



**UNIVERSITÉ DE
MONTPELLIER**



**SCHÉMA
DIRECTEUR
PLURIANNUEL
HANDICAP**

**Réussite
Compétences
Engagement**

2024-2027

Table des matières

| | |
|--|----|
| Propos introductifs | 2 |
| Elaboration du schéma directeur handicap | 3 |
| Organisation de la mission handicap à l'UM | 5 |
| Cadre légal de référence | 6 |
| Préambule | 7 |
| Axe 1 : Accompagner la réussite des étudiantes et étudiants en situation de handicap | 8 |
| Axe 2 : Reconnaître les compétences des personnels en situation de handicap et accompagner leur carrière | 17 |
| Axe 3 : Poursuivre l'engagement de l'établissement pour l'inclusion des personnes en situation de handicap | 27 |
| Liste des acronymes | 34 |
| Partenariats | 35 |
| Annexes | |
| 1 Bilan SDH 2020-2023 | 36 |
| 2 Bilan des indicateurs 2020-2023 | 40 |

Concrétiser un idéal... C'est vers cet objectif, audacieux s'il en est, que l'Université de Montpellier souhaite avancer en devenant parfaitement inclusive pour les personnes en situation de handicap. Les avancées réalisées depuis près d'une décennie dans ce domaine à l'UM nous permettent de nous en approcher chaque année un peu plus. Il faut encore toutefois une volonté affirmée tant au niveau politique qu'administratif, pour surmonter, petit à petit, obstacles et résistances ainsi que les efforts de chacune et chacun d'entre nous pour éviter les écueils de l'indifférence ou même du rejet.

Réaliste dans les actions qu'il propose mais ambitieux dans la trajectoire qu'il dessine, ce schéma directeur handicap 2024-2027 est un outil important pour progresser vers l'équité. Il doit beaucoup aux forces et à l'inspiration des actrices et acteurs rencontrés tout au long de son élaboration, au premier rang desquels la Direction Vie des Campus qui le porte administrativement. Nous leur exprimons toute notre gratitude.

Nous espérons en particulier que les personnes en situation de handicap, étudiantes, étudiants ou agents, y trouveront des éléments renforçant leur confiance dans notre accompagnement institutionnel et répondant à leurs attentes.

Philippe AUGE
Président de l'Université

Agnès FICHARD-CARROLL
Vice-Présidente Formation et Vie universitaire
Référente handicap

Elaboration du schéma directeur handicap

Le travail sur le schéma directeur a été piloté par la Vice-présidente Formation et Vie Universitaire, référente handicap de l'établissement, en lien avec la Directrice Vie des Campus et le service Handiversité.

L'ensemble des réunions ayant permis de préparer ce schéma directeur sont listées ci-dessous.

Information des instances

15 juin 2023 : Information de la F3SCT

19 juin 2023 : Information du CAC

26 juin 2023 : Information du CSA

03 juillet 2023 : Information du CA

Réunions de concertation

21 juin 2023 : rencontre avec les acteurs de l'accompagnement des personnels en situation de handicap : DRH, SCMPPS, DVC-Handiversité, Assistants de service social

21 juin 2023 : rencontre avec les directions des services centraux et communs dans le cadre de l'accompagnement des étudiants en situation de handicap

29 juin 2023 : rencontre des personnels en situation de handicap

16 juin, 28 juin, 11 juillet et 13 juillet 2023 : rencontre des UFR, Ecoles et Instituts dans le cadre de l'accompagnement des étudiantes et étudiants en situation de handicap en présence du SCMPPS et du service Handiversité

4 juillet 2023 : rencontre avec les directions des pôles de recherche et directions d'ED

8 septembre 2023 : rencontre de la Direction du Patrimoine Immobilier (DPI) et rencontre de la direction communication

15 septembre 2023 : rencontre des étudiantes et étudiants en situation de handicap

Présentation et validation prévisionnelle dans les instances

12 octobre 2023 : F3SCT

06 novembre 2023 : CAC

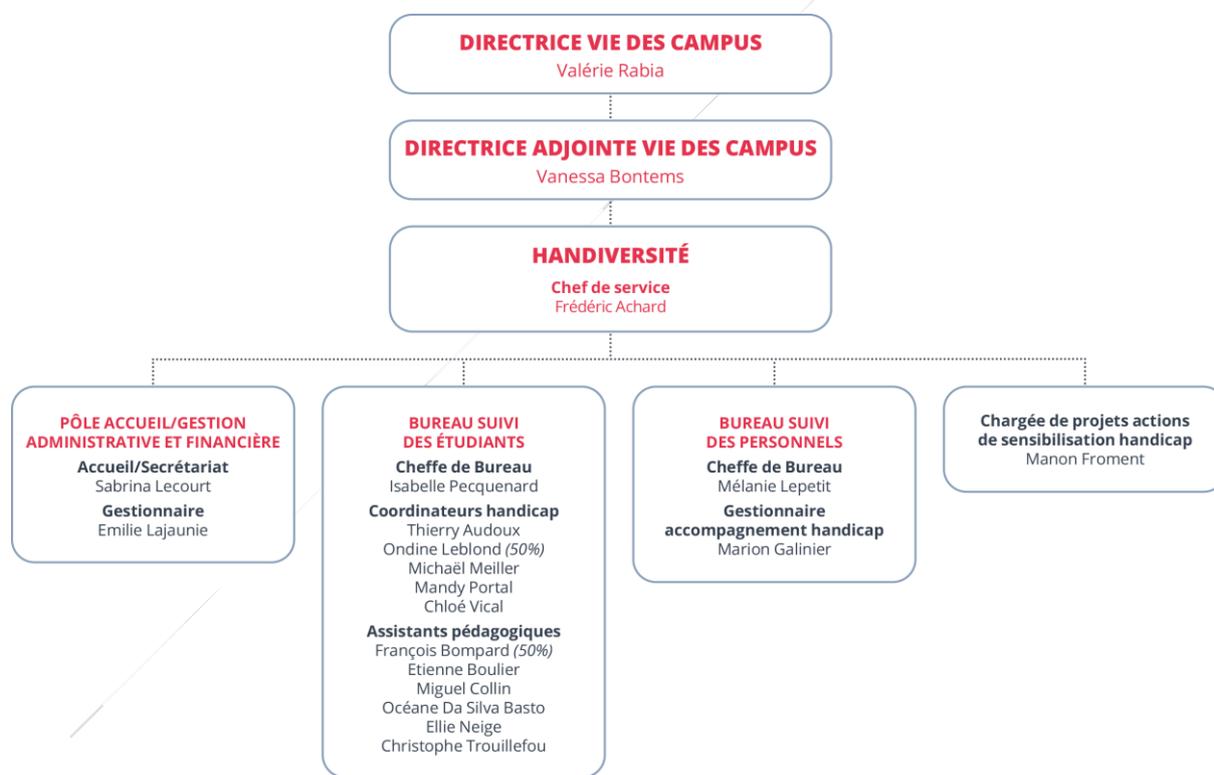
13 novembre 2023 : CSA

20 novembre 2023 : CA

Organisation de la mission handicap à l'UM

Les missions d'accueil, d'accompagnement et d'inclusion dans la communauté universitaire des étudiantes, étudiants et des personnels en situation de handicap sont dévolues au service Handiversité au sein de la Direction Vie des Campus (organigramme ci-dessous). 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, étudiantes et étudiants.

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



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

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**

. **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.

. **Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**

. **Décret du n° 2021-1480 du 12 novembre 2021 relatif à la continuité des aménagements des épreuves des examens ou concours de l'enseignement supérieur pour les candidats en situation de handicap**

. **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.

. **Circulaire du 6 février 2023 relative aux épreuves d'examen et de concours de l'enseignement supérieur.** Adaptations et aménagements des épreuves d'examen et de concours pour les candidats en situation de handicap ou avec un trouble de santé invalidant

. **Circulaire du 27 mars 2023** Services de santé étudiante. Réforme du dispositif de santé en faveur des étudiants et usagers de l'enseignement supérieur

. La **6eme conférence nationale du handicap 2023** évoque des mesures concernant l'enseignement supérieur

A noter que le schéma directeur handicap et les actions déclinées ne s'appliquent pas nécessairement aux personnes présentant un handicap temporaire.

Le Conseil d'Administration de l'UM a approuvé, depuis 2016, deux schémas directeurs handicap. Pour chaque action qu'ils comprenaient, les porteurs politiques, les directions et services administratifs, et notamment ceux en première ligne sur cette thématique (DVC-Handiversité, SCMPPS, DRH,...), ainsi que les structures d'enseignement et de recherche ont veillé à une mise en place efficace et rigoureuse, grâce notamment à des moyens humains et matériels. Fortement engagé dans une politique volontariste en faveur du handicap, l'établissement, dans son dialogue stratégique et de gestion avec la tutelle, avait placé en 2022 une action intitulée « A l'UM, pas d'handifférence » lui permettant d'obtenir des financements complémentaires. Animé du même état d'esprit, il a également mis en avant la réussite des étudiantes et étudiants en situation de handicap dans le contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) 2023-2025.

L'engagement institutionnel est complet et le bilan des actions du SD 2020-2023 substantiel : 43 des 45 actions proposées ont été déployées ou sont en cours de déploiement. Le bilan de ce SD ainsi que les indicateurs afférents sont annexés à ce présent document (Annexes 1 et 2 respectivement). La présence de plus de trente personnels en situation de handicap lors d'une réunion organisée par la Vice-Présidente dans le cadre de l'élaboration de ce SD fut un signe formidable de l'avancée réalisée : la crainte de voir exposer sa situation de handicap semble s'estomper.

Reste que nous pouvons faire plus et mieux : c'est ce que ce nouveau SD propose. Dans le respect des réglementations et des grands principes qui régissent notre action - principe d'égalité des chances et droit à la compensation, principe de non-discrimination, droit à l'accessibilité...-, un éventail de mesures ciblées vers l'ensemble de la communauté et pragmatiques sont déroulées.

