



Schéma directeur pluriannuel handicap

Université de Montpellier

2016- 2019

Sommaire

Sommaire.....	2
Liste des acronymes.....	3
Propos introductif du président de l'Université.....	4
Organisation de la mission handicap à l'UM	6
Cadre légal de référence.....	7
Elaboration du schéma directeur handicap.....	9
Axes stratégiques.....	10
Axe 1 : Améliorer la transition lycée/université, les conditions d'études et d'examens, l'orientation et l'insertion professionnelle des étudiant-es en situation de handicap	10
Etat des lieux.....	10
Propositions.....	12
Indicateurs	15
Axe 2 : Favoriser l'emploi, le maintien dans l'emploi et l'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap	20
Etat des lieux.....	20
Propositions	21
Indicateurs	22
Axe 3 : Accroître la visibilité des formations traitant du handicap et la visibilité de la recherche sur le handicap dans l'établissement.....	26
Etat des lieux.....	26
Propositions.....	27
Indicateurs	27
Axe 4 : Développer la responsabilité sociale de l'établissement en faveur des personnes en situation de handicap.	30
Etat des lieux.....	30
Propositions	30
Indicateurs	31

Liste des acronymes

BDE : Bureau des Etudiants
BIU : Bibliothèque Interuniversitaire
BOE : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CFA : Centre de Formation des Apprentis
CHS-CT : Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail
CPU : Conférence des Présidents d'Université
CRCT : Congé pour Recherche et Conversion Thématique
DAF : Direction des Affaires Financières
DAGI : Direction des Affaires Générales et Institutionnelles
DFE : Direction des Formations et des Enseignements
DRED : Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales
DRH : Direction des Ressources Humaines
DSIN : Direction du Système d'Information et du Numérique
DPI : Direction du Patrimoine Immobilier
DPIL : Direction du Pilotage
DVC : Direction de la Vie des Campus
DYS : Terme employé pour désigner un ensemble de troubles : dyslexie, dysphasie, dyspraxie..
FDS : Faculté des Sciences
FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
M.E.N.E.S.R. : Ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
PAEH : Plan d'accompagnement de l'Etudiant-e Handicap-ée
PRITH : Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés
RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SAMETH : Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
SASL : Service d'Action Sociale et de Loisirs
SCMPPS : Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé
SCUIO-IP : Service Commun Universitaire d'Information, d'Orientation et d'Insertion professionnelle
SMP : Service des Marchés Publics
STAPS : Unité de Formation et Recherche Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
SUAPS : Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
SPA : Service de la Politique d'Achat
VP-CFVU : Vice-Président de la Commission Formation et Vie Universitaire
VPE : Vice-Président Etudiant
VPRSU : Vice-présidente déléguée à la Responsabilité Sociale de l'Université

Propos introductif du président de l'Université

L'université de Montpellier a inscrit dans ses projets politiques le développement de sa responsabilité sociale. Les contours de cette responsabilité englobent la thématique du handicap dont la prise en compte chez les étudiant-es et les personnels est une donnée qui apparaît consubstantielle à notre mission de service public.

Au-delà du respect des principes énoncés par les lois en matière de handicap (obligation d'emploi pour les structures de plus de 20 salariés, principe de non-discrimination, principe d'égalité des chances, etc.), la politique du handicap doit être bâtie en tenant compte de deux difficultés. Il s'agit d'une part d'inscrire une situation qui est toujours individuelle dans un cadre administratif général et, d'autre part de savoir reconnaître la difficulté sans discriminer.

Les actions du schéma directeur proposé pour l'établissement intègrent cette complexité et répondent à une triple volonté :

- Faire du handicap l'affaire de tous : l'élaboration du schéma directeur a été effectuée en consultant largement les acteurs de l'université (UFR, Ecoles, Instituts, services, instances et personnes en situation de handicap) ;
- Privilégier le principe d'inclusion des personnes handicapées et leur donner accès à toutes les dimensions de la vie universitaire ;
- Comblent le déficit d'informations et lutter contre les représentations biaisées du handicap.

De nombreux dispositifs ont déjà été mis en œuvre dans notre établissement pour accompagner les étudiant-es et les personnels en situation de handicap. Les actions proposées dans ce schéma directeur ont pour objectif de poursuivre le travail et se veulent pragmatiques et réalistes. Le lancement des travaux autour du schéma directeur constitue une priorité de notre volet spécifique du contrat quinquennal 2015-2019 conclu avec le Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Les actions prévues autour de ce projet structurant pour l'établissement sont déclinées en quatre axes :

- Améliorer la transition lycée/université, les conditions d'études et d'examen, l'orientation et l'insertion professionnelle des étudiant-es en situation de handicap ;
- Favoriser l'emploi, le maintien dans l'emploi et l'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Accroître la visibilité des formations traitant du handicap et la visibilité de la recherche sur le handicap dans l'établissement ;
- Développer la responsabilité sociale de l'établissement en faveur des personnes en situation de handicap.

L'élaboration de ce schéma directeur a généré de nombreuses interactions fécondes. Sa diffusion et la présentation du futur bilan des actions seront assurées auprès de l'ensemble de notre communauté. Ce schéma directeur, loin d'être la conclusion d'un processus reste un outil invitant à réfléchir et agir de manière continue, toutes et tous, dans le domaine du handicap.

Je tiens enfin à remercier toutes les personnes qui ont contribué à la préparation de ce schéma directeur handicap.

Philippe Augé

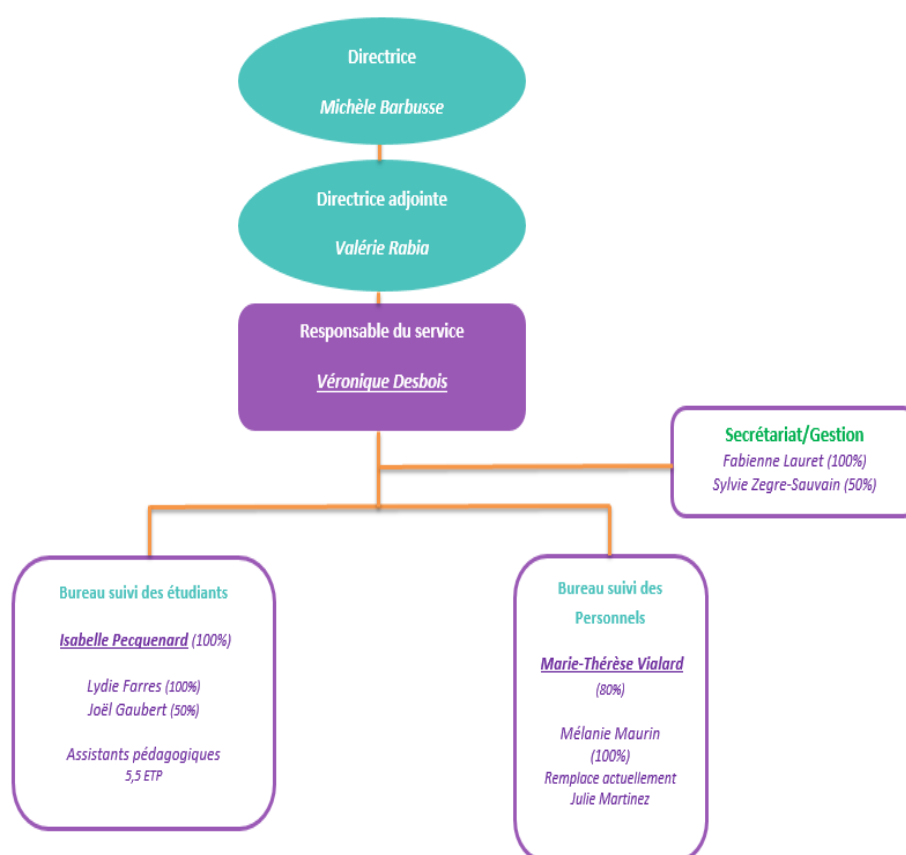
Président de l'Université de Montpellier

Organisation de la mission handicap à l'UM

De nombreux acteurs et services sont concernés par la problématique du handicap au sein de l'université parmi lesquels plus spécifiquement la Direction des Ressources Humaines et le Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SCMPPS).

