

DELIBERATION N°2021-22_01
du Conseil académique
de l'université de Franche-Comté

Séance du jeudi 14 octobre 2021

Présentation du schéma directeur du handicap

La délibération étant présentée pour avis.

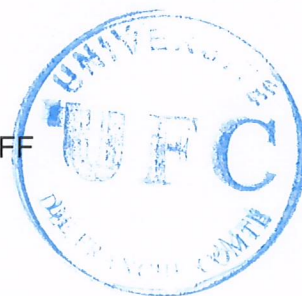
Effectif statutaire : 80 Membres en exercice : 79 Quorum : 40	Refus de vote : 0 Abstention(s) : 0
Membres présents : 39 Membres représentés : 18 Total : 57	Suffrages exprimés : 57 Pour : 57 Contre : 0

Les membres présents et représentés du conseil académique de l'université de Franche-Comté, après en avoir délibéré, approuvent le schéma directeur du handicap à l'unanimité.

Besançon, le 14 octobre 2021

La présidente de l'Université de Franche-Comté,


Marie-Christine WORONOFF



Annexe / Pièce jointe :

- Schéma directeur du handicap –version 14_09 pour instance
- AXE 1 – accueil accompagnement vie étudiante
- AXE 2 – RH recrutement accompagnement
- AXE 4 – Bâti
- AXE 5 – Outils
- Fiche de poste référent handicap
- Synthèse projet Firah



Schéma Directeur pluriannuel du Handicap Université de Franche-Comté 2021-2023



SOMMAIRE

1	Préambule.....	2
2	Le cadre juridique.....	3
2.1	Le cadre juridique européen	3
2.2	Le cadre juridique national	3
2.3	Les dispositifs spécifiques aux universités	3
3	La démarche d'élaboration du schéma directeur à l'UFC	4
3.1	La composition du groupe de travail	4
3.2	La méthode de travail.....	5
3.3	Les axes retenus.....	5
4	Axe 1 : Améliorer l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap et favoriser leurs accès à la vie étudiante.....	6
4.1	Etats des lieux de la situation des étudiants porteurs d'un handicap	6
4.2	Les acteurs et les actions.....	11
5	Axe 2 Renforcer la politique des ressources humaines en faveur des agents en situation de handicap	17
5.1	Etat des lieux de la situation des agents porteurs d'un handicap.....	17
5.2	Les acteurs et les actions.....	21
6	Axe 3 Parfaire l'accessibilité des sites de l'UFC	26
6.1	État des lieux de l'accessibilité des bâtiments de l'université.....	26
6.2	État des lieux de l'accessibilité du SCD	27
6.3	Les Actions	29
7	Axe 4 Promouvoir la formation et la recherche sur le handicap.....	31
7.1	La formation	31
7.2	La recherche	31
7.3	Les actions	32
8	Axe 5 Mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de formation continue autour du handicap.....	34
8.1	La sensibilisation.....	34
8.2	La formation continue.....	34
8.3	Les actions	35
9	Acronymes et définitions	40
9.1	Acronymes	40
9.2	Définitions	40
10	Annexes	41





2 Le cadre juridique

Un nombre important de textes législatifs et réglementaires ont été consacrées au handicap aussi bien sur le plan européen qu'au niveau national. Il existe par ailleurs un corpus spécifique au cadre universitaire où cette thématique fait l'objet de réglementations et d'orientations importantes.

2.1 Le cadre juridique européen

Pour ce qui concerne le Conseil de l'Europe, la **Charte sociale européenne révisée** (Strasbourg, 1996) prévoit que « *Toute personne handicapée adroit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté* ».

Le 7 décembre 2000, l'Union Européenne quant à elle adopte une **Charte des droits fondamentaux**. Cette charte reconnaît le droit des personnes en situation de handicap « *à l'autonomie, à l'intégration sociale et professionnelle ainsi qu'à la participation à la vie de la communauté* » (art 26).

2.2 Le cadre juridique national

En France, la réglementation concernant le handicap a évolué progressivement.

La loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées affirme que « *la prévention et le dépistage des handicaps, les soins, l'éducation, la formation et l'orientation professionnelle, l'emploi, la garantie d'un minimum de ressources, l'intégration sociale et l'accès aux sports et aux loisirs du mineur et de l'adulte handicapés [...]* constituent une obligation nationale fait de la solidarité envers les personnes handicapées une obligation nationale. ». Elle marque ainsi le passage d'une logique d'assistance à une logique de solidarité en matière de handicap.

Dans son sillage, **la loi n°87-517 du 10 juillet 1987** en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés impose une obligation d'emploi à tous les employeurs (privés et publics) d'au moins 6% sur la totalité des effectifs.

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées marque une nouvelle. S'inspirant de l'OMS, elle adopte une conception extensive du handicap, constitué par « *toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* ».

D'un point de vue institutionnel, cette loi est notamment à l'origine des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), véritable « guichet unique » facilitant les démarches des personnes en situation de handicap. Elle a également permis la mise en place du fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), dont la mission consiste à impulser une dynamique et inciter les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi au sein des trois fonctions publiques.

2.3 Les dispositifs spécifiques aux universités

En 2007, une **Charte université Handicap** est conclue entre le gouvernement et la Conférence des présidents d'Université. Elle a favorisé dans tous les établissements le développement d'une dynamique favorable aux étudiants handicapés. En 2012, la charte est reconduite pour cinq ans. Son champ d'application se trouve élargi aux domaines des ressources humaines, de la formation et de la recherche en rapport avec le handicap. Les établissements sont en outre invités à élaborer un schéma directeur déclinant la politique en matière de handicap portée par l'établissement.

La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, dite loi ESR, valide et renforce les actions déjà menées au sein des établissements inscrits dans leurs schémas directeurs.



3 La démarche d'élaboration du schéma directeur à l'UFC

Le schéma directeur est un plan d'action pluriannuel qui englobe l'ensemble des domaines concernés par le handicap sur la période 2021-2023. Afin d'élaborer son schéma directeur, l'université a fait le choix de constituer un groupe de travail composé de tous les acteurs de la vie universitaire : gouvernance, services de prévention, service des ressources humaines, composantes, organisations syndicales, personnels et usagers.

L'objectif est de recenser, définir et coordonner toutes les actions en s'appuyant sur l'état des lieux du handicap au sein de l'université.

3.1 La composition du groupe de travail

GENIAUT Benoit	Vice-président chargé des relations humaines et sociales
DAUSSY Hugues	VP Recherche
AMIRI Bassir	Vice-président chargé de l'égalité, de la laïcité et de la prévention des discriminations
TATU Anne	Vice-présidente chargée de la vie étudiante
JEANNINGROS Marie	Vice-présidente étudiants
CHODEY Alexandre	Vice-président étudiants
CRINI Nadia	Vice-présidente BIATSS
JACQUES Isabelle	Chargée de mission transformation sociale
BOUDERBALI Khayra	Directrice générale des services adjointe - Directrice des ressources humaines
DODART Pierre-Henry	Directeur général des services adjoint, en charge de la formation et de la vie étudiante
BOISSON Christiane	Directrice des ressources humaines adjointe
LESUEUR-CHATOT Corinne	Médecin - Directrice SUMPPS
PECCOUX Marie-Louise	Responsable de service administratif, IUT 25
COLOMBET Philippe	Responsable de service administratif, SCD
GAUTIER Hélène	Responsable du service retraite et accidents, DRH
BARRAUX Lucas	Responsable du bureau de la vie étudiante
WINCKEL Pierre	Responsable de gestion, DPI
SMOUTS Marie	Chargée de mission SCD : services aux publics, action culturelle, communication, référente handicap
MAGRIS Emilie	Chargée d'orientation, référente handicap étudiants, Service OSE,
DAMAGE Mohamad	Informaticien - Pôle Développements et solutions métiers, DSIN élu CPE, CT, CHSCT
VALLET Marie-Edith	Médecin, SUMPPS
ANCIAN Marie	Médecin, SUMPPS
HUMBERT Catherine	Infirmière, SUMPPS
MOUGET Floriane	Psychologue des personnels, SMPS
BELOT Catherine	Gestionnaire (personnel RQTH), UPFR des Sports
VERDER Jérôme	Doctorant UFC
BONTENT Jennifer	Secrétaire du SMPS
LAFRAOUI Hind	Correspondante handicap – Assistante sociale des personnels, SMPS



3.2 La méthode de travail

En amont des réunions du groupe de travail, un questionnaire à destination des étudiants et des agents en situation de handicap a été élaboré. La construction et la synthèse du questionnaire a été réalisée avec l'appui d'une étudiante dans le cadre d'un contrat civique.

Les réponses obtenues au questionnaire ont été utilisées pour fixer les objectifs du SDH. La synthèse du questionnaire se trouve en annexe.

En parallèle, l'état des lieux qualitatifs et quantitatifs du handicap à l'université a permis d'enrichir les réflexions.

Le groupe de travail s'est réuni lors de quatre séances afin de déterminer les grandes orientations et les actions du schéma directeur.

3.3 Les axes retenus

Le schéma directeur s'articule autour de 5 grands axes, axes qui seront déclinés en 18 actions.

Axe 1 : améliorer l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap afin de favoriser leur accès à la vie étudiante

Axe 2 : renforcer la politique des ressources humaines en faveur des agents en situation de handicap

Axe 3 : promouvoir la Formation et de la Recherche sur le handicap

Axe 4 : parfaire l'accessibilité numérique et des bâtiments

Axe 5 : mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de formation au handicap

De manière transversale à l'ensemble des axes du schéma directeur, un plan de communication sera établi pour valoriser les actions mises en œuvre par l'université.

Après l'état des lieux de l'existant vont être déclinés les axes avec les actions concrètes à mettre en œuvre.

Un état des lieux de la situation des étudiants et des personnels en situation de handicap (effectifs, mesures d'accompagnement et actions existantes) a permis d'identifier les axes d'amélioration pour la définition des actions du schéma directeur.



4 Axe 1 : Améliorer l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap et favoriser leurs accès à la vie étudiante

4.1 Etats des lieux de la situation des étudiants porteurs d'un handicap

4.1.1 Les étudiants reçus au SUMPPS en consultation « aménagement d'études et ou examens ou demandant une aide. »

Depuis 2010-2011, on constate que le nombre de demandes d'aménagement d'études a fortement augmenté.

Entre 2011 et 2017, on note une forte augmentation du nombre de demandes d'aménagements qui passent de 100 à 303.

Au cours de l'année universitaire 2019-2020, sur les 22 959 étudiants inscrits à l'Université de Franche-Comté, 406 ont été reçus, une ou plusieurs fois au SUMPPS (service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé) en consultation pour des demandes d'aménagements, en raison d'un handicap ou de difficultés importantes ayant des répercussions sur leur cursus universitaire. Parmi eux, 54 sont étudiants dans le Nord Franche-Comté. Généralement des étudiants sont reçus tout au long de l'année universitaire.

Pour certains, les aménagements d'examens ont été accordés après étude de leur dossier médical, en raison de leur éloignement géographique. Ce sont généralement des étudiants inscrits en téléenseignement ou qui sont inscrits à des concours comme par exemple le concours d'orthophonie.

Chaque année, les chiffres concernant les étudiants en situation de handicap sont transmis au ministère de l'Enseignement Supérieur via une enquête complétée en ligne. Pour chaque étudiant, les informations suivantes sont renseignées : l'année de naissance, le sexe, le cursus en cours, le type de handicap, l'accompagnement mis en place, les aménagements de cursus ou d'examens, l'éventuelle reconnaissance du Handicap à la MDPH et le suivi médical.

Parmi les étudiants demandant des aménagements d'études ou d'examens en raison d'un handicap ou d'un problème de santé, 35% ont une reconnaissance de leur handicap par la MDPH.

Évolution du nombre de demandes d'aménagement d'études au titre du handicap sur les deux dernières années :

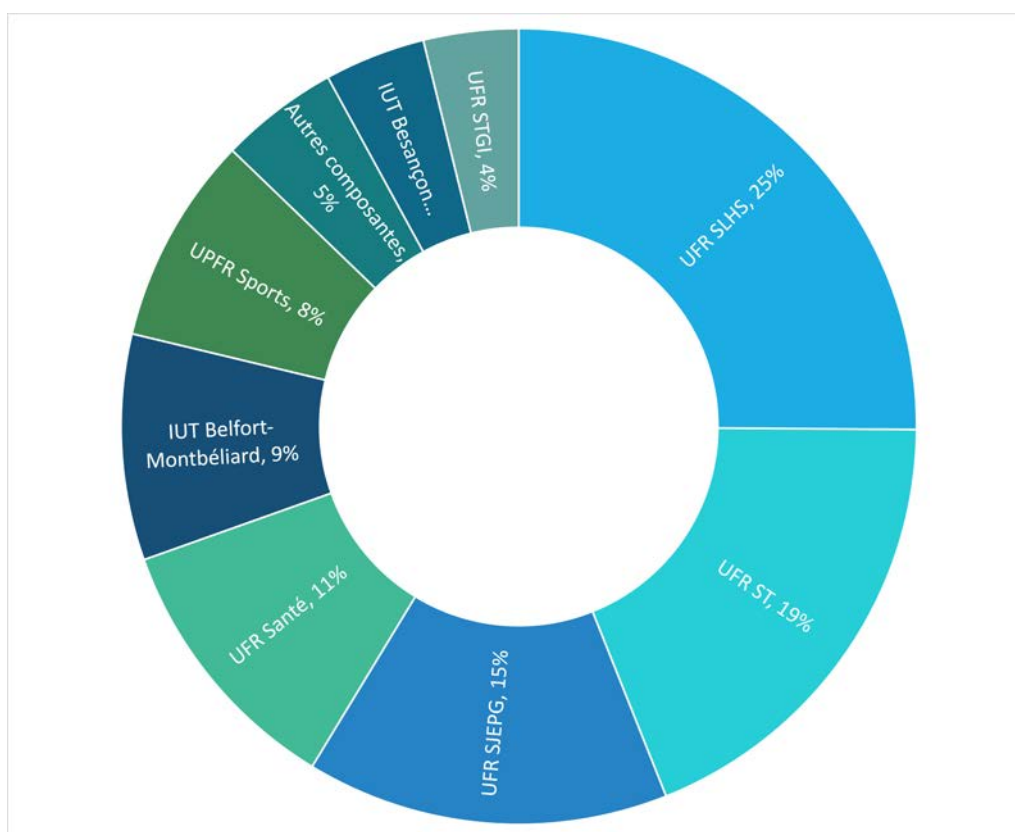
Année universitaire	2019-2020	2018-2019
Nombre de demandes d'aménagement d'études	406	379

Sur 406 étudiants, on compte, comme chaque année environ 60% de filles pour 40% de garçons.

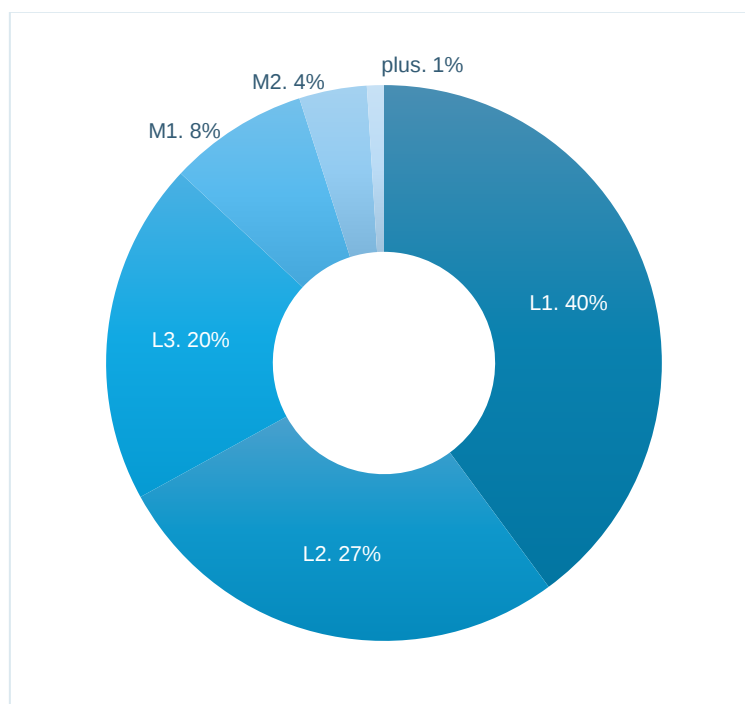
Cette année, on note 46% d'étudiants boursiers contre 42% l'année dernière.