Nous savons qu'accompagner n'est pas prendre en charge et encore moins imposer, que faire participer est plus difficile qu'exclure, qu'articuler une situation individuelle avec les attentes d'un collectif est compliqué... Nous savons aussi que vos valeurs et votre énergie nous permettront collectivement de progresser pour réussir l'inclusion de chaque personne en situation de handicap.

Axe 1 : Accompagner la réussite des étudiantes et étudiants en situation de handicap

∴ *Etat des lieux, éléments de bilan*

Les élèves en situation de handicap, grâce à un accompagnement qui s'est grandement amélioré durant leur scolarité, accèdent plus nombreux aux formations universitaires. En 2021, le pourcentage des étudiantes et étudiants en situation de handicap dans les établissements d'enseignement supérieur atteint 2,2% *. Il atteint 3,44% (1641 situations dont 58 handicaps temporaires pour 47 718 étudiantes et étudiants) à l'Université de Montpellier en 2022-2023. Depuis l'année universitaire 2015-2016, le pourcentage d'étudiantes et étudiants SH a doublé et la progression annuelle ne faiblit pas, ce qui représente une source de satisfaction. Par ailleurs, 1239 étudiantes ou étudiants en situation de handicap avaient un plan d'aménagement aux études et/ou aux examens en 2022-2023.

Recensement des étudiantes et étudiants de l'UM en situation de handicap

| | Nombre d'ESH | Pourcentage d'ESH/total étudiants | Pourcentage d'ESH/total étudiants | Nombre d'ESH avec aménagement études et/ou examens |
|------------------|--------------|-----------------------------------|-----------------------------------|--|
| | UM | UM | Niveau national | UM |
| 2019-2020 | 1202 | 2,41% | 1,69% | 970 |
| 2020-2021 | 1295 | 2,73% | 1,82% | 1041 |
| 2021-2022 | 1397 | 3,06% | 2,2% | 1170 |
| 2022-2023 | 1641 | 3,44% | NC | 1239 |

*(https://publication.enseignementsuprecherche.gouv.fr/eedr/FR/T243/les_etudiants_en_situation_de_handicap_dans_l_enseignement_superieur/)

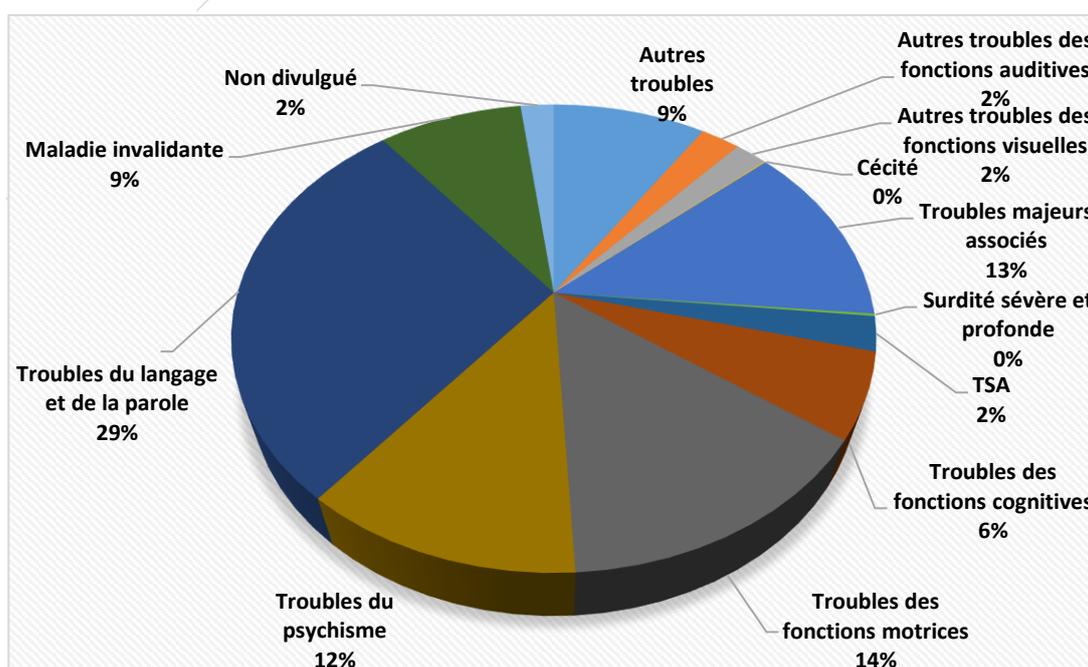
La cohorte principale se situe bien évidemment au niveau licence (tableau ci-dessous) mais au regard de l'année de référence 2019-2020 (date de début du précédent SDH), il est à noter une augmentation du pourcentage d'ESH en second cycle (29% cette année contre 22% en 2019-2020). Des études plus précises sur la réussite étudiante devraient nous permettre d'assurer un suivi de cohorte et d'apporter des améliorations sur notre accompagnement.

Répartition des étudiantes et étudiants en situation de handicap par niveau de formation
Année 2022-2023

| Cycle | % ESH |
|--|-------|
| 1er cycle | 62% |
| 2ème cycle | 29% |
| 3ème cycle | 5% |
| Autre cursus (DU, DAEUB, capacité droit, prépa concours...) | 4% |

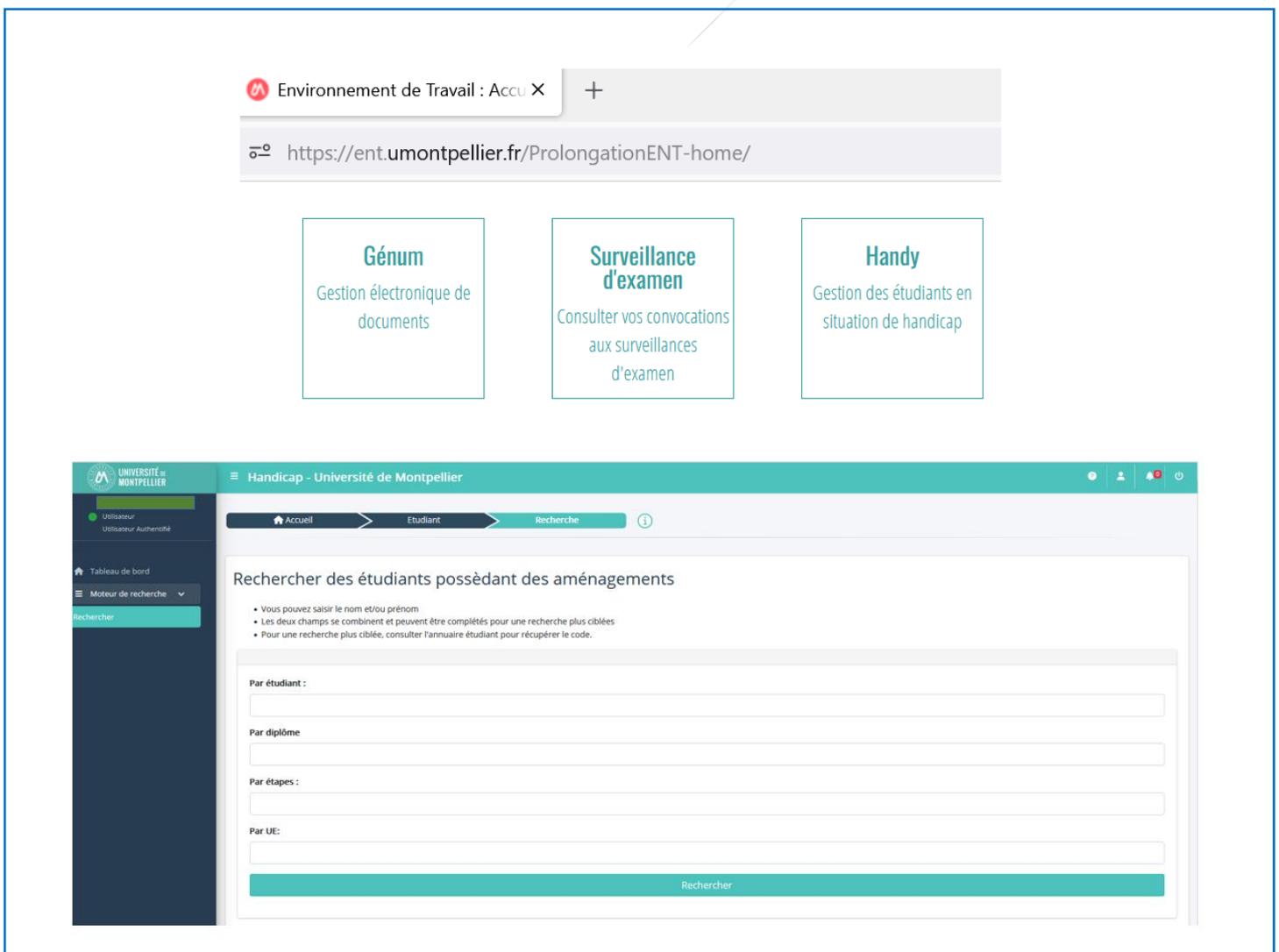
La répartition par typologie de handicap (schéma ci-dessous) indique, comme c'est le cas depuis plusieurs années, que les troubles du langage et de la parole représentent le handicap le plus fréquent.

Répartition par typologie de handicap –Année universitaire 2022-2023



Face à l'augmentation du nombre d'étudiantes et étudiants en situation de handicap, il nous est apparu fondamental de développer une application spécifique pour le suivi de leurs dossiers. La DVC, le SCMPPS et la DSIN ont ainsi intensivement collaboré pour aboutir à la création de l'application Handy qui, au-delà d'une gestion simplifiée, permet de communiquer sous le format d'une équipe plurielle dématérialisée et de fiabiliser les procédures. Outre les services dédiés à l'accompagnement étudiant, l'ESH lui-même peut formuler sa demande sur l'application et consulter les documents afférents à sa situation. De plus, la scolarité de sa composante et le corps enseignant peuvent également y accéder afin d'assurer le suivi de l'accompagnement, avec pour chaque intervenant, évidemment, le niveau de confidentialité requis.