Les missions d'accueil, d'accompagnement et d'inclusion dans la communauté universitaire des étudiant-es et des personnels en situation de handicap sont dévolues au service Handiversité. C'est l'un des cinq services de la Direction Vie des Campus. Cette direction a pour but d'œuvrer en faveur d'une université active, à l'écoute, culturellement riche, attentive, solidaire, ouverte et soucieuse de ses personnels et étudiant-es.

Figure 1 : Organigramme du service Handiversité au sein de la Direction Vie des Campus



Afin de créer des synergies inter-services et d'augmenter sa visibilité pour les étudiants, le service Handiversité et les autres services de la vie des campus seront hébergés en 2017 au rez-de-chaussée du bâtiment 5 en face de l'(S)pace étudiant sur le campus Triolet.

Les principaux textes relatifs au handicap sont les suivants :

. **Loi du 10 juillet 1987** concernant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 6% des effectifs pour les organismes du secteur public de plus de vingt salariés.

. **Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées :**

. prévoit les modalités de l'accueil des étudiant-es handicapés dans les établissements d'enseignement supérieur, avec, si besoin, les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études. Cette loi instaure l'accès « à tout pour tous » et un « droit à compensation ».

. prévoit dans l'article 19 que « 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 étudiant-es handicapés et qui comporte notamment une information sur le handicap tel que défini à l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles et les différentes modalités d'accompagnement scolaire » (art. L112-5 du code de l'éducation).

. prévoit dans l'article 47 que les services de communication publique en ligne de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics doivent être accessibles aux personnes handicapées. L'accessibilité concerne tout type d'information sous forme numérique quels que soient le moyen d'accès, les contenus et le mode de consultation

. indique dans l'article L. 111-7-3. que les universités doivent, dans un délai de dix ans, rendre accessibles leurs locaux pour toute personne handicapée, notamment dans les parties ouvertes au public.

. **Loi ESR du 22 juillet 2013** imposant la création d'un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap dans les établissements d'enseignement supérieur.

L'article 47 alinéa 9 (article L712- 3 du code de l'éducation), prévoit que «le conseil d'administration adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le conseil académique. Chaque année, le président présente au conseil d'administration un rapport d'exécution de ce schéma, assorti d'indicateurs de résultats et de suivi».

L'article 50 (article L712-6-1 du code de l'éducation), précise avec « le conseil académique en formation plénière (...) propose au conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap.

Après avis du comité technique mentionné à l'article L. 951-1-1 du présent code, ce schéma définit les objectifs que l'établissement poursuit afin de s'acquitter de l'obligation instituée par l'article L. 323-2 du code du travail».

. **Circulaires médecine préventive du 4 mars 2010 et du 27 décembre 2011** précisant les aménagements d'examens et concours.

. **Charte Université/handicap du 4 mai 2012 CPU-Ministère** d'une validité de 4 ans. Celle-ci a pour objectifs de consolider les dispositifs handicap, de développer la politique des ressources humaines en matière de handicap, de rendre plus lisible la recherche sur le handicap et de permettre l'accessibilité des services.

Elaboration du schéma directeur handicap

Le travail sur le schéma directeur a été piloté par la vice-présidente déléguée à la responsabilité sociale de l'université en lien avec la direction vie des campus et le service Handiversité.

L'ensemble des réunions ayant permis de préparer ce schéma directeur sont listées ci-dessous. Durant l'année 2015, des réunions générales sur chacune des thématiques retenues ont été mises en œuvre et une série de réunions sur des thématiques plus spécifiques ont été organisées avec certains services.

4 mai : Présentation de la démarche en présence du président de l'université, des vice-présidents concernés, des directeurs des UFR, Ecoles et Instituts, des directeurs de service

17 juin groupe de travail "Conditions d'études et d'examen- Orientation et insertion professionnelle", état des lieux

17 juin groupe de travail "Inclusion des personnes en situation de handicap », état des lieux

18 juin groupe de travail "Conditions, obligations et maintien dans l'emploi ", état des lieux

23 juin groupe de travail "Formation et recherche sur le handicap dans l'établissement", état des lieux

14 octobre groupe de travail "Conditions d'études et d'examen- Orientation et insertion professionnelle", propositions

14 octobre groupe de travail "Inclusion des personnes en situation de handicap", propositions

15 octobre groupe de travail "Conditions, obligations et maintien dans l'emploi ", propositions

16 octobre groupe de travail "Formation et recherche sur le handicap dans l'établissement", propositions

18 novembre Rencontre VP-RSU- Handiversité avec des personnels en situation de handicap

1^{er} décembre Rencontre VP-RSU, DVC, Handiversité - SCUIO-IP

2 décembre Rencontre VP-RSU, DVC, Handiversité, membres du CHS-CT

3 décembre Rencontre VP-RSU, DVC,- Handiversité, DFE

3 décembre Rencontre VP-RSU- Handiversité avec des étudiant-es en situation de handicap

4 décembre Rencontre VP-RSU, DVC,- Handiversité CFA

7 décembre Rencontre VP-RSU, DVC,- Handiversité, Service de Formation continue

9 décembre Rencontre VP-RSU, DVC,- Handiversité, Direction de la logistique

9 décembre Rencontre VP-RSU, DVC,- Handiversité, DAGI, service des achats

16 décembre Rencontre VP-RSU, DVC,- Handiversité, DRH

18 décembre Rencontre VP-RSU, DVC,- Handiversité, Service d'Action Sociale et de Loisirs

15 janvier Rencontre VP-RSU, DVC,- Handiversité, Service Commun de Médecine Préventive (SCMPPS)

Axe 1 : Améliorer la transition lycée/université, les conditions d'études et d'examens, l'orientation et l'insertion professionnelle des étudiant-es en situation de handicap

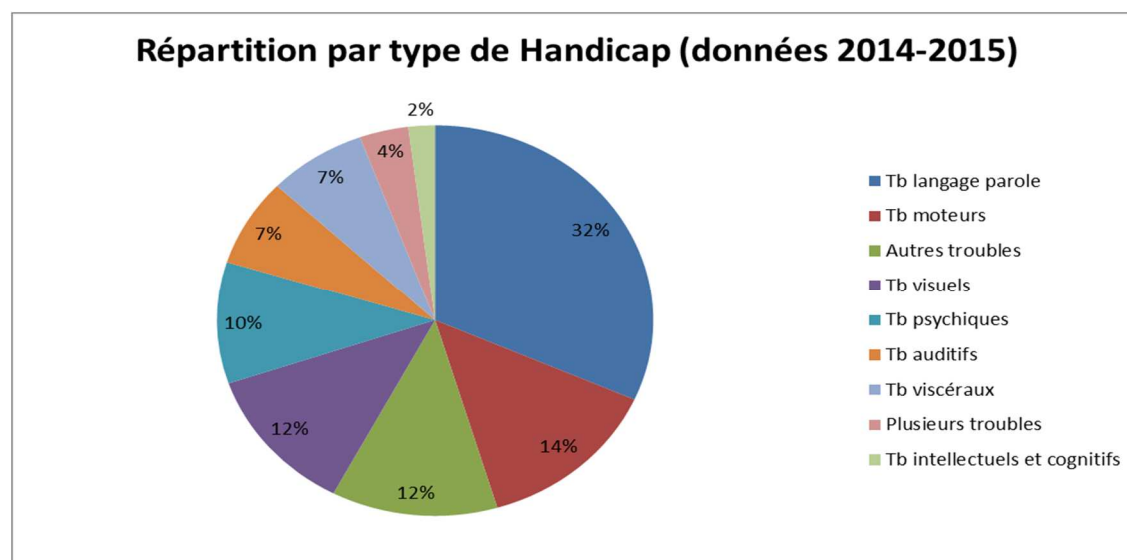
ÉTAT DES LIEUX

Les élèves en situation de handicap, dont l'accompagnement dans le cursus scolaire s'est amélioré ces dernières années, accèdent en plus grand nombre aux études supérieures. Le nombre d'étudiant-es en situation de handicap suit cette évolution dans notre université (Tableau 1). Les troubles du langage et de la parole (incluant donc les dyslexies) sont majoritaires (Figure 2).

