invite, s'il ne les y oblige pas, les États et leurs opérateurs à faciliter l'accès des personnes en situation de handicap à la culture, notamment : **les droits culturels des personnes handicapées** sont ainsi clairement reconnus par le droit international :

Article 22 de la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948 ;

Article 15 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 16 décembre 1966 ;

Article 30 de la convention relative aux droits des personnes handicapées, adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 13 décembre 2006, que la France a signée en mars 2007 puis ratifiée en février 2010, reconnaissant « le droit des personnes handicapées de participer à la vie culturelle, sur la base de l'égalité avec les autres » : cette dernière précision suppose que les États parties donnent « aux personnes handicapées la possibilité de développer et de réaliser leur potentiel créatif, artistique et intellectuel, non seulement dans leur propre intérêt, mais aussi pour l'enrichissement de la société »

Si la loi de du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation à la citoyenneté des personnes handicapées renforce bien l'obligation en matière d'accessibilité des lieux de culture aux personnes en situation de handicap, elle reste, d'une manière générale, assez silencieuse sur les droits culturels des personnes en situation de handicap

L'Université de Limoges, convaincue de l'importance de construire une **politique de vie étudiante inclusive, ambitieuse et volontariste**, tant pour ce qui concerne la **réussite des étudiants dans leurs études**, que leur **insertion dans la société et le monde professionnel**, par la **construction d'une citoyenneté active et épanouie**, mobilise **les ressources apportées par la CVEC et les compétences conjuguées du Pôle Vie Étudiante et de CAPs'UL**, « hub de l'innovation » et service commun dédié à l'accompagnement des initiatives et projets entrepreneuriaux étudiants, pour **proposer un ensemble d'actions coordonnées avec celles des autres pôles et services de l'Université**, en faveur de l'inclusion des étudiants en situation de handicap.

Objectif 1 – Sensibilisation, Information

Le Pôle Vie Étudiante et CAPS'UL entendent proposer des temps de réflexion et d'échanges, en mobilisant la communauté universitaire et les différents partenaires avec lesquels ces deux structures ont développé des relations partenariales, afin de renouveler la réflexion sur ce sujet à partir non seulement de l'expertise des chercheurs travaillant sur ces questions, mais également d'histoires vécues, personnelles, intimes mettant l'accent sur la dimension humaine et émotionnelle de ces sujets.

| Action (ou sous-action) | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
|---|--|--|------------------------------------|
| <p>1. Faire vivre la réflexion autour de l'inclusion des personnes en situation de handicap par l'organisation d'une journée(s) « comprendre, connaître, vivre le handicap » : cette manifestation organisée sous forme de séminaires/conférences réunira enseignants et personnels de l'Université, étudiants et acteurs sur la question du handicap afin d'échanger sur des thématiques tel que :</p> <p>Le handicap : quelle(s) définition(s) ? quelle(s) réalité(s) ? quelle(s) réponse(s)</p> <p>Les réponses institutionnelles au handicap : complexité, opacité... efficacité ?</p> <p>Scolarisation des enfants en situation de handicap : Quelle lecture critique des solutions et dispositifs existants ?</p> <p>Ateliers : handicap et restauration scolaire ; handicap et activités périscolaires... l'angle mort des dispositifs d'accompagnement des élèves et étudiants en situation de handicap ?</p> <p>Quel équilibre entre accompagnement et développement de l'autonomie ?</p> <p>Entrepreneuriat et handicap : handicap et esprit d'entreprendre ; le handicap comme objet d'initiatives</p> | <p>Pôle Vie Etudiante SAAEH- Pôle formation, CROUS</p> | <p>Nombre et typologie de participants</p> | <p>1 édition au printemps 2024</p> |

Objectif 2 - Animation, intégration, formation

Au-delà de la seule réflexion engagée sur la thématique du handicap, le Pôle Vie Étudiante et CAPS'UL s'efforceront d'organiser et/ou de renforcer une participation active des étudiants en situation de handicap aux différentes actions qui sont au cœur d'une vie étudiante active et épanouie : sport ; santé ; culture ; vie de campus.

Action 1 – Sport

Les APS (activités physiques et sportives) favorisent l'inclusion des étudiants en situation de handicap que ce soit à travers l'organisation de manifestations et de pratiques mixtes, associant étudiants en situation de handicap et étudiants valides, mais également à travers l'organisation de pratiques adaptées. Le sport, particulièrement les sports collectifs permettent de dépasser le handicap dans la participation à la construction d'un collectif au sein duquel chacun à sa place.

| Action (ou sous-action) | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
|--|--|--|---|
| 1.1- Favoriser l'accès aux pratiques sportives en offrant un accès prioritaire des étudiants en situation de handicap aux activités du SUAPS. | SUAPS SAAEH | Nombre d'ESH pratiquant au SUAPS Typologie d'activités pratiquées | Annuelle (inscription en septembre auprès du SUAPS) + tout au long de l'année |
| 1.2 - Mettre en avant les pratiques Handisport par l'organisation d'une semaine handisport au SUAPS. | Association Sportive de l'Université de Limoges (ASUL) Projet tutoré STAPS/SAAEH SUAPS | Nombre de participants/ Nombre d'activités proposées | Annuelle Mois de novembre |
| 1.3 - Découverte par les étudiants du milieu professionnel et des pathologies rencontrées au travers de la participation d'un groupe d'étudiants en situation de handicap à l'organisation et au commissariat des championnats de France et coupe du monde de natation handisport. | STAPS | Nombre d'étudiants touchés / qualité de l'expérience | Annuelle Décembre et Mai |

Action 2 – Santé

La question de la prise en charge du handicap par le SSE se traduira, dans le champ de la vie étudiante, par une attention spécifique portée à la santé mentale, à travers des actions récurrentes inscrites dans le cadre des Semaines d'Information sur la Santé Mentale. Plus largement, le PVE interviendra en soutien des actions portées par le SSE tant au plan financier que logistique

| Action (ou sous-action) | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
|--|------------------|--|---------------------------|
| 2.1- Développer la sensibilisation à la question de la santé mentale par l'organisation d'une série d'évènements dans le cadre des Semaines d'Information sur la Santé Mentale | SSE SAAEH | Nombre d'étudiants touchés/Nombre et qualité des initiatives | Annuel Mois de février |

Action 3 – Culture

La culture, qu'elle soit artistique ou scientifique et technique, prend en compte dans ses fondements mêmes, la différence, quelle qu'elle soit, comme un facteur d'enrichissement mutuel et non comme un facteur de discrimination. Que ce soit au stade de la création et des pratiques artistiques, ou simplement de la participation en qualité de spectateur, les activités culturelles doivent systématiquement porter une attention particulière à organiser de la manière la plus simple, la plus opérationnelle, la participation des étudiants en situation de handicap. Des actions spécifiques peuvent être conduites, portant sur l'accessibilité des spectacles à tous les étudiants quelles que soient les formes de handicap. Les obstacles matériels doivent être levés et la participation des étudiants en situation de handicap encouragée et facilitée.

| Action (ou sous-action) | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
|---|---|--------------------------------|-------------------|
| 3.1 - Développer l'information sur les offres culturelles accessibles aux ESH par la déclinaison de « Dans tous les sens » par les médiateurs culturels. « Dans tous les sens », est un dispositif de repérage et de diffusion de l'information sur les offres culturelles accessibles aux personnes en situation de handicap sensoriel. | Pôle Vie Etudiante Cie Les singuliers associés | Nombre d'ESH | Annuelle |
| 3.2 - Lever les freins liés aux problématiques de transport dans les pratiques culturelles par la mise en œuvre d'un dispositif de prise en charge des transports pour les ESH souhaitant participer à des manifestations culturelles proposées par l'Université ou ses partenaires culturels | Pôle Vie Etudiante CVEC | Nombre d'ESH | Annuelle |
| 3.3 - Diffuser la pratique de la LSF par la mise en place d'ateliers en Langue des Signes Française au sein de la Maison des Langues. | Maison des Langues Pôle international SAAEH | Nombre d'ESH/Nombre d'ateliers | Annuelle |
| 3.4 - Permettre aux ESH de découvrir de nouvelles pratiques culturelles par la mise en place d'un dispositif de prêt de gilets vibrants permettant aux personnes en situation de handicap sensoriel de participer à des concerts organisés par l'Université de Limoges ou ses partenaires | PVE APMAC Fédération Hiero | Nombre d'ESH bénéficiaires | A compter de 2024 |

Action 4 – Vie des Campus

Les campus sont par définition des espaces de vie étudiante ; l'attention doit donc être particulièrement portée sur l'inclusion des étudiants en situation de handicap au sein de la communauté universitaire, en favorisant leur participation aux activités des associations qui animent la vie de campus, en veillant à ce que les campus, par leur topographie, leurs aménagements, ne soient « excluants » pour les étudiants en situation de handicap mais, au contraire pour qu'ils y trouvent des lieux d'épanouissement, de relations sociale, d'activités, leur permettant de se réaliser pleinement.

