

**Adoption du Schéma Directeur Pluriannuel du Handicap 2021-2024.**

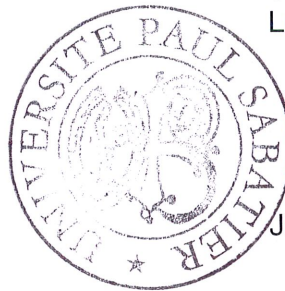
**Conseil d'administration du 31 mai 2021**

**Délibération 2021/05/CA-042**

*Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L.712-1 et L.712-3 ;  
Vu les statuts de l'Université Toulouse III – Paul Sabatier et notamment son article 30 ;  
Vu la proposition du Conseil académique du 27 mai 2021 ;  
Vu l'avis favorable du Comité Technique de l'Etablissement du 27 mai 2021 ;*

**Après en avoir délibéré, les conseillers adoptent le Schéma Directeur Pluriannuel du Handicap 2021-2024 (document joint).**

Toulouse, le 31 mai 2021  
Le Président,




Jean-Marc BROTO

Nombre de membres : 36	Nombre de voix favorables : 33
Nombre de membres présents ou représentés : 34	Nombre de voix défavorables : 1
	Nombre d'abstentions : 0
	Ne prennent pas part au vote : 0

# SCHÉMA DIRECTEUR PLURIANNUEL HANDICAP

2021-2024



*Notre établissement a choisi de mettre la responsabilité sociétale au coeur de son projet d'université inclusive, pour relever les défis liés à l'égalité femmes-hommes, la lutte contre les discriminations, le handicap, la gestion environnementale et la transition énergétique.*

*L'obtention du label DD & RS est le gage de l'effort collectif mené pour avancer sur la voie d'une transition socio-écologique désormais incontournable, nous positionnant en "pilote" puisque première grande université ainsi labellisée.*

*Tout comme elle s'est dotée d'un plan égalité, l'Université Toulouse III décide de formaliser dans ce SDPH sa volonté de promouvoir une politique handicap, dans une démarche collective et transversale, pour faire évoluer les représentations, au-delà des stéréotypes et des biais, améliorer la qualité de vie au travail et dans les études, intégrer la diversité, valoriser l'originalité et la richesse de notre collectif.*

*Ouvrant la réflexion sur l'accessibilité à tous les niveaux -accessibilité des études, des carrières, numérique, au-delà des classiques obstacles d'accès aux locaux-, cette démarche marque le début d'une réflexion plus large sur la diversité et l'inclusion : l'université, laboratoire de la société de demain, partenaire et partie prenante des questions sociétales d'aujourd'hui.*

*Jean-Marc Broto*

*Président*

## INSTANCES

- Passage devant la CDDC le 25 mai 2021
- Passage devant le CTE le 27 mai 2021
- Passage devant le CAc plénier le 27 mai 2021
- Passage devant le CA le 31 mai 2021
- Passage devant le CHSCT le 24 juin 2021

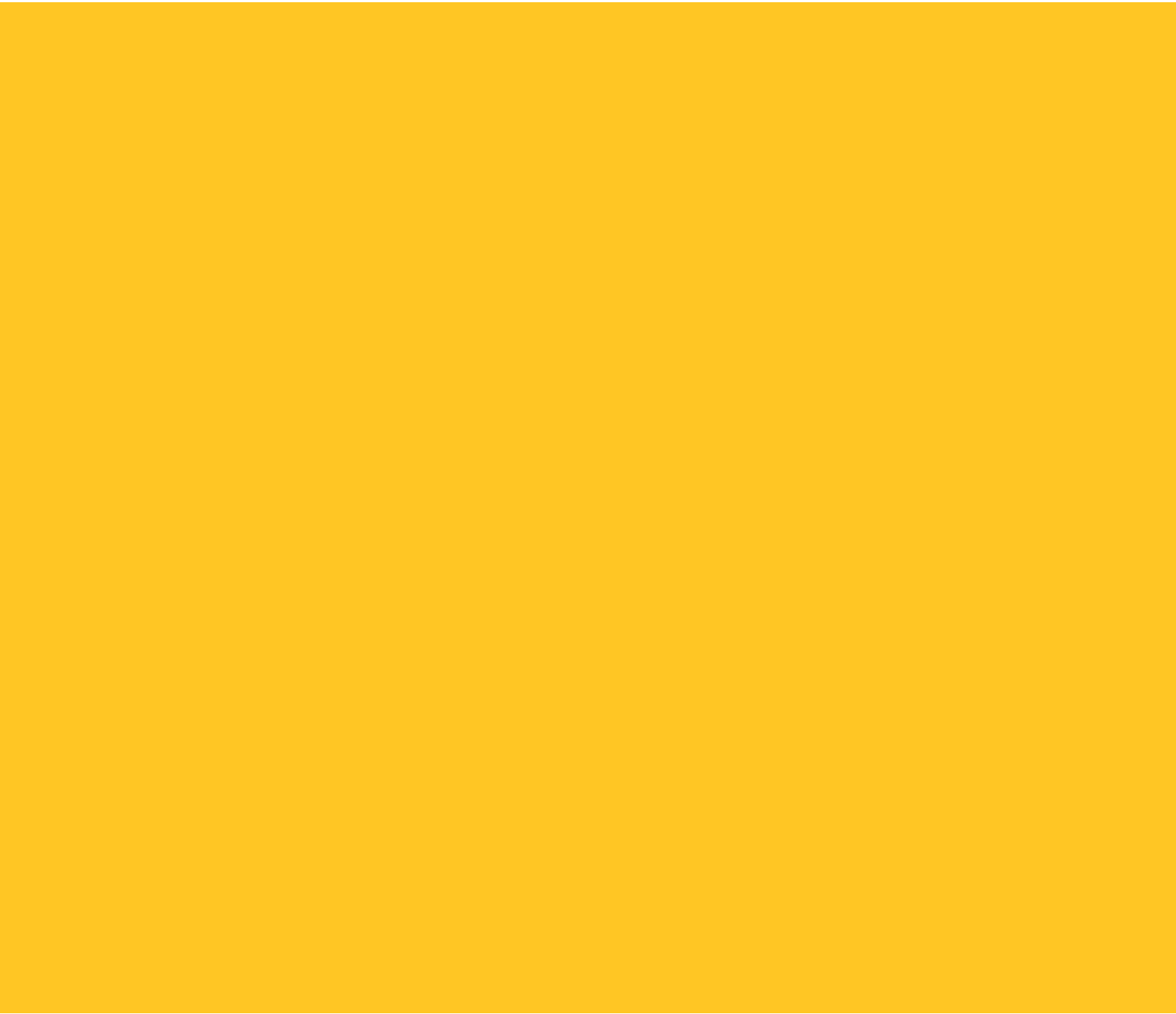
# - SOMMAIRE -

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>5</b>
<b>PARTIE 1   Actions pour les étudiantes et étudiants en situation de handicap (ESH).....</b>	<b>11</b>
1.1 État des lieux.....	13
1.2 Accueillir et accompagner les ESH à l'université .....	17
1.3 Améliorer les moyens du Pôle Handicap Étudiant (PHE) au bénéfice des ESH.....	23
1.4 Accompagner l'insertion professionnelle des ESH.....	31
1.5 Améliorer la vie étudiante des ESH .....	35
<b>PARTIE 2   Politique RH pour les personnels en situation de handicap (PSH) .....</b>	<b>41</b>
2.1 État des lieux .....	43
2.2 Renforcer la politique de recrutement et d'accueil des PSH .....	51
2.3 Renforcer l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des PSH.....	55
2.4 Organiser le recensement des PSH.....	59
<b>PARTIE 3   Actions pour toute la communauté universitaire .....</b>	<b>61</b>
3.1 Communication et évènements .....	63
3.2 Sensibilisation et formation.....	67
3.3 Achats et partenariats .....	73
<b>PARTIE 4   Politique d'accessibilité.....</b>	<b>75</b>
4.1 Accessibilité du patrimoine .....	79
4.2 Accessibilité numérique .....	83
<b>PARTIE 5   Recherche dans le domaine du handicap.....</b>	<b>91</b>
5.1 Rendre visible les activités de recherche.....	95
5.2 Favoriser la pluridisciplinarité et les synergies entre laboratoires .....	97
5.3 Promouvoir la recherche action .....	99
<b>ANNEXES .....</b>	<b>101</b>
1 Lexique .....	103
2 Textes de référence .....	105
3 Mots clés .....	107





# INTRODUCTION





## **Le schéma directeur pluriannuel du handicap (SDPH) :**

- est une **obligation légale** pour les universités depuis la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche ;
- est un document stratégique qui détermine la **politique handicap** d'un établissement ;
- montre une volonté politique : promouvoir une **université inclusive**.

## **Cadre légal et réglementaire** du handicap dans l'enseignement supérieur

**La loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées** portée par Simone Veil est un texte de référence. Elle crée la première politique publique sur le handicap et permet de passer de la solidarité privée à la solidarité nationale.

Cette loi définit clairement trois droits fondamentaux pour les personnes en situation de handicap : le droit au travail, le droit à une garantie minimum de ressource par le biais de prestations, le droit à l'intégration scolaire et sociale.

Ce texte pose comme « obligation nationale » « la prévention et le dépistage des handicaps, les soins, l'éducation, la formation et l'orientation professionnelle, l'emploi, la garantie d'un minimum de ressources, l'intégration sociale et l'accès aux sports et aux loisirs du mineur et de l'adulte handicapés physiques, sensoriels ou mentaux ».

**La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés** renforce l'obligation d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap : tout établissement de 20 salariés et plus doit employer 6% de travailleurs en situation de handicap.

**La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées** vient renforcer les acquis de la loi de 1975 et s'engage en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap par l'accès « à tout pour tous ». Pour la première fois, une définition légale du handicap est proposée.

Cette loi consacre quatre axes :

**Le droit à l'école** : « Les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants handicapés ou présentant un trouble de santé invalidant, dans le cadre des dispositions réglementant leur accès au même titre que les autres étudiants ». (article 20)

**La compensation** : les établissements d'enseignement prévoient et permettent l'accueil des étudiants en situation de handicap et « assurent leur formation en mettant en œuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études » (article 20).

**La non-discrimination** : principalement sur deux volets, avec d'abord le droit à une véritable information tant administrative que pédagogique notamment par un accès à la communication électronique. La Loi du 7 octobre 2016 pour une République numérique a renforcé ces obligations en créant notamment une obligation de mise en accessibilité des sites internet, intranet et applications mobiles.

**L'accessibilité** : les établissements d'enseignement supérieur (comme tous les établissements recevant du public : ERP) ont l'obligation de rendre accessibles leurs locaux dans un délai de dix ans. Ce délai a été allongé par l'Ordonnance du 26 septembre 2014.

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



**Le décret n°2005-1617 du 21 décembre 2005 relatif aux aménagements des examens et concours** de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur pour les candidats présentant un handicap, prévoit les aménagements des examens et concours de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur pour les candidats présentant un handicap.

Les circulaires du 4 mars 2010 et le 27 décembre 2011 ont pour objet de préciser, pour les candidats qui présentent un handicap, les dispositions relatives aux aménagements des examens prévus dans le décret du 21 décembre 2005.

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

### **Chartes Université Handicap**

La charte université handicap signée le 7 septembre 2007 entre le Ministère de l'enseignement supérieur et la Conférence des présidents d'université (CPU) avait pour objectif de faciliter le parcours universitaire des étudiants en situation de handicap. Elle crée dans chaque établissement une structure dédiée à l'accueil des étudiants en situation de handicap. Cette obligation sera suivie de celle de créer un poste de correspondant handicap.

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

Elle repose sur quatre axes :

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

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

**La loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche**, précise que les universités françaises se trouvent dans l'obligation légale d'adopter un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap.

Article 47 9 : Le Conseil académique « en formation plénière [...] propose 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, le conseil d'administration « adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le conseil académique. Chaque année, le président présente au conseil d'administration un rapport d'exécution de ce schéma, assorti d'indicateurs de résultats et de suivi »

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

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

## Élaboration du SDPH

Un premier schéma directeur handicap a été voté pour la période 2015-2017 à l'université et il existe depuis des années des actions menées en direction des personnes handicapées : accueil et accompagnement des étudiants par la mission handicap (renommée pôle handicap étudiant), recrutement et accompagnement de personnels handicapés, accompagnement dans l'insertion professionnelle, amélioration de l'accessibilité numérique et de l'accessibilité des bâtiments...

L'intérêt de ce nouveau schéma directeur est triple.

D'une part il a vocation à être plus exhaustif et, étant pluriannuel, à s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue. Des comptes seront rendus devant les instances concernées de notre établissement de façon régulière permettant son évolution, et un bilan sera fait au moment de son renouvellement.

D'autre part, il est construit sur le principe d'un pilotage transversal et d'une démarche collaborative qui fait appel à de multiples contributions, politiques et administratives, de chaque domaine. La coordination du projet est assurée par la Responsabilité Sociétale de l'Université.

Enfin, sa construction même a apporté une prise de conscience parfois, ou une mise en lumière dans d'autres cas, de la nécessité d'adopter une démarche inclusive permettant à chacun d'accéder aux mêmes chances de réussite et de développer ses pleines capacités.

Le suivi du SDPH dans sa mise en œuvre et son évolution, garantit l'engagement de notre établissement dans tous les domaines et dans la durée. Ainsi tous les « chantiers » dans lesquels s'engagera l'université intégreront cette vision inclusive dès leur genèse.

Au-delà de l'obligation légale et de l'évidente amélioration de l'existant, notre ambition est de susciter et porter des projets innovants en favorisant les échanges et la pluridisciplinarité.

Définir un schéma directeur et le faire valider implique d'y associer les moyens financiers, humains, logistiques nécessaires puisque sa pertinence sera évaluée sur les projets proposés et les actions effectivement mises en œuvre.

## Handicap, handicapés, de quoi parle-t-on ?

La Loi du 11 février 2005 dans son article 2 précise que « 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 trouble de santé invalidant ».

Avec la loi de 2005, une définition légale du handicap est enfin posée.

Cette définition repose sur plusieurs notions :

« Constitue un handicap [...] toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société » : ce sont les limitations, les restrictions qui constituent le handicap et pas les facteurs personnels (maladie, déficiences, incapacités). Ces restrictions concernent les activités courantes (se déplacer, communiquer...) mais aussi plus globalement l'implication dans la société (accéder aux informations, à l'éducation, à un travail...).

« Dans son environnement par une personne » : le handicap varie en fonction des personnes et de l'environnement. Le handicap peut ne pas apparaître dans certaines situations pour une même personne. Plus l'environnement est accessible et adapté, plus la contrainte liée au handicap diminue. C'est pourquoi on parle de situations de handicap.

« Altération substantielle, durable ou définitive » : l'altération doit être substantielle, une altération trop « légère » ne sera pas prise en compte. Elle doit aussi être durable c'est-à-dire qu'elle ne sera pas éphémère, mais n'est pas toujours définitive. Exemple : une maladie pourra être le générateur d'une situation de handicap si elle cause des altérations substantielles inscrites dans la durée.

« D'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou trouble de santé invalidant ». Cette définition reconnaît pour la première fois officiellement les handicaps psychiques et cognitifs.

Pour définir le handicap, nous nous appuyons sur le modèle du Processus de Production du Handicap (PPH) de Fougeyrollas<sup>1</sup> selon lequel le handicap est le produit de l'interaction entre les facteurs personnels et les facteurs environnementaux. La responsabilité du handicap n'est pas attribuée à la personne mais à l'environnement qui crée des obstacles à la participation sociale.


Si le handicap résulte de la rencontre entre les caractéristiques d'une personne et les exigences de son environnement, deux notions sont alors à investiguer :

- l'**accessibilité** qui permet de lever les obstacles dans le contexte de vie ;
- la **compensation** qui permet de rendre l'environnement capacitant en répondant aux besoins spécifiques de la personne ayant des fonctionnalités différentes.

#### Avertissements aux lecteurs

- Dans un souci d'accessibilité, le choix a été fait de ne pas utiliser le point médian de l'écriture inclusive dans ce document car il constitue un obstacle à la lecture pour certains publics en situation de handicap.
- Seule la version PDF engage l'université, mais une version ouverte pourra être obtenue sur demande à l'adresse [rsu@univ-tlse3.fr](mailto:rsu@univ-tlse3.fr). Une version braille est envisagée.
- Afin de suivre l'avancement des actions du schéma directeur, vous pourrez consulter les informations mises à disposition sur le site de l'université.

<sup>1</sup> Fougeyrollas, P. (2010). La funambule, le fil et la toile : transformations réciproques du sens du handicap . Québec: Les Presses de l'Université Laval.)



# **PARTIE 1 | ACTIONS POUR LES ÉTUDIANTES ET LES ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP (ESH)**

**1.1 État des lieux**

**1.2 Accueillir et accompagner les ESH à l'université**

**1.3 Améliorer les moyens du Pôle Handicap Étudiant (PHE) au bénéfice  
des ESH**

**1.4 Accompagner l'insertion professionnelle des ESH**

**1.5 Améliorer la vie étudiante des ESH**



# PARTIE 1 | Actions pour les étudiantes et étudiants en situation de handicap (ESH)

## 1.1 État des lieux

Les ESH sont de plus en plus nombreux à accéder aux études supérieures.

La loi de 2005 a favorisé l'accueil des enfants en situation de handicap dans l'enseignement général dès la maternelle. Cette génération arrivant à la majorité on peut faire l'hypothèse que le nombre d'ESH est à un niveau stabilisé.

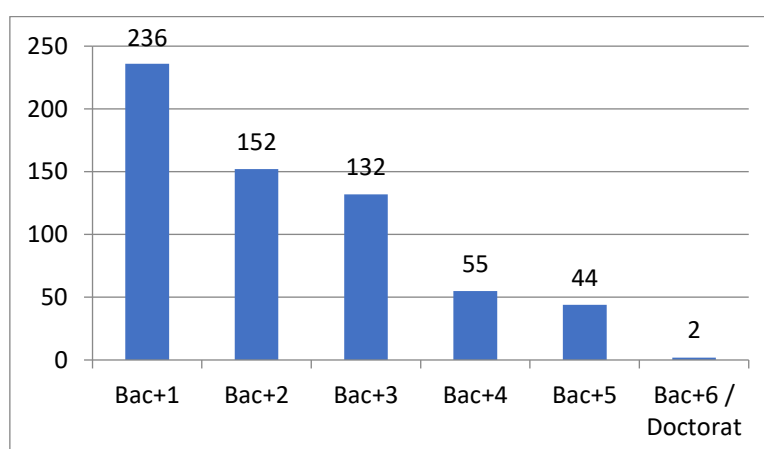
### Évolution des effectifs ESH à UT3 depuis 2017 :

Année universitaire	Effectif annuel	Nouveaux	Renouvellement	DAUB 2ème semestre
2017/2018	541			
2018/2019	548	279	269	
2019/2020	584	279	295	10
2020/2021 (au 22/04/21)	621	300	321	

En moyenne, le nombre d'ESH a augmenté de 14 % par an depuis 2005 (données du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation). Le mouvement général d'allongement de la durée des études, des dispositifs d'accompagnement plus nombreux et plus adaptés expliquent cette progression. Les freins pour l'entrée dans l'enseignement supérieur se sont donc considérablement réduits depuis l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005.