4.1.2 Répartition des demandes d'aménagement d'études par composantes :



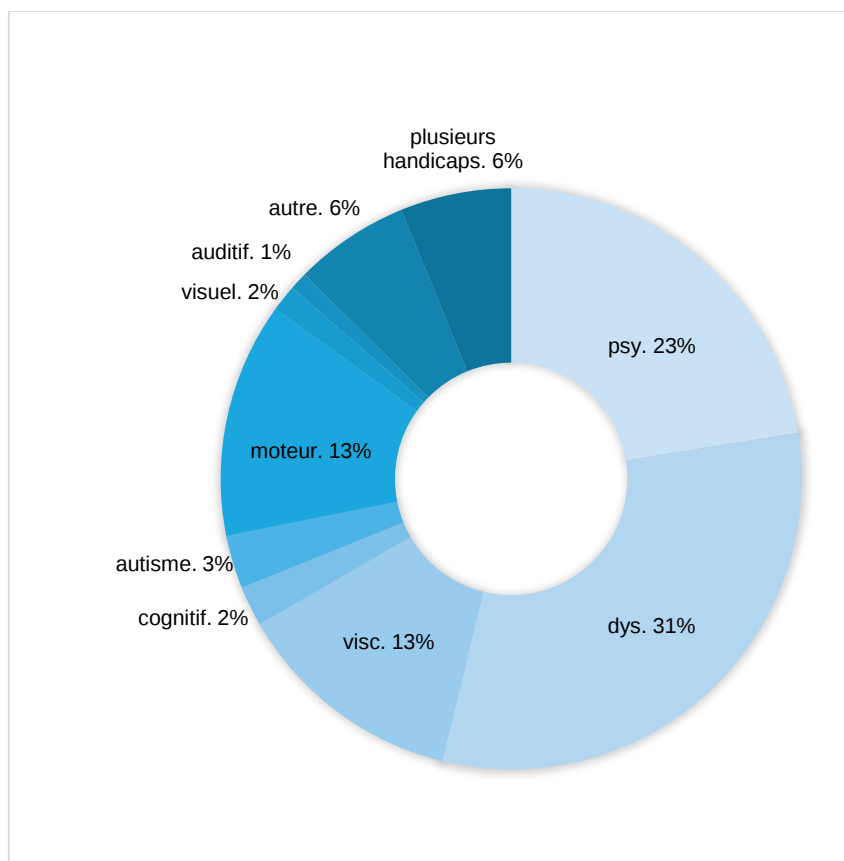
4.1.3 Répartition des demandes d'aménagement d'études par année d'étude :



On observe une part plus importante de demande d'aménagement en début de cursus.



4.1.4 Répartition par type de handicap pour les étudiants bénéficiant d'un aménagement d'études :



Les types de troubles les plus fréquents sont :

- les troubles neuro-développementaux (dyslexie, dysorthographe, dysgraphie, dysphasie, dyspraxie, TDHA, troubles du spectre autistique...),
- les troubles psychiques.

Parmi les troubles psychiques, on observe ces dernières années, une augmentation importante du nombre d'étudiants souffrant de phobie scolaire. Ce trouble impacte fortement leur scolarité et des aménagements sont nécessaires, lorsque cela est possible, pour leur permettre d'avancer dans leur cursus.

En 2019-2020, 12 étudiants ayant des troubles du spectre autistique ont été reçus au SUMPPS pour des demandes d'aménagement d'examens essentiellement.

Même s'ils ne sont pas différenciés des troubles psychologiques, on note une progression des troubles psychiatriques. L'accompagnement de ces étudiants reste très compliqué à l'université, et ils ont généralement beaucoup de difficultés à s'intégrer au sein d'une promotion et à avancer dans leur cursus.

Deux autres catégories de handicap sont fréquentes : les troubles moteurs et les troubles viscéraux, qui représentent chacun 13% des aménagements.

4.1.5 Les aides et aménagements proposés en 2019-2020 :

❖ Les aides :

Les aides apportées aux étudiants se caractérisent par des aides « humaines » ou techniques.

Les aides humaines bénéficient à 37 étudiants. Il peut s'agir d'une aide à la prise de notes, d'aides pour le déplacement sur le campus ou de tutorat.

S'agissant des aides techniques, on peut citer l'achat d'un ordinateur braille ou la mise à disposition d'une salle de repos pour les étudiants.

❖ Les aménagements

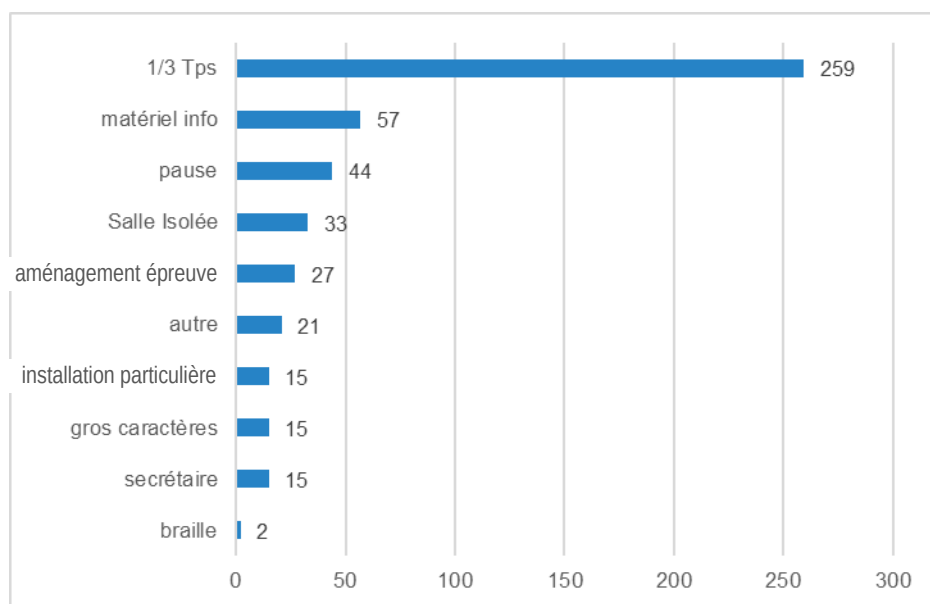
Les aménagements concernent les aménagements d'études ou d'examens

Concernant les étudiants non-voyants utilisant le braille, une convention a été signée avec le CREESDEV pour assurer la transcription en braille des cours et des sujets d'examens.

Nombre d'étudiants bénéficiaires d'un aménagement d'études

DA (Dispense d'assiduité)	1 année en 2 ans	Cours en braille	Autre
146	11	1	18

Nombre d'étudiants bénéficiaires d'un aménagement d'examen



N.B : un étudiant peut bénéficier de plusieurs types d'aménagements

4.1.6 L'accompagnement par le SUMPPS :

L'accompagnement des étudiants en situation de handicap nécessite la coordination de nombreux acteurs et demande énormément de temps. Il ne se limite pas à une consultation médicale au cours de laquelle on propose des recommandations d'aménagements.

L'accompagnement d'un étudiant en situation de handicap, c'est :

- Le recevoir en consultation avec son dossier médical.
- L'adresser à l'assistante sociale si besoin pour un bilan social.



- Réunir tous les acteurs concernés en présence de l'étudiant pour faire une évaluation globale de ses aptitudes et de ses besoins afin d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'accompagnement.
- Recruter des aides humaines quand c'est nécessaire.
 - o Soit pour un accompagnement de l'étudiant sur le campus ;
 - o Soit pour la prise de notes ;
 - o Soit pour le secrétariat d'examens.

Cet accompagnement s'adresse à l'ensemble des étudiants, sur les différents sites géographiques de l'université.

Par ailleurs, un suivi des étudiants bénéficiaires d'une aide est mis en place et peut-être reconduit l'année suivante en fonction des besoins.

Le nombre de demandes d'aménagement adressées au service est le plus important à la rentrée universitaire, et il importe d'apporter une réponse à ses différentes demandes dans un temps raisonnable.

Lorsque c'est possible, le SUMPPS anticipe les aides et les aménagements (surtout les aides humaines) à mettre en place en recevant l'étudiant l'année précédant sa rentrée universitaire et en réunissant l'équipe pédagogique, la scolarité, les enseignants référents de la filière ainsi que la famille et les partenaires extérieurs si besoin. Des visites du campus, des logements et des lieux de restauration sont parfois nécessaires pour s'assurer de l'accessibilité des locaux.

Le SUMPPS, outre la gestion des contrats des aides, se charge également :

- D'assurer un suivi régulier de l'étudiant pour apporter des modifications d'aménagement si nécessaire en le contactant par téléphone, par mail ou en lui proposant un nouveau rendez-vous, en étant en lien avec les responsables de scolarité.
- D'adresser l'étudiant au service d'orientation et d'insertion professionnelle.
- De faire le bilan financier du coût de tous les aménagements apportés à l'étudiant.

4.1.7 Suivi des étudiants en situation de handicap pendant le confinement imposé par la crise « Covid 19 »

Pendant cette période, tous les étudiants connus en situation de handicap ont été contactés par téléphone ou par mail (pour ceux qui ne répondaient pas au téléphone) pour prendre de leurs nouvelles et leur proposer un suivi à distance et si besoin un soutien psychologique assuré par les psychologues du service.



4.2 Les acteurs et les actions

L'accompagnement tout au long du parcours des étudiants en situation de handicap concerne de nombreux acteurs et services de l'université. Il doit faire l'objet d'une action concertée entre le SUMPPS, les équipes pédagogiques, les services de scolarité, le bureau de la vie étudiante, le service orientation stage emploi, le service formation continue et les associations étudiantes. Cette collaboration et cette coordination sont indispensables à la mise en place d'un accueil de qualité et d'un accompagnement adapté à chaque étudiant.

Afin d'accompagner au mieux les étudiants pour poursuivre leur scolarité dans de bonnes conditions, il est important d'identifier les acteurs internes et externes.

4.2.1 Les acteurs internes

- Le service universitaire de médecine de prévention et de promotion de la santé
- Les services de scolarité, et les équipes pédagogiques des composantes
- Les services du pôle formation et vie étudiante : le bureau de la vie étudiante, le service orientation stage emploi, les services communs de documentation, le service de formation continue

4.2.2 Les acteurs externes

- Le CROUS
- Le rectorat
- La MDPH
- Les établissements médicaux sociaux et les associations
- Les familles

4.2.3 Les actions

Afin de consolider l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap, différentes actions seront mises en œuvre :

- Renforcer les liens avec le second degré ainsi que les partenaires externes
- Créer et actualiser des supports de communication
- Créer un poste de référent handicap au sein du BVE
- Désigner un référent de proximité (enseignant) pour les étudiants au sein des composantes
- Développer l'accès aux activités de sport, culture et loisirs



Axe 1 : Améliorer l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap et favoriser leurs accès à la vie étudiante

Objectif 1 : Favoriser l'intégration des étudiants et leur accompagnement

Action 1	Renforcer les liens avec le second degré ainsi que les partenaires externes
Description de l'action	La transmission de l'information entre le second degré et l'enseignement supérieur s'avère nécessaire à l'orientation future des étudiants bacheliers. Les échanges entre le SUMPPS et la médecine scolaire pourront faciliter l'intégration d'un certain nombre d'étudiants. La connaissance de la situation médicale de l'étudiant permettra d'anticiper certains aménagements et aides à mettre en place lors de la rentrée universitaire. La rencontre avec la MDPH permettra d'accompagner les étudiants dans leurs démarches de reconnaissance du handicap et faciliter ainsi l'accès aux droits en fonction de leur handicap.
Outil	Initier des réunions de travail entre la médecine scolaire et le SUMPPS Rencontrer une fois par an l'équipe de la MDPH
Indicateur chiffré	Compte rendu de réunion, nombres de futurs étudiants
Public cible	Etudiants qui souhaitent étudier à l'UFC
Moyens humains et financiers	SUMPPS, BVE, OSE, Rectorat, MDPH.
Date de réalisation	2021- 2023



Axe 1 : Améliorer l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap et favoriser leurs accès à la vie étudiante

Objectif 2 : Améliorer la communication pour l'accueil et le suivi des étudiants en situation de handicap

Action 2	Créations et actualisation de support de communication
Description de l'action	La communication est un aspect transversal à tous les axes. Un travail en concertation avec la direction de la communication de l'université sera engagé afin de rendre visibles les actions engagées dans le cadre de la politique du handicap que l'université souhaite déployer, mais également afin d'actualiser les supports existants et d'impulser de nouveaux moyens de communication.
Outil	Réalisation et actualisation de supports : guides, application smartphone, site internet, réseaux sociaux
Indicateur chiffré	Nombre et nature des supports
Public cible	Etudiants, lycéens
Moyens humains et financiers	Travail avec la direction de la communication, le SUMPPS, les services de la vie étudiante, VP étudiants, gouvernance, CH étudiant.
Date de réalisation	2021 - 2023



Axe 1 : Améliorer l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap et favoriser leurs accès à la vie étudiante

Objectif 3 : Favoriser l'accompagnement des étudiants en situation de handicap

Action 3	Création d'un poste de référent handicap dédié aux étudiants de l'UFC
Description de l'action	Le recrutement du correspondant handicap pour les étudiants est intervenu avant l'été 2021. Le poste est rattaché fonctionnellement au Bureau de la Vie Etudiante. Les missions du correspondant handicap se déclinent de la manière suivante : - Mettre en œuvre et promouvoir la politique ministérielle en faveur de l'inclusion des étudiants en situation de handicap au sein de l'établissement. - Soutenir et intervenir auprès des étudiants en lien avec le service du SUMPPS.
Outil	Recrutement, rapport d'activité
Indicateur chiffré	Nombre de recrutement, rapport d'activité
Public cible	Etudiants en situation de handicap
Moyens humains et financiers	Dans un premier temps, le poste est financé par les fonds CEVEC pour l'année 2021, l'université souhaite pérenniser la mission du référent handicap étudiants pour les prochaines années.
Date de réalisation	2021



Axe 1 : Améliorer l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap et favoriser leurs accès à la vie étudiante

Objectif 3 : Favoriser l'accompagnement des étudiants en situation de handicap

Action 4	Désignation d'un référent de proximité (enseignant) pour les étudiants au sein des composantes
Description de l'action	Chaque composante d'enseignement (UFR et instituts) pourra désigner un référent de proximité parmi son personnel enseignant et enseignant-chercheur, après appel à candidature. Le référent de proximité a pour mission principale de faciliter l'accompagnement des étudiants en situation de handicap au sein de sa composante. Le référent de proximité rencontre individuellement les étudiants en situation de handicap. Il s'assure qu'ils ont connaissance des droits auxquels ils peuvent prétendre et facilite leurs échanges avec le SUMPPS et les services de scolarité. En lien avec les équipes pédagogiques, le référent de proximité promeut la prise en compte du handicap dans l'organisation des études. A cet effet, il propose tout aménagement susceptible de faciliter cette organisation tant pour les enseignants que pour les étudiants en situation de handicap, notamment pour ce qui concerne les évaluations en contrôle continu. Il se fait par ailleurs le relai de toute action de sensibilisation au handicap au sein de la composante. Le vice-président de l'Université en charge de l'égalité, de la laïcité et de la prévention des discriminations coordonne l'action des référents de proximité, en les réunissant à intervalle régulier en présence notamment du référent handicap du BVE et de la référente handicap de l'Université. À la fin de chaque année universitaire, il dresse un bilan des actions menées, des difficultés rencontrées et des voies d'amélioration.
Outil	Concertation avec les équipes de direction des composantes et les enseignants
Indicateur chiffré	Nombre de référents désignés, nombre d'étudiants suivis
Public cible	Enseignants, personnels des scolarités, étudiants, SUMPPS
Moyens humains et financiers	VP , DRH,
Date de réalisation	2021 - 2023