| Action (ou sous-action) | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
|--|---|---|---------------|
| 4.1 - Veiller à une prise en compte des différentes formes de handicap dans les projets associatifs étudiants | Pôle Formation Pôle Vie Etudiante | | Rentrée 2023 |
| 4.2 - Garantir la visibilité et une participation active des ESH à la vie universitaire en assurant leur représentation au sein du BVE. | Pôle Formation SAAEH | | Rentrée 2024 |
| 4.3 - Favoriser l'initiative étudiante. Développer l'intégration de la question du handicap dans la vie associative étudiante par l'accompagnement des associations étudiantes sur des initiatives liées à la question du handicap (Par exemple : participation de l'association Limouzi'STAPS à la journée sport et handicap au mois de mars) | Pôle Formation Associations étudiantes CVEC Pôle Vie Etudiante | Nombre d'initiatives accompagnées/ Qualité des projets | Annuelle |
| 4.4 - Diffuser une information claire et accessible sur différents aspects de la vie universitaire et quotidienne par la mise en place d'un livret d'accueil pour les ESH (déclinaison du livret d'accueil des étudiants, augmenté de contenus à destination spéciale des ESH et édité à des formats accessibles). | Pôle Formation SAAEH Service Communication Pôle Vie Etudiante | | Rentrée 2024 |

Objectif 3 - Accompagnement

Le Pôle Vie Étudiante se propose de mobiliser une part de la Contribution de Vie Étudiante (CVEC) afin de financer les actions qui visent au renforcement de l'inclusion des étudiants en situation de handicap à travers leur accompagnement par des étudiants assistants, plus nombreux, mieux formés, aux missions élargies.

| Action (ou sous-action) | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
|---|------------------|--------------------------------------|-----------------|
| 1 - Accompagner les ESH dans leurs déplacements sur le territoire en participant au financement des contrats pour les étudiants assistants en charge de l'accompagnement à la mobilité des ESH | SAAEH CVEC | Nombre de bénéficiaires | Au fil de l'eau |
| 2 – Aider à la montée en compétence des étudiants assistants dans la compréhension du handicap et de ses incidences par la prise en charge de la formation des étudiants assistants chargés de l'accompagnement des ESH | SAAEH CVEC | Nombre d'étudiants assistants formés | Annuelle |

Axe 2

Elargir la cohérence et la lisibilité des formations et de la recherche afin d'apporter des réponses adaptées pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap



Préambule

S'inscrire dans une démarche d'attractivité pour les métiers de la recherche est un long processus qui doit être mené sur chaque phase du parcours des étudiants désireux de poursuivre dans cette voie. Ce processus commence à minima au niveau du master avec une campagne d'information et en favorisant les échanges entre les étudiants et les chercheurs pour une période de découverte des métiers de la recherche. Il se poursuit au cours du doctorat avec un accompagnement et une aide auprès des doctorants dans le domaine scientifique, mais également dans l'environnement de la recherche et dans la préparation de l'après thèse. L'Université de Limoges, à travers ses équipes pédagogiques, ses laboratoires de recherche et ses écoles doctorales s'est organisé pour mener à bien cette mission auprès de **presque** l'ensemble de ses étudiants. « **Presque** » parce que les expériences vécues par les personnels montrent que le système peut être amélioré et en particulier, vers les étudiants et les doctorants en situation de handicap. En effet l'identification, l'information, l'adaptation de nos règles d'attribution d'aide et l'accompagnement sont parfois peu adaptés à cette population et méritent un effort particulier de notre part que l'on retrouve à travers les deux premiers objectifs.

Le troisième objectif s'inscrit pleinement dans les « Objectifs de développement durable » et en particulier dans l'ODD3 qui vise à assurer la santé et le bien-être de tous. En effet même si la recherche, qu'elle soit technologique, médicale, juridique ou sociétale, ne permettra pas de révolutionner la vie des personnes handicapées, elle doit permettre au moins de l'améliorer. Pour cela la recherche est nécessaire mais pas suffisante et doit être complétée par la valorisation et le transfert pour conduire à des solutions exploitables.

Objectif 1 – Augmenter le nombre d'étudiants en situation de handicap inscrits à l'Université de Limoges au sein des formations par la recherche de 2^{ème} et 3^{ème} cycle

A l'aune des nouveaux dispositifs déployés à l'échelle nationale pour favoriser la poursuite d'études des étudiants en situation de handicap, plusieurs actions ont discrètement émergé ces dernières années au sein de l'Université de Limoges, pour promouvoir les formations à et par la recherche, auprès de cette population.

A partir de 2014, quelques demi-journées de sensibilisation ont, en effet, été organisées auprès des étudiants de master, pour présenter les modalités de poursuite en doctorat au sein de l'établissement, notamment dans le cadre du dispositif lancé par le ministère pour financer et flécher certains contrats doctoraux à des étudiants Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi.

C'est ainsi que, dans le cadre de cette campagne lancée annuellement depuis 2012, l'Université de Limoges a été lauréate de 4 contrats doctoraux supplémentaires, répartis comme suit :

- 2012 : un contrat doctoral handicap en informatique, un contrat doctoral en sciences de l'éducation
- 2013 : un contrat doctoral handicap en lettres
- 2017 : un contrat doctoral handicap en Sciences et Ingénierie pour l'Information

Toutes ces actions, encore amorcées et engagées de manière occasionnelle et diligentées au gré des opportunités, devront progressivement s'inscrire et s'ancrer dans une véritable stratégie d'établissement, destinée à promouvoir les formations à et par la recherche, aussi bien auprès des étudiants en situation de handicap déjà inscrits à l'Université de Limoges, que des étudiants extérieurs à l'établissement.

Action 1 - Renforcer l'attractivité les formations par la recherche auprès des étudiants BOE

| Périmètre intra-muros | | | |
|---|--|--|--|
| Action (ou sous-action) | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
| 1.1 - Réunion annuelle d'information sur les opportunités en termes de poursuite d'étude, auprès des étudiants BOE de licence et master 1 | Pôle formation Collège des Ecoles Doctorales | Nombre de participants Questionnaires de satisfaction Nombre de dossiers reçus par l'UL, dans le cadre de la campagne nationale « contrat doctoraux handicap » | 1 ^{er} trimestre de chaque année civile |
| 1.2 - Proposer une communication dédiée | Collège Des Ecoles Doctorales, Pôle | Nombre de stands tenus lors des évènements organisés | Selon calendrier des manifestations |

| | | | |
|--|---|---|--|
| (stands, flyers...) aux différents dispositifs proposés par l'UL | Formation, Service communication, Composantes, Pôle International | par les composantes, les services, etc... Nombre d'étudiants renseignés Nombre de Flyers distribués | |
|--|---|---|--|

| Périmètre extra-muros | | | |
|---|--|---|--|
| Action (ou sous-action) | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
| 1.3 - Proposer une Communication dédiée (réseaux sociaux, sites internet) | Collège des Ecoles Doctorales, service communication, Pôle formation, Pôle International | Nombre de vues site web UNILIM, CED, PF Nombre de vue LinkedIn CED | 1 ^{er} trimestre de chaque année civile |

Action 2 - Soutenir la politique nationale d'inclusion menée par le MESR en faveur du doctorat

| Périmètre intra-muros | | | |
|---|--|--|--|
| Action | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
| 2.1 – Réserver certains supports de contrats doctoraux à des thèses « handicap » dans le cadre de la répartition des moyens (critère ministériel imposé dans le cadre de la campagne nationale) ; | Pôle recherche Instituts de recherche | Nombre de supports de contrats doctoraux réservés par l'UL à des doctorants en situation de handicap | CR de novembre en principe |
| 2.2 - Mettre en place un appel d'offre dédié pour l'attribution de contrats doctoraux handicap | Pôle recherche Instituts de recherche Collège des Ecoles Doctorales Pôle formation Correspondant Handicap UL | Nombre de dossiers reçus par l'UL et déposés au MESRI, dans le cadre de la campagne nationale « contrat doctoraux handicap » Bilan des recrutements à transmettre au Correspondant Handicap de l'UL (enquête MESRI) | Selon calendrier national : en principe, chaque année, entre mars et mai |

Objectif 2 – Améliorer l’accompagnement des étudiants BOE inscrits dans nos formations par la recherche de 2 et 3^{ème} cycle

Les démarches engagées pour attirer de nouveaux étudiants vers les formations par la recherche proposées par l’Université de Limoges, devront nécessairement être complétées par un accompagnement personnalisé des étudiants BOE, durant toute la durée de leur cursus.

En effet, malgré la qualité des projets retenus *via* l’appel à candidature national pour le recrutement de doctorants en situation de handicap, 50% de ces derniers, se sont soldés par des abandons à mi-parcours.