Interface Handy permettant au corps enseignant de consulter les aménagements de ESH



Par ailleurs, une série de mesures, conformément au schéma directeur précédent, ont été engagées ou ont poursuivi leur développement qu'il s'agisse de la prise en charge des gratifications de stage des ESH en Master, de la modification de la charte des examens pour tenir compte des ESH, de la sensibilisation au handicap du corps enseignant néo-entrant lors de la journée d'accueil.

Deux actions du dernier SD restent à concrétiser. L'une concerne la mise en place de la prise en charge financière par le central de surveillants d'examen pour les situations les plus compliquées. L'autre, purement administrative, concerne la formalisation d'un document reprenant les modalités de coopération entre le SCMPPS et Handiversité dans le cadre des préconisations du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Elles se retrouveront dans les propositions à mettre en œuvre ci-dessous.

∴ Propositions

Les propositions formulées pour accompagner la réussite des étudiantes et étudiants en situation de handicap se concentrent sur quatre objectifs : accueillir à l'UM, accompagner les études, accompagner le corps enseignant, accompagner les équipes.

Beaucoup d'efforts ont été effectués pour bien **accueillir les ESH à l'UM**, en témoigne pour exemple le guide très complet « Etudiante et étudiant en situation de handicap à l'UM ». Venus de lycées où leur situation est bien souvent connue, ils peuvent perdre leurs repères lors de leur arrivée dans le monde universitaire. La présence du SCUIO-IP et/ou du service Handiversité dans les salons, JPO etc. permet de préparer ce passage vers l'inconnu (1.1). En ce sens, l'adresse générique du service Handiversité sur Parcoursup permet de les contacter en amont de leur arrivée pour un meilleur accueil. Dans le même ordre d'idée, les supports de communication, à destination des primo-entrants mais également de l'ensemble des ESH seront renouvelés pour les inciter à accomplir les démarches nécessaires dans les meilleurs délais (1.2). Renforcer la signalétique de la DVC et du service Handiversité, dont l'accueil principal se trouve sur le site Triolet (1.3), et proposer un appel à projets Aliv'equip des salles de repos (1.4), pour améliorer leur confort nous semblent également pertinents pour démontrer l'attachement de l'UM à la fois à l'équité et au service rendu. L'ensemble de ces mesures doivent permettre de montrer aux ESH que l'établissement les considère, au même titre que les autres étudiantes et étudiants.

L'objectif concernant **l'accompagnement aux études** comprend une dizaine d'actions destinées à favoriser la réussite des ESH, à leur proposer les mêmes expériences que les autres, à engager également la communauté auprès d'eux. Prenons par exemple le tutorat handicap qui figure dans le Schéma Directeur Vie Etudiante (SDVE) et que nous souhaitons développer (1.5). Le tutorat permet à une ou un étudiant souvent en première année d'être accompagné par une ou un étudiant expérimenté grâce à des séances ayant pour objectif de revoir les contenus de cours et d'appliquer une méthodologie de travail. Le tutorat a cette double vertu d'épauler l'ESH tout en permettant à l'étudiante ou l'étudiant tuteur d'acquérir de l'expérience et d'être rémunéré. Nous souhaitons donc le développer et valoriser l'engagement des étudiantes et étudiants ESH (les tutrices et tuteurs mais aussi les preneurs de note par exemple) en réfléchissant notamment à la création d'open badge (1.6). De manière générale, comme prévu dans le cadre du contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP), l'accompagnement des étudiantes et étudiants primo-entrants sera renforcé en consolidant les équipes notamment de coordinatrices-coordonateurs handicap et d'assistantes et assistants pédagogiques (1.7). Pour rappel les assistantes et assistants pédagogiques recrutés au sein de l'établissement ont des compétences disciplinaires permettant d'accompagner de manière pointue durant l'année des étudiantes ou étudiants primo-entrants dans des situations de handicap complexes. Toujours avec une attention particulière pour les néo-entrantes et néo-entrants, nous poursuivrons notre action en lien avec le CeAND pour proposer des aménagements adaptés aux ESH relevant d'un trouble du spectre de l'autisme dans le cadre du projet Atypie Friendly (1.8).

Le décret du 12 novembre 2021 a apporté des améliorations substantielles pour les ESH qui, au sein d'un même cycle d'études, peuvent bénéficier de la portabilité de leurs aménagements (sans avoir à renouveler les RDV auprès des services). Il reviendra aux équipes de bien leur exposer ce droit mais aussi d'expliquer les difficultés auxquelles ils peuvent être confrontés (modalités de contrôle de connaissances qui évoluent au sein d'un cycle pouvant rendre un aménagement inadéquat, évolution de leur handicap,...) (1.9). Toujours dans l'esprit de clarifier au maximum les droits mais aussi les devoirs des ESH, l'établissement s'efforcera de rendre systématique l'édition d'un contrat pédagogique en cas de dispense d'assiduité (1.10). L'accompagnement des ESH hospitalisés reste une de nos préoccupations (1.11) ainsi que le fait de proposer aux ESH l'ensemble des possibilités offertes aux étudiants : la prise en charge des gratifications de stage en Master (permettant une expérience allant jusqu'à 6 mois) (1.12) et

l'accompagnement dans le cadre de mobilités internationales seront poursuivis (1.13).

Finalement, il est proposé également de réfléchir à un suivi de cohorte permettant d'apprécier la notion de réussite et la pertinence des accompagnements déployés et d'évaluer l'insertion professionnelle des ESH (1.14).

Accompagner le corps enseignant pour qu'il soit mieux à même d'appliquer le principe d'égalité des chances est une priorité de notre action. Souvent bienveillants mais démunis, les enseignantes et enseignants peuvent être désarçonnés par certaines situations. Nous avons donc prévu de poursuivre leur sensibilisation au handicap notamment dans le cadre de la journée d'accueil de l'UM (1.15), de communiquer des fiches pédagogiques (en cours de finalisation) pour les renseigner sur les handicaps les plus fréquents (1.16), ou encore de leur expliquer certaines préconisations (1.17). A titre d'exemple, la préconisation « reformuler une consigne » peut être très diversement appréhendée ou incomprise. Il s'agira donc principalement de fournir des explications sur certains éléments qui peuvent paraître incongrus. Pour développer les pratiques pédagogiques inclusives, le CSIP proposera un atelier dédié (1.18) et nous relayerons largement des contenus réalisés notamment dans le cadre d'AgilHybrid sur l'accessibilité numérique (Guide HABO, séquence 2, section 4 : Inclusion des étudiants porteurs de handicaps : https://moodle.umontpellier.fr/course/view.php?id=25002#Onglet1_1)

(1.19) La DSIN a développé plusieurs ressources à ce sujet qui seront prochainement mises en ligne (atelier expert de Maud Aspart par exemple).

Le partage inter-composante de pratiques soutenant développées dans certains UFR, Ecoles et Instituts (accès spécifique ESH à certains contenus de cours comme à la Faculté de Droit et Science Politique par exemple) sera encouragé (1.20).

En dernier lieu, **l'accompagnement du travail des équipes** qu'elles soient pédagogiques et/ou administratives en central ou dans les U, E, I reste fondamental au vu du nombre d'interlocutrices et interlocuteurs que l'accompagnement des ESH nécessite. Ainsi, le bilan et les perspectives de ce SD handicap seront largement diffusés dans les communautés notamment lors des conseils de composante (1.21). Des formations flash seront organisées sur des points d'attention particulier (à quoi sert l'équipe plurielle ? comment accueillir un public en situation de handicap ? que faire quand on repère un étudiant en difficulté ? se former à Handy selon le profil utilisateur,...) (1.22).

Les examens sont des moments très délicats à organiser, notamment au vu du nombre de situations particulières qui s'amplifient, ce qui peut confronter les équipes à des difficultés et les exposer à des tensions. Il est prévu donc de soutenir les U,E,I dans le recrutement des surveillantes et surveillants d'examen (1.23) ou encore d'améliorer la gestion et le renouvellement du parc informatique (1.24).

Pour répondre notamment aux préconisations du MESR, un document reprenant les modalités de coopération entre le SCMPPS et Handiversité sera établi (1.25).

Enfin, l'application Handy qui a nécessité de la part des équipes (DSIN, DVC, SCMPPS) un travail conséquent est unanimement appréciée, y compris des équipes au sein des U,E,I dans lesquels elle a été déployée en novembre 2021. Suite aux retours d'expériences, des améliorations seront également, dans la mesure du possible, mises en œuvre (1.26).

∴ **Indicateurs**

Pour suivre annuellement l'efficacité des mesures proposées, les indicateurs ci-dessous seront renseignés.

- Nombre de primo-entrantes ou primo-entrants et répartition des étudiantes et étudiants en situation de handicap dans les formations de 1er, 2ème et 3ème cycle à l'université.
- Nombre de demandes d'aménagement satisfaites par les services Handiversité et Médecine préventive.
- Pourcentage d'étudiantes et étudiants en situation de handicap dans l'UM versus pourcentage étudiantes et étudiants en situation de handicap en France.
- Enquête de satisfaction des étudiantes et étudiants en situation de handicap pour permettre l'appréciation des dispositions mises en œuvre par l'établissement.