Axe 1 : Améliorer l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap et favoriser leurs accès à la vie étudiante

Objectif 4 : Favoriser l'accès à toutes les dimensions de la vie étudiante

Action 5	Développer l'accès aux activités de sport, culture et loisirs
Descriptif de l'action	Des animations aussi bien culturelles que sportives à destination de tous les étudiants sont proposées tout au long de l'année. A l'occasion de la rentrée universitaire 2021, des ateliers seront proposés par le service art et culture de l'université sur le thème de la langue des signes. Ces moments de partage et d'échanges entre entendants et malentendants favoriseront l'inclusion des étudiants touchés par ce handicap. Dans le cadre de la semaine olympique et paralympique se déroule chaque année au sein de l'université la journée « Culture, Sport et Education » dont l'objectif est double : - Faciliter la liaison « Lycées-université » - Sensibiliser aux valeurs olympiques
Outil	Organisation d'une manifestation à l'occasion de la rentrée universitaire et tout au long de l'année
Indicateur chiffré	Réalisation des manifestations
Public cible	Etudiants
Moyens humains et financiers	Service art et culture, campus sport, Séfocal, service OSE,BVE.
Date de réalisation	2021 - 2023

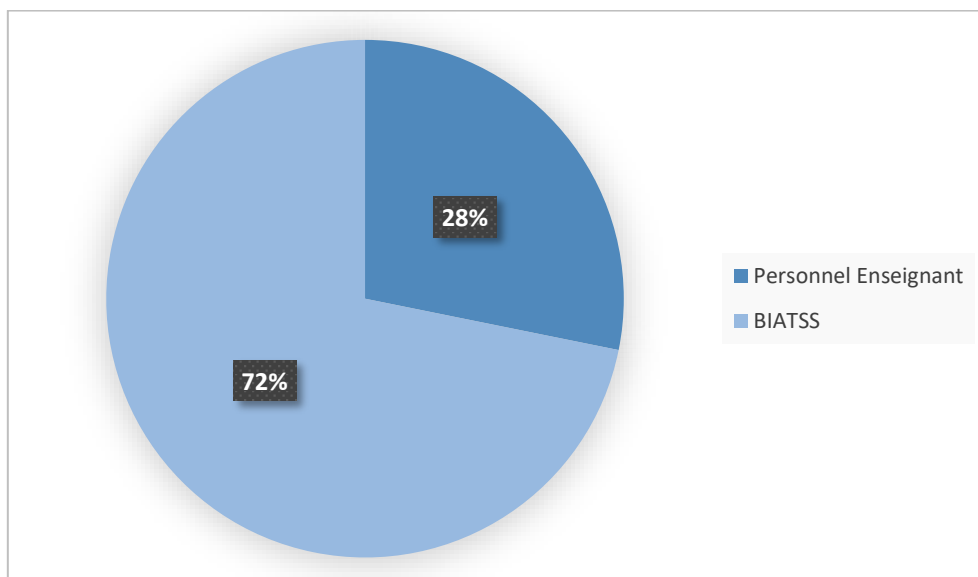


5 Axe 2 Renforcer la politique des ressources humaines en faveur des agents en situation de handicap

5.1 Etat des lieux de la situation des agents porteurs d'un handicap

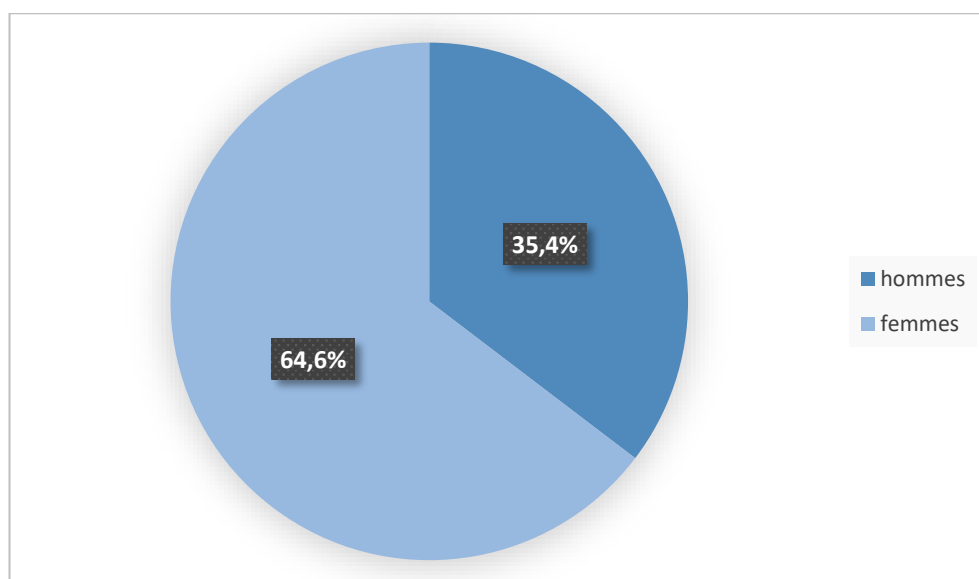
5.1.1 Quelques données statistiques

À ce jour, l'université de Franche-Comté compte 110 personnels en situation de handicap déclarés : 31 sont des personnels enseignants et 79 sont des personnels BIATSS

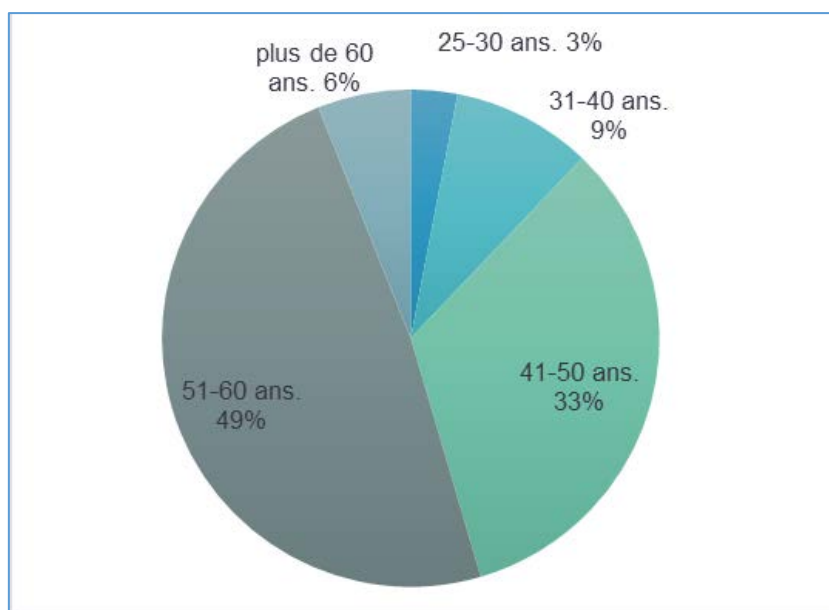


Depuis 2016, le taux légal d'emploi n'a cessé d'augmenter : il est actuellement de 3,91%.

- Répartition par genre des personnels en situation de handicap :
Les femmes représentent 64,6% des personnels ayant une RQTH.

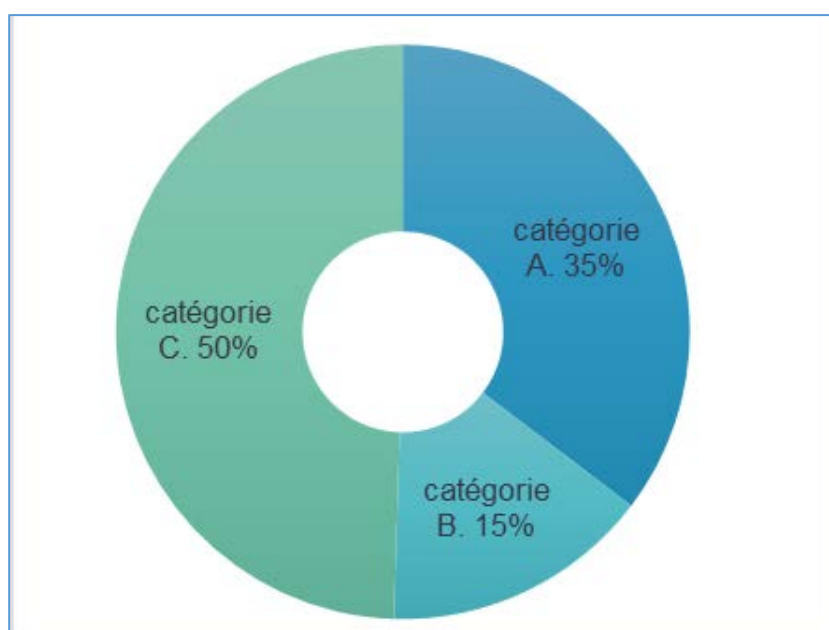


- Répartition par âge des personnels en situation de handicap :



Environ une personne sur deux en situation de handicap a plus de 51 ans

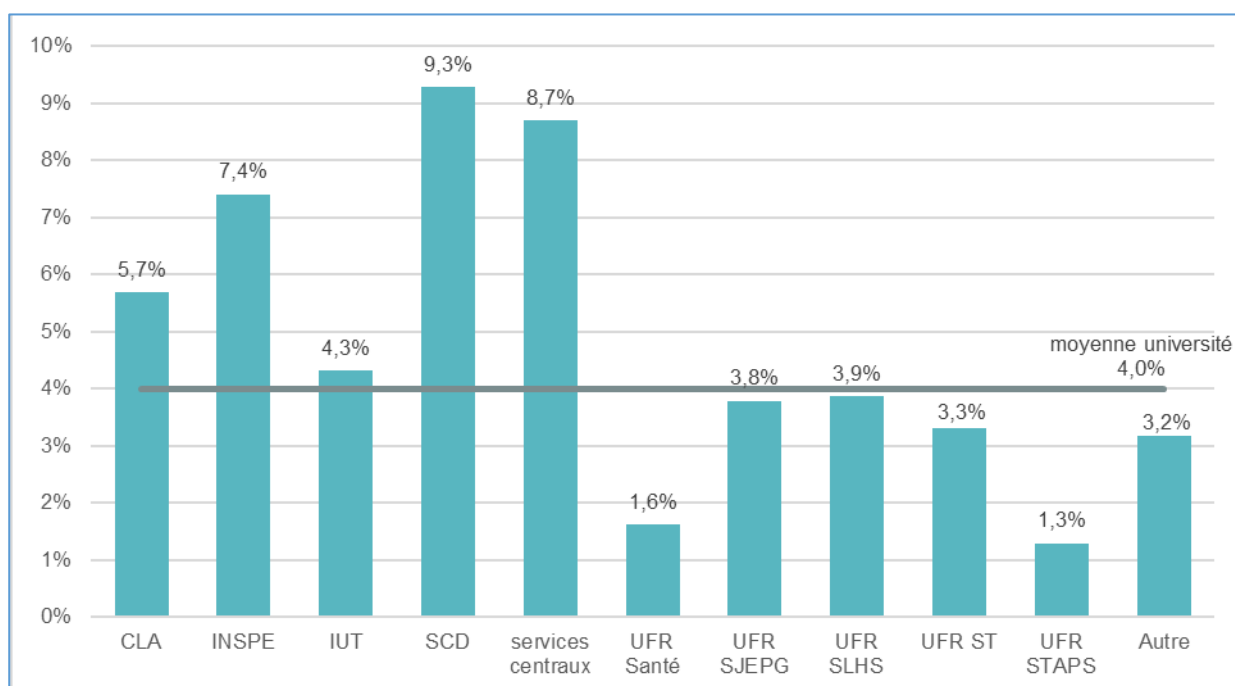
- Répartition par catégorie des personnels en situation de handicap :



Les agents en situation de handicap sont plus nombreux en catégorie C.



- Situation par composante : pourcentage des personnels en situation de handicap sur l'effectif de la composante



5.1.2 L'accompagnement des agents en situation de handicap

L'accompagnement des personnels en situation de handicap est une priorité pour l'établissement et l'amélioration constante de cet accompagnement reste un élément essentiel pour garantir des conditions de travail et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap.

Une communication autour du handicap est assurée chaque année par l'université via son livret d'accueil.

La nomination d'un correspondant handicap au sein de l'université a permis de mettre en place un accompagnement individualisé des agents en situation de handicap. Il accompagne et conseille dans les démarches de reconnaissance de leur handicap.

Un suivi des personnels porteurs de handicap est tenu à jour. Afin d'accompagner au mieux les personnels en situation de handicap, une rencontre annuelle est proposée à chaque agent avec le médecin de prévention et le correspondant handicap pour faire le point concernant ses besoins et ses attentes.

Depuis 2018, le correspondant handicap réalise des études d'aménagement de poste en partenariat avec le service hygiène sécurité de l'université et deux cabinets d'ergonomes (NAT et Sens et Ergo santé). Ainsi, du matériel adapté est proposé à chaque agent en fonction de ses besoins et de sa situation de santé.

L'université prend en charge toutes les dépenses liées à la compensation du handicap, dès lors qu'il est déclaré.

Pendant la période de confinement imposé par la Covid 19, l'université a accompagné le travail à distance par l'acquisition de matériel adapté (sièges ergonomiques, ordinateur double écran, souris ergonomiques...) et a assuré des contacts réguliers avec les personnels en fonction des besoins.

5.1.3 Le recrutement

Le recrutement de personnel en situation de handicap est une obligation légale et un enjeu sociétal. L'université participe à l'intégration des publics en situation de handicap et ce, afin de contribuer à une société plus inclusive. Les personnes en situation de handicap peuvent intégrer la fonction publique par différentes voies :

- Par concours de droit commun ; dans ce cadre les personnes porteuses d'un handicap peuvent bénéficier d'un aménagement d'épreuves



- Par la voie contractuelle au titre des décrets du 25 août 1995 pour les personnels BIATSS et du 2 septembre 2014 pour les maîtres de conférences. L'aptitude physique et la compatibilité du handicap avec les fonctions postulées sont vérifiées avant toute signature du contrat. Le correspondant handicap est associé à ces jurys de recrutement BOE afin de faciliter l'intégration de l'agent au sein de l'établissement.

Chaque année, l'université recrute des personnels en situation de handicap au titre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

Depuis 2018, elle a réalisé 4 recrutements de BIATSS dans le cadre des concours réservés BOE. Ces recrutements ont eu lieu dans 3 catégories d'emploi : 2 catégorie C, 1 catégorie B et 1 catégorie A.

Pour la rentrée 2021, l'université a affiché un recrutement à hauteur de 3 personnels au titre des BOE.

5.1.4 Les partenariats

Au mois de février 2020, la direction des ressources humaines a accueilli en stage le correspondant handicap de la ville de Besançon et son agglomération. Il a réalisé un stage dans le cadre de son diplôme universitaire (DU) handicap avec l'université de Créteil.

Un des objectifs de cette collaboration est de pouvoir proposer une action conjointe de sensibilisation au Handicap à l'automne 2021.

Au mois de janvier 2021, le vice-président chargé des relations humaines et sociales ainsi que des représentants de la direction des ressources humaines ont rencontré le délégué régional du FIPHFP. Une réflexion en cours pour un projet de conventionnement avec le FIPHFP.

Début 2021, l'université a engagé une réflexion auprès du FIPHFP, et une rencontre avec le délégué régional a eu lieu pour un échange sur les modalités d'un conventionnement avec le FIPHFP.

Les acteurs du territoire régional sont identifiés et un travail de collaboration est institué : Cap Emploi, Handi-pacte Bourgogne Franche-Comté, entreprises adaptées (ADAPEI), le FIPHFP, la MGEN, ...