Tableau1: Récapitulatif effectif étudiant-es en situation de handicap (ex-UM1+ex-UM2 et UM)

Année	Effectif ESH
2012-2013	499
2013-2014	582
2014-2015	655

Figure 2 : Répartition par type de handicap, UM



Au fur et à mesure de la progression dans le cursus universitaire, le pourcentage d'étudiants en situation de handicap diminue (Figure 3) mais reste au-dessus des moyennes nationales pour le master et le doctorat (Tableau 2).

Figure 3: Répartition des étudiant-es en situation de handicap par niveau d'étude, année 2014-2015, université de Montpellier

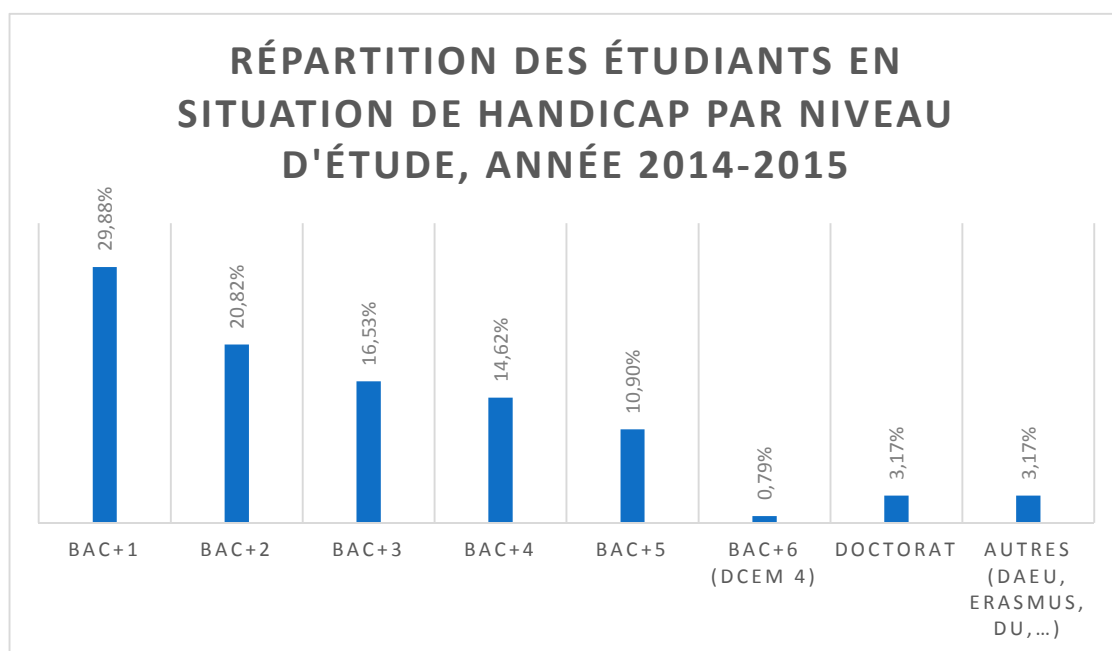


Tableau 2 : Répartition des étudiant-es inscrit-es en cursus LMD à l'université selon le cycle (issu du plan d'insertion pluriannuel du M.E.N.E.S.R., données 2013)

Répartition des étudiants inscrits en cursus LMD à l'université selon le cycle -

2013	Nombre total d'étudiants inscrits en LMD à l'université	Dont licence	master	doctorat
population générale	1 020 168	63,87%	30,06%	6,07%
étudiants handicapés	10 896	76,28%	22,39%	1,33%

L'établissement compte vingt étudiant-es en situation de handicap inscrit-es en doctorat et suivis par le service Handiversité. Depuis 2012, les deux ex-universités et l'université de Montpellier ont obtenu au total six contrats doctoraux M.E.N.E.S.R. au titre du handicap.

D'une manière générale, le niveau de qualification des personnes en situation de handicap reste problématique. Si l'on regarde les chiffres des demandeurs d'emploi, 22 % des personnes en situation de handicap ont un niveau de diplôme égal ou supérieur au baccalauréat contre 42% des personnes sans handicap (rapport d'information, Sénat, Campion et Debré). La responsabilité de l'université est d'augmenter le niveau de qualification des jeunes en situation de handicap en les accompagnant dans leurs études.

Au niveau universitaire, il convient de distinguer deux éléments dans l'accompagnement des étudiant-es : d'une part l'aménagement des examens et d'autre part l'accompagnement aux études.

L'aménagement des examens, strictement encadré par la loi, relève des préconisations effectuées par les médecins du SCMPPS désignés par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées). Il est mis en œuvre par les UFR, Ecoles et Instituts et le service Handiversité.

L'aménagement aux études est décidé en équipe plurielle. Dès qu'ils souhaitent intégrer notre université ou dès leur inscription, les étudiant-es sont invité-es à contacter le SCMPPS et le service Handiversité.

PROPOSITIONS

Trois niveaux d'intervention peuvent être définis dans le parcours d'un étudiant-e dans l'université : son accueil à l'université, son parcours universitaire, son insertion professionnelle.

La transition lycée/université

La transition lycée/université est un passage difficile : les modes de fonctionnement de l'université sont inconnus, les méthodes de travail sont nouvelles, le passage à l'âge adulte se concrétise. En situation de handicap, l'étudiant-e peut être d'autant plus dérouté-e par les changements auxquels il ou elle est confronté-e. Préparer la transition lycée-université et accompagner plus étroitement l'étudiant-e en situation de handicap pendant la première année d'université participent des actions leur permettant de passer plus facilement ce cap. Le SCUIO-IP et le service Handiversité renseignent les élèves en situation de handicap lors des actions d'information et d'orientation (journées portes ouvertes, salon de l'enseignement supérieur..). Afin de faciliter la transition lycée/université, deux actions sont envisagées :

- Poursuivre la politique consistant à attribuer les assistant-e-s pédagogiques en priorité aux primo-entrant-es présentant les difficultés les plus conséquentes. Les assistant-es pédagogiques sont des agents contractuels de l'établissement diplômés de l'enseignement supérieur. Ils ou elles aident à la prise de note et à la reprise de cours. L'accompagnement des étudiant-es après la première année est principalement réalisé par les pairs de l'étudiant-e. Ces pairs bénéficient d'un contrat étudiant.
- Editer un guide de l'étudiant-e en situation de handicap à l'UM. Des versions d'un tel guide existaient dans les deux ex-universités.