ACTIONS AXE 1 : ACCOMPAGNER LA REUSSITE DES ETUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

Actions marquantes 2020-2023 : Application Handy ouverte au corps enseignant et aux scolarités, sensibilisation du corps enseignant nouvellement entré en fonction, prise en charge des gratifications de Master

| OBJECTIF | N° | ACTIONS | PORTAGE |
|---------------------------------|------|--|---|
| Accueillir à l'UM | 1-1 | Préparer la transition lycée université (présence au salon de l'enseignement supérieur, JPO, Parcoursup...). | SCUIO-IP, DVC-Handiversité |
| | 1-2 | Améliorer la communication vers les étudiantes et étudiants ESH (renouveler les affiches, communiquer vers les ESH néo-entrants pour encourager leurs démarches de demande d'accompagnement,...) | DVC pôle communication, Handiversité, |
| | 1-3 | Revoir la signalétique du bâtiment siège de la DVC et du service Handiversité pour le rendre plus visible | DPI DVC-Handiversité, |
| | 1-4 | Déployer un appel à projet Aliv'équip pour rendre agréables et fonctionnelles les salles de repos dans les U,E, I | VPFVU, VPE, DVC-Vie étudiante |
| Accompagner les études | 1-5 | Développer le tutorat handicap | VPFVU, VPE, DFE, DVC-Handiversité |
| | 1-6 | Promouvoir l'engagement étudiant (tuteurs, preneurs de note,...) sur la question du handicap (open badge,...) | VPFVU, VPE, DVC-Handiversité |
| | 1-7 | Consolider l'inclusion des ESH et notamment primo-entrants (attribution des assistantes et assistants pédagogiques) en lien avec les actions du COMP | DVC-Handiversité |
| | 1-8 | Poursuivre les actions du NCU « Atypie-Friendly » en lien avec le Centre d'Excellence sur l'Autisme et les Troubles du Neurodéveloppement - CeAND (CHU / Université de Montpellier) | VPFVU, DVC-Handiversité |
| | 1-9 | Expliquer et appliquer la portabilité des aménagements | SCMPPS, DVC-Handiversité |
| | 1-10 | Proposer aux U,E,I, d'associer systématiquement un contrat pédagogique aux dispenses d'assiduité | VPFVU, DVC-Handiversité |
| | 1-11 | Poursuivre l'accompagnement des étudiantes et étudiants hospitalisés | DVC-Handiversité, SCMPPS, U,E,I |
| | 1-12 | Poursuivre la prise en charge de la gratification des stages de Master | DVC-Handiversité |
| | 1-13 | Favoriser les mobilités internationales des ESH | DRI, DVC-Handiversité |
| | 1-14 | Réfléchir à un suivi de cohorte des étudiants ESH | VPFVU, DVC-Handiversité, DFE, SCUIO-IP, U,E,I |
| Accompagner le corps enseignant | 1-15 | Poursuivre la sensibilisation du corps enseignant nouvellement recruté | VPFVU, DRH |
| | 1-16 | Poursuivre l'accompagnement des équipes pédagogiques en communiquant sur les handicaps les plus fréquents | DVC-Handiversité, SCMPPS |
| | 1-17 | Sensibiliser le corps enseignant aux préconisations (ex : créer une fiche explicative sur l'aménagement reformulations de consignes dans le cadre des examens) | VPFVU, DVC-Handiversité, SCMPPS |
| | 1-18 | Proposer un atelier sur les pratiques pédagogiques inclusives. | CSIP, DVC-Handiversité |
| | 1-19 | Promouvoir les consignes concernant l'accessibilité numérique (Guide Habo, DSIN). | DSIN, DVC-Handiversité, |
| | 1-20 | Développer le partage d'expérience inter-composantes (ex : cours en ligne sécurisé dédié aux ESH,...) | VPFVU, DVC-Handiversité |

| | | | |
|---------------------------------|------|--|---|
| Accompagner le travail d'équipe | 1-21 | Diffuser le bilan et les perspectives du SD handicap dans les conseils de composantes. | VPFVU |
| | 1-22 | Mettre en place des formations (flash et autres) : à quoi sert l'équipe plurielle, comment accueillir un public en situation de handicap, que faire quand on repère un étudiant en difficulté, | VPFVU, DVC-Handiversité, SCMPPS |
| | 1-23 | Soutenir les U, E, I dans le recrutement de surveillants d'examen | DVC-Handiversité |
| | 1-24 | Améliorer la gestion et renouveler le parc informatique permettant la passation des examens dans de bonnes conditions | DVC-Handiversité, DSIN, U, E, I |
| | 1-25 | Elaborer un document reprenant les modalités de coopération entre le SCMPPS et Handiversité (préconisation du ministère) | DVC-Handiversité, SCMPPS |
| | 1-26 | Améliorer l'application Handy | DVC-Handiversité, DSIN, SCMPPS, U, E, I |

Axe 2 : Reconnaître les compétences des personnels en situation de handicap et accompagner leur carrière

∴ *Etat des lieux, éléments de bilan*

En 2021, environ 9 % des français de 15 à 59 ans sont handicapés, soit 3,3 millions de personnes. 7 % d'entre eux ont une limitation fonctionnelle sévère et 4 % ont de fortes restrictions d'activité (Chiffres DREES). Les employeurs publics ont pour obligation d'employer 6% d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)*. Si l'Université de Montpellier n'atteint pas ce seuil, une progression nette est enregistrée : le nombre d'agents bénéficiant d'aménagements de poste est passé de 74 en 2015 à 134 en 2022. Le taux d'emploi direct se situe à 4,84 %. Par comparaison, en 2020, le taux d'emploi direct était de 2,65% à Université Paris-Cité, en 2021, il était de 4,86% à Bordeaux (RSU) et de 4,26% à Toulouse Paul Sabatier (RSU). En 2022, il était de 3% à l'université de Strasbourg et de 3,76 % à Aix Marseille (AEF).

| Année | Nombre BOE | Taux d'emploi direct |
|-------|------------|----------------------|
| 2019 | 206 | 4,57% |
| 2020 | 213 | 4,67% |
| 2021 | 213 | 4,60% |
| 2022 | 220 | 4,84% |

Le rapport d'activité et de gestion 2022 du FIPHFP rapporte un taux de 4,62% dans les Universités EPA nationaux et de 4,36% dans la fonction publique d'Etat en général.

* **Les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)** : Les personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ; Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires d'une rente, ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10% ; Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail ; Les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité ; Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions Les titulaires de la carte d'invalidité ; Les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé. A cette liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'ajoutent : les agents reclassés, les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité et les anciens emplois réservés. *Articles 1.52 12-13 et 52 12-15 du code du travail et ancien article L.323-5 du code du travail*

EFFECTIFS, BOE ET TAUX D'EMPLOI DIRECT PAR CATÉGORIE D'EMPLOYEURS

Source : Contrôle de gestion/Pôle consolidation-CDC (Base DOETH 2022)

| Employeurs assujétis avec et sans contribution (hors contributions forfaitaires) | Déclaration 2021 | | | Déclaration 2022 | | |
|---|------------------|---------------|---------------|------------------|---------------|---------------|
| | ETR | BOE | TED | ETR | BOE | TED |
| Fonction publique d'État | 2 025 130 | 89 031 | 4,40 % | 2 070 012 | 90 262 | 4,36 % |
| Ministères | 1 585 434 | 66 808 | 4,21 % | 1 618 169 | 66 050 | 4,08 % |
| Grands EPA nationaux | 109 612 | 8 156 | 7,44 % | 113 213 | 8 683 | 7,67 % |
| Universités EPA nationaux | 264 748 | 11 281 | 4,26 % | 273 984 | 12 644 | 4,62 % |
| Organismes consulaires, EPA de sécurité sociale (Autres FPE) | 65 336 | 2 786 | 4,26 % | 64 646 | 2 865 | 4,43 % |

Les employeurs publics d'au moins vingt agents qui ne respectent pas le taux d'emploi de 6% de travailleurs handicapés doivent verser une contribution annuelle au FIPHFP. Cette contribution est calculée à proportion des effectifs de travailleurs handicapés manquants. Pour l'UM, la contribution au FIPHFP de l'établissement est passée de 344 061 € en 2016 à 43 014€ en 2022

Nombre de personnels BOE parmi les personnels BIATSS

| | Cat A | Cat B | Cat C | Total | % BOE/nbre total BIATSS |
|----------------------|-----------|-----------|------------|------------|-------------------------|
| Au 01.01.2020 | 23 | 35 | 113 | 171 | 8,02% |
| Au 31.12.2021 | 24 | 40 | 103 | 167 | 7.20% |
| Au 31.12.2022 | 28 | 41 | 104 | 173 | 7.41% |

Nombre de personnels BOE parmi les personnels EC, E, doctorants (D),

| | EC | E | D | Total | % BOE/nbre total EC, E, doctorants |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------------------------|
| Au 01.01.2020 | 25 | 8 | 9 | 75 | 2.7% |
| Au 31.12.2021 | 25 | 10 | 11 | 81 | 2.9% |
| Au 31.12.2022 | 25 | 14 | 8 | 86 | 3.1% |

Comme l'illustrent ces tableaux et comme nous l'indiquons souvent, une des difficultés pour les universités d'atteindre le seuil des 6% réglementaire réside dans le pourcentage important de personnes hautement qualifiées à l'université (doctorat, HDR, au total plus de 50% d'agents de catégorie A)

alors qu'il est avéré que les personnes en situation de handicap souffrent d'un déficit de formation (cf fiche DREETS ci-dessous).

Extrait de la Fiche 3.3 de la DREES, parue le 21/04/2023

Composition des ménages et diplômes des adultes handicapés à domicile

Les personnes handicapées ont un plus faible niveau de qualification que l'ensemble de la population. Ainsi, elles sont près de 30 % à ne pas avoir de diplôme ou le certificat d'études primaire. Dans la population des 16-64 ans dans son ensemble, ces non diplômés sont 13 %. Elles sont aussi plus souvent détentrices d'un CAP, BEP ou équivalent : 34 % contre 23 % dans l'ensemble de la population. À l'inverse, les personnes handicapées ont deux fois moins fréquemment un diplôme de niveau Bac+2 ou supérieur à Bac+2. 17 % des personnes handicapées sont dans ce cas contre 34 % dans l'ensemble de la population de 16 à 64 ans.

<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/panoramas-de-la-drees/le-handicap-en-chiffres-edition-2023>

L'existence de freins au recrutement par concours des personnes en situation de handicap est également attestée (*rapport d'information n° 520 (2018-2019) de Mme DI FOLCO et M. MARIE, fait au nom de la commission des lois, déposé le 22 mai 2019*).