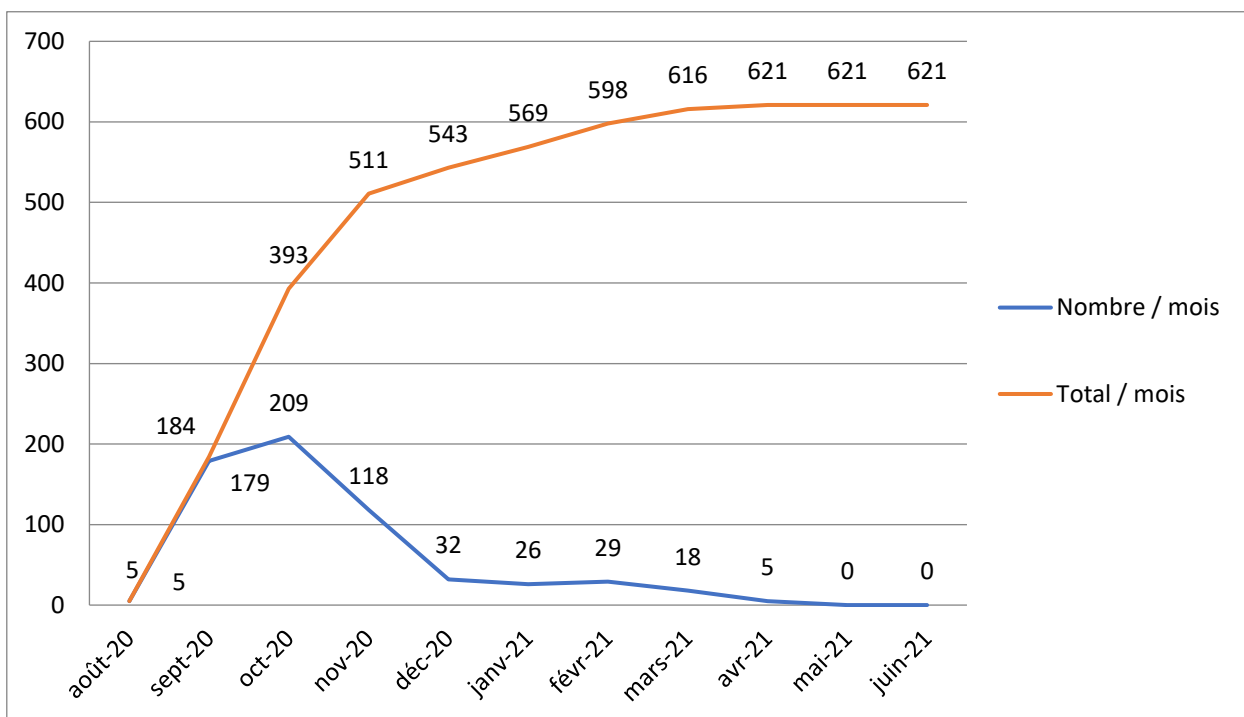
### Répartition des ESH à UT3 selon le niveau d'études :

Licence			Master			Doctorat		
Effectifs	ESH	% ESH	Effectifs	ESH	% ESH	Effectifs	ESH	% ESH
22054	520	2.36 %	5288	100	1.89 %	8250	1	0.01%



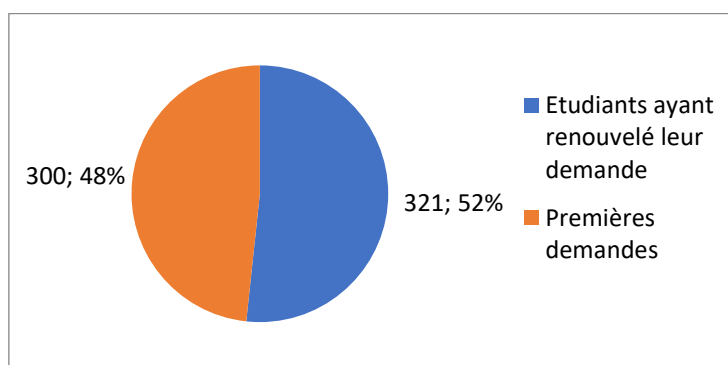
Il existe une véritable inégalité d'accès aux études longues et la répartition des étudiants handicapés recensés se distingue de celle de l'ensemble des étudiants. Ils se concentrent en Licence et deviennent moins nombreux au fil du cursus universitaire.

## Évolution du nombre d'étudiants répertoriés comme ESH sur l'année universitaire :



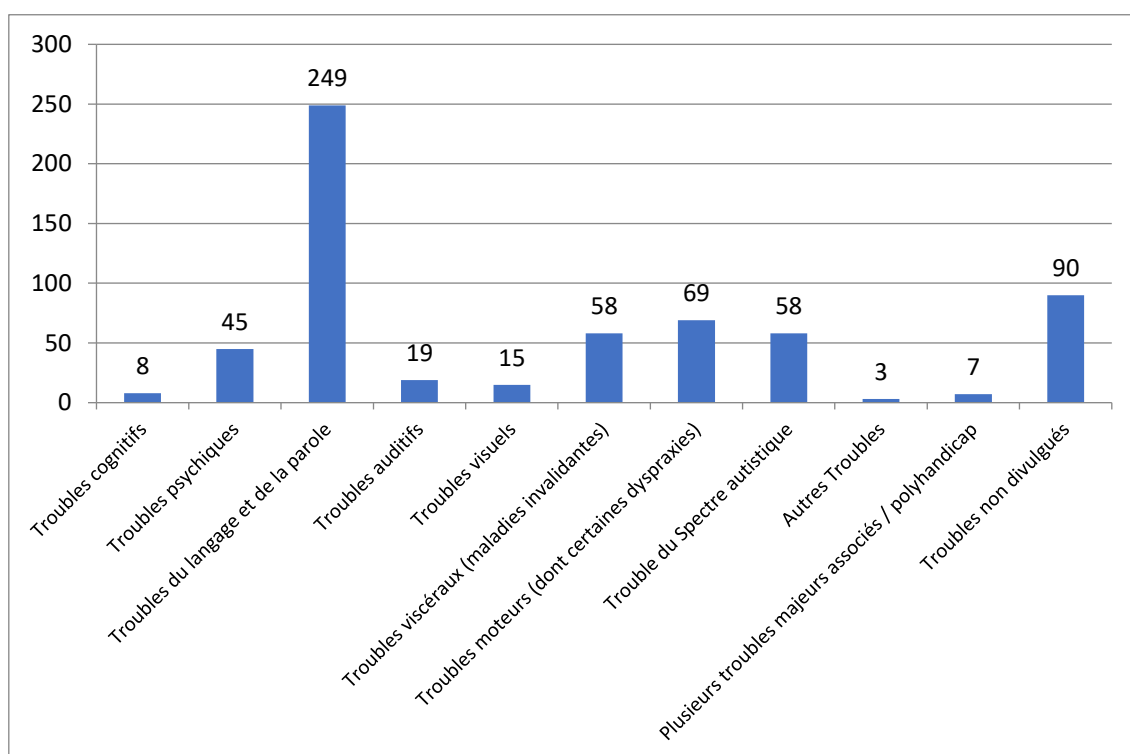
Le nombre d'étudiants identifiés par le PHE augmente principalement entre septembre et novembre, période qui correspond à une forte activité pour le PHE. On observe cependant qu'une centaine d'ESH ne sont répertoriés qu'à partir du mois de décembre. Une partie de ce retard s'explique par une méconnaissance de la nécessité de renouveler la procédure chaque année, ce dont ils ne prennent parfois conscience qu'à l'approche des examens.

## Répartition première demande / renouvellement de demande :



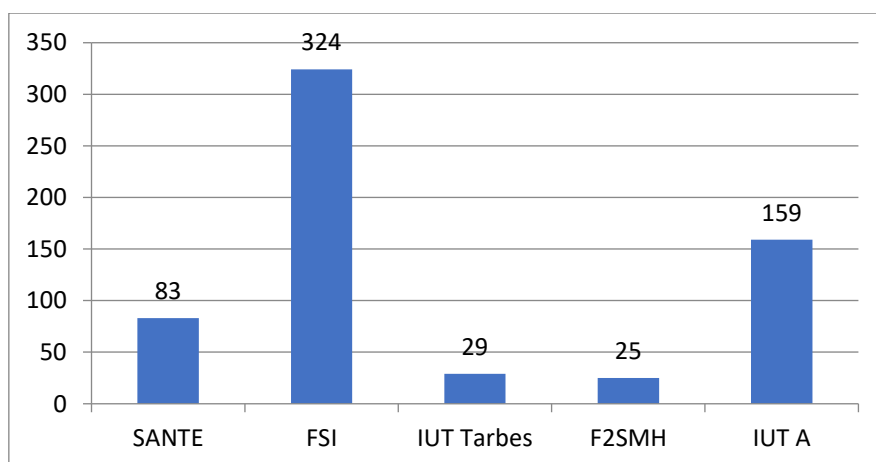
Le nombre de demandes concerne presque autant de premières demandes que de renouvellements de demandes.

## Répartition des ESH selon leurs troubles :



Si l'on additionne les effectifs de tous les handicaps **invisibles** on constate qu'ils sont largement majoritaires. Le premier trouble en terme d'effectif correspond au « troubles du langage et de la parole ».

## Répartition des ESH par composante



On constate que plus de la moitié des ESH sont inscrits à la FSI.

En dehors du PHE et des composantes, le SCUIO-IP peut également apporter un soutien aux ESH, notamment en matière d'orientation avec le concours d'une conseillère d'orientation psychologue. En matière d'insertion professionnelle l'université dispose, en plus des services du SCUIO-IP, d'un dispositif spécifique d'accompagnement personnalisé vers l'insertion professionnelle des ESH (APIESH) qui leur est proposé.



## **Cadre législatif et réglementaire**

Le handicap étudiant est régi par un cadre législatif et réglementaire :

- **Aménagement dans le déroulement et l'accompagnement aux études**

**Article 20 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées : étude supérieure, aménagement de la part de l'université.

**Loi du 22 juillet 2013, reprise dans le Code de l'éducation - Art. L. 123-4-1** : « Les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants handicapés ou présentant un trouble de santé invalidant, dans le cadre des dispositions réglementant leur accès au même titre que les autres étudiants, et assurent leur formation en mettant en oeuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études ».

- **Aménagement examens et concours**

**Décret n°2005-1617 du 21 décembre 2005** relatif aux aménagements des examens et concours de l'enseignement supérieur pour les candidats présentant un handicap.

**Circulaire n°2011-220 du 27 décembre 2011** relative à l'organisation des examens et concours de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur pour les candidats présentant un handicap

## 1.2 Accueillir et accompagner les ESH à l'université

### FICHE-ACTION 1.2.1

#### Accueillir les étudiantes et les étudiants en situation de handicap

<b>Contexte</b>	<p>L'accueil des étudiantes et étudiants en situation de handicap est déjà créé et mis en place, mais sa consolidation et son développement sont nécessaires pour maintenir un accueil de qualité des ESH au sein de l'Université Paul Sabatier.</p> <p>Depuis l'emménagement au forum Louis Lareng en juillet 2020, le PHE a travaillé sur l'accueil des ESH en mettant en place des moyens téléphoniques, physiques et numériques.</p> <p>À la rentrée 2020-2021 un travail a été fait sur l'accueil des primos entrants et étudiants UPS sollicitant une demande au PHE.</p>	
<b>Structure</b>	Pôle Handicap Étudiant	
<b>Projets - Réalisations</b>	<p><b>Objectif :</b> Consolider et développer le dispositif d'accueil.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer une enquête de satisfaction des ESH et des partenaires.</li> <li>• Améliorer le modèle de liaison entre les lycéens et le PHE.</li> <li>• Créer une capsule vidéo sur l'accueil des étudiantes et étudiants en situation de handicap à destination des néo-entrants.</li> <li>• Participation de l'équipe locale Aspie-Friendly quand des étudiants autistes sont concernés : entretien spécifique d'expression des besoins</li> </ul>	
<b>Acteurs</b>	<b>Porteurs</b>	Référente handicap étudiant Chargée de mission handicap
	<b>Contributeurs</b>	Personnels du PHE Équipe locale AF
	<b>Public concerné</b>	ESH
<b>Calendrier</b>	Rentrée 2021-2022 Rentrée 2022-2023	
<b>Livrable</b>	Capsule vidéo	
<b>Indicateurs</b>	Résultats de l'enquête de satisfaction	

## FICHE-ACTION 1.2.2

### Accompagnement dans le cadre des études

<b>Contexte</b>	<p>Un ensemble de moyens doit être développé afin de permettre à l'étudiante ou l'étudiant en situation de handicap de pouvoir suivre au mieux ses études, tout au long de son cursus universitaire.</p> <p>Les moyens existants (par ex. accessibilité numérique des ressources) doivent être valorisés.</p>
<b>Structure</b>	<p>DEVE Pôle Handicap Étudiant</p>
<b>Projets - Réalisations</b>	<p><b>Objectif :</b> Mettre en place les moyens nécessaires afin que les ESH puissent suivre de manière optimale leurs études.</p> <p><b>Actions :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Amélioration des flux d'information :<ul style="list-style-type: none"><li>- Création d'un groupe de travail (correspondants handicap pédagogiques et/ou administratifs, médecin agréé par la CDAPH, PHE, chargé de mission) pour homogénéiser les rubriques pour les arrêtés relatifs aux études.</li><li>- Créer les interfaces entre le PHE et les composantes.</li></ul></li><li>• Aides humaines : Preneurs de notes / tuteurs enseignants ou étudiants avancés (Annexe REH) (organisationnel, méthodologique, et pédagogique), Binôme étudiant :<ul style="list-style-type: none"><li>- Homogénéiser le recrutement dans chaque composante</li><li>- Améliorer le suivi des aides.</li><li>- Etudier la possibilité d'utiliser l'UE citoyenne dans le cadre du handicap.</li><li>- Langue des signes française</li></ul></li><li>• Aides matérielles et techniques :<ul style="list-style-type: none"><li>- Recenser et améliorer le dispositif de prêt de matériel avec les composantes.</li></ul></li><li>• Mise en accessibilité des documents et ouvrages<ul style="list-style-type: none"><li>- Améliorer l'accessibilité des versions adaptées des œuvres protégées aux ESH</li><li>- Présenter l'agrément PLATON (accessibilité des versions adaptées des œuvres protégées aux ESH)</li><li>- Octroyer des délais supplémentaires pour l'emprunt de documents.</li><li>- Informer sur l'existence de l'exception au droit d'auteur pour les personnes en situation de handicap</li></ul></li><li>• Aides exceptionnelles :<ul style="list-style-type: none"><li>- Créer une cellule de crise en identifiant des personnes ressources pour étudier de nouvelles mesures et/ou des réaménagements face à un imprévu (covid-19).</li></ul></li><li>• Participation aux équipes plurielles de l'équipe locale Aspie-Friendly quand des étudiants autistes sont concernés.</li></ul>

<b>Acteurs</b>	<b>Porteurs</b>	Chargée de mission handicap Référente handicap étudiant
	<b>Contributeurs</b>	Personnels du PHE Composantes BU Personnels recrutés (aides humaines) Équipe locale Aspie-Friendly
	<b>Public concerné</b>	ESH
<b>Calendrier</b>		2021, 2022, 2023, 2024
<b>Indicateurs</b>		Réaliser une enquête de satisfaction : questionnaire qualitatif et quantitatif. Bilan sur les aides spécifiques : Nombre d'arrêtés et d'avenants Nombre d'étudiants ayant bénéficié d'aides humaines (preneur de notes, interprète, tuteur, soutien spécifique) Nombre d'étudiants ayant bénéficié d'un parcours aménagé

**FICHE-ACTION 1.2.3****Accompagnement dans le cadre des examens**

<b>Contexte</b>	On constate une évolution des modalités des examens à l'université au fil du temps, toutefois les arrêtés mis en place dans l'accompagnement des ESH ne se sont pas adaptés à l'évolution universitaire. La nécessité d'une amélioration du contenu et de l'application de l'arrêté, dans le cadre des examens par les composantes, apparait afin de permettre une meilleure mise en place des compensations des ESH durant leurs examens.	
<b>Structures</b>	Composantes de l'université Pôle handicap étudiant	
<b>Projets Réalisations</b>	<p><b>Objectif :</b> Améliorer le contenu et l'application de l'arrêté dans le cadre des examens.</p> <p><b>Actions :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recensement de l'organisation des examens via les correspondants handicap pédagogiques et/ou administratifs de chaque composante.</li> <li>• Étendre les enquêtes sur les conditions d'examen à l'ensemble des composantes. Janvier 2021 : première enquête destinées aux ESH de la FSI organisée par les correspondantes de la composante et le PHE sur les conditions d'examens.</li> <li>• Créer les interfaces entre les composantes et le PHE.</li> <li>• Création d'un groupe de travail (correspondants handicap pédagogiques et/ou administratifs, médecin agréé CDAPH, PHE, chargée de mission handicap) pour homogénéiser les rubriques pour les arrêtés relatifs aux examens.</li> <li>• Participation aux équipes plurielles de l'équipe locale Aspie-Friendly quand des étudiants autistes sont concernés</li> </ul>	
<b>Acteurs</b>	<b>Porteurs</b>	Chargée de mission handicap Référente handicap étudiant
	<b>Contributeur</b>	Personnels du PHE Composantes SIMPPS Équipe locale Aspie-Friendly
	<b>Public concerné</b>	ESH
<b>Indicateurs</b>	Nombre d'ESH ayant bénéficié d'aménagements des examens : aménagement des modalités de passation (supports adaptés, prêt de matériel, temps majoré), nombre de secrétaires d'examen... Nombres d'ESH ayant réussi leur examen par composante et niveau.	

**FICHE-ACTION 1.2.4****Optimiser le suivi des étudiantes et des étudiants en situation de handicap**

<b>Contexte</b>	Une réflexion pour apporter des améliorations au suivi des ESH serait nécessaire.	
<b>Structure</b>	Direction des études et de la vie étudiante Pôle handicap étudiant	
<b>Projets - Réalisations</b>	<p><b>Objectif :</b> Optimiser le suivi des étudiants.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alléger le process des demandes de renouvellement des ESH par niveau de diplôme (possibilité de produire des arrêtés valables sur plusieurs années).</li> <li>• Mettre en place et planifier des réunions avec les correspondants handicap étudiant pédagogiques et/ou administratifs par composante pour un suivi de proximité.</li> <li>• Mettre en place et planifier des réunions avec l'équipe locale Aspie-Friendly pour le suivi des étudiants faisant partie du projet Aspie-Friendly.</li> <li>• Suivre les ESH résidents dans les logements crous spécifiques (bilan, rentrée, suivi,...)</li> <li>• Évaluer le bénéfice de l'amélioration du suivi des ESH.</li> </ul>	
<b>Acteurs</b>	<b>Porteurs</b>	Chargée de mission handicap Référent handicap étudiant
	<b>Contributeurs</b>	Personnels du PHE Équipe locale Aspie-Friendly Correspondants des composantes SIMPPS
	<b>Public concerné</b>	ESH
<b>Calendrier</b>	2021, 2022, 2023, 2024	
<b>Indicateurs</b>	Délais moyen d'un arrêté de renouvellement Nombre d'étudiant suivis	



## 1.3 Améliorer les moyens du Pôle Handicap Étudiant (PHE) au bénéfice des ESH

En septembre 2019, une expertise administrative du service Mission Handicap a été réalisée et a montré qu'au vu du nombre d'étudiantes et étudiants en situation de handicap (+500 ESH) un seul médecin n'était pas suffisant pour répondre à la demande. Afin de proposer une continuité de service auprès des ESH, l'université a décidé, comme tous les établissements du site, de faire appel au SIMPPS.