Ce constat a ouvert la voix aux discussions sur la mise en place d’un accompagnement singulier et d’un suivi personnalisé de ces étudiants, sans pour autant qu’un véritable dispositif, concerté avec l’ensemble des acteurs impliqués, n’ait pu, à ce jour, encore émerger.

Ainsi, grâce au développement d’une collaboration entre les différents acteurs et services impliqués, ce suivi individualisé devra être mis en place, à la fois sur le plan pédagogique, social, matériel et financier le cas échéant.

Il permettra ainsi :

- D’une part, aux étudiants de réaliser leurs expériences de recherche dans un environnement et des conditions adaptées à leurs besoins et à leurs situations,
- D’autre part, de s’appuyer ensuite sur ces « ambassadeurs » pour promouvoir la qualité de l’accompagnement proposé au sein des formations de 2^{ème} et 3^{ème} cycle de l’Université de Limoges et drainer ainsi de nouveaux étudiants BOE vers ces parcours.

Action 1 - Proposer un accueil spécifique aux étudiants BOE

| Périmètre intra-muros | | | |
|---|--|--|---|
| Action (ou sous-action) | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
| Améliorer le recensement des doctorants en situation de handicap, notamment via : Le dossier d’inscription en doctorat, La mise en place d’un espace d’échange et de partage entre les différents services et acteurs impliqués | Pôle formation Collège des Ecoles Doctorales Correspondant Handicap UL | Analyse de l’évolution du nombre de doctorants en situation de H | A chaque rentrée universitaire Réunion trimestrielle tout au long de l’année |

| | | | |
|---|--|--|---------------------------------|
| Améliorer l'information des doctorants en situation de handicap dès leur inscription en thèse, au travers de : L'Elaboration d'une cartographie des différents acteurs et de leurs rôles respectifs L'Edition d'une page web dédiée L'envoi de mails à tous les doctorants BOE identifiés lors de l'inscription ou via les différents services concernés | Pôle formation Collège des Ecoles Doctorales SSE Correspondant Handicap UL | Nombre de retours/Nombre envois | Annuellement : à chaque rentrée |
| 1.3 - Proposer un rendez-vous individualisé pour chaque étudiant de 3 ^{ème} cycle déclaré BOE | Pôle formation Correspondant Handicap UL | Nombre de rendez-vous réalisés annuellement | Annuellement : à chaque rentrée |
| 1.4 - Accompagner les doctorants dans leur projet d'insertion professionnelle | Partenaires socio-économiques du CED (APEC, CCI) Conseiller mobilité carrière UL Pôle formation Correspondant Handicap UL | Nombre de doctorants accompagnés Analyse du devenir professionnel à 1, 3 et 5 ans | Au fil de l'eau |
| 1.5 - Proposer un accompagnement personnalisé dans le cadre de l'action sociale via l'allocation de moyens financiers dédiés | Service action sociale Correspondant Handicap UL | Nombre et typologie d'aides apportées | Au fil de l'eau |

Action 2 - Proposer des outils et dispositifs adaptés dans le cadre de la réalisation des travaux de recherche

| Périmètre intra-muros | | | |
|---|--|--|---------------------|
| Action (ou sous-action) | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
| 2.1 – Définir les spécificités de l'accompagnement et des aménagements nécessaires pour des étudiants en doctorat | Pôle formation (SAAEH) Collège des Ecoles Doctorales Correspondant Handicap UL | Etablir une cartographie des potentiels besoins pour le doctorat Nombre de doctorants accompagnés | Au fil de l'eau |
| 2.2 - Prévoir un budget dédié pour financer les équipements dédiés à la réalisation des travaux de recherche | Collège des Ecoles Doctorales Correspondant Handicap UL ? | Suivi de l'exécution budgétaire | Exercice budgétaire |

Objectif 3 – Impliquer davantage la recherche et le transfert dans les domaines du handicap

La première action de cet objectif s'appuie sur le Trophée Handicap Recherche, placé sous le parrainage du FIPHFP et initié dès 2020 par l'Université de Limoges. Cette action innovante s'inscrit dans le cadre du déploiement proactif de la politique handicap de notre établissement.

Il vise à mettre un focus sur les travaux de recherche en cours portant sur le handicap pouvant trouver une application dans la prévention et la guérison des déficiences dans des domaines variés tels que les domaines cliniques, épidémiologiques, physiologiques tout autant que dans les domaines technologiques et sociétaux.

Au travers de cet appel à projets, il s'agit donc bien de distinguer les travaux d'un chercheur ou d'une équipe de recherche universitaire exerçant au sein de la Nouvelle-Aquitaine qui par leurs orientations et leurs champs d'application peuvent participer à l'amélioration des conditions d'insertion, des conditions générales de vie des personnes en situation de handicap et agir ainsi sur la levée de l'acculturation dans le domaine.

Pour aller plus loin dans cette démarche, l'Université de Limoges complète cette action par la volonté de valoriser et transférer les projets de recherche qui auront atteint une certaine maturité. Pour cela elle s'appuiera sur les compétences reconnues des chargés d'affaires de l'AVRUL et de son Incubateur.

Action 1 - Sensibiliser et aider les équipes de recherche à développer des projets de recherche en lien avec le handicap. Informer les personnels de l'Université et le grand public de ces actions

| Périmètre intra-muros | | | |
|---|---|---|---|
| Action (ou sous-action) | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
| 1.1 – Inciter les laboratoires à développer des activités de recherche en lien avec le handicap | Pôle Recherche. DRH : Mission conditions de travail et handicap prévention et handicap | Transmission de l'Information pour faciliter la synergie entre équipes Mise en place d'un appel à projet financé sur ressources propres et/ou par des partenaires (collectivités, industriels, association, clusters, ...) | Lors des différents conseils (CR, CFVU, CAC), des réunions des directeurs d'instituts de recherche, des directeurs de laboratoires Au départ, au moins 1 AAP tous les deux ans |

| | | | |
|--|---|---|---|
| <p>1.2 - Informer les personnels de l'Université et le grand public des actions de recherche menées au sein de l'Université en lien avec le handicap</p> | <p>Pôle Recherche, Service de diffusion de la Culture scientifique, Technique et Industrielle - Pôle Formation Associations de doctorants</p> | <p>Présentation des projets de recherche par les chercheurs</p> | <p>Lors des différents conseils (CR, CFVU, CAC),</p> <p>Lors des journées interdisciplinaires organisées par l'Université (programmation annuelle)</p> <p>Lors de rencontres avec le grand public organisées sous formes de conférences (ex : nuit Européennes des chercheurs, ...)</p> |
|--|---|---|---|

Action 2 - Détecter et accompagner les équipes de recherche à valoriser les projets sur le handicap à travers des actions de transfert

| Périmètre intra-muros | | | |
|---|---|---|------------------------|
| Action (ou sous-action) | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
| <p>1.1 – Détecter les projets de recherche matures pouvant être accompagnés vers le transfert</p> | <p>Pôle Recherche, AVRUL (Agence de Valorisation des Recherches de l'Université de Limoges)</p> | <p>Réunion entre chargés d'affaires de l'AVRUL et chercheurs des laboratoires</p> | <p>Au fil de l'eau</p> |
| <p>1.2 - Accompagner les projets détectés dans une analyse socio-économique</p> | <p>Incubateur de l'AVRUL</p> | <p>Réunions spécifiques à chaque projet détecté</p> | <p>Au fil de l'eau</p> |

Axe 3

Développer la politique en matière de ressources humaines à l'égard des personnels en situation de handicap



Préambule

Pour rappel, l'axe majeur du programme d'actions 2015-2022 concernait le conventionnement avec le FIPHFP dans le cadre d'un rapprochement territorial avec l'Université de Poitiers et l'ISAE-ENSMA de Poitiers.

La Convention 1.0 a permis de s'appuyer sur le programme d'actions à destination des personnels tel qu'il avait été conçu en 2015, dans le cadre d'une consultation élargie (représentants du personnel et communauté universitaire) et qui devait servir de socle, pour cette partie, à l'élaboration du SDH de la période idoine.

A ce titre, plusieurs axes de réflexion avaient été identifiés et analysés au travers de différents groupes de travail. Les réflexions conduites s'articulaient autour des axes ci-dessous :

- La formation, sensibilisation, information
- Le recrutement et l'insertion professionnelle
- Le maintien dans l'emploi

L'objectif des actions qui constituent l'axe 3 de ce Schéma Directeur Handicap est :

- de décliner et d'animer concrètement la politique d'emploi des BOE au sein de l'Université de Limoges (recrutement, insertion et maintien dans l'emploi) sans aller vers une discrimination positive.
- d'établir une connexion cohérente entre la réglementation, l'organisation et les modes opératoires existants au sein de l'Université de Limoges et ses personnels en situation de handicap.