5.2 Les acteurs et les actions

L'université contribue à l'intégration et au maintien des agents en situation de handicap. Chaque année, le bilan social présente les chiffres clés liés aux agents en situation de handicap.

Sont reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) :

- Les personnes qui ont obtenu la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)
- Les victimes d'accident de travail ou de la maladie professionnelle titulaires d'une rente ayant une incapacité partielle permanente au moins de 10 %
- Les titulaires d'une pension d'invalidité si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail
- Les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité
- Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions
- Les titulaires de la carte d'invalidité
- Les agents reclassés
- Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité
- Les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé
- Les anciens emplois réservés

Afin d'accompagner au mieux les agents pour poursuivre leur activité dans de bonnes conditions, il est important d'identifier les acteurs internes et externes.

5.2.1 Les acteurs internes

- La direction des ressources humaines
- Le correspondant handicap
- Les composantes et services
- Le service hygiène sécurité
- Le service médico-psycho-social
- La direction du patrimoine

5.2.2 Les acteurs externes

- Le FIPHFP
- CAP EMPLOI
- La MDPH
- Handipacte
- Autres administrations
- Cabinet d'ergonome

5.2.3 Les actions

Afin de renforcer la politique des ressources humaines en faveur de l'inclusion et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap, différentes actions seront mises en œuvre :

- Mieux accompagner les services dans le processus de recrutement des personnels BIATSS et enseignants chercheurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
- Développer des partenariats pour favoriser le recrutement des personnels en situation de handicap,
- Communiquer et sensibiliser les personnels sur la déclaration de RQTH,
- Poursuivre et développer l'accompagnement individuel des personnels en situation de handicap



Axe 2 : Renforcer la politique des ressources humaines en faveur des agents en situation de handicap

Objectif 1 : Améliorer la politique de recrutement

Action 6	Mieux accompagner les services dans le processus de recrutement des personnels BIATSS, enseignants chercheurs et enseignants bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
Description de l'action	Dans le cadre des recrutements, il convient d'anticiper les situations pour permettre une meilleure intégration des personnels en situation de handicap Outre les compétences attendues, il est important d'être précis sur l'environnement et les conditions de travail. L'université de Franche Comté s'engage à poursuivre et à diversifier ses recrutements en favorisant le recrutement d'enseignants au titre du BOE.
Outil	Partage d'expériences et réunions d'information
Indicateur chiffré	Nombre de nouveaux agents recrutés
Public cible	Personnels d'encadrement
Moyens humains et financiers	VP , correspondant handicap, DRH
Date de réalisation	2022 – 2023



Axe 2 : Renforcer la politique des ressources humaines en faveur des agents en situation de handicap

Objectif 1 : Améliorer la politique de recrutement

Action 7	Développer des partenariats (CAP emploi, FIPHFP, Département, ...) pour favoriser le recrutement des personnels en situation de handicap.
Description de l'action	L'université souhaite développer des échanges collaboratifs et s'appuyer sur les compétences de partenaires. Des échanges ont été initiés avec le FIPHFP. Une réflexion est en cours pour engager un conventionnement avec le FIPHFP permettant un appui dans la mise en place du processus de recrutement. L'université souhaite développer le recrutement des apprentis en situation de handicap.
Outil	Réunions avec les partenaires
Indicateur chiffré	Renforcer le travail partenarial
Public cible	Personnels BIATSS et enseignants
Moyens humains et financiers	VP, correspondant handicap, DRH
Date de réalisation	2021 - 2023



Axe 2 : Renforcer la politique des ressources humaines en faveur des agents en situation de handicap

Objectif 2 : Identifier les personnels bénéficiaires d'une RQTH

Action 8	Communiquer et sensibiliser les personnels sur la déclaration de RQTH
Description de l'action	« Accepter de déclarer son handicap au titre d'une RQTH ». Cette déclaration est la 1^{ère} étape d'un accompagnement adapté à chacun, condition d'un meilleur épanouissement personnel sur son lieu de travail. Il est nécessaire de communiquer davantage sur l'intérêt de faire connaître son handicap. L'université souhaite réaliser une campagne de recensement des personnels en situation de handicap. Les supports d'information autour du handicap : site de l'université, plaquette de rentrée, seront actualisées à cette fin.
Outil	Courrier d'information / Information site internet
Indicateur chiffré	Nombre de personnes se déclarant Supports réalisés
Public cible	Ensemble des agents
Moyens humains et financiers	DRH, correspondant handicap, VP, Direction de la communication
Date de réalisation	2021 - 2023



Axe 2 : Renforcer la politique des ressources humaines en faveur des agents en situation de handicap

Objectif 3 : Accompagnement et maintien dans l'emploi

Action 9	Poursuivre et développer l'accompagnement individuel des personnels en situation de handicap
Description de l'action	Le développement de l'accompagnement proposé aux personnels en situation de handicap reste un élément essentiel pour garantir l'amélioration des conditions de travail et le maintien dans l'emploi de ces personnels. Dans ce cadre, l'offre de service consistera à : - Proposer un entretien à tous les nouveaux agents ayant déclaré leur handicap - Accompagner le renouvellement de la RQTH (6 mois avant échéance) - Accompagner dans l'aménagement du poste de travail - Accompagner le parcours professionnel : formation, mobilité, reclassement, évolution de carrière Le reclassement s'inscrit dans une démarche globale visant à sécuriser l'agent dans son emploi. Pour ce faire, l'université a engagé un travail d'élaboration d'une procédure de reclassement pour l'établissement. Il s'agit d'identifier les acteurs internes et externes, de construire un parcours singulier pour l'agent.
Outil	Rendez-vous individuel et information des agents
Indicateur chiffré	Bilan quantitatif des accompagnements, nombre de rendez-vous
Public cible	Agents en situation de handicap
Moyens humains et financiers	VP, correspondant handicap, DRH
Date de réalisation	2021 - 2023



6 Axe 3 Parfaire l'accessibilité des sites de l'UFC

6.1 État des lieux de l'accessibilité des bâtiments de l'université

L'accessibilité dans les bâtiments de l'UFC est un enjeu majeur de l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnes en situation de handicap.

6.1.1 Taux d'accessibilité

La surface utile brut (SUB) totale de l'UFC est de 219 769,3m² et la SUB accessible de 180 449,5. Soit un taux d'accessibilité actuel de l'ensemble des bâtiments de 82,1%. Ce chiffre prend en compte les 120 bâtiments occupés actuellement par l'université de Franche Comté. Que ces bâtiments soient de type ERP/IOP (établissement recevant du public/installations ouvertes au public) ou ERT (établissement recevant des travailleurs) ou les immeubles d'habitations.

A chacune de ces catégories, il existe des obligations de mises en accessibilité plus ou moins contraignantes. Les plus contraignantes étant celles pour les ERP. « Arrêté du 8 décembre 2014 fixant les dispositions prises pour l'application des articles R111-19-7 à R111-19-11 du code de la construction et de l'habitation... ». Les dispositions de l'arrêté sont applicables depuis le 1er janvier 2015.

En 2016, l'UFC a déposé son Agenda d'Accessibilité Programmé (Ad'AP). Celui-ci a été approuvé le 2 mars 2016 sous le n°025 056 15 D0090. Cet agenda ne prend en compte que les bâtiments ERP ou IOP et propriétés de l'Etat. Pour cet agenda seuls 54 bâtiments sont concernés. En parallèle ont été déposées 21 attestations d'accessibilité ou demandes de dérogations pour impossibilités techniques ou architecturales.

Le patrimoine de l'UFC est composé de 120 bâtiments répartis sur 7 sites principaux.

- A - Campus La Bouloie-Témis. 56 bâtiments, 92 365,3 m² SUB.
- B - Campus Boucle du Doubs. 26 bâtiments, 42 802,2 m² SUB
- C - Campus Hauts du Chazal. 7 bâtiments, 19 021,6m² SUB.
- D - ECO Campus Belfort. 16 bâtiments, 36 156,1m² SUB.
- E - Campus Portes du Jura. 12 bâtiments, 17 812,4m² SUB.
- F - Campus Vesoul. 2 bâtiments, 6 801,1m² SUB.
- G - Campus Lons le Saunier. 1 bâtiment, 4 971,8m² SUB.

A. Campus La Bouloie Témis :

C'est un campus relativement dispersé établis sur 13 ensembles de parcelles, le tout occupant une surface cadastrale de plus de 39 hectares. Ces différents sites regroupent plusieurs entités distinctes : UFR-ST ; UFR-SJEPG ; U-SPORTS ; IUT Besançon ; Observatoire et Services Centraux. En tout ce sont 56 bâtiments. Le taux d'accessibilité PMR est de 85%, tous bâtiments confondus. Sur ces 13 parcelles, 5 sont propriétés d'un tiers (Ville de Besançon, autres...) et les bâtiments s'y trouvant, la gestion de la mise en accessibilité est du ressort du propriétaire, hormis pour le laboratoire Utinam sur le site de l'Observatoire. Pour ce campus 10 bâtiments ont bénéficié d'une attestation d'accessibilité depuis 2016.

B. Campus Boucle du Doubs

Sous cette dénomination sont regroupés tous les sites et bâtiments isolés situés dans le périmètre de la Boucle du Doubs. Ce sont 17 parcelles cadastrales de 76 570 m² et 26 bâtiments. La Place Leclerc étant retirée du patrimoine depuis 2020. Sur ces 17 parcelles, 3 sont propriétés d'un tiers (Ville de Besançon, CG25...). Egalement 3 bâtiments bénéficient d'une attestation d'accessibilité depuis 2016 et 3 autres d'une dérogation pour préservation du patrimoine historique. Le taux d'accessibilité PMR est de 65,5% pour l'ensemble des bâtiments de ce campus

C. Campus Hauts du Chazal.

Ce campus est le plus récent puisque la période de construction s'étale de 2003 à 2011. L'ensemble du site soit 7 bâtiments sur 5 parcelles de 22 200m² est totalement accessible car les normes de constructions étaient conformes aux différentes exigences d'accessibilités qu'elles soient PMR ou autres types de handicaps.

D. ECO Campus Belfort.

Sous cette dénomination sont regroupés tous les sites et bâtiments isolés situés dans le périmètre de la ville de Belfort. Ce sont 14 parcelles cadastrales de 75 500 m² et 16 bâtiments.

Sur ces 14 parcelles, 2 sont propriétés d'un tiers (Ville de Belfort, CG90...)

Le taux d'accessibilité PMR est de 76,7% pour l'ensemble des bâtiments de ce campus



E. Campus Portes du Jura

Ce campus occupe une surface de 33 500m² se surfaces cadastrales et regroupe 12 bâtiments et 3 entités (UFR-STGI, IUT 90, SCD). 2 bâtiments et leurs parcelles attenantes sont encore propriétés de PMA. Les bâtiments de ce campus ont été construits entre 1995 et 2005 et présentent une très bonne accessibilité PMR générale. Celle-ci est de 95,8%.

F. Campus IUT Vesoul

Ce campus relativement modeste d'une surface de 24 600m² et 2 bâtiments est la propriété du CG70. Le taux d'accessibilité PMR est de 91,2%

G. Campus Lons le Saunier.

Sur ce campus il ne reste plus que 1 bâtiment géré par l'INSPE. Le site ainsi que le bâtiment sont la propriété du CG39. Son taux d'accessibilité PMR est de 96,7%.

6.1.2 Projets réalisés et à venir

Réalisations Ad'AP :

- Remplacement de l'ascenseur du bâtiment ARSENAL N en 2016
- Mise en place d'un ascenseur dans le bâtiment TERTIAIRE de l'IUT 25
- Mise en place d'un ascenseur dans le bâtiment CENTRAL de l'IUT 25
- Création de sanitaires PMR dans le bâtiment METRO B
- Aménagement de salles de TP dans le bâtiment METRO B
- Création de sanitaires PMR dans le bâtiment PROPEDEUTIQUE
- Aménagement salles de cours TP dans l'aile L du bâtiment PROPE
- Création d'une place de parking PMR à la BU Proudhon.
- Création d'une rampe PMR pour l'accès au bâtiment ARSENAL A
- Création d'espaces d'attentes sécurisés dans plusieurs bâtiments.
- Mise en place de système flash light sur différents SSI.

Projets Ad'AP :

- Réaménagement du bâtiment FOURIER. Reprise de la rampe pour la rendre conforme
- Réaménagement circulations PMR extérieures sur le site de l'IUT 25
- Dans le cadre du projet suivi par GBM, réaménagement des circulations du parking situé route de Gray et création de places PMR. Réaménagement des circulations extérieures depuis ce parking vers les bâtiments de l'UFR-ST.
- Réaménagement des circulations extérieures du campus non couvert par le projet suivi par GBM.

Toutes ces réalisations et projets ne couvrent que la partie immobilière et ne concernent pas les aménagements des postes de travail.

Il reste toutefois un bon nombre d'items à traiter pour parvenir à une accessibilité optimale et la plupart des sujets traités ne concernent que la partie PMR.

6.2 État des lieux de l'accessibilité du SCD

Le réseau de 10 BU du Service Commun de la Documentation est un service public ouvert à tous : étudiants, personnels universitaires, mais aussi grand public (exemple : février 2020, dans le cadre du festival GÉNÉRiQ, accueil en BU Lettres d'un concert auquel ont assisté 8 personnes en situation de handicap encadrées par un animateur spécialisé).

Le label [Marianne](#) détenu par les 10 BU comporte un engagement à faciliter l'accès à nos démarches aux personnes en situation de handicap. L'accueil en BU est déjà structuré, avec dans chaque BU du personnel disponible pour accompagner ce public et un-e référent-e handicap, disposant d'un minima de guides d'accueil adapté, et de comptes rendus de formations sur ce sujet mis sur serveur partagé du service.

Sont en place :

- partage de pratiques entre relais handicap BU, contacts avec le SUMPPS, démarche pro-active (exemple : offre de services des BU contactant les scolarités à l'intention des étudiants en situation de handicap).
- travaux faits avec la DPI pour compléter l'accessibilité physique des BU : création fin 2019 d'une place de parking PMR devant la BU Proudhon ; à la BU Belfort, création d'espaces d'attentes sécurisés supplémentaires dans les étages.
- mise en place par les BU de compléments de signalétique adaptée sur le cheminement des PMR intra-muros et ascenseurs (BU Education Besançon, BU Lettres), pose de sonnettes pour demander au personnel de venir ouvrir les portes trop lourdes (BU Belfort, Proudhon, bibliothèque de campus de Montbéliard).



- communication externe via une page web dédiée <https://scd.univ-fcomte.fr/services/accueil-handicap/> recensant les contacts, services (exemple : portage de documents) et ressources adaptées aux publics en situation de handicap. Communication adaptée : en mai 2021, test et préconisations d'adaptation par le groupe d'experts d'usage handicap de la [Mission accessibilité du Grand Besançon](#) de notre vidéo "Vos BU à portée de main" avant sa publication sur nos réseaux sociaux et notre chaîne vidéo : <https://mediacenter.univ-fcomte.fr/videos/vos-bu-a-portee-de-main/>
- participation, remontée et diffusion d'informations dans le cadre du GT schéma directeur du handicap UFC, ainsi qu'au niveau national participation à l'enquête de juin 2020 de l'IGESR <https://www.education.gouv.fr/la-prise-en-compte-des-handicaps-dans-les-bibliotheques-de-l-enseignement-superieur-et-dans-les-322814>



6.3 Les Actions

Le terme accessibilité lorsqu'il est associé au handicap fait souvent référence aux conditions d'accès des locaux. Néanmoins, il est important de ne pas oublier que l'accessibilité est aussi celle de l'offre de service, des systèmes d'information et du numérique et des prestations du SCD.