Le parcours universitaire

Pour faciliter le parcours universitaire de l'étudiant-e en situation de handicap, il importe de favoriser les synergies entre les différents partenaires à savoir **l'étudiant-e, l'enseignant-e, les services administratifs centraux et les UFR, Ecoles et Instituts.**

Face à l'augmentation du nombre d'étudiant-es en situation de handicap, ces synergies pourront être améliorées par le développement d'une application de gestion adaptée, efficace et pertinente qui apparaît primordial. Les données pourraient être consultées par les différents agents impliqués dans le suivi de l'étudiant-e (SCMPPS, Handiversité, services de scolarité, enseignant-e responsable d'UE) mais en respectant le niveau de confidentialité adapté à chacun. Cet outil pourrait, si l'étudiant-e le désire, comporter des informations plus générales (pouvons-nous transmettre vos coordonnées à des entreprises, souhaitez-vous être informé-e des offres d'emploi handicap de l'établissement, etc). Cet outil permettrait aussi d'améliorer la communication vers les enseignant-es sur l'accompagnement aux études et aux aménagements dont disposent le ou les étudiant-es de son UE.

L'étudiant-e doit avoir une idée précise des aménagements qui lui sont proposés au niveau des études et des examens et bénéficier d'un accompagnement adéquat qui tient compte des difficultés auxquelles il ou elle peut faire face (hospitalisation par exemple).

Nous proposons donc

- de réaliser un PAEH (plan d'accompagnement de l'étudiant-e handicapé-e) dans un premier temps pour les étudiant-es dont les aménagements aux études sont les plus compliqués (comportant par exemple des dispenses d'assiduité) et dont pourront bénéficier progressivement tou-te-s les étudiant-es. Un travail avec les UFR, Ecoles et Instituts qui le souhaitent sera réalisé pour envisager de proposer des épreuves adaptées pour des étudiant-es hospitalisé-es en raison de leur handicap pendant une session d'examen. La formation des personnes en charge de l'accompagnement des étudiant-es pourrait être renforcée lors d'une journée dédiée.
- de proposer un cadre pour la prise en charge des stagiaires de formation continue et des étudiant-es en situation de handicap temporaire.

- d'actualiser le guide de la bibliothèque interuniversitaire pour l'étudiant-e en situation de handicap, de maintenir les dispositions particulières BIU prévues pour les étudiant-es en situation de handicap (doublement des droits de prêts par exemple) et de renforcer les liens avec la BIU qui permettent de faire composer les étudiant-es lors des examens.
- de réaliser en fin d'année universitaire une enquête de satisfaction sur l'accompagnement dispensé par le service Handiversité, dans une perspective d'amélioration continue.

L'enseignant-e doit bénéficier des informations lui permettant d'accompagner au mieux l'étudiant-e pendant ses études. Il ou elle se doit d'appliquer le principe d'égalité des chances défini par la loi. Un accès limité au logiciel de suivi de l'étudiant-e en situation de handicap serait donné directement à l'enseignant-e responsable d'UE lui permettant de connaître l'aménagement dont bénéficie l'étudiant-e. Un effort de sensibilisation sera effectué vers les enseignant-es par l'intermédiaire d'une vidéo/plaquette, (suis-je un/une enseignant-e handi-responsable?). Cet outil permettra de rappeler également le cadre juridique concernant la passation des examens. Des communications ciblées sur les handicaps les plus fréquents et notamment les handicaps psychiques seront réalisées à destination des enseignant-es.

Concernant enfin **les services administratifs centraux et les UFR, Ecoles et Instituts**, le renforcement des interactions entre le service Handiversité, les services administratifs centraux, les responsables de scolarité des UFR, Ecoles et Instituts et un/une enseignant-e relais handicap (si possible membre de l'équipe de direction dans chaque UFR, Ecoles et Instituts) apparaît indispensable. Sa mission sera spécifiée et reconnue dans le référentiel des services et sa formation au handicap assurée.

L'insertion professionnelle

Réussir l'insertion professionnelle des étudiant-es en situation de handicap est un objectif prioritaire de cet axe du schéma directeur.

Une collaboration entre le SCUIO-IP et le service Handiversité est engagée pour renforcer l'accompagnement des étudiant-es en situation de handicap et préparer efficacement leur insertion professionnelle. Il s'agira notamment de :

- permettre à plusieurs chargé(e)s d'orientation et d'insertion professionnelle SCUIO-IP de monter en compétence sur le handicap à travers des formations ciblées
- faciliter la mise en relation des étudiants et jeunes diplômés en situation de handicap avec le monde professionnel pour favoriser leur insertion professionnelle. Les

partenaires du BAIP (APEC, Pôle emploi, ANDRH, MEDEF, CGPME, Florian Mantiome Institut) pourront venir en aide pour les actions mises en place

- créer une entrée « handicap » dans la plateforme RESUM-IP (offres de stage + information) développée par le SCUIO-IP .
- présenter le service lors des journées d'insertion professionnelle (dans les UFR, Ecoles et Instituts par exemple).

Des actions de communication seront engagées sur les formations en apprentissage, communication en direction des étudiant-es mais aussi en direction des entreprises.

INDICATEURS

Les indicateurs de progression doivent se porter au niveau quantitatif et qualitatif.

Sur le plan quantitatif

- Le nombre de primo-entrant-es et la répartition des étudiant-es en situation de handicap dans les formations de Licence, Master et Doctorat à l'université (seront tenus compte dans ces indicateurs des spécificités liées au handicap, par exemple les propositions de prolongement de la durée des études en raison du handicap).
- Le nombre de demandes d'aménagement satisfaites par le service.
- La progression de la liste des étudiant-es en situation de handicap diplômé-es (en lien avec la DFE).
- L'insertion professionnelle des étudiant-es en situation de handicap à 12 et 30 mois après la diplomation (en lien avec le SCUIO-IP).
- Le pourcentage d'étudiant-es en situation de handicap dans l'UM versus le pourcentage d'étudiant-es en situation de handicap en France.

Sur le plan qualitatif

- L'enquête de satisfaction qui sera proposée aux étudiant-es en situation de handicap apparaît comme un élément essentiel de l'appréciation des dispositions mises en œuvre par l'établissement. Cette enquête permettra aussi d'améliorer les pratiques et de répondre aux attentes émanant des étudiant-e-s

- Une enquête de satisfaction concernant nos partenaires internes, (services de scolarité, relais handicap, équipes pédagogiques ...) sera également un outil qualitatif important

Tableau synthétique : Actions Axe 1

Améliorer la transition lycée/université, les conditions d'études et d'examens, l'orientation et l'insertion professionnelle des étudiant-es en situation de handicap
Les objectifs, les actions, les services impliqués dans le portage de l'action, le calendrier et les priorités sont donnés dans ce tableau.

X Année d'intervention

 Première priorité

 Deuxième priorité

Objectif	Actions	Portage	Calendrier et priorité			
			2016	2017	2018	2019
Améliorer la transition lycée/université	Favoriser l'inclusion des primo-entrant-es par des mesures spécifiques (attribution des assistant-e-s pédagogiques pour les situations les plus complexes)	Handiversité	x	x	x	x
	Editer un guide de l'étudiant-e UM en situation de handicap	Handiversité	x	x	x	x
Améliorer les conditions d'études et	Créer ou consolider le tryptique entre le service Handiversité, les responsables administratifs (ou responsables de scolarité) et l'enseignant-e relais handicap (si possible membre de l'équipe de direction dans chaque UFR, Ecoles et Instituts) dont la mission sera spécifiée et la formation au handicap assurée.	Handiversité UFR, Ecoles et Instituts DRH	x			
	Définir le besoin et concevoir une application informatique adaptée au suivi des étudiant-es en situations de handicap	Handiversité DSIN		x		
	Formaliser le PAEH (plan d'accompagnement de l'étudiant-e handicapé-e) pour l'étudiant-e en situation de handicap indiquant les aménagements et les modalités de notation (par exemple en cas de dispense d'assiduité)	Handiversité	x	x	x	x