C'est pourquoi, il a été opté de travailler de nouveau sur les items précités qui restent les vecteurs fondateurs de la démarche RH en matière de politique handicap

La majorité des actions prévues au titre du programme d'actions 2015-2022 a été réalisée ; certaines d'entre elles sont à consolider.

De nouvelles orientations émergent des réflexions conduites dans le cadre des groupes de travail et sont présentées infra.

Objectif 1 – Communiquer, sensibiliser, former, fédérer

L'ensemble des actions présentées ci-après a pour objectif de normaliser les situations de handicap dans les collectifs de travail par une appropriation du domaine afin de contribuer à la levée des freins et à une meilleure représentation sociale du handicap.

Largement impliqué depuis plusieurs années, l'établissement souhaite consolider et diversifier les formats proposés aux personnels de l'établissement mais également avoir une vraie visibilité vis-à-vis de ses partenaires.

Action 1 - Sensibiliser et former

| Périmètre intra-muros | | | |
|---|---|--|--|
| Action | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
| 1.1 - Développer et diversifier les actions de sensibilisation à l'ensemble de la communauté universitaire et les actions de formation spécifique aux cadres et susciter l'inscription du plus grand nombre | Correspondant Handicap Service formation de la DRH Composantes/Instituts/Pôles/services | Nombre de formations proposées Items des formations Nombre d'inscrits et typologie de public Nombre d'heures/participants Nombre participants/population globale | Annuelle |
| 1.2 - Rendre obligatoire la formation de tuteur pour l'accompagnement des nouveaux BOE recrutés ; et ce, dès la prédétermination des postes fléchés dans les campagnes d'emploi | Gouvernance Correspondant Handicap Service de formation de la DRH Composantes/Instituts/Pôles/services | Nombre de formations réalisées Nombre de tuteurs formés//postes ouverts au recrutement BOE Nombre de lettres portant désignation des tuteurs Modalités de valorisation du tutorat | Annuelle |
| 1.3 – Responsabiliser les cadres-encadrants à la nécessité de recrutement BOE et les former à la gestion d'un collectif « handi-accueillant » | Equipe de Direction Correspondant Handicap Service de formation de la DRH Composantes/Instituts/Pôles/services | Nombre de formations réalisées Nombre de cadres-encadrants formés Suivi du nombre de BOE présent dans les effectifs des différentes par unité de travail | Annuelle |
| 1.4- Mettre régulièrement à jour le Guide RQTH et améliorer les conditions et modalités de sa diffusion | Correspondant Handicap Service Communication de la DGS Assistante Sociale des Personnels | Diversité des supports et des modes de diffusion Nombre de téléchargements du document | Pluriannuelle et/ou en fonction de l'évolution de l'organisa |

| | | | |
|--|--|---|-------------------|
| | Composantes/Instituts/Pôles/services | | on et des acteurs |
| 1.5 - Diversifier les modes de communication sur la politique handicap au travers du développement de la politique de communication interne et externe de la DRH | Correspondant Handicap DGSA-DRH Service Communication de la DGS Réfèrent communication interne de la DRH | Nombre et diversité des rédactionnels publiés sur le sujet/supports de communication Nombre de connexions et/ou de vues sur les différents supports numériques et/ou réseaux sociaux | Annuelle |

Action 2 - Fédérer

| Périmètre intra-muros | | | |
|--|---|--|---------------|
| Action | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
| 2.1 - Partager les initiatives et la remontée d'informations sur l'organisation de tout évènement (central et périphérique) en lien avec le domaine Valoriser les actions mises en œuvre (Expositions, conférences-débat) | Correspondant Handicap Service communication de la DGS Composantes/Instituts/Pôles/services | Nombre et format des évènements Nombre de participants/évènements | Annuelle |
| 2.2 - Organiser des évènements sportifs, en pratique adaptée, communs aux personnels et aux étudiants | Correspondant Handicap SAAEH Pôle Vie Etudiante FST (STAPS) SUAPS | Nombre d'évènements/thématiques Nombre de participants personnels et étudiants/évènements | Annuelle |

Action 3 - Recenser

| Périmètre intra-muros | | | |
|---|--|--|---------------|
| Action | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
| 3.1 - Consolider le dispositif de recensement interne des personnels Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) | Correspondant Handicap Médecin du Travail Composantes/Instituts/Pôles/Services | Taux d'évolution des déclarations auprès du Correspondant Handicap | Annuelle |

Action 4 - Prévenir

| Périmètre intra-muros | | | |
|--|--|--|---------------|
| Action | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
| 4.1 - Mettre en place des ateliers de prévention au handicap au travail : ergonomie au poste de travail dans les différents domaines d'activités de l'UL | Correspondant Handicap Médecin du Travail Service SHSE | Nombre d'ateliers/domaine d'activité Nombre de participants par atelier Nombre d'heures/participants | Annuelle |

Action 5 : Valoriser la politique handicap de l'établissement

| Périmètre extra-muros | | | |
|---|---|---|---------------|
| Action | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
| 5.1 – Légitimer l'action du Correspondant Handicap auprès des structures externes et des partenaires de l'établissement | Gouvernance Equipe de Direction | Nombre de participations du Correspondant Handicap à des réunions ou manifestations extérieures | Pluriannuelle |
| 5.2 - Faire connaître et valoriser la politique handicap de l'établissement notamment lors de la SEEPH | Equipe de Direction Correspondant Handicap | Diversité des actions mises en place Nombre de participants aux différentes actions | Pluriannuelle |
| 5.3 - Développer la participation et l'engagement de l'établissement dans les actions portées par Handi'Pacte NA et aux actions portées dans ce cadre | Correspondant Handicap | Nombre et typologie de contribution aux travaux et groupes d'échanges de pratiques du réseau Handi'Pacte NA Nombre de participation du Correspondant | Annuelle |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | Handicap aux actions de formation ou de sensibilisation Handi'Pacte NA | |
|--|--|---|--|

Objectif 2 – Recruter et mettre en place les conditions d’une insertion durable

L’université de Limoges est un employeur public comptant plus de 1 800 personnels titulaires et contractuels (BIATSS, E-EC).

A ce titre, l’établissement est concerné par la loi du 10 juillet 1987 qui établit une obligation d’emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 6% de ses effectifs.

Au-delà des obligations règlementaires, il s’agit, avant tout, pour l’Université de Limoges de consolider son rôle social et sociétal au sein de son territoire et de valoriser son potentiel en matière de politique d’emploi public à destination des personnes en situation de handicap.

Dans ce cadre, l’établissement s’oriente dès 2024 vers une offre de recrutement, la plus large possible, en ouvrant de manière systématique son offre aux BOE.

Action 1 - Piloter les effectifs

| Périmètre intra-muros | | | |
|--|---|--|---------------|
| Action | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
| 1.1 - Assurer le pilotage de la population BOE au regard des effectifs de l’établissement (métiers, pyramide des âges, catégorie...) | Correspondant Handicap Service Pilotage de la Direction Générale des Services Directeur des Ressources Humaines Service GPEC de la DRH | Rapport BOE/Population globale suivant les données genre, pyramide des âges, statut, cartographie des métiers Analyse et anticipation//Campagne d’emplois | Annuelle |

Action 2 - Recruter

| Périmètre intra-muros | | | |
|---|--|---|---------------|
| Action | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
| 2.1 - Impulser la démarche d’extension du nombre de postes offerts aux recrutements BOE : - anticiper les évolutions règlementaires en matière d’employabilité - informer sur toutes les voies possibles de recrutement | Equipe de Direction Directeur des Ressources Humaines Correspondant Handicap | Nombre de poste ouverts aux recrutements pérennes Evolution des catégories de postes ouverts aux recrutements pérennes | Annuelle |

| | | | |
|--|---|--|-----------------------|
| - tenir compte du vieillissement de la population BOE | | | |
| 2.2 - Développer le recrutement par voie du contrat d'apprentissage et diversifier les domaines d'activités | Equipe de Direction Directeur des Ressources Humaines Correspondant Handicap DFCA Composantes/Instituts/Pôles/services | Nombre de contrats d'apprentissage conclus/domaines d'activités Niveau de diplôme préparé | Annuelle |
| 2.3- Renforcer les liens avec la DFCA | Correspondant Handicap DFCA | Consolider la procédure de gestion des recrutements via le contrat d'apprentissage | Pluriannuelle |
| 2.4 - Encourager la participation au DUODAY | Equipe de Direction Correspondant Handicap Composantes/Instituts/Pôles/services | Nombre d'offres déposées Nombre de Duoday réalisés Cartographie des Duoday (UT accueil, métiers, catégorie...) | Annuelle |
| 2.5 - Explorer la voie du recrutement via les Fédérations Sportives Handisports | Correspondant Handicap | Nombre de partenariats conclus Nombre de candidats postulant à un emploi/UL | Annuelle |
| 2.6 - Développer la politique de recrutement non permanents au travers du dispositif interne « CRAC » | Directeur des Ressources Humaines Correspondant Handicap Composantes/Instituts/Pôles/services | Nombre de recrutements non permanents réalisés Cartographie des recrutements réalisés | Calendrier de la CRAC |
| 2.7 - Développer la connexion avec le SAAEH en vue de favoriser l'accompagnement des étudiants les vers une primo insertion socio professionnelle interne, tremplin de l'entrée dans la vie professionnelle au travers notamment de l'outil Career senter (Job-Teaser) (cf. axe 1) | Equipe de Direction Direction du Pôle Formation Direction des Ecoles Doctorales | Nombre d'offres d'emplois transmises Nombre de postulants Nombre de candidats retenus Nombre de candidats recrutés Typologie de recrutements | Bi annuelle |
| 2.8 - Développer la connexion avec les écoles doctorales et le Collège doctoral en vue de favoriser le recrutement de doctorants BOE pouvant conduire au recrutement de MCF BOE (cf. axe 2) | Equipe de Direction Direction des Ecoles Doctorales Direction Collège Doctorat | Nombre d'offres d'emplois transmises Nombre de postulants Nombre de candidats retenus Nombre de thèses financées Ministère/nombre de thèses financées UL Section de recherche | Bi annuelle |