Afin de parfaire l'accessibilité numérique et des bâtiments les actions suivantes seront mises en œuvre :

Rendre accessible le site internet de l'UFC

Mise en œuvre d'une accessibilité PMR plus visible à l'entrée de chaque composante

Axe 3 : Parfaire l'accessibilité numérique et des bâtiments
Objectif 1: rendre accessibles les différents sites internet ainsi que le site de l'UFC

Action 10	Accessibilité numérique
Description de l'action	L'accessibilité numérique demande une coordination de nombreux acteurs au sein de l'université notamment la direction de la communication, la DSIN, la DPI. Le projet Firah proposé par le laboratoire de sociologie va permettre la mise en place d'une dynamique favorisant l'accessibilité numérique.
Outil	Travail du laboratoire LASA, projet FIRAH
Indicateur chiffré	Mise en œuvre de l'accessibilité numérique
Public cible	Étudiants, personnels
Moyens humains et financiers	Enseignants, informaticien, handi-pacte, VP
Date de réalisation	2021 - 2023



Axe 3: parfaire l'accessibilité numérique et des bâtiments

Objectif 2 : rendre accessibles les différents bâtiments de l'UFC

Action 11	Accessibilité
Description de l'action	Mise en œuvre d'une accessibilité plus visible PMR à l'entrée des sites de chaque composante. La mise en place des mesures d'accessibilité s'inscrit dans une programmation pluriannuelle.
Outil	Plan des composantes
Indicateur chiffré	Mise en œuvre de l'accessibilité PMR
Public cible	Étudiants, personnels
Moyens humains et financiers	Direction du patrimoine, composantes
Date de réalisation	2021 - 2023



7 Axe 4 Promouvoir la formation et la recherche sur le handicap

7.1 La formation

L'université de Franche Comté est une université pluridisciplinaire, la question du handicap est présente dans de nombreuses disciplines.

Le pluralisme des composantes et des formations proposées au sein de l'université induit une approche différente et transversale du handicap. Une des premières actions concernant l'axe 4 est de répertorier ce qui existe sur la question du handicap dans les différentes formations internes : les sciences humaines et techniques, la santé, le sport

7.2 La recherche

Cette action vise à recenser les travaux de recherches concernant cette thématique afin de les valoriser.

Puis dans un second temps, l'objectif est d'inciter les laboratoires à intégrer la dimension du handicap dans le cadre de leurs recherches.



7.3 Les actions

Axe 4 : promouvoir la formation et la recherche sur le handicap
Objectif 1 : Etoffer le contenu de formations dispensées

Action 12	Répertorier les parcours d'enseignements qui intègrent le handicap
Description de l'action	Plusieurs formations intègrent des thématiques relatives au handicap. Par exemple, la licence APAS propose différentes journées ciblées sur les activités physiques adaptées pour différents publics en situation de handicap.
Outil	Echanges avec les équipes pédagogiques et la VP formation et vie universitaire
Indicateur chiffré	Contenu de formation
Public cible	Agents et usagers
Moyens humains et financiers	VP, direction générale, formation et vie étudiante
Date de réalisation	2021 - 2023



Axe 4: promouvoir la formation et la recherche sur le handicap

Objectif 2: mettre en valeur les travaux de recherches concernant le handicap

Action 13	Répertorier et rendre visibles les travaux de recherches sur la question du handicap
Description de l'action	Un recensement des travaux de recherche concernant cette thématique va être réalisé. A titre d'exemple, le laboratoire de sociologie le LASA participe à un projet en partenariat avec l'observatoire de la santé. Il s'agit d'étudier la (re) construction d'une identité de « travailleurs handicapés » via la mobilisation ou non du dispositif de RQTH. De plus, en 2019 l'université de Franche Comté a créé l'unique Centre d'études et de recherches olympiques universitaires (CEROU) français. Le centre a pour vocation de fédérer les études, les enseignements et les travaux de recherches relatifs à l'olympisme et au paralympisme au sein de l'UFC et en dehors de celle-ci.
Outil	Travail en lien avec le VP recherche, VP chargé de l'olympisme
Indicateur chiffré	Recensement des travaux de recherche
Public cible	Agents et usagers
Moyens humains et financiers	VP, laboratoires,
Date de réalisation	2021 - 2023



8 Axe 5 Mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de formation continue autour du handicap

L'université inscrit sa démarche d'inclusion par la mise en œuvre de campagnes de sensibilisation et plus spécifiquement d'actions de formation à destination de l'ensemble de la communauté universitaire pour faire évoluer le regard sur le handicap.

8.1 La sensibilisation

Ces actions de sensibilisation et de formation au handicap seront déclinées de la façon suivante :

- Proposer une animation lors de la journée internationale des personnes en situation de handicap le 3 décembre
- Participation au Duo Day
- Poursuivre le travail concernant l'organisation d'une journée de sensibilisation en partenariat avec la ville de Besançon et son agglomération.

8.2 La formation continue

Une politique active en faveur des personnels et des étudiants en situation de handicap ne se résume pas à l'application des règlements et des actions. La formation est une étape importante.

Le plan de formation des personnels va intégrer des formations autour du handicap afin de former les agents pour faciliter l'intégration et l'accompagnement des étudiants et des agents en situation de handicap.

- Décliner un plan de formation spécifique au handicap à destination des référents handicap, personnels d'accueil, encadrants.
- Identifier des besoins en terme de formation concernant le handicap



8.3 Les actions

Axe 5 : Mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de formation au handicap
Objectif 1 : Sensibiliser sur le handicap

Action 14	Proposer une animation lors de la journée internationale des personnes en situation de handicap le 3 décembre
Description de l'action	La sensibilisation est l'étape préalable à une meilleure connaissance et compréhension du handicap. La journée du 03 décembre sera l'occasion de proposer une ou plusieurs animations concernant différents thèmes liés au champ du handicap.
Outil	Associer et mobiliser les différents acteurs pour l'organisation de cette journée
Indicateur chiffré	Organisation de la journée
Public cible	Enseignants, étudiants
Moyens humains et financiers	VP, DRH, services de prévention, étudiants, personnels, direction de la communication
Date de réalisation	2021 - 2023



Axe 5 : Mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de formation au handicap

Objectif 1 : Sensibiliser sur le handicap

Action 15	Participation au Duoday
Description de l'action	L'université souhaite mobiliser le dispositif du Duoday, qui se déroule lors de la semaine européenne du handicap. Il s'agit de former un duo avec une personne valide et une autre personne en situation de handicap afin de faire découvrir son environnement professionnel, faire prendre conscience des difficultés et des contraintes et de contrer les stéréotypes. Cap Emploi va proposer aux services de l'université des personnes à accueillir lors de cette manifestation.
Outil	Lien avec CAP Emploi
Indicateur chiffré	Nombre de participants au Duoday
Public cible	Agents
Moyens humains et financiers	VP, DRH, direction générale, agents
Date de réalisation	2021 - 2023



Axe 5 : Mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de formation au handicap

Objectif 1: Sensibiliser sur le handicap

Action 16	Poursuivre le travail concernant l'organisation d'une journée de sensibilisation en partenariat avec la ville de Besançon et son agglomération
Description de l'action	Les questions de santé psychique sont encore peu connues et de nombreuses représentations négatives existent. Un des objectifs de cette action partenariale est d'apporter des informations concernant ce type de handicap et ce pour commencer à déconstruire certaines appréhensions.
Outil	Travail partenarial
Indicateur chiffré	Organisation de la journée
Public cible	Enseignants, étudiants
Moyens humains et financiers	VP, DRH, correspondant handicap, direction de la communication
Date de réalisation	2021 - 2023



Axe 5 : Mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de formation au handicap
Objectif 2 : Former au handicap

Action 17	Décliner un plan de formation spécifique au handicap à destination des référents de proximité, personnels d'accueil, encadrants
Description de l'action	L'axe 1 prévoit la désignation de référents de proximité pour les étudiants en situation de handicap au sein des composantes.
Outil	Echange avec le handi-pacte
Indicateur chiffré	Nombre de personnes formées
Public cible	Agents
Moyens humains et financiers	VP, correspondant handicap, DRH
Date de réalisation	2022



Axe 5 : Mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de formation au handicap

Objectif 2 : Former au handicap

Action 18	Identifier des besoins en termes de formation concernant le handicap
Description de l'action	
Outil	Questionnaire
Indicateur chiffré	Analyse des résultats des questionnaires
Public cible	Agents
Moyens humains et financiers	VP, correspondant handicap, DRH
Date de réalisation	2021 - 2023



9 Acronymes et définitions

9.1 Acronymes

AS : Assistant social

BIATSS : personnels de Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé

BOE : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes en Situation de Handicap

CH : Correspondant handicap

ESH : Etudiants en Situation de Handicap

FIPHFP : Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

MDPH : Maison Départementale des Personnes en situation de Handicap

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur en Situation de Handicap

SCD : Service commun de documentation

SDH : Schéma Directeur Handicap

SMPS : Service Médico-Psycho-Social

SUMPPS : Service Universitaire de Médecine de Prévention et de Promotion de la Santé

VP : Vice-Président

9.2 Définitions

Compensation :

Les mesures de compensations sont individuelles et liées aux besoins spécifiques de la personne. Ainsi, l'aménagement des études, le recours à un interprète, langue des signes française ou codeur, l'aménagement du poste de travail sont des exemples relevant de la compensation.

Handicap :

La loi de 2005 introduit pour la première fois dans le code de l'action sociale et des familles une définition du handicap (Art. L114) : « *constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble invalidant.* »

Inclusion :

Une organisation peut être inclusive lorsqu'elle module son fonctionnement, se flexibilise pour offrir au sein de l'ensemble commun des avantages pour tous.

Situation de handicap :

La situation de handicap résulte de l'inadéquation entre les aptitudes et besoins d'une personne, dans son environnement humain et naturel, et une tâche à accomplir ou un objectif à atteindre.

Taux d'accessibilité PMR :

La surface de référence utilisée est la SUB (surface utile brute). C'est la surface utile intra-muros de chaque pièce ayant une fonction et une occupation soit d'enseignement, d'administration, de logistique ou de recherche, y compris les dégagements et les sanitaires. Pour que les locaux soient accessibles, il y a 3 conditions à respecter. L'accessibilité au bâtiment par l'extérieur, l'accessibilité du niveau et l'accessibilité du local. Ces conditions sont données par l'arrêté du 8 décembre 2014. Le taux donné en % est calculé par la somme des surfaces accessibles divisé par la somme des surfaces utiles brutes totales.



10 Annexes

- 1 Résultats du questionnaire
- 2 Fiche de poste référent handicap étudiant
- 3 Projet FIRA



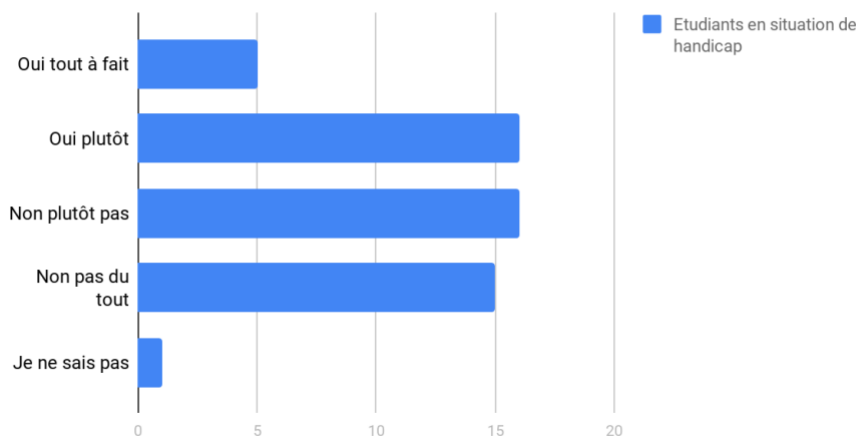
Table des matières

1.	<i>Pensez-vous avoir été suffisamment informé des dispositifs d'accueil avant votre entrée à l'université ?</i>	2
2.	<i>Que saviez-vous avant d'arriver à l'université ?</i>	2
3.	<i>Qu'auriez aimé vous savoir avant d'arriver ?</i>	3
4.	<i>Quels moyens de communication sont à privilégier ?</i>	4
5.	<i>Avez-vous bénéficié d'un accueil spécifique à la fac par rapport à votre handicap ?</i>	4
6.	<i>Quelles étaient vos attentes lorsque vous avez été accueilli (ou non) à l'université ?</i>	5
7.	<i>Bénéficiez-vous d'un suivi régulier par un personnel de l'université ?</i>	5
8.	<i>Qu'attendez vous de ce suivi ?</i>	6
9.	<i>Vous sentez vous pénalisé dans vos études ?</i>	7
10.	<i>Si vous avez déjà bénéficié des dispositifs d'aménagement, comment jugez vous la procédure d'accès ?</i>	9
11.	<i>Trouvez vous que les activités destinées aux étudiants vous sont assez accessibles ?</i>	9
12.	<i>Avez vous des idées pour améliorer votre accueil et votre accompagnement ?</i>	10
13.	<i>Vous sentez-vous suffisamment informé par l'université concernant la déclaration de RQTH ?</i>	11

1. Pensez-vous avoir été suffisamment informé des dispositifs d'accueil avant votre entrée à l'université ?

- Oui tout à fait : 5
- Oui plutôt : 16
- Non plutôt pas : 16
- Non pas du tout : 15
- Je ne sais pas : 1

Pensez vous avoir été suffisamment informé des dispositifs d'accueil avant votre entrée à l'université ?



2. Que saviez-vous avant d'arriver à l'université ?

- L'étudiant savait qu'il pouvait obtenir un tiers temps suite à sa dyslexie
- Le handicap de l'étudiant était sensé être pris en compte, mais à son arrivée il s'est rendu compte que la théorie était loin de la pratique
- **Pas grand chose** : n'a appris les dispositifs d'accompagnement qu'à la fin de l'année scolaire
- Que **très peu** d'information sur l'université
- Depuis sa scolarisation; l'étudiant est au courant de ses droits en lien avec son handicap
- Ayant été dans une autre fac auparavant, avait connaissance des dispositifs
- Savait que l'université ne dépendait pas du département mais de la région et que donc ses droits au sein de la MDPH (AVS, transports) ne pouvaient pas être obtenus
- Que pour obtenir de l'aide il fallait que se soit accepté par le médecin scolaire
- Ne **connaissait même pas l'existence du service de médecine** universitaire
- Ne **connaissait pas les mises en place possibles** pour les étudiants dans sa situation
- S'était renseigné de sois même
- Savait que des aménagements pouvaient être fait
- **Ne savait pas grand chose en arrivant**, ne savait pas qu'il pouvait déclarer sa maladie et qu'elle serait prise en compte. Encore maintenant est peu informé de comment marche le système de régime spécial
- Pensait qu'il y avait un dispositifs d'accueil ou une infirmerie à la disposition des étudiants en situation de handicap , or il n'y a rien.

- Savait qu'il y avait des aides pour les étudiants handicapés
- Savait qu'il lui était recommandé de demander un PAI
- Quantité de travail inattendue après un bac scientifique (peut être un manque de temps pour se renseigner tout en faisant une terminale en une seule année et en composant avec un handicap s'accroissant relativement la même année.)
- Savait que des aménagements étaient possibles

Certains étudiants ne connaissaient que peu voire presque rien sur leur droit et leurs aménagements. Néanmoins une bonne partie était au courant qu'ils avaient le droit à des aménagements du à leur handicap. Ils précisent cependant que c'est majoritairement grâce à des recherches personnelles ou à leur enseignement précédents et non grâce à la fac.

