



Schéma Directeur du Handicap

2023-2027

Avertissement

Dans un but d'accessibilité et pour faciliter l'usage de logiciels de lecture vocale, le schéma directeur du handicap exclut volontairement l'écriture inclusive.

Lorsque le document évoque un ou des étudiants, enseignants, chercheurs, etc., il s'agit bien de femmes et/ou d'hommes.

L'Université Bretagne Sud réitère son attachement à l'égalité femmes-hommes ainsi qu'à la lutte contre toutes les violences et les discriminations liées à l'identité ou à l'orientation sexuelle des personnes, notamment affirmés par son plan « Égalité femmes-hommes » du 20 avril 2021.

Université de proximité, l'Université Bretagne Sud a aussi pour ambition d'être une université inclusive soucieuse de l'égalité dans la diversité.

À titre personnel, j'ai fait de la lutte contre toutes les discriminations, de la solidarité et de la qualité des conditions de vie sur les campus un axe fort de ma politique pour notre établissement. La définition d'un plan pluriannuel permettant d'œuvrer en continu pour un meilleur accompagnement des personnels et des étudiants en situation de handicap visible ou invisible participe pleinement de cet objectif.

Initié dès 2015 par mon prédécesseur, le projet 2018-2021 de schéma directeur du handicap (SDH) n'a malheureusement pas pu aboutir malgré l'investissement remarquable du groupe de travail. Le SDH 2023-2027 s'inspire largement de ses travaux et de ses orientations stratégiques tout en tenant compte des progrès réalisés depuis lors ainsi que des évolutions réglementaires, sociétales, pédagogiques et techniques.

L'absence de SDH n'a pas empêché l'Université Bretagne Sud de développer une politique volontariste en faveur de l'inclusion. Notre Université a ainsi été la première à proposer une approche globalisée et concertée santé/handicap avec la création, en 2019, du Pôle Étudiant Prévention santé handicap (PEPsh) regroupant le service de médecine préventive étudiante et le service d'accompagnement des étudiants en situation de handicap (SAESH). Ce pôle est devenu le guichet unique de l'accompagnement des étudiants en situation de handicap, quels que soient leur statut, leur filière de formation et leur niveau d'études. La politique de l'UBS pour le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap a par ailleurs contribué à l'augmentation du taux d'emploi des travailleurs handicapés¹, passé de 3,31% en 2016 à 5,3% en 2021 (le taux d'emploi moyen des établissements RCE était de 3,82% en 2020). L'accessibilité bâimentaire a également fait l'objet de notre attention, la quasi-totalité des équipements de l'université étant désormais accessibles aux personnes à mobilité réduite. Enfin, l'intérêt accordé par notre établissement à l'accompagnement du handicap et à la lutte contre toutes les discriminations se manifeste à travers la création d'un écosystème d'innovation « Environnement, santé, handicap » et le fort investissement de l'université et de la chaire Maintien@Domicile dans le projet Territoires d'innovation de Grande Ambition « *Handicap, Innovation, Territoire* » porté par Lorient agglomération.

Ce sont ces dynamiques qu'entend consolider et prolonger le schéma directeur du handicap 2023-2027. Forte de ses acquis, l'Université Bretagne Sud s'engage ainsi dans une nouvelle phase d'actions en faveur de l'inclusion pour que notre université reste à la hauteur de ses ambitions de solidarité et de citoyenneté.

Virginie Dupont

Présidente de l'Université Bretagne Sud

¹ Calculé selon les critères du Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

Table des matières

Avertissement	2
Table des matières	4
Abréviations et conventions.....	6
Introduction.....	8
Le schéma directeur du handicap : enjeux et objectifs.....	8
Les étapes du projet	9
La construction du SDH 2023-2027	9
Les consultations.....	10
Le suivi du schéma directeur du handicap 2023-2027	11
Un programme d’actions décliné en cinq axes	11
Axe 1 – Consolider l’accueil, l’accompagnement, l’orientation et l’insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap (ESH)	13
État des lieux	13
Objectif 1 : Favoriser l’accueil et la réussite des étudiants en situation de handicap	14
Objectif 2 : Faciliter la participation des étudiants en situation de handicap à la vie étudiante.....	18
Objectif 3 : Accompagner les étudiants en situation de handicap dans leur orientation et leur insertion professionnelle.....	20
Axe 2 – Renforcer la politique des ressources humaines à l’égard des agents en situation de handicap (ASH)	23
État des lieux	23
Objectif 1 : Informer les agents sur les droits des personnes en situation de handicap	23
Objectif 2 : Renforcer la politique de recrutement des personnes en situation de handicap.....	25
Objectif 3 : Prendre en compte le handicap dans l’organisation du travail.....	27
Axe 3 – Développer l’accessibilité de l’Université Bretagne Sud	29
État des lieux	29
Objectif 1 : Améliorer l’accessibilité des campus, du bâti et des équipements pédagogiques	29
Objectif 2 : Développer l’accessibilité des outils et des ressources numériques.....	32
Axe 4 – Mettre en place une politique d’information et de sensibilisation au handicap	35
État des lieux	35
Objectif 1 : Sensibiliser la communauté universitaire au handicap	36
Objectif 2 : Lutter contre les discriminations liées au handicap	37
Axe 5 – Dynamiser la formation, la recherche et l’innovation dans le domaine du handicap	39
État des lieux	39
Objectif 1 : Améliorer la lisibilité de la carte des formations dans le domaine du handicap.....	40

Objectif 2 : Développer les formations dans le domaine du handicap	41
Objectif 3 : Soutenir la recherche dans le domaine du handicap	42
Synthèse des actions et calendrier de mise en œuvre.....	44

Abréviations et conventions

AAP	Appel À Projet
Ad'AP	Agenda d'accessibilité programmée
AMI	Appel à manifestation d'intérêt
ARED	Allocation de recherche doctorale
AO	Activité d'ouverture
ASH	Agent en situation de handicap
AUB	Alliance Universitaire de Bretagne
BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
BU	Bibliothèque universitaire
CASF	Code de l'action sociale et des familles
CFA	Centre de formation des apprentis
CFVU	Commission de la formation et de la vie universitaire
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIFRE	Convention industrielle de formation par la recherche
COFRA	Convention de formation par la recherche en administration
DE	Direction des études
DGSIP	Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
DRH-RS	Direction des ressources humaines et des relations sociales
DRUID	Direction d'appui recherche, innovation, doctorat
DSPLM	Direction de la stratégie patrimoniale, de la logistique et de la maintenance
DU	Diplôme universitaire
DVEC	Direction de la vie étudiante et des campus
ERP	Établissement recevant du public
ESH	Étudiant en situation de handicap
ETP	Équivalent temps plein
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
HIT	Handicap innovation territoire
MCF	Maître de conférences
MESRI	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
PAEH	Plan d'accompagnement de l'étudiant handicapé
PEPsh	Pôle étudiant prévention santé handicap

PIA	Programme d'investissement d'avenir
PMR	Personne à mobilité réduite
PSH	Personne en situation de handicap
RGAA	Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SAESH	Service d'accompagnement des étudiants en situation de handicap
SAI	Service des affaires internationales
SCD	Service central de documentation
SCVC	Service Culture et vie des campus
SDH	Schéma directeur du handicap
SDN	Schéma directeur du numérique
SUAPS	Service universitaire des activités physiques et sportives
SUIO-IP	Service universitaire d'information, d'orientation et de l'insertion professionnelle
TIGA	Territoires d'innovation de grande ambition

Introduction

Le schéma directeur du handicap : enjeux et objectifs

Prévu par les articles L. 712-6-1 et L. 712-3 du code de l'éducation, le schéma directeur du handicap (SDH) est un document qui présente la politique de l'université en matière de handicap et en définit les axes stratégiques en couvrant l'ensemble des domaines concernés (étudiants, membres du personnel, formation et recherche, accessibilité).

Il prend appui sur l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles qui définit 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 »². Dans le même sens, l'article 1^{er} de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) perçoit les personnes en situation de handicap comme celles qui « présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ».

Comme l'a notamment précisé le ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI)³, il existe donc plusieurs types de handicap, visibles ou invisibles, et qui peuvent se combiner :

- les **troubles moteurs** résultant d'une atteinte partielle ou totale de la motricité ;
- les **troubles sensoriels** liés à l'altération ou la suppression d'un ou de plusieurs sens, tels que la vue ou l'ouïe ;
- les **troubles psychiques**, conséquences d'une maladie mentale ou d'une perturbation de l'équilibre psychologique ;
- les **troubles cognitifs** qui correspondent à un dysfonctionnement de la mémoire ou des fonctions intellectuelles ou à un trouble développemental de la coordination ;
- les **troubles du spectre de l'autisme** liés à des conditions neurodéveloppementales affectant les relations sociales, la communication, les comportements et les intérêts (triade autistique) ;
- les **maladies invalidantes** telles que les maladies respiratoires, infectieuses, digestives, etc., qui peuvent entraîner des déficiences ou des contraintes lourdes, qu'elles soient transitoires, permanentes ou évolutives.

Outil stratégique de la politique inclusive de l'établissement et de la lutte contre les discriminations, le SDH doit ainsi traiter du handicap de façon globale, en l'envisageant sous ces différentes formes, et transversale, sans se limiter aux ressources humaines. Il couvre et associe plusieurs thématiques :

- **L'accueil, l'accompagnement et l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap.** La loi du 11 février 2005 prévoit les modalités d'accueil des étudiants en situation de handicap dans les établissements de l'enseignement supérieur en instaurant l'accès à « tout pour tous » et en créant un « droit à compensation ».

² Définition issue 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.

³ MESRI, [Kit de Prévention des Discriminations dans l'enseignement supérieur](#), 21 déc. 2021, p. 44.