En 2020- 2021, trois grands changements :

- La restructuration du service : la mission handicap devient alors le Pôle Handicap Étudiant.
- Un maillage avec les différentes composantes.
- Un réaménagement partiel des locaux du PHE au forum pour accueillir les ESH.

### FICHE-ACTION 1.3.1

#### Mieux accueillir les ESH en améliorant l'aménagement des locaux du PHE

<b>Contexte</b>		L'accueil des ESH n'est pas optimal et les locaux du PHE ne lui permettent pas de remplir entièrement sa fonction de pôle pour les étudiants en situation de handicap. Le constat initial entraîne que les locaux du PHE sont en cours de modification et d'aménagement.
<b>Structures</b>		Direction Patrimoine Logistique Direction des systèmes d'information Pôle Handicap Étudiant
<b>Projets – Réalisations</b>		<p><b>Objectif :</b> Améliorer les locaux du PHE afin de permettre une meilleure visibilité de l'ensemble des usagers et créer un repère pour les ESH.</p> <p><b>Actions :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proposer des ressources informatiques en libre accès aux ESH.</li> <li>• Mettre en place une signalétique sur le campus.</li> <li>• Sécuriser les locaux du PHE (serrures ; bureau accompagnant ; placard pour matériel).</li> <li>• Adapter les locaux pour une meilleure optimisation (mise à disposition d'une salle polyvalente avec installation de matériel spécifique).</li> </ul>
<b>Acteurs</b>	<b>Porteur</b>	Chargée de mission handicap Référente handicap étudiant
	<b>Public concerné</b>	ESH Personnel du PHE
<b>Calendrier</b>		Rentrée 2022 – 2023
<b>Livrables</b>		Locaux aménagés
<b>Indicateurs</b>		Suivi du calendrier prévisionnel Tableau de bord suite au rapport de mission « expertise administrative du service Mission Handicap »

### FICHE-ACTION 1.3.2

#### Garantir l'accompagnement des ESH en optimisant et pérennisant les moyens humains du PHE



<b>Contexte</b>		<p>Afin de pouvoir accueillir et accompagner les ESH il est important de pérenniser les moyens humains.</p> <p>Suite à une expertise administrative du service Mission Handicap, plusieurs points concernant les moyens humains ont été mentionnés. La nécessité d'un poste de référent handicap Toulouse III, ainsi que la pérennisation des deux postes accompagnants et du poste de gestionnaire administratif, qui existaient au service Mission Handicap, tout cela dans le but de mener à minima les missions spécifiques du PHE.</p> <p>État des lieux :</p> <p>→ En janvier 2020 : recrutement du poste accompagnant vacant depuis avril 2019 pour 6 mois, renouvellement pour 1 an en janvier 2021</p> <p>→ En juin 2020 : recrutement du poste de gestionnaire administratif vacant depuis octobre 2019, pour un contrat d'1 an.</p> <p>→ Travail avec la VP RSU sur la clarification du rôle chargé de Mission Handicap et Référent Handicap Étudiant Toulouse III.</p> <p>→ Le Référent Handicap Étudiant Toulouse III est créé sur une mission administrative au PHE.</p>
<b>Structures</b>		<p>Direction des études et de la vie étudiante</p> <p>Pôle Handicap Etudiant</p>
<b>Projets – Réalisations</b>		<p><b>Objectif :</b></p> <p>Arbitrer et mettre en place des moyens humains pour stabiliser et optimiser aux mieux le fonctionnement du PHE.</p> <p><b>Actions :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pérenniser les postes du PHE.</li> <li>• Identifier et planifier les formations à suivre en fonction des besoins du personnel du service.</li> </ul>
<b>Acteurs</b>	<b>Porteurs</b>	<p>Direction générale des services</p> <p>Direction des ressources humaines</p> <p>Direction des études et de la vie étudiante</p> <p>Chargée de mission handicap</p> <p>Référente handicap étudiant</p>
	<b>Public concerné</b>	<p>Personnels du PHE</p> <p>ESH</p>
<b>Livrable</b>		Fiches de poste
<b>Indicateurs</b>		<p>ETP du PHE</p> <p>Nombre ESH</p>

**FICHE-ACTION 1.3.3****Consolider les moyens financiers en faveur des ESH**

<b>Contexte</b>	<p>Une réelle optimisation des différents financements est nécessaire pour permettre une mise en place des moyens permettant l'accueil et l'accompagnement des ESH.</p> <p>Article 9 de la charte université et handicap « Le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) associera la conférence des présidents d'université (CPU) à la convention avec le Fond pour l'insertion des personnes handicapées (FIPH) relative au financement des actions mises en œuvre par les universités en faveur des personnes handicapées, en vue, notamment, de simplifier les circuits de financement et de favoriser les versements directs du FIPH aux universités. »</p> <p>Subvention pour charge service public (SCSP) spécifique du ministère (114K en 2018 et 110K en 2019 et 105K en 2020) revue à la baisse suite à l'analyse des justificatifs de dépenses sur les années antérieures.</p> <p>→ En 2020 : Subvention annuelle « Atout pour Tous » de la GIP-PCIP (7500 euros).</p>
<b>Structures</b>	<p>Direction des études et de la vie étudiante Pôle handicap étudiant Responsabilité sociétale de l'université</p>
<b>Projets – Réalisations</b>	<p><b>Objectif :</b> Optimiser les différents financements du PHE afin de mettre en place l'ensemble des moyens pour permettre l'accompagnement des ESH.</p> <p><b>Actions :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Améliorer la qualité des documents à produire ainsi que la circulation des flux.</li> <li>- Subvention pour charge de service public (SCSP) spécifique : Planifier et/ou programmer la réponse à l'enquête annuelle ; Dépenser les crédits en respectant l'éligibilité des dépenses et assurer les justificatifs : mettre en place un dispositif garantissant cet objectif.</li> <li>- Gérer la subvention « Atout pour tous » : Répartir les rôles et responsabilités concernant la réponse aux appels d'offres.</li> <li>• Établir une tarification des prestations RH : Réaliser un benchmarking et formuler les propositions de tarification.</li> <li>• Permettre au PHE d'effectuer ses activités en garantissant les crédits nécessaires :       <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyser les besoins et recenser les besoins non-éligibles aux subventions.</li> <li>- Répondre à des appels d'offre pour permettre de nouvelles sources de financements et/ou demander un budget de fonctionnement SCSP pour les dépenses non-éligibles.</li> </ul> </li> </ul> <p>Moyens : Appel d'offre et demande de la SCSP ou CVEC ...</p>

<b>Acteurs</b>	<b>Porteurs</b>	Directeur de la Direction des études et de la vie étudiante Chargée de mission handicap Responsable du Pôle handicap étudiant Vice-présidente Responsabilité Sociétale
	<b>Public concerné</b>	ESH
<b>Calendrier</b>		2021, 2022, 2023, 2024
<b>Livrables</b>		Les conventions et les justificatifs Rapport ordonnateur

**FICHE-ACTION 1.3.4****Identifier et permettre une meilleure visibilité du PHE**

<b>Contexte</b>		<p>En décembre 2019, décision de l'établissement du transfert de l'activité médicale au SIMPPS, entraînant une modification de l'activité de la mission handicap.</p> <p>En mars 2020, le changement de nom de la Mission Handicap en Pôle Handicap Étudiant est validé.</p> <p>Cette modification a entraîné un défaut d'identification du PHE pour les usagers internes et externes à l'université Paul Sabatier auquel il faut remédier.</p>
<b>Structure</b>		Pôle handicap étudiant
<b>Projets – Réalisations</b>		<p><b>Objectif :</b> Améliorer la visibilité du PHE de l'Université Paul Sabatier, afin de permettre la reconnaissance du pôle en interne et en externe, et valoriser le rôle de l'université dans l'accueil des ESH.</p> <p><b>Actions :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informer les partenaires et les services de l'Université Paul Sabatier du changement de la nouvelle structure PHE.</li> <li>• Renommer les adresses électroniques des différents contacts du PHE.</li> <li>• Mettre en place des outils envers le public interne et externe :</li> <li>• Outils numérique (site internet UPS). Réaliser un film sur l'accessibilité du PHE.</li> <li>• Outils de communication (Plaquette, carte de visite, livret étudiant, ...).</li> <li>• Outils physique (stand spécifique « handisup » au salon infosup, JPO, ...).</li> <li>• Communiquer sur le PHE auprès des différentes composantes :</li> <li>• Présenter le PHE aux réunions de rentrée des composantes.</li> </ul>
<b>Acteurs</b>	<b>Porteurs</b>	Référente Handicap étudiant Directeur de la Direction des études et de la vie étudiante Chargée de mission handicap
	<b>Public concerné</b>	Grand public, en interne et en externe, partenaires, associations.
<b>Calendrier</b>		2021, 2022
<b>Livrables</b>		Plaquette JPO ; page internet UPS ; site UPS.

**FICHE-ACTION 1.3.5****Centraliser les données autour du handicap étudiant pour piloter la politique handicap**

<b>Contexte</b>	Le constat initial fait ressortir un besoin de données chiffrées actualisées et fiabilisées pour améliorer l'accompagnement des ESH et orienter la politique handicap de l'UPS	
<b>Structure</b>	Pôle Handicap Étudiant	
<b>Projets – Réalisations</b>	<p><b>Objectif :</b> Regrouper au PHE l'ensemble des informations et des données concernant le handicap pour une meilleure gestion du handicap étudiant.</p> <p><b>Actions :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer un groupe de travail pour construire et faire évoluer le système d'information.</li> <li>• Établir le tableau de bord des données sur les ESH afin d'être réactif pour des prises de décision.</li> <li>• Recueillir les besoins de nos partenaires (Aspie-Friendly, Atout pour tous, SIMPPS, CROUS) et des dispositifs (APIPESH) pour programmer et répondre à leur demande.</li> <li>• Créer des outils de données pour répondre aux enquêtes.</li> <li>• Créer et pérenniser un rapport annuel avec des données fiabilisées.</li> <li>• Numériser et automatiser les données concernant les ESH.</li> </ul> <p>Moyens : Stagiaire informatique et/apprenti.</p>	
<b>Acteurs</b>	<b>Porteurs</b>	Directeur de la Direction des études et de la vie étudiante Chargée de mission handicap Référente handicap étudiant Direction des systèmes d'information
	<b>Public concerné</b>	Composantes Service inter-universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SIMPPS)
<b>Calendrier</b>	2021, 2022, 2023, 2024	
<b>Livrable</b>	Tableau de bord des ESH	
<b>Indicateurs</b>	Nombre d'actions réalisées	

**FICHE-ACTION 1.3.6****Améliorer la qualité du service rendu aux ESH**

<b>Contexte</b>	De nombreux documents concernant l'intervention auprès des ESH ne sont pas encore formalisés. La nécessité d'améliorer la qualité du service afin d'optimiser et de structurer au mieux l'accompagnement des ESH dans leurs cursus universitaire est essentielle.	
<b>Structure</b>	Pôle Handicap Étudiant	
<b>Projets - Réalisations</b>	<p><b>Objectif :</b> Construire et développer des documents dans un process qualité.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se doter d'outil de reporting (données brutes et analyse)</li> <li>• Maintenir les actions de la restructuration du PHE suivant le tableau de bord validé suite au rapport de mission « expertise administrative du service mission handicap »</li> <li>• Rédiger les procédures sur les différentes activités du PHE.</li> <li>• Formaliser les plans d'accompagnement de l'étudiant handicapé (PAEH).</li> <li>• Créer le maillage avec les composantes (correspondant composante handicap étudiant pédagogique, correspondant composante handicap étudiant administratif). Le rôle des correspondants consiste à être le relai de proximité afin de permettre une réactivité pour répondre aux différents intervenants de leur composante (étudiants et pairs).</li> <li>• Créer un maillage avec les services centraux (SCUIO, ...) et les acteurs de l'université sur le handicap (APIPESH, ...)</li> <li>• Remise en qualité des différents documents existants (demande de l'étudiant, arrêtés, fiche réunion plurielle)</li> <li>• Créer une charte de l'engagement de l'étudiant.</li> <li>• Étude et mise en place des contrats étudiants pour les preneurs de note.</li> </ul>	
<b>Acteurs</b>	<b>Porteurs</b>	Référente handicap étudiant Chargée de mission handicap
	<b>Public concerné</b>	Composantes Service inter-universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SIMPPS)
<b>Calendrier</b>	2021, 2022, 2023, 2024	
<b>Livrable</b>	Rapport de mission « expertise administrative du service mission handicap »	



## 1.4 Accompagner l'insertion professionnelle des ESH

### FICHE-ACTION 1.4.1

#### Préparer les ESH à rencontrer des entreprises privées ou des organismes publics

<b>Contexte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Des formations professionnalisantes de plus en plus nombreuses</li> <li>- Allongement de la durée des périodes en entreprises dans certaines formations (transformation du DUT en BUT) et mise en place de CMI</li> <li>- Obligation d'emploi de PSH des entreprises de plus de 20 salariés</li> <li>- Volonté accrue des partenaires de favoriser les formations en alternance</li> <li>- En plus de l'action du SCUIO-IP, l'université a mis en place un dispositif spécifique d'accompagnement des ESH (APIPESH)</li> </ul>
<b>Structures</b>	Dispositif APIPESH Mission Formation Continue et Apprentissage (MFCA)
<b>Projets Réalisations</b>	<p><b>Préparation des ESH</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Entretiens individuels</b> d'accompagnement du projet professionnel et suivi : durée 45 minutes, en présentiel ou distanciel depuis 2020</li> <li>• <b>Ateliers bi-mensuels de développement personnel</b>, en collaboration avec un professionnel du spectacle.</li> <li>• <b>Journées de simulations d'entretiens</b> de recrutement, avec Cap Emploi.</li> <li>• <b>ACIS</b> : ateliers bi-mensuels de communication et interactions sociales, 2h pour aider les étudiants autistes sur le volet de la communication : la décoder et la comprendre, pour pouvoir inter-agir.</li> </ul> <p><b>Recevoir les conseils des professionnels du recrutement pour être plus proche de leurs attentes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• « <b>Les rendez-vous Pro de l'Info</b> » : mis en place une fois par mois, une entreprise rencontre les ESH sur une thématique handicap-emploi : <ul style="list-style-type: none"> <li>- novembre : Atout-Caps, comment parler de son handicap en entretien,</li> <li>- janvier AKKA : RQTH pour qui ? pour quoi ? les enjeux</li> <li>- mars Altran : rôle des Mission handicap dans le processus de recrutement, et dans l'accompagnement</li> <li>- avril : P. Fabre : stages et alternances, comment l'entreprise accueille-t-elle les ESH et pourquoi en recherche-t-elle ?</li> </ul> </li> <li>• <b>Duoday</b> : accompagnement des ESH pour participer à cette journée d'immersion, de découverte. Absence de notion de recrutement. L'objectif est exclusivement la rencontre du monde professionnel pour l'ESH et la sensibilisation au handicap pour l'équipe accueillante.</li> </ul>
<b>Porteurs</b>	Chargée de mission insertion professionnelle des ESH et Ambassadrice aval Aspie-Friendly
<b>Public concerné</b>	ESH
<b>Livrable</b>	Bilan annuel APIPESH
<b>Indicateurs</b>	Nombre d'ESH accompagnés individuellement Nombre d'étudiants inscrits aux ateliers et simulations entretiens Nombre de participants au Duoday Nombre d'entreprises partenaires



## FICHE-ACTION 1.4.2

### Favoriser les rencontres avec les recruteurs

<b>Contexte</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Volonté accrue des entreprises de rencontrer des futurs alternants</li> <li>- Des formations professionnalisantes de plus en plus nombreuses</li> <li>- Allongement de la durée des périodes en entreprises dans certaines formations (transformation du DUT en BUT) et mise en place de CMI</li> <li>- Obligation d'emploi de PSH des entreprises de plus de 20 salariés</li> <li>- En plus de l'action du SCUIO-IP, l'université a mis en place un dispositif spécifique d'accompagnement des ESH (APIPESH)</li> </ul>
<b>Structures</b>		Dispositif APIPESH Mission Formation Continue et Apprentissage (MFCA)
<b>Projets Réalisations</b>		<p><b>Permettre aux ESH d'être en capacité de participer aux évènements favorables à l'insertion professionnelle</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Forum Alternance Stage Emploi ESH</b> organisé au mois de février – 30 entreprises, 210 entretiens individuels de recrutement organisés, taux de transformation moyen 35 %</li> <li>• <b>Visite entreprise</b> : rencontre avec le service recrutement de Altran, visite des espaces de travail, atelier e-reputation</li> <li>• <b>Parrainage inversé annuel</b>, le 2/04, journée mondiale de l'autisme : un manager d'une entreprise partenaire est parrainé par un étudiant autiste – journée de travail, validée par le CRA – Réalisation en aval de <b>fiches outils</b> par APIPESH, transmises aux managers pour un meilleur accompagnement des ESH.</li> <li>• <b>Rencontres de l'Haéro</b> : Préparation des ESH en collaboration avec Handicapro-Conseil et accompagnement à leur participation le jour de l'évènement organisé à l'université de Airbus</li> <li>• <b>Forum virtuel emploi-alternance</b> – juin à juillet – mis en place en partenariat avec J. Davadant et Cap Emploi pour les ESH de UT3, durant le confinement 1 en réponse à l'annulation de tous les forums d'acteurs nationaux – Sera reconduit en 2021</li> </ul> <p>Partenariats : Julien Davadant, CRA Occitanie, Handipro Conseils, Cap Emploi, PRITH.</p>
<b>Acteurs</b>	<b>Porteurs</b>	Chargée de mission insertion professionnelle ESH et Ambassadrice aval Aspie-Friendly
	<b>Public concerné</b>	ESH
<b>Calendrier</b>		Reconduction des actions chaque année
<b>Livrable</b>		Bilan annuel APIPESH
<b>Indicateurs</b>		Nombre d'entreprises inscrites aux forums organisés par APIPESH Nombre de participants au parrainage inversé Nombre d'étudiants inscrits participants aux forums