d'examens Améliorer les conditions d'études et d'examens						
	Proposer une enquête de satisfaction en fin d'année pour les étudiant-es en situation de handicap accompagné-es par le service Handiversité, pour les personnels en situation de handicap et pour les partenaires internes du service Handiversité	Handiversité DPIL		x	x	x
	Réaliser une vidéo/plaquette à destination des enseignant-es « suis-je un enseignant-e handi-responsable (« Handyfriendly »), et sinon comment le devenir ? Communiquer sur les handicaps les plus fréquents (Dys) ou les handicaps psychiques et cognitifs. Donner des conseils pratiques (reformuler une consigne pour un étudiant-e ayant un trouble Dys..)	Handiversité Service Communication		x		
	Proposer un cadre concernant l'aménagement des études et des examens des stagiaires de formation continue	Handiversité/service de formation continue	x			
	Actualiser le guide BIU de l'étudiant-e en situation de handicap	BIU	x	x	x	x
	Travailler avec les UFR, Ecoles et Instituts qui le souhaitent pour trouver des modalités permettant de proposer des épreuves adaptées pour des étudiant-es hospitalisés en raison de leur handicap pendant une session d'examen	Handiversité DFE UFR, Ecoles et Instituts		x		
	Améliorer la formation des personnels du service Handiversité en charge des étudiant-es en situation de handicap.	Handiversité		x		
	Proposer en lien avec les UFR, Ecoles et Instituts qui le souhaitent une procédure concernant l'aménagement des épreuves pour les étudiant-es présentant des handicaps temporaires	Handiversité DFE UFR, Ecoles et Instituts		x		
Améliorer l'orientation et l'insertion professionnelle	Renforcer le lien entre le service Handiversité et le BAIP pour un accompagnement et une préparation à l'insertion professionnelle plus efficace	SCUIO-IP Handiversité	x			
	Permettre à plusieurs chargé(e)s d'orientation et d'insertion professionnelle SCUIO-IP de monter en compétence sur le handicap à travers des formations ciblées	SCUIO-IP	x			

Améliorer l'orientation et l'insertion professionnelle	Faciliter la mise en relation des étudiant-es et jeunes diplômés en situation de handicap avec le monde professionnel pour favoriser leur insertion professionnelle. Les partenaires du BAIP (APEC, Pôle emploi, ANDRH, MEDEF, CGPME, Florian Mantiome Institut) pourront venir en aide pour les actions mises en place	SCUIO-IP	x			
	Créer une entrée « handicap » dans la plateforme RESUM-IP (offres de stage + information) développée par le SCUIO-IP	SCUIO-IP	x			
	Présenter le service Handiversité lors des journées d'insertion professionnelle	Handiversité		x	x	x
	Communiquer sur les possibilités de formation par apprentissage aux étudiant-es en situation de handicap	Handiversité CFA		x	x	x
	Communiquer sur l'accompagnement handicap des étudiants UM vers les entreprises souhaitant accueillir un-e apprenti-e	Handiversité CFA		x	x	x

Axe 2 : Favoriser l'emploi, le maintien dans l'emploi et l'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap

ÉTAT DES LIEUX

Sur le fondement de sa responsabilité sociale, l'université se doit de favoriser l'emploi, de maintenir dans l'emploi et d'inclure dans l'emploi les personnes en situation de handicap.

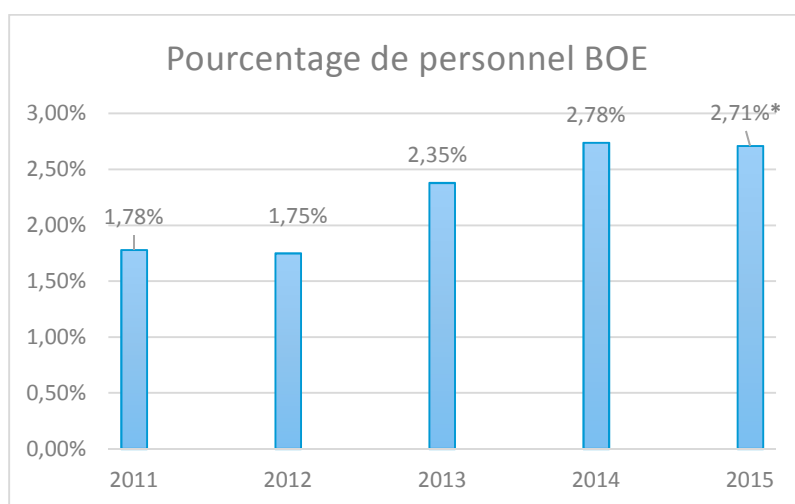
Le taux d'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap a été fixé légalement à 6% ce qui correspond au 6% de personnes déclarées en situation de handicap qui composent la population française (Amrous, 2012).

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap a continué de progresser dans la fonction publique pour atteindre 4,9% au 1er janvier 2013, contre 4,64% l'année précédente, selon les chiffres du FIPHFP, issus des déclarations 2014 des employeurs publics.

La fonction publique d'Etat présente toujours les chiffres les plus bas soit 3,84% des effectifs (contre 5,34% pour la fonction publique hospitalière, et 5,97% pour la fonction publique territoriale).

Notre université a vu le pourcentage d'emploi des agents en situation de handicap progresser (voir tableau ci-dessous) mais, comme dans toutes les universités, rester en deçà des résultats obtenus dans la fonction publique d'Etat.

Figure 4 : Pourcentage de personnel BOE employées (ex-UM1+ex-UM2 et UM)



** Données 2015 en cours de consolidation*

Pour être bénéficiaire de l'obligation d'emploi, il faut remplir l'une des conditions suivantes :

- être reconnu travailleur handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH),
- être victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente d'au moins 10 % et être titulaire d'une rente,
- être titulaire d'une pension d'invalidité, à condition que cette invalidité réduise au moins des 2/3 sa capacité de travail,
- être un ancien militaire et assimilé, titulaire d'une pension militaire d'invalidité,
- être sapeur-pompier volontaire titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service,
- être titulaire de la carte d'invalidité,
- être titulaire de l'allocation aux adultes handicapés.

L'une des explications concernant ce différentiel résulte du pourcentage important de personnes hautement qualifiées (doctorat, HDR, au total plus de 50% d'agents de catégorie A) à l'université alors même que les personnes en situation de handicap souffrent d'un déficit de formation. En population générale, à peine 20% des personnes handicapées ont un niveau supérieur au baccalauréat, (contrôle général économique et financier, analyses, septembre 2013). L'Université Montpellier I a pu procéder à deux recrutements, l'un d'un PRAG (professeur agrégé) et l'autre d'un PRCE (professeur certifié) au titre du handicap. Ce n'est que depuis la rentrée 2014 que le recrutement dans le corps des maîtres de conférences des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la voie contractuelle est possible (modification du décret du 6 juin 1984 relatif aux enseignants-chercheurs).

Outre le recrutement des personnes en situation de handicap, l'une des pistes d'amélioration que l'université doit envisager concerne le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. On estime que 70% des handicaps sont développés, du fait de la progression en âge, en cours de carrière. L'université de Montpellier a développé un réseau DRH-SCMPPS-Handiversité clairement identifié par les agents et collaborant efficacement. Le travail avec les autres services impliqués, par exemple pour les aménagements de poste, pour l'accessibilité, apparaît fluide. Une marge de progression réside dans la communication sur les dispositifs que met en place l'université pour les personnes en situation de handicap, ce qui pourrait encourager certaines personnes à se déclarer pour être mieux accompagnées.