- **L'accompagnement des agents.** En qualité d'employeur, l'université est tenue de respecter les obligations qui lui incombent (taux d'emploi de 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi fixé par la loi du 10 juillet 1987, égalité de traitement des travailleurs handicapés, compensation des conséquences du handicap dans le cadre du travail). Au-delà de cette obligation, l'équité commande qu'elle mette en place une politique volontariste d'accompagnement des membres de son personnel en situation de handicap.
- **L'accessibilité.** La loi du 11 février 2005 a donné un délai de dix ans pour que tous les bâtiments ouverts au public soient accessibles aux personnes en situation de handicap. Il s'agit également de travailler sur l'accessibilité des enseignements, du numérique, de la culture ou de la vie associative pour lutter contre les discriminations, favoriser l'inclusion et améliorer les conditions de vie de tous les agents et étudiants.
- **L'information et la sensibilisation.** Le handicap ne doit pas seulement concerner la direction des ressources humaines ou le service d'accueil et d'accompagnement des étudiants en situation de handicap. Il doit impliquer tous les acteurs de l'université et devenir « l'affaire de tous » pour que cessent certaines inégalités de traitement liées à une mauvaise connaissance, appréhension ou perception du handicap.
- **La formation et la recherche.** « Dans le cadre du schéma directeur, les établissements doivent également valoriser le handicap à travers les enseignements et la recherche. »⁴ Au-delà de l'adaptation des enseignements et des modalités de contrôle des connaissances, la progression et l'approfondissement des connaissances sur le handicap sont des conditions indispensables de l'inclusion sociale et citoyenne des personnes en situation de handicap. À l'UBS, le handicap fait partie des thématiques de recherche communes à plusieurs laboratoires et constitue un axe des formations et de la recherche. Placé au cœur de l'écosystème d'innovation Université-tiers secteur « Environnement, santé, handicap », il engage aussi notre université sur de grands projets partenariaux tel que le projet PIA Territoires d'innovation de Grande Ambition « [Handicap, Innovation, Territoire](#) ».

Les cinq axes du schéma directeur du handicap de l'Université Bretagne Sud sont la déclinaison, à l'échelle de notre établissement, de ces différentes thématiques. Pour chacun, sont définis des objectifs stratégiques qui déterminent la politique inclusive de l'établissement pour les cinq ans à venir.

Les étapes du projet

La construction du SDH 2023-2027

Le SDH 2023-2027 de l'Université Bretagne Sud est le résultat d'une année de travail mené par le Groupe Projet « SDH » de l'Université Bretagne Sud. Il s'est appuyé sur les travaux conduits de 2015 à 2019 par un précédent groupe de travail placé sous la responsabilité politique de Virginie Dupont, vice-présidente du Conseil d'Administration, et de Damien Surget, vice-président Culture, vie des campus et politique documentaire.

Groupe de rédaction :

Stéphanie Renard, vice-présidente Vie des campus, en charge de la santé, du handicap et de la politique documentaire de juillet 2020 à février 2022, puis chargée de mission « Inclusion et lutte contre toutes les discriminations », animatrice du projet.

Gilles Gasselin, directeur du PEPsh, chef de projet.

Ludivine Beaulant, ingénieure d'études « santé du futur » de l'écosystème d'innovation université-tiers secteur « Environnement, santé, handicap ».

⁴ *Ibid.*, p. 49.

Christophe Martinez, conseiller prévention – correspondant handicap RH.

Liste des contributeurs et contributrices :

Les directeurs et directrices des services et les acteurs les plus impliqués dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap, dont les chargés d'accompagnement du service d'accompagnement des étudiants en situation de handicap (SAESH), ont pu suivre et contribuer aux différentes étapes de la construction du projet par le biais de consultations particulières et/ou d'une « équipe Teams » spécifiquement dédiée au SDH.

Anne Elain, vice-présidente Vie des Campus, en charge de la Santé, du Handicap et de la Politique Documentaire.

Yves Grohens, vice-président en charge de l'Innovation.

Sébastien Le Gall, vice-président en charge des Ressources Humaines.

Hoël Rival et Apolline Theuil, vice-présidents Étudiants.

Laurence Breyault, directrice de l'Enseignement.

Christophe Gomes, directeur de la Stratégie Patrimoniale, de la Logistique et de la Maintenance.

Sonia Jaffro, directrice des Ressources Humaines et des Relations Sociales.

Claire Sallic, directrice de la Vie Étudiante et des Campus.

Angéline Grégoire, responsable du Service Universitaire d'Information, d'Orientation et de l'Insertion Professionnelle.

Gaëlle Quémeneur, responsable du Service de la Formation Professionnelle et de l'Alternance.

Sandra Vessier, responsable du Service des Affaires Internationales.

Fabien Coleu et Hélène Courtet, chargés d'accueil et d'accompagnement des étudiants en situation de handicap.

Les consultations

Les articles L. 712-3 IV 9° et L. 712-6-1 III du code de l'éducation prévoient que le schéma directeur du handicap est adopté par le conseil d'administration sur proposition du conseil académique plénier après avis du comité technique appelé notamment à se prononcer les objectifs poursuivis par l'établissement afin de s'acquitter de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés (art. 33 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

La présidente, les vice-présidents et les membres du bureau ont été informés des étapes de construction et des orientations du SDH le 30 novembre 2021 et le 17 mai 2022.

Les chefs de service et de direction et les responsables administratifs et financiers ont été informés le 2 juin 2022.

Des webinaires d'information et de discussion ont été organisés à l'attention des agents et des étudiants de l'université les 16 et 19 septembre 2022.

L'équipe de direction, réunissant les directeurs et directrices de composante et de laboratoire, a été informée le 20 septembre 2022.

Le CHSCT a été informé le 26 septembre 2022.

Le conseil académique plénier a unanimement adopté la proposition de SDH 2023-2027 le 17 novembre 2022. Le comité technique s'est prononcé pour avis sur les objectifs RH le 28 novembre 2022, conformément à l'article L. 712-6-1 III du code de l'éducation. Le schéma directeur du handicap a été adopté à l'unanimité par le conseil d'administration le 13 décembre 2022.

Le suivi du schéma directeur du handicap 2023-2027

Adopté par le conseil d'administration le 13 décembre 2022, le schéma directeur du handicap entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

La présidente de l'université en présente chaque année le rapport d'exécution assorti d'indicateurs de résultats et de suivi au conseil d'administration. Les indicateurs de résultats correspondent aux « livrables » indiqués par les fiches-action du présent schéma.

Pour assurer la mise en œuvre du SDH et préparer le rapport d'exécution annuel, la présidente est assistée d'une chargée de mission « Inclusion et lutte contre toutes les discriminations » travaillant en coordination avec le vice-président du Conseil d'administration en charge des Ressources Humaines, la vice-présidente Vie des Campus en charge de la Santé, du Handicap et de la Politique Documentaire et la chargée de mission « Égalité Femmes – Hommes et lutte contre toutes les violences sexuelles et sexistes ».

La chargée de mission « Inclusion et lutte contre toutes les discriminations » travaille en lien étroit avec les vice-présidents Étudiants pour l'ensemble des actions concernant la vie étudiante et la vie des campus, ainsi qu'avec l'écosystème d'innovation université-tiers secteur « Environnement, santé, handicap », notamment pour le suivi de l'axe 5 du SDH « Dynamiser la formation, la recherche et l'innovation dans le domaine du handicap » et les objectifs et actions entrant en synergie avec le projet [HIT](#) et/ou les compétences du [Cowork'HIT](#).

Elle prend appui sur les services compétents en matière de handicap, dont :

- le Pôle Prévention Étudiant santé handicap (PEPsh) placé au sein de la Direction de la vie étudiante et des campus (DVEC) ;
- la Direction des ressources humaines et des relations sociales (DRH-RS), notamment le conseiller prévention – correspondant handicap.

Un programme d'actions décliné en cinq axes

Document stratégique de la politique de l'UBS en matière de handicap, le SDH couvre l'ensemble des domaines et des activités de l'université « dans le but de favoriser dans le contexte universitaire l'égalité des chances des personnes handicapées »⁵.

Pour aider « les universités à faire du handicap un thème transversal intégré dans leur stratégie », la [Charte Université-Handicap](#) du 4 mai 2012 préconise l'articulation des politiques inclusives autour de 4 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.

A ces quatre axes, le SDH de l'UBS en ajoute un cinquième dédié à l'information et à la sensibilisation de la communauté universitaire aux handicaps visibles et invisibles. Cet axe complémentaire répond à l'engagement de l'équipe de gouvernance actuelle de placer l'humain au cœur de ses projets et de ses

⁵ [Charte Université – Handicap du 4 mai 2012](#).

réalisations, de promouvoir l'écoute, la reconnaissance et la qualité de vie sur les campus et de lutter contre toutes les discriminations, les situations de harcèlement et la souffrance au travail. En situant le handicap parmi les principaux critères de discrimination et d'inégalité dans l'enseignement supérieur, le [Kit de prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur](#) publié en décembre 2020 par le MESRI a confirmé la pertinence de cet objectif qui doit animer l'ensemble de nos actions.

Construite à travers un programme d'actions pluriannuel, la politique inclusive de l'UBS portée par son SDH se décline donc autour de cinq axes complémentaires :

1. Consolider l'accueil, l'accompagnement, l'orientation et l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap (ESH).
2. Renforcer la politique des ressources humaines à l'égard des agents en situation de handicap (ASH).
3. Développer l'accessibilité de l'université.
4. Mettre en place une politique d'information et de sensibilisation au handicap.
5. Dynamiser la formation, la recherche et l'innovation dans le domaine du handicap.

Chacun de ces axes est structuré par des objectifs stratégiques qui constituent la feuille de route de la politique inclusive de l'Université pour ces prochaines années.

Axe 1 – Consolider l'accueil, l'accompagnement, l'orientation et l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap (ESH)

État des lieux

Début 2022, le Comité Interministériel du Handicap faisait état de 40 000 étudiantes et étudiants en situation de handicap (ESH) inscrits dans l'enseignement supérieur en 2021, soit cinq fois plus qu'en 2017⁶. À la rentrée 2019, on recensait déjà 37 502 étudiants en situation de handicap, leur effectif ayant progressé de 8,5% en un an (source MESRI-DGSIP). Rapportés au nombre total des étudiants, les étudiants en situation de handicap représentent ainsi 1,69% des inscrits.