3. Qu'auriez aimé vous savoir avant d'arriver ?

- Ne savait pas à qui s'adresser et ce qui pouvait être mis en place au vu de sa situation
- Aurait aimé savoir beaucoup plus tôt l'existence du service de médecine universitaire
- Aurait aimé avoir des précisions sur le rythme de travail et des conseils pour les devoirs qui devaient être rendus .
- + d'information et de conseils à la réunion de rentrée de première année
- Serait bien d'informer les étudiants en situation de handicap de leur droits dans un carnet à leur arrivée
- Avoir plus d'information lors de visite ou de l'inscription
- Est dyslexique et pensait que le tiers temps était un dû alors qu'en réalité non
- Aurait aimé savoir les dispositifs auquel ils avaient droit directement à leur rentrée en septembre
- Aurait aimé connaître tous les dispositifs relatifs aux personnes en situation de handicap
- Aurait aimé savoir comment mettre en place les aménagements le plus rapidement possible
- N'a su que très tard que certaines informations étaient sur le site de la fac, mais mal affichées
- Aurait aimé être plus informé sur les dispositifs de régime spécial
- que les professeurs et internats soient informés de la venue d'un étudiant en situation de handicap et qu'ils sachent les aménagements mis en place
- Aurait aimé savoir avant qu'il bénéficiait d'un tiers temps car les démarches administratives sont longues
- N'a appris que l'existence d'un régime spécial à la suite de justification d'absence par rdv chez le médecin
- Nécessité d'une meilleure communication auprès de lycéens handicapés moteurs pour les encourager à poursuivre en études supérieures et les aider dans leur intégration en amont.
- Il aurait été bien de savoir où et comment prendre un rendez vous pour l'aménagement aux examens

Beaucoup auraient souhaité plus d'informations durant la réunion de rentrée, de l'inscription ou encore via un carnet de rentrée, notamment sur leur possibilité de régime spécial et d'aménagements. D'autres regrettent que certaines informations soient présentes mais très peu visibles dans l'enceinte de la faculté.

4. Quels moyens de communication sont à privilégier ?

- il faudrait contacter par **mail** les étudiants avant leur rentrée à l'université pour qu'ils puissent avoir les informations qu'ils recherchent
- il faudrait passer des informations sous forme de **flyers** à la rentrée ou dans le **livret** d'accueil et que l'intervenant en parle à la réunion de rentrée
- la voie des **mails** est sans doute celle qui offrirait la plus grande visibilité
- un **mail** ou une **convocation** avec le SUMPPS lors de l'inscription
- un **document** mis à la disposition des étudiants en situation de handicap lors de l'inscription pour expliquer les dispositions prises par l'université pour accompagner les élèves ayant des difficultés
- par **email** +++
- un **guide** handicap au sein de l'UFR
- signalétique sur les salles accessibles pour les étudiants en situation de handicap moteur
- certaines informations importantes devraient être transmises à **l'oral** en appuyant sur des lieux ou numéro de téléphone
- le **secrétariat** doit être bien informé car c'est la meilleure manière de donner des renseignements aux étudiants
- **boite mail** de la fac à privilégier + affichage sur les panneaux d'informations de chaque unité d'étude
- **internet** ou les courriers pour les personnes ayant des soucis avec le téléphone

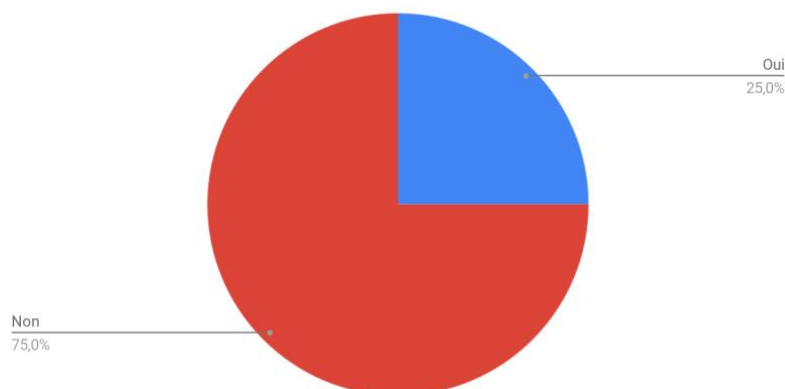
3 grandes idées émanent de la communication à privilégier. En première position on retrouve les mails qui ressortent comme le moyen le plus pratique et visible de recevoir des informations. Ensuite vient l'idée des livrets d'accueil, tel un guide et enfin l'information oral via le secrétariat.

5. Avez-vous bénéficié d'un accueil spécifique à la fac par rapport à votre handicap ?

Non : 39

Oui : 13

Avez vous bénéficié d'un accueil spécifique à la fac par rapport à votre handicap ?



6. Quelles étaient vos attentes lorsque vous avez été accueilli (ou non) à l'université ?

- juste avoir les **aménagements** ainsi que le respect, la compréhension et l'aide de la part de l'équipe enseignante
- m'assurer que je pourrais bénéficier d'un **tiers temps** aux examens
- une **compréhension** des autres de mes difficultés
- être considéré comme un autre étudiant mais avec des aides spécifiques
- aurait voulu que les **professeurs soient au courant** pour ne pas à avoir aller le dire avant chaque cours
- avoir la possibilité de ne pas écrire à la main et **taper sur ordinateur**
- avoir **accès à un ascenseur**
- un peu d'aide pour intégrer un groupe lorsque les travaux l'obligeaient
- que son handicap soit pris au sérieux et reconnu
- un peu plus de **reconnaissance**
- avoir plus de **soutien** et d'aide pour le handicap
- de **meilleures informations** de la part des professeurs sur les exercices et travaux à rendre car souvent pénalisant pour les étudiants en situation de handicap
- les modalités de prise en charge concernant le tiers temps
- une **bienveillance** des enseignants
- un **accueil spécifique**
- savoir ce qui était faisable par rapport à son handicap
- la **prise en charge du handicap** à la fac
- que des **réels aménagements** soient mis en place
- des dispositifs et des explications plus adaptés à sa maladie
- être plus informé de la **démarche à mener pour obtenir un aménagement** lors des examens
- au même dispositif qu'au lycée : infirmière , dossier médical, professeurs informés
- environnement universitaire souple sur les absences
- Bénéficier d'une salle de repos individuelle, et d'un emploi du temps aménagé sur quatre jours comme en terminale.
- Simplement de pouvoir suivre des cours

L'attente principale des étudiants en situation de handicap lors de leur arrivée à l'université est la prise en charge de leur handicap via les aménagement auxquels il sont le droits. Néanmoins il sont nombreux à témoigner de la difficultés de les faire respecter et appliquer.

Une autre attente très importante est la compréhension et l'accompagnement des enseignants dans leur vie étudiante quotidienne. Beaucoup ne sont pas au courant et vont à l'encontre de leur demande d'aménagement et n'apportent donc pas le soutien attendu.

7. Bénéficiez-vous d'un suivi régulier par un personnel de l'université ?

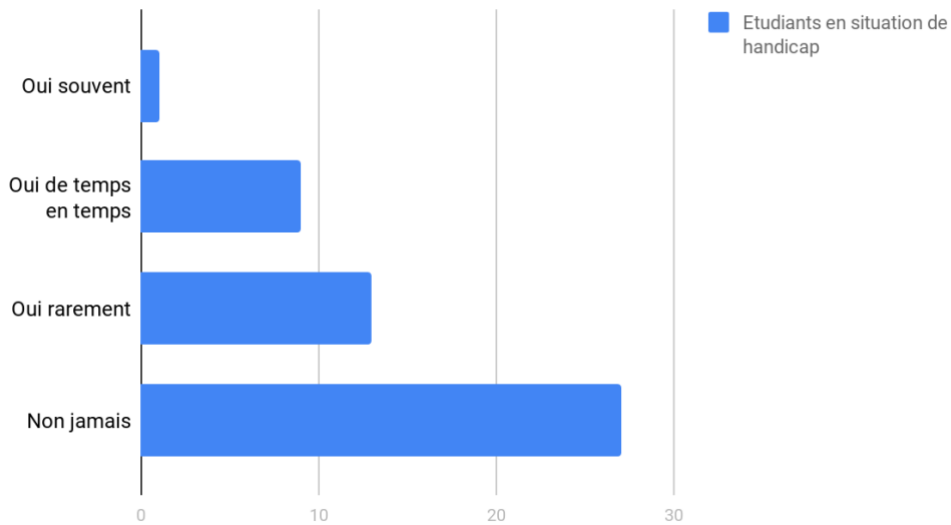
Oui souvent : 1

Oui de temps en temps : 9

Oui rarement : 13

Non jamais : 27

Bénéficiez vous d'un suivi régulier par un personnel de l'université



8. Qu'attendez vous de ce suivi ?

- à part un renouvellement des aménagements d'épreuve rien, car rien n'est proposé. Aurait aimé qu'on lui propose d'autres choses qu'un simple aménagement d'épreuve
- n'attend pas de suivi
- lien entre l'étudiant en situation de handicap et le personnel
- des conseils et des informations vis à vis de l'aménagement possible en master
- qu'il apporte des solutions ou des aides pour les cours ou l'information pour les professeurs
- de mieux communiquer à propos de mes difficultés avec le reste du personnel et de mes camarades de promo
- aider à apporter des méthodes de travail cohérentes avec sa situation et combler les lacunes
- organiser les tiers temps
- que ce suivi aie lieu plus souvent pour savoir ce qu'il en est de notre santé et si ce qui est mis en place est suffisant et utile pour nous aider
- les évolutions sur la prise en charge du handicap à la faculté
- rien de particulier je suis autonome avec ma maladie
- un minimum
- savoir comment la scolarité se passe, comment la maladie évolue pour comprendre les absences, les notes moins bonnes ; qu'on s'intéresse à nous étudiants handicapés
- de me sentir à l'aise au sein de mon projet
- Préparer chaque nouvelle année et chaque nouveau semestre pour préparer au mieux l'emploi du temps.
- Que chacun (y compris moi) puisse s'adapter pour que tout se passe au mieux

L'attente des étudiants en situation de handicap concernant leur suivi est surtout tournée vers l'information. Qu'ils soient informés de leur droit et que les professeurs soient avertis de leur handicap.

Certains aimeraient également que ce suivi soit plus fréquent et qu'il permette un conseil au niveau des méthodes de travail et qu'il permette une anticipation sur les futurs aménagement possibles.

9. Vous sentez vous pénalisé dans vos études ?

Oui, tout à fait : 6

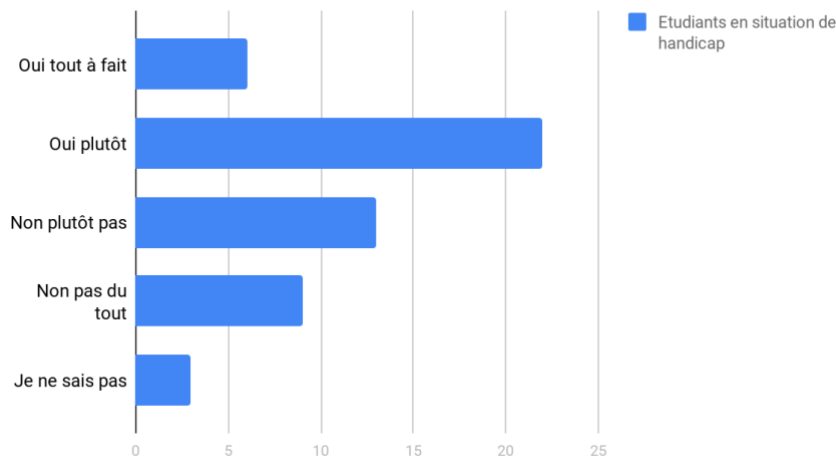
Oui plutôt : 22

Non plutôt pas : 13

Non pas du tout : 9

Je ne sais pas : 3

Vous sentez vous pénalisé dans vos études ?



Précisez :

- Des **cours peuvent être manqués à cause des rendez-vous chez les spécialistes** ou les soucis de santé et alors bien que l'on soit très fatigué par tous ces événements, c'est à nous de nous arranger pour récupérer les cours, les notes, les exercices à faire, etc. D'autre part, certains professeurs ne sont pas du tout compréhensifs et malgré des justificatifs, se permettent des remarques désobligeantes.
- si les **enseignants ne donnent pas les aménagements**, cela pénalise la moyenne et se permette de dire que l'étudiant n'a pas le niveau pour la fac
- les **professeurs n'étant pas informé**, les absences ont pu être reprochées
- ne se sent pas pénalisé dans la vie en générale à l'université mais peut être que des conseils sur la vie à l'université ou la vie future professionnelle seraient utiles
- **relation avec les autres étudiants difficiles**
- dans la notation via le CDD, dans **la prise des cours que l'étudiant n'a pas dû à ses absences**, les professeurs remarquent les absences mais ne sont pas tous au courant des aménagements d'étude
- **difficulté dans les travaux de groupe** et dans les oraux
- c'est compliqué de sois même révélé souffrir d'handicap et **peu de personnes y sont sensibilisés**. On ne sait pas à qui s'adresser ou à qui faire confiance et à qui parler sans se faire juger/rejeter.
- **difficulté de la prise de cours**, certains professeurs parlent vite
- les professeurs sont très compréhensifs et à l'écoute
- désaccord sur les partiels sur le fait qu'on ne lui accorde rien
- **certain professeurs ne souhaitent pas adapter les cours ou les épreuves**. L'étudiant est en Activité Physique Adaptée et pourtant certains cours ne lui sont pas adaptées et aucune épreuve ne l'a été.
- **peu de temps pour travailler**

- la **maladie fatigue beaucoup**, le rythme est intense, les cours sont encore plus difficile à suivre sur la durée et la motivation dure à garder. Mais cela n'est pas pris en compte lorsque l'on doit rendre un devoir à une certaine date.
- **rater un TP est très pénalisant** et certains profs ne font pas la part des choses pour nous aider.
- les relations avec les acteurs universitaire sont plutôt très bonnes dans les CM et TD. Les cours sont programmées dans des salles accessibles et quand ce n'est pas le cas un signallement en début de cours permet de pallier l'omission.
- Des places réservées ou dédiées dans chaque salle d'examen existent. La seule difficulté est souvent la remise des copies d'examen après tout le monde à cause du fait que les portes principales d'accès aux salles d'examen où les contrôles sont effectués, ne sont pas toujours celles qui sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Ces dernières doivent alors contourner cette porte principale pour avoir accès aux dites salles d'examen. Il est même parfois arrivé qu'elles soient oubliées lors de ces remises de copies mais bien sûr pas volontairement. D'où la nécessité pour elles soit de mandater un candidat auprès des responsables de contrôle, soit de faire un signallement aux surveillants
- Se sent pénalisé car les dispositifs mis en place par la fac ne correspondent pas aux besoins de sa maladie (même si certains sont utiles). Et n'avoir aucun renseignement sur comment faire valoir ses droits est difficile.
- **Doit pouvoir aller aux toilettes dès que l'envie le prend** mais ne peut pas sortir plusieurs fois de la même heure de cours. A finalement obtenu une autorisation pour les examens. Mais beaucoup d'angoisses proviennent des sorties qui sont tout de même indispensables
- **A fait quelque fois des hypoglycémies sur des examens** d'une trentaine de minute en fin de journée. Réellement pénalisant car il faut 15 minutes à se remettre vraiment d'une hypoglycémie et n'a pas toujours sur lui son papier certifiant qu'il a droit à des aménagements d'examen.
- la maladie fait qu'il ne peut pas assister aux cours pratique et **les relations au sein de la promo dégradent son état psychologique. Les créneaux de plus de 2 heures sont dures à tenir en terme d'endurance.**
- voit qu'il n'avance pas de la même façon que les autres
- **compliqué de réussir son année en manquant aussi souvent des cours**
- **n'est pas en mesure d'assister à tous les cours**, manque donc beaucoup d'informations
- les absences occasionnées par la maladie empêche d'avoir un bon suivi des cours et cela rajoute un handicap de taille aux études
- Manque d'outils informatiques pour compenser l'incapacité de réaliser des schémas préparatoires à des exercices ou projets, ou encore écrire des formules mathématiques/abstraites. **Manque d'intégration dans un groupe** pour encourager d'autres étudiants à travailler avec moi et échanger.
- Information trop compliquées à trouver sur le site internet de la fac, pas assez ludique et simple d'utilisation. Examens moyennement répartis. Pas de période de révision officielles pour les LEA

Grâce aux témoignages des étudiants, 3 difficultés provenant de leur handicap ressortent comme pénalisantes dans leur études.

La première est la difficulté de s'intégrer à leur classe, à tisser des liens avec les autres étudiants ce qui affecte beaucoup leur moral et leur motivation.