Enfin, l'inclusion dans l'emploi est fondamentale pour que la personne en situation de handicap puisse travailler sereinement. En conséquence, l'information sur les droits des personnes en situation de handicap, l'incitation à suivre des formations, la sensibilisation de l'ensemble des collègues à la thématique du handicap sont donc également des actions à conduire.

Les établissements UM1 et UM2 avaient signé par ailleurs la charte Handipacte des employeurs publics qui s'inscrit dans le cadre du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH). Cet engagement a été repris par le nouvel établissement. Dans le cadre de ce PRITH, le Service Handiversité participe activement aux échanges et ateliers inter-fonctions publiques.

PROPOSITIONS

Trois niveaux d'intervention ont été retenus : favoriser l'emploi, le maintien dans l'emploi et l'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Afin de **favoriser l'emploi** en s'engageant dans une politique de recrutement d'agents, l'établissement propose de :

- s'appuyer sur la compétence propre de l'établissement à former des personnes employables :
 - en proposant un contrat doctoral « handicap » au titre de l'établissement.
 - en accompagnant les étudiant-es bénéficiant de contrats doctoraux handicap vers l'insertion professionnelle par un contrat post-doctoral fléché.
 - en encourageant les encadrant-es potentiel-les de l'établissement à accueillir en stage des étudiants en situation de handicap en prenant en charge les indemnités de stage dans le cadre d'un dispositif innovant.

- en promouvant les offres d'emploi ordinaires de l'établissement auprès des étudiant-es en situation de handicap.
 - en affichant clairement l'ouverture des offres d'emploi ordinaires aux personnes en situation de handicap.
- formaliser et renforcer les liens avec les structures d'emploi œuvrant pour les personnes en situation de handicap type Cap emploi (réseau national d'organismes de lancement spécialisés au service des personnes handicapées et des employeurs pour l'adéquation emploi, compétences et handicap).

Concernant **le maintien dans l'emploi**, les actions visent à :

- Informer les personnels sur les dispositifs existant pour les personnes en RQTH.
- Faciliter les échanges entre les différents services impliqués dans le suivi des agents en situation de handicap en fluidifiant les procédures, en proposant une commission restreinte émanant de la commission « veille et attention » des dispositifs de prise en charge des risques psycho-sociaux pour les cas les plus complexes, en encadrant les procédures d'accès au télétravail pour les personnes RQTH, en tenant compte de la qualité RQTH dans l'attribution des CRCT pour les EC dont l'activité d'enseignement pourrait être temporairement empêchée par leur handicap.
- Sous réserve de soutenabilité financière, proposer une aide financière exceptionnelle pour les personnes en RQTH dont la situation la plus favorable à leur état de santé et à leur bien-être au travail est de réduire la quotité de travail (après étude du dossier par la commission sociale).
- Prévenir l'apparition de situation de handicap (et améliorer la prise en charge en proposant un cadre pour le recours de l'établissement au SAMETH (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés))

L'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans leur emploi passe également par une série de mesures visant à les former, les informer et informer leur entourage professionnel.

INDICATEURS

- Nombre d'étudiant-es en situation de handicap formé-es par l'université et employé-es à l'université
- Nombre d'offres d'emploi réservées aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)
- Nombre de personnes accompagnées par le service (RQTH ou non)
- Nombre de personnes en situation de handicap employées dans l'établissement
- Nombre d'agents BOE titularisés après leur recrutement par la voie contractuelle
- Nombre d'agents ayant bénéficié d'aménagements de poste
- Enquête de satisfaction des personnels

Tableau synthétique : Actions Axe 2

Favoriser l'emploi, le maintien dans l'emploi et l'inclusion dans l'emploi et des personnes en situation de handicap.

Les objectifs, les actions, les services impliqués dans le portage de l'action, le calendrier et les priorités sont donnés dans le tableau ci-dessous

X Année d'intervention

 Première priorité

 Deuxième priorité

Objectif	Actions	Portage	Calendrier et priorité			
			2016	2017	2018	2019
Favoriser l'emploi	Proposer un contrat doctoral « handicap » sur le principe des contrats doctoraux ministère	Handiversité DRED, DRH		x	x	x
	Réserver un contrat post-doctoral établissement à un étudiant-e en situation de handicap	Handiversité DRED, DRH		x	x	x
	Favoriser l'accueil de stagiaires UM en situation de handicap dans l'établissement (dispositif innovant de prise en charge des indemnités de stage par l'établissement)	Handiversité DFE UFR, Ecoles et Instituts DRED Structures de recherche		x		
	Promouvoir les offres d'emploi ordinaire de l'établissement auprès des étudiant-es en situation de handicap de l'établissement	Handiversité DRH		x	x	x
	Promouvoir les offres d'emploi de l'établissement auprès de pôle emploi, cap emploi Formaliser la coopération avec Cap emploi	Handiversité DRH		x		
	Afficher lisiblement dans les offres de recrutement par concours de la voie ordinaire, les comités de sélection etc que les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'aménagements d'épreuves	DRH	x	x	x	x
	Communiquer aux enseignant-es les offres d'emploi ordinaire ou spécialisées de l'établissement susceptibles de correspondre aux étudiant-es en situation de handicap présent-es dans leur filière	DRH Handiversité/UFR, Ecoles et Instituts		x	x	x

Maintien dans l'emploi	Informar les personnels de l'établissement sur les dispositions et actions existantes pour les personnels BOE	DRH Handiversité Service communication	x	x	x	x
	Fluidifier les instructions des demandes d'aménagement de poste	DRH, SCMPPS Handiversité	x			
	Proposer une commission restreinte (DRH, VPRSU, SCMPPS, Handiversité et selon besoin personnes qualifiées) émanant de la commission « Veille et attention » des dispositifs de prises en charge des risques psycho-sociaux pour rechercher des solutions dans les cas les plus complexes (télétravail, incapacité, assistant de vie professionnelle, allègement enseignement ou recherche)	DRH VPRSU SCMPPS Handiversité et selon besoin, personnes qualifiées	x			
	Créer une procédure pour les demandes de télétravail des personnes en situation de handicap	DRH VPRSU SCMPPS DVC Handiversité	x			
	Tenir compte de la qualité RQTH dans l'attribution des CRCT pour des EC éprouvant des difficultés temporaires à enseigner	DRH		x	x	x
	Sous réserve de soutenabilité financière, proposer une aide financière exceptionnelle pour les personnels RQTH se mettant à temps partiel. Attribution sous condition financière après constitution d'un dossier par l'assistante sociale et étude du dossier par la commission sociale.	SASL	x	x	x	x
	Proposer un cadre concernant le recours aux interventions du Sameth	Handiversité		x		
	Organiser des ateliers, « l'ergonomie contre les douleurs au travail »	SCMPPS		x		
	Mettre en place une procédure d'accueil de la personne en situation de handicap	Handiversité	x	x	x	x
Inclusion dans l'emploi	. dans son collectif de travail, (procédure applicable uniquement si l'agent le souhaite) . avec le service d'action sociale et de loisirs pour lui exposer ses droits et évoquer les possibilités d'aides financières	DRH SCMPPS SASL	x	x	x	x

Inclusion dans l'emploi	Organiser une campagne de sensibilisation au handicap à destination des personnes qui le sont et de celles qui ne le sont pas (plaquette, affiche..)	Handiversité DRH, SCMPSS Service communication		x		
	Assurer une veille sur les dispositions légales permettant d'informer les personnels des évolutions réglementaires	DRH Handiversité		x	x	x
	Renforcer la sensibilisation au handicap dans les formations au management (plaquette), notamment pour les troubles les plus fréquents (visuels et auditifs)	Handiversité DRH		x		
	Former les gestionnaires RH à l'accueil des personnels en situation de handicap	Handiversité DRH		x		
	Organiser des ateliers « oser s'affirmer comme travailleur handicapé »	Handiversité QVT		x		
	Favoriser la formation et la montée en compétences des personnels en situation de handicap	DRH Handiversité		x	x	x

Axe 3 : Accroître la visibilité des formations traitant du handicap et la visibilité de la recherche sur le handicap dans l'établissement

ETAT DES LIEUX

Les axes 1 et 2 de ce schéma directeur comprennent des actions concernant la formation et la recherche (contrat doctoral handicap sur ressources propres de l'établissement par exemple). Il s'agit dans l'axe 3 de développer plus précisément les actions qui concernent la formation et la recherche sur le handicap (sans que ces actions concernent spécifiquement les étudiants et personnel en situation de handicap).