À l'Université Bretagne Sud, cette proportion est de 2,72%. En 2021, 573 étudiants se sont ainsi déclarés en situation de handicap, soit 263 de plus qu'en 2016. Pour ces 573 étudiants, ont été organisés et mis en œuvre 296 aménagements d'examens (soit 143 de plus qu'en 2016) et 155 plans d'accompagnement de l'étudiant handicapé (PAEH), soit 112 de plus qu'en 2016. Sur la période 2018-2019 visée par le MESRI, l'augmentation des aménagements d'examen a été de 17%. Elle a atteint 21% pour les PAEH.

Signes de la réussite des politiques inclusives, ces augmentations très fortes résultent notamment de l'amélioration de l'accompagnement des élèves en situation de handicap dans l'enseignement primaire et secondaire et d'une meilleure connaissance des dispositifs d'accompagnement existant à l'Université (v. notamment <https://www.monparcours handicap.gouv.fr/etudes-superieures>). Concernant l'UBS, joue également l'attraction des familles pour une université de proximité qui s'est fortement engagée pour la réussite et l'insertion professionnelle de tous ses étudiants.

On ne peut par ailleurs ignorer certaines évolutions sociétales qui ont conduit à de nouvelles approches du handicap et des situations de handicap et à une reconnaissance plus ferme des personnes affectées par des troubles invisibles (sensoriels, psychiques, cognitifs, neurologiques, neurodéveloppementaux, etc.). Cette reconnaissance éclaire elle aussi l'augmentation du nombre d'étudiants en situation de handicap inscrits à l'université. Au-delà, elle conduit à une diversification et à une complexification des situations nécessitant un accompagnement, de plus en plus individualisé.

La progression des étudiants en situation de handicap inscrits à l'Université n'est donc pas seulement quantitative mais est aussi qualitative. Elle nécessite de ce fait un certain nombre d'adaptations.

⁶ Comité Interministériel du Handicap 2022 : « [Quand les enjeux du handicap progressent, c'est toute la société qui progresse](#) ».

Objectif 1 : Favoriser l'accueil et la réussite des étudiants en situation de handicap

Pilier du dispositif d'accueil et d'accompagnement des étudiants en situation de handicap à l'UBS, le Pôle Étudiant Prévention santé handicap (PEPsh) doit être accompagné dans ses missions pour que le niveau d'ambition de la politique d'inclusion des étudiants en situation de handicap soit maintenu et renforcé. Cet accompagnement passe par l'amélioration de la communication, la structuration ou restructuration des procédures et des processus ainsi que par le renforcement des moyens humains et techniques du PEPsh.

Fiche Action 1.1.1	Inclure les informations concernant le Pôle Étudiant Prévention santé handicap dans les livrets d'accueil et de présentation de l'ensemble des formations.	
Pilote	Les composantes	
Public concerné	Les ESH	
Descriptif	Inclure les informations concernant le PEPsh dans tous les livrets d'accueil et de présentation de l'ensemble des formations délivrés lors des journées portes ouvertes, forums et rentrées des étudiants.	
Livrables	Pages d'information sur le PEPsh au sein des livrets d'accueil et de présentation des formations.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
1	2023	2

Fiche Action 1.1.2	Créer une page internet spécifique dédiée au handicap	
Pilote	Le PEPsh La communication	
Public concerné	Les ESH	
Descriptif	En complément de la page internet présentant les services du PEPsh, créer une page internet complémentaire plus détaillée pour présenter l'ensemble des dispositifs d'accueil et d'accompagnement ainsi que des vidéos et/ou témoignages d'étudiants, communiquer sur les évènements intégrant la notion de handicap, informer sur l'avancée des travaux de mise en accessibilité et diffuser les offres de stages ou d'emplois en lien avec le handicap.	
Livrables	Page internet spécifiquement dédiée au handicap	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
2	2024	2

Fiche Action 1.1.3	Évaluer l’opportunité de rejoindre le réseau Aspie-Friendly	
Pilote	La gouvernance	
Public concerné	Les ESH	
Descriptif	Évaluer l’opportunité de rejoindre le réseau des universités partenaires du programme d’inclusion pour les personnes autistes Aspie-Friendly. Ce programme a pour objectif de rassembler des universités engagées dans l’amélioration de l’inclusion globale des étudiants autistes dans l’enseignement supérieur et vers l’insertion sociale et professionnelle.	
Livrables		
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d’échéance	Complexité
2	2025	3

Fiche Action 1.1.4	Adapter les ressources humaines nécessaires à l'accompagnement des étudiants en situation de handicap	
Pilote	La gouvernance de l'établissement	
Public concerné	Le PEPsh	
Descriptif	Augmenter les moyens humains dédiés à l'accompagnement des ESH pour répondre de manière adaptée et proportionnée à l'évolution du nombre d'étudiants en situation de handicap ou atteints de problèmes de santé invalidants.	
Indicateurs	Nombre annuel d'ETP affectés à l'accompagnement des ESH. Nombre annuel d'ESH suivis par le PEPsh.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
1	2023	3

Fiche Action 1.1.5	Prévoir les équipements nécessaires à l'accompagnement des étudiants en situation de handicap	
Pilote	La gouvernance de l'établissement	
Public concerné	Les composantes	
Descriptif	Adapter les équipements de l'UBS pour faciliter la mise en œuvre des aménagements d'études et d'examen (salles aménagées, ordinateurs pour les examens) en tenant compte de l'évolution importante du nombre d'ESH et d'étudiants souffrant de problèmes de santé invalidants.	
Indicateurs	Nombre de salles aménagées rapporté aux besoins exprimés. Nombre d'ordinateurs dédiés rapporté aux besoins exprimés.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
1	2023	3

Fiche Action 1.1.6	Formaliser les procédures d'aménagement d'études et d'examen et sensibiliser les composantes	
Pilote	Le PEPsh	
Public concerné	Les enseignants et les services de scolarité	
Descriptif	Rédiger une note synthétique rappelant la procédure règlementaire pour les aménagements d'examen et la portée des différents actes émis par le pôle en lien avec le handicap et en assurer une large diffusion auprès de la CFVU et des composantes. Actualiser cette note autant que de besoin.	
Livrables	Note annuelle d'information présentée à la CFVU et diffusée aux composantes.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
1	2023	1

Fiche Action 1.1.7	Étudier l'utilité de mettre en place un réseau d'enseignants référents handicap dans chaque composante	
Pilote	Le PEPsh	
Public concerné	Les ESH	
Descriptif	Pour accompagner les ESH de manière adaptée à leur formation et sensibiliser les enseignants au handicap, certaines universités se sont dotées de référents de composantes travaillant en lien avec le service d'accompagnement des ESH et le référent Handicap de l'université. L'action consiste à étudier l'utilité et l'opportunité de la transposition de ce modèle à l'UBS qui, s'il fait ses preuves, pourrait être mis en place lors du prochain SDH. Il s'agit de définir précisément les missions ainsi que les modes de recrutement et de formation de ces référents.	
Livrables	Étude de faisabilité et d'opportunité de mise en place d'un réseau de référents internes aux composantes	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
3	2026	1

Fiche Action 1.1.8	Structurer une politique d'accompagnement à la mobilité internationale des étudiants en situation de handicap	
Pilote	Le SAI	
Public concerné	Les ESH	
Descriptif	Consolider la politique d'accompagnement à la mobilité internationale entrante et sortante des ESH, notamment en sollicitant la subvention complémentaire spécifique en plus de la bourse de mobilité Erasmus+.	
Livrables	Protocole d'accompagnement à la mobilité	
Indicateurs	Nombre annuel d'ESH en mobilité entrante Nombre annuel d'ESH en mobilité sortante	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
2	2025	3

Objectif 2 : Faciliter la participation des étudiants en situation de handicap à la vie étudiante

La vie étudiante et les activités de vie de campus font partie intégrante des cursus universitaires. Elles facilitent les échanges ainsi que l'ouverture des étudiants sur le territoire et contribuent à leur formation en tant que citoyens. À ce titre, « la vie étudiante » est non seulement un facteur de bien-être mais elle est aussi une condition de la réussite et de l'insertion des étudiants. Il importe donc de permettre à chacun de participer à l'ensemble des activités offertes dans le cadre de la vie de campus et de favoriser l'inclusion des étudiants en situation de handicap dans les activités sportives, culturelles et sociales.

Fiche Action 1.2.1	Travailler sur l'accessibilité des évènements existants	
Pilote	Le PEPsh La DSPLM	
Public concerné	Les organisateurs d'évènements	
Descriptif	Rédiger un guide pratique « Rendre son évènement accessible » à destination de tous les organisateurs d'évènements (étudiants, composantes, agents) et le diffuser. Ce guide découlera naturellement du registre d'accessibilité (cf. fiche 3.1.1)	
Livrables	Guide pratique « Rendre son évènement accessible »	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
1	2024	1

Fiche Action 1.2.2	Rendre plus lisible l’accessibilité des activités sportives	
Pilote	Le SUAPS	
Public concerné	Les ESH	
Descriptif	Déterminer le niveau d’accessibilité de chaque sport en fonction du type de handicap dans le livret de présentation des activités proposées par le SUAPS (pratiques pédagogiques et pratiques libres).	
Livrables	Livret de présentation modifié.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d’échéance	Complexité
1	2023	2

Fiche Action 1.2.3	Développer une activité handisport	
Pilote	Le SUAPS	
Public concerné	Tous les étudiants	
Descriptif	Identifier une activité handisport ouverte à tous les étudiants, qu'ils ou elles soient ou non en situation de handicap, qu'un enseignant du SUAPS pourrait dispenser. Le cas échéant, former un enseignant pour encadrer cette activité.	
Livrables	Création d'une activité handisport.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
3	2025	2