Plusieurs dispositifs existent pour permettre le recrutement des personnes en situation de handicap. Ainsi les personnels BIATSS disposent de trois voies d'accès à la fonction publique : le recrutement par la voie contractuelle des BOE, le concours, les recrutements sans concours. Une voie d'accès au corps des maîtres/maîtresses de conférences par la voie contractuelle est également possible (modification du décret du 6 juin 1984 relatif aux EC) mais le dispositif reste difficilement applicable. Il nous paraît toutefois opportun de continuer à nous saisir dans ce schéma directeur de toutes les possibilités offertes pour favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap.

Mais l'emploi de ces personnes ne se pense pas uniquement en terme de recrutement. En effet, selon les chiffres du ministère de l'éducation et de la jeunesse (<https://www.education.gouv.fr/handicap-tous-concernes-99935>), 50% des actifs seront touchés par une situation de handicap au cours de leur vie, 85% des personnes handicapées le deviennent au cours de leur vie, 70% des agents actuellement en situation de handicap ne l'étaient pas lors de leur recrutement. Lors des deux schémas directeurs précédents, un effort a été effectué dans les deux directions : recrutement (par exemple contrat doctoral handicap) et accompagnement lors de la survenue d'un handicap pour faciliter les conditions de travail (mise en place du télétravail au titre du

handicap pour les personnels BIATSS, allègement de service pour les E et EC,...) ou de vie (attributions d'aides sociales exceptionnelles, cf. tableau ci-dessous).

De manière générale, l'accompagnement a été également favorisé par la synergie mise en place entre les services (mise en place d'une commission handicap réunissant VP-Référente handicap, DRH, DVC-Handiversité, SCMPPS, assistants de service social) et la volonté de simplifier les démarches pour les personnes en situation de handicap (prise en charge au niveau central du matériel de télétravail, dématérialisation de la demande de télétravail).

Montant des aides sociales exceptionnelles accordées au titre du handicap

| | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|---------------------------------------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| | Nombre | Montant | Nombre | Montant | Nombre | Montant |
| Aides sociales exceptionnelles | 5 | 2 734€ | 4 | 2 790€ | 5 | 3 000€ |

PERSONNEL DE L'UM

DÉCLARER SON HANDICAP

CE N'EST PAS RIEN
MAIS ÇA CHANGE TOUT

Vous vivez une situation de handicap visible ou invisible. Vous souffrez d'une maladie chronique, d'un problème de santé qui rendent inconfortable ou difficile votre situation de travail : la **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)** peut vous permettre de mieux vivre au travail...

Titulaire ou contractuel, personnel BIATSS, enseignant-chercheur, enseignant, chercheur, vous pouvez être concerné.

Se faire reconnaître travailleur handicapé est une **démarche volontaire, individuelle, et confidentielle.**

UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

Juin 2023

∴ **Propositions**

Accueillir et recruter les personnes en situation de handicap, les accompagner ainsi que sensibiliser et former la communauté et les collectifs de travail sont les lignes directrices du projet concernant les personnels en situation de handicap.

Concernant l'accueil et le recrutement des personnes en situation de handicap, une des premières actions envisagées sera de rendre plus visibles les offres et les modalités de recrutement sur le site internet de l'UM (2.1). Concernant les agents BIATSS, des postes spécifiques sont ouverts chaque année et nous souhaiterions promouvoir cette modalité de recrutement qui peut être la plus adaptée à certaines situations (2.2). Le recrutement en catégorie A reste compliqué à opérer mais nous sommes attentifs à saisir toutes les opportunités. Le recrutement de doctorantes et doctorants au titre du handicap (2.3) a fait l'objet d'une politique volontariste de la part du ministère mais également de notre établissement. En effet, le MESR propose une campagne nationale de 30 doctorats au titre du handicap mais l'attribution de ces contrats est conditionnée à la proposition d'un deuxième contrat par l'établissement bénéficiaire. Depuis 2016, l'UM a été attributaire chaque année d'un contrat au titre du handicap par le MESR. Si l'on considère que le nombre de contrats ministériels alloués est de 30 par année (chiffres 2023) et que le nombre d'universités, établissements expérimentaux et COMUE est supérieur à 70 (sans compter d'autres écoles qui pourraient y prétendre), l'attribution à l'UM chaque année d'un contrat par le MESR est parfaitement remarquable. Outre l'excellence des candidats et des projets, un accompagnement de grande qualité est réalisé par les équipes d'Handiversité et de la DRED. Nous souhaitons poursuivre cette politique de recrutement de personnes en situation de handicap à très haut niveau de qualification de même que nous souhaitons appuyer, quand faire se peut, le recrutement des maîtres/maîtresses de conférences par la voie contractuelle (modification du décret du 6 juin 1984 relatif aux EC) (2.4). Bien que difficilement applicable (un poste doit être déclaré vacant, le profil de la personne en situation de handicap doit être en adéquation à la fois avec le profil enseignement et avec le profil recherche), un poste a été ouvert au recrutement selon cette modalité en 2023. Toujours en terme d'accueil, nous souhaiterions également mettre en place des formations pour les agents ayant dans leur mission l'accueil des personnels afin qu'ils puissent mieux comprendre les problématiques des PSH et se sentir à l'aise dans les informations qu'ils prodiguent (2.5).

Simplifier les interactions DRH et Handiversité est également une de nos préoccupations (2.6).

Le deuxième volet des actions en faveur des personnes en situation de handicap concerne **leur accompagnement**. Se déclarer en situation de handicap n'est pas un acte anodin. Un long cheminement est parfois nécessaire. L'accompagnement du service Handiversité a été plébiscité, tout comme celui du SCMPPS, lors de la réunion de préparation du SDH qui rassemblait les PSH, la VP référente handicap et les services impliqués. Il est important que les agents de l'UM sachent que les services de l'UM peuvent être contactés dans la plus grande confidentialité, que cela n'implique à la suite aucune obligation et que la démarche de déclaration est véritablement personnelle. Il est fondamental également qu'ils puissent aussi connaître l'ensemble de leurs droits et une nouvelle version de la plaquette « déclarer son handicap » sera donc réalisée (2.7). Des ateliers spécifiques seront dédiés aux PSH (par exemple « être manager en situation de handicap ») pour lever leurs interrogations ou doutes et améliorer leurs compétences (2.8). Les actions d'accompagnement telles que le télétravail au titre du handicap ou l'allègement de service pour les E et EC seront poursuivies (2.9). De même, il s'agira de faciliter les études de poste de travail par le SCMPPS et le service Handiversité et les aménagements par l'étude ergonomique autant que nécessaire (2.10). Quelques fois, malgré les aménagements mis en place, les incapacités se révèlent incompatibles avec les missions à exercer et il est nécessaire donc d'entrevoir des modalités d'accompagnement différentes. En ce sens, le travail sur les procédures en cas d'inaptitude sur le poste sera finalisé (2.11). L'accompagnement des PSH se pense aussi en terme de promotion. Nous souhaiterions donc proposer dans la campagne d'emploi des possibilités de promotion par la voie du détachement, au titre de l'article 93 de la loi de la transformation de la fonction publique (possibilité offerte jusqu'au 31/12/2026) <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35275>) (2.12)

L'accompagnement direct des agents en situation de handicap a toujours été embrassé de manière globale par l'UM et nous poursuivons donc le développement d'offres de service spécifique : aides majorées à la pratique culturelle et sportive, accès à une pratique sportive UM, atelier sur les aides disponibles à l'UM ou hors UM (aides au logement par exemple) (2.13). Enfin, dans une approche plus administrative, les commissions handicap qui réunissent la VP référente handicap, la DRH, la DVC-Handiversité, les assistants de service social et le SCMPPS) seront poursuivies : elles sont le lieu d'échanges sur des points spécifiques (par exemple lors de l'élaboration de la charte télétravail) ou, avec l'accord de l'agent, sur des situations

individuelles (2.14). Afin également de fluidifier les échanges avec les structures qui accueillent des PSH rencontrant des problèmes complexes, des réunions d'équipe plurielle (VP-RH, DRH, DVC-Handiversité, SCMPPS, représentantes et représentants des structures) sont organisées à la demande et après accord de l'agent concerné (2.15). Il s'agira de promouvoir ces réunions qui permettent de lever bien des incompréhensions et de trouver des solutions adaptées. Le handicap sera également pris en compte dans le cadre des travaux sur la GPEC (2.16). Une plaquette Manager la Diversité » sera par ailleurs élaborée (2.17).

Le dernier objectif relatif aux PSH a pour objet **la sensibilisation et la formation de la communauté universitaire et des collectifs de travail**. Plusieurs actions de sensibilisation ont été conduites lors du précédent schéma directeur handicap et il s'agira de les poursuivre ou d'en proposer de nouvelles soit générales soit ciblées. Si la communauté universitaire est assez sensibilisée au fait que de nombreux étudiants et étudiantes sont en situation de handicap, elle peut l'être moins quand il s'agit des agents. Aussi nous prévoyons d'éditer une plaquette simple, vraisemblablement sur le principe du « le saviez-vous ? » pour attirer l'attention sur le handicap au travail (2.18). Le handicap invisible représente 80% des handicaps. Il est souvent source d'incompréhension dans l'environnement de travail. Il nous paraît nécessaire de faire une information spécifique sur cette question sensible (2.19). La fête des personnels peut être un vecteur appréciable également pour faire connaître par des moyens ludiques la réalité de la personne en situation de handicap (2.20). D'autres actions de formation et de sensibilisation, ciblées, seront également perpétuées ou initiées (2.21). Ainsi, des ateliers seront mis en place pour les personnes encadrant des PSH, pour les gestionnaires de la DRH ou pour les correspondants RH. Le parcours de formation au management aborde la question du handicap mais il nous semble pertinent de réfléchir à un moyen d'aller plus avant en trouvant une possibilité de formaliser cet aspect du management (2.22). A cette fin, des discussions seront engagées avec la DRH et les formatrices et formateurs. Par ailleurs, suite à la réunion préparatoire avec les PSH, il nous a été demandé de proposer une sensibilisation des assistants de prévention au sujet du handicap, sur un modèle similaire à ce qui a pu être déployé pour les RPS (2.23).

