

**SCHEMA DIRECTEUR PLURIANNUEL  
DU HANDICAP**

**2018-2022**

## Introduction

---

L'Université Paris-Est-Créteil (UPEC) est un établissement d'enseignement supérieur accueillant plus de 32 000 étudiants à travers 7 facultés, 4 instituts, 3 écoles, un observatoire et 32 laboratoires de recherche, sur l'ensemble du territoire est-francilien. Afin de soutenir une offre de formation conséquente (plus de 600 parcours et DU), l'UPEC comporte plus de 2 600 Enseignants-Chercheurs et personnels BIATSS. Dans un souci d'égalité des chances propre aux missions d'un service public, la question de l'accompagnement des étudiants en situation de handicap est centrale. Mais il est tout aussi important de mener une politique volontariste en faveur du recrutement et de l'accompagnement des personnels en situation de handicap.

La **loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées** fournit une définition précise du handicap et propose des avancées significatives dans l'accueil et l'intégration des personnes en situation de handicap dans le milieu scolaire. Selon l'article 2, elle affirme que tout enfant ou adolescent présentant un handicap ou un trouble de la santé invalidant doit être en mesure de construire son Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS) et bénéficier d'un suivi et d'un accompagnement inhérents à sa situation durant l'ensemble de sa scolarité dans un établissement du premier ou du second degré.

Cependant, si l'accompagnement des écoliers en situation de handicap repose sur des processus clairement définis et appliqués au sein des établissements primaires et secondaires (PPS, enseignant référent etc.), l'enseignement supérieur ne dispose pas d'un cadrage de même précision. Plusieurs raisons peuvent être identifiées : tout d'abord la diversité de nature des établissements d'enseignement supérieur, tant en termes de taille (et de facto de moyens) que dans les modalités de fonctionnement qui rendent difficile la généralisation de dispositifs à l'échelle nationale. Les parcours proposés par l'université et le rythme de formation choisi par l'étudiant (formation initiale, continue, en alternance, en apprentissage, Erasmus, etc.) sont une seconde raison. Enfin, l'âge des étudiants modifie leur rapport avec leur établissement : il n'est pas envisageable de proposer un accompagnement avec les mêmes objectifs et modalités que ceux d'un élève mineur, malgré des modalités d'accompagnement nécessaires pour les examens et définies dans **le décret n°2005-1617 du 21 décembre 2005 relatif aux aménagements des examens et concours de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur pour les candidats présentant un handicap**.

Si l'université offre de réelles opportunités à tous ses étudiants, elle doit comprendre que l'arrivée dans l'enseignement supérieur est, pour l'étudiant en situation de handicap, une double rupture. La première, découlant de son projet de poursuite d'études, repose sur le passage du secondaire au supérieur, qui entraîne une série d'impacts sur ses conditions de vie, ses projets personnels et professionnels, sa vie sociale, etc. La seconde s'inscrit dans le passage à l'âge adulte, qui modifie sa position vis-à-vis des institutions, ses droits en matière de compensation financière et de modalités d'accompagnement médicosocial.

Suite à la loi du 11 février 2005, fut signée en 2007 la première **Charte Université-Handicap**, qui impose aux universités le développement d'une structure d'accueil et d'accompagnement des étudiants en situation de handicap. Renouvelée en 2012, elle précise les missions de l'enseignement supérieur en matière d'accompagnement et de suivi des personnes en situation de handicap. Elle engage les universités à rédiger un **Schéma Directeur pluriannuel du Handicap**<sup>1</sup>, qui retranscrit la politique de l'établissement en déclinant ses orientations stratégiques, au regard des obligations fixées par la loi. Enfin, **la loi du 22 juillet 2013 dans son article 9** rappelle les missions des universités dans l'accompagnement des étudiants en situation de handicap et inscrit dans la loi la production d'un Schéma Directeur.

**Objectifs de la charte Université-Handicap du 04 mai 2012 :**

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

L'objectif du Schéma Directeur pluriannuel du Handicap est de permettre à l'ensemble des étudiants d'intégrer la sphère marchande et de sécuriser les personnels (BIATSS ou Enseignants-Chercheurs) qui ont, ou développent, un handicap, entraînant une incapacité temporaire ou permanente, en systématisant des dispositifs propres à les soutenir. L'UPEC se doit donc de créer un continuum dans l'objectif de développer une **Université inclusive**.

On peut définir une université inclusive en 4 points : Une université inclusive se distingue par sa capacité d'analyse des situations des personnes handicapées, mettant en jeu des valeurs éthiques et révélant la compréhension des enjeux que ces situations sous-tendent, par sa capacité à définir des principes d'action propres à fournir des éléments de réponse et de solution, par sa capacité à mener une politique de proximité et ancrée dans le territoire et par sa capacité à développer une culture de la responsabilité sociale en vue d'une individualisation des cursus universitaires (pour les étudiants) et en vue de nouvelles formes de travail (pour les agents).

Il ne faut pas oublier que l'université n'est pas isolée de son environnement et au contraire penser et optimiser la place de l'établissement d'enseignement supérieur dans une réflexion multi-échelle. Ainsi, la loi du 11 février 2005 inscrit le principe d'accessibilité pour tous, c'est-à-dire que tout établissement existant recevant du public doit permettre l'accès aux personnes en situation de handicap. L'UPEC a la particularité d'être une université multi-sites, ce qui suppose une politique d'aménagements importante. L'université, construite sur le modèle du campus, doit également travailler de consort avec les collectivités territoriales (mairies, EPCI) afin que l'université, en plus de mettre en œuvre les aménagements nécessaires à son accessibilité en interne, s'assure que le parcours de la personne en situation de handicap dans l'espace urbain se fasse sans rupture, de son logement à son lieu de formation.

Enfin, l'évolution de la législation sur des domaines transversaux peut impacter les dispositifs d'accompagnement tant des étudiants en situation de handicap que des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi<sup>2</sup> et plus largement tout agent en situation de handicap (temporaire ou non). Il s'agit dès lors

<sup>1</sup> Inscrit « SDH » dans le reste du document

<sup>2</sup> BOE selon les articles L5212-2-3-4-5 du code du travail au 28 août 2018 relatifs aux Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

de porter notre réflexion sur les éventuels impacts que pourra avoir l'évolution législative dans les dispositifs portés par l'UPEC, dans une démarche proactive de veille<sup>3</sup>.

Ainsi, le Schéma Directeur pluriannuel du Handicap ne saurait se concentrer uniquement sur les étudiants en situation de handicap mais doit, dans une démarche transversale, proposer des dispositifs qui permettent également aux personnels BIATSS de l'université, aux Enseignants-Chercheurs et aux visiteurs d'évoluer physiquement au sein des différents campus.

L'université a un rôle majeur dans la conciliation entre accompagnement et autonomie. Il s'agit tant de soutenir la personne en situation de handicap que de mettre à sa disposition un environnement capacitant propre à encourager son autonomie. L'UPEC reste persuadée que cet équilibre entre accompagnement et autonomie, couplé à un pilotage et un engagement clair de l'ensemble des acteurs, permettra à l'étudiant d'appréhender au mieux cette période transitoire et aux personnels de construire leurs carrières dans les meilleures conditions ainsi qu'aux visiteurs d'évoluer au sein d'un environnement accueillant, accessible et adapté.

Le présent document vise donc à planifier et orienter la politique en matière d'accompagnement des personnes en situation de handicap à l'Université Paris-Est Créteil pour la période 2019-2024. Il repose sur les enjeux suivants : initier un état des lieux sur les dispositifs existants en matière d'accueil, d'accompagnement et de suivi pour les étudiants et personnels en situation de handicap, évaluer leur pertinence, leur efficacité et leur efficience ; Engager une démarche transversale mobilisant l'ensemble des acteurs de l'université et proposer des dispositifs innovants aptes à s'adapter aux enjeux entourant les questions de handicap, et pérenniser le pilotage des actions de l'université dans ce domaine. Ainsi, les dispositifs portés par l'établissement seront au plus proche de ses spécificités.

Le Schéma Directeur pluriannuel du Handicap de l'UPEC se décline en une série de fiches-actions réparties en quatre grands domaines :

- L'accueil et l'insertion des étudiants en situation de handicap ;
- La politique en Ressources Humaines sur les personnels en situation de handicap ;
- L'accessibilité des locaux ;
- La formation et la recherche pour une Université inclusive.

Ces domaines s'appuient sur les objectifs présentés au sein de la Charte du Handicap et de la lettre d'avril 2018 du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Chaque référence est à considérer comme une exigence à remplir par l'établissement. Chacune d'entre elles se décompose en critères, qui développent les moyens à mettre en œuvre afin d'y répondre. Ainsi, chaque critère est développé sur une page, appelée « fiche action ». Dans sa partie supérieure, la fiche-action inscrit le critère dans l'ensemble du référentiel. Elle rappelle les actions déjà développées en rapport avec le critère le cas échéant (partie « Etat des lieux »), les actions envisagées, les acteurs concernés, les objectifs, indicateurs et calendrier à respecter. Les fiches-actions entendent aussi replacer les objectifs fixés par le SDH dans leur cadrage légal (partie « cadre légal »). Elles permettent également l'intégration d'une analyse plus poussée du contexte dans lequel évolue le critère (partie « Analyse du contexte ») et d'apporter des précisions sur les modalités de réalisation des actions proposées (partie « Commentaire(s) et indicateurs »).

La réalisation des actions mentionnées ci-après fera l'objet d'un état d'avancement annuel, et un bilan d'activité final sera attaché en annexe du prochain Schéma Directeur du Handicap.

---

<sup>3</sup> Pour exemple la loi du Loi n° 2018-166 du 8 mars 2018 relative à l'orientation et à la réussite des étudiants dite loi ORE

---

## Références législatives :

---

- Articles L5212-2-3-4-5 du code du travail au 28 août 2018 relatifs aux Bénéficiaires de l’Obligation d’Emploi ;
- Loi n° 2018-166 du 8 mars 2018 relative à l'orientation et à la réussite des étudiants ;
- Loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique ;
- Nouvelle norme NF X50-783 « organismes handi-accueillants - exigences et recommandations pour la prise en compte des handicaps dans les organismes »
- Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche ;
- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
- Décret n°2005-1617 du 21 décembre 2005 relatif aux aménagements des examens et concours de l’enseignement scolaire et de l’enseignement supérieur pour les candidats présentant un handicap.

---

## Documents complémentaires

---

- 28 septembre 2018 : Recommandations du CNCPH de « favoriser la participation, l’innovation, la recherche et l’expérimentation » (Concertation relative à l’offre de services d’accompagnement à l’emploi des personnes en situation de handicap) ;
- Rapport Gillot « Personnes handicapées : “sécuriser les parcours, cultiver les compétences” » (Juin 2018) ; Recommandations n°5 « Accroître la précocité des interventions au bénéfice des salariés malades ou handicapés » et n°38 « Développer une recherche appliquée collaborative et pluridisciplinaire sur le handicap » ;
- Rapport IGAS N°2017-025R « La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés » ;
- Charte Université handicap, 4 mai 2012, entre le MESR, le Ministère du travail, de l’emploi et de la santé, le Ministère des cohésions sociales et de la solidarité, et la Conférence des Présidents des Universités ;
- Guide de l’accompagnement de l’étudiant handicapé à l’université, Conférence nationale des Présidents d’Universités, 2012.

## Domaine 1 – Accueil, orientation et insertion des étudiants en situation de handicap

---

**Référence 1 : L'établissement a mis en place une politique en matière de handicap lisible et se dote d'un appareil politique et fonctionnel lui permettant de remplir cette mission. Il soutient l'accompagnement vers l'autonomie**

- Critère A : La gouvernance a inclus dans sa politique un volet handicap formalisé et porte un réseau de référents au sein de ses services et composantes qui assure la coordination des actions.
- Critère B : Les dispositifs d'accueil et d'accompagnement sont rendus publics, sont lisibles, et identifient clairement les acteurs ressources au sein de l'établissement.
- Critère C : Une structure d'accueil et d'accompagnement existe : elle analyse les besoins des étudiants et veille à la mise en œuvre des compensations octroyées à l'étudiant, qu'elles concernent la formation, la vie universitaire ou l'aménagement des modalités d'examen.