Fiche Action 1.2.4	Améliorer la visibilité des activités sport-santé « Bien-être »	
Pilote	Le SUAPS	
Public concerné	Tous les étudiants	
Descriptif	Améliorer la visibilité de l'activité sport-santé « Bien-être » existante. Renforcer la coordination entre les professionnels du PEPsh et le SUAPS afin de mieux orienter les ESH vers ces activités, permettant ainsi de lutter contre la sédentarité, l'isolement et de renforcer le lien social.	
Indicateurs	Nombre d'ESH inscrits à l'activité sport-santé « Bien-être » existante, à Vannes et à Lorient.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
1	2023	1

Fiche Action 1.2.5	Développer une activité handi-culturelle	
Pilote	Le service culture	
Public concerné	Tous les étudiants	
Descriptif	Identifier une ou plusieurs activités handi-culturelles susceptibles d’être organisées.	
Livrables	Document d’identification des activités handi-culturelles proposées.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d’échéance	Complexité
3	2024	2

Fiche Action 1.2.6	Étudier les difficultés d'inscription des étudiants en situation de handicap aux AO pour envisager les aménagements raisonnables et adaptés	
Pilote	La DVEC	
Public concerné	Les ESH	
Descriptif	Identifier les difficultés spécifiques d'inscription des ESH aux AO (activités non accessibles, lourdeurs procédurales, etc.) ainsi que les AO susceptibles de faire l'objet de places réservées. Définir des critères de priorisation d'accès.	
Livrables	Document retraçant par AO les difficultés d'inscription en fonction du ou des handicaps et proposant des solutions adaptées.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
1	2025	3

Objectif 3 : Accompagner les étudiants en situation de handicap dans leur orientation et leur insertion professionnelle

« Dans les universités, les étudiants en situation de handicap s'inscrivent plus fréquemment en IUT, en Lettres, Langues et Sciences humaines. On les trouve moins fréquemment dans les filières de Droit, Économie, Gestion et Santé. Ces écarts tendent à s'atténuer depuis plusieurs années, mais type de handicap et choix des parcours de formation restent liés. »⁷ Pour ouvrir les parcours et élargir le champ des possibles, il est donc nécessaire de bien informer les lycéens et leurs enseignants sur les mesures d'accompagnement existant dans chaque filière. Au moment et après leur inscription, il importe également de mieux informer les étudiants en situation de handicap sur les dispositifs d'accompagnement et d'aménagement des études et des examens mis en place à l'université.

Levier essentiel d'une université inclusive, l'information doit être ouverte sur l'insertion professionnelle, véritable enjeu de la réussite étudiante. Pour beaucoup d'étudiants en situation de handicap, celle-ci sera facilitée par des actions spécifiques et un accompagnement renforcé en entreprise (stages et contrats d'apprentissage).

⁷ MESRI-DGSIP, « [Les étudiants en situation de handicap dans l'enseignement supérieur](#) », in *État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France* n° 15, fiche 14.

Fiche Action 1.3.1	Mettre en place des actions d'information à destination des lycéens et des enseignants des lycées	
Pilote	Le SUIO-IP	
Public concerné	Les lycéens et les enseignants des lycées	
Descriptif	Dans le cadre du continuum Lycée-Université, mettre en place des actions spécifiques d'information sur l'accessibilité des formations aux ESH et leur accompagnement à destination des lycéens et les enseignants des lycées. Inclure un dispositif spécifique d'information et d'orientation pour les élèves en situation de handicap au sein des actions à destination de tous les élèves des lycées.	
Livrables	Création de modules d'information spécifiques.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
1	2024	1

Fiche Action 1.3.2	Mettre en place des actions d’insertion professionnelle à destination des étudiants en situation de handicap	
Pilote	Le SUIO-IP	
Public concerné	Les ESH	
Descriptif	Mettre en place un accompagnement individuel à destination des ESH incluant un dispositif spécifique d’insertion professionnelle. En lien avec la fiche action 2.2.5, favoriser la participation au DuoDay.	
Livrables	Création d’un dispositif d’insertion professionnelle des ESH s’intégrant dans les actions conduites à l’attention de l’ensemble des étudiants.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d’échéance	Complexité
1	2024	1

Fiche Action 1.3.3	Travailler à l'optimisation du dispositif d'accompagnement en stage des étudiants en situation de handicap	
Pilote	Le SUIO-IP Le PEPsh	
Public concerné	Les ESH	
Descriptif	Sensibiliser les étudiants à la déclaration de leur handicap au sein de l'entreprise et les aider à valoriser leurs compétences lors des candidatures et entretiens de recrutement. Sensibiliser les enseignants à l'accompagnement des ESH dans les recherches de stage. Créer un réseau d'entreprises et d'organismes « handi-accueillants ».	
Livrables	Réseau d'entreprises et d'organismes « handi-accueillants ».	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
1	2027	3

Fiche Action 1.3.4	Optimiser le dispositif d'accompagnement en entreprise des étudiants en situation de handicap en contrat d'apprentissage	
Pilote	Le référent handicap CFA	
Public concerné	Les ESH	
Descriptif	Améliorer l'accompagnement et l'intégration en entreprise des ESH signant un contrat d'apprentissage.	
Indicateurs	Nombre d'ESH en apprentissage accompagnés	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
1	2023	2

Axe 2 – Renforcer la politique des ressources humaines à l'égard des agents en situation de handicap (ASH)

État des lieux

La politique des ressources humaines en matière de handicap couvre différents champs : l'information des personnels, le recrutement, l'accompagnement des agents en situation de handicap et des collectifs de travail.

L'information des membres du personnel se fait actuellement par le biais d'une campagne de communication dont la dernière date de 2015 ou par le biais de l'intranet dont la page n'est pas très accessible car noyée dans une arborescence complexe.

Même si l'objectif de disposer d'un taux d'emploi de 6% de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi n'est pas encore atteint, l'UBS est plutôt bien placée par rapport aux autres établissements. En mai 2022, 58 agents sont reconnus en situation de handicap, soit 5,6% des personnels. Le taux d'emploi de l'UBS est passé de 3,31% en 2016 à 5,3% en 2021 si l'on tient compte des critères de calcul du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) qui excluent les agents contractuels ayant moins de 6 mois d'ancienneté. La contribution au FIPHFP s'élève à 4181 € pour l'année 2020.

Concernant l'accès à l'emploi, deux recrutements sans concours ouverts aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont été organisés en 2021. Par contre, aucun recrutement en lien avec les décrets publiés en 2020 n'a été organisée⁸. Ces textes organisent la procédure de titularisation des personnes en situation de handicap à l'issue d'un contrat d'apprentissage et les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emploi de niveau supérieur ou de catégorie supérieure. L'université n'a pas non plus participé au dispositif DuoDay qui vise à diversifier les viviers de recrutement des établissements et à favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

L'accompagnement des agents en matière de maintien dans l'emploi et d'aménagement des postes de travail est bien suivi au niveau de l'université. En 2021, 87% des 47 préconisations du médecin du travail ont été totalement ou partiellement mis en œuvre, incluant l'aménagement matériel de 16 postes de travail pour un coût global de 8639 € partiellement pris en charge par le FIPHFP. Les aménagements organisationnels font également l'objet d'un suivi particulier. Une note interne de la DRH-RS a été diffusée le 27 janvier 2022 pour définir la procédure en cas de préconisation médicale d'aménagement de poste. Le travail partenarial avec CAP EMPLOI est actif et a permis d'améliorer certaines situations. En revanche, l'absence de médecin du travail titulaire au sein de l'UBS est un frein à la mise en place d'indicateurs dans ce domaine.

Ces différents constats permettent de mieux identifier les objectifs d'amélioration en matière de politique des ressources humaines.

Objectif 1 : Informer les agents sur les droits des personnes en situation de handicap

La garantie du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés a conduit le législateur du 11 février 2005 à consacrer un droit d'accès et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ce droit oblige les employeurs, publics comme privés, à adopter et à mettre en œuvre les mesures appropriées aux situations concrètes pouvant se présenter.

⁸ Décrets n° [2020-530](#) du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage et n° [2020-569](#) du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Dans cette logique, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a aménagé les droits des agents publics en situation de handicap. Elle a notamment prévu la création d'un référent handicap chargé d'accompagner les agents concernés tout au long de leur carrière et de coordonner les actions menées par l'employeur « en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées » (art. L. 313-9 du code de la fonction publique).

Le plein exercice de ces droits suppose que chaque agent concerné ou susceptible d'être concerné soit correctement informé de leur existence. Chacun doit également pouvoir connaître les dispositifs d'accompagnement créés par l'Université Bretagne Sud et être mis en mesure d'y accéder sans difficulté. L'information constitue donc le premier objectif de la politique « RH » en faveur des personnes en situation de handicap.

Fiche Action 2.1.1	Améliorer l'information sur les conditions d'accompagnement et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap	
Pilote	La DRH-RS	
Public concerné	Les agents de l'Université	
Descriptif	Communiquer auprès des agents sur les droits en matière de compensation du handicap en leur permettant de préciser leurs besoins ou leurs attentes et à améliorer la visibilité du correspondant handicap. Communiquer sur son rôle et ses missions en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.	
Livrables	Support de communication et formulaire d'expression des besoins.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
1	2023	1

Fiche Action 2.1.2	Étoffer et actualiser la page d'information relative au handicap sur l'intranet	
Pilote	La DRH-RS	
Public concerné	Les agents de l'Université	
Descriptif	Actualiser et améliorer la visibilité de la page d'information dédiée aux travailleurs handicapés de l'université. Insérer des liens vers des pages d'information complémentaire interne ou externes à l'UBS (accessibilité bâimentaire, numérique, etc.).	
Livrables	Actualisation de la page intranet	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
1	2025	1

Objectif 2 : Renforcer la politique de recrutement des personnes en situation de handicap

Les bons résultats obtenus par l'UBS en matière d'emploi des personnes handicapées l'invitent à prolonger et à renforcer ses actions en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Un tel objectif suppose l'amélioration de l'information sur l'accessibilité des postes vacants de notre établissement et le dispositif d'ouverture de poste réservés « BOE » (Bénéficiaire de l'obligation d'emploi) ainsi que par la constitution d'un vivier de candidats reconnus comme travailleurs handicapés (RQTH). L'accompagnement des futurs doctorants en situation de handicap, le recrutement d'apprentis BOE ainsi qu'une participation plus ferme de l'université à la journée DuoDay contribuent également à cet effet levier.