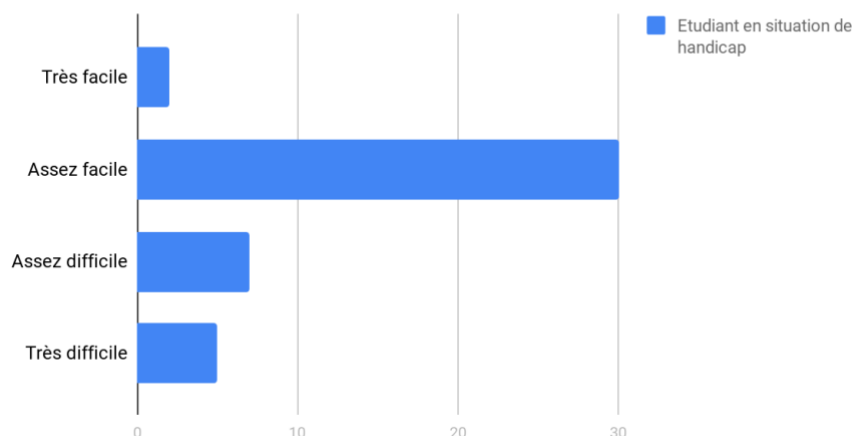
La seconde concerne les professeurs. En effet lorsqu'il sont mal ou peu informés, ils n'ont pas connaissance de l'handicap touchant les étudiants et peuvent refuser des aménagements auxquels ils ont droit ou encore ne pas comprendre leur absence et se permettre des réflexions, ce qui complique et affecte la situation de l'étudiant.

Enfin, la dernière et la plus grande difficulté que rencontre ces étudiants est l'amplitude que prend leur handicap au quotidien. En effet, leurs handicaps sont souvent source d'absentéisme qui les pénalise grandement dans le suivi de leur apprentissage. Ils sont également la cause d'une grande fatigue qui s'ajoute à celle initiale des études. Par ailleurs ils sont aussi victimes de conséquence de leur handicap comme des hypoglycémies durant un examen ou alors l'obligation de se rendre aux toilettes plusieurs fois par heure.

10. Si vous avez déjà bénéficié des dispositifs d'aménagement, comment jugez vous la procédure d'accès ?

- Très facile : 2
- Assez facile : 30
- Assez difficile : 7
- Très difficile : 5

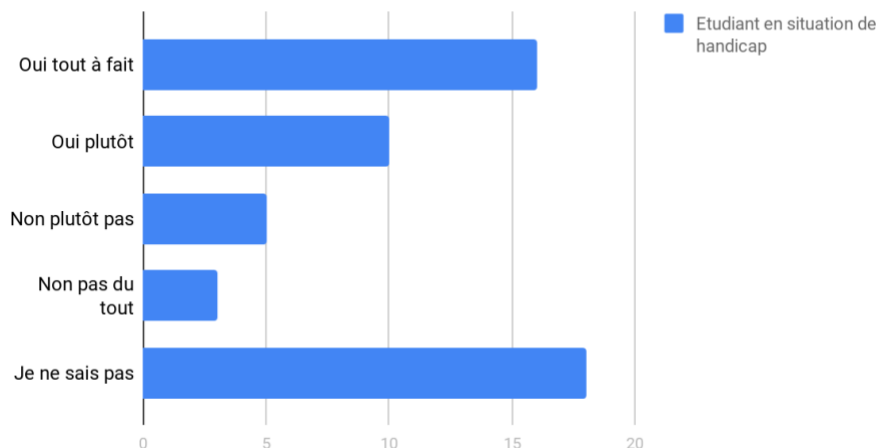
Si vous avez déjà bénéficié de dispositifs d'aménagements, comment jugez vous la procédure d'accès ?



11. Trouvez vous que les activités destinées aux étudiants vous sont assez accessibles ?

- Oui tout à fait : 16
- Oui plutôt : 10
- Non plutôt pas : 5
- Non pas du tout : 3
- Je ne sais pas : 18

Trouvez vous que les activités destinées aux étudiants vous sont assez accessibles ?



Précisez :

- pas d'aménagement pour les étudiants ayant des douleurs durant les activités surtout si le handicap est invisible
- n'a pas vraiment l'occasion d'assister aux activités faites par l'université
- pas accessible de part son handicap (phobie sociale)
- souvent localisée à Besançon ne peut pas s'y déplacer
- la campus propose beaucoup d'activité auquel l'étudiant peut participer et il trouve cela favorable
- campus sport est très facile d'accès et chacun est libre de faire son activité à son rythme
- les horaires sont parfois incompatibles avec les emplois du temps
- événement pas toujours organisés en adéquation avec les examens
- n'y participe pas à cause du monde

Les avis sont plutôt mitigés concernant cette question.

Une partie trouve que les activités proposées sont accessibles et facile d'accès tandis que l'autre moitié se sent lésé par le manque d'aménagements aussi bien au niveau des horaires que de la localisation qui ne lui permette pas d'y participer.

12. Avez vous des idées pour améliorer votre accueil et votre accompagnement ?

- Des rendez-vous gratuits avec des diététiciens
- Des repas adaptés à toutes les pathologies
- Des créneaux horaires (sport, cours, etc.) dédiés à l'entraide élèves et élèves handicapés
- Des "points bonus" ou crédits ECTS bonus pour les élèves aidant leurs camarades handicapés avec la reprise des cours ou encore la compréhension du cours
- Former les enseignants chercheurs : ils ne sont au courant de rien concernant certains handicap et peuvent mal juger des handicaps invisibles
- organiser des forums autour du handicap
- il faudrait de meilleurs échanges entre les étudiants concernant le handicap
- un suivi plus précis et des professeurs informés

- être **plus proche** des étudiants, **plus à l'écoute** te donner les informations en temps et non pas après les épreuves passées
- plus de **sensibilisation** sur le syndrome d'asperger à destination des équipes éducatives
- dès le jour de rentrée **se mobiliser pour les étudiants handicapés**
- **information électronique dès l'inscription** et éventuellement **remise d'un guide** handicap
- Que nos handicaps soient réellement pris en compte et pas seulement "en surface", que de **vrais aménagements soient mis en place** et pas seulement "au bon vouloir des enseignants" ou seulement quand la situation le permet.
- **Plus informer les professeurs** et intervenants surtout dans les licences comme les arts du spectacle ou les professeurs sont essentiellement des personnes de l'extérieur qui ne connaissent pas les aménagements.
- Pense que pour les maladies psychiques il serait intéressant d'avoir un **interlocuteur** lors de crises car seule une présence bienveillante ainsi que sortir de la pièce diminue les effets post crises
- + d'information au début de l'année
- **ce qui est mis en place semble déjà adapté**
- plus souvent **des réunions** de suivi avec l'équipe enseignante et l'équipe médicale.
- **Réunions d'information** de rentrée pourraient être plus détaillées

3 idées majeures pour améliorer l'accueil et l'accompagnement des élèves étudiants ressortent.

La première concerne les aménagements possibles : des régimes adaptés à toutes les pathologies sont demandés ainsi qu'un rendez vous avec une diététicienne. Par ailleurs l'idée d'un guide remis à la rentrée et des courriels électroniques dès l'inscription sont suggérés.

La seconde idée concerne la mobilisation humaine. Les étudiants suggèrent des horaires privilégiant l'entraide entre étudiants d'une même classe ainsi que des ECTS ou points bonus donnés à ceux qui aident les étudiants en situation de handicap.

Enfin la dernière est plus tournée vers l'information, qu'elle soit en direction des professeurs ou vers eux-même. En effet, il a été relevé que de nombreux enseignants n'ont pas connaissance de leurs handicaps ou de ce en quoi il consiste, il faudrait donc mieux former ou du moins informer les professeurs qui auront dans leur classe des étudiants en situation de handicap. Ensuite des forums sur le handicap ainsi que des réunions de suivi sont suggérés pour améliorer le quotidien des étudiants en situation de handicap.

13. Vous sentez-vous suffisamment informé par l'université concernant la déclaration de RQTH ?

- oui tout à fait : 1
- Oui plutôt : 4
- Plutôt pas : 12
- Non pas du tout : 22
- Je ne sais pas : 10

Vous sentez vous suffisamment informé par la fac concernant la déclaration de RQTH ?

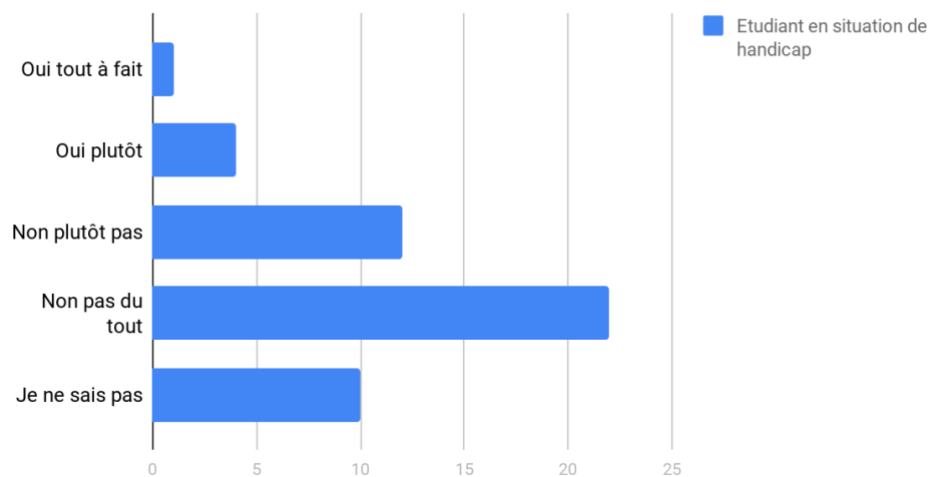
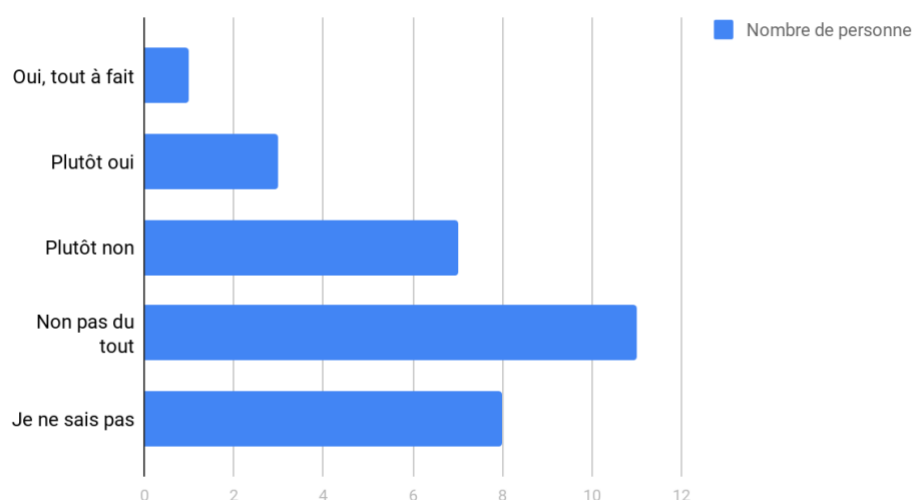


Table des matières

1.	<i>Pensez vous être suffisamment informé des dispositifs d'accueil ?.....</i>	<i>2</i>
2.	<i>Que saviez-vous avant d'arriver à l'université ?.....</i>	<i>2</i>
3.	<i>Qu'auriez-vous aimé savoir avant d'arriver ?</i>	<i>2</i>
4.	<i>Quel moyen de communication est à privilégier ?.....</i>	<i>3</i>
5.	<i>Avez-vous bénéficié d'un accueil spécifique ?.....</i>	<i>3</i>
6.	<i>Quelles étaient vos attentes ?.....</i>	<i>3</i>
7.	<i>Bénéficiez-vous d'un suivi régulier par un personnel de l'université :</i>	<i>4</i>
8.	<i>Qu'attendez-vous de ce suivi ?.....</i>	<i>4</i>
9.	<i>Trouvez-vous que les activités destinées au personnel vous sont accessibles ?</i>	<i>5</i>
10.	<i>Avez-vous des idées pour améliorer votre accueil ?</i>	<i>6</i>
11.	<i>Vous sentez vous suffisamment informé par l'université concernant la déclaration de RQTH ?</i>	<i>6</i>

1. Pensez vous être suffisamment informé des dispositifs d'accueil ?

Pensez- vous être suffisamment informés des dispositifs d'accueil ?



Oui : 1

Plutôt oui : 3

Plutôt non : 7

Non pas du tout : 11

Je ne sais pas : 8

Nombre de réponses totales : 30

2. Que saviez-vous avant d'arriver à l'université ?

- rien car les dispositifs sont récents
- rien a été précisé seulement qu'il fallait se déclarer auprès de la correspondante handicap
- aucune information particulière sur le personnel handicapé ou sur les conditions spéciales
- aucune info particulière
- au courant que dans le cadre de sa RQTH pouvait bénéficier d'un aménagement de son poste de travail
- Connaissait le FIPHFP
- RQTH n'a été faite qu'après l'intégration de l'université

Avant d'arriver à l'université la majorité des salariés en condition de handicap n'ont reçu *aucune information* concernant leur situation ou les aménagements dont ils pouvaient bénéficier.

3. Qu'auriez-vous aimé savoir avant d'arriver ?

- avoir les coordonnées des personnes à interroger au sujet du handicap
- les aides possibles et accompagnement
- un onglet spécifique sur le site avec des questions pratiques

- + d'information sur le livret d'accueil ou un livret spécifiquement pour les personnes en situation de handicap

La demande ressortant le plus est qu'il faudrait fournir les coordonnées des personnes à contacter afin qu'ils puissent prendre connaissance des aides et aménagements qui leur sont accessibles.

4. Quel moyen de communication est à privilégier ?

- échange au préalable par email suivi éventuellement d'une rencontre physique
- mail +++
- verbal et humain
- via un guichet unique
- accueil spécifique des nouveaux arrivants en septembre
- une newsletter par mail serait intéressante
- une convocation en début d'année pour présenter les éventuels dispositifs

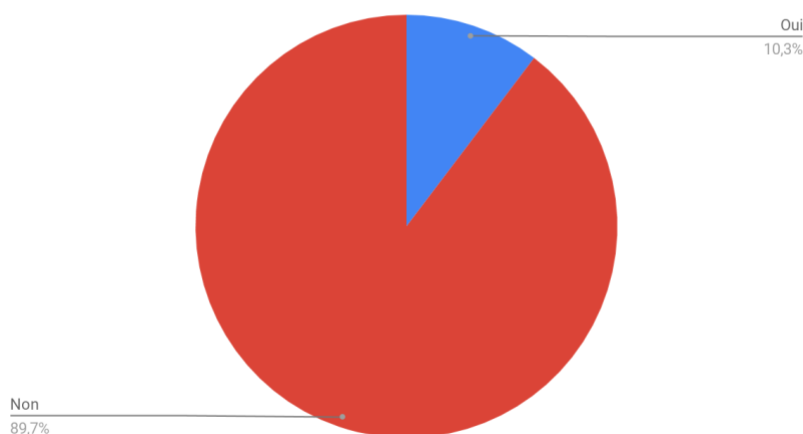
Le moyen de communication le + fréquemment demandé est *l'échange par mail au préalable*, avec une forme de continuité par *newsletter*. Certains sont + demandeurs d'une rencontre physique pour avoir un suivi humain.

5. Avez-vous bénéficié d'un accueil spécifique ?

Non : 26

Oui : 3

Avez vous bénéficié d'un accueil spécifique ?