∴ **Indicateurs**

Pour suivre annuellement l'efficacité des mesures proposées, les indicateurs ci-dessous seront renseignés.

- Nombre d'offres d'emploi réservées aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)
- Nombre de personnes accompagnées par le service Handiversité (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

ACTIONS AXE 2 : RECONNAITRE LES COMPETENCES DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP ET ACCOMPAGNER LEUR CARRIERE

Actions marquantes 2020-2023 : Production d'une charte du télétravail handicap à l'UM , mise en place d'une procédure d'allègement de service dans certaines conditions pour les E/EC

| OBJECTIF | N° | ACTIONS | PORTAGE |
|---|------|--|---|
| Recruter et accueillir les personnes en situation de handicap | 2-1 | Rendre plus visibles les procédures et offres de recrutement « handicap » sur le site web | DRH, DVC, Direction communication |
| | 2-2 | Promouvoir le recrutement par la voie contractuelle pour les personnels BIATSS BOE au titre du <u>décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié</u> | VPFVU, DRH |
| | 2-3 | Poursuivre l'attribution d'un contrat doctoral par an au titre du handicap | DVC-Handiversité, DRED |
| | 2-4 | Appuyer le recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) en qualité de maître de conférences contractuel au titre de l'article 29 du décret n° 84-431 | VPFVU, DRH |
| | 2-5 | Mettre en place des actions de formation/sensibilisation au handicap des personnels qui exercent des missions d'accueil (cf. plan de formation de l'UM) | DRH DVC-Handiversité, |
| | 2-6 | Faciliter l'échange d'informations entre la DRH et le service Handiversité (développement d'une extraction BO sur AMPhI...) | DRH, DVC-Handiversité, DSIN |
| Accompagner les personnes en situation de handicap | 2-7 | Poursuivre la communication ciblée vers les personnes en situation de handicap (ex : renouveler la plaquette « Déclarer son handicap, ce n'est pas rien mais cela change tout ») | DVC-Handiversité et pôle communication et autres directions et services impliqués |
| | 2-8 | Poursuivre les ateliers à destination des personnes en situation de handicap (être manager en situation de handicap, coaching,...) | DVC-Handiversité |
| | 2-9 | Poursuivre la mise en place d'aménagements spécifiques à l'établissement (télétravail pour les personnels BIATSS, allègement de service pour les E/EC,...) | VPRS, DVC-Handiversité, SCMPPS, DRH |
| | 2-10 | Poursuivre les études de poste, notamment les études ergonomiques, pour faciliter les aménagements | DVC-Handiversité, SCMPPS |
| | 2-11 | Finaliser le travail sur les procédures d'accompagnement des personnels en cas d'inaptitude sur le poste | VPFVU, DRH, DVC-Handiversité, SCMPPS, Assistants de service social |
| | 2-12 | Proposer dans la campagne d'emploi des possibilités de promotion par la voie du détachement, au titre de l'article 93 de la loi de la transformation de la fonction publique | DRH |

| | | | |
|---|------|---|--|
| | 2-13 | Poursuivre le développement d'offre de services spécifiques pour les personnels en situation de handicap (sport, atelier sur les aides à l'université et hors université : logement, ...) | DVC-SASL, SCD |
| | 2-14 | Maintenir les commissions d'aménagement handicap dédiées au personnels permettant d'aborder des points généraux ou des situations individuelles | VP -RH, DRH, SCMPPS DVC-Handiversité, assistants de service social |
| | 2-15 | Promouvoir les réunions d'équipes plurielles dans le cadre de situation complexe | VP -RH, DRH, SCMPPS DVC-Handiversité, Représentants de structure |
| | 2-16 | Prendre en compte la question du handicap dans le travail sur la GPEEC (recrutement notamment en catégorie A, avancement, ...) | DRH |
| | 2-17 | Elaborer une plaquette « Manager la diversité » sur la thématique du handicap | DVC-Handiversité |
| Sensibiliser et former la communauté et les collectifs de travail | 2-18 | Prévoir une plaquette de sensibilisation pour la communauté universitaire | DVC-Handiversité |
| | 2-19 | Sensibiliser les communautés à la question du handicap invisible | DVC-Handiversité |
| | 2-20 | Proposer une sensibilisation au handicap lors de la fête des personnels | DVC-Handiversité |
| | 2-21 | Poursuivre les ateliers d'accompagnement et de sensibilisation à la question du handicap des personnels en charge de la RH (ex : gestionnaires DRH et correspondants RH) | DVC-Handiversité, DRH |
| | 2-22 | Formaliser la prise en compte du handicap dans le parcours management | DRH |
| | 2-23 | Mettre en place des formations accessibles sur le handicap (sur le modèle de l'existant pour les RPS) pour les assistants de prévention | DRH, DVC-Handiversité |

Axe 3 : Poursuivre l'engagement de l'établissement pour l'inclusion des personnes en situation de handicap

∴ Etat des lieux, éléments de bilan

Notre objectif n'est pas uniquement d'accompagner les étudiantes et étudiants en situation de handicap lors de leurs études et les personnels dans le cadre de leur travail mais de leur permettre de bénéficier de l'ensemble des activités relatives à la vie universitaire dans un environnement qui leur soit favorable. L'accessibilité s'entend au sens large (accès au bâti, accessibilité numérique, accès aux sports, à la culture, ou encore aux événements conviviaux).

Ainsi, concernant le bâti, plusieurs actions en faveur de l'accessibilité ont pu être réalisées dans le cadre de grands projets immobiliers de restructuration (mise en place d'ascenseurs, rampes d'accès, bandes podotactiles, marquages des marches d'escalier, mise en accessibilité PMR des sanitaires, etc...). Pour ne citer que les plus importantes :

- sur le campus de Triolet, les bâtiments 05, 20, 19
- sur le campus de pharmacie, le bâtiment K
- sur le campus de médecine Nîmes, le bâtiment D
- sur le campus de STAPS, le bâtiment A.

Plusieurs actions ciblées uniquement sur l'accessibilité ont eu lieu comme l'aménagement d'un ascenseur au bâtiment 07 site Triolet ou au bâtiment 31.

Conformément à l'une des actions du SD handicap précédent, les invitations pour les événements font mention du handicap pour que les personnes puissent se sentir en droit de demander des aménagements leur permettant d'y prendre part. Beaucoup d'événements ou d'ateliers, notamment organisés par la Direction Vie des Campus, sont proposés en ligne, ce qui peut faciliter la participation de certaines personnes en fonction de leur handicap. L'exception au droit d'auteur en faveur des personnes en situation de handicap est règlementée. Un travail important a été réalisé par le SCD pour obtenir l'agrément Platon (permettant d'obtenir des fichiers numériques des éditeurs en vue de réaliser des documents adaptés pour les besoins des personnes handicapées). Les ateliers de sensibilisation au braille et à la langue des signes françaises sont pris d'assaut. Deux conférences grand public ont connu un franc succès. La première donnée par le Professeur Belzeaux portait sur la dépression, qui peut être source de handicap. La deuxième intitulée « l'autisme, comprendre pour inclure » a été donnée par Clémentine Gallois, psychologue

clinicienne au centre de ressource autisme avec lequel nous entretenons des liens féconds.

Concernant la politique d'achat responsable, l'amélioration se poursuit. Le volume des achats responsables est passé 58 528 € en 2020 à 71 859 € en 2022.

PHILIPPE AUGÉ
PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

AGNÈS FICHARD-CARROLL
VICE-PRÉSIDENTE FORMATION ET VIE UNIVERSITAIRE

ont le plaisir de vous convier à la conférence



DÉPRESSION : DU VAGUE À L'ÂME AU HANDICAP PSYCHIQUE : QUELLE RÉALITÉ ?

Professeur Raoul **BELZEAUX**,
PUPH, Psychiatrie adulte

JEUDI 17 NOVEMBRE DE 12H30 À 13H30



Invitation



UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

Philippe AUGÉ
Président de l'Université de Montpellier

Agnès FICHARD-CARROLL
Vice-présidente Formation et Vie universitaire de l'Université de Montpellier

ont le plaisir de vous convier à la conférence

L'AUTISME : COMPRENDRE POUR INCLURE

Clémentine GALLOIS
Psychologue clinicienne au Centre de Ressource Autisme Languedoc-Roussillon (CHU de Montpellier), collaboratrice du dispositif Aspie friendly

LUNDI 3 AVRIL 2023 de 12h15 à 13H45

∴ **Propositions**

Dans la lignée des actions déjà entreprises au niveau de l'établissement, nous nous proposons pour cet axe de travailler dans trois directions : renforcer l'accessibilité, inclure, sensibiliser et former.

Comme nous l'avons énoncé plus haut, l'objectif d'**accessibilité** s'entend au sens large. En terme d'accessibilité numérique, nous souhaitons proposer un vademecum simple (sur le modèle de celui rédigé pour l'écriture inclusive) permettant de rappeler à tout un chacun quelques bons conseils et promouvoir les communications multi-formats (vidéo sous-titrée par exemple pour les personnes malentendantes) (3.1). Une sensibilisation sera effectuée également dans le cadre de la journée Global Accessibility Awareness, toujours pour permettre aux membres de notre communauté de prendre conscience de la difficulté que leurs productions peuvent engendrer pour certaines personnes en situation de handicap (3.2). Le travail sur l'accessibilité du cadre bâti sera poursuivi en lien avec la DPI (3.3). Sont en cours en effet de grands projets immobiliers de restructuration embarquant des actions en faveur de l'accessibilité des bâtiments : bâtiments¹³ du Triolet, I et E du campus pharmacie. A venir, se trouvent le bâtiment 06 du Triolet (VdS B), la mise en accessibilité de l'accès portail sud du jardin des plantes, la mise en place d'un ascenseur bâtiment 1 IUT de Nîmes et au bâtiment B du site montpelliérain de la FdE ou encore les aménagements des extérieurs Triolet "Cœur de Campus".