Fiche Action 2.2.1	Faciliter le recrutement pérenne des personnes en situation de handicap	
Pilote	La DRH-RS	
Public concerné	Les candidats en situation de handicap	
Descriptif	Préciser les contraintes du poste sur chaque offre publiée. Communiquer les coordonnées du correspondant handicap sur la page de recrutement. Prioriser la titularisation des agents en situation de handicap.	
Livrables	Modèle d'offre d'emploi intégrant le volet « contraintes du poste »	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
1	2023	1

Fiche Action 2.2.2		Améliorer la publicité des postes ouverts aux BOE	
Pilote	La DRH-RS		
Public concerné	Personnes en SH en recherche d’emploi		
Descriptif	Améliorer la diffusion des postes ouverts aux BOE au sein des réseaux des acteurs du handicap.		
Indicateurs	Nombre de postes transmis aux réseaux spécialisés.		
MISE EN ŒUVRE			
Priorité	Date d’échéance	Complexité	
1	2023	1	

Fiche Action 2.2.3	Favoriser l'entrée en thèse des étudiants en situation de handicap	
Pilote	Le pôle doctoral	
Public concerné	Les ESH en master	
Descriptif	Améliorer l'information des ESH de master sur les dispositifs spécifiques de financement des études doctorales. Développer l'accompagnement des ESH dans la recherche de financements et tout au long de la thèse pour aller jusqu'à la soutenance.	
Livrables	Document d'information sur les financements spécifiques ouverts aux doctorants en situation de handicap.	
Indicateurs	Nombre de doctorants disposant d'une RQTH inscrits à l'UBS.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
2	2024	1

Fiche Action 2.2.4	Constituer un vivier de candidats en situation de handicap	
Pilote	La DRH-RS	
Public concerné	Les candidats en situation de handicap	
Descriptif	Prévoir des modalités sécurisées de conservation des <i>curriculum vitae</i> des candidats en SH pour favoriser le recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi sur les postes adaptés.	
Livrables	Processus formalisé de conservation sécurisée des <i>curriculum vitae</i> .	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
3	2026	3

Fiche Action 2.2.5	Participer à l'opération DuoDay	
Pilote	Le correspondant handicap	
Public concerné	Personnes en SH en recherche d'emploi	
Descriptif	Développer le partenariat avec CAP EMPLOI pour que l'UBS soit partie prenante dans le dispositif DuoDay (en lien avec la fiche action 1.3.2).	
Indicateurs	Nombre de personnes accueillies	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
1	2023	1

Fiche Action 2.2.6	Œuvrer pour la mise en place d’une politique de recrutement d’apprentis BOE	
Pilote	La DRH-RS	
Public concerné	Apprentis BOE en recherche de lieu d’accueil	
Descriptif	Identifier les postes susceptibles de pouvoir accueillir un apprenti BOE. Développer les liens avec les organismes de formation en alternance.	
Indicateurs	Nombre d’apprentis BOE recrutés.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d’échéance	Complexité
1	2026	2

Objectif 3 : Prendre en compte le handicap dans l'organisation du travail

Une situation de handicap ne résulte pas tant de facteurs purement personnels (trouble, déficience ou maladie) que de l'inadéquation de l'environnement à la situation, soit d'un décalage existant entre les capacités de la personne et les conditions dans lesquelles elle les exprime. Un environnement professionnel inadapté aggrave la situation de handicap et conduit à des logiques d'exclusion, lesquelles peuvent ensuite contaminer les autres sphères de vie sociale et personnelle de la personne concernée.

Le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap répond donc à un impératif politique fort qui en fait un objectif essentiel du SDH. Il dépend pour l'essentiel de la capacité de notre université à développer et à inscrire dans le temps une politique de ressources humaines à la fois ambitieuse, ouverte et agile, susceptible de faciliter l'inclusion de tous les agents en situation de handicap quels qu'ils soient. Il s'agit dès lors de pérenniser les actions conduites pour assurer les aménagements raisonnables de postes dont les agents peuvent avoir besoin et/ou parvenir à résoudre des situations d'accompagnement parfois complexes. Au-delà de l'agent, il convient aussi d'accompagner les collectifs de travail (composantes, services, laboratoires) pour favoriser l'adaptation de l'environnement professionnel de l'agent et contribuer ainsi à la dynamique d'intégration.

Fiche Action 2.3.1	Renforcer l'accompagnement des services, composantes et laboratoires accueillant un agent en situation de handicap	
Pilote	Le correspondant handicap	
Public concerné	Les services et composantes de l'UBS	
Descriptif	Améliorer la diffusion des documents institutionnels existants sur le sujet. Communiquer aux encadrants la liste des contacts compétents dans le domaine du handicap. Proposer à chaque ASH de sensibiliser son collectif de travail par un accompagnement adapté.	
Livrables	Courriel d'information sur les modalités d'accompagnement.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
2	2023	1

Fiche Action 2.3.2	Poursuivre les actions en faveur du maintien dans l’emploi des agents en situation de handicap	
Pilote	Le correspondant handicap	
Public concerné	Les ASH	
Descriptif	Sur préconisation médicale du médecin du travail, mettre en œuvre les aménagements raisonnables recommandés pour l’adaptation des postes des ASH. Pérenniser les réunions de concertation avec les services, laboratoires et les composantes lorsque la préconisation du médecin du travail concerne l’aménagement de l’organisation du travail. Pérenniser les interventions de la commission d’accompagnement RH pour assurer l’analyse collégiale des situations complexes propre à préserver une approche globale de la situation et à favoriser la transversalité ainsi que l’expertise pluridisciplinaire. Poursuivre le travail partenarial avec CAP EMPLOI sur le maintien dans l’emploi.	
Indicateurs	Nombre d’accompagnements réalisés Nombre de réunions de concertation avec les services, laboratoires ou composantes	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d’échéance	Complexité
1	2023	2

Axe 3 – Développer l'accessibilité de l'Université Bretagne Sud

État des lieux

L'ordonnance n° 2014-1090 du 26 septembre 2014 relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public (ERP), des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées a soumis les ERP à l'obligation d'élaborer un agenda d'accessibilité programmée (Ad'AP). Cet agenda doit notamment comporter une analyse des actions nécessaires pour que l'établissement réponde aux exigences d'accessibilité (art. L. 111-7-5-1 du code de la construction et de l'habitation). L'UBS a déposé ce document de programmation sur 6 ans à la préfecture du Morbihan en septembre 2015. Dans la logique des travaux antérieurement engagés, l'accessibilité des bâtiments de l'Université Bretagne Sud aux personnes en situation de handicap a ainsi fait l'objet d'un grand plan de rénovation conduit dès 2015 par la Direction de la Stratégie Patrimoniale, de la Logistique et de la Maintenance (DSPLM) dans le cadre l'Ad'AP. Ce plan a notamment permis la mise en conformité des bâtiments les plus anciens des trois campus de Lorient, de Vannes et de Pontivy. À l'heure actuelle, seul le dernier étage d'une partie des bâtiments de l'IUT de Vannes ne répond pas aux critères d'accessibilité en raison de l'absence d'ascenseur le desservant. Il apparaît toutefois que le coût des travaux est disproportionné au regard des possibilités d'accueil des personnes à mobilité réduite qu'offre le reste du bâtiment.

L'accessibilité numérique fait également partie des axes forts des politiques inclusives. Pris pour l'application de la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le décret n° 2009-546 du 14 mai 2009⁹ relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des services de communication au public en ligne a créé un [référentiel général d'accessibilité pour les administrations](#) (RGAA). Ce référentiel fixe, pour l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics qui en dépendent, les règles techniques, sémantiques, organisationnelles et d'ergonomie que doivent respecter leurs services de communication publique en ligne afin d'assurer aux personnes en situation de handicap la réception et la compréhension de tout type d'information diffusée sous forme numérique, de leur permettre d'utiliser ces services et, le cas échéant, d'interagir avec ces derniers. Ce référentiel s'applique aux différents types de handicap et aux différentes technologies mises en œuvre par les services de communication publique en ligne, en particulier l'internet. C'est notamment dans cette perspective que l'accessibilité numérique a été intégrée dans les documents stratégiques de l'UBS. Le [schéma directeur du numérique 2020-2027](#) en a fait l'un des chantiers essentiels de son axe 5 dédié à l'amélioration de la qualité de vie sur les campus dont la réalisation est programmée pour 2023 (SDN - P55). En ce domaine, d'importants progrès restent en effet à faire tant pour l'amélioration du site internet et de l'intranet de l'université que pour la mise en accessibilité de ses ressources pédagogiques et de la documentation en ligne. Nos services de communication dématérialisée sont encore peu accessibles aux personnes en situation de handicap et doivent davantage tenir compte des différentes typologies de handicap pour que les diverses ressources proposées par l'UBS soient ouvertes au plus grand nombre.

Objectif 1 : Améliorer l'accessibilité des campus, du bâti et des équipements pédagogiques

Au-delà du respect des normes réglementaires, qui est aujourd'hui acquis, l'objectif de l'Université Bretagne Sud est d'informer sur ses réalisations en matière d'accessibilité bâimentaire pour les valoriser auprès des étudiants et des agents. Il s'agit donc d'informer sur l'accessibilité des campus et de mieux faire connaître les équipements pédagogiques existants. L'inclusion des personnes en situation de handicap, et notamment des personnes à mobilité réduite (PMR), justifie également quelques points d'amélioration.

⁹ Modifié par le décret n° 2019-768 du 24 juillet 2019.