| Périmètre extra-muros | | | |
|---|---|---|-----------------|
| Action | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
| 2.9 - Renforcer les liens avec les CFA, Agefiph, les IME, les cabinets conseils en RH, Opérateurs régionaux de l'emploi public | Directeur des Ressources Humaines Correspondant Handicap | Nombre de conventions conclues Nombre de groupe d'échanges réunis Nombre de candidats adressés UL Nombre de candidats retenus | Bi annuelle |
| 2.10 - Faire connaître le potentiel de l'UL en matière d'accueil de stagiaires BOE (élèves/étudiants) et de personnes en reconversion professionnelle : <i>nécessité d'un portage politique fort dans le cadre notamment du « donnant-donnant » vis-à-vis des opérateurs régionaux de l'emploi public et de la politique d'inclusion vecteur de QVCT et PMSMP</i> | Directeur des Ressources Humaines Correspondant Handicap | Nombre de candidats adressés UL Nombre de candidats retenus | Au fil de l'eau |
| 2.11 - Déploiement et partage de la CVThèque BOE avec les partenaires institutionnels de proximité dans le but de faciliter les recrutements et la gestion des agents en reconversion professionnelle | Directeur des Ressources Humaines Correspondant Handicap | Nombre de partenariats conclus Nombre de candidats gérés au travers de la CV Thèque Nombre de contrats conclus intra et extra muros | Au fil de l'eau |

Action.3 : Mettre en place les conditions d'une insertion durable

| Périmètre intra-muros | | | |
|---|--|--|-----------------|
| Action | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
| 3.1 - Maintenir le processus d'intégration suite aux recrutements : entretien CH et bilan intermédiaire | Correspondant Handicap Composantes/Instituts/Pôles/Services | Nombre de personnels reçus Nombre de bilans intermédiaires élaborés | Au fil de l'eau |
| 3.2 - Mettre en œuvre l'art. 91 (anticipation de la pérennisation sur supports de postes des apprentis BOE) | Equipe de Direction Directeur des Ressources Humaines Correspondant Handicap | Nombre de postes déclarés Nombre de titularisation réalisées | Annuelle |
| 3.3 - Améliorer l'accès à l'évolution professionnelle (art. 93 LTFP) | Directeur des Ressources Humaines Correspondant Handicap | Nombre de candidatures reçues Nombre de candidats bénéficiaires | Annuelle |

Objectif 3 – Maintien dans l’Emploi

Il s’agit de consolider les conditions du maintien ou du retour à l’emploi au travers des dispositifs en place au sein de l’établissement et de l’action conjuguée des différents acteurs internes et externes en s’appuyant sur d’éventuels partenariats.

| Périmètre intra-muros | | | |
|--|---|---|-----------------|
| Action | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
| 3.1 -Persévérer dans les efforts visant à une offre plus attractive notamment en matière de rémunération et d’environnement de poste pour ce qui concerne le recrutement d’un MdT nécessaire à l’accompagnement des agents BOE ou soumis à de fortes restrictions d’aptitude | Equipe de Direction Directeur des Ressources Humaines Directrice Générale des Services | | Pluriannuelle |
| 3.2 -Rendre plus visible la mission de Correspondant Handicap | Equipe de Direction Directeur des Ressources Humaines | | Annuelle |
| 3.3 - Poursuivre la mise en œuvre des mesures d’accompagnement individuel en vue de compenser les effets du H et les adapter tout au long du parcours professionnel | Correspondant Handicap Médecin du Travail | Nombre d’agents accompagnés Nombre de visites Médecin du Travail | Au fil de l’eau |
| 3.4 – Consolider le recours au marché public pour le plus grand nombre d’équipements adaptés en vue de faciliter les aménagements d’environnement de travail | Correspondant Handicap DAF (services des marchés publics) Conseiller de Prévention | Nombre et typologie de marchés conclus | Pluriannuelle |
| 3.5- Faire connaître les dispositifs d’accompagnement dans les situations de handicap (temporaire ou non) survenant au cours de la vie professionnelle | Directeur des Ressources Humaines Correspondant Handicap | | Au fil de l’eau |
| 3.6 – Faciliter le retour à l’emploi à l’issue d’un CLM/CLD et informer sur les différents dispositifs mobilisables (TPT, CGM fractionné...) | Services BIATSS et ENS de la DRH Correspondant Handicap Médecin du travail Assistante Sociale des personnels | Typologie de dispositifs mobilisés Nombre d’agents accompagnés | Au fil de l’eau |

| | | | |
|--|--|---|-----------------|
| 3.7 - Mettre en œuvre le dispositif PPR (Période Préparatoire au reclassement) | Services BIATSS et ENS de la DRH Correspondant Handicap Médecin du travail | Nombre de PPR mises en œuvre Cartographie des reclassements statutaires réalisés | Au fil de l'eau |
| 3.8 - Consolider le partenariat avec le FIPHFP | Equipe de Direction Directeur des Ressources Humaines Correspondant Handicap | Renouveler la convention UL/FIPHFP Analyser les effets du conventionnement | Pluriannuelle |
| 3.9 - Consolider le fonctionnement de la CMRE | Services concernés de la DRH Partenaires sociaux SMSP | Nombre de séances de la commission Nombre de situations examinées Typologie de mesures mises en œuvre Charte de fonctionnement adaptée à l'évolution du contexte | Pluriannuelle |
| 3.10 - Accompagner les changements professionnels (orientation, organisation et environnement du travail). | Correspondant Handicap CMC Service Formation | Typologie d'accompagnements | Au fil de l'eau |

Axe 4

Développer l'accessibilité bâtementaire



Préambule

Au-delà du cadre législatif et réglementaire, l'accessibilité aux bâtiments universitaires est le premier critère objectif et visible d'une université inclusive.

En effet, lieu de travail et de vie pour ses étudiants, étudiantes et ses personnels, l'Université de Limoges (UL) se doit de répondre aux attentes et aux besoins de chaque personne, dans un esprit d'ouverture, de respect et d'accompagnement vers la réussite et le travail.

Le patrimoine bâti de l'Université de Limoges comporte des installations dont le statut relève systématiquement du « Code du travail ». Le Code du travail prévoit des prescriptions générales* pour tout établissement, qui peuvent être renforcées par des textes réglementaires spécifiques si le bâtiment est classé Établissement Recevant du Public (ERP). **Décret n° 2009-1272 du 21 octobre 2009 relatif à l'accessibilité des lieux de travail aux travailleurs handicapés.*

Le patrimoine de l'université de Limoges représente 192 228 m² de planchers, soit 69 bâtiments, répartis sur 3 départements. De ce fait, de par sa configuration multisites, multidisciplinaire avec de nombreux espaces non bâtis à adapter, et des contraintes urbanistiques et paysagères contraignantes (plan d'urbanisme, espaces boisés, déclivités des terrains, périmètres protégés bâtiments de France, propriété intellectuelle des architectes ...), cela engendre une situation immobilière complexe à traiter quant à l'accessibilité des locaux et espaces.

En 2009, l'université s'est inscrite dans les obligations réglementaires issues de la loi du 11 février 2005 en réalisant un diagnostic technique sur l'accessibilité des personnes en situation de handicap aux sites et bâtiments.

Pour rappel, la programmation de travaux de mise en accessibilité était à restituer pour fin septembre 2015. L'agenda d'accessibilité programmé a ainsi été approuvé par délibération du conseil d'administration de l'université lors de sa séance du 18 septembre 2015 et par arrêté préfectoral en date du 28 janvier 2016. Il prévoyait la mise en accessibilité de 49 ERP dont la charge du propriétaire revient à l'UL sur deux périodes de trois années en raison de l'ampleur des travaux et des 8 988 980 € nécessaires (valeur 2015) à leur réalisation.