**Référence 2 : Les dispositifs d'accueil des étudiants en situation de handicap sont formalisés, efficaces et évalués pour éviter toute redondance de fond ou de formes auprès des bénéficiaires**

- Critère A : Afin d'accueillir dans les meilleures conditions l'étudiant en situation de handicap, une prise de contact a lieu en amont de son accueil avec son enseignant référent ou proviseur dans le secondaire. Des outils de liaisons entre secondaire et supérieur existent, et peuvent inclure d'autres structures comme le CIO, le SIAO.
- Critère B : Lors de son accueil, l'étudiant en situation de handicap se voit proposer un entretien individuel tant avec le médecin du SSU qu'avec le SCUIO-BAIP et avec le référent de sa composante le cas échéant.
- Critère C : L'établissement élabore un Plan d'Accompagnement de l'Étudiant Handicapé (PAEH) lors de l'entretien avec le médecin du SSU désigné par la CDAPH de la MDPH 94. Il accompagne en cas de besoin les étudiants en situation de handicap dans la demande de compensations auprès de structures extérieures (MDPH).

**Référence 3 : L'établissement permet aux étudiants de participer aux cours et examens à travers des aménagements adaptés**

- Critère A : L'établissement fait en sorte que ses cours soient accessibles à tous à travers des logiciels et des logiciels dédiés.
- Critère B : L'Upec développe l'innovation pédagogique pour les étudiants ne pouvant pas se rendre en cours en raison d'un handicap permanent ou temporaire.
- Critère C : L'établissement propose les aménagements adéquats lors du passage des examens.

**Référence 4 : Le SCUIO-BAIP s'inscrit activement dans l'accompagnement à l'orientation et à l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap**

- Critère A : Le service participe au conseil d'orientation ou de réorientation des étudiants en situation de handicap à travers des processus formalisés.
- Critère B : Le service propose un accompagnement à la préparation, à la recherche et au suivi de stage ou d'alternance, en collaboration et dans la continuité de l'action de la structure handicap.
- Critère C : Le service (en collaboration avec d'autres structures internes) travaille en lien avec des partenaires extérieurs spécialisés dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Le cas échéant, ces partenariats font l'objet de conventions recensées.

### Référence 5 : L'UPEC accompagne les travailleurs BOE dans l'accès à la Fonction publique à travers un dispositif global d'accompagnement

- Critère A : L'UPEC respecte les obligations légales en matière d'embauche de BOE : il propose des objectifs quantifiés et mobilise des leviers adéquats pour les respecter.
- Critère B : En amont du recrutement, l'université identifie au sein de la fiche de poste les contraintes éventuelles du poste. Le cas échéant, elle est capable de transmettre ces informations en amont de l'entretien.
- Critère C : L'UPEC soutient et accompagne la titularisation des agents BOE.

### Référence 6 : L'UPEC mène une politique de maintien dans l'emploi des agents BOE recrutés

- Critère A : L'établissement facilite la prise de fonction en développant une procédure d'intégration qui prend en compte tant le BOE que les agents du service concerné le cas échéant.
- Critère B : Les effectifs en matière de BOE sont connus. La nature des handicaps est connue par la médecine de prévention et donne lieu à un suivi aux aménagements de poste adéquats.
- Critère C : L'UPEC répond aux besoins des agents BOE tout au long de leur carrière, à travers un suivi spécifique et un réseau de référents handicap dynamique et adapté.

### Référence 7 : L'UPEC sensibilise ses personnels à la question du handicap

- Critère A : Les recruteurs sont sensibilisés aux problématiques du handicap.
- Critère B : L'établissement organise des campagnes d'incitation à la déclaration d'un handicap à destination des personnels. Il participe par la même occasion au montage du dossier de reconnaissance et de la déclaration annuelle du handicap.
- Critère C : L'animation du réseau handicap est formalisé, efficace et efficient : il identifie les personnes-ressources, les fait connaître et répond aux attentes du bénéficiaire.
- Critère D : Les enseignants sont sensibilisés aux problématiques du handicap tant dans leur relation avec leurs collaborateurs qu'avec les étudiants qu'ils peuvent être amenés à accompagner.
- Critère E : L'établissement organise de grands événements de sensibilisation qui transcendent les catégories BIATSS/Enseignants-Chercheurs/étudiants.

## Domaine 3 – L’accessibilité des locaux aux personnes en situation de handicap

---

### Référence 8 : L’établissement a mis en place une politique d’accessibilité coordonnée entre les différents services

- Critère A : L’accessibilité des locaux aux personnes en situation de handicap est incluse au sein des autres Schémas Directeurs et documents de pilotage comme le SD Immobilier ou Numérique.
- Critère B : L’établissement propose un guide d’accès des bâtiments à destination des personnes en situation de handicap. Il est décliné pour être accessible peu importe le handicap (version audio par exemple).
- Critère C : L’accessibilité des ressources numériques en situation de handicap est pensée et mise en œuvre au sein des différents Services et Direction.

### Référence 9 : L’UPEC propose des infrastructures propres à faciliter l’accès à l’ensemble de ses sites

- Critère A : Un plan d’aménagement des amphis existe ou est envisagé. Il est appliqué aux nouvelles constructions et structure la réfection des anciens lieux de formation.
- Critère B : L’établissement propose des places de stationnement à destination des personnes en situation de handicap sur l’ensemble de ses sites. Elles sont visibles et situées de manière stratégique.
- Critère C : L’établissement propose des accès aux personnes à mobilité réduite (ascenseurs, rampes, etc.) sur l’ensemble de ses sites. Ces dispositifs sont redondants et situés de manière stratégique.

### Référence 10 : L’établissement s’assure, en lien avec ses partenaires, que les étudiants en situation de handicap soient logés et accueillis en prenant en compte l’ensemble de leurs besoins

- Critère A : L’établissement propose un espace d’accueil et de repos dédié aux personnes en situation de handicap, en particulier pour fournir un environnement adapté aux étudiants autistes.
- Critère B : L’établissement et le CROUS s’assurent que les étudiants en situation de handicap accèdent à des chambres aménagées.
- Critère C : L’établissement mobilise efficacement les crédits ministériels pour le développement d’une politique à destination des étudiants et personnels en situation de handicap. Ces derniers sont fléchés sur des actions précises, notamment en recherche et en formation.

## Domaine 4- La formation et la recherche de l'UPEC pour une Université inclusive

---

### Référence 11 : L'établissement repère et porte les formations et/ou innovations pédagogiques en lien avec les questions de handicap

- Critère A : L'établissement communique, valorise et opérationnalise les innovations pédagogiques en matière de handicap, favorisant l'individualisation des cursus universitaires.
- Critère B : L'établissement mobilise son offre de formation existante au service de sa politique handicap (DU référent handicap).

### Référence 12 : L'établissement mobilise ses atouts en recherche au service de l'accompagnement des personnes en situation de handicap

- Critère A : L'établissement mobilise ses atouts en matière de recherche (en médecine, en STAPS, en Ergothérapie) afin que ces derniers aient des retombées directes ou indirectes sur la prévention et l'accompagnement de personnes en situation de handicap.
- Critère B : L'établissement s'inscrit dans le monde de la recherche et participe à des réseaux actifs sur les questions du handicap (Aspie-friendly).
- Critère C : L'établissement développe des structures aptes à porter la question du handicap à des multiples échelles et de manière transversale.

### Référence 13 : L'université est ouverte sur son écosystème et inclut des partenaires extérieurs pour soutenir sa politique en matière de handicap

- Critère A : L'université, grâce à ses travaux de recherche et de formation, construit et adapte les modèles pertinents de demain en identifiant les leviers et les freins au bénéfice de tout son écosystème.
- Critère B : L'université participe au déploiement de modèles et de dispositifs au profit de son territoire, en incluant le monde associatif et professionnel.
- Critère C : L'université inscrit sa politique en matière de handicap au sein d'une démarche globale de responsabilité sociale, considérant toute forme de discrimination.

R1 – L'établissement a mis en place une politique lisible en matière de handicap et se dote d'un appareil politique et fonctionnel lui permettant de remplir cette mission. Il soutient l'accompagnement vers l'autonomie.

Critère A	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
La gouvernance a inclus dans sa politique un volet handicap formalisé et porte un réseau de référents au sein de ses services et composantes qui assure la coordination des actions	Existence avortée de la commission plurielle, du chargé de mission handicap et d'une antenne dédiée à l'accompagnement des ESH <sup>4</sup> . Existence d'une « Commission PACES » annuelle pour harmoniser les demandes d'aménagement.	1.1 Création du Schéma Directeur du Handicap	Ensemble de l'établissement	Produire de manière concertée et dans le respect des obligations légales un SDH	31 décembre 2018
		1.2 Emettre une lettre trimestrielle du SDH (par courriel)		Communiquer les avancées dans les réalisations voulues par le SDH	A partir de janvier 2019
		1.3 Redynamisation du réseau de référents handicap ; nouvelle liste des référents handicap.		Développer de nouveaux dispositifs de collaboration et d'interactions en faveurs des ESH ; (Re)Construire un maillage de référents handicap dans l'ensemble des composantes et directions (services si besoin est) qui identifie et oriente toute personne en situation de handicap.	

**Cadre légal :**

- LOI n°2013-660 du 22 juillet 2013 – art. 9 : Les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants handicapés ou présentant un trouble de santé invalidant, dans le cadre des dispositions réglementant leur accès au même titre que les autres étudiants, et assurent leur formation en mettant en œuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études.
- LOI n°2013-660 du 22 juillet 2013 – art. 50 : Le CAC 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. Ce schéma définit les objectifs que l'établissement poursuit afin de s'acquitter de l'obligation du code du travail.

**Analyse du contexte :**

- Suite à l'engagement des universités à produire un SDH lors de la signature de la charte Université-handicap du 4 mai 2012, la relance effectuée par le MESRI le 16 avril 2018 oblige l'UPEC à produire un tel document avant le 31 décembre 2018.
- La formalisation d'une politique sur le handicap passe par la définition d'un organigramme fonctionnel qui reprend la structuration des services et des missions. A cela doit s'ajouter une analyse de cette organisation sur son efficacité, son efficience et sa pertinence au regard des problématiques rencontrées par l'établissement.

**Commentaire(s) et indicateurs :**

- Evolution du nombre de référents et leur répartition entre les composantes et services : la liste disponible sur le site de l'UPEC date de l'année universitaire 2015/2016.
- Analyse de leurs missions, du temps alloué à leur réalisation, et de la nature des demandes qui leurs sont le plus souvent faites.
- Sept réunions thématiques ont eu lieu en 2015 -2016 sur la réalisation du SDH : existe-t-il des CR de ces réunions ? Cela permettrait de mieux définir le Périmètre d'action.

<sup>4</sup> Etudiants en Situation de Handicap

R1 – L'établissement a mis en place une politique en matière de handicap lisible et se dote d'un appareil politique et fonctionnel lui permettant de remplir cette mission. Il soutient l'accompagnement vers l'autonomie

Critère B	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
Les dispositifs d'accueil et d'accompagnement sont rendus publics, sont lisibles, et identifient clairement les acteurs ressources au sein de l'établissement.	Développement de l'antenne dédiée aux ESH avec un poste administratif créé en 2010 et la nomination d'un chargé de mission	1.4 Mener une enquête auprès des bénéficiaires pour évaluer l'accueil des PSH	Ensemble de l'établissement	Adapter les relations entre les acteurs du handicap au sein de l'établissement pour une meilleure efficacité des dispositifs. Devenir une université Handi-accueillante à tous les niveaux	31 décembre 2018

**Cadre légal :**

- LOI n°2013-660 du 22 juillet 2013 – art. 9 : Les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants handicapés ou présentant un trouble de santé invalidant, dans le cadre des dispositions réglementant leur accès au même titre que les autres étudiants, et assurent leur formation en mettant en œuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études.
- LOI n°2018-166 du 8 mars 2018 relative à l'orientation et à la réussite des étudiants.

**Analyse du contexte :**

- Avoir une vision exhaustive permettrait de mieux contextualiser les actions de l'établissement en matière d'accompagnement des PSH. De plus, la publication attendue des décrets d'application de la loi ORE va modifier le rôle du SCUIO-BAIP en matière d'insertion professionnelle. Développer dans un premier temps un organigramme fonctionnel et structurel des missions apparaît nécessaire afin de l'adapter ensuite efficacement aux nouveaux acteurs instaurés par la loi.
- L'analyse du critère doit passer par une analyse auprès des ESH pour évaluer l'adéquation entre leurs attentes et les dispositifs développés et ensuite une analyse. Il s'agira alors de définir les marges de manœuvre possibles en fonction du nouveau cadre légal.