Fiche Action 3.1.1	Mettre à jour la cartographie de l’accessibilité bâtimentaire de l’UBS	
Pilote	La DSPLM	
Public concerné	Toutes et tous	
Descriptif	Mettre à jour la cartographie régulièrement pour suivre les travaux de mise en accessibilité. Mettre en place des registres d’accessibilité par bâtiment.	
Livrables	Cartographie des travaux de mise en accessibilités des bâtiments. Registres d’accessibilité par bâtiment.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d’échéance	Complexité
1	2023	1

Fiche Action 3.1.2	Créer une page « accessibilité bâimentaire » sur le site internet de l'UBS	
Pilote	La DSPLM La communication	
Public concerné	Toutes et tous	
Descriptif	Créer une page internet donnant accès à la cartographie de l'accessibilité et permettant également de mettre en ligne un formulaire destiné à faire remonter les difficultés d'accès ou les besoins d'accessibilité.	
Livrables	Page internet d'accès à la cartographie intégrant un formulaire de correspondance.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
2	2025	2

Fiche Action 3.1.3	Améliorer la connaissance de l'accessibilité des équipements pédagogiques	
Pilote	La DSPLM Les composantes	
Public concerné	Toutes et tous	
Descriptif	Recenser les équipements des amphithéâtres, des salles de cours et des BU par type de handicap. Afficher l'accessibilité de ces salles sur le logiciel d'emploi du temps ADE. S'assurer régulièrement de l'opérabilité des équipements.	
Livrables	Document public recensant l'accessibilité des salles et leurs équipements.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
1	2025	1

Fiche Action 3.1.4	Mettre à jour la signalétique bâtiminaire	
Pilote	La cellule communication La DSPLM	
Public concerné	Toutes et tous	
Descriptif	Créer une signalétique handi-accessible permettant de s’orienter sur les campus, dans les bâtiments et notamment améliorer la signalétique pour se rendre au SAESH.	
Indicateurs	Nombre de bâtiments disposant d’une signalétique handi-accessible à jour.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d’échéance	Complexité
1	2026	1

Fiche Action 3.1.5	Améliorer l’accessibilité aux campus	
Pilote	La Gouvernance	
Public concerné	Toutes et tous	
Détails	Mettre en place des conventions avec les partenaires institutionnels de l’UBS (Agglos, Kicéo, CTRL, CROUS...) pour l’amélioration des accès jusqu’aux campus pour les PSH ou au sein des résidences ou restaurants universitaires, plus particulièrement pour les PMR. Création d’un guide d’accès spécifique.	
Livrables	Guide d’accès des campus de l’UBS et des installations du CROUS.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d’échéance	Complexité
2	2023	2

Fiche Action 3.1.6	Étudier l’opportunité d’une labellisation « Accessibilité »	
Pilote	La DSPLM Le PEPsh	
Public concerné	Toutes et tous	
Détails	Identifier parmi les critères de labellisation (norme ISO 21801-1, label Accessibilité Certivéa, Certification BAC Icert) ceux qui pourraient être pris en compte dans la réalisation des futurs travaux.	
Livrables	Document analytique de labellisation.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d’échéance	Complexité
3	2027	2

Objectif 2 : Développer l'accessibilité des outils et des ressources numériques

L'accessibilité numérique consiste à rendre les services et les contenus de communication en ligne perceptibles, compréhensibles et utilisables par toute personne quelle que soit sa situation de handicap. Depuis la loi du 11 février 2005, il s'agit d'une obligation légale qui concerne notamment les sites internet et intranet des services de l'État et des collectivités territoriales. Son objectif est de garantir l'égalité de tous dans l'accès à l'information et aux ressources en ligne, ce qui suppose que chacun puisse aisément percevoir, comprendre, naviguer et interagir avec le contenu numérique. Tous les sites publics doivent aujourd'hui publier une [déclaration d'accessibilité](#) et afficher leur conformité dès la page d'accueil.

En dépit de son engagement dans la lutte contre les discriminations, l'Université Bretagne Sud accuse toutefois un certain retard dans ce domaine. L'accessibilité numérique de ses sites internet et intranet ainsi que de ses ressources en ligne constitue donc l'un de ses chantiers prioritaires pour ses prochains mois, en conformité avec le schéma directeur du numérique.

Fiche Action 3.2.1	Recenser et mettre à disposition des outils d'aide à l'accessibilité numérique et bureautique	
Pilote	Le PEPsh	
Public concerné	Toutes et tous	
Descriptif	Recenser et mettre à disposition des guides, des vidéos, des sites ou logiciels qui simplifient l'accès aux ressources numériques (ex : FACIL'iti). Communiquer sur les bonnes pratiques d'accessibilité des documents bureautiques (brochures d'information, transmissions internes, supports de cours, sujets d'examen, etc.).	
Livrables	Guides de bonnes pratiques d'accessibilité des documents numériques et bureautiques.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
1	2023	2

Fiche Action 3.2.2	Tendre vers les objectifs fixés par le RGAA et par la labellisation e-accessible	
Pilote	La DSI	
Public concerné	Toutes et tous	
Descriptif	En prenant appui sur le SDN et les outils de la gouvernance du numérique de l'Université, dresser un état des lieux de l'accessibilité numérique de l'UBS, dont le site Web, à l'aune des critères et des objectifs du RGAA. Identifier les leviers d'amélioration et définir les objectifs à atteindre à travers un plan d'actions.	
Livrables	État de l'accessibilité numérique de l'Université et plan d'actions pour l'amélioration de l'e-accessibilité.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
1	2027	3

Fiche Action 3.2.3	Rendre les supports de présentation des formations accessibles à tous	
Pilote	Les composantes	
Public concerné	Toutes et tous	
Descriptif	Réaliser pour toutes les formations, une description audio, une vidéo sous-titrée et une transcription en braille de chaque diplôme.	
Indicateurs	Nombre de descriptions, de vidéos ou de transcriptions réalisées.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
1	2027	2

Fiche Action 3.2.4	Améliorer l’accessibilité des ressources documentaires	
Pilote	Le SCD	
Public concerné	Toutes et tous	
Descriptif	Faire un inventaire des ressources accessibles déjà disponibles. Travailler sur l'habilitation à l'exception handicap prévu par le décret n° 2017-253 du 27 février 2017 ¹⁰ . Adapter la politique d’acquisition ou de prêt pour améliorer l’accès des PSH aux ressources documentaires.	
Livrables	Inventaire des ressources accessibles	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d’échéance	Complexité
1	2024	1

¹⁰ Ce texte précise les modalités et critères d'habilitation à concevoir, réaliser ou communiquer des documents adaptés en vue de leur consultation par des personnes en situation de handicap.

Fiche Action 3.2.5	Réaliser le sous titrage et l'audio description des vidéos UBS	
Pilote	La cellule communication	
Public concerné	Toutes et tous	
Descriptif	Prévoir et organiser le sous-titrage et l'audiodescription des vidéos réalisées par l'UBS.	
Livrables	Charte de publication handi-accessible.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
2	2025	2

Axe 4 – Mettre en place une politique d'information et de sensibilisation au handicap

État des lieux

Alors que le handicap est le motif de discrimination ayant fait l'objet du plus grand nombre de saisines du Défenseur des droits en 2020¹¹ (21,2%), l'enquête 2020 de l'Observatoire de la vie étudiante montre que 4% des étudiants estiment avoir été moins bien traités que les autres en raison de leur handicap¹².

Selon le [Kit de prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur](#), le handicap serait ainsi l'une des toutes premières causes de discrimination. Des études indiquent que cette situation est principalement liée à des préjugés implicites qui, en dépit d'une véritable reconnaissance des inégalités, rend parfois difficile l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Consciente de ces enjeux, l'Université Bretagne Sud s'est engagée dans une politique volontariste de sensibilisation au handicap. Depuis 2020, tous les maîtres de conférences nouvellement nommés à l'UBS sont systématiquement formés à la problématique. Parallèlement, des actions régulières d'information et de sensibilisation sont conduites par les composantes ou les laboratoires de recherche (participation et/ou organisation du Hackathon, participation au DuoDay, travaux de recherche, etc.).

Cette politique et ces actions doivent être renforcées et coordonnées pour que le regard sur le handicap puisse changer et que la singularité, quelle qu'elle soit, ne soit plus perçue sous l'angle négatif de la déficience, mais comme une source de richesse et un levier de progression. La sensibilisation de la communauté universitaire aux différents types de handicap constitue donc un objectif stratégique essentiel du SDH. Il soutient l'impératif de lutte contre les discriminations directes et indirectes.

¹¹ Défenseur des droits, [Rapport annuel 2020](#), 104 p. V. not. les statistiques, p. 18.

¹² F. Belghith, O. Ferry, T. Patros et É. Tenret, [Repères Conditions de vie 2020](#), Observatoire national de la vie étudiante, 36 p.

Objectif 1 : Sensibiliser la communauté universitaire au handicap

Une politique active en faveur des agents et des étudiants en situation de handicap ne peut se borner à l'application d'un ensemble de standards et de normes de compensation. L'inclusion suppose d'aller au-delà pour modifier les regards, apaiser les craintes de stigmatisation, lutter contre les discriminations directes ou indirectes et transformer en profondeur les perceptions et les approches du handicap, qu'il soit visible ou invisible. Une telle transformation passe nécessairement par la formation de la communauté universitaire et des actions de sensibilisation permettant de tenir compte des singularités de chacun. En lien avec le deuxième objectif de l'axe 3 (accessibilité des outils et des ressources numériques), un intérêt particulier est ici apporté à la formation des agents pour la construction de ressources numériques et bureautiques handi-accessibles.