6. Quelles étaient vos attentes ?

- obtenir les coordonnées des personnes en charge de ces questions
- aide à l'aménagement du poste
- aide à la réflexion sur le maintien dans l'emploi malgré les tâches peu en adéquation avec la situation de handicap

- rendez vous avec les services compétents
- aucun puisque pas d'informations spécifiques
- qu'on explique les droits et les devoirs
- livret d'information spécifique avec les options possibles
- pouvoir adapter les horaires de travail

La plupart des personnes en situation de handicap avaient comme attente un aménagement de poste, d'emploi du temps, d'horaires en adéquations avec leur situation. Encore une fois, la possibilité d'avoir les coordonnées d'une personne à contacter, une meilleure connaissance de leur droit et devoir, un rendez vous avec les services en charge et un livret résumant tout cela ressort dans leur attentes.

7. Bénéficiez-vous d'un suivi régulier par un personnel de l'université :

Oui souvent : 2

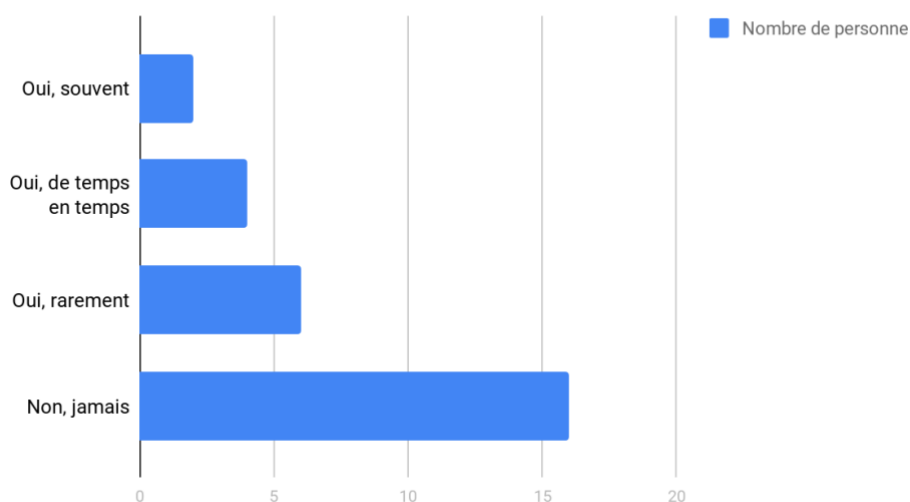
Oui de temps en temps : 4

Oui rarement : 6

Non jamais : 16

Nombre de réponses totale : 28

Bénéficiez vous d'un suivi régulier par un personnel de l'université ?



8. Qu'attendez-vous de ce suivi ?

- faire un état des lieux des problèmes
- faire un point sur l'évolution ou non du problème de santé et faire remonter les éventuels besoins
- possibilité de parler et de formuler d'éventuel soucis
- + d'information
- écoute et bienveillance

- médecin de l'université pas présent et son remplaçant là que une fois par semaine avec un trajet coûteux -> compliqué
- bénéficier d'un environnement de travail adapté au handicap
- accompagnement dans les démarches , aide à audit véritable des difficultés
- proposition d'évolution professionnelle
- soutien dans le cas de souhait de mutation

(Madame Lafraoui très efficace et très bienveillante)

Service médical de l'UFC très efficace pour accompagner les démarches de classement MDPH)

Ce qui ressort des réponses concernant les attentes de ce suivi et avant tout *une relation de confiance* dans laquelle la personne en situation de handicap pourra parler librement, formuler des demandes, discuter de l'évolution de sa situation, être guidé et soutenu dans ses démarches quelles qu'elles soient et être mieux informé.

9. Trouvez-vous que les activités destinées au personnel vous sont accessibles ?

Oui tout à fait : 8

Oui plutôt : 13

Non plutôt pas : 3 (événement essentiellement sur Besançon avec éloignement dans une antenne universitaire dommageable / toutes les manifestations pensées au niveau des composantes n'anticipent que rarement la présence de PMR)

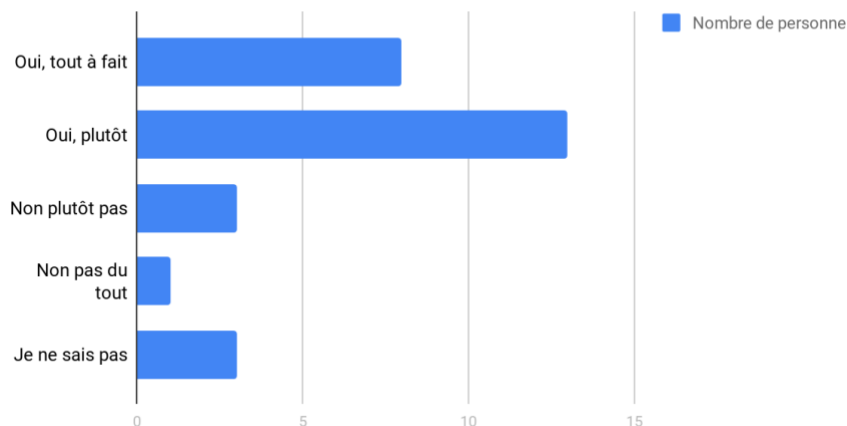
Non pas du tout : 1

Je ne sais pas : 3

Nombre totale de réponses : 28

De manière globale, le personnel en situation de handicap trouvent que les activités destinées au personnel leur sont accessible. Mais certains témoignent cependant du manque de préparation à l'accueil de PMR dans ce type d'événement.

Trouvez vous que les activités destinées au personnel vous sont accessibles ?



10. Avez-vous des idées pour améliorer votre accueil ?

- information complète sur les droits des personnes en situation de handicap
- rencontrer les personnes référentes
- désignation de référents/relais handicap au sein des UFR avec formation
- nommer le coordinateur ou coordinatrice aisément accessible et qui ait l'autonomie et l'autorité pour intervenir
- dispensée de temps en temps
- un accueil individuel
- moyen d'embauche non divulgué (BOE)
- nomination stable d'un médecin référent pour les personnels
- bénéficiez d'un téléphone relié aux appareils auditifs
- une newsletter
- que les responsables soient prévenus par la DRH que certaines tâches ne sont pas compatibles avec certains handicap (exemple : prise de note)

Parmi les idées pour améliorer leur accueil, celle d'avoir des relais entre les référents et le personnel en situation de handicap tel que des coordinateurs, ainsi qu'un médecin référent pour le personnel, ressort. La demande que le moyen d'embauche ne soit pas divulgué (BOE) et que les responsables soient prévenus que certaines tâches ne sont pas réalisables au vu de leur situation est également formulée.

11. Vous sentez vous suffisamment informé par l'université concernant la déclaration de RQTH ?

Oui, tout à fait : 1

Oui, plutôt : 1

Non plutôt pas : 14

Non, pas du tout : 9

Nombre de réponses totales : 25

Vous sentez vous suffisamment informé par l'université concernant la demande de RQTH ?

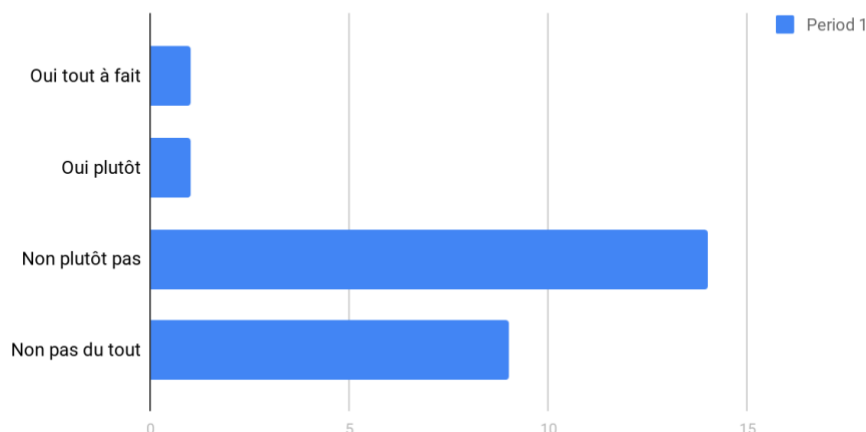


Table des matières

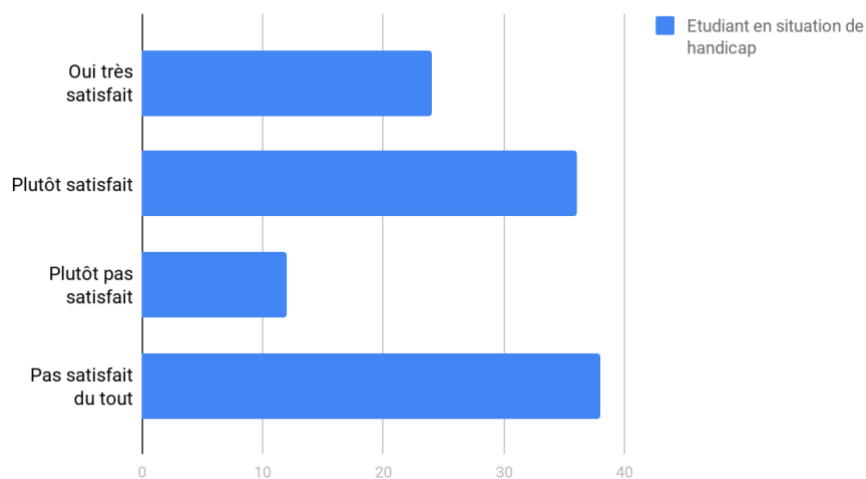
1.	Êtes-vous satisfaits de l'accessibilité des bâtiments ?	2
A-	Étudiants	2
B-	Personnels	2
2.	Avez-vous des idées pour améliorer l'accessibilité des bâtiments ?	3
A-	Étudiants	3
B-	Personnels	3

1. Êtes-vous satisfaits de l'accessibilité des bâtiments ?

A- Étudiants

- Oui très satisfait : 14
- Plutôt satisfait : 24
- Plutôt pas satisfait : 9
- Pas du tout satisfait : 3

Etes vous satisfaits de l'accessibilité des bâtiments à l'université?

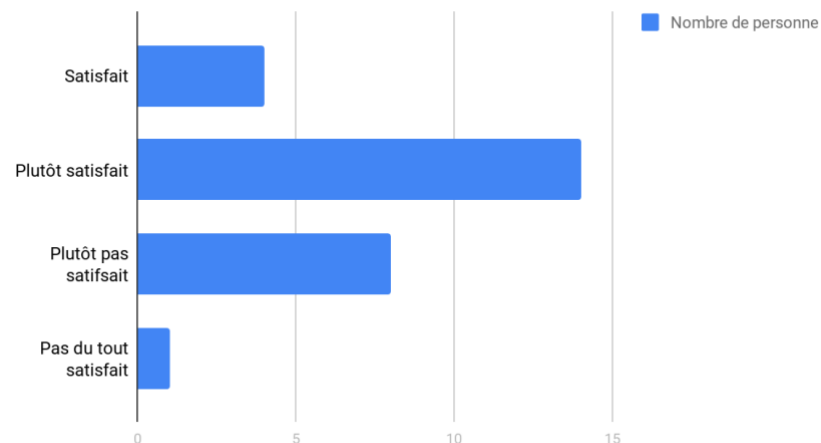


B- Personnels

Très satisfait : 4
Plutôt satisfait : 14
Plutôt pas satisfait : 8
Pas du tout satisfait : 1

Nombre de réponses : 27

Etes vous satisfait de l'accessibilité des bâtiments ?



2. Avez-vous des idées pour améliorer l'accessibilité des bâtiments ?

A- Étudiants

- améliorer l'accessibilité des amphis pour les personnes handicapés
- que les bâtiments soient plus aux normes
- des ascenseurs dans tous les bâtiments
- les anciens locaux limite l'accès aux étudiants handicapés
- Pour les personnes ayant un handicap physique, l'accessibilité est très avancée. C'est juste au niveau des plannings des salles de cours qu'il serait souhaitable d'être encore plus vigilant.
- Pour les autres types de handicap notamment les visuels, il ne serait pas malaisé qu'il y ait un guide d'aide de navigation sur la plateforme de l'UFR SJEPG par exemple même si la personne est à l'étranger

B- Personnels

“UFR santé n’est pas du tout équipée pour les fauteuils roulants” -> rampes d’escaliers, ascenseurs,
“mettre aux normes”, des plans inclinés corrects, passages aériens entre bâtiments munis d’ascenseurs.

Table des matières

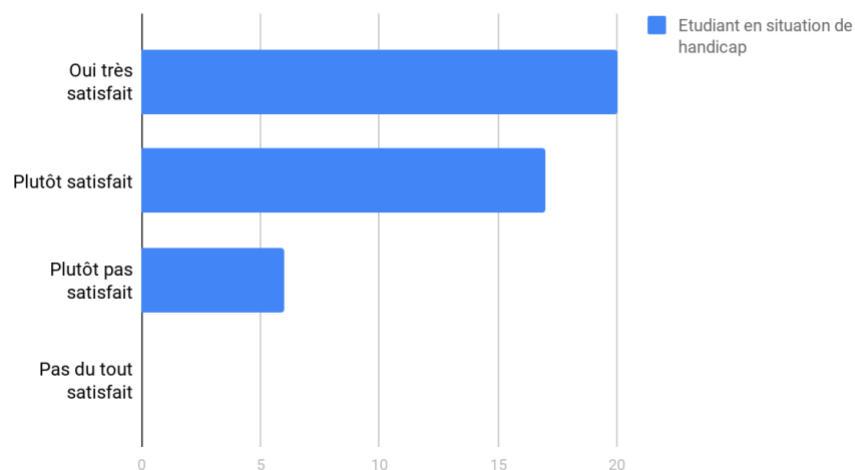
1.	Êtes-vous satisfait de l'accessibilité du site internet ?	2
A-	Étudiants	2
B-	Personnels	2
2.	Avez-vous des idées pour améliorer l'accessibilité du site internet, des outils, ou des ressources ?	3
A-	Étudiants	3
B-	Personnels	3
3.	Êtes-vous satisfait de l'ergonomie de votre poste de travail ?	3
A-	Étudiants	3
B-	Personnels	3

1. Êtes-vous satisfait de l'accessibilité du site internet ?

A- Étudiants

- Oui très satisfait : 20
- Plutôt satisfait : 17
- Plutôt pas satisfait : 6
- Pas du tout satisfait : 0

Etes vous satisfaits de l'accessibilité du site de l'université ?

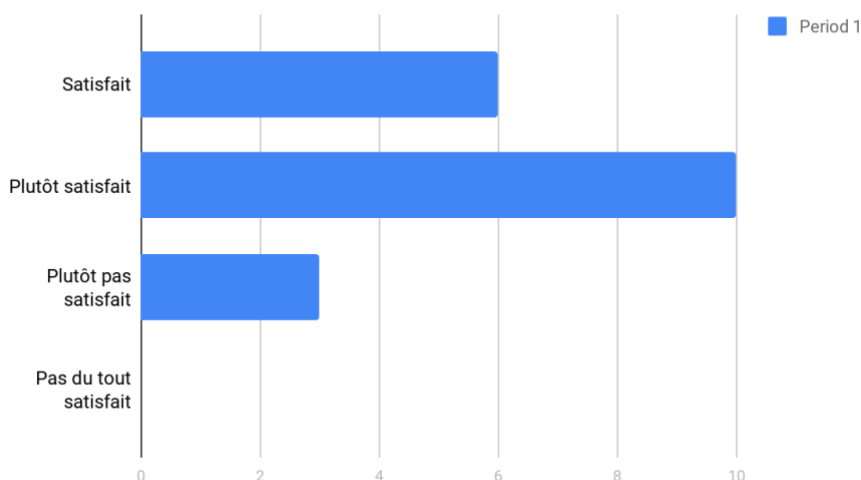


B- Personnels

Très satisfait : 6
Plutôt satisfait : 10
Plutôt pas satisfait : 3
Pas du tout satisfait : 0

Nombre de réponses totales : 19

Etes vous satisfait de l'accessibilité du site internet ?



2. Avez-vous des idées pour améliorer l'accessibilité du site internet, des outils, ou des ressources ?

A- Étudiants

- Proposer plus de sport diversifiés
- Que le site internet soit plus claire
- Expliquer aux étudiants... J