Analyse stratégique

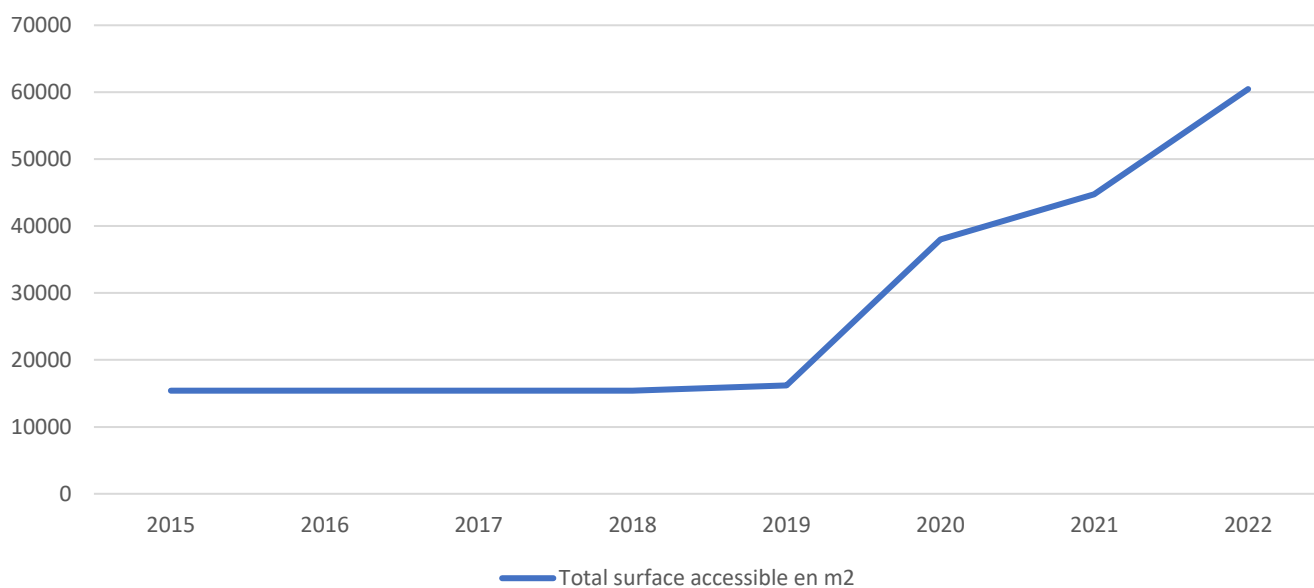
| FORCES | FAIBLESSES |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Prise en compte des normes mais aussi de l'usage- 16 ERP accessibles | <ul style="list-style-type: none">- Information des usagers et visiteurs sur l'état d'accessibilité des bâtiments à renforcer- Les ressources financières- Les ressources humaines de la Direction du Patrimoine : pas de personnel dédié à cette thématique- Une université multisite- 69 bâtiments exploités par l'UL |
| OPPORTUNITES | MENACES |
| <ul style="list-style-type: none">- agenda d'accessibilité liste les travaux- financement de certaines actions par le FIPHFP- Rédaction d'un nouveau SDH | <ul style="list-style-type: none">- Ad'AP échu au 28 janvier 2022- recours possible des usagers contre l'établissement- changement du choix de lieu d'études/de travail privilégié si accessibilité insuffisante- atteinte à l'image de l'établissement- Insatisfaction des parents, des visiteurs et des usagers. |

Le chemin parcouru depuis 2015

Récapitulatif des ERP accessibles au 31 décembre 2014 en application du R111-19-33

| ERP réputés accessibles au 31/12/2014 | ERP réputés accessibles au 31/12/2022 |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Campus universitaire de Brive INSPE Site de Limoges, bâtiment C FST bâtiment C FST bâtiment E FST bâtiment HI IUT site de Limoges, département MMI | <ul style="list-style-type: none"> Campus universitaire de Brive INSPE Site de Limoges, bâtiment C INSPE Site de Limoges, bâtiment Administration INSPE Site de Tulle, bâtiment 419 (Tulle Aglo) FST bâtiment C FST bâtiment E FST bâtiment F FST bâtiment HI FST bâtiment M IUT site de Limoges, département MMI IUT site de Tulle, départements GIM et HSE SCD BU lettres et sciences humaines Centre européen de la Céramique Site des jacobins, pole Formation Faculté de droit et de sc. éco., Forum A Faculté de droit et de sc. éco., Forum B |

Evolution de la surface accessible en m² entre 2015 et 2022
à l'université de Limoges



Les Objectifs

Nonobstant la mise en œuvre de l'agenda d'accessibilité programmée (Ad'AP) par lequel, l'établissement s'est engagé sur un échéancier de travaux, beaucoup reste à faire.

En termes d'accessibilité au cadre bâti, des axes d'amélioration ont été identifiés et ce nouveau SDH est une opportunité pour l'Université de Limoges de poursuivre son engagement pour abaisser les barrières afin de :

- rendre utilisable par tous, les espaces de travail et d'enseignement ainsi que les équipements,
- anticiper les besoins pour permettre la réussite et le travail*.
- permettre les déplacements sur les campus, l'accès aux lieux de cours et de travail, le déjeuner ou la pause-café, l'accès aux services, les évènements et les rencontres... rendre les évènements du quotidien accessibles à toutes et tous.

** Avant l'affectation d'un personnel à un emploi vérifier que les besoins c'aménagement correspondent aux conditions d'accessibilité du site, du bâtiment, des locaux, des services*

| Périmètre intra-muros | | | |
|---|---------------------------|---|---------------|
| Action | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
| 1.1 - Assurer l'accessibilité dans les nouvelles constructions : des arrêtés expliquent précisément la manière d'aménager un ERP, mais pas pour le bâti soumis au seul Code du Travail, L'UL propose dans ce cadre de se rapprocher des dispositions de l'ERP. S'assurer du respect de la législation sur l'accessibilité pour les nouvelles constructions et extensions programmées à l'UL | DPI Service Prévention | Attestation d'accessibilité pour les ERP à l'issue de la réception. | Pluriannuelle |
| 1.2 -Intégrer la mise en accessibilité dans le cadre des opérations de réaménagement et de réhabilitation des bâtiments existants : intégrer systématiquement cet objectif dans le cadre de ces opérations en privilégiant la qualité d'usage. | DPI Service Prévention | Attestation d'accessibilité pour les ERP à l'issue de la réception. | Pluriannuelle |
| 1.3 - Continuer de programmer et prioriser de façon pluriannuelle les travaux spécifiques de mise en accessibilité des locaux selon les termes de Ad'Ap de l'université de Limoges même si celui-ci est échu. | DPI Service Prévention | Récapitulatif de réalisation des actions concrètes programmées | Pluriannuelle |
| 1.4 - Améliorer l'accessibilité des locaux mais aussi la sécurité et les équipements : - Poursuivre l'installation d'un équipement d'alarme incendie perceptible par tous en tenant compte de la spécificité des locaux et des différentes situations de handicap des personnes amenées à les fréquenter isolément | DPI Service Prévention | Nombre d'ERP équipés | Pluriannuelle |

| | | | |
|--|--|---|---------------|
| - Améliorer les conditions d'évacuation prévues pour les personnes à mobilité réduite dans les établissements ; - Former les équipes | | | |
| 1.5 - Former et informer à propos de l'accessibilité : élaborer les registres d'accessibilité et mettre à disposition des registres d'accessibilité sur l'internet | Service Prévention Composantes/Instituts/ Pôles/services | Nombre de registres d'accessibilité mis en place | Annuelle |
| 1.6 – Améliorer, renforcer, adapter la signalétique en vue de permettre une meilleure information du public en situation de handicap | Service Prévention Composantes/Instituts/ Pôles/services | Typologies des diversités de supports Définition d'une procédure | Pluriannuelle |
| 1.7 – Former les personnels à la prise en compte du handicap | DPI Service Prévention | Nombre de conducteurs d'opération ayant suivi les formations | Pluriannuelle |

Axe 4bis

Développer l'accessibilité numérique



Préambule

Le numérique s'impose aujourd'hui comme un élément indispensable pour la pédagogie, la recherche ou les services supports. Garantir une égalité des droits et des chances pour tous à l'accessibilité de ses ressources numériques est un engagement fort de L'Université de Limoges.

L'accessibilité du numérique concerne l'accès à tous type d'information sous forme numérique, quel que soit son moyen d'accès, son support ou son contenu. Elle intègre donc les informations publiées (Site internet, Intranet et Application mobile), les moyens d'accès (terminaux d'accès et mobilier).

Pour ces raisons l'Université de Limoges s'engage à intégrer un axe dédié à l'accessibilité numérique décliné autour de trois objectifs.