Fiche Action 4.1.1		Former la communauté universitaire au handicap	
Pilote		La DRH-RS Le PEPsh	
Public concerné		Les agents et les étudiants de l'UBS	
Descriptif		Prévoir des sessions de formation sur les handicaps visibles et invisibles à destination de tous les agents de l'établissement à l'instar de celle destinée aux MCF nouvellement nommés. Organiser la formation systématique des référents et correspondants « handicap », des assistants de prévention et des membres de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. En lien avec la fiche action 1.2.1, mettre en place un jour annuel de formation pour les étudiants responsables d'association afin de les sensibiliser au handicap et les aider à rendre leurs événements handi-accessibles. Ces sessions de formations peuvent être déployées dans le cadre de l'AUB.	
Indicateurs		Nombre de sessions de formation annuelles.	
MISE EN ŒUVRE			
Priorité	Date d'échéance	Complexité	
1	2024	2	

Fiche Action 4.1.2	Former les agents à l’accessibilité numérique et bureautique	
Pilote	La DRH-RS	
Public concerné	L’ensemble des agents	
Descriptif	En lien avec les fiches actions 3.2.1 et 3.2.2, former les agents à la construction de ressources handi-accessibles et à l’utilisation d’outils numériques de compensation. Former les membres du personnel à la création de documents bureautiques (y compris les sujets d’examen) handi-accessibles.	
Indicateurs	Nombre de personnes formées	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d’échéance	Complexité
2	2024	1

Objectif 2 : Lutter contre les discriminations liées au handicap

« Avec le sexe, le handicap est le critère de discrimination faisant l'objet de la politique la plus ancienne et la plus encadrée. »¹³ Celle-ci n'a cependant pas gommé toutes difficultés que rencontrent les agents et les étudiants qui sont eux-mêmes en situation de handicap¹⁴ ou proches d'une personne en situation de handicap.

Rappelé par la loi du 11 février 2005, le principe de non-discrimination suppose notamment que les personnes en situation de handicap bénéficient des mêmes droits que les personnes « valides ». Toute distinction directe ou indirecte justifiée ou motivée par le critère de handicap constitue donc une discrimination interdite par la loi, qu'elle soit ou non intentionnelle. Au-delà de sa définition strictement juridique, la notion de discrimination peut aussi englober des situations d'inégalités entre les personnes qui ne relèvent pas à proprement parler d'un traitement différencié mais sont davantage liées à une charge extérieure à l'université qui aboutit à un désavantage. Telle peut être la situation des aidants familiaux d'une personne en situation de handicap. Dans cette acception, la lutte contre les discriminations suppose de reconnaître la différence pour adapter, ou tenter d'adapter, les actes, les traitements et les comportements à ces situations particulières et de les valoriser.

C'est dans ces deux perspectives que l'UBS entend agir contre les discriminations et en faveur de l'inclusion. La création d'un mécanisme de signalement des actes ou des comportements discriminatoires ou handiphobes participera à la protection des personnes en situation de handicap. La valorisation et l'accompagnement des agents et des étudiants qui sont aidants familiaux de personnes handicapées contribuent également à ces dynamiques en faveur de l'égalité et de l'inclusion.

¹³ [Kit de prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur](#), op. cit., p. 10.

¹⁴ V. supra.

Fiche Action 4.2.1		Créer un mécanisme de signalement et de protection contre les discriminations et les comportements handiphobes au sein de l'UBS	
Pilote	La gouvernance de l'établissement La DRH-RS Le PEPsh		
Public concerné	Toutes et tous		
Descriptif	En cohérence avec la politique de lutte contre toutes les formes de violences, prévoir la désignation d'un référent « Inclusion » chargé de la lutte contre l'handiphobie et les discriminations contre les PSH. Organiser et mettre en place un dispositif de signalement et d'écoute permettant d'assurer la protection des personnes concernées, de les orienter vers les structures et services pertinents et, le cas échéant, d'assurer une médiation.		
Livrables	Dispositif de signalement et de protection		
MISE EN ŒUVRE			
Priorité	Date d'échéance	Complexité	
1	2025	2	

Fiche Action 4.2.2	Améliorer l'information et l'accompagnement des agents et étudiants en position d'aidants familiaux ¹⁵	
Pilote	La DRH-RS La DVEC	
Public concerné	Les agents et étudiants ayant un proche en SH	
Descriptif	Informar sur les droits ouverts aux proches aidants d'une PSH. Sensibiliser la communauté universitaire sur les difficultés de l'aidance et les possibilités de soutien (dont le dispositif de don de jours de repos). En lien avec l'action 6.3 du projet <i>HIT</i> , réfléchir à un dispositif permettant de conforter et de valoriser les compétences acquises par les étudiants proches aidants (engagement étudiant, AO...).	
Livrables	Document d'information sur l'aidance et les droits de l'aidant. Étude de faisabilité de la valorisation des compétences acquises par les étudiants proches aidants.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
2	2024	2

¹⁵ Article R. 245-7 du CASF : « Est considéré comme un aidant familial (...) le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle la personne handicapée a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant ou le

Axe 5 – Dynamiser la formation, la recherche et l'innovation dans le domaine du handicap

État des lieux

Situées au cœur des missions premières de l'université, la construction des savoirs et leur diffusion sont des leviers de transformation sociale agissant bien au-delà des portes de l'établissement. Dans le domaine du handicap comme en d'autres, la connaissance est un puissant facteur de lutte contre les inégalités, de prévention des discriminations et d'amélioration des parcours inclusifs bénéficiant à l'ensemble des personnes en situation de handicap, quelle que soit leur situation. Par le déploiement de solutions innovantes, la recherche et la formation agissent aussi comme des catalyseurs de transformation et de progrès de notre société.

Le travail conduit entre 2018 et 2019 par le vice-président en charge de la Recherche et de la Valorisation pour mieux identifier et fédérer les expertises « santé » de l'Université a permis de dresser une première cartographie des compétences et des potentialités de recherche de l'UBS dans le domaine du handicap. Étroitement associé à la question de l'autonomie qui est au cœur des recherches conduites par la [chaire M@D](#) (Maintien@Domicile), le thème mobilise des chercheurs, enseignants-chercheurs et enseignants de toutes disciplines dont la mécanique, la biologie, le droit, les sciences de gestion et les sciences humaines et sociales.

Ces expertises ont trouvé un appui propice à leur essor dans le schéma directeur de la recherche défini par la nouvelle équipe de gouvernance de l'UBS avec l'ambition de développer « une stratégie de niche, pluridisciplinaire, en réponse notamment aux attentes de son territoire »¹⁶. Cette stratégie a conduit à la création d'un écosystème d'innovation « Université-Tiers secteur » autour de l'Environnement, de la Santé et du Handicap visant à créer et à nourrir une synergie entre les forces scientifiques et techniques de l'université, les acteurs socio-économiques de son territoire, les instruments publics de financement, les structures d'appui à la recherche, à l'innovation et à la valorisation, les organismes de recherche et les réseaux partenariaux français et étrangers de l'UBS.

Parallèlement, l'UBS s'est fortement impliquée dans la construction et la conduite du projet PIA « Territoires d'innovation de Grande Ambition », [Handicap Innovation Territoire \(HIT\)](#), porté par Lorient agglomération. Ce projet, lancé en janvier 2020, regroupe aujourd'hui une quarantaine de partenaires présents sur tout le territoire breton ainsi qu'au Québec. En plus d'être responsable de l'axe 6 « Emploi – Formation » du projet *HIT*, l'UBS assure le pilotage de six opérations dédiées à la recherche, à l'innovation et à la formation pour un montant global de 864K€. Elle est également partie prenante du [CoWork'HIT](#), conçu comme un centre inédit d'innovation, d'expertises et de moyens visant au développement d'une filière socio-économique encore peu structurée en France.

Cette dynamique associant formation, recherche et innovation va donc au-delà des logiques d'intégration par l'inclusion. Son objectif est aussi de parvenir à une révolution des approches classiques du handicap pour favoriser le développement de l'handicapowerment et de faire valoir le handicap comme un atout individuel et collectif, source de richesses citoyennes, sociales et économiques. À l'UBS, cet objectif global suppose d'améliorer la lisibilité de la carte des formations dans le domaine du handicap afin d'en assurer le développement au service de nouveaux métiers. Il s'agit aussi de poursuivre l'effort de soutien à la recherche et l'innovation dans le domaine du handicap.

collatéral jusqu'au quatrième degré de la personne handicapée, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine définie en application des dispositions de [l'article L. 245-3](#) du présent code et qui n'est pas salarié pour cette aide. (...) »

¹⁶ <https://www.univ-ubs.fr/fr/nos-domaines-d-excellence.html>

Objectif 1 : Améliorer la lisibilité de la carte des formations dans le domaine du handicap

La valorisation du handicap à travers les enseignements fait partie des actions successivement préconisées par la [Charte Université Handicap](#) de 2012 et le [Kit de prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur](#) de 2020. Pour l'assurer et pour améliorer la lisibilité de la carte des formations UBS dans ce secteur, il convient au préalable d'opérer le recensement précis des enseignements en lien avec le handicap.

Fiche Action 5.1.1	Recenser les formations de l'UBS ayant un lien avec le handicap	
Pilote	La DE	
Public concerné	Toutes et tous	
Descriptif	En lien avec la fiche action 5.2.1, recenser les formations et les enseignements actuels et à venir ayant un lien avec le handicap.	
Livrables	Tableau de recensement des enseignements en lien avec le handicap.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
1	2023	2

Fiche Action 5.1.2	Faire la promotion des formations de l'UBS ayant un lien avec le handicap	
Pilote	La DE	
Public concerné	Toutes et tous	
Descriptif	Faire connaître les formations et les enseignements de l'UBS ayant un lien avec le handicap.	
Indicateurs	Nombre d'actions de promotion des formations handicap de l'UBS.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
2	2024	1

Objectif 2 : Développer les formations dans le domaine du handicap

Dans la droite ligne des préconisations ministérielles pour la valorisation du handicap à travers les enseignements, l'UBS s'est fortement engagée dans le projet *HIT* en prenant la responsabilité de son axe 6 « Emploi – Formation » lui-même composé de quatre actions : « Formation et emploi de la personne en situation de handicap » (action 6.1), « Formation des personnes prenant en charge des personnes en situation de handicap » (action 6.2), « Formation des aidants et sensibilisation des actifs travaillant avec des personnes en situation de handicap et des aidants » (action 6.3) et « Nouvelles formations pour de nouveaux métiers pour la handicap » (action 6.4). Tout en assurant le suivi et la coordination de ces actions, l'université s'est aussi impliquée sur le plan opérationnel, soit en participant aux opérations de l'axe 6, soit en en assurant directement le pilotage. C'est le cas de l'action 6.4.3 visant à la création d'un [DU « Impression 3D »](#) pour accompagner l'évolution des pratiques professionnelles en ergothérapie qui est aujourd'hui réalisée. C'est également celui de l'action 6.4.1 qui débutera au premier semestre 2023 pour la création ou l'adaptation de trois formations universitaires au secteur du handicap.