La thématique du handicap est abordée dans de nombreuses formations au sein de divers UFR, Ecoles et Instituts de l'université de Montpellier. Sans viser l'exhaustivité, il est possible de citer par exemple

- . les formations dispensées par la Faculté de Médecine (diplôme d'état de docteur en médecine, certificat d'orthophonie, diplôme inter-universitaire en collaboration avec les universités Lyon I et Paris VI « déficience intellectuelle – handicap mental », diplôme universitaire « l'annonce du handicap et son accompagnement », etc.)
- . la licence activités physiques adaptées et santé et, au sein du master activités physiques pour la santé, le parcours réhabilitation en activités physiques adaptées proposés par l'UFR STAPS. Ce parcours vise à former des professionnels qui conçoivent planifient, supervisent et évaluent des programmes d'activités physiques adaptées destinés à améliorer la santé, la qualité de vie et/ou la participation sociale des personnes ayant des besoins spécifiques (maladie chronique, situation de handicap, avancée en âge) ou à risque vis-à-vis de la santé.
- . le diplôme universitaire « environnement juridique et social de la personne en situation de handicap » proposé par l'UFR Droit et Sciences Politiques.
- . à l'IUT de Nîmes, le département Génie Civil en collaboration avec les départements Génie Electrique et Informatique Industrielle et Génie Mécanique et Productique a réalisé une plateforme Bâtim'Handicap dont les objectifs sont de former les futurs acteurs et professionnels de la construction au problème de handicap, sensibiliser le grand public, rechercher des solutions domotiques pour aider les personnes en situation de handicap à leur domicile.

Toutefois, la visibilité des formations qui traitent directement ou indirectement de la déficience et du handicap, tout autant que les échanges inter-UFR, Ecoles et Instituts sur ces aspects, peuvent être améliorés. Par ailleurs, des savoir-faire transmis au sein de différentes unités d'enseignement pourraient sans doute être mis à profit pour améliorer la réflexion et la prise en charge du handicap.

Du point de vue de la recherche, plusieurs équipes abordent directement ou indirectement la déficience et le handicap. Le centre européen sur le mouvement humain (EUROMOV) a entre autres comme objectif d'évaluer l'efficacité et la déficience. L'Institut de Neurosciences de Montpellier (INM) étudie la

physiopathologie et les thérapies des déficits sensoriels (audition, vision, somesthésie) et moteurs. Le laboratoire SANTESIH (Santé, Education et Situations de Handicap) travaille sur la dynamique des processus de production et de réduction des situations de handicap. L'équipe déambulation et mouvement artificiel (DEMAR) du Laboratoire d'Informatique, de Robotique et de Microélectronique de Montpellier (LIRMM) effectue des recherches sur la restauration du mouvement des membres par stimulation électrique fonctionnelle.

Les thématiques de certaines structures de recherche ont également partie liée avec la problématique de la déficience et du handicap. On peut citer notamment, sans être exhaustif, l'Institut de Médecine Régénératrice et de Biothérapie (IRMB), l'unité de « Neuropsychiatrie, recherche épidémiologique et clinique », l'unité PHYMEDEXP « Physiologie et médecine expérimentale du cœur et des muscles », le laboratoire EPSYLON « dynamique des capacités humaines et des conduites de santé », ou encore l'équipe CaFÉDIVas « Caractéristiques Féminines des Dysfonctions des Interfaces Vasculaires ».

PROPOSITIONS

Il s'agit de travailler cet axe en mettant en lumière le potentiel de l'établissement dans ce domaine.

- En produisant un référencement des formations (UE, parcours) en lien avec le handicap et des structures de recherche ou équipes travaillant sur le handicap selon des modalités à définir entre les acteurs.
- En présentant les travaux des chercheurs sur ces thématiques lors des journées dédiées
- En proposant de promouvoir l'université comme un propre objet d'étude dans les recherches sur le handicap
- En encourageant des filières sans lien direct avec le handicap à travailler sur cette thématique. Une expérience est en cours d'élaboration avec le master sciences et numérique pour la santé de la FDS
- En introduisant une sensibilisation au handicap dans le diplôme universitaire « engagement étudiant »
- En valorisant les travaux d'étudiants sur le handicap.

INDICATEURS

- Nombre d'actions de communication (supports écrits, conférences) traitant de la thématique handicap au sein des formations et de la recherche dans l'établissement

Tableau synthétique : Actions Axe 3

Accroître la visibilité des formations traitant du handicap et la visibilité de la recherche sur le handicap dans l'établissement

Les objectifs, les actions, les services impliqués dans le portage de l'action, le calendrier et les priorités sont donnés dans le tableau ci-dessous

X Année d'intervention

 Première priorité

 Deuxième priorité

Objectifs	Actions	Portage	Calendrier			
			2016	2017	2018	2019
Formation/ Recherche	Produire un référencement des formations (UE, parcours) en lien avec le handicap et des structures de recherche ou équipes travaillant sur le handicap (à inclure dans les communications sur le handicap, brochure, onglet site web..)	Handiversité DRED UFR, Ecoles et Instituts Départements scientifiques Service Communication		x	x	
	Présenter une formation, un travail de recherche régulièrement dans la newsletter de la DVC	DVC		x		
Recherche	Inviter régulièrement un chercheur du site travaillant sur le handicap pour effectuer une conférence en introduction des journées thématiques handicap de l'UM (Handicap&vous, présentation du bilan du schéma directeur)	Handiversité/DRED		x	x	x
	Etablir des collaborations Handiversité/équipe de recherche sur des projets de recherche en lien avec le Handicap (enquête, données..)	Handiversité- structure de recherche		x		
Formation	Proposer aux UFR, Ecoles et Instituts des échanges de matériel adapté entre UE (IUT Nîmes, UFR STAPS..)	Inter-UFR, Ecoles et Instituts		x		
	Encourager les filières à prendre la thématique du handicap comme sujet d'étude (travail personnalisé, stage) Ex sciences et numérique pour la santé	UFR, Ecoles et Instituts		x	x	x

Formation	Introduire une sensibilisation au handicap dans le diplôme universitaire « engagement étudiant »	VP-CFVU, VPE, DFE		x		
	Valoriser des travaux d'étudiants portant sur le handicap	UFR, Ecoles et Instituts Service communication DVC		x		

Axe 4 : Développer la responsabilité sociale de l'établissement en faveur des personnes en situation de handicap.