La signalisation dans certains bâtiments fait parfois défaut, comme nous l'ont rapporté certaines personnes en situation de handicap. Une attention particulière sera donc accordée à cette difficulté (3.4). Une communication sera effectuée pour relayer auprès de l'ensemble de notre communauté les facilités offertes par l'agrément Platon. Le SCD poursuivra également ses actions favorisant au sens large l'accessibilité dans les BU notamment concernant l'équipement mobilier et informatique (tables réglables en hauteur, salles de travail avec réservations prioritaires, prêt de machine sur place pour agrandir les textes...) (3.5). Les actions permettant l'accessibilité au sport pour toutes et tous seront soutenues : il est important à ce sujet de communiquer davantage car le SUAPS peut mettre en œuvre des accompagnements efficaces (3.6).

En lien étroit avec l'accessibilité, des actions visant à permettre l'**inclusion** des personnes en situation de handicap sont également envisagées : la majoration des aides (bons lecture, spectacle, pratique d'atelier sportif et culturelle) pour

les personnels RQTH sera maintenue (3.7). Le SCD en lien avec la DVC valorisera les ressources documentaires qui sont accessibles aux personnes en situation de handicap et notamment pour les personnels l'accès à la presse généraliste. Par exemple, la base de données Factiva (presse nationale et internationale) a une fonctionnalité "synthèse vocale". Concernant les étudiantes et étudiants, la situation de handicap sera prise en compte dans l'attribution des aides exceptionnelles au titre du FSDIE (3.8). Un projet ou des actions mêlant art et handicap, adaptés à tous les profils pourraient être envisagés (3.9). Dans le même état d'esprit, la journée sortie/découverte adaptée qui représente un beau moment de convivialité sera maintenue (3.10). Par ailleurs, l'établissement est toujours vigilant dans sa politique d'achat à recourir à des prestataires favorisant l'insertion des personnes en situation de handicap (3.11).

Enfin, pour continuer plus globalement le travail de **sensibilisation et de formation**, une série d'actions qui ont fait leurs preuves seront poursuivies. Il en est ainsi du Parcours de spectacles « Culturesponsible » programmé par le service Art & Culture en lien avec la VP – Référente handicap qui représente une opportunité intéressante pour sensibiliser au handicap (3.12). Par exemple, le spectacle « La tempête/le songe d'une nuit d'été » proposé au printemps dernier mettait en scène des comédiennes et comédiens de l'ESAT, la Bulle bleue. Les ateliers de braille et de LSF seront à nouveau proposés et ces derniers seront inclus dans le plan de formation pour les personnels (3.13). Les parcours ou les travaux d'étudiantes, étudiants et personnels seront mis à l'honneur (3.14). Les conférences grand public qui sont source d'un grand intérêt continueront à être régulièrement proposées (3.15).

Enfin, il est fondamental que les personnels du service Handiversité puissent jouir d'actions de formation et les ateliers d'analyse des pratiques professionnelles pour accompagner au mieux personnels et étudiantes et étudiants en situation de handicap seront donc maintenus (3.16).

∴ **Indicateurs**

Pour suivre annuellement l'efficacité des mesures proposées, les indicateurs ci-dessous seront renseignés.

- Enquête sur la satisfaction des usagers (étudiantes, étudiants et personnels en situation de handicap)

- Nombre d'évènements, ateliers, spectacles, conférences en lien avec le handicap
- Nombre d'aides sociales 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

| ACTIONS AXE 3 : POURSUIVRE L'ENGAGEMENT DE L'ETABLISSEMENT POUR L'INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP | | | |
|---|-----------|--|---|
| <i>Actions marquantes 2020-2023 : Mention de l'accessibilité sur les cartons d'invitation UM, agrément PLATON au SCD, ateliers braille et LSF</i> | | | |
| OBJECTIF | N° | ACTIONS | PORTAGE |
| Renforcer l'accessibilité | 3-1 | Editer un vademecum de l'accessibilité numérique (sur le modèle du guide écriture inclusive) et promouvoir les communications multi-formats (par exemple vidéo avec texte). | DSIN, Direction Communication, DVC-Handiversité |
| | 3-2 | Proposer une action à destination de la communauté universitaire lors de la journée « Global Accessibility Awareness » | DVC-Handiversité, DSIN Direction Communication |
| | 3-3 | Organiser une rencontre annuelle DPI/DVC-Handiversité autour de l'agenda d'accessibilité programmée | DPI, DVC-Handiversité |
| | 3-4 | Améliorer la signalétique PMR dans les bâtiments recevant du public | DPI |
| | 3-5 | Communiquer sur l'agrément Platon et poursuivre les actions d'accessibilité au sens large dans les BU (réservation prioritaire des salles pour les ESH, mobilier réglable,...) | SCD |
| | 3-6 | Promouvoir les activités sportives inclusives ou des évènements inclusifs | SUAPS, DVC-Handiversité |
| Inclure | 3-7 | Poursuivre la majoration des aides pour les personnels RQTH concernant les bons spectacles et bons lecture ainsi que pour la pratique d'une activité culturelle ou sportive | DVC -SASL |
| | 3-8 | Tenir compte de la situation de handicap dans l'attribution des aides sociales aux étudiantes et étudiants, type FSDIE | DVC-SVE |
| | 3-9 | Etudier une programmation d'actions art et handicap incluant différents profils | DVC-Handiversité, Art & culture |
| | 3-10 | Poursuivre la journée/sortie découverte adaptée proposée par le service Handiversité | DVC-Handiversité |
| | 3-11 | Poursuivre la mise en œuvre de la politique achat de l'établissement pour favoriser l'insertion des travailleurs en situation de handicap | DAGI |
| Sensibiliser et former | 3-12 | Reconduire le parcours Culturesponsible (spectacles impliquant des personnes en situation de handicap ou des spectacles accessibles aux personnes en situation de handicap) | DVC-art & culture |
| | 3-13 | Reconduire les ateliers braille et LSF pour les étudiantes et étudiants. Proposer les ateliers LSF dans le plan de formation des personnels | DVC-Handiversité, DRH |

| | | | |
|--|------|---|---|
| | 3-14 | Valoriser des parcours ou des travaux d'étudiantes, d'étudiants et de personnels | DVC-Handiversité, Direction communication |
| | 3-15 | Organiser des conférences ou des événements grand public autour du handicap ouvertes à toutes et tous | DVC-Handiversité |
| | 3-16 | Poursuivre les ateliers d'analyse de pratiques | DVC-Handiversité |

Liste des acronymes

BIATSS : personnels Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé et des Bibliothèques
BOE : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
CA : Conseil d'Administration
CAC : Conseil Académique
CeAND : Center of Excellence for Autism and Neurodevelopmental Disorders
CSA : Comité Social d'Administration
CPU : Conférence des Présidents d'Université
DAGI : Direction des Affaires Générales et Institutionnelles
DFE : Direction des Formations et des Enseignements
DLO : Direction de la Logistique
DREES : Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques (service ministériel)
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
DVC : Direction de la Vie des Campus
E : enseignant, enseignante
EC : enseignant-chercheur, enseignante-chercheuse
ESH : Etudiant en situation de handicap
F3SCT : Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de travail
FIPHP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
JPO : Journée portes ouvertes
MESR : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
PSH : Personnels en situation de handicap
RPS : Risques Psycho-Sociaux
RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SASL : Service d'Action Sociale et de Loisirs
SCD : Service commun de documentation
SCMPPS : Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé
SCPR : Service Conseil et Prévention des Risques
SCUIO-IP : Service Commun Universitaire d'Information, d'Orientation et d'Insertion professionnelle
SD : Schéma Directeur
SDVE : Schéma Directeur de la Vie Etudiante
SUAPS : Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
SVE : Service Vie Etudiante
UM : Université de Montpellier
VP-FVU : Vice-Président de la Commission Formation et Vie Universitaire
VPE : Vice-Président Etudiant
VP- RH : Référente Handicap

Partenariats

Outre les partenariats déjà évoqués, sur le plan national, nous travaillons en collaboration avec notre ministère de tutelle ainsi qu'avec l'association APACHES sur la mise en œuvre des politiques d'accompagnement déployées dans les établissements publics d'enseignement supérieur.

L'université de Montpellier s'appuie également sur le Rectorat et la Région Occitanie. Nos actions visent à favoriser l'inclusivité des établissements d'enseignement et à faciliter les transitions durant la scolarité.

Dans le champ du médico-social, de nombreux acteurs sont également impliqués pour permettre à nos étudiantes et étudiants d'atteindre leurs ambitions dans leurs parcours d'études, tout en tenant compte de leurs besoins particuliers : CHRU de Montpellier, Maison de l'autonomie (MDPH), Centre de ressource autisme, GRAPHES-LR,...

L'université travaille aussi en lien étroit avec le FIPHFP, acteur principal du handicap à destination des personnels dans le cadre du maintien en emploi. CAP Emploi également impliqué lors du recrutement de nouveaux personnels.