**FICHE-ACTION 1.4.3**  
**Entretenir le réseau**

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afin de pouvoir travailler avec les différents acteurs du handicap, le réseau doit être consolidé</li> <li>- Les formations professionnalisantes intéressent les entreprises</li> <li>- Familiariser les entreprises avec l'allongement de la durée des périodes en entreprises et donc de la disponibilité des ESH</li> <li>- Obligation d'emploi de PSH des entreprises de plus de 20 salariés</li> <li>- En plus de l'action du SCUIO-IP, l'université a mis en place un dispositif spécifique d'accompagnement des ESH (APIPESH)</li> </ul>
<b>Structures</b>		Dispositif APIPESH Mission Formation Continue et Apprentissage (MFCA)
<b>Projets Réalisations</b>		<p><b>Partenariats avec les acteurs institutionnels</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• AGEFIPH</li> <li>• PRITH</li> </ul> <p><b>Travail collaboratif</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atout Pour Tous</li> <li>• MDPH</li> <li>• Diverses associations : GISH (<i>Groupement Interassociatif Scolarisation et Handicap</i>), CERESA, InPacts, SESSAD (<i>service d'accompagnement des enfants en situation de handicap</i>), Handipo Conseil, Unadev, Handi 'Apt, etc</li> </ul> <p><b>Partenariats avec les entreprises :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation régulière au PRITH avec les entreprises partenaires</li> <li>• Conventions de partenariats APIPESH : Altran, Capgemini, Toulouse Metropole, Sky in Cap, Veolia, La DIRECCTE, Cap Emploi (les conventions permettent de financer les actions APIPESH)</li> <li>• Participation au groupe national dédié à l'insertion professionnelle dans le cadre du dispositif Aspie-Friendly : partenariat avec les entreprises signataires de la Charte Entreprise Aspie-Friendly</li> <li>• Actions directe d'aide au recrutement : relais des annonces, recommandation de candidatures d'ESH, accompagnement aux étapes de sélection.</li> <li>• Actions de sensibilisation des équipes d'accueil de stagiaires ou alternants ESH : par ex Airbus, Sky, Ibp</li> <li>• Suivi adapté aux particularités autistiques</li> <li>• Visite d'une entreprise avec rencontre de la RH, aide aux entretiens et séance e-réputation</li> <li>• Participation à l'adapatathon biennal</li> </ul>
<b>Acteurs</b>	<b>Porteurs</b>	Chargée de mission insertion professionnelle des ESH
	<b>Public concerné</b>	ESH
<b>Calendrier</b>		Reconduction des actions chaque année
<b>Livrable</b>		Bilan annuel APIPESH
<b>Indicateurs</b>		Nombre de conventions signées Nombre de formations en entreprises Actions inscrites au PRITH Nombre de stages et alternances mis en place via APIPESH



## 1.5 Améliorer la vie étudiante des ESH

### FICHE-ACTION 1.5.1

#### Favoriser la pratique d'Activités Physiques et/ou Sportives par les ESH

<b>Contexte</b>	<p>Peu d'ESH pratiquent des activités physiques au sein du pôle sport de l'UT3 ou dans le cadre associatif.</p> <p>Selon l'OMS :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les maladies liées à l'inactivité sont la 4<sup>e</sup> cause de mortalité ;</li> <li>- 90% des étudiants qui faisaient du sport avant leurs études arrêtent en entrant dans le supérieur</li> </ul>
<b>Structure</b>	<p>Pôle Sport UT3</p>
<b>Projets Réalisations</b>	<p><b>Objectifs :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Permettre aux ESH de pratiquer des Activités physique et/ou sportives dans un cadre spécifique adapté ou en inclusion.</li> <li>- Faciliter l'accès à la pratique sportive pour les ESH dans le cadre associatif.</li> <li>- Améliorer la santé des ESH et leur permettre de créer du lien social.</li> </ul> <p><b>Actions :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Communication sur les dispositifs pôle sport de l'UPS : Informations données aux ESH sur la possibilité de pratiques adaptées dans le cadre du sport universitaire sur le site internet de l'UPS, lors des entretiens du pôle handicap ou par mail.</li> <li>- Création d'un Partenariat avec le pôle sport qui propose des d'activités physiques et/ou sportives pour les ESH encadrées par un enseignant spécialisé dans le sport-santé</li> <li>- Création d'un Partenariat avec le Stade Toulousain rugby handisport dans le cadre du dispositif handisport santé et du projet Activéo.  Cette association donne l'occasion aux ESH de pratiquer une activité sportive adaptée et propose un accompagnement par une spécialiste des APA (Activités physiques adaptées) dans le cadre d'une pratique hebdomadaire en effectif réduit.</li> <li>- Soutien pour l'organisation de la journée nationale sport et handicap (JNSH). Partenariat avec l'association RéAPS (Réseau d'Action et de Prévention en Santé), association d'étudiants de la filière Activité Adaptée et Santé de la Faculté des sciences du sport et du mouvement humain (F2SMH).</li> <li>- Communication sur les Rencontres en Activité Physique Adaptée et Santé (RAPA) organisées chaque année par la promotion des Master Activité physique adaptée et santé (APA-S) de la F2SMH</li> </ul>

<b>Acteurs</b>	<b>Porteurs</b>	Chargée de mission handicap Pôle Sport UT3 Association Stade Toulousain rugby handisport Association RéAPS
	<b>Public concerné</b>	ESH
<b>Indicateurs</b>		Nombre d'ESH inscrits au Pôle Sport de l'université Nombre d'ESH qui pratiquent de manière régulière.

**FICHE-ACTION 1.5.2**  
**Permettre une ouverture culturelle**

<b>Contexte</b>	<p>Pour les ESH, comme pour toute la communauté étudiante, l'accès à la culture est un droit et aussi un élément d'inégration sociale.          Le contexte de la crise sanitaire a limité l'organisation d'évènements culturels.</p>	
<b>Structure</b>	<p>Pôle Culture          Pôle Communication</p>	
<b>Projets Réalisations</b>	<p><b>Objectifs :</b>          Cibler les ESH dans la communication sur les évènements culturels existants.          Développer le lien entre la culture et la thématique du handicap, et de la diversité plus globalement.</p> <p><b>Action type :</b>          Organisation d'une rencontre <b>Danse et Handicap</b> lors de la Journée internationale du handicap : en partenariat avec le pôle culture et la compagnie Incorporel qui propose une pratique mixte handi-valide.</p> <p><b>Objectifs :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Envisager les usages du corps dans une activité artistique et avec un corps « différent ». Construction identitaire du danseur handicapé.</li> <li>- Ouverture culturelle sur la danse</li> </ul>	
<b>Acteurs</b>	<b>Porteurs</b>	<p>Chargée de mission handicap          Commission Culture          Responsable du Pôle culture UT3          Enseignante en danse à F2SMH</p>
	<b>Public concerné</b>	<p>ESH + les étudiants UT3 + personnels UT3</p>
<b>Indicateurs</b>	<p>Nombre d'évènements          Nombre de participants</p>	

**FICHE-ACTION 1.5.3****Favoriser l'inclusion sociale des étudiantes et étudiants avec troubles du spectre autistique**

<b>Contexte</b>	Les étudiants autistes ont des difficultés d'interaction sociale qui les tiennent généralement à l'écart de la vie étudiante.	
<b>Projets - Réalisations</b>	Une association d'étudiantes et étudiants autistes toulousains a été créée en 2020 : La Bulle ! Cette association bénéficie d'un local et organise des permanences pour les étudiants autistes. Elle souhaite également organiser des actions de sensibilisation sur l'autisme. Projet : co-organisation d'un hackathon dédié à l'inclusion des étudiants autiste : EduMix Aspie-Friendly	
<b>Acteurs</b>	<b>Porteurs</b>	La Bulle ! accompagnée par l'équipe locale Aspie-Friendly
	<b>Public concerné</b>	Étudiants autistes Les étudiants UT3 Les personnels UT3
<b>Calendrier</b>	Association créée en avril 2020 Hackathon EduMix Aspie-Friendly prévu fin mai 2021	
<b>Indicateurs</b>	Nombre de participants	

#### FICHE-ACTION 1.5.4

##### Informer sur les logements adaptés pour les ESH

- Identifier un correspondant CROUS
  - Présenter et cartographier les logements adaptés, domotisés.
  - Informer sur le service d'accompagnement à la vie sociale (SAHEHD)
- Tél : 05.61.00.10.03 Mél : [saehd@res-o.fr](mailto:saehd@res-o.fr) <http://www.res-o.fr/saehd>

**Pour les étudiants dépendants lourdement handicapés nécessitant d'être secondés pour certains actes de la vie quotidienne, la résidence universitaire Clément Ader**, au sein d'UT3, propose 20 logements adaptés, domotisés (portes, contrôle d'environnement, mobilier réglable à la hauteur de l'étudiant, système de transfert par rail au plafond, interphonie pour les appels d'urgence...)

Dans cette résidence intervient le SAHEHD (Service d'accompagnement et d'hébergement pour Etudiants Handicapés Dépendants) avec un service de nuit.


Propose un SAVS (Service d'Accompagnement à la Vie Sociale), fondé à l'origine par le GAHMU (Groupement pour l'Autonomie des étudiants Handicapés en Milieu Universitaire), puis transféré à l'Association RÉSILIENCE-OCCITANIE (RES-O).

Accompagnement des étudiants bénéficiant d'un logement pour handicap/maladie grave par une assistante sociale.



**FICHE-ACTION 1.5.5****Faciliter la vie universitaire des ESH : déplacements et accessibilité des lieux d'études et de vie.**

<b>Contexte</b>	Les ESH, notamment les personnes à mobilité réduite, peuvent rencontrer des obstacles lors des déplacements au sein de l'Université et à l'occasion des repas. Des solutions doivent être envisagées pour favoriser l'accessibilité ou réduire la perte de temps.	
<b>Projets Réalisations</b>	<b>Objectif :</b> Favoriser les déplacements au sein de l'université et réduire les temps de déplacement.  <b>Actions :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Pour les déplacements</b>, l'université dispose de deux véhicules pour les personnes à mobilité réduite pour des transports occasionnels qui s'effectuent exclusivement sur le campus de "ranguell" et deux accompagnants peuvent être mobilisés pour ces transports.</li><li>- <b>Pour l'ouverture des barrières d'entrée</b> un badge peut être fourni pour les ESH qui se déplacent avec leur propre voiture ou qui sont accompagnés.</li><li>- <b>Carte coupe file</b> pour la restauration avec la possibilité d'être accompagné d'une personne.</li><li>- <b>Clés pour les ascenseurs.</b></li></ul>	
<b>Acteur(s)</b>	<b>Porteurs</b>	Chargée de mission handicap DEVE – PHE
	<b>Public concerné</b>	ESH
<b>Indicateurs</b>	Nombre d'ESH ayant bénéficié d'un ou de plusieurs des éléments cités. Niveau de satisfaction exprimé (via enquête et statistique d'utilisation)	



# **PARTIE 2 | POLITIQUE RH POUR LES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP (PSH)**

**2.1 État des lieux**

**2.2 Renforcer la politique de recrutement et d'accueil des personnes en situation de handicap**

**2.3 Renforcer l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap**

**2.4 Organiser le recensement des personnels en situation de handicap**



# PARTIE 2 | Politique RH à l'égard des personnels en situation de handicap

## 2.1 État des lieux

Dans le prolongement de la **loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap »**, l'Université Toulouse III - Paul Sabatier décline une politique volontariste et inclusive en matière de recrutement, d'accueil, d'accompagnement en faveur d'une égalité d'accès aux droits des personnels en situation de handicap.

**La loi n°2005-102 du 11 février 2005** a défini le handicap comme « *toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* ».

La principale richesse de l'université est constituée des femmes et des hommes qui y travaillent. Ce sont ces femmes et ces hommes qui déterminent la réussite de ses perspectives de rayonnement et d'innovation. A ce titre, elle s'est engagée à accompagner les personnes les plus vulnérables en contribuant à l'accueil, au maintien et à l'insertion des personnels bénéficiaires d'une reconnaissance de travailleur handicapé (BOE) ou des personnels qui rencontrent une restriction d'activité liée à une inaptitude au sein de leur environnement de travail. Par ailleurs, notre ambition en matière de politique de gestion des ressources humaines est d'aller au-delà des obligations réglementaires pour accompagner ces personnels tout en contribuant à la banalisation du handicap au sein de l'établissement.

Le domaine ressources humaines et développement social (DRHDS) assure des missions qui vont au-delà des activités classiques de gestion des personnels pour proposer des actions, qui contribuent à une politique de ressources humaines intégrant tous les aspects de l'environnement du travail pour mieux répondre aux situations individuelles et aux enjeux de solidarité.

### ➤ **Bilan chiffré - déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) sur ces 3 dernières années**

Selon la loi, chaque établissement privé ou public d'au moins 20 personnels a l'obligation d'employer des personnes handicapées à hauteur de 6 % de son effectif sous peine de se voir appliquer des sanctions. Cette réglementation a pour but de favoriser l'intégration des travailleurs handicapés dans le milieu ordinaire du travail et la banalisation du handicap dans les entreprises et établissements.

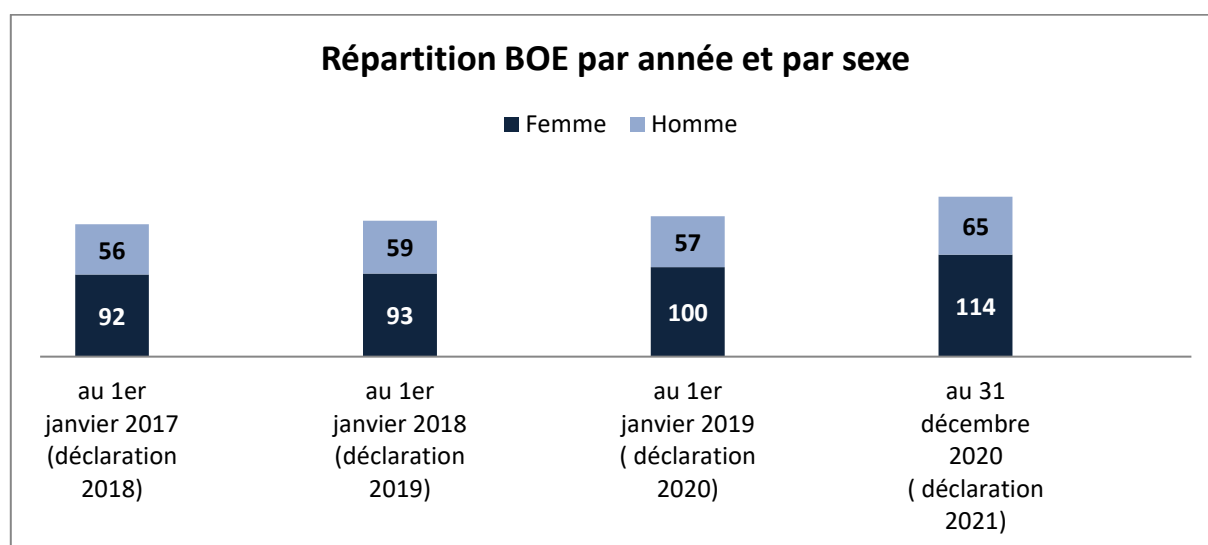
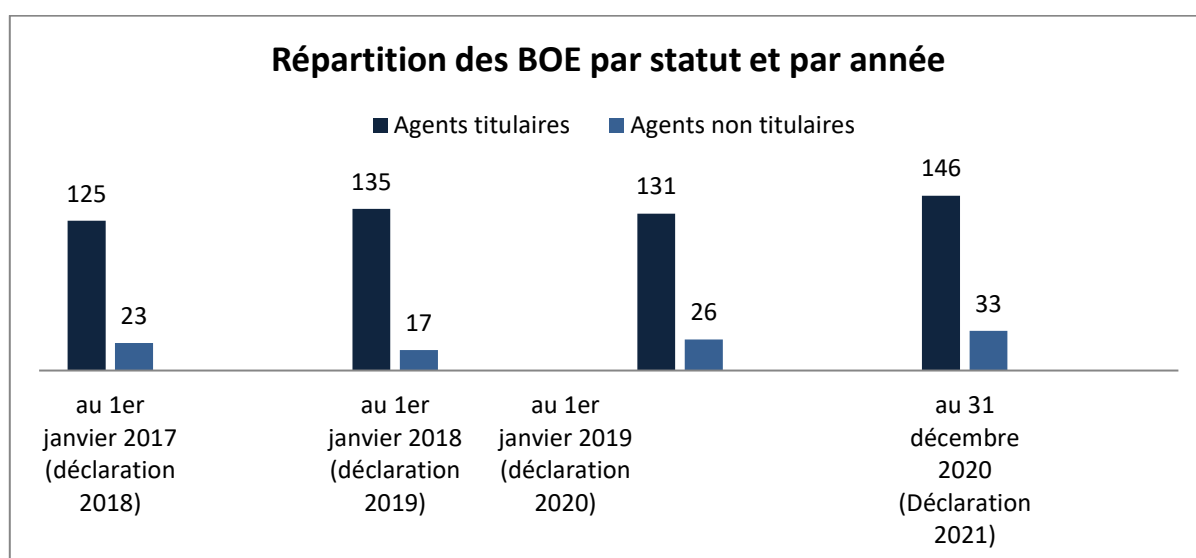
En pratique, la correspondante handicap des personnels qui est rattachée au domaine ressources humaines et développement social (DRHDS) doit déclarer pour le compte de l'université chaque année le nombre de personnes en situation de handicap que l'université emploie pour justifier l'application de la réglementation en lien avec les services internes concernés. C'est ce que l'on appelle la Déclaration obligatoire de l'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

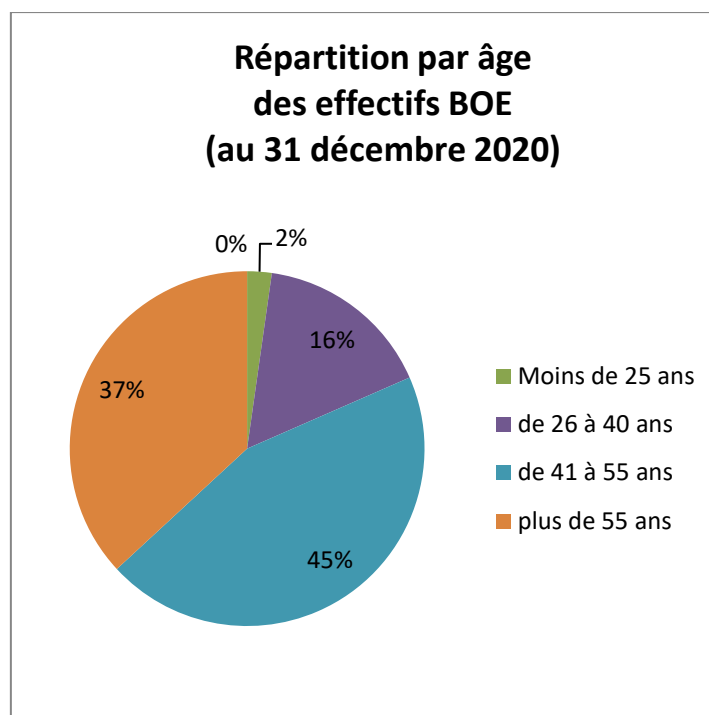
Les actions liées à l'insertion et au maintien des travailleurs handicapés (les aménagements de poste en faveur des travailleurs handicapés, les formations de compensation du handicap, les actions de sensibilisation sur la thématique du handicap, les travaux d'accessibilité au-delà de

l'obligation légale et en lien direct avec les travailleurs handicapés...) peuvent être valorisés au titre des dépenses déductibles dans la déclaration annuelle.