**Commentaire(s) et indicateurs:**

- Dans la mesure où il semble délicat de mener une enquête auprès des ESH en cette fin d'année universitaire, il faudrait l'inclure au sein du SDH pour une programmation entre avril 2019 et avril 2021, afin d'avoir une évolution sur trois ans (à noter qu'une telle enquête est plus facilement réalisable auprès des BIATSS et EC).

## DOMAINE 1 – ACCUEIL, ORIENTATION ET INSERTION DES ETUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

R01 - C

**R1 – L'établissement a mis en place une politique en matière de handicap lisible et se dote d'un appareil politique et fonctionnel lui permettant de remplir cette mission. Il soutient l'accompagnement vers l'autonomie**

Critère C	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
La structure d'accueil et d'accompagnement existe : elle analyse les besoins des étudiants et veille à la mise en œuvre des compensations octroyées à l'étudiant, qu'elles concernent la formation, la vie universitaire ou l'aménagement des modalités d'examen.	Existence avortée de l'équipe plurielle, du chargé de mission handicap et d'une antenne dédiée à l'accompagnement des ESH ;	1.5 Développer une démarche qualité dans la formalisation des actions	Ensemble de l'établissement	Localiser les faiblesses de l'accompagnement de l'ESH	Début 2019
	Existence d'une « Commission PACES » annuelle pour harmoniser les demandes d'aménagement.	1.6 Suivi du schéma Directeur et des conventions en lien avec le handicap	Responsable politique et responsable administratif identifié	Déploiement de la Commission Plurielle/ comité de Pilotage	Début 2019

### Cadre légal :

- LOI n°2013-660 du 22 juillet 2013 – art. 9 : Les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants handicapés ou présentant un trouble de santé invalidant, dans le cadre des dispositions réglementant leur accès au même titre que les autres étudiants, et assurent leur formation en mettant en œuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études ;
- LOI n°2013-660 du 22 juillet 2013 – art. 50 : Le CAC 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. Ce schéma définit les objectifs que l'établissement poursuit afin de s'acquitter de l'obligation du code du travail.

### Commentaire(s) et indicateurs :

- La structure d'accueil des ESH à l'UPEC se fait par le SSU, sur le Campus Centre.
- Il semble que l'équipe plurielle à l'UPEC n'existe plus : pour quelles raisons ? Est-ce possible de retrouver la composition de cette-dernière ?

### Analyse du contexte :

- Pour répondre à ce critère, il serait intéressant, si cela n'a pas été organisé, de schématiser un parcours type, avec l'ensemble des process impliqués. Cela permettrait de localiser au mieux les points de vigilance et d'amélioration.
- Analyser le rôle de l'équipe plurielle : comment opère-t-elle l'analyse des besoins ? Les processus sur ce sujet sont-ils formalisés ? Qui en sont les membres et partenaires ?
- Prendre appui sur le développement de la Chaire « Handicap et emploi pour une société inclusive ».

**R2 – Les dispositifs d'accueil des étudiants en situation de handicap sont formalisés, efficaces et évalués pour éviter toute redondance de fond ou de formes auprès des bénéficiaires.**

Critère A	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier
Afin d'accueillir dans les meilleures conditions l'étudiant en situation de handicap, une prise de contact a lieu en amont de son accueil avec son enseignant référent ou proviseur dans le secondaire. Des outils de liaisons entre secondaire et supérieurs existent, et peuvent inclure d'autres structures comme le CIO, le SAIO.		2.1 Instaurer l'utilisation systématique du document de liaison à l'entrée dans l'ES des ESH.	SCUIO-BAIP	Améliorer le lien entre secondaire et supérieur en intégrant la fiche de liaison dans le dossier d'inscription 2019
		2.2 Proposer un guide d'accueil disponible sur internet pour les ESH	Communication/SCUIO-BAIP/ Equipe DIU Référent handicap	Informé en amont les ESH sur l'offre de service de l'UPEC 2019
		2.3 Porter plus en avant le stand handicap de Happy Upec	SSU/SCUIO-BAIP	Identifier clairement auprès des ESH les personnes ressources de l'UPEC / Fréquentation du stand 2019
		2.4. Mettre en place une journée Adaptation du poste de travail	Copil	Informé personnels et étudiants sur les possibilités d'aménagement et d'accompagnement 2020 ou 2021

**Cadre légal :**

- LOI n°2013-660 du 22 juillet 2013 – art. 9 : Les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants handicapés ou présentant un trouble de santé invalidant, dans le cadre des dispositions réglementant leur accès au même titre que les autres étudiants, et assurent leur formation en mettant en œuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études ;

**Analyse du contexte :**

- L'analyse du critère ne peut s'effectuer sans un état des lieux exhaustif de l'ensemble des actions, dispositifs et livrables à destination des ESH.
- Le lien entre le secondaire et le supérieur doit être consolidé afin de développer un véritable continuum de service et d'accompagnement auprès des personnes en situation de handicap. Dans la mesure où les étudiants (pour la plupart) ont atteint ou vont atteindre leurs 18 ans, il s'agit également d'un moment charnière. L'université se doit donc à la fois d'accompagner l'étudiant dans ses démarches mais également favoriser le plus possible son autonomie (dans la mesure où celle-ci est possible).
- L'équipe DIU référent handicap pourra composer un guide pratique de l'accueil et de l'accompagnement de l'étudiant handicap et le distribuer à chaque référent handicap, tout en diffusant largement sur l'intranet de l'établissement.

**Commentaire(s) et indicateurs :**

- Les actions 2.2 et 2.3 restent des exemples dans la mesure où elles se doivent de porter une mission/ un dispositif novateur dans l'accompagnement des ESH ; Nom de l'action 2.4 à débattre
- Liste des actions proposées aux ESH primo-entrants à l'UPEC, de leur sélection à l'université et durant l'ensemble du premier semestre ; Analyse des documents disponibles sur le site de l'UPEC ;

R2 – Les dispositifs d'accueil des étudiants en situation de handicap sont formalisés, efficaces et évalués pour éviter toute redondance de fond ou de formes auprès des bénéficiaires.

Critère B	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
Lors de son accueil, l'étudiant en situation de handicap se voit proposer un entretien individuel tant avec le médecin du SSU qu'avec le SCUJO-BAIP et avec le référent de sa composante le cas échéant		2.5 Moderniser l'accueil et l'accompagnement personnalisé apporté aux étudiants	Cellule handicap	Suivi du document de liaison	Rentrée 2019
		2.6 Réaliser, si possible, une journée d'accueil des futurs étudiants en situation de handicap	Vie de campus ? SSU ? Copil	Familiariser les étudiants aux locaux, aux difficultés, et permettre une meilleure appropriation des lieux	Rentrée 2020

**Cadre légal :**

- LOI n°2013-660 du 22 juillet 2013 – art. 9 : Les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants handicapés ou présentant un trouble de santé invalidant, dans le cadre des dispositions réglementant leur accès au même titre que les autres étudiants, et assurent leur formation en mettant en œuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études ;
- LOI n°2013-660 du 22 juillet 2013 – art. 50 : Le CAC 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. Ce schéma définit les objectifs que l'établissement poursuit afin de s'acquitter de l'obligation du code du travail.

**Analyse du contexte :**

- Dans la mesure où les étudiants (pour la plupart) ont atteint ou vont atteindre leurs 18 ans, il s'agit également d'un moment charnière. L'université se doit donc à la fois d'accompagner l'étudiant dans ses démarches mais également favoriser le plus possible leur autonomie (dans la mesure où celle-ci est possible).

**Commentaire(s) et indicateurs :**

-

R2 – Les dispositifs d'accueil des étudiants en situation de handicap sont formalisés, efficaces et évalués pour éviter toute redondance de fond ou de formes auprès des bénéficiaires.

Critère C	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
L'établissement élabore un Plan d'Accompagnement de l'Etudiant Handicapé (PAEH) lors de l'entretien avec le médecin du SSU désigné par la CDAPH de la MDPH 94. Il accompagne en cas de besoin les étudiants en situation de handicap dans la demande de compensations auprès de structures extérieures (MDPH).		2.7 Intégrer les fiches de liaison MDPH (Les fiches de liaison sont transmises par l'étudiant lors de l'entretien avec le médecin du SSU)	-	Permettre un meilleur continuum secondaire/supérieur	
		2.8 S'inspirer du modèle du guichet unique pour moderniser le fonctionnement de la Cellule Handicap	Assistantes sociales du CROUS Psychologues du SSU	Donner une meilleure visibilité aux services accompagnant les ESH	

**Cadre légal :**

- LOI n°2013-660 du 22 juillet 2013 – art. 9 : Les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants handicapés ou présentant un trouble de santé invalidant, dans le cadre des dispositions réglementant leur accès au même titre que les autres étudiants, et assurent leur formation en mettant en œuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études ;

**Analyse du contexte :**

- Dans la mesure où les étudiants (pour la plupart) ont atteint ou vont atteindre leurs 18 ans, il s'agit également d'un moment charnière. L'université se doit donc à la fois d'accompagner l'étudiant dans ses démarches mais également favoriser le plus possible leur autonomie (dans la mesure où celle-ci est possible).

**Commentaire(s) et indicateurs :**

- Quels sont les liens entre l'UPEC et la MDPH du ou des départements sur lesquels se situe l'UPEC ?
- Les étudiants ont dans la majorité des cas déjà constitué un dossier MDPH quand ils font leurs demandes d'aménagements.
- Analyser le PAEH disponible sur le site de l'UPEC

**DOMAINE 1 – ACCUEIL, ORIENTATION ET INSERTION DES ETUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP**

**R03 - A**

**R3 – L'établissement permet aux étudiants de participer aux cours et examens à travers des aménagements adaptés**

Critère A	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
L'établissement fait en sorte que ses cours soient accessibles à tous à travers des outils et des logiciels dédiés.		3.1 Déploiement du logiciel Natbraille pour les étudiants malvoyants et formation des référents	DSI	Développement de l'autonomie des étudiants	
		3.2 Proposer la traduction de certains cours en LSF pour les étudiants malentendants		Développement de l'autonomie des étudiants	

**Cadre légal :**

- 

**Analyse du contexte :**

- 

**Commentaire(s) et indicateurs :**

-

**DOMAINE 1 – ACCUEIL, ORIENTATION ET INSERTION DES ETUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP**

**R03 - B**

**R3 – L'établissement permet aux étudiants de participer aux cours et examens à travers des aménagements adaptés.**

Critère B	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
L'Upec développe l'innovation pédagogique pour les étudiants ne pouvant pas se rendre en cours en raison d'un handicap permanent ou temporaire	Les robots de présence sont déjà expérimentés dans le cadre du projet NCU Aspie-Friendly / Existence d'une plateforme de mise en ligne	3.3 Développement de la captation vidéo des cours	Patrimoine ? DSI ?	Soutenir la réussite des étudiants grâce à une meilleure assiduité	Déjà initié
		3.4 Développement des robots de présence		Soutenir la réussite des étudiants grâce à une meilleure assiduité	Déjà initié, à poursuivre

**Cadre légal :**

- 

**Analyse du contexte :**

- La question de la captation vidéo pose plusieurs problèmes à surmonter : tout d'abord sur la question du droit à l'image (certains EC ne souhaitant pas que leur image soit utilisée) ou dans les contenus des cours (qui peuvent proposer des informations confidentielles). Plus encore, le délai entre la captation du cours et sa mise en ligne est souvent long, problème couplé à un ENT opaque et vétuste.

**Commentaire(s) et indicateurs :**

- Nombre de robots de présence, budget alloué.

R3 – L'établissement permet aux étudiants de participer aux cours et examens à travers des aménagements adaptés

Critère C	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
L'établissement propose les aménagements adéquats lors du passage des examens.		3.5 Permettre une meilleure détection des aménagements	SSU	Favoriser la réussite des étudiants	

Cadre légal :

- 

Analyse du contexte :

- Le temps majoré systématique n'est pas toujours la réponse adéquate aux ESH. Les étudiants souffrant d'un trouble du spectre de l'autisme, par exemple, n'ont pas obligatoirement besoin d'un temps de composition allongé mais plus de sortir lors d'un examen avant l'écoulement de l'heure réglementaire. Le temps majoré doit au moins être pensé en complémentarité avec d'autres accompagnements.