ETAT DES LIEUX

Diverses actions ont été engagées par l'université en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap :

- L'agenda d'accessibilité programmée (Ad'ap) a été validé au CA du 10 Novembre 2015
- Diverses actions de sensibilisation à la problématique du handicap ont eu lieu en 2015 comme une animation handicap&vous, le parcours culture-responsable et les ateliers braille ou langue des signes française qui connaissent un véritable succès : 350 demandes d'inscription ont été enregistrées et l'atelier langue des signes françaises a été proposé sur le site Nîmois également.
- Deux amphithéâtres, S. Peytavin à Polytech et Dumontet (campus Triolet) sont équipés du système Twavox pour les personnes déficientes auditives.
- L'établissement a recours au secteur adapté et protégé dans sa politique d'achat. Un marché comportant une dimension sociale concerne les impressions d'enveloppe. Des achats simples sont réalisés auprès des Entreprises Adaptées (EA) et Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT). Ces achats sont identifiés par la création d'une unité fonctionnelle spécifique permettant d'isoler dans SIFAC toutes les dépenses de fournitures ou de services réalisées auprès d'ateliers protégés en vue de la déclaration au FIPHP.

PROPOSITIONS

Les actions proposées visent à renforcer l'implication de l'université dans les processus d'inclusion des personnes en situation de handicap dans la vie de l'établissement mais aussi hors de l'établissement. Elles s'appuient sur les expériences développées précédemment et s'articulent autour de trois propositions : inscrire les actions du service Handiversité dans une démarche d'amélioration continue visant à accroître la satisfaction des étudiants, personnels et autres acteurs de l'université, favoriser la participation des personnes en situation de handicap à la vie intra et extra-universitaire, exercer la responsabilité sociale de l'université dans le domaine du handicap en interne et en externe.

- . Inscrire les actions du service Handiversité dans une **démarche d'amélioration continue**

Le service Handiversité est la pierre angulaire des dispositifs décrits dans ce schéma directeur. Il est amené à travailler avec de nombreuses directions et services de l'université ainsi qu'avec les UFR, Ecoles et Instituts. L'harmonisation des pratiques nécessaires après la fusion se poursuit. Le nombre d'étudiantes et de personnels en situation de handicap augmente d'année en année. Le service par ailleurs est confronté à des situations complexes et éprouvantes comportant des dimensions relationnelles importantes.

Les actions développées visent à renforcer le professionnalisme des équipes, améliorer la gestion du service, fluidifier les échanges avec les autres structures de l'établissement.

. **Favoriser la participation des personnes en situation de handicap** à la vie intra et extra-universitaire.

Il est proposé :

- d'encourager la participation des étudiant-es et personnels en situation de handicap aux activités sportives et culturelles intra et extra-universitaires.
- de proposer une communication institutionnelle tenant compte des handicaps.
- d'identifier des personnes relais au sein des directions et services pour diffuser les actions et faire remonter les difficultés.
- de rendre les sites universitaires accueillants en renforçant la signalétique adaptée, en veillant à l'aménagement des places de parking.

. Pour **développer sa responsabilité sociale**, l'établissement propose outre les actions citées dans ce schéma directeur :

- de développer les actions sociales tenant compte du handicap (aides financières exceptionnelles, voir p22)
- de préciser les partenariats avec les acteurs associatifs du handicap et d'organiser et de développer sa politique d'achat responsable.

INDICATEURS

- Enquête sur la satisfaction des usagers (étudiants et personnels en situation de handicap)
- Nombre d'ateliers, d'évènements sportifs, artistiques et culturels et d'initiatives citoyennes organisés dans lesquels la thématique handicap est présente.
- Nombre d'aides sociales (étudiant-es et personnels) attribuées au titre du handicap.
- Volume des marchés incluant une dimension sociale et des achats simples passés avec les entreprises adaptées/établissement et service d'aide par le travail

Tableau synthétique : Actions Axe 4

Développer la responsabilité sociale de l'établissement en faveur des personnes en situation de handicap

Les objectifs, les actions, les services impliqués dans le portage de l'action, le calendrier et les priorités sont donnés dans le tableau ci-dessous

X Année d'intervention

 Première priorité

 Deuxième priorité

Objectifs	Actions	Portage	Calendrier et priorité			
			2016	2017	2018	2019
Inscrire le service Handiversité dans une démarche d'amélioration continue	Poursuivre l'harmonisation des pratiques ex-UM1, ex-UM2 et fluidifier les procédures (SCMPPS/Handiversité /UFR, Ecoles et Instituts/DFE /DRH)	Handiversité	x			
	Poursuivre les ateliers analyse de pratique	Handiversité	x	x	x	x
	Améliorer la formation des acteurs du service Handiversité	Handiversité		x	x	
	Engager le service progressivement dans une démarche visant les standards qualité	Handiversité/DPIL			x	x
Vie universitaire et extra-universitaire	Informers les étudiant-es en situation de handicap des possibilités de pratiquer une activité physique et sportive adaptée	Handiversité SUAPS	x	x	x	x
	Pérenniser la manifestation Handicap&vous sur plusieurs sites de l'université	Handiversité		x	x	x
	Proposer une activité découverte sportive lors de la manifestation Handicap&vous	Handiversité SUAPS STAPS		x	x	x
	Reconduire les ateliers braille/ LSF ouverts à tous	Handiversité	x	x	x	x

Vie universitaire et extra-universitaire	Promouvoir les Initiatives citoyennes à destination du handicap dans les projets étudiants (FSDIE)	VPE BDE	x	x	x	x
	Préciser les conditions d'accès sur tous les spectacles, conférences, activités proposées par l'université	DVC, Service Communication	x	x	x	x
	Proposer un partenariat avec l'APUM pour améliorer l'accès au restaurant administratif Triolet des personnes en situation de handicap (en fonction du type de handicap : coupe-file, coin malentendant)	Service Handiversité		x		
	Evoluer vers les standards d'un label d'accessibilité numérique (charte numérique)	Service Communication DSIN		x	x	x
	Identifier des personnes relais au sein des directions et services pour diffuser les actions et faire remonter les difficultés	Handiversité et UFR, Ecoles et Instituts	x			
	Organiser une rencontre annuelle DPI/DHS / Handiversité autour de l'agenda d'accessibilité programmée et des nouveaux chantiers de construction ou de réhabilitation majeures de l'UM	Handicap/DPI/DHS /Logistique	x	x	x	x
	Augmenter les places de parking handicap devant les bâtiments d'administration et au sein des UFR, Ecoles et Instituts selon un planning pour les différents sites	DPI UFR, Ecoles et Instituts		x	x	x
	Améliorer la signalétique handicap sur les sites de l'université selon un plan annuel notamment lors des futurs grands chantiers	Logistique/DHS/DPI Handiversité	x	x	x	x
	Développer le parcours Culturesponsible (invitation gratuite pour des spectacles impliquant des personnes en situation de handicap ou des spectacles accessibles aux personnes en situation de handicap (audiodescription) pour les étudiant-es et les personnels	Art&culture	x			
	Favoriser l'accès à la culture des personnels RQTH de l'UM. Majorer l'aide individuelle de dix euros « bons spectacle et bon lecture » du service action sociale et de loisirs pour les personnes bénéficiant d'une RQTH.	SASL	x	x	x	x
	Aider à la pratique d'une activité sportive ou culturelle sans conditions de ressources pour les personnels RQTH. Fixer cette subvention à 45 euros au lieu de 35 euros	SASL	x	x	x	x

Responsabilité sociale	Intégrer la problématique du handicap dans le cadre du volet responsabilité sociale du plan vert de l'UM	Handiversité		x		
	Rencontrer les associations autour du handicap pour préciser les partenariats	Handiversité		x	x	
	Développer une politique d'achat spécifique	DAGI (SPA)		x		
	Rédiger des clauses sociales (handicap, ..) et contrôler les données fournies dans les achats impliquant des marchés	DAGI(SMP)				
	Centraliser les attestations d'achat auprès du service de la politique des achats	DAGI (SPA)	x	x	x	x
	Mettre à disposition des acheteurs sur l'ENT un annuaire des structures/entreprises permettant de réaliser des achats socialement responsables	DAGI (SPA)		x	x	x