ANNEXE 1 : Bilan SDH 2020-2023

AXE 1 : ACCOMPAGNER LA REUSSITE DES ETUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

**AXE 2 : RECONNAITRE LES COMPETENCES DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP
ET ACCOMPAGNER LEUR CARRIERE**

**AXE 3 : POURSUIVRE L'ENGAGEMENT DE L'ETABLISSEMENT POUR L'INCLUSION DES
PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

| | Actions terminées | Actions en cours | Actions à initier |
|--------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|
| Axe 1 | 11 | 5 | 2 |
| Axe 2 | 11 | 3 | 0 |
| Axe 3 | 11 | 2 | 0 |
| Total | 33 | 10 | 2 |

| Axe | Objectif | N° de l'action | Actions | Avancement |
|-------|------------------------------------|----------------|---|-----------------|
| Axe 1 | Inclure | 1 | Préparer la transition lycée université (présence au salon de l'enseignement supérieur, JPO ...et favoriser les interactions entre les partenaires) | Action terminée |
| Axe 1 | Inclure | 2 | Favoriser les mobilités internationales des étudiant·e·s en situation de handicap | Action en cours |
| Axe 1 | Former | 3 | Proposer des ateliers sur le handicap adaptés à différents types d'emploi (personnels des services de scolarité, ingénieurs pédagogiques,...) | Action en cours |
| Axe 1 | Former | 4 | Inscrire dans le plan de formation des MCF nouvellement recruté·e·s une formation sur le handicap | Action terminée |
| Axe 1 | Sensibiliser | 5 | Accompagner les équipes pédagogiques en communiquant sur les handicaps les plus fréquents | Action en cours |
| Axe 1 | Sensibiliser | 6 | Diffuser le bilan et les perspectives du SD handicap dans les conseils de composantes. | Action terminée |
| Axe 1 | Sensibiliser | 7 | Poursuivre les actions de sensibilisation des personnels du Service Commun de Documentation (SCD) au handicap | Action terminée |
| Axe 1 | Accompagner | 8 | Poursuivre l'inclusion des primo-entrant·e·s par des mesures spécifiques (attribution des assistant·e·s pédagogiques) | Action terminée |
| Axe 1 | Accompagner | 9 | Poursuivre l'édition du guide de l'étudiant·e UM en situation de handicap | Action terminée |
| Axe 1 | Accompagner | 10 | Développer le tutorat handicap | Action en cours |
| Axe 1 | Accompagner | 11 | Déployer les actions du NCU Aspie friendly | Action terminée |
| Axe 1 | Accompagner | 12 | Poursuivre la prise en charge de la gratification des stages de Master | Action terminée |
| Axe 1 | Accompagner | 13 | Accompagner les étudiant·e·s hospitalisé·e·s | Action terminée |
| Axe 1 | Accompagner | 14 | Améliorer la gestion et renouveler le parc informatique permettant la passation des examens dans de bonnes conditions | Action en cours |
| Axe 1 | Améliorer la gestion inter-service | 15 | Soutenir les composantes dans l'organisation des aménagements aux examens en incitant les étudiant·e·s à effectuer leur demande d'aménagement dès le début de l'année universitaire | Action terminée |

| | | | | |
|-------|------------------------------------|----|--|------------------|
| Axe 1 | Améliorer la gestion inter-service | 16 | Soutenir les composantes dans le recrutement de surveillants d'examen | Action à initier |
| Axe 1 | Améliorer la gestion inter-service | 17 | Poursuivre le développement de l'application Handy | Action terminée |
| Axe 1 | Améliorer la gestion inter-service | 18 | Elaborer un document reprenant les modalités de coopération entre le SCMPPS et Handiversité (préconisation du ministère) | Action à initier |
| Axe 2 | Recruter | 1 | Poursuivre l'attribution d'un contrat doctoral par an au titre du handicap | Action terminée |
| Axe 2 | Recruter | 2 | Améliorer la visibilité des offres de recrutement /handicap sur le site web | Action terminée |
| Axe 2 | Recruter | 3 | Réfléchir à la création de viviers permettant de favoriser le recrutement de personnels de toutes catégories | Action terminée |
| Axe 2 | Sensibiliser | 4 | Poursuivre l'information de tous les personnels sur le handicap et sensibiliser les collectifs | Action terminée |
| Axe 2 | Sensibiliser | 5 | Sensibiliser les gestionnaires RH et les correspondants RH à la question du handicap | Action terminée |
| Axe 2 | Sensibiliser | 6 | Poursuivre la communication ciblée vers les personnels en situation de handicap | Action terminée |
| Axe 2 | Accompagner | 7 | Réfléchir aux procédures d'accompagnement en cas d'inaptitude sur le poste | Action en cours |
| Axe 2 | Accompagner | 8 | Favoriser la mise en place du télétravail pour les personnels RQTH en prenant en charge le matériel au niveau central | Action terminée |
| Axe 2 | Accompagner | 9 | Mettre en place une procédure d'allègement de service dans certaines conditions pour les E/EC | Action terminée |
| Axe 2 | Inclure | 10 | Développer une offre de services spécifiques pour les personnels en situation de handicap | Action en cours |
| Axe 2 | Former | 11 | Proposer un atelier « être cadre en situation de handicap » | Action en cours |
| Axe 2 | Former | 12 | Accompagner les managers à l'accueil d'un personnel en situation de handicap et intégrer dans le parcours management la prise en compte du handicap | Action terminée |
| Axe 2 | Prévenir | 13 | Améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles cause de handicap avec l'élaboration de la fiche collective de risques | Action terminée |

| | | | | |
|--------------|---------------------|-----------|--|------------------------|
| Axe 2 | Prévenir | 14 | Améliorer certains postes de travail avec la mise en place d'études ergonomiques | Action terminée |
| Axe 3 | Inclure | 1 | Réfléchir à des actions permettant de promouvoir l'accessibilité numérique | Action en cours |
| Axe 3 | Inclure | 2 | Organiser l'accès aux activités sportives du SUAPS pour les étudiant·e·s en situation de handicap | Action en cours |
| Axe 3 | Inclure | 3 | Favoriser l'insertion des travailleurs en situation de handicap dans la mise en œuvre de la politique achat de l'établissement | Action terminée |
| Axe 3 | Inclure | 4 | Mentionner l'accessibilité sur les invitations aux événements institutionnels de l'UM | Action terminée |
| Axe 3 | Inclure | 5 | Collaborer avec l'APUM pour améliorer l'accueil des personnels RQTH au restaurant administratif | Action terminée |
| Axe 3 | Inclure | 6 | Demander l'agrément concernant l'exception au droit d'auteur en faveur des personnes en situation de handicap | Action terminée |
| Axe 3 | Inclure | 7 | Organiser une rencontre annuelle DPI/Handiversité autour de l'agenda d'accessibilité programmée | Action terminée |
| Axe 3 | Inclure | 8 | Poursuivre la majoration des aides pour les personnels RQTH concernant les bons spectacles et bons lecture ainsi que pour la pratique d'une activité culturelle ou sportive | Action terminée |
| Axe 3 | Inclure | 9 | Proposer à des étudiant·e·s et personnels non RQTH de participer à la journée sortie/découverte adaptée proposer par le service Handiversité | Action terminée |
| Axe 3 | Sensibiliser | 10 | Reconduire les ateliers braille et LSF | Action terminée |
| Axe 3 | Sensibiliser | 11 | Valoriser des travaux d'étudiant·e·s sur le handicap | Action terminée |
| Axe 3 | Sensibiliser | 12 | Poursuivre la proposition d'un parcours Culturesponsible | Action terminée |
| Axe 3 | Former | 13 | Poursuivre les ateliers d'analyse de pratiques | Action terminée |



ANNEXE 2
Bilan indicateurs SDH 2020-2023

AXE 1 - ACCOMPAGNER LA REUSSITE DES ETUDIANTES ET ETUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

| | Nombre d'ESH | Pourcentage d'ESH/total étudiants | Pourcentage d'ESH/total étudiants au niveau national | Nombre d'ESH avec aménagement études et/ou examens |
|-----------|--------------|-----------------------------------|--|--|
| 2019-2020 | 1202 | 2,41% | 1,69% | 970 |
| 2020-2021 | 1295 | 2,73% | 1,82% | 1041 |
| 2021-2022 | 1397 | 3,06% | 2,2% | 1170 |
| 2022-2023 | 1641 | 3,44% | NC | 1239 |

| Année universitaire | Nombre ESH primo-entrants | | | |
|------------------------|---------------------------|------------|------------|------------|
| | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 | 2022-2023 |
| 1 ^{er} cycle | 329 | 294 | 304 | 375 |
| 2 ^{ème} cycle | 44 | 62 | 78 | 61 |
| 3 ^{ème} cycle | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Autre cursus (DU...) | - | - | - | 22 |
| Total | 373 | 356 | 382 | 458 |

| Répartition ESH par cycle | | |
|---------------------------|-----------|-----------|
| | 2021-2022 | 2022-2023 |
| 1 ^{er} cycle | 66% | 62% |
| 2 ^{ème} cycle | 29% | 29% |
| 3 ^{ème} cycle | 4% | 5% |
| Autre cursus (DU...) | 1% | 4% |

AXE 2 - RECONNAITRE LES COMPETENCES DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP ET ACCOMPAGNER LEUR CARRIERE

| Année | Nombre BOE | Taux d'emploi direct | Nombre d'agents ayant bénéficié d'aménagements de poste |
|-------|------------|----------------------|---|
| 2019 | 206 | 4,57% | 111 |
| 2020 | 213 | 4,67% | 129 |
| 2021 | 213 | 4,60% | 126 |
| 2022 | 220 | 4,84% | 134 |

| Année | Nombre d'agents accompagnés par le service Handiversité | Nombre d'entretiens |
|-------|---|---------------------|
| 2020 | 70 | 121 |
| 2021 | 74 | 112 |
| 2022 | 72 | 91 |

| Année | Nombre d'offres d'emploi réservées aux BOE | Nombre d'agents BOE titularisés après leur recrutement par la voie contractuelle |
|-------|--|--|
| 2020 | 4 | 4 |
| 2021 | 4 | 4 |
| 2022 | 4 | 3 |
| 2023 | 4 | En cours |

AXE 3 - POURSUIVRE L'ENGAGEMENT DE L'ETABLISSEMENT POUR L'INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

| Nombre d'ateliers artistiques et culturels organisés dans lesquels la thématique handicap est présente | |
|--|---|
| 2020 | - |
| 2021 | - |
| 2022 | - |
| 2023 | 1 |

NB : la Période COVID a rendu difficile la mise en place de cette action.

| | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|--|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| | Nombre | Montant | Nombre | Montant | Nombre | Montant |
| Bons culturels | 11 | 110€ | 26 | 260€ | 34 | 340€ |
| Aides aux activités sportives ou culturelles | 13 | 169€ | 13 | 169€ | 17 | 221€ |

| Volume marchés incluant une dimension sociale et achats simples passés avec les entreprises adaptées / établissement et service d'aide par le travail | |
|---|----------|
| 2020 | 58 528€ |
| 2021 | 65 766 € |
| 2022 | 71 859 € |