Année de déclaration (données N-1)	Nombre de BOE déclarés	Taux d'emploi direct	Nombre légal de BOE pour atteindre les 6%	Montant de l'amende payée en €
2021 (2020)	179	4,26%	252	41 751,87€
2020 (2019)	157	4,15%	226	95 351,32 €
2019 (2018)	152	3,82%	238	33 792,65€
2018 (2017)	148	3,68%	241	134 070,26€

L'établissement souhaite fortement contribuer à l'augmentation du nombre de recrutements de personnels en situation de handicap pour favoriser l'inclusion de ces personnes en milieu de travail.





## ➔ Le recrutement

### ☞ Recrutement direct par la voie contractuelle (réservé aux BOE<sup>1</sup>)

L'université a l'obligation légale d'ouvrir une proportion minimale de 6% du nombre total de concours et recrutements sans concours au titre du handicap.

Le recrutement direct par la voie contractuelle (décret du 25 août 1995) permet d'accéder à la fonction publique par contrat à certaines catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi n'étant pas déjà fonctionnaires et répondant aux mêmes conditions de diplômes ou d'équivalences que celles exigées aux candidats et candidates de concours externes. Dans ce type de recrutement, le médecin agréé atteste de la compatibilité du handicap avec l'exercice des fonctions envisagées au regard des possibilités de compensations.

Le MESRI a vocation à recruter dans les filières des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) et des personnels de bibliothèques. Les recrutements peuvent également concerner les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (A.T.S.S), les enseignants-chercheurs ainsi que certains personnels enseignants du second degré.

L'Université a recruté par la voie contractuelle 5 BOE sur les 3 dernières années répartis comme suit :

Filière Ingénieur technique de recherche et de formation							Totaux
Catégorie	A		B		C		
Sexe	F	H	F	H	F	H	
En 2020	0	0	1	1	1	0	3
En 2019	0	0	0	0	1	1	2
En 2018	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totaux</b>	0	0	1	1	2	1	5

<sup>1</sup> Bénéficiaires de l'obligation de l'emploi (BOE)

L'université a pour ambition de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et à ce titre, l'augmentation du nombre de recrutements est un des leviers. Pour réaliser cette ambition, l'adhésion de nos managers et des équipes est essentielle. Tout au long de l'année, des actions de sensibilisation seront effectuées en direction de l'ensemble des personnels et de manière spécifique aux managers.

Par ailleurs, lors des dialogues de gestion pour l'arbitrage de la campagne d'emplois, l'équipe politique portera cette ambition auprès de nos managers.

### **☞ Recrutement des personnels en situation de handicap (y compris les concours réservés aux personnels en situation de handicap)**

	2020		2019		2018		Totaux
	F	H	F	H	F	H	
Recrutements par la voie contractuelle	2	1	1	1	0	0	5
Agents recrutés sur contrat art 4 et 6, 6 quater, 6 quinquies, 6 sexies de la loi n° 84-16	2	3	1	0	2	1	9
Doctorants contractuels	1	1	2	0	0	0	4
Enseignants, Enseignants-chercheurs	0	0	2	0	0	0	2
Concours	1	0	0	0	0	0	1
Contrat Pacte	0	0	0	0	0	0	0
Apprentis	0	1	0	0	0	0	1
<b>Totaux par sexe</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>22</b>
<b>Totaux par année</b>	<b>12</b>		<b>7</b>		<b>3</b>		<b>22</b>

### ***☞ Le maintien des personnes en situation de handicap***

Tous les employeurs relevant du code du travail (art.L.5213-6 du code du travail) et des trois fonctions publiques (articles 6 sexies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires) sont tenus, quel que soit leur effectif, à une obligation « **d'aménagement raisonnable** » à l'égard des travailleurs handicapés.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail, les employeurs prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code de travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Ces mesures peuvent concerner notamment l'adaptation de machines ou d'outillages, l'aménagement de postes de travail, y compris l'accompagnement et l'équipement individuels nécessaires aux travailleurs handicapés pour occuper ces postes, et les accès aux lieux de travail. Ces mesures incluent notamment l'aménagement de tous les outils numériques concourant à l'accomplissement de la mission des agents, notamment les logiciels métiers et bureautique ainsi que les appareils mobiles.

Le refus de prendre des mesures appropriées peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 122-45-4 du code du travail. Au titre des mesures appropriées prévues à l'article L. 323-9-1, les agents handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 bénéficient à leur demande d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

### ☞ Aménagements de poste de travail

Différents types d'aménagement sont déjà proposés aux personnels en situation de handicap au sein de l'université. Ces aménagements peuvent concerner l'ergonomie du poste de travail, mais également les conditions de travail au sens large, incluant aussi bien des aménagements d'horaires, l'achat de prothèses auditives, etc.

Vous trouverez ci-dessous le nombre d'aménagements de poste matériels réalisés tout au long de ces trois dernières années.

Année de déclaration (données N-1)	2020	2019	2018
Nombre d'aménagements réalisés	17	27	25
Budget dépensé en €	16 984,17€	34 265,05€	28 013,37€

### ☞ Formations

Les personnels en situation de handicap bénéficient comme tous les agents d'actions de formations pour développer leur potentiel et adapter leurs compétences à l'évolution de leur environnement professionnel ; incluant les préparations aux concours et examens professionnels.

Les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier après avis du médecin de prévention, de formations spécifiques destinées à compenser leur handicap ou l'apprentissage de techniques palliatives (langue des signes, braille...)

Année de déclaration (données N-1)	2020	2019
Agents ayant bénéficié d'actions de formations	68	57
Budget dépensé en €	10 995,83€	15 927,37€

### ☞ Travaux d'accessibilité réalisés pour les personnels en situation de handicap

Il s'agit des travaux réalisés dans les locaux de l'employeur afin de les rendre accessibles aux travailleurs handicapés qu'il emploie.

Le code de la construction pose un principe général d'accessibilité des locaux et notamment des locaux de travail aux personnes handicapées. Aux termes de l'article L111-7 de ce code « *les dispositions architecturales, les aménagements et équipements intérieurs et extérieurs... et des lieux de travail doivent être tels que ces locaux et installations soient accessibles à tous et notamment aux personnes handicapées.* »

De plus, les articles R 4124-26 à 28 du code du travail (décret 2009-1272 du 21 octobre 2009) prévoient que :

- les lieux de travail y compris les locaux annexés aménagés dans un bâtiment neuf ou dans la partie neuve d'un bâtiment neuf ou dans la partie neuve d'un bâtiment existant sont accessibles aux travailleurs handicapés ;
- les lieux de travail sont considérés comme accessibles lorsque les personnes handicapées peuvent accéder, circuler se repérer et évacuer avec la plus grande autonomie possible ;
- ils doivent être conçus pour permettre l'adaptation des postes de travail



Au-delà de l'**obligation légale** (art.L111-7 du code de la construction, art. R 4214-26 à 28 du code du travail) pourront être valorisés au titre des dépenses déductibles.

À ce titre, la direction du patrimoine et de la logistique contribue à la réalisation des travaux permettant l'accessibilité des locaux aux personnels en situation de handicap. Ces travaux sont essentiels, ils contribuent au maintien et à l'intégration de nos personnels en situation de handicap.

Année de déclaration (données N-1)	2020	2019	2018
Montant des travaux d'accessibilité réalisés en €	215 949,15€	160 192,73€	305 002,65€

Le domaine des ressources humaines et développement RH sera associé aux actions menées par ces structures internes, porteuses des thématiques liées à l'accessibilité des locaux et du numérique, dans l'optique d'optimiser l'accompagnement en vigueur, et faire le lien avec ces structures sur les éventuelles difficultés rencontrées par les personnels en situation de handicap.

### ➔ Les personnes ressources au sein de l'Université

L'université s'est dotée de ressources humaines qui concourent à l'accueil et à l'accompagnement des personnels en situation de handicap tout au long de leur carrière.

- ✚ **La correspondante handicap** est rattachée au domaine des ressources humaines et du développement social (DRHDS), elle conseille et accompagne tout agent en situation de handicap tout au long de sa carrière. Elle assure la mise en œuvre des aménagements du poste de travail et l'amélioration des conditions professionnelles avec pour objectif le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés conformément aux préconisations du médecin de prévention. Pour ce faire, elle travaille en lien avec la médecine de prévention, l'assistante sociale, les managers, les composantes et laboratoires, les équipes RH. Elle est également, l'interlocutrice principale du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESRI) et du Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Elle traite toutes les informations relatives aux campagnes de recensement et de sensibilisation, effectue les remontées statistiques, la déclaration annuelle au Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

[#Contact](#)

#### **Marie-Jeanne Habyalimana-Uwiragiye**

Responsable du service recrutement, accompagnement et environnement du travail

**Correspondante handicap des personnels de l'Université Paul Sabatier**

[correspondante.handicap@univ-tlse3.fr](mailto:correspondante.handicap@univ-tlse3.fr)

- ✚ **La responsable du pôle développement des ressources humaines** peut être amenée à accompagner les agents en difficulté sur leur poste de travail en lien avec l'équipe pluridisciplinaire.

[#Contact](#)

#### **Claudine Morel**

Responsable du pôle développement des RH

[claudine.morel@univ-tlse3.fr](mailto:claudine.morel@univ-tlse3.fr)

- ✚ **L'assistante sociale** assure un lien essentiel par sa position particulière. Elle s'inscrit dans un rôle d'écoute, d'information, de conseils, d'orientation, d'évaluation en vue de la résolution des difficultés rencontrées par les personnels en situation de handicap.

[#Contact](#)

**Valérie Poitrasson**

Assistante sociale

[valerie.poitrasson@univ-tlse3.fr](mailto:valerie.poitrasson@univ-tlse3.fr)

- ✚ **Le médecin du travail** a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des personnels du fait de leur activité professionnelle, dans la préservation du secret médical. Une préconisation médicale du médecin est nécessaire pour que l'agent en situation de handicap puisse bénéficier d'un aménagement de travail.

[#Contact](#)

**Service de médecine de prévention des personnels**

Dr Jacqueline Laguerre

[smpp.secretariat@univ-tlse3.fr](mailto:smpp.secretariat@univ-tlse3.fr)



## 2.2 Renforcer la politique de recrutement et d'accueil des personnes en situation de handicap

### FICHE-ACTION 2.2.1

#### Développer des dispositifs favorisant le recrutement interne

<b>Contexte</b>	Fidèle à ses valeurs humanistes et à la reconnaissance de la différence, l'Université Toulouse III - Paul Sabatier participe à son niveau, par le recrutement de personnels en situation de handicap, à construire une société plus inclusive. Sur les trois dernières années, l'université a recruté 22 personnes en situation de handicap, ce qui paraît très peu au regard de l'effectif de l'établissement.
<b>Structures</b>	Direction générale des services Domaine des ressources humaines et développement social
<b>Réalisations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Création d'une enveloppe spécifique réservée au recrutement des personnels BOE par la voie contractuelle par an (160 000€) dans le cadre de la campagne d'emploi annuelle.</li> <li>- Rédaction d'une charte du recrutement et de la mobilité rappelant le cadre réglementaire au sujet de la non-discrimination.</li> </ul>
<b>Projets</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cibler au minimum l'ouverture de 10 recrutements par la voie contractuelle de personnels en situation de handicap toutes catégories confondues (cat A, B, C) dans le cadre de la campagne d'emploi annuelle</li> <li>- Recruter des apprentis en situation de handicap dans l'objectif de les pérenniser sur des besoins pérennes si leur profil et leurs compétences sont en adéquation avec les besoins de l'établissement</li> <li>- Rédiger une présentation des dispositifs de recrutements par population et par dispositif réglementaire à destination des agents et encadrants</li> </ul>
<b>Acteurs</b>	<b>Porteur :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vice-Président RH</li> <li>- Directeur Général des services</li> </ul> <b>Contributeur :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Équipe DRHDS</li> </ul>
<b>Calendrier</b>	À compter de la campagne d'emploi 2022. Ces actions devront être portées lors de chaque campagne d'emploi.
<b>Livrable</b>	Liste des recrutements BOE validés dans la campagne d'emploi par le conseil d'administration de l'université
<b>Indicateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de BOE recrutés (titulaires, contractuels)</li> <li>• Nombre d'apprentis BOE recrutés</li> </ul>

**FICHE-ACTION 2.2.2****Mettre en place des partenariats internes et externes pour favoriser le recrutement**

<b>Contexte</b>	Fidèle à ses valeurs humanistes et à la reconnaissance de la différence, l'Université Toulouse III - Paul Sabatier participe au niveau qui est le sien, par le recrutement de personnels en situation de handicap, à construire une société plus inclusive. Jusqu'au 1 <sup>er</sup> novembre 2020, il n'y avait aucun partenariat mis en place avec les organismes spécialisés en charge de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Par conséquent, nos offres d'emploi étaient peu visibles auprès des structures spécialisées et des demandeurs d'emploi en situation de handicap.
<b>Structure</b>	Domaine ressources humaines et développement social (DRHDS)
<b>Réalisations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diffuser systématiquement les offres d'emploi auprès de CAP Emploi Haute Garonne (Toulouse), Hautes Pyrénées (Tarbes), Gers (Auch) et Tarn (Albi) afin de créer un vivier de candidatures et améliorer la couverture de nos offres d'emploi et des avis de concours</li> <li>- Inscrire une mention sur l'égalité des chances et la notion de non-discrimination sur nos offres d'emploi</li> </ul>
<b>Projets</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afficher sur la page intranet et internet les différents dispositifs de recrutement réservés aux BOE (voie contractuelle, apprentissage, concours classiques)</li> <li>- Participer à des forums pour l'emploi (ex : SCUIO, Catalyseur, forum mobilité organisé par la préfecture...)</li> <li>- Mettre en place des partenariats avec des structures locales dans l'objectif de cibler les étudiantes et étudiants qui sont nos potentiels futurs personnels (Pôle Handicap étudiants, Atouts pour tous, Aspie-Friendly...)</li> <li>- Diffuser nos offres d'emploi auprès d'associations locales de personnes en situation de handicap</li> </ul>
<b>Acteurs</b>	<p><b>Porteuse :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable du service recrutement et correspondante handicap</li> </ul> <p><b>Contributeurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'équipe du service recrutement, accompagnement et environnement du travail</li> <li>- Service RH de l'IUT de Toulouse</li> <li>- Service RH de l'IUT de Tarbes</li> </ul>
<b>Calendrier</b>	Les projets seront menés sur l'année 2021 et ont à vocation à être pérennisés
<b>Livrable</b>	Pages Internet et Intranet de l'Université
<b>Indicateurs</b>	<p>Nombre de BOE recrutés (titulaires, contractuels)</p> <p>Nombre d'apprentis BOE recrutés</p> <p>Liste des salons</p>

**FICHE-ACTION 2.2.3****Renforcer les procédures d'accueil pour les bénéficiaires de l'obligation de l'emploi**

<b>Contexte</b>	Fidèle à ses valeurs humanistes et à la reconnaissance de la différence, l'Université Toulouse III - Paul Sabatier participe au niveau qui est le sien, par le recrutement de personnels en situation de handicap, à construire une société plus inclusive. A la demande de certains agents en situation de handicap, le développement de dispositif d'accueil permettra de contribuer à l'accueil et à l'insertion des agents en situation de handicap.
<b>Structure</b>	Domaine ressources humaines et développement social (DRHDS)
<b>Réalisations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place d'un ou plusieurs entretiens de suivi pour tous les agents en situation de handicap recrutés par la voie contractuelle par la correspondante handicap des personnels de l'université.</li> <li>- Accompagnement des agents en situation de handicap à leur demande.</li> <li>- Organisation de l'accueil des nouveaux personnels au niveau institutionnel à la rentrée de septembre, par le DRHDS et la DCCE.</li> </ul>
<b>Projets</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place des « mentors » pour chaque nouveau BOE recruté en lien avec les managers pour favoriser l'intégration.</li> <li>- Rédiger un protocole d'accueil à destination des managers.</li> <li>- Créer une capsule video sur l'accueil, l'accompagnement des personnels en situation de handicap à destination des néo-entrants.</li> </ul>
<b>Acteurs</b>	<p><b>Porteuse :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Correspondante handicap des personnels</li> </ul> <p><b>Contributeurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable du Pôle développement des RH</li> <li>- L'équipe du service recrutement, accompagnement et environnement du travail</li> <li>- Service RH de l'IUT de Toulouse</li> <li>- Service RH de l'IUT de Tarbes</li> </ul>
<b>Calendrier</b>	Ces actions seront menées chaque année à compter de 2021.
<b>Livrable</b>	Protocole d'accueil à destination des managers Capsule vidéo
<b>Indicateurs</b>	Nombre de BOE recrutés (titulaires, contractuels) Nombre d'apprentis BOE recrutés



## 2.3 Renforcer l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap

### FICHE-ACTION 2.3.1

#### Développer des dispositifs ou process pour faciliter l'accompagnement des personnels en situation de handicap

<b>Contexte</b>	Si l'augmentation du nombre de personnels en situation de handicap dans l'établissement est une priorité depuis plusieurs années, le développement constant de l'accompagnement proposé à ces personnels reste un élément essentiel pour garantir l'amélioration des conditions de travail et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap.
<b>Structures</b>	Domaine ressources humaines et développement social (DRHDS)
<b>Réalisations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place une réunion bimestrielle avec le médecin du travail, les services RH, l'assistante sociale pour mieux accompagner les personnels dans les situations difficiles.</li> <li>- Mettre en œuvre les aménagements de poste préconisés par la médecine de prévention et en assurer le suivi.</li> <li>- Mettre en place le télétravail pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et personnelle.</li> </ul>
<b>Projets</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place une visite médicale systématique pour tous les agents en situation de handicap recrutés, par le médecin du travail ou l'infirmière.</li> <li>- Améliorer les circuits avec le médecin (suivi des retours maladies, accidents de travail etc.) en formalisant une procédure pour éviter et anticiper les incompatibilités liées à l'état de santé.</li> <li>- Collaborer fortement avec les prestataires tels que CAP Emploi, SAMETH, MDPH, Pass MGEN, association pour maintenir nos agents dans l'emploi.</li> <li>- Faciliter l'accès au Congés pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) pour les enseignants-chercheurs en situation de handicap.</li> <li>- Publier la procédure d'aménagement des postes de travail.</li> <li>- Communiquer sur les prestations sociales offertes aux agents en situation de handicap et la procédure pour y avoir accès (AAH, PCH...) et aides en interne.</li> <li>- Réaliser l'inventaire des matériels à disposition des personnes en situation de handicap et identifier un lieu de stockage du matériel en lien avec la direction du patrimoine, prévention et sécurité (DPLPS)</li> <li>- Engager une réflexion sur la possibilité d'accorder une demi-journée d'absence pour les soins en lien avec le handicap sur préconisation médicale.</li> <li>- Engager une réflexion juridique sur l'aménagement raisonnable.</li> <li>- Réaliser une synthèse des aides sociales existants pour les agents en situation de handicap (PCH, AAH...).</li> <li>- Développer des échanges plus réguliers avec les associations de médecine de travail de Tarbes, Auch et Castres.</li> </ul>