Commentaire(s) et indicateurs :

- Nature et volume des aménagements.

R4 – Le SCUIO-BAIP s’inscrit activement dans l’accompagnement à l’orientation et à l’insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap

Critère A	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
Le service participe au conseil en orientation des étudiants en situation de handicap à travers des processus formalisés		4.1 Création des tuteurs pédagogiques parmi les enseignants	SCUIO-BAIP + tuteurs pédagogiques	Insertion professionnelle	Jusqu’en 2022

**Cadre légal :**

- Loi ESR 2013 qui acte la création des Conseils de perfectionnement.

**Analyse du contexte :**

- D’après les informations en notre possession, les SCUIO-BAIP, en charge de l’accompagnement des étudiants en situation de handicap ne sont conviés qu’à une très faible part à des conseils de perfectionnement.
- De plus, les Conseils de perfectionnement ne sont presque pas déployés au sein des composantes de l’UPEC.

**Commentaire(s) et indicateurs :**

- Les Conseils de perfectionnement (quand ils existent) traitent-ils de la question du handicap ?  
Le référent handicap a-t-il sa place dans ces derniers ?
- Indicateur : nombre de tuteurs formés

R4 – Le SCUIO-BAIP s’inscrit activement dans l’accompagnement à l’orientation et à l’insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap

Critère B	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
Le service propose un accompagnement à la préparation, à la recherche et au suivi de stage ou d’alternance, en collaboration et dans la continuité de l’action de la structure handicap.		4.2 Renforcer le lien entre SCUIO-BAIP et la cellule handicap devenue guichet unique du handicap (suite à la réalisation de l’action 2.8)	SCUIO-BAIP	Insertion professionnelle, Consolidation lien SCUIO/guichet unique (fiche navette)	Bilan à l’échéance 2022
		4.3 Réaliser une étude sur la prévention de la désinsertion dans le parcours de formation et sur les dérives lentes	Comité de pilotage	Inclure et formaliser un volet spécifique sur les ESH dans les études d’insertion, afin de gagner en visibilité comme université handi-accueillante	A définir en Copil
		4.4 Créer une boîte à outil « projets insertion professionnelle » adaptés aux handicaps pour les ESH	Comité de pilotage	Accompagner l’ESH en favorisant au maximum son autonomisation	A définir en Copil

**Cadre légal :**

- Depuis la loi du 06 août 2015 (dite loi Macron), les obligations en matière de stage pour les étudiants en situation de handicap sont : les stagiaires doivent être reconnus personnes handicapées, seuls certains types de stages sont éligibles (stages de formation professionnelle ; stages organisés par l’Agefiph ou prescrits par Pôle emploi, **les stages en alternance dans le cadre de la formation du second degré, les stages d’étudiants dans le cadre d’un cursus de l’enseignement supérieur**), les stagiaires handicapés doivent avoir comptabilisé au moins 35 heures de manière continue dans l’entreprise. Peuvent également être pris en compte l’accueil en périodes d’observation d’élèves de l’enseignement général pour lesquels est versée la prestation de compensation du handicap, l’allocation compensatrice pour tierce personne ou l’allocation d’éducation de l’enfant handicapé et disposant d’une convention de stage. L’accueil de stagiaires handicapés permet de satisfaire jusqu’à 2% maximum de l’effectif d’assujettissement. Chaque stagiaire est comptabilisé au prorata de son temps de présence dans l’entreprise. [En savoir plus](#)

**Commentaire(s) et indicateurs :**

- Quels seraient les liens entre le SCUIO-BAIP et le guichet unique développé ?

**Analyse du contexte :**

- Afin de faire valoir à l’étudiant l’ensemble de ses droits en matière de stage ou d’alternance, l’établissement doit mener une politique de recensement exhaustive, la déclaration de l’étudiant comme personne en situation de handicap auprès d’une MDPH (par exemple) étant une obligation pour bénéficier des dispositifs d’accompagnements.

R4 – Le SCUIO-BAIP s’inscrit activement dans l’accompagnement à l’orientation et à l’insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap

Critère C	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
Le service (en collaboration avec d’autres structures internes) travaille en lien avec des partenaires extérieurs spécialisés dans l’accompagnement des personnes en situation de handicap. Le cas échéant, ces partenariats font l’objet de conventions recensées.		4.5 Formaliser le suivi des conventions et élaborer un outil documentaire sur les adaptations et aménagements	Comité de pilotage	Centraliser le suivi des formations en lien avec le handicap à l’échelle de l’établissement	Bilan en 2022
		4.6 Organiser des rencontres entre l’ESH, son référent et son tuteur de stage en amont, durant et en aval du stage. Accompagner l’étudiant à certains salons		Favoriser l’ESH à s’intégrer dans de nouveaux environnements professionnels	

Cadre légal :

- 

Analyse du contexte :

- Comme toute structuration partenariale, il est préférable que le dialogue sur les questions de handicap soient centralisés autour de grands domaines (Médical/Insertion et accompagnement).
- Cet accompagnement passe par un travail en amont (rédaction de CV, simulations d’entretiens, participation à certains évènements comme les JobDays)

Commentaire(s) et indicateurs :

- L’UPEC a-t-elle externalisé certaines compétences à des partenaires extérieurs (en matière de SI par exemple) ? Comment dès lors ces partenaires sont sensibilisés à la question du handicap ? Les conventions font-elles mention de cette question et, si non, les processus sont-ils assez formalisés pour permettre aux prestataires d’adapter leur offre de services aux enjeux du handicap (à noter que cette question se pose également pour l’ensemble des thématiques de Responsabilité Sociétale).

## DOMAINE 2 – POLITIQUE RH ET HANDICAP

## R5 – L'UPEC accompagne les travailleurs BOE dans l'accès à la Fonction publique à travers un dispositif global d'accompagnement

Critère A	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
L'UPEC respecte ses obligations légales en matière d'embauche de BOE : il propose des objectifs quantifiés et mobilise les leviers adéquats pour les respecter.	L'UPEC développe des partenariats avec des associations pour cibler les candidats potentiels	5.1 Diffuser des offres d'emplois aux partenaires spécialisés (Cap emploi...) et participation à des expérimentations d'aide au retour à l'emploi des BOE.	DRH	Augmenter le nombre de recrutements BOE afin d'atteindre un taux de 4% d'ici 2022	Volumétrie à définir annuellement lors de la campagne d'emploi.
	L'UPEC accompagne les agents BOE en poste vers la titularisation en ouvrant des recrutements sur décret 95 (2 ouvertures/an en moyenne)	5.2 Ouvrir des recrutements 95 dans les diverses filières (AENES, ITRF, Bibliothèque...)			
	L'UPEC siège dans les jurys de recrutement BOE organisé par le rectorat pour pourvoir les postes ouverts au concours dans la filière AENES (3/an en moyenne)	5.3 Sensibiliser au mode de recrutement par décret 95 auprès des agents BOE déjà en poste au sein de l'établissement			

## Cadre légal :

- Il est fait mention d'un « recrutement 95 » en référence au décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique. Un recrutement 95 est donc compris comme un recrutement de BOE.

## Analyse du contexte :

- L'UPEC respecte les obligations légales en matière de publication à hauteur de 6% des postes ouverts par la voie des concours mais tous les postes ne parviennent pas à être pourvus. Aussi, l'UPEC est dans une démarche d'amélioration pour pourvoir davantage de postes vacants par des BOE et atteindre les 6% réglementaires (taux actuel d'emploi BOE=2,5%).
- Un rapprochement a déjà été mené :
- Avec le RH étudiants pour diffusion des offres d'emploi auprès des étudiants en situation de handicap ;
- Avec les Cap Emploi d'Ile de France pour diffusion des offres d'emplois et expérimentation de dispositifs d'aide au retour de l'emploi des BOE ;
- Avec le rectorat de Créteil pour identification de profils BOE de la filière AENES.

## Commentaire(s) et indicateurs :

- Il faut souligner comme possible point de vigilance la réticence éventuelle des structures d'affectation des BOE. Le travail de sensibilisation auprès des recruteurs doit être développé (cf référence 7).

R5 – L’UPEC accompagne les travailleurs BOE dans l’accès à la Fonction publique à travers un dispositif global d’accompagnement

Critère B	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
En amont du recrutement, l’université identifie au sein de la fiche de poste les contraintes éventuelles du poste. Le cas échéant, il est capable de transmettre ces informations en amont de l’entretien	Les conditions particulières d’exercice sont précisées sur les fiches de postes mais non les contraintes précises liées à chaque poste.	5.4 Former les recruteurs et les informer sur les possibilités d’accompagnement et les compensations possibles	DRH	Partie à inclure dans le cadre des formations RH prévues	Durant l’année 2019/2020
		5.5 Diffuser aux recruteurs un guide d’entretien pour BOE			
		5.6 Proposer sur les fiches de poste l’ensemble des contraintes de ce dernier		Inclure cette nouvelle partie dans les fiches de poste	Durant l’année 2019/2020

**Cadre légal :**

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

**Analyse du contexte :**

- Ce type d’action pose la question de l’obligation pour les recruteurs de suivre les formations pour la conduite d’entretien de recrutement pour les BOE. De plus, même si les agents des RH sont formés à cette question, ces derniers ne participent pas toujours aux entretiens de recrutement. A défaut de pouvoir suivre la formation, un guide devrait être mis à destination des recruteurs.

**Commentaire(s) et indicateurs :**

- Les différents types de contraintes liées au poste ont été définis par la médecine de prévention (nécessité de déplacement, d’astreinte ou d’horaires décalés, station debout prolongé, travail répétitif ou port de charges lourdes, travail sur écran, relation à l’usager, exposition au stress).
- La question du besoin d’aménagement de poste est systématiquement posée en cas de candidature BOE.

R5 – L’UPEC accompagne les travailleurs BOE dans l’accès à la Fonction publique à travers un dispositif global d’accompagnement

Critère C	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
L’UPEC soutient et accompagne la titularisation des agents BOE	Cette modalité de recrutement est déjà proposée lorsque la situation s’y prête et les agents sont fortement accompagnés.	5.7 Développer un accompagnement spécifique et individualisé pour les agents BOE se préparant au concours	DRH (Conseil Mobilité carrière et service formation)	-	Bilan en 2022
		5.8 Communiquer sur les ouvertures de recrutement par la voie BOE	DRH, partenaires (Cap Emploi)	-	-

**Cadre légal :**

- Décret no 95-979 du 25 août 1995 d'application de l'article 27 de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée relative à certaines modalités de recrutement des handicapés dans la fonction publique de l'Etat.
- Accord-cadre du 22 octobre 2013 pour les risques psycho-sociaux dans la fonction publique.

**Analyse du contexte :**

- Il est primordial d’informer les responsables de structures sur les voies possibles de titularisation pour les BOE afin qu’ils sensibilisent leur personnel

**Commentaire(s) et indicateurs :**

- Chaque agent en poste susceptible de candidater à un recrutement BOE est accompagné (formations, oraux blancs) et sensibilisé aux attentes de l’épreuve (approche par compétences...).

R6 – L’UPEC mène une politique de maintien dans l’emploi des agents BOE recrutés

Critère A	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
L’établissement facilite la prise de fonction en développant une procédure d’intégration qui prend en compte tant le BOE que les agents du service concerné si besoin est.	Existence d’une procédure d’accompagnement à la prise de fonction des BOE.	6.1 Communiquer auprès des recruteurs sur l’existence de cette procédure d’intégration	CH – DRH	-	Bilan en 2022
		6.2 Le cas échéant, mettre en place un accompagnement des agents du service pour l’accueil et l’adaptation du collègue BOE	CH- DRH – Sameth <sup>5</sup>	-	Bilan en 2022

Cadre légal :

- Accord-cadre du 22 octobre 2013 pour les risques psycho-sociaux dans la fonction publique.