Objectif 1 – Conformité au RGAA

Le Référentiel Général d'Amélioration d'Accessibilité (RGAA) est un référentiel définissant les modalités techniques d'accessibilités des services en ligne des établissements publics. Il est indispensable que l'ensemble des ressources numériques publiées par l'université soit conforme avec ce référentiel.

Pour ces raisons, la DSI s'engage autour de plusieurs axes et actions permettant de cibler une mise en conformité progressive des sites existants et des nouvelles ressources.

Action 1 - Pilotage, périmètre et accompagnement technique

| Périmètre intra-muros | | | |
|---|---|--------------------------------|--------------------------------|
| Action (ou sous-action) | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
| 1.1 - Formation des équipes techniques de la DSI en appui de la mise en œuvre du RGAA (experts techniques internes) | DSI DRH Correspondant Handicap UL Service communication Organisme externe de formation spécialisé | Nombre agents formés | 2 ^{ème} semestre 2023 |
| 1.2 - Proposition d'un plan de mise en conformité des services en ligne | DSI Gouvernance | Plan de mise en conformité | |
| 1.3 - Présentation du RGAA et des obligations légales au GT SDH | DSI GT SDH | Quantitatifs et/ou qualitatifs | Avril/mai 2023 |
| 1.4 - Mise en place d'un GT Accessibilité Numérique | DSI GT SDH DRH | | Mai/juin 2023 |
| 1.5 - Définition d'un périmètre prioritaire d'action | Gouvernance DSI CA | Liste des actions | Juin/Juillet 2023 |

Action 2 - Conformité du site institutionnel

| Périmètre intra-muros | | | |
|---|--|-------------|--------------------------------|
| Action (ou sous-action) | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
| 2.1 - Définition d'une équipe RGAA opérationnelle en charge de la conformité | DSI Service Outils numériques Service Communication macro et micro Référents Accessibilité | | Mai/juin 2023 |
| 2.2 - Formation de l'équipe et des services d'appui à la contribution (Communication, | Prestataire spécialisé DRH | | 2 ^{ème} semestre 2023 |

| | | | |
|---|---|---|--------------------------------|
| ingénierie-pédagogique, métiers de l'audiovisuel, etc.) | | | |
| 2.3 - Évaluation de la conformité à la norme de référence | DSI Équipe RGAA - Prestataire spécialisé | Taux de conformité à la norme des échantillons du périmètre défini | 2 ^{ème} semestre 2023 |
| 2.4 - Définition d'un plan de mise en conformité des sites en lien avec l'évolution des sites Web (thèmes, structure, etc.) | Équipe RGAA Service Communication DSI - Service Outils Numériques | | 2 ^{ème} semestre 2023 |
| 2.5 - Mise en place d'un groupe d'utilisateur pour évaluer les besoins et ajustements | Équipe RGAA | | 1 ^{er} semestre 2024 |
| 2.6 - Création et publication de la première déclaration d'accessibilité | Équipe RGAA - Prestataire spécialisé GT SDH | | 1 ^{er} semestre 2024 |
| 2.7 - Mise en place d'une procédure de réclamation relative à l'accessibilité | Équipe RGAA GT SDH | Suivi du canal de signalement Quantitatif : Nombre de signalements formulés Qualitatif : réponses apportées | 1 ^{er} semestre 2024 |
| 2.8 - Mise en place d'un plan de formation des contributeurs | Équipe RGAA DRH (Service Formation) | Nombre de contributeurs formés Nombre de session de formation | 1 ^{er} semestre 2024 |

Action 3 - Schéma pluriannuel d'accessibilité numérique et information

| Périmètre intra-muros | | | |
|--|--|--|--------------------------------|
| Action | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
| 3.1 - Mise en place d'outils d'appui et d'automatisation d'Évaluation de la conformité à la norme de référence | Équipe RGAA | Taux de conformité à la norme | 2 ^{ème} semestre 2024 |
| 3.2 - Réalisation d'audits d'évaluation automatisés | Équipe RGAA : responsables des sites et outils | Nombre d'outils ou sites audités Conformité aux indicateurs | 2 ^{ème} semestre 2024 |
| 3.3 - Accompagnement du GT Accessibilité Numérique | Équipe RGAA – DRH – prestataire spécialisé | Quantitatifs et/ou qualitatifs | 2 ^{ème} semestre 2023 |
| 3.4 - Définition d'indicateurs pour les audits d'évaluation | | | 2 ^{ème} semestre 2023 |
| 3.5 - Publication du schéma pluriannuel d'une durée de trois ans | Équipe RGAA – GT SDH | | 1 ^{er} semestre 2024 |
| 3.6 - Réalisation d'audits d'évaluation | Équipe RGAA Webmaster | Nombre d'outils ou sites audités Conformité aux indicateurs | 2 ^{ème} semestre 2024 |

| | | | |
|---|--|---|--------------------------------|
| 3.7 - Réalisation de déclarations de conformité reposant sur des audits de conformité | Équipe RGAA – responsables des sites et outils | Nombre de déclaration réalisées Suivi de la mise à jour des déclarations | 2 ^{ème} semestre 2024 |
| 3.8 - Afficher la conformité sur les sites et outils en ligne | Équipe RGAA – Responsables des sites | Quantitatif (Nombre ou pourcentage de sites traités) | 2 ^{ème} semestre 2024 |

Objectif 2 – Conformité de l’environnement numérique

Garantir une égalité des droits et des chances pour tous à l’accessibilité de ses ressources numériques nécessite de mettre à disposition des postes de travail conformes et adaptés pour tous. Il convient donc de définir les éléments nécessaires et d’homogénéiser nos procédures de configuration sur l’ensemble des ressources numériques.

Cette mise en conformité est un travail qui est réalisé entre le service support de la DSI et la correspondante Handicap UL

| Périmètre intra-muros | | | |
|---|--|---|---|
| Action | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
| 1 – Disponibilité et maintenance d’un stock centralisé et homogène au SAAEH de postes de prêt informatiques, de périphériques et de logiciels adaptés pour l’aménagement des études | Pôle Formation (SAAEH) DSI | Nombre d’équipements suffisant par rapport au nombre de bénéficiaires Nombre suffisant de licences couvrant l’ensemble des besoins (inclus des postes pour les examens) concernant les logiciels spécifiques | Annuelle |
| 2 – Inventaire et acquisition, par composante, d’un stock suffisant d’ordinateurs de prêt adaptés pour les examens | Scolarité des composantes DSI Pôle Formation (SAAEH) | Nombre d’ESH ayant comme aménagement d’examen l’autorisation de composer sur ordinateur | Rentrée – Au fil de l’eau, anticipable au moins 2 mois par avance |
| 3 – Planification et anticipation des besoins, par composante en postes informatiques et en logiciels adaptés pour les examens | Scolarité des composantes DSI Pôle Formation (SAAEH) | Nombre d’ESH ayant comme aménagement d’examen l’autorisation de composer sur ordinateur | Rentrée – Au fil de l’eau, anticipable au moins 2 mois par avance |
| 4 – Encadrer la mise à disposition des postes à chaque examen, préparation, prêt, restitution | Scolarité des composantes Secrétaires d’examens/Etudiants assistants DSI | Définition d’une procédure | Rentrée – Au fil de l’eau |
| 5 – Elaboration d’une configuration système standard et de son socle commun d’applications | DSI Pôle Formation (SAAEH) | Inventaire des besoins et formalisation | 2 ^{ème} semestre 2023 |
| 6 – Solution de déploiement simplifiée | DSI | Définition d’une procédure | 2 ^{ème} semestre 2023 |

Objectif 3 – Facilité l'accès aux contenus

Garantir une égalité des droits et des chances pour tous à l'accessibilité des ressources numériques nécessite de garantir l'accès aux médias et d'adapter nos services pour tous. Le sous-titrage répond à cet objectif d'accessibilité numérique car il permet aux personnes présentant une déficience auditive d'avoir accès à des contenus audio et vidéo, de même la traduction du texte en audio permet aux personnes présentant une déficience visuelle ou certains troubles d'avoir accès à des contenus écrits. Rendre tous les médias accessibles et prendre en compte toutes les formes de troubles et handicaps n'est malheureusement pas possible mais nous pouvons anticiper les problèmes dès la conception et proposer des modes d'accessibilité pour s'adapter au plus grand nombre. Cette évolution de nos contenus met en jeu des bonnes pratiques et des outils que nous devons évaluer, c'est un travail qui sera réalisé entre la DSI, le Médialab, les intervenants audiovisuels et la correspondante Handicap UL.

| Périmètre intra-muros | | | |
|--|---|---|--------------------------------|
| Action | Pilote - Acteurs | Indicateurs | Programmation |
| 1 – Création d'un GT accessibilités des contenus | Pôle Formation (SAAEH) DSI Médialab Service Communication Ingénieurs pédagogiques Techniciens audiovisuels de composantes... | Nombre d'actions concrètes programmées | 1 ^{er} semestre 2024 |
| 2 – Systématisation des sous-titrages automatiques | DSI | Quantitatifs et/ou qualitatifs | 2 ^{ème} semestre 2023 |
| 3 – Mise en place d'un outil Text2Speech | DSI | Inventaire des besoins et formalisation | 2 ^{ème} semestre 2024 |

Axe transverse

Le secteur adapté et protégé



Dans la continuité de son rôle sociétal, l'Université de Limoges, privilégie, autant que possible, le recours au secteur protégé et adapté.