<b>Acteurs</b>	Correspondante handicap des personnels Chargée de mission handicap Directeur général des services Directrice des ressources humaines par intérim Pôle Développement des RH Responsable de la formation des personnels Médecin du travail Assistante sociale
<b>Calendrier</b>	2021, 2022, 2023, 2024
<b>Indicateurs</b>	Nombre d'aménagements réalisés Nombre de réunions pluridisciplinaires Nombre d'accompagnements réalisés par l'assistante sociale Nombre d'accompagnements réalisés par la médecine du travail

**FICHE-ACTION 2.3.2****Mettre en place des mesures pour préparer au reclassement, à la reconversion et à l'accompagnement de carrière**

<b>Contexte</b>	<p>Si l'augmentation du nombre de personnels en situation de handicap dans l'établissement est une priorité depuis plusieurs années, le développement constant de l'accompagnement proposé à ces personnels reste un élément essentiel pour garantir l'amélioration des conditions de travail et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap.</p> <p>Le vieillissement de la population et la pénibilité de certains métiers internes doivent amener l'établissement à mettre en place des dispositifs pour accompagner les agents reconnus inaptes à leur poste de travail.</p>
<b>Structures</b>	Domaine ressources humaines et développement social (DRHDS)
<b>Réalisations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place d'une réunion bimestrielle avec le médecin du travail, les services RH, l'assistante sociale pour mieux accompagner les personnels dans les situations difficiles.</li> <li>- Accompagnement et suivi des agents dont l'inaptitude est actée par la médecine du travail.</li> <li>- Développement des formations (et leur accessibilité), bilan de compétences, accompagnement pour la préparation concours</li> <li>- Publication des procédures de mobilité sur intranet (disponibilité, congé de mobilité...).</li> <li>- Accompagnement de carrière à la demande assuré par le pôle développement des RH</li> </ul>
<b>Projets</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formaliser une procédure de gestion des reclassements suite à des restrictions médicales fortes pour favoriser le maintien dans l'emploi (formalisation de la période de reclassement dans une convention, période de stage pour découvrir des métiers)</li> </ul>
<b>Acteur</b>	<p><b>Porteuses</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable du Pôle Développement des RH</li> <li>- Correspondante handicap des personnels</li> <li>- Responsable de la formation des personnels</li> <li>- Médecin du travail</li> <li>- Direction de la gestion des personnels</li> </ul> <p><b>Contributeurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Services du Domaine RHDS</li> <li>- Service médecine du travail</li> <li>- Services RH des composantes</li> </ul>
<b>Calendrier</b>	2021, 2022, 2023, 2024
<b>Livrables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convention type pour la procédure de reclassement</li> <li>- Convention pour les périodes de stage pour découvrir un métier</li> <li>- Convention de portabilité du matériel BOE</li> </ul>
<b>Indicateurs</b>	<p>Nombre de personnes reclassées ou nombre de conventions signées</p> <p>Nombre de stage découverte</p>

**FICHE-ACTION 2.3.3****Mettre en place des dispositifs de prévention**

<b>Contexte</b>	<p>Si l'augmentation du nombre de personnels en situation de handicap dans l'établissement est une priorité depuis plusieurs années, le développement constant de l'accompagnement proposé à ces personnels reste un élément essentiel pour garantir l'amélioration des conditions de travail et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap.</p> <p>Le vieillissement de la population et la pénibilité de certains métiers internes amènent l'établissement à mettre en place des dispositifs pour accompagner les agents reconnus inaptes à leur poste de travail ou pour prévenir ces situations.</p>
<b>Structure</b>	Domaine ressources humaines et développement social (DRHDS)
<b>Réalisations</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Mise en place d'une réunion bimestrielle avec le médecin du travail, les services RH, l'assistante sociale pour mieux accompagner les personnels dans les situations difficiles.</li><li>- Mise en œuvre du document unique.</li></ul>
<b>Projets</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identification des postes à risque par le médecin du travail et l'ingénieur prévention-sécurité.</li><li>- Mettre en place une fiche « alerte » pour les responsables de service avec identification des personnes ressources.</li><li>- Envisager la mise en place d'un marché pour l'achat de matériels ergonomiques pour l'ensemble du collectif (fauteuil ergonomique, souris ergonomique...) avec une possibilité d'essai.</li></ul>
<b>Acteurs</b>	Vice-président RH Chargée de mission handicap Direction générale des services Direction des ressources humaines Direction Finance et achats Direction Patrimoine, Prévention et Sécurité Pôle développement des RH Correspondante handicap des personnels Médecin du travail Ingénieur Prévention-Sécurité
<b>Calendrier</b>	2021, 2022, 2023, 2024
<b>Livrables</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Cartographie des métiers à risque</li><li>- Fiche alerte</li></ul>
<b>Indicateurs</b>	Achats réalisés

## 2.4 Organiser le recensement des personnels en situation de handicap

### FICHE-ACTION 2.4.1

#### Accompagner les personnels internes en situation de handicap à se déclarer

<b>Contexte</b>	Au travail les situations de handicap sont mal connues : 80 % sont invisibles et 80% des situations de handicap s'acquièrent au cours de la vie. La méconnaissance du handicap et les stéréotypes peuvent entraîner une perturbation du collectif de travail, des difficultés au travail pour le travailleur handicapé et sont un frein pour l'accès à l'emploi.
<b>Structures</b>	Pôle développement des ressources humaines Direction de la stratégie et développement RH Domaine Ressources Humaines et Développement Social
<b>Réalisations</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Préciser sur la fiche de renseignements lors du recrutement une mention sur le handicap afin d'offrir la possibilité aux personnels en situation de handicap de se déclarer à l'employeur.</li><li>- Formulaire de déclaration de la situation de handicap disponible sur le site intranet.</li><li>- Incitation effectuée par le médecin du travail, l'assistante sociale et la correspondante handicap.</li></ul>
<b>Projets</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Fiabiliser les données du SIRH et optimiser le suivi des renouvellements RQTH.</li><li>- Alerter les agents titulaires d'une RQTH du besoin de renouvellement 6 mois avant l'échéance et leur proposer un accompagnement.</li><li>- Organiser une campagne de recensement annuelle au mois de février.</li></ul>
<b>Acteurs</b>	Correspondante handicap des personnels et son équipe
<b>Calendrier</b>	Action pluriannuelle
<b>Indicateurs</b>	Nombre de personnes déclarées suite à la campagne de recensement





# **PARTIE 3 | ACTIONS VERS TOUTE LA COMMUNAUTE UNIVERSITAIRE**

**3.1 Communication et évènements**

**3.2 Sensibilisation et formation**

**3.3 Achats et partenariats**



## PARTIE 3 | Actions vers toute la communauté universitaire

### 3.1 Communication et évènements

Communiquer en interne pour faire connaître les activités de recherche sur le handicap.

Transversalement : incuber

En externe : organiser des manifestations pour faire connaître nos activités et nos actions.

Organiser des évènements et prévoir des actions de communication pour chaque journée nationale sur le handicap.

Prévoir une communication pour toucher un large public à chaque évènement organisé sur la thématique du handicap.



**FICHE-ACTION 3.1.1****Communiquer sur nos actions sur le handicap**

<b>Contexte</b>	Des actions sur la thématique du handicap sont organisées et vont se développer. Pour toucher un plus large public il faut communiquer plus largement.
<b>Structure</b>	Pôle Communication RSU Pôle Handicap Étudiant Pôle développement des ressources humaines
<b>Projets</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Développer l'information sur le handicap dans les pages du sites internet et intranet concernées (RSU, DRH, DEVE...).</li><li>- Prévoir une communication adaptée au public que l'on souhaite toucher (interne ou externe), à chaque évènement organisé sur la thématique du handicap.</li><li>- Varier les supports de communication, veiller à relayer l'information localement (via les composantes, laboratoires, services...) et à avoir une communication de proximité, via divers canaux (réseaux, correspondants, partenaires, groupe de travail sur d'autres thématiques sociétales...)</li><li>- Questionner les participants aux actions ou aux évènements pour savoir comment ils en ont eu connaissance, et pour suggérer des améliorations pour communiquer.</li></ul>
<b>Acteurs</b>	Chargées de mission handicap Coordinatrice RSU Correspondante handicap des personnels Référente handicap étudiants Personnels du pôle Communication
<b>Calendrier</b>	2021, 2022, 2023, 2024
<b>Livrable</b>	Articles dans Paul Sab Hebdo Actualités dans le site internet Publications sur les réseaux sociaux Articles dans des revues Affichages et flyers Information par mails dans les réseaux constitués
<b>Indicateurs</b>	Nombre d'actions de communication par type de support

**FICHE-ACTION 3.1.2****Organisation d'un hackathon sur l'inclusion des étudiants autistes**

<b>Contexte</b>		Pour améliorer l'inclusion des étudiants autistes à l'université, il est nécessaire de travailler de manière collaborative et créative sur les principaux défis que pose cette inclusion.
<b>Projets - Réalisations</b>		<p>L'Edumix Aspie-Friendly est un événement participatif et inclusif, qui se déroulera pendant trois jours fin mai 2021, sur le campus de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier, co-organisé par l'association des étudiants autistes de Toulouse, La Bulle !, par l'association CutureRemix, et par le dispositif Aspie-Friendly.</p> <p>Il s'agit d'un événement qui regroupera des participants issus de l'enseignement supérieur, pour travailler à la production de prototypes répondant à des problématiques rencontrées par les étudiants au cours de leurs études.</p> <p>Exemples de problématiques : l'hybridation des enseignements présentiel/distanciel, les modes d'évaluation, se repérer à l'Université (temps, espace et organisation), le « métier de l'étudiant »...</p> <p>L'angle adopté est celui de l'inclusion : en travaillant à améliorer les conditions de travail des étudiants autistes, c'est celles de tous que nous rendons plus propices à la réussite.</p> <p>Cet événement et sa préparation sont ouverts à tous, personnels et étudiants, principalement issus de l'UT3. Il bénéficiera aussi de l'appui de partenaires (École Nationale Supérieure d'Architecture de Toulouse, Université de Nîmes, chercheurs CNRS...)</p>
<b>Acteurs</b>	<b>Porteurs</b>	Association des étudiants autistes de Toulouse, La Bulle ! Association CutureRemix Équipe Aspie-Friendly
	<b>Public concerné</b>	Tous étudiants et personnels
<b>Calendrier</b>		<p>Mai 2021 : organisation du Hackathon.</p> <p>Juin à décembre 2021 : pérennisation d'un ou plusieurs prototypes grâce à un financement de la Fondation Catalyses.</p>



## 3.2 Sensibilisation et formation

### FICHE-ACTION 3.2.1

#### Organiser des événements de sensibilisation au handicap au travail

<b>Contexte</b>	Au travail les situations de handicap sont mal connues : 80 % sont invisibles et 80% des situations de handicap s'acquièrent au cours de la vie. La méconnaissance du handicap et les stéréotypes peuvent entraîner une perturbation du collectif de travail, des difficultés au travail pour le travailleur handicapé et sont un frein pour l'accès à l'emploi.
<b>Structures</b>	Pôle développement des ressources humaines Direction de la stratégie et développement RH Domaine Ressources Humaines et Développement Social
<b>Réalisations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation à distance : e-sensibilisation au handicap au travail proposé par le Centre National d'Enseignement à Distance (CNED), soutenu par le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). La sensibilisation porte sur les stéréotypes et les situations de travail.</li> <li>- Diffusion de plaquettes BOE et diffuser les plaquettes du Ministère et de Handipacte.</li> </ul>
<b>Projets</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibiliser sur les handicaps visibles et invisibles (théâtre, conférences, partage d'expériences de personnels en situation de handicap) lors de la semaine européenne de l'emploi des PH (<b>en novembre</b>) et lors de la journée internationale des personnes en situation de handicap (<b>3 décembre</b>) en lien avec la chargée de mission handicap et le pôle handicap étudiant.</li> <li>- Créer un quizz handicap en direction des personnels à volet pédagogique.</li> <li>- Diffuser des vidéos de sensibilisation de nos personnels en situation de handicap.</li> <li>- Organiser les Duoday au sein de l'Université (découverte d'un métier).</li> <li>- Enrichir la page intranet « handicap » des informations essentielles (recrutement, maintien dans l'emploi...).</li> <li>- Participer à la création d'une page internet handicap pour valoriser les dispositifs existants pour l'accompagnement des personnels.</li> </ul>
<b>Acteurs</b>	Vice-présidente RSU Chargées de mission handicap Coordinatrice RSU Pôle développement des RH Correspondante handicap des personnels Responsable de la formation des personnels
<b>Calendrier</b>	2021, 2022 ,2023 ,2024

<b>Livrable</b>	Actions de formation ou de sensibilisation organisées
<b>Indicateurs</b>	Nombre d'inscrits aux formations Nombre de participants aux évènements de sensibilisation

**FICHE-ACTION 3.2.2****Mettre en place des dispositifs de formation pour les accompagnants, ressources internes**

<b>Contexte</b>	Au travail, les situations de handicap sont mal connues : 80 % sont invisibles et 80% des situations de handicap s'acquièrent au cours de la vie. La méconnaissance du handicap et les stéréotypes peuvent entraîner une perturbation du collectif de travail, des difficultés au travail pour le travailleur handicapé et sont un frein pour l'accès à l'emploi.
<b>Structure</b>	Pôle développement des ressources humaines Direction de la stratégie et développement RH Domaine Ressources Humaines et Développement Social
<b>Projets</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Former les élus sur le handicap et la réglementation.</li><li>- Inclure un module de formation « comprendre pour mieux manager une personne en situation de handicap » à destination des managers. Ce module couvrirait également la réglementation sur les aménagements de poste, le recrutement et l'intégration des personnels en situation de handicap.</li><li>- Mettre en place un module de formation à destination des enseignants et enseignants-chercheurs : « adapter son enseignement aux étudiants et étudiantes présentant un handicap ». Cette formation doit être intégrée dans le plan de formation des MCF stagiaires</li><li>- Former toutes les personnes ayant des fonctions d'accueil, à l'accueil des personnes en situation de handicap dans la structure (agent d'accueil, secrétaires pédagogiques...).</li><li>- Former les gestionnaires RH à la réglementation sur le handicap et à la saisie sur SIHAM.</li><li>- Former l'équipe pluridisciplinaire sur la gestion des inaptitudes, des reclassements, sur les procédures de congés maladies, de retraite pour invalidité.</li></ul>
<b>Acteurs</b>	Responsable de la formation des personnels Chargées de mission handicap Correspondante handicap des personnels Responsable du pôle développement RH
<b>Calendrier</b>	2021, 2022, 2023, 2024
<b>Livrable</b>	Actions de formation organisées
<b>Indicateurs</b>	Nombre d'inscrits aux formations Nombre de participants aux événements de sensibilisation

**FICHE-ACTION 3.2.3****Former et sensibiliser les étudiantes et les étudiants UT3, le personnel universitaire et les entreprises**

<b>Contexte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'inclusion réussie nécessite une préparation des acteurs</li> <li>- Des formations professionnalisantes de plus en plus nombreuses</li> <li>- Allongement de la durée des périodes en entreprises</li> <li>- Obligation d'emploi de PSH des entreprises de plus de 20 salariés (02/2005)</li> <li>- Volonté accrue des partenaires de favoriser les formations en alternance</li> </ul>
<b>Structures</b>	Dispositif APIPESH Mission Formation Continue et Apprentissage (MFCA)
<b>Projets - Réalisations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Étudiants ordinaires</b>, futurs managers, responsables ou simplement collaborateurs <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Sensibilisation</b> à la différence à la demande du responsable de formation : TIAS (2h par groupes de 4), STRI, DUT Informatique, DUT TC, Distrisup (séance de 3h30 en pédagogie inversée, animation en collaboration avec une doctorante en sociologie), STRI.</li> </ul> </li> <li>• <b>Personnel enseignants et BIATSS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>2 Formations</b> reconduites annuellement en collaboration avec le service Formation de l'université : handicap et emploi – autisme et insertion pro.</li> <li>- <b>Sensibilisation à l'Autisme</b> des équipes accueillant un étudiant autiste. Séance 2 heures à la demande du responsable de formation. En 2020-2021 : TIAS, DIFS, STRI, Master Ecologie, Master Chimie Théorique.</li> </ul> </li> <li>• <b>Entreprises</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Formation des équipes</b> : au fil de l'eau, à la demande des équipes qui accueillent un ESH – 5 à 10 actions annuelles</li> <li>- <b>Conférence thématique</b> avec participation d'experts : proposée aux entreprises partenaires pour les sensibiliser aux handicaps de nos ESH – témoignages d'ESH concernés 2018 : Autisme, 2019 : maladies Psy, 2020 : la différence dans une équipe.</li> <li>- <b>Parrainage inversé annuel</b>, le 2/04, journée mondiale de l'autisme : un manager d'une entreprise partenaire est parrainé par un étudiant autiste – journée de découverte de l'autisme pour l'entreprise, qui bénéficie d'une journée de cas pratique, validée par le CRA. Réalisation en aval des <b>fiches outils</b> par APIPESH, transmises aux managers pour un meilleur accompagnement des ESH.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Acteurs</b>	Chargée de mission insertion professionnelle des ESH et Ambassadrice aval Aspïe-Friendly Centre de Ressources Autisme Midi-Pyrénées Service formation de l'Université Responsables de formation Plateforme Nationale de Ressources et d'Accompagnement Aspïe-Friendly
<b>Public visé</b>	Tout public

<b>Calendrier</b>	Reconduction des actions chaque année
<b>Livrable</b>	Bilan annuel APIPESH
<b>Indicateurs</b>	Nombre de formations en entreprises Nombre de formations en équipe pédagogiques Nombre de formations a en groupe étudiants



**FICHE-ACTION 3.2.4**  
**Développer un label Handi-sensible**

<b>Contexte</b>	Sensibiliser à la diversité, dont le handicap, est une étape anticipative importante dans la réussite de l'inclusion professionnelle des PSH. Les étudiants d'aujourd'hui sont les recruteurs de demain, les collaborateurs des PSH ou les responsables de services qui encadreront des équipes diverses. Des équipes sensibilisées au handicap permettent de répondre à la volonté accrue des partenaires d'intégrer efficacement des PSH dans leurs équipes.
<b>Structure</b>	RSU DEVE
<b>Projets - Réalisations</b>	Mobiliser les étudiants ordinaires et les engager à participer activement à l'inclusion des personnes en situation de handicap.  Proposer, dans le cadre de l'UE « Engagement Social et Citoyen », un module handicap délivrant le label Handi-sensible.  Le contenu sera : <ul style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Formation</b> : utilisation de capsules de la formation à disposition des entreprises, ingénierie pédagogique et création APIESH 2015 <ul style="list-style-type: none"> <li>- partie 1 : le handicap</li> <li>- partie 2 : handicap et vie professionnelle</li> </ul> </li> <li>2. <b>Quiz</b> : contrôle des connaissances</li> <li>3. <b>Participation à une action en faveur du handicap</b> : l'étudiant, durant l'année participera activement à une action (validée en amont) en faveur du handicap : accompagnement, mise en place d'action, contribution à un événement, etc.</li> </ul> Communiquer sur ce label dans le cadre de l'UESC. Actualiser les pages DEVE du site internet.
<b>Acteurs</b>	Les chargées de missions handicap DEVE – personne chargée de l'UESC
<b>Calendrier</b>	À définir
<b>Livrable</b>	Maquette du module
<b>Indicateurs</b>	Nombre d'étudiants inscrits Nombre et qualité des actions menées par les étudiants inscrits

## 3.3 Achats et partenariats

### **Achat pour favoriser les études et les examens**

Pour les ESH : prêt de matériels ponctuels.