Analyse du contexte :

- Le Sameth intervient lors du diagnostic et en appui pour des adaptations de poste/mission relevant de plusieurs champs (accompagnement du service, accompagnement de l’agent BOE). La DRH coordonne cet accompagnement avec les différents interlocuteurs (agent, supérieur hiérarchique/structure, médecine de prévention, assistante sociale).

Commentaire(s) et indicateurs :

- Si l’action 6.1 est déjà instaurée, il serait intéressant de mettre en place une démarche qualité sur les outils proposés, à savoir un entretien avant/après le recrutement, la remise d’un kit d’information, la présentation de la gestionnaire RH, un point d’aménagement de poste et un point formation si nécessaire.

<sup>5</sup> Service d’appui au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés

R6 – L’UPEC mène une politique de maintien dans l’emploi des agents BOE recrutés

Critère B	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
Les effectifs BOE sont connus. La nature des handicaps est connue par la médecine de prévention et donne lieu aux aménagements de poste adéquats.	Le correspondant handicap, en lien avec la médecine de prévention, met en place les aménagements matériels pour les agents déclarés BOE. Le service accompagnement des personnels intervient lorsqu’un accompagnement RH est nécessaire	6.3 Communiquer en amont du recrutement sur les possibilités d’accompagnement possible.	DRH	Rédaction d’un guide de recrutement BOE	2019/2020

**Cadre légal :**

- Décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique ;

**Analyse du contexte :**

- Un guide de recrutement BOE à destination des candidats et des recruteurs pourra être mis à disposition. Il pourra mentionner : la politique de recrutement BOE de l’établissement, les dispositifs d’accompagnement à la prise de fonction et d’aménagement de poste, les voies d’accès à la titularisation, etc.

**Commentaire(s) et indicateurs :**

- Les effectifs BOE déclarés sont connus. L’action à développer devra porter sur l’incitation à la déclaration (cf référence 7).

## DOMAINE 2 – POLITIQUE RH ET HANDICAP

## R6 – L'UPEC mène une politique de maintien dans l'emploi des agents BOE recrutés

Critère C	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
L'UPEC répond aux besoins des agents BOE tout au long de leur carrière, à travers un suivi spécifique et un réseau de référents handicap dynamique et adapté.	Les dispositifs d'accompagnement des carrières sont mis en œuvre	6.4 Effectuer un suivi spécifique des carrières BOE	CH – DRH	Répondre aux besoins des agents BOE sur l'ensemble de leur carrière	Déjà opérationnel
		6.5 Communiquer sur le rôle des différents acteurs	CH - DHR	Identifier les personnes ressources et les faire connaître	A finaliser sur 2019
		6.6 Communiquer sur les handicaps temporaires et les possibilités d'adaptation de l'espace de travail	DRH	Accroître l'information auprès des services concernant les aménagements en cas de handicap temporaires	2019

## Cadre légal :

- Décret no 95-979 du 25 août 1995 d'application de l'article 27 de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée relative à certaines modalités de recrutement des handicapés dans la fonction publique de l'Etat.

## Analyse du contexte :

- Les différents dispositifs d'accompagnement, s'ils existent déjà, pourraient être rendus plus visibles en figurant dans le guide d'accueil du BOE.

## Commentaire(s) et indicateurs :

- L'accompagnement des BOE au cours de leur carrière concerne différentes actions : formations, aide à la mobilité, adaptation du poste de travail ou des missions, aménagements organisationnels (télétravail...).

## DOMAINE 2 – POLITIQUE RH ET HANDICAP

## R7 – L'UPEC sensibilise ses personnels à la question du handicap

Critère A	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
Les recruteurs sont sensibilisés aux problématiques du handicap	Le correspondant handicap se tient à disposition des recruteurs en cas de questionnements liés au handicap.	7.1 Présenter le SDH au RAC et Directeurs et sensibiliser au recrutement BOE	Chargé de mission handicap	Inclure l'ensemble des acteurs dans les enjeux portés par le SDH	Dès la validation du SDH
	Le CH participe aux entretiens de recrutement BOE lorsque celui-ci est identifié en amont.	7.2 Développer des rencontres entre le CH et les différentes structures	CH	Inclure l'ensemble des acteurs dans les enjeux portés par le SDH	2019
Les collaborateurs sont sensibilisés aux problématiques du handicap	Les supports du MESRI sont mis à disposition de tout agent	7.3 Organiser des événements de sensibilisation aux handicaps	CH	Inclure l'ensemble des acteurs dans les enjeux portés par le SDH	2019-2022

## Cadre légal :

- Décret no 95-979 du 25 août 1995 d'application de l'article 27 de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée relative à certaines modalités de recrutement des handicapés dans la fonction publique de l'Etat.

## Analyse du contexte :

- La sensibilisation des recruteurs apparait comme une étape primordiale garantissant l'efficacité de l'ensemble du dispositif.

## Commentaire(s) et indicateurs :

- Intégrer la politique du handicap de l'UPEC au sein des axes thématiques en recherche, notamment au sein de l'axe Santé, Société, Environnement et proposer des interventions opérationnelles lors du prochain séminaire SSE : comment la recherche peut-elle est mise au service de la politique du handicap d'une université ?

## DOMAINE 2 – POLITIQUE RH ET HANDICAP

## R7 – L'UPEC sensibilise ses personnels à la question du handicap

Critère B	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
Les enseignants sont sensibilisés à la problématique du handicap chez les étudiants et sont en mesure de pouvoir les accompagner.	Des enseignants accompagnent les étudiants en situation de handicap mais n'ont pas toujours été formés au préalable.	7.4 Proposer à tout nouvel enseignant une formation de sensibilisation au handicap	DRH	Former les nouveaux enseignants au handicap des étudiants	019
		7.5 Développer un blog handicap pour les enseignants sur la base de questions/réponses	Référent handicap des étudiants	Permettre une approche proactive dans l'accueil des ESH	2019-2020

## Cadre légal :

- Décret du 9 mai 2017 relatif au statut des maîtres de conférences.

## Analyse du contexte :

- Plus que de présenter à l'enseignant l'organisation structurelle de l'établissement en matière d'accompagnement des ESH, permettre aux agents et EC de savoir réagir de manière appropriée face aux différents types de handicap.

## Commentaire(s) et indicateurs :

- Pour l'action 7.4, l'idéal serait de proposer une formation obligatoire « accompagnement des ESH » des maîtres de conférences.

## DOMAINE 2 – POLITIQUE RH ET HANDICAP

## R7 – L'UPEC sensibilise ses personnels à la question du handicap

Critère C	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
L'animation du réseau handicap est formalisée, efficace et efficiente : il identifie les personnes-ressources, les fait connaître et répond aux attentes du bénéficiaire	Réunion annuelle des référents handicap de structure.	7.6 Etablir la fiche de mission des référents handicap (Annexes)	Chargé de mission et Comité de pilotage handicap	Donner une vision exhaustive des acteurs et leurs interrelations au bénéfice de l'étudiant et du BOE	2019
		7.7 Clarifier le rôle des différents acteurs en élaborant un organigramme fonctionnel			

## Cadre légal :

- 

## Analyse du contexte :

- Un travail portant sur la mission des référents handicap dans les structures avait été initié. Il s'agira de compléter celui-ci. L'établissement souhaite que cette mission soit basée sur le volontariat et ne soit pas liée à des fonctions spécifiques (risque d'imposer la mission à une personne n'ayant pas d'appétence pour le sujet du handicap).

## Commentaire(s) et indicateurs :

- Les documents seront mis à disposition en annexe.
-

## DOMAINE 2 – POLITIQUE RH ET HANDICAP

## R7 – L'UPEC sensibilise ses personnels à la question du handicap

Critère D	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
L'établissement organise des campagnes d'incitation à la déclaration d'un handicap à destination des personnels. Il participe par la même occasion au montage du dossier de reconnaissance et de la déclaration annuelle du handicap.	Existence d'un support de communication du MESRI. Rencontre au fil de l'eau avec les différentes structures demandeuses.	7.8 Mettre en place la campagne de communication UPEC « Quels avantages à se déclarer » ?	CH avec possibilité d'intervention de la Direction de la Communication	Mieux recenser les agents éligibles aux services de l'établissement et les accompagner en conséquence	Campagne à lancer après la validation du SDH
		7.9 Rencontrer les responsables des différentes structures afin de présenter les actions possibles	CH	Rencontrer l'ensemble des structures d'ici un an	2019
		7.10 Appui à la constitution du dossier	CH	Aider au montage de la reconnaissance du handicap	Déjà opérationnel

## Cadre légal :

- Loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010, article 208 VII qui oblige tout employeur à mener une déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, victimes de guerre et assimilés effectuée à compter de l'année 2012 au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.
- Accord-cadre du 22 octobre 2013 pour les risques psycho-sociaux dans la fonction publique.

## Analyse du contexte :

- La campagne de communication et les rencontres avec les structures seront l'occasion d'aborder le handicap temporaire, encore peu connu.

## Commentaire(s) et indicateurs :

- Dans la mesure où le SDH est prévu pour être validé en décembre 2018, il serait pertinent de mieux définir le calendrier de l'action 4.5 et les modalités de sa réalisation (en plus du support de communication).
- Existence d'un kit ministériel

**DOMAINE 2 – POLITIQUE RH ET HANDICAP**

**R07 - E**

**R7 – L'UPEC sensibilise ses personnels à la question du handicap**

Critère E	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
L'établissement organise des événements de sensibilisation qui mêlent les différents publics (BIATSS/Enseignants/Etudiants).		7.11 Développer une journée autour du handicap	CR CFVU	Sensibiliser l'ensemble des usagers et personnels de l'établissement au handicap.	2019
		7.12 Créer une page sur le site dédié de l'UPEC	CH	Donner à tous les acteurs, ainsi qu'aux BOE et ESH une vision claire de la politique handicap de l'université	2019

**Cadre légal :**

- 

**Analyse du contexte :**

- 

**Commentaire(s) et indicateurs :**

- L'action 7.12 comportera un volet étudiant et un volet employeurs. Le volet employeur consiste à enrichir la page « emploi BOE » et la création d'une mention « toutes les offres éligibles aux BOE ».

## DOMAINE 3 – L'ACCESSIBILITE DES LOCAUX AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

R08 - A

### R8 – L'établissement a mis en place une politique d'accessibilité coordonnée entre les différents services

Critère A	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
L'accessibilité des locaux aux personnes en situation de handicap est incluse au sein des autres Schémas Directeurs et documents de pilotage comme le SD Immobilier ou Numérique		8.1 Intégrer une référence aux politiques du handicap dans l'ensemble des documents de gestion	Présidence, RH, Patrimoine, H&S, DSI	Considérer les spécificités de l'établissement pour une politique handicap adaptée	

#### Cadre légal :

- L'Agenda d'Accessibilité programmée est un document obligatoire à communiquer à la Préfecture ;

#### Analyse du contexte :

- Sensibiliser les différents acteurs sur la question du handicap dans la réalisation de leurs schémas directeurs permettrait à chaque direction de proposer les meilleurs indicateurs dans leurs sphères de compétence, et ainsi construire des données qui répondent au mieux aux spécificités de l'établissement ;
- Problématique des RH et de l'accès informatique

#### Commentaire(s) et indicateurs :

- L'UPEC a réalisé en 2015 un Agenda d'Accessibilité Programmée qui présente un état des lieux du patrimoine de l'université : il s'agirait dès lors d'actualiser les états des lieux réalisés et d'en extraire les principaux indicateurs.

## DOMAINE 3 – L'ACCESSIBILITE DES LOCAUX AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

**R08 - B**

### R8 – L'établissement a mis en place une politique d'accessibilité coordonnée entre les différents services

Critère B	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
L'établissement propose un guide d'accès des bâtiments à destination des personnes en situation de handicap. Il est décliné pour être accessible peu importe le handicap (version audio par exemple).		8.2 Développer une application UPEC comprenant un volet accessibilité poussé	DGS, Présidence, DSI	Mobiliser les services concernés	2022

#### Cadre légal :

- 

#### Analyse du contexte :

- L'ouverture des différents Campus (principalement le Campus centre) sur la ville, et les multiples points d'accès qui en résultent rendent difficile l'orientation des étudiants, a fortiori les étudiants en situation de handicap. Le développement d'une application Upec devra dès lors comporter un volet accessibilité complet qui, sans pour autant se doter d'un service de géolocalisation, sera à même d'orienter et de repérer les étudiants. (système de QR code sur les panneaux par exemple).