Fiche Action 5.2.1		Développer des formations adaptées au secteur du handicap	
Pilote		L'écosystème « Environnement, santé, handicap »	
Public concerné		Toutes et tous	
Descriptif		Favoriser la formation initiale et continue dans le secteur du handicap par la création de certifications ou de diplômes universitaires et/ou l'introduction de modules ou de parcours « handicap » dans la carte de formations en lien avec l'opération 641 du projet <i>HIT</i> : « adapter les formations universitaires à un parcours "handicap" ».	
Indicateurs		Nombre de formations créées ou adaptées aux enjeux du handicap. Nombre d'étudiants inscrits dans les modules ou parcours dédiés.	
MISE EN ŒUVRE			
Priorité	Date d'échéance		Complexité
1	2025		3

Objectif 3 : Soutenir la recherche dans le domaine du handicap

En cohérence avec l'engagement de l'UBS dans le projet *HIT*, la création de l'écosystème d'innovation Université-Tiers secteur « Environnement, santé, handicap » a donné un cadre opérationnel d'accompagnement et de soutien à la recherche et à l'innovation dans le domaine du handicap. Placé sous la responsabilité de deux enseignants-chercheurs, cet accompagnement se réalise principalement à travers son action 1 « Santé du futur » dans une double logique de valorisation des expertises recherche et de renforcement des partenariats publics et privés permettant d'engager des projets de recherche sur le handicap et de favoriser le travail doctoral en ce domaine.

Fiche Action 5.3.1	Valoriser les actions de recherche sur le handicap auprès de la communauté et du grand public	
Pilote	L'écosystème « Environnement, santé, handicap »	
Public concerné	Toutes et tous	
Descriptif	Recenser les travaux scientifiques de l'UBS en lien avec le handicap. Renforcer la visibilité des compétences d'expertise, de recherche et d'innovation de l'UBS dans le domaine du handicap par des actions de valorisation.	
Indicateurs	Nombre de projets et de travaux scientifiques engagés. Nombre d'actions de valorisation déployées.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
2	2023	2

Fiche Action 5.3.2	Accompagner les chercheurs dans la recherche de partenariats publics ou privés en lien avec le handicap	
Pilote	L'écosystème « Environnement, santé, handicap »	
Public concerné	Toutes et tous	
Descriptif	Identifier les partenariats possibles dans le domaine du handicap et constituer un carnet de réseau à disposition des chercheurs. Assurer une veille sur les AAP et AMI dans le domaine du handicap Développer les relations avec le tiers-secteur dans le domaine du handicap. Favoriser la mise en contact et soutenir les partenariats de recherche dans le domaine du handicap.	
Indicateurs	Nombre de partenariats créés. Nombre de contrats de recherche obtenus	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
2	2023	2

Fiche Action 5.3.3	Intégrer le handicap à la recherche doctorale	
Pilote	Le Pôle doctoral	
Public concerné	Tous les doctorants et les ESH	
Descriptif	Proposer des sujets de thèse en lien avec le handicap. Améliorer l'accompagnement des chercheurs dans le dépôt de dossiers de financement (ARED, CIFRE, COFRA, etc.) notamment grâce à l'appui d'un ingénieur référent.	
Indicateurs	Nombre de dossiers accompagnés par un ingénieur. Nombre de doctorants travaillant sur des thématiques en lien avec le handicap.	
MISE EN ŒUVRE		
Priorité	Date d'échéance	Complexité
3	2025	2

Synthèse des actions et calendrier de mise en œuvre

Axes	Objectifs	Actions	2023	2024	2025	2026	2027
1. Étudiants en situation de handicap	1.1. Consolider l'accueil, l'accompagnement, l'orientation et l'insertion professionnelle	1.1.1. Inclure les informations concernant le PEPsh dans les livrets d'accueil et de présentation de l'ensemble des formations	X	X	X	X	X
		1.1.2. Créer une page internet spécifique dédiée au handicap		X	X	X	X
		1.1.3. Évaluer l'opportunité de rejoindre le réseau Aspie-Friendly			X		
		1.1.4. Adapter les ressources humaines nécessaires à l'accompagnement des étudiants en situation de handicap	X	X	X	X	X
		1.1.5. Prévoir les équipements nécessaires à l'accompagnement des étudiants en situation de handicap	X	X	X	X	X
		1.1.6. Formaliser les procédures d'aménagement d'études et d'examen et sensibiliser les composantes	X	X	X	X	X
		1.1.7. Étudier l'utilité de mettre en place un réseau d'enseignants-référents handicap dans chaque composante				X	X
		1.1.8. Structurer une politique d'accompagnement à la mobilité internationale des étudiants en situation de handicap			X	X	X
	1.2. Faciliter la participation des ESH à la vie étudiante	1.2.1. Travailler sur l'accessibilité des événements existants		X			
		1.2.2. Rendre plus lisible l'accessibilité des activités sportives	X				
		1.2.3. Développer une activité handisport			X		
		1.2.4. Améliorer la visibilité les activités sport-santé « Bien être »	X	X	X	X	X
		1.2.5. Développer une activité handi-culturelle		X			
		1.2.6. Étudier une priorité des ESH aux AO pour envisager les aménagements raisonnables et adaptés			X	X	X
	1.3. Accompagner les ESH dans leur orientation et leur insertion professionnelle	1.3.1. Mettre en place des actions d'information à destination des enseignants des lycées		X	X	X	X
		1.3.2. Mettre en place des actions d'insertion professionnelle à destination des ESH		X	X	X	X
		1.3.3. Travailler à l'optimisation du dispositif d'accompagnement en stage des ESH					X
		1.3.4. Optimiser le dispositif d'accompagnement en entreprise des ESH en apprentissage	X	X	X	X	X

Axes	Objectifs	Actions	2023	2024	2025	2026	2027
2. Agents en situation de handicap	2.1. Informer sur le handicap et les droits des PSH	2.1.1. Améliorer l'information sur les conditions d'accompagnement et de maintien dans l'emploi des ASH	X				
		2.1.2. Étoffer et actualiser la page d'information relative au handicap sur l'intranet			X	X	X
	2.2. Renforcer la politique de recrutement des personnes en situation de handicap	2.2.1. Faciliter le recrutement pérenne des personnes en situation de handicap		X	X	X	X
		2.2.2. Améliorer la publicité des postes ouverts aux BOE				X	X
		2.2.3. Favoriser l'entrée en thèse des ESH	X	X	X	X	X
		2.2.4. Constituer un vivier de candidats en situation de handicap				X	X
		2.2.5. Participer à l'opération DuoDay	X	X	X	X	X
		2.2.5. Œuvrer pour la mise en place d'une politique de recrutement d'apprentis BOE				X	X
	2.3. Prendre en compte le handicap dans l'organisation du travail	2.3.1. Renforcer l'accompagnement des services, des composantes et des laboratoires accueillant un ASH	X	X	X	X	X
		2.3.3. Poursuivre Les actions en faveur du maintien dans l'emploi des ASH		X	X	X	X
3. Développer l'accessibilité de l'Université	3.1. Améliorer l'accessibilité des campus, du bâti et des équipements pédagogiques	3.1.1. Mettre à jour la cartographie de l'accessibilité bâimentaire de l'Université	X	X	X	X	X
		3.1.2. Créer une page « accessibilité bâimentaire » sur le site internet de l'UBS			X		
		3.1.3. Améliorer la connaissance de l'accessibilité des équipements pédagogiques			X	X	X
		3.1.4. Mettre à jour la signalétique bâimentaire				X	X
		3.1.5. Améliorer l'accessibilité aux campus	X	X	X	X	X
		3.1.6. Étudier l'opportunité d'une labellisation « Accessibilité »					X
	3.2. Développer l'accessibilité des outils et des ressources numériques	3.2.1. Recenser et mettre à disposition des outils d'aide à l'accessibilité numérique et bureautique	X	X	X	X	X
		3.2.2. Tendre vers les objectifs fixés par le RGAA et par la labellisation e-accessible					X
		3.2.3. Rendre les supports de a présentation des formations accessibles à tous					X
		3.2.4. Améliorer l'accessibilité des ressources documentaires		X	X	X	X
		3.2.5. Réaliser le sous titrage et l'audio description des vidéos UBS			X	X	X

Axes	Objectifs	Actions	2023	2024	2025	2026	2027
4. Mettre en place une politique d'information et de sensibilisation au handicap	4.1. Sensibiliser la communauté universitaire au handicap	4.1.1. Former la communauté universitaire au handicap		X	X	X	X
		4.1.2. Former les agents à l'accessibilité numérique et bureautique		X	X	X	X
	4.2. Lutter contre les discriminations liées au handicap	4.2.1. Créer un mécanisme de réclamation et de protection en cas de discrimination et/ou comportement handiphobe au sein de l'université			X	X	X
		4.2.2. Améliorer l'information et l'accompagnement des agents et des étudiants en position d'aidants familiaux		X	X	X	X
5. Dynamiser la formation, la recherche et l'innovation dans le domaine du handicap	5.1. Améliorer la lisibilité de la carte des formations dans le domaine du handicap	5.1.1. Recenser les formations de l'UBS ayant un lien avec le handicap	X				
		5.1.2. Faire la promotion des formations de l'UBS ayant un lien avec le handicap		X	X	X	X
	5.2. Développer les formations dans le domaine du handicap	5.2.1. Développer des formations adaptées au secteur du handicap			X		
	5.3. Soutenir la recherche dans le domaine du handicap	5.3.1. Valoriser les actions de recherche sur le handicap auprès de la communauté et du grand public	X	X	X	X	X
		5.3.2. Accompagner les chercheurs dans la recherche de partenariats publics ou privés en lien avec le handicap	X	X	X	X	X
		5.3.3. Intégrer le handicap à la recherche doctorale			X		