Exemple pour 2020-2021 => 15 ordinateurs ont été achetés par le PHE pour permettre le prêt d'ordinateur aux ESH pour le passage des examens.

### **Achats pour permettre la compensation sur un poste de travail**

Achats de matériels adaptés dans le cadre des aménagements de postes pour les PSH.

### **Favoriser la pratique d'activités physiques adaptées**

Besoin d'achats spécifiques : fauteuils roulants, ballons sonores...

Il existe des possibilités de prêts pour certaines activités (ex : joëlette).

Prévoir la maintenance et l'entretien des matériels.

Prévoir une coordination et partage d'informations lors d'achats pour des besoins transversaux (ex : masques inclusifs).

Favoriser l'achat responsable (voir procédure).

Faire savoir qu'il y a des entreprises adaptées parmi les fournisseurs référencés de nos marchés.





# **PARTIE 4 | POLITIQUE D'ACCESSIBILITE**

**4.1 Accessibilité du patrimoine**

**4.2 Accessibilité numérique**



## PARTIE 4 | Politique d'accessibilité

Une politique complète ayant pour ambition de favoriser l'accessibilité pour tous (accessibilité intégrée) réduira d'autant plus les mesures de compensation individuelles.

Article 47 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'accessibilité de tous les services de communication publique en ligne de l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics qui en dépendent, le Référentiel Général d'Accessibilité pour les Administrations (RGAA).

Les services de communication publique en ligne des services de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent doivent être accessibles aux personnes handicapées.

L'accessibilité des services de communication publique en ligne concerne l'accès à tout type d'information sous forme numérique quels que soient le moyen d'accès, les contenus et le mode de consultation. Les recommandations internationales pour l'accessibilité de l'internet doivent être appliquées pour les services de communication publique en ligne.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les règles relatives à l'accessibilité et précise, par référence aux recommandations établies par l'Agence pour le développement de l'administration électronique, la nature des adaptations à mettre en oeuvre ainsi que les délais de mise en conformité des sites existants, qui ne peuvent excéder trois ans, et les sanctions imposées en cas de non-respect de cette mise en accessibilité. Le décret énonce en outre les modalités de formation des personnels intervenant sur les services de communication publique en ligne.

La loi 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées institue un droit aux études dans l'enseignement supérieur et des devoirs pour les établissements supérieurs, notamment pour les étudiants en situation de handicap.

La loi définit les moyens de la participation des personnes handicapées à la vie de la cité. Elle crée l'obligation de mise en accessibilité des bâtiments et des transports dans un délai maximum de 10 ans.

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



## 4.1 Accessibilité du patrimoine

### FICHE-ACTION 4.1.1

#### Garantir des locaux et des bâtiments accessibles à tous

<b>Contexte</b>	<p>On appelle accessibilité universelle l'accès « à tout pour tous », l'accès à tout bâtiment ou aménagement permettant, dans des conditions normales de fonctionnement, à des personnes handicapées, avec la plus grande autonomie possible, de circuler, d'accéder aux locaux et équipements, d'utiliser les équipements, de se repérer, de communiquer et de bénéficier des prestations en vue desquelles cet établissement ou cette installation a été conçu. Les conditions d'accès des personnes handicapées doivent être les mêmes que celles des personnes valides ou, à défaut, présenter une qualité d'usage équivalente.</p> <p>En matière d'accessibilité, la situation est la suivante : l'Ad'ap, validé par la Préfecture début 2016, présentait un besoin en travaux de 16.1 millions d'euros TTC à réaliser en 9 ans, soit une moyenne annuelle d'environ 1.8 M€ TTC.</p> <p>Il faut noter qu'un peu plus de 25% des surfaces sont non accessibles aux PMR.</p> <p>Répartition des surfaces selon leur état d'accessibilité (source RT données 2018) :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- NA (Non accessible) : 25,2 %</li><li>- NR.F (Non Réglementaire et Fonctionnel) 69,6 %</li><li>- R.F (Réglementaire et Fonctionnel) 1,4 %</li><li>- R.NF (Réglementaire et Non Fonctionnel) 3.7%</li></ul>
<b>Structure</b>	Domaine Patrimoine Logistique Prévention Sécurité
<b>Réalisations - Projets</b>	<p><b>Objectif :</b> Mettre en conformité les bâtiments. Faire évoluer le patrimoine immobilier pour être en mesure de répondre aux exigences d'accessibilité, dans le cadre de la mise en œuvre du <b>Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI)</b> qui couvre la période 2019-2023, et plus particulièrement :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Mise en œuvre du <b>schéma Ad'Ap</b> à travers la réalisation du plan de Gros Entretien Renouvellement (GER) du SPSI</li><li>2. Intégrer les « données » handicap dans le <b>système information patrimoine</b></li><li>3. Faire connaître le <b>fichier de suivi des bâtiments</b> (fiches RT)</li><li>4. Réaliser une <b>cartographie</b> de l'accessibilité. + indicateurs pertinents via système d'information</li><li>5. Améliorer la <b>signalétique</b> (identifier les salles et locaux accessibles) : affichage sur l'entrée des bâtiments</li></ol>



<b>Acteurs</b>	VP Patrimoine. Directeur général adjoint en charge du Patrimoine, Logistique, Prévention et Sécurité (PLPS) Directeur du Patrimoine Responsable du Pôle Stratégie Immobilière et Développement VP RSU Coordinatrice RSU Chargée de mission handicap
<b>Calendrier</b>	<b>1</b> : Programmation pluriannuelle  <b>2</b> : 2022/2023 puis mise à jour au fil de l'eau  <b>3</b> : 2021/2022 puis mise à jour au fil de l'eau  <b>4</b> : 2022/2023 puis mise à jour au fil de l'eau  <b>5</b> : 2022/2023 puis mise à jour au fil de l'eau
<b>Indicateurs</b>	Pourcentage et nombre de locaux et des bâtiments accessibles. Chiffrage financier de la mise en conformité.

**FICHE-ACTION 4.1.2****Améliorer l'accessibilité aux bâtiments et l'information sur l'accessibilité**

<b>Contexte</b>	L'accessibilité aux bâtiments doit être améliorée et l'information pour les personnes en situation de handicap sur cette accessibilité est insuffisante. Il est important de rendre les bâtiments publics accessibles à tous. Et si l'accessibilité n'est pas encore, ou pas complètement, réalisée il est important d'en informer les personnes concernées afin qu'elle puissent organiser au mieux leur venue.
<b>Structure</b>	RSU Direction du Patrimoine DSI
<b>Réalisations - Projets</b>	<b>Objectif :</b> Valoriser les conditions d'accès aux bâtiments pour toutes les personnes en situation de handicap (personnels, étudiants et visiteurs).  <b>Action :</b> Mettre en place un partenariat avec Picto Acces pour faire un audit d'accessibilité et améliorer l'information sur l'accessibilité (dans un premier temps sur des bâtiments du campus sciences : administration, enseignement, laboratoire, bibliothèque, gymnases, restauration...). Cette opération se déroulera sur une période de deux ans avant d'envisager, après un bilan, un déploiement plus large sur les autres sites. En clair, des pictogrammes de couleur feront leur apparition sur les bâtiments et sur le site internet qui comportent des informations d'accès aux bâtiments. Ces pictogrammes de couleur indiquent le niveau d'accessibilité par nature de handicap
<b>Acteurs</b>	VP RSU Coordinatrice RSU VP Patrimoine. Directeur Patrimoine, Logistique, Prévention et Sécurité (PLPS) Chargée de mission handicap
<b>Calendrier</b>	2021-2022
<b>Livrable</b>	Audit + pictogrammes par bâtiment
<b>Indicateurs</b>	Nombre de bâtiments audités avec pictogrammes



## 4.2 Accessibilité numérique

La mise en accessibilité du numérique comprend : la sensibilisation des acteurs au principe de l'accessibilité numérique, des sites et un ENT accessibles, des investissements en matériel, logiciels, outils adaptés, communication multimodale...

Améliorer l'e-accessibilité des sites web permettra un meilleur accès des étudiantes et étudiants, et des personnels aux informations.

Ouvrir un site Web accessible, au-delà d'une démarche humaine et d'une approche qualité, c'est répondre à une obligation légale, c'est respecter les normes et les standards qui définissent l'accessibilité numérique et la qualité des interfaces Web.

L'article 47 de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées stipule : « *Les services de communication publique en ligne des services de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent doivent être accessibles aux personnes handicapées.* »

Le site internet doit mettre en place différentes présentations des contenus pour répondre aux besoins des différents types de handicaps (visuel, auditif, cognitif, moteur).

Normes d'accessibilité numérique :

- Tailles des polices de caractère peuvent être agrandies et réduites,
- Intégration possible de vidéos dans les pages de contenus du site (présentations infographiques, interprètes LSF...).
- Textes en contraste élevé

Améliorer l'accessibilité des versions adaptées aux ouvrages pour les étudiantes et étudiants en situation de handicap.

Présentation de l'agrément PLATON (accessibilité des versions adaptées des œuvres protégées aux ESH) :

- délais supplémentaire pour les ESH pour l'emprunt de documents.
- campagne d'information sur l'existence de l'exception au droit d'auteur pour les personnes en situation de handicap.

### Liens utiles :

- Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité :  
<https://www.numerique.gouv.fr/uploads/RGAA-v4.0.pdf>
- AMUE  
[http://www.amue.fr/fileadmin/amue/systeme-information/documents-publications/la-collection-numerique/N\\_09\\_-\\_accessibilite\\_du\\_numerique\\_universitaire\\_mai\\_2020\\_.pdf](http://www.amue.fr/fileadmin/amue/systeme-information/documents-publications/la-collection-numerique/N_09_-_accessibilite_du_numerique_universitaire_mai_2020_.pdf)
- Webinaires sur l'accessibilité auditive et numérique  
[https://www.ugap.fr/evenements/salons-journees-thematiques/webinaires-sur-laccessibilite-auditive-et-numerique\\_4552537.html](https://www.ugap.fr/evenements/salons-journees-thematiques/webinaires-sur-laccessibilite-auditive-et-numerique_4552537.html)

**FICHE-ACTION 4.2.1****Mettre en place un réseau de référents accessibilité**

<b>Contexte</b>	Nécessité de sensibiliser les structures à la réglementation en vigueur mais aussi s'assurer que les projets numériques incluent de façon progressive les exigences en termes d'accessibilité.	
<b>Structures</b>	Direction de la communication, de la culture et des événements Direction des systèmes d'informations Direction stratégie et pilotage Structure responsable du dossier accessibilité au niveau de l'université et/ou expert dans le domaine de l'accessibilité	
<b>Projets - Réalisations</b>	<b>Objectif :</b>  Il s'agit de créer un réseau de référents accessibilité (un représentant par structure de l'établissement) sensibilisés aux normes et standard en terme d'accessibilité et qui veillent à leur mise en œuvre au sein de leur structure. Ce réseau doit être animé par un expert en accessibilité qui impulse les normes, standards et outils à utiliser.	
<b>Acteurs</b>	<b>Porteurs</b>	Expert dans le domaine de l'accessibilité Réseau des référents accessibilité
	<b>Public concerné</b>	Grand public Toutes les structures de l'université
<b>Calendrier</b>	À programmer	
<b>Indicateurs</b>	Nombre de membres dans le réseau de référents accessibilité	

**FICHE-ACTION 4.2.2****Préparer et mettre à disposition le gabarit de la déclaration d'accessibilité**

<b>Contexte</b>	La déclaration d'accessibilité est le résultat d'une évaluation effective de la conformité du site web institutionnel en ligne à la norme de référence. Un gabarit pour l'établissement sera mis à disposition et complété par chaque responsable de service mis en ligne.	
<b>Structures</b>	Comité de pilotage : refonte des sites de l'université Comité éditorial composé des responsables administratifs ou communication des composantes de l'université Direction de la communication, de la culture et des événements Direction des systèmes d'informations	
<b>Projets - Réalisations</b>	<p>La déclaration d'accessibilité comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> un état de conformité: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Conformité totale: si tous les critères de contrôle du RGAA sont respectés</li> <li>o Conformité partielle: si au moins 50% des critères de contrôle du RGAA sont respectés ;</li> <li>o Non-conformité: s'il n'existe aucun résultat d'audit en cours de validité permettant de mesurer le respect des critères ou si moins de 50% des critères de contrôle du RGAA sont respectés ;</li> </ul> </li> <li><input type="checkbox"/> un signalement des contenus non accessibles, distingués selon qu'il s'agit de non-conformité avec le RGAA, de contenus exemptés ou de contenus soumis à dérogation pour charge disproportionnée. Dans ce dernier cas, les dérogations doivent être expliquées et motivées. Le signalement est assorti, le cas échéant, d'une présentation des alternatives accessibles prévues;</li> <li><input type="checkbox"/> des dispositifs d'assistance et de contact : RGAA 4.0. Août 2019/13 / 141. un mécanisme accessible (adresse électronique ou formulaire) pour permettre à toute personne de signaler à l'organisme concerné tout défaut d'accessibilité et à une personne handicapée de demander les informations correspondantes ou une solution alternative accessible;</li> <li><input type="checkbox"/> la mention de la faculté pour la personne concernée de saisir le Défenseur des droits, en cas d'absence de réponse ou de solution, une fois les démarches effectuées via le mécanisme mentionné ci-dessus.</li> </ul> <p>La déclaration d'accessibilité adopte obligatoirement un format spécifique. <a href="https://www.numerique.gouv.fr/uploads/rqaa/rqaa4-2019-exemple-declaration.pdf">https://www.numerique.gouv.fr/uploads/rqaa/rqaa4-2019-exemple-declaration.pdf</a></p>	
<b>Acteurs</b>	<b>Porteurs</b>	DCCE DSI
	<b>Public concerné</b>	Grand public
<b>Calendrier</b>	À programmer	

**FICHE-ACTION 4.2.3****Inscrire les contraintes d'accessibilité dans les appels d'offre et cahier des charges avec les prestataires externes ou les services internes**

<b>Contexte</b>	Il est nécessaire de répondre à l'obligation légale en incluant dans nos appels d'offre et cahier des charges les contraintes d'accessibilité. Cela implique de faire référence aux normes et les standards qui définissent l'accessibilité numérique et la qualité des interfaces Web.	
<b>Structures</b>	Structure responsable du dossier accessibilité au niveau de l'université et/ou expert dans le domaine de l'accessibilité Réseau des référents accessibilité Direction des marchés des achats Direction de la communication, de la culture et des événements Direction des systèmes d'informations Direction stratégie et pilotage	
<b>Projets - Réalisations</b>	<b>Objectif :</b> Il s'agit de rédiger des clauses d'accessibilité qui pourront être reprises dans tout appel d'offre ou cahier des charges. Ces clauses doivent s'appuyer sur la réglementation en vigueur et les normes et standard du domaine (RGAA...).	
<b>Acteurs</b>	<b>Porteurs</b>	Expert dans le domaine de l'accessibilité Réseau des référents accessibilité
	<b>Public concerné</b>	Grand public
<b>Calendrier</b>	À programmer	

**FICHE-ACTION 4.2.4****Rendre les sites web institutionnels et ENT accessibles**

<b>Contexte</b>	Ouvrir un site Web accessible, au-delà d'une démarche humaine et d'une approche qualité, c'est répondre à une obligation légale, c'est respecter les normes et les standards qui définissent l'accessibilité numérique et la qualité des interfaces Web.	
<b>Structures</b>	Comité de pilotage : refonte des sites de l'université Comité éditorial composé des responsables administratifs ou communication des composantes de l'université Direction de la communication, de la culture et des événements Direction des systèmes d'informations Direction stratégie et pilotage Comités de pilotage et éditorial ENT	
<b>Projets - Réalisations</b>	<p>Le projet de refonte des sites de l'université a embarqué le volet charte graphique, mise à niveau technique et charte éditoriale. Les ENT bénéficient d'une déclinaison de cette charte graphique.</p> <p>Les sites web institutionnels (de l'université, des composantes, des départements de formation et de quelques laboratoires ou projets / programmes pour lesquels UT3 est porteur ou partie prenante) bénéficient d'une charte graphique et d'un CMS adaptés aux standards W3C d'accessibilité.</p> <p>Travail important lors de la définition de la charte graphique pour le choix des couleurs dynamiques répondant favorablement aux normes d'accessibilité visuelles et de contrastes : choix d'une nuance de rouge pour les IUT accessibles au delà du respect d'une charte print.</p> <p>Formation des utilisateurs aux bonnes pratiques et à la charte éditoriale. La responsable éditorial forme les contributeurs des sites web en leur expliquant les bonnes pratiques pour garantir une information accessible à tous et toutes, ainsi que pour la bonne lecture des sites par des logiciels pour malvoyants (légende des images obligatoires).</p>	
<b>Acteur(s)</b>	<b>Porteurs</b>	Responsable éditorial (DCCE) Équipe web DSI Comité éditorial composé des responsables administratifs ou communication des composantes de l'université Comité de pilotage et équipe projet ENT Direction stratégie et pilotage
	<b>Public concerné</b>	Grand public Communauté universitaire : personnels et étudiants UT3
<b>Calendrier</b>	Livraison des nouveaux sites en janvier 2020. Mise en ligne de nouveaux sites régulièrement au gré des demandes de création de sites web. Formations régulières pour les utilisateurs de K-sup. Livraison des ENT rentrée 2022	



<b>Indicateurs</b>	42 sites web en production ou en cours de préparation pour mise en ligne en 2021. Degré de satisfaction des internautes : la RSU mènera une enquête auprès d'un panel d'étudiants en situation de handicap pour repérer si les objectifs d'accessibilité sont atteints.
--------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**FICHE-ACTION 4.2.5****Rendre accessibles les contenus de communication vidéos**

<b>Contexte</b>		<p>Le support vidéo est de plus en plus utilisé, à la fois pour les contenus pédagogiques que pour la communication. Ce format permet de rendre accessible à distance tout type d'information : conférences, cours, vidéos de communication, etc.</p> <p>Pour rendre ces contenus accessibles, il faut en prévoir le sous-titrage ou la traduction en LSF systématiquement.</p> <p>Pour les productions "maisons" cela nécessite le recrutement d'un vidéaste qui saura intégrer au montage de la vidéo, les sous-titres.</p> <p>Difficile à mettre en place pour les vidéos de captation en direct.</p>
<b>Structures</b>		<p>VP communication et culture</p> <p>DCCE</p>
<b>Projets - Réalisations</b>		<p>Le sous-titrage des productions vidéos doit être proposé pour tous les contenus produits à l'université (par et pour l'université).</p> <p>À mettre en oeuvre dès que possible et intégrer les sous-titres dans chaque nouvelle vidéo produite.</p> <p>Ou à ajouter dans le cahier des charges lorsqu'on passe commande à un prestataire externe.</p> <p>Se doter d'outils facilitant le sous-titrage dans le montage des vidéos.</p>
<b>Acteurs</b>	<b>Porteurs</b>	<p>Direction de la communication, de la culture et des événements</p> <p>CATI FTLV (MFCA)</p> <p>Service d'appui à la pédagogie (DRHDS)</p> <p>Correspondants communication des composantes</p>
	<b>Public concerné</b>	Grand public
<b>Calendrier</b>		À mettre en oeuvre rapidement pour les vidéos produites en externe
<b>Indicateurs</b>		Ratio : nombre de vidéos sous-titrées / Nombre de vidéos totales





# **PARTIE 5 | RECHERCHE DANS LE DOMAINE DU HANDICAP**

**5.1 Rendre visibles les activités de recherche**

**5.2 Favoriser la pluridisciplinarité et les synergies entre laboratoires**

**5.3 Promouvoir la recherche action**



## PARTIE 5 | RECHERCHE DANS LE DOMAINE DU HANDICAP

Dans la Charte du 4 mai 2012 Université Handicap entre le Ministère de l'enseignement supérieur et la Conférence des présidents d'université (CPU) un des objectifs est : « Augmentation de la cohérence et de la lisibilité des formations et des recherches, dans le domaine du handicap »

Nos intentions sont de montrer que de nombreux laboratoires orientent des activités de recherche sur les thématiques du handicap.