#### Commentaire(s) et indicateurs :

- L'UPEC a réalisé en 2015 un Agenda d'Accessibilité Programmée qui présente un état des lieux du patrimoine de l'université : il s'agirait dès lors d'actualiser les états des lieux réalisés et d'en extraire les principaux indicateurs.
- « UPECACCESSIBLE ».

**DOMAINE 3 – L'ACCESSIBILITE DES LOCAUX AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

**R08 - C**

**R8 – L'établissement a mis en place une politique d'accessibilité coordonnée entre les différents services**

Critère C	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
L'accessibilité des ressources numériques pour les ESH en situation de handicap est pensée et mise en œuvre au sein des différents Services et Direction		8.3 Développer d'un Plan Accessibilité Numérique	DSI/DEVE/SCD	Développer une expertise sur la question de l'accessibilité numérique	Identification des besoins à la rentrée 2019 pour un plan Schéma directeur Accessibilité en janvier 2020.

**Cadre légal :**

- 

**Analyse du contexte :**

- Il s'agit d'intégrer pleinement le SCD dans cet enjeu, la bibliothèque est pour l'étudiant, en dehors des lieux de cours, un lieu de vie central.

**Commentaire(s) et indicateurs :**

- Question de la distribution des moyens adaptés aux différents types de handicap dans tous les services à analyser à travers un état des lieux des besoins fins.

## DOMAINE 3 – L'ACCESSIBILITE DES LOCAUX AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

R09 - A

### R9 – L'UPEC propose des infrastructures propres à faciliter l'accès à l'ensemble de ses sites

Critère A	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
Un plan d'aménagement des amphis existe ou est envisagé. Il est appliqué aux nouvelles constructions et structure la réfection des anciens lieux de formation	Travaux en cours dans le cadre de l'Ad'AP	9.1 L'université s'engage à rendre accessible aux ESH au moins un amphithéâtre par an	Patrimoine	Moderniser les locaux	fin d'Ad'AP

#### Cadre légal :

- Ad'AP<sup>6</sup> : engagement validé par le préfet

#### Analyse du contexte :

- Si l'accessibilité extérieure est un point capital, le déplacement d'un BOE ou d'un étudiant en situation de handicap doit aussi être facilité à l'intérieur des bâtiments : pourquoi ne pas développer des parcours-types qui recréent, à travers un continuum, les déplacements quotidiens privilégiés ?

#### Commentaire(s) et indicateurs :

- Il est proposé à la direction du Patrimoine de faire figurer au sein de cette référence des actions qu'ils considèrent comme centrales, ainsi le titre du critère peut être modifié selon leur convenance.
- La largeur des portes insuffisante avait été notée au sein de l'Ad'AP de l'UPEC en 2015

<sup>6</sup> Agenda d'accessibilité programmée

**DOMAINE 3 – L'ACCESSIBILITE DES LOCAUX AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

**R09 - B**

**R9 – L'UPEC propose des infrastructures propres à faciliter l'accès à l'ensemble de ses sites**

Critère B	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
L'établissement propose des places de stationnement à destination des personnes en situation de handicap sur l'ensemble de ses sites. Elles sont visibles et situées de manière stratégique.	Un BOE peut bénéficier d'une place de parking dédiée sur présentation d'une préconisation de la médecine du travail.	9.2 Développer une signalisation particulière à destination des ESH et BOE	Patrimoine		Bilan en 2022
		9.3 Créer des places « Handicapés » pour les visiteurs et étudiants en situation de handicap	Patrimoine		Bilan en 2022

**Cadre légal :**

- Quels impacts du nouveau plan ELAN ? (à étudier)

**Analyse du contexte :**

- Au regard du caractère multi-site de l'UPEC, la réflexion doit se porter sur les principaux locaux, comme présentée dans l'Ad'AP de 2015 ;
- A faire ou développer, les réflexions sont en cours au sein de la Direction du Patrimoine.

**Commentaire(s) et indicateurs :**

- L'absence de places de stationnement est un des principaux obstacles rencontrés lors du diagnostic accessibilité réalisé par le Patrimoine en 2015 : il faudrait faire l'état des lieux de ce point en le couplant avec d'autres difficultés inhérentes : équipements sur les escaliers, proposition d'un dispositif de franchissement alternatif des obstacles, signalisation des cheminements et fléchage des sanitaires adaptés etc.

**DOMAINE 3 – L'ACCESSIBILITE DES LOCAUX AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

**R09 - C**

**R9 – L'UPEC propose des infrastructures propres à faciliter l'accès à l'ensemble de ses sites**

Critère C	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
L'établissement propose des accès aux personnes à mobilité réduite (ascenseurs, rampes...) sur l'ensemble de ses sites. Ces dispositifs sont redondants et situés de manière stratégique.		9.4 Etablir, en lien avec la Direction du Patrimoine, un suivi des aménagements prévus par l'Agenda d'Accessibilité Programmée ?		Améliorer l'accessibilité des bâtiments des sites de l'Upec	2022

**Cadre légal :**

- Quels impacts du nouveau plan ELAN sur le prochain Agenda d'Accessibilité Programmé ?

**Analyse du contexte :**

- Au regard du caractère multi-site de l'UPEC, la réflexion doit se porter sur les principaux locaux, comme présentée dans l'Ad'AP de 2015 ;

**Commentaire(s) et indicateurs :**

- L'absence de places de stationnement est un des principaux obstacles rencontrés lors du diagnostic accessibilité réalisé par le Patrimoine en 2015 : il faudrait faire l'état des lieux de ce point en le couplant avec d'autres difficultés inhérentes : équipements sur les escaliers, proposition d'un dispositif de franchissement alternatif des obstacles, signalisation des cheminements et fléchage des sanitaires adaptés etc.

R10 – L'établissement s'assure, en lien avec ses partenaires, que les étudiants en situation de handicap soient logés et accueillis en prenant en compte l'ensemble de leurs besoins.

Critère A	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
L'établissement propose un espace d'accueil et de repos dédié aux personnes en situation de handicap, en particulier pour fournir un environnement adapté aux étudiants autistes.		10.1 S'inspirer des recommandations du NCU Aspie-Friendly et le cas échéant les mobiliser	Copil	Le NCU Aspie Friendly court jusqu'en 2027	

**Cadre légal :**

- 

**Analyse du contexte :**

- Les étudiants présentant des troubles du spectre autistique (TSA) et les handicaps psychiques ne sont que peu pris en compte dans les questions d'accessibilités, les acteurs se concentrant principalement sur l'accueil physique des étudiants. Il s'agit donc pour l'université de se montrer pro active sur ce point, en développant des zones calmes au sein de chaque composante à destination de l'étudiant.
- Attention cependant : problématique des moyens face à la demande, qui suppose une identification des besoins particulièrement précise.

**Commentaire(s) et indicateurs :**

- Travail de l'UPEC sur les questions de l'autisme, à travers le développement de formations ouvertes : l'opportunité de l'établissement de se démarquer et de proposer des dispositifs innovants est renforcée
- Mettre en lien avec le projet Aspi-Friendly ? Création de salles Aspie-Friendly ?

**R10 – L'établissement s'assure, en lien avec ses partenaires, que les étudiants en situation de handicap soient logés et accueillis en prenant en compte l'ensemble de leurs besoins.**

Critère B	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier
L'établissement et le CROUS s'assurent que les étudiants en situation de handicap accèdent à des chambres aménagées		10.2 Assurer le continuum entre le Crous et l'UPEC	Cellule handicap + Comité de pilotage	Eviter les ruptures entre l'Upec et les partenaires qui ont un impact direct sur la mobilité des étudiants

**Cadre légal :**

- Quel impact de la loi ELAN sur la réfection des logements étudiants publics ? La nouvelle norme de 10 % au lieu de 100 % de logements adaptés est-elle applicable aussi à ce genre de bâtiments, alors que les logements étudiants sont pour la plupart des constructionanciennes qui ne sont pas aux normes.

**Analyse du contexte :**

- S'inscrit également dans les réflexions sur la mobilité des étudiants, notamment à travers le développement de parcours-types et d'un continuum domicile-travail.

**Commentaire(s) et indicateurs :**

- Le nouveau Comité de pilotage pourra être mobilisé afin d'entamer des discussions sur la question du handicap avec le CROUS et les leviers d'action afin d'harmoniser nos politiques respectives en matière d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

**DOMAINE 3 – L'ACCESSIBILITE DES LOCAUX AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

**R10 - C**

**R10 – L'établissement s'assure, en lien avec ses partenaires, que les étudiants en situation de handicap soient logés et accueillis en prenant en compte l'ensemble de leurs besoins.**

Critère C	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier
L'établissement mobilise efficacement les crédits ministériels pour le développement d'une politique à destination des étudiants et personnels en situation de handicap. Ces derniers sont fléchés sur des actions précises, notamment en recherche et en formation.		10.3	Cellule handicap	

**Cadre légal :**

- Le Ministère propose une enveloppe d'environ 30m € par an. L'Upec en touche 200k à 300k sur des projets sécurité (incendie) accessibilité (depuis 2015) et sureté (terrorisme).

**Analyse du contexte :**

- Amphithéâtres ; ascenseurs mis aux normes modernisation

**Commentaire(s) et indicateurs :**

R11 – L’établissement repère et porte les formations et/ou innovations pédagogiques en lien avec les questions de handicap.

Critère A	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier
L’établissement communique, valorise et opérationnalise les innovations pédagogiques en matière de handicap, favorisant l’individualisation des cursus universitaires.	Utilisation de robot de téléprésence pour permettre aux ESH ne pouvant pas se déplacer de suivre les cours à distance. Adaptations des modalités pédagogiques et didactiques dans le cadre du DIU Référent handicap	11.1 Mieux repérer et valoriser les innovations pédagogiques	Chargé de mission handicap ; Cellule handicap ; MIEE ; Vice-doyen innovations pédagogiques	Faire connaître les innovations pédagogiques (lettre, site, Upec hebdo, journées d’information)
		11.2 Mettre en place des formations brèves, à destination des référents et EC	Équipe DIU référent handicap	Développer les adaptations pédagogiques et didactiques dans tous les cursus

**Analyse du contexte :**

Ces dernières années, l’action conjuguée de différents facteurs ont eu pour conséquence l’arrivée dans notre université d’un nombre croissant d’étudiants en situation de handicap ayant des besoins particuliers : Une législation plus favorable aux personnes en situation de handicap notamment sous l’impulsion de la Loi de février 2005 ; Une évolution très sensible de la scolarisation dans les premier et second degrés et de la formation des jeunes en situation de handicap soucieux de poursuivre des études supérieures ; L’émergence conjointe d’une demande sociale affirmée d’insertion des personnes en situation de handicap.

Notre université, à l’instar des autres universités françaises, est donc aujourd’hui davantage que par le passé, confrontée à la problématique de l’insertion des étudiants en situation de handicap et doit respecter la loi : depuis la loi du 11 février 2005, l’État doit mettre en place les moyens financiers et humains pour assurer une formation scolaire, professionnelle et supérieure aux enfants, adolescents et adultes handicapés. Or face à cette évolution, il s’avère que les personnels (enseignants, personnel de la scolarité, personnels des bibliothèques, référents handicap...) sont parfois démunis à la fois pour répondre aux besoins particuliers de cette catégorie d’étudiants mais également pour mobiliser des dispositifs d’aide et d’accompagnement existants qu’il s’agisse de problématiques d’accueil, d’insertion ou d’adaptations pédagogiques ;

Professionaliser les acteurs de l’université permettrait permettra une montée en compétence spécifique qui contribuera à l’accueil et à la réussite d’un plus grand nombre d’étudiants en situation de handicap à l’université mais donnerait et donnera également une meilleure visibilité aux formations en lien avec le handicap ; Projet de formation « Former une université inclusive » portée par la responsable du DIU Référent handicap avec la collaboration du vice-doyen Innovations pédagogiques, du responsable de l’IFR ESPE sur les troubles autistiques. Ce projet de formation, sur 2 ans, a pour objectif de faire évoluer les pratiques afin d’améliorer l’accompagnement des étudiants en situation de handicap et d’individualiser les réponses apportées à leurs besoins particuliers ; Création d’un Master international « Insertion et lutte contre la désinsertion professionnelle des personnes handicapées » (2020)

Il s’agit d’identifier les leviers à mobiliser afin de motiver les EC volontaires pour être tuteurs d’un ESH (comment lui permettre d’accéder rapidement à une formation ? La simple plaquette explicative est intéressante mais ne permet pas de répondre à l’ensemble de leurs interrogations). Outre les EC volontaires, les intervenants au sein des formations du domaine médical (DU “anglais médical » ; DIU Infirmières de santé au travail ») en lien avec le handicap pourront être associés en premier lieu et faire de leurs cursus les premiers terrains d’expérimentation et de généralisation des bonnes pratiques.