Dans ce cadre, tout nouveau marché susceptible d'être couvert par un des partenaires socio-économiques concernés est conclu.

Cet engagement nécessite toutefois :

- un recensement des prestations (blanchisserie, entretien espaces verts...) puisse être réalisé
- une anticipation des marchés arrivant à échéance
- une identification des prestataires et entreprises pouvant être mobilisés en vue de leur mise en concurrence
- la prise en compte de l'éventuel surcoût déductible de la DOETH

Il conviendra d'analyser le nombre de marchés conclus ainsi que les typologies de prestations mobilisées et l'impact des dépenses engagées sur la COETH sans pouvoir considérer que celui-ci ne puisse constituer un frein au déploiement de la politique d'achat de l'établissement.

La Direction des Affaires Financières (Service des marchés), le Correspondant Handicap, le Service Prévention – Sécurité et Environnement (SPSE), la Direction du Patrimoine ainsi que la Direction de la Logistique s'associeront en vue d'améliorer ce secteur d'activité.

**« L'intelligence individuelle
naît de la coopération collective de milliards de neurones,
chaque intelligence collective
naît de la coopération de nombreux individus »**

Edgar Morin

Les références réglementaires

loi n°75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées

- Promeut l'intégration des personnes handicapées en milieu ordinaire
- Valide les droits des citoyens à part entière des personnes handicapées par leur intégration dans tous les domaines (école, habitat, emploi...)
- Officialise les termes de « personnes handicapées »

loi n°87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées

- Etablit l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de leurs effectifs pour les établissements privés et publics de plus de vingt salariés

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

- Définit le handicap : « constitue un **handicap** toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie **dans** son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant »
- Détermine les principes du droit à la compensation, de l'accessibilité généralisée, de la non-discrimination, fixe un délai de dix ans pour l'accessibilité du bâti
- Fixe les modalités d'accueil des étudiants handicapés dans les établissements d'enseignement supérieur

Convention relative aux droits des personnes handicapées votée le 13 décembre 2006 par l'assemblée générale des Nations Unies (signée le 30/03/2007)

Objet

La présente Convention a pour objet de promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales par les personnes handicapées et de promouvoir le respect de leur dignité intrinsèque.

Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

Principes généraux

- Respect de la dignité intrinsèque, de l'autonomie individuelle, y compris la liberté de faire ses propres choix, et de l'indépendance des personnes ;
- Non-discrimination ;
- Participation et l'intégration pleines et effectives à la société ;
- Respect de la différence et l'acceptation des personnes handicapées comme faisant partie de la diversité humaine et de l'humanité ;
- Egalité des chances ;
- Accessibilité ;
- Egalité entre les hommes et les femmes ;
- Respect du développement des capacités de l'enfant handicapé et le respect du droit des enfants handicapés à préserver leur identité.

Charte Université – Handicap 2012 (2007)

Version initiale de 2007 a pour objectifs de :

- Favoriser le développement d'une dynamique favorable aux étudiants handicapés
- Faciliter l'accès des lycéens à l'université par la mise en place et la promotion de structures dédiées au handicap dans les universités

Version du 4 mai 2012 a pour objectifs de :

- Consolider les dispositifs handicap
- Développer une politique de ressources humaines en faveur des personnes en situation de handicap

Charte grandes écoles – handicap 2019 (2008)

- Améliorer le continuum « Etudes secondaires/Etudes supérieures/Vie professionnelle »
- Promouvoir la vie étudiante comme vecteur inclusif majeur
- Garantir l'accès au sport pour les étudiants en situation de handicap dans la dynamique lancée suite à la désignation de Paris pour l'organisation des JO de 2024
- Accompagner la mobilité internationale

Circulaire du 4 septembre 2012 relative à la prise en compte du handicap dans tous les projets de loi

loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la Recherche (dite loi « Fioraso »)

Fait obligation aux établissements d'enseignement supérieur d'adapter un Schéma Directeur du Handicap en faveur des personnes en situation de handicap

→ l'art.L712-6-1 du code de l'éducation (& III) précise notamment « Le conseil académique propose au conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap. Après avis du comité technique mentionné à l'article L. 951-1-1 du présent code, ce schéma définit les objectifs que l'établissement poursuit afin de s'acquitter de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés prévue à l'article 33 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Il est consulté sur toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants.

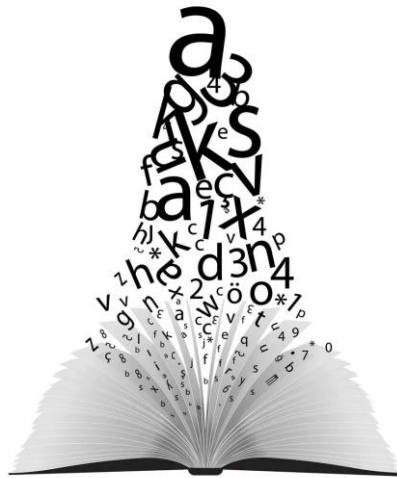
→ l'art.L712-3 du code de l'éducation (alinéa 9) prévoit que «Le conseil d'administration adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le conseil académiqueChaque année, le président présente au conseil d'administration un rapport d'exécution de ce schéma et de ce plan d'action, assorti d'indicateurs de résultats et de suivi. »

Décret n° 2009-1272 du 21 octobre 2009 relatif à l'accessibilité des lieux de travail aux travailleurs handicapés

Lettre annuelle de lancement campagne contrat doctoraux handicap : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-12/lettre-de-lancement---campagne-contrats-doctoraux-handicap---2023-25636.pdf>

 **Charte du doctorat de l'UL : <https://www.unilim.fr/ced/college-des-ecoles-doctorales-page-daccueil/charte-des-theses/>**

Glossaire



AD'AP : Agendas d'Accessibilité Programmée

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

APEC : Association pour l'Emploi des Cadres

AVRUL : Agence de Valorisation des Recherche de l'Université de Limoges

BOE : Bénéficiaire de l'obligation à l'emploi

CAC : Conseil Académique

CAP Emploi : Réseau national / structure financée par les fonds de l'AGEFIPH et qui a pour vocation d'aider les travailleurs handicapés dans leur maintien et leur recherche d'emploi

CCI : Chambre de Commerce et d'Industrie

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CED : Collège des Ecoles Doctorales

CFLSF : Centre de Formation en Langue des Signes Française

CFVU : Commission de la Formation et de la Vie Universitaire

CH : Correspondant Handicap de l'Université

CMC : Conseiller Mobilité Carrière

CMRE : Commission pour le Maintien et le Retour à l'Emploi

COETH : Contribution à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

CPE : Conseiller Principal d'Education

CR : Commission Recherche

CRFH : Charte Régionale de Formation du Handicap

CSAE : Conseil social d'administration d'établissement

CVEC : Contribution Vie Etudiante et Campus

DAF : Direction des Affaires Financières

DGESIP : Direction Générale de l'Enseignement Supérieur et de l'Insertion Professionnelle

DGSA : Directeur Général des Services Adjoint
DOETH : Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
DORI : Direction de l'Orientation de la Réussite et de l'Insertion
DRH : Direction des Ressources Humaines
DSI : Direction des Systèmes d'Information

ESAT : Etablissement ou Service d'Aide par le Travail
ESH : Etudiant en Situation de Handicap
ESS : Equipe de Suivi de la Scolarité

FIPHFP : Fond d'insertion des personnels handicapés dans la fonction publique
FSC : Formation spécialisée du Comité social d'administration d'établissement

GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GTH : Groupe de Travail Handicap

HAND-PACTE : Animation territoriale et de partage des bonnes pratiques

LSF : Langue des Signes Française
LTFP : Loi de Transformation de la Fonction Publique

MESRI : Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
MDPH : Maison départementale de personnes handicapées
MIPH : Mission à l'intégration des personnes handicapées

Psy EN : Psychologue de l'Education Nationale

RGAA : Référentiel Général d'Amélioration d'Accessibilité
RH : Ressources humaines
RQTH : Reconnaissance en qualité de travailleur handicapé

SAAEH : Service d'accueil et d'accompagnement des étudiants handicapés
SDH : Schéma directeur du handicap
SMSP : Service Médico-Social des Personnels
SPSE : Service Prévention, Sécurité et Environnement
SUAPS : Service universitaire des activités physiques et sportives
SUP : Service Universitaire de la Pédagogie
SSE : Service de Santé aux Etudiants
STAPS : Sciences et techniques des activités physiques et sportives