Cette partie du SDPH sur la Recherche a vocation à prévoir un recensement des recherches en lien avec le handicap et à mettre en relief les recherches originales qui sont menées dans les unités et équipes de notre université, éventuellement en lien avec des partenaires institutionnels ou associatifs experts, ou entreprises (cf laboratoires communs type LabCom ANR).

Cette partie ne prétend pas être exhaustive. C'est un nouveau chantier lancé en 2021. Elle sera enrichie et actualisée chaque année, et les actions mises en œuvre donneront l'occasion de présenter de nouveaux projets.

Notre volonté est de faire connaître les activités de recherche sur le handicap en interne au sein de notre établissement, mais aussi d'organiser des actions et des manifestations pour les promouvoir en externe.

Cette meilleure connaissance de nos recherches sur le handicap permettra aussi de favoriser les collaborations transversales, capitaliser les complémentarités, partager les preuves de concept, ou les « data sets »...

Lors de la construction de ce SDPH un mail de la Responsabilité Sociétale de l'Université a été relayé auprès de tous les laboratoires par le vice-président de la Commission Recherche. Les nombreuses réponses dans un délai pourtant très court ont montré un réel intérêt pour cette démarche et la volonté de partager et de rendre visibles ces différentes recherches.

Enfin, notre université est un territoire propice à la recherche action : des problématiques issues du terrain et un terrain d'expérimentation pour favoriser la validation des résultats. Le faire savoir et exploiter ce potentiel nous semble opportun.



## 5.1 Rendre visibles les activités de recherche

### FICHE-ACTION 5.1.1

#### Rendre visibles les activités de recherche

<b>Contexte</b>	Beaucoup d'activités de recherche relevant directement ou indirectement du handicap sont menées à l'université mais restent méconnues, y compris entre les unités elles-mêmes. Ces activités sont menées par différents laboratoires ou UMR.	
<b>Structures</b>	Laboratoires de recherche ou UMR. DSL Commission recherche	
<b>Projets - Réalisations</b>	<p><b>Objectifs :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rendre visibles les laboratoires menant des recherches sur la thématique du handicap (identifier et faire connaître les laboratoires, les équipes, les thématiques...)</li> <li>- Rendre visibles les recherches sur le handicap.</li> </ul> <p><b>Actions :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cartographier les laboratoires et leurs thématiques de recherches sur le handicap</li> <li>- Proposer un template (modèle) permettant de rendre générique la présentation des recherches</li> <li>- Diffuser des projets de recherches et des publications sur la newsletter Paul Sab Hebdo</li> <li>- Relayer les séminaires de laboratoires sur le thème du handicap</li> <li>- Organiser une journée annuelle sur la recherche handicap UT3</li> </ul>	
<b>Acteurs</b>	<b>Porteurs</b>	Directeurs d'Unités Membres des laboratoires
	<b>Public concerné</b>	Toute la communauté universitaire Le grand public
<b>Livrables</b>	Cartographie des recherches sur le handicap (site web) Articles de Paul Sab Hebdo	
<b>Indicateurs</b>	Nombres de laboratoires figurant dans la cartographie, nombre de thématiques Nombres de chercheurs, de doctorants... Nombre d'articles dans Paul Sab Hebdo Nombre de publications Nombre de séminaires, d'évènements...	





## 5.2 Favoriser la pluridisciplinarité et les synergies entre laboratoires

### FICHE-ACTION 5.2.1

#### Favoriser la pluridisciplinarité et les synergies entre laboratoires

<b>Contexte</b>	Plusieurs laboratoires menant des activités de recherche sur le thème du handicap se sont déjà structurés en SFR (structure fédérative de recherche), FHU (fédération hospitalo-universitaire)... afin de développer des projets pluridisciplinaires, translationnels.	
<b>Structures</b>	La FHU HoPeS (fédération hospitalo-universitaire des Handicaps Cognitifs, Psychiques et Sensoriels) réunit de nombreuses équipes toulousaines autour de la question des handicaps invisibles. TMBI : Toulouse Mind & Brain Institut Nombreux laboratoires (ToNIC, Cerco, IRIT, CLLE, Octogone-Lordat, CERPPS, CRCA, CPTP, UMR1027, LAAS...)	
<b>Projets - Réalisations</b>	<p><b>Objectif :</b> Favoriser les synergies</p> <p><b>Actions :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Relayer les congrès (co-)organisés par UT3 pour favoriser les participations.</li> <li>- Encourager les échanges afin de promouvoir les projets des recherches multidisciplinaires.</li> </ul>	
<b>Acteurs</b>	<b>Porteurs</b>	Chercheurs, EC... chefs de projets.
	<b>Public concerné</b>	Tous les acteurs de la recherche
<b>Livrables</b>	Articles dans Paul Sab Hebdo Diffusion des congrès par email, site internet de l'université	
<b>Indicateurs</b>	Nombre de projets et publications multidisciplinaires. Nombre de participants aux congrès ou aux sessions.	



## 5.3 Promouvoir la recherche action

La « recherche action » consiste à co-construire les problématiques de recherche avec les acteurs de terrain.

L'université a cette particularité d'avoir en elle-même son terrain d'expérimentation (CHU, population étudiante...), à la fois pour faire émerger les problématiques et les besoins, et pour mener ses expérimentations. Les résultats des travaux de recherche peuvent être transférés sur le terrain en le transformant et en apportant des améliorations concrètes.

Ces recherches s'appuient sur les besoins de personnes en situation de handicap, en collaboration éventuellement avec des professionnels (ergothérapeute, orthophoniste...).

Des conventions sont possibles avec les partenaires : institutions, associations, structures médico-éducatives (ex : IJA, ASEI...).

Impliquer les industriels : formalisation de problématiques et valorisation des prototypes.

L'action LSF Signmaths présentée dans la fiche action 4.3 ci-dessous est un exemple de recherche action.

**FICHE-ACTION 5.3.1**
**Construire et mettre en accessibilité les contenus mathématiques en LSF**

<b>Contexte</b>	<p>À l'entrée en maternelle, une étude montre qu'en moyenne, l'enfant sourd a environ 6 mois de retard dans les apprentissages mathématiques et ce retard s'accroît d'année en année. (Roux, Marc-Olivier. « Surdité et difficultés d'apprentissage en mathématiques, état des lieux et problématiques actuelles », <i>Bulletin de psychologie</i>, vol. numéro 532, no. 4, 2014, pp. 295-307).</p> <p>Accès des étudiants sourds à l'enseignement supérieur. Rapport CPU 2016</p>				
<b>Structures</b>	Laboratoires : IMT, IRIT				
<b>Projets Réalisation(s)</b>	<p><b>Objectifs :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- accompagner dans les études et dans l'intégration professionnelle.</li> <li>- Développer un contexte de culture scientifique dans le milieu sourd.</li> </ul> <p>Le groupe de travail Sign'Maths traduit les mathématiques en langue des signes française et les met à disposition du public à travers son site internet:  <a href="https://signmaths.univ-tlse3.fr/">https://signmaths.univ-tlse3.fr/</a> mars 2020  <a href="https://www.fondation-blaise-pascal.org/signmaths-success-story/">https://www.fondation-blaise-pascal.org/signmaths-success-story/</a>          Groupe de travail constitué d'enseignants de mathématiques, enseignants sourds, étudiants sourds, linguiste LSF.</p> <p>Groupe de travail soutenu par le labex CIMI (centre international de mathématique et informatique) et intégré à l'institut de mathématiques.</p> <p><b>Action :</b>          Construction d'un signaire scientifique en LSF (créer des signes, créer des images, illustration du signe dans une vidéo LSF : contextualisation).</p> <p>Organisation en Novembre 2021 d'un colloque sur les mathématiques en LSF � destinations des professionnels, professeurs, étudiants sourds, linguistes. Colloque bilingue français-LSF en présence d'interprètes.</p> <p>Projet conférence sensibilisation juin 2022 : présentation des travaux de signmath          Objectif : développer le bilinguisme LSF-Français en sciences.</p>				
<b>Acteurs</b>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="272 1516 424 1615"> <b>Porteurs</b> </td> <td data-bbox="432 1516 1449 1615">           Claire Dartyge, responsable du groupe de travail Sign'Maths            Institut de mathématiques de Toulouse            Labex CIMI         </td> </tr> <tr> <td data-bbox="272 1621 424 1688"> <b>Public concerné</b> </td> <td data-bbox="432 1621 1449 1688">           étudiants sourds et professionnels en contact avec les étudiants sourds (interprètes, enseignants)         </td> </tr> </table>	<b>Porteurs</b>	Claire Dartyge, responsable du groupe de travail Sign'Maths Institut de mathématiques de Toulouse Labex CIMI	<b>Public concerné</b>	�tudiants sourds et professionnels en contact avec les étudiants sourds (interprètes, enseignants)
<b>Porteurs</b>	Claire Dartyge, responsable du groupe de travail Sign'Maths Institut de mathématiques de Toulouse Labex CIMI				
<b>Public concerné</b>	�tudiants sourds et professionnels en contact avec les étudiants sourds (interprètes, enseignants)				
<b>Calendrier</b>	Colloque novembre 21 Conférence juin 22				
<b>Livrable</b>	Signaire scientifique en LSF				
<b>Indicateurs</b>	Nombre de personnes utilisant le signaire. Nombre de connexions sur le site internet du signaire.				



# ANNEXES

**ANNEXE 1 : Lexique**

**ANNEXE 2 : Textes de référence**

**ANNEXE 3 : Mots clés**



# ANNEXE 1 | LEXIQUE

## **Handicap**

AAH : allocation adulte handicapé

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

APA : allocation personnalisée d'autonomie

APIPESH : accueil personnalisé vers l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap

BOE : bénéficiaire de l'obligation d'emploi

CAP emploi : organismes de placement spécialisés (OPS) qui a en charge l'accompagnement, le suivi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

CDAPH : commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

CMI : carte mobilité inclusion

CRA : centre de ressources autisme

DOETH : déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

ESH : étudiante ou étudiant en situation de handicap

FIPH ou FIPHFP : fonds pour l'insertion des personnels handicapés dans la fonction publique

GAHMU : groupement pour l'autonomie des étudiants handicapés en milieu universitaire

GISH : groupement interassociatif scolarisation et handicap

JNSH : journée nationale sport et handicap

LSF : langue des signes française

MDPH : maison départementale pour les personnes handicapées

PAEH : plan d'accompagnement de l'étudiant handicapé

PCH : prestation de compensation du handicap

PHE : pôle handicap étudiant

PRITH : plan regional d'insertion des travailleurs handicapés

PSH : personnel en situation de handicap

RAPA : rencontres en activité physique adaptée

RéAPS : réseau d'action et de prévention en santé

RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

SAHEHD : service d'accompagnement et d'hébergement pour les étudiants handicapés dépendants

SAMETH : services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

SAVS : service d'accompagnement à la vie sociale

SDPH : schéma directeur pluriannuel du handicap

## **Université / Formation / Organisation**

CA : conseil d'administration

Cac : conseil académique

CATI FTLV : centre automatisée de traitement de l'information formation tout au long de la vie

CM : chargé ou chargée de mission



CPU : conférence des présidents d'université  
CRCT : congé pour recherches ou conversion thématique  
CROUS : centre régional des œuvres universitaires et scolaires  
CTE : comité technique d'établissement  
CVEC : contribution de vie étudiante et de campus  
DAEU ou DAEUB : Diplôme d'accès aux études universitaires - dominante scientifique  
DCCE : direction de la culture, de la communication et des évènements  
DEVE : direction des études et de la vie étudiante  
DSL : direction de soutien aux laboratoires  
ENT : environnement numérique de travail  
FSI : faculté des sciences et ingénierie  
F2SMH : faculté des sciences du sport et du mouvement humain  
JPO : journées portes ouvertes  
MESR : ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche  
MFCA : mission formation continue et apprentissage  
REH : référentiel d'équivalences horaires  
RGAA : référentiel général d'amélioration de l'accessibilité  
RSU : responsabilité sociétale de l'université  
SCUIO ou SCUIO-IP : service commun universitaire d'information, orientation et insertion professionnelle  
SIMPPS : service interuniversitaire de médecine de prévention et de promotion de la santé  
SPSI : schéma pluriannuel de stratégie immobilière  
UE : unité d'enseignement  
UFT ou UFT MIP : université fédérale de Toulouse – Midi-Pyrénées  
UT3 : Université Toulouse III  
VP : vice-président ou vice-présidente

### **Laboratoires / Recherche:**

CHU : centre hospitalier universitaire  
CIMI ou labex CIMI : centre international de mathématiques et informatique  
FHU : fédération hospitalière universitaire  
HoPeS : handicap cognitifs psychiques et sensoriels  
IMT : institut de mathématiques de Toulouse  
INSERM : institut national de la santé et de la recherche médicale  
IRIT : institut de recherche en informatique de Toulouse  
SFR : structure fédérative de recherche  
TMBI : Toulouse mind & brain institut  
ToNIC : Toulouse NeuroImaging Center  
UMR : unité mixte de recherche

## ANNEXE 2 | TEXTES DE RÉFÉRENCES

**La loi n° 75-534 du 30 juin 1975** d'orientation en faveur des personnes handicapées portée par Simone Veil crée la première politique publique sur le handicap et permet de passer de la solidarité privée à la solidarité nationale.

**La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987** en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés renforce l'obligation d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap.

**Le décret du 25 août 1995** relatif au recrutement direct par la voie contractuelle.

**La loi n°2005-102 du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées s'engage en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap par l'accès « à tout pour tous » et propose pour la première fois une définition légale du handicap.

**Article 19** : « Les enseignants et les personnels d'encadrement, d'accueil, techniques et de service reçoivent, au cours de leur formation initiale et continue, une formation spécifique concernant l'accueil et l'éducation des élèves et étudiants handicapés et qui comporte notamment une information sur le handicap ».

**Article 20** : « Les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants handicapés ou présentant un trouble de santé invalidant, dans le cadre des dispositions réglementant leur accès au même titre que les autres étudiants, et assurent leur formation en mettant en oeuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études »

**Article 47** : « Les services de communication publique en ligne des services de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent doivent être accessibles aux personnes handicapées. »

**Le décret n°2005-1617 du 21 décembre 2005** relatif aux aménagements des examens et concours de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur pour les candidats présentant un handicap.

**La loi n°2007-1199 du 11 août 2007** relative aux libertés et aux responsabilités des universités indique que le président de l'université doit veiller à l'accessibilité des enseignements et des bâtiments aux personnes handicapées, étudiants et personnels de l'université.

**La charte Université Handicap signée le 7 septembre 2007** entre le Ministère de l'enseignement supérieur et la Conférence des présidents d'université a pour objectif de faciliter le parcours universitaire des étudiants en situation de handicap et crée dans chaque établissement une structure dédiée à l'accueil des étudiants en situation de handicap, qui sera suivie du poste de correspondant handicap.

**Le décret 2009-1272 du 21 octobre 2009** relatif à l'accessibilité des lieux de travail aux travailleurs handicapés.

**Les circulaires du 4 mars 2010 et du 27 décembre 2011** précisent ces aménagements des examens pour les candidats qui présentent un handicap.

**La charte Université Handicap du 4 mai 2012** entre le Ministère de l'enseignement supérieur et la Conférence des présidents d'université invite les universités à faire du handicap un thème transversal intégré dans leur stratégie. Cette politique est déclinée sous forme d'un schéma directeur pluriannuel adopté en conseil d'administration.

**La loi n°2013-660 du 22 juillet 2013** relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, précise que les universités françaises se trouvent dans l'obligation légale d'adopter un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap.

**Article 47 9 :** Le Conseil académique en formation plénière [...] propose 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, le conseil d'administration « adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le conseil académique. Chaque année, le président présente au conseil d'administration un rapport d'exécution de ce schéma, assorti d'indicateurs de résultats et de suivi »

**L'ordonnance n°2014-1090 du 26 septembre 2014 (Loi du 10 juillet 2014)** relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées, fixe des délais supplémentaires pour permettre aux acteurs de se mettre aux normes par rapport à la Loi du 11 février 2005

**Le code de la construction :** principe général d'accessibilité des locaux notamment de travail aux personnes handicapées.

**Article L111-7 :** « les dispositions architecturales, les aménagements et équipements intérieurs et extérieurs... et des lieux de travail doivent être tels que ces locaux et installations soient accessibles à tous et notamment aux personnes handicapées. »

### **Le code du travail**

**Art L323-3 :** liste les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

**Art L22-45-4 :** « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte [...] en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

## ANNEXE 3 | MOTS CLÉS

**Accessibilité** : Fiche 155 / Paragraphe 2.1 / **Partie 4**

**Accompagnement** : Fiches 122, 231, 232

**Accueil** : Fiches 121, 131, 223

**Activité physique** : Fiche 151 / Paragraphe 3.3

**Aménagements** : Paragraphes 1.1, 2.1 / Fiches 131, 231

**APIESH** : Fiches 141, 142, 143

**Autisme** : Fiches 121,122,123,124,142,143,153, 312, 323

**Communication** : Paragraphe 3.1 / Fiches 152, 222, 311, 321, 424, 4.5, 511, 521

**Culture** : Fiche 152

**Danse** : Fiche 152

**Déclaration** : Paragraphe 2.1 / Fiches 241, 422

**Déplacements** : Fiche 155

**Duoday** : Fiches 141, 321

**ESH : Partie 1**

**Études - Examens** : Paragraphes 1.1, 3.3 / Fiche 123

**Former – Formation** : Paragraphe 2.1 / Fiches 321, 322, 323, 324

**Insertion professionnelle** : Fiches 141, 142, 143

**Label** : Fiche 324

**Logement** : Fiche 154

**LSF** : Paragraphe 5.3 / Fiche 531

**PHE : Partie 1**

**Prévention** : Fiche 233

**PSH : Partie 2**

**Recensement** : Fiche 241

**Recherche** : Paragraphe 3.1 / **Partie 5**

**Reclassement – Reconversion** : Fiche 232

**Recrutement** : Paragraphe 2.1 / Fiches 141, 142, 143, 221, 222

**Sensibiliser – Sensibilisation** : Fiches 321, 323

**Sport** : Fiche 151

**Suivi** : Fiches 124, 223