**Commentaire(s) et indicateurs :**

- Travail de l’établissement sur l’autisme avec l’ouverture d’une formation dédiée : opportunité de l’établissement à se montrer proactif sur cette question.
- DIU Référents handicap, etc.
- Les formations brèves présentées dans le 10.2 pourraient aborder des thèmes comme le management des personnels handicapés, le recrutement des personnels handicapés, être référents-handicap à l’université, l’écosystème du référent handicap (partenaires et ressources, l’accueil de la clientèle handicapée, etc.), elles peuvent s’inclure dans le cadre d’un module du DIU référent handicap, en mobilisant son équipe pédagogique, par exemple.

R11 – L’établissement repère et porte les formations et/ou innovations pédagogiques en lien avec les questions de handicap.

Critère B	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier
L’établissement mobilise son offre de formation existante au service de sa politique en matière du handicap (DU référent handicap)	IFR ESPE sur les troubles cognitifs et les troubles autistiques DIU référent handicap secteur privé secteur public	11.3		Renouveler les pratiques pédagogiques, les pratiques d’accueil et d’accompagnement, en formant différents acteurs

**Cadre légal :**

- 

**Analyse du contexte :**

- Formations : Le DIU Référent handicap + IFR sur l’autisme (rechercher le nom existe)
- D’autres formations dans le domaine médical ou liées en partie au handicap (formation technique) à rechercher (DU “anglais médical”)
- Création d’un Master européen « Insertion et lutte contre la désinsertion professionnelle des personnes handicapées » (2020)
- le DIU référent handicap accueille 40 à 60 % d’étudiants handicapés (handicap moteur, physique sensoriel, cognitif, psychique, dys, maladies invalidantes, cancer...) et entraîne des innovations pédagogiques et didactiques (en formation en présentiel, à distance, en alternance, suivi de stage, examen...) afin d’essaimer les bonnes pratiques dans les autres formations.
- Quatre atouts majeurs de ces coopérations inter-formations : Le potentiel de transfert ; La montée en compétences : scientifiques, opérationnelles, relationnelles, organisationnelles, techniques, communicationnelles ; La garantie de démarches pédagogiques actives, diversifiées et innovantes, prenant appui sur l’expérience acquise par l’équipe pluriprofessionnelle et pluridisciplinaire du DIU référent handicap ; La mobilisation des outils numériques.

**Commentaire(s) et indicateurs :**

Ces formations auront un impact sur :

- les pratiques pédagogiques des enseignants
- Les pratiques d’accueil des étudiants handicapés par le personnel des scolarités
- les pratiques d’accueil des lecteurs handicapés par le personnel des bibliothèques universitaires
- les pratiques des référents handicap

R12 – L’établissement mobilise ses atouts en recherche au service de l’accompagnement des personnes en situation de handicap.

Critère A	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
L’établissement mobilise ses atouts en matière de recherche (principalement en médecine, en STAPS, en Ergothérapie) afin que ces derniers aient des retombées directes ou indirectes sur la prévention et l’accompagnement de personnes en situation de handicap		12.1 Réinstaurer une journée de sensibilisation (ex journée Handivalide)	DSG/Présidence	Sensibiliser étudiants et personnels sur la question du handicap	Printemps 2019
		12.2 Développer une étude sur la prévention de la désinsertion professionnelle des ESH et BOE	Comité de pilotage	Aider les ESH, par les réponses issues de la recherche collaborative et opérationnelle au fil de leur formation, à développer leur pouvoir d’agir et à construire leurs propres modes de participation au sein de l’université	

**Forces repérées en recherche :**

- L’environnement actif pour l’aide aux personnes handicapées (LISSI) ;
- Le Management et la société (IRG) ;
- L’habitat et la société inclusive (LIRTES) ;
- Handicap et éthique (laboratoire LIPHA) ;
- Santé et politique sociale (laboratoire ERUDITE) ;
- Education et scolarisation (CIRCEFT) ;
- Inégalités et discriminations (Lab’Urba) ;
- Emploi, handicap, désinsertion professionnelle (LIS) ;
- Les équipes du CHIC ;

**Analyse du contexte :**

- Si l’accueil et l’accompagnement des BOE et des étudiants en situation de handicap est une démarche transversale entre les directions et services, qui proposent leurs expertises respectives dans une démarche globale, la question du lien entre autonomie, recherche et formation ne peut pas s’émanciper d’une approche pluri voire (ou surtout) transdisciplinaire. L’établissement universitaire doit donc, au sein de ses équipes dirigeantes, être le garant et le moteur d’initiatives qui allient un éventail large mais pertinents d’acteurs.

**Commentaire(s) et indicateurs :**

- Laboratoire de recherche sur le développement de prothèses robotiques : les étudiants sont-ils associés au développement de ces dispositifs ?
- 12.1 sous réserve de volonté politique.

R12 – L’établissement mobilise ses atouts en recherche au service de l’accompagnement des personnes en situation de handicap

Critère B	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier
L’établissement s’inscrit dans le monde de la recherche et participe à des réseaux actifs sur les questions du handicap (Aspie-friendly).		12.3 Mobiliser les outils portés par Aspie-Friendly au service de l’établissement		Élaborer des projets de recherche handicap/insertion en réponse aux appels à projet de l’ANR et de la CNSA ; organiser des journées scientifiques et publier des ouvrages sur le handicap et

Cadre légal :

- 

Analyse du contexte :

La recherche développée par la Chaire se veut très opérationnelle. Elle s’appuie sur des problématiques exprimées par les instances gouvernementales, le Comité Interministériel du handicap, le Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées, la Région Ile de France, la CNSA. L’Agefiph, le FIPHFP, le Défenseur des Droits, les associations. Elle s’appuie notamment sur les rapports concernant la lutte contre la désinsertion professionnelle, la charte université handicap, les recommandations du CNCPH de « favoriser la participation, l’innovation, la recherche et l’expérimentation » (septembre 2018).

- La chaire « Handicap et Emploi pour une société inclusive » comportera un volet recherche centrée :
- sur le parcours d’études des personnes en situation de handicap jusqu’à leur insertion professionnelle (formation initiale)
- sur la formation tout au long de la vie des personnes en situation de handicap dans le cadre d’une évolution de carrière, d’une réorientation ou d’un projet de maintien en emploi ou maintien dans l’emploi. (formation continue)

Commentaire(s) et indicateurs :

-

R12 – L’établissement mobilise ses atouts en recherche au service de l’accompagnement des personnes en situation de handicap

Critère C	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
L’établissement développe des structures aptes à porter la question du handicap à des multiples échelles et de manière transversale		12.4 Soutenir le développement l’institut du handicap et de la chaire handicap et emploi	DSG/Présidence Responsable et comité de la Chaire Handicap et Emploi et de l’Institut du handicap		
		12.5 Développer une structure/cellule qui centralise les innovations technologiques développées			

Cadre légal :

- 

Analyse du contexte :

- La chaire, grâce à son équipe pluriprofessionnelle, apportera une aide à la coordination des acteurs et au déploiement de partenariats territoriaux forts autour de projets éducation, formation et emploi, élaborera des guides de recommandation, des guides de référence adaptés à chacun des acteurs (documents, site web) et d’outils pratiques de liens entre les acteurs afin de favoriser l’insertion universitaire, l’insertion professionnelle, la formation initiale et la formation tout au long de la vie des personnes handicapées, publiera des ouvrages, d’articles et développement d’un site internet sur la thématique de l’emploi, de la formation, et du handicap.

Commentaire(s) et indicateurs :

-

R13 – L’université est ouverte sur son écosystème et inclut des partenaires extérieurs pour soutenir sa politique en matière de handicap

Critère A	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
L’université grâce à ses travaux de recherche et de formation construit et adapte les modèles pertinents de demain en identifiant les leviers et les freins au bénéfice de tout son écosystème		13.1 Créer d’un Institut du Handicap	Présidence, Comité de pilotage	Créer une structure avec une grande visibilité sur le territoire	A définir selon calendrier politique
		?			

**Analyse du contexte :**

Fortement engagée pour la transformation sociale et environnementale, l’UPEC place le handicap parmi ses priorités, qu’il s’agisse de l’amélioration des conditions d’études ou de travail des personnes en situation de handicap, ou de la recherche universitaire. De nombreuses actions sont déjà mises en œuvre à l’UPEC par la cellule handicap, les médecins référents du service de santé universitaire, les bibliothèques ainsi que les services administratifs et pédagogiques de l’UPEC et de ses composantes. Pour aller plus loin dans la réflexion et favoriser l’implication de tous les acteurs, le Président a mis en place un groupe de travail «HanViecap» dont l’objectif est de faire évoluer les pratiques et d’améliorer l’accompagnement des personnes en situation de handicap. Huit axes de travail ont été définis et vont donner lieu à des groupes dédiés associant les services, directions, composantes, usagers et acteurs territoriaux:

1. Accueillir, Accompagner
2. Chaire « Handicap et emploi pour une société inclusive »
3. Institut du Handicap
4. Faciliter le travail
5. Handisport
6. Culture pour tous, esprit de campus
7. Accessibilité – signalétique
8. Innovation – numérique

L’UPEC deviendra ainsi un lieu de partage de pratiques, un lieu fédérateur de connaissances pour la rendre publique, un lieu de décloisonnement où une communauté d’entreprises, universités, personnes handicapées, acteurs institutionnels, acteurs spécialisés dans le handicap et l’emploi, viendront chercher des conseils, des ressources, et apporter des conseils, ressources, réseaux.

**Commentaire(s) et indicateurs :**

-

R13 – L’université est ouverte sur son écosystème et inclut des partenaires extérieurs pour soutenir sa politique en matière de handicap.

Critère B	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier	
L’université participe au déploiement de modèles et de dispositifs au profit de son territoire, en incluant le monde associatif et professionnel.		13.2 Développer un réseau pluri-professionnel sur l’ensemble du territoire	Comité de pilotage		Bilan en 2022

**Cadre légal :**

- 

**Analyse du contexte :**

- Les partenariats envisagés permettront de créer un groupement d’entreprises clairement identifiés et membres actifs et décisionnels de la Chaire. Partenaires ressources des projets de formation, de soutien et de recherche conceptuels et opérationnels, les entreprises seront également terrains d’étude et terrains d’application et seront représentées notamment dans le comité de pilotage de la Chaire afin de faire évoluer les projets de soutien, de recherche et de formation et d’en proposer des nouveaux.

**Commentaire(s) et indicateurs :**

- Cf Annexe du Copil

R13 – L’université participe au déploiement de modèles et de dispositifs au profit de son territoire, en incluant le monde associatif et professionnel.

Critère C	Etat des lieux	Action(s)	Acteurs	Objectif(s), Indicateur(s) et Calendrier
L’université inscrit sa politique en matière de handicap au sein d’une démarche globale de responsabilité sociale, considérant toute forme de discrimination		13.3	Présidence, Comité de pilotage	

Cadre légal :

- 

Analyse du contexte :

- Il est un devoir de respecter les droits des personnes handicapées. Le cas des citoyens handicapés interroge à la fois les valeurs fondamentales de solidarité et de justice sociale, le modèle de protection sociale et les notions de citoyenneté, de société inclusive et de lutte contre les discriminations. Car une société n’est inclusive que si les droits sont respectés, que si le principe de non-discrimination est respecté. L’UPEC élargit donc la question des droits des personnes handicapées en développant des projets de recherche et de formation permettant de prévenir et lutter contre toute forme de discrimination (cf. la création du DU « Référent-Diversité » et les projets de recherche opérationnels pour lutter contre toute forme de discrimination) et de questionner la responsabilité sociétale de l’UPEC et plus largement des entreprises (cf. prochaine publication « Handicap et Emploi : de la culture de la responsabilité sociale des entreprises à l’émergence de nouvelles formes de travail » ; Editions Législatives ESF 2019).

Commentaire(s) et indicateurs :

-

# ANNEXE I

## LES REFERENTS HANDICAPS DES COMPOSANTES ; MISSIONS<sup>7</sup>

Chaque composante de l'Université Paris Est Créteil devra nommer deux Référents Handicap par composantes. Si les deux référents Handicap ont vocation à travailler ensemble et à pouvoir se substituer occasionnellement l'un à l'autre, chacun aura une mission spécifique.

- **Le Référent Handicap pédagogique**

L'un des deux référents Handicap aura principalement un rôle pédagogique. Il sera donc plus en charge de l'accueil et de la réussite des étudiants en situation de handicap. Il aura en charge de s'assurer que les aménagements mis en place par la cellule Handicap soient bien appliqués et en mesure de l'être. Il sera également le premier recruteur des tuteurs enseignants dévolus à chaque étudiant en situation de Handicap. Il sera l'interlocuteur privilégié de la composante pour toutes les questions d'ordre pédagogique liées au Handicap, questions pouvant aussi bien émaner des étudiants que des enseignants. Il aura également un rôle de lien entre la cellule Handicap, le SSU, la hiérarchie de sa composante, la scolarité de sa composante, et les étudiants.

Pour ce faire il devra être parfaitement identifié par les équipes pédagogiques, la scolarité et les étudiants comme la personne contact sur les aspects liant Handicap et pédagogie. Il pourra dans quelques cas ne nécessitant pas l'intervention de la cellule Handicap interagir avec les équipes pédagogiques dans le but d'apporter des solutions rapides qui n'auraient pas de conséquences budgétaires ou éthiques. Il pourra également s'il le souhaite ou s'il y a nécessité animer le réseau des tuteurs enseignants de sa composante afin de faciliter la communication entre eux et enrichir ainsi l'ensemble de la communauté des pratiques et expériences.

Il aura donc principalement comme interlocuteurs la Cellule Handicap, l'ensemble des personnels de sa composante ayant un lien avec la pédagogie et bien sûr les étudiants.

Pour fonctionner il est important que celui-ci dispose d'un bureau dans lequel il pourra recevoir ses rendez-vous au sein des locaux administratifs de sa composante et être clairement identifié et localisé par les étudiants et autres interlocuteurs. Il devra également être régulièrement informé par une publication du comité de pilotage du Handicap de l'Université des avancées et des pratiques concernant le Handicap au sein de l'établissement.

- **Le Référent Handicap de liaison**

Le second référent handicap se concentrera dans une moindre mesure sur les aspects pédagogiques, mais devra considérer la problématique du Handicap élargie à l'ensemble des personnels de la composante. Il aura donc un rôle de relais entre les personnes en situation de handicap et les services ressources (Cellule Handicap (plus particulièrement l'assistante sociale), le SSU, la DRH, le service patrimoine, etc.). Il devra être dépositaire des informations que des personnels se trouvant dans une situation de handicap temporaire ou récente pourraient venir chercher plus facilement auprès d'un service leur paraissant plus accessible que les services centraux. Il pourrait-être amené à être un premier interlocuteur pour découvrir et engager les démarches en vue d'une RQTH. Il va de soi qu'une formation à ce rôle est indispensable, même s'il ne lui appartiendra pas de prendre une quelconque décision en la matière. Il devra s'assurer qu'au sein de sa composante toute la communication en matière de handicap menée par l'Université aura bien été relayée.

Il sera également le représentant auprès de tous les services centraux de sa composante pour les questions en rapport avec le handicap, et sera ainsi le porteur des demandes et projets de la composante. Réciproquement il sera le relais de l'établissement auprès de sa composante de la politique de l'Université concernant la question du handicap.

---

<sup>7</sup> La définition des missions proposées pourra être amenée à évoluer en fonction des orientations stratégiques de l'établissement et de son engagement sur les questions de Responsabilité Sociale de l'université.

Dans certains cas il pourra être amené à animer un réseau de référents sites, notamment pour les composantes multi-sites.

Il est recommandé de recruter des personnels se distinguant par leurs compétences relationnelles qui les rendent capables de comprendre et de dialoguer avec les personnes en situation de handicap afin de les rendre acteurs de leur cursus d'étude ou de leur projet professionnel. Avoir un excellent relationnel est un atout essentiel chez le référent handicap pour travailler en équipe, contribuer à l'accueil et à l'accompagnement de la personne en situation de handicap et pour construire une relation d'aide pertinente.

C'est la raison pour laquelle il ne sera pas défini de poste privilégié pour remplir la fonction de Référent Handicap des Composantes (ou de Service, exemple la Bibliothèque).

C'est sur cette base que devra s'appuyer le directeur de la composante ou du service pour les nommer.

- **Processus de formation et ressources à proposer**

Pour les aider dans leurs tâches, les référents handicap des composantes bénéficieront de deux journées de formation assurée par l'équipe interne, pluriprofessionnelle, du DIU Référent.e handicap, secteur privé, secteur public (Thèmes abordés : Cadre législatif, concepts clés dans le champ du handicap, insertion des étudiants et des personnels, lutte contre la désinsertion, missions des référents handicap : savoir-faire et savoir-être (initiation). La deuxième journée de formation (au deuxième semestre) devrait s'appuyer sur des études de cas et des échanges de pratiques). Formation qui sera complétée par une « mise à jour » annuelle s'appuyant notamment sur leurs retours d'expériences.

Il sera également mis en place un espace numérique où les référents handicap pourront partager en direct leurs expériences et leurs questions constituant ainsi un réseau dynamique et réactif. Les Services centraux compétents auront également accès à cet espace afin d'apporter un soutien technique au réseau des référents handicaps des composantes.

## ANNEXE II

### COMITE DE PILOTAGE HANDICAP DE L'UPEC

#### **Sa mission : Suivre, piloter et ordonner les actions définies par le schéma directeur du Handicap.**

En amont de la validation du schéma directeur par les instances de l'établissement, sa direction a mis en place en novembre 2018 un groupe de travail handicap autour de huit axes structurants : Accueillir et accompagner ; Chaire handicap ; Institut du handicap ; Faciliter le travail ; Handisport ; Culture pour tous – Vie de campus ; Accessibilité et signalétique ; Innovation (Aspie-friendly). Une fois le Schéma Directeur validé, ce comité pourra évoluer en fonction des actions abordées à chaque réunion du comité de pilotage, et priorisera les points à aborder en s'appuyant sur le Schéma Directeur.

#### **Sa composition :**

- 1 représentant de l'équipe politique de direction de l'Université (Chargé de mission Handicap) ;
- La cellule Handicap ;
- L'Assistante Sociale ;
- 1 représentant du corps médical du SSU ;
- 1 représentant de la chaire « Handicap » ;
- 1 représentant de l'institut du Handicap (Lorsque ce dernier existera. Peut-être reviendra-t-il alors à ce dernier d'organiser le comité de Pilotage) ;
- 1 représentant de chaque service (RH, Patrimoine, Vie de Campus, SAPUN, SCEPPE, SCUIO-BAIP, DEVE, DSI ....) ;
- Le coordinateur de chacune des opérations menées en rapport avec le handicap (ou le représentant local de l'établissement des conventions passées en rapport avec le handicap exemples : PRITH Ile de France (Atouts pour tous), Centre la Gabrielle, Aspie Friendly, etc.) ;
- Le responsable des formations sur le Handicap (DIU, Institut d'ergothérapie, etc.) ;
- 2 représentants du réseau des référents handicap des composantes ;
- Le VPE.

Occasionnellement en fonction des sujets qu'il programmera à son ordre du jour, le Comité de Pilotage pourra être élargi à des partenaires extérieurs, institutionnels ou issus du monde professionnel et/ou associatif :

- Rectorat de Créteil ;
- Mairie de Créteil (Autres institutions département, région, préfecture, etc.) ;
- CFA ;
- MDPH ;
- AGEFIPH ;
- FIPHFP ;
- DIRECCTE 94 ;
- Cap Emploi - SAMETH 94 ;
- Représentant des Entreprises ;
- Représentant du tissu associatif ;
- Etc.

## ANNEXE III

### LES PRINCIPES DE L'UNIVERSITE INCLUSIVE

#### Une université inclusive se distingue par :

- Sa capacité d'**analyse** des situations des personnes handicapées, mettant en jeu des valeurs éthiques et révélant la compréhension des enjeux que ces situations sous-tendent ;
- Sa capacité à **définir des principes d'action** propres à fournir des éléments de réponse et de solution, témoignant d'un sens pratique, d'un certain réalisme et s'inscrivant dans une temporalité ;
- Sa capacité à **mobiliser le cadre législatif et réglementaire, des connaissances conceptuelles, des ressources et des partenaires** ;
- Sa capacité à donner à chacun le **degré d'autonomie, le pouvoir de décisions et le pouvoir d'expression**
- Sa capacité à prendre en compte **les besoins** des personnes handicapées ;
- Sa capacité à garantir à chacun le choix et le développement **de son parcours de vie/projet de vie** : Éducation-insertion professionnelle-retraite ;
- Le réalisme et l'efficacité de ses propositions et de ses **actions ciblées** ;
- Sa capacité à mener **une politique de proximité** et ancrée dans le territoire ;
- Sa capacité à développer **une culture de la responsabilité sociale** en vue d'une individualisation des cursus universitaires (pour les étudiants) et en vue de nouvelles formes de travail (pour les agents).

Une université inclusive **reconnait la part d'action de la personne handicapée** et met la personne **en capacité d'agir** et d'être partie prenante dans son avenir individuel et dans la vie et l'avenir de l'université **en développant un environnement capacitant** possible grâce à une volonté politique et sociale, en collaboration avec toutes les parties. Ainsi, une université est véritablement inclusive quand :

- La personne handicapée se sent attendue dans et par l'université, quand elle est considérée et valorisée dans et par l'université pour ce qu'elle est, pour ses compétences, sa richesse, sa culture, ses talents, ses savoir-faire ;
- L'université s'adapte à la personne handicapée, répond à ses besoins en créant un environnement capacitant et en développant le pouvoir d'agir et le sentiment de bien-être personnel et professionnel.

#### Une université contribue au développement d'une politique d'inclusion :

- En reconnaissant l'étudiant en situation de handicap comme ayant droit aux activités culturelles, de loisir, à la restauration, à un logement décent, répondant à ses besoins etc. et ayant droit à un cursus universitaire répondant à ses projets ;
- En reconnaissant l'agent en situation de handicap comme ayant droit aux activités culturelles, de loisir, à la restauration, répondant à ses besoins etc. et ayant droit à une évolution professionnelle répondant à ses compétences ;
- En reconnaissant la richesse de la personne handicapée en la plaçant au cœur de son projet personnel, universitaire et/ou professionnel, en l'intégrant dans les processus, en reconnaissant la primauté de ses propos ;
- En reconnaissant la personne handicapée comme experte de son projet d'étude, de vie et de son employabilité le cas échéant ;
- En créant un environnement capacitant favorable au pouvoir d'agir et au bien-être personnel, universitaire et professionnel ;
- En privilégiant l'éthique du care et les 4 étapes de son processus : l'attention, la responsabilité sociale (en vue de l'adéquation et de l'efficacité des actions), la compétence, la capacité de réponse (c'est-à-dire la réceptivité, la compréhension) qui ouvre vers la réciprocité ;
- En permettant à la personne handicapée une mobilité au sein du territoire, de l'université, dans le cadre d'Erasmus, ou dans l'université qui l'embauche dans le cas des personnes salariées ;
- En se focalisant sur la prévention de la désinsertion universitaire, sociétale et professionnelle des personnes handicapées.

#### Une université inclusive peut anticiper, construire et adapter si elle définit :

- L'objectif des processus (leur finalité) ;
- Les actions principales mises en œuvre ;
- Les indicateurs de suivi et de surveillance ;
- Les indicateurs de performance (atteinte de l'objectif) ;
- Les fonctions et les exigences de chaque acteur ;
- Les compétences requises ;
- Les méthodes de travail ;
- Les moyens mis en œuvre ;
- Les données d'entrée et des données de sortie ;
- Les risques ;
- L'environnement capacitant ;
- L'évaluation des processus
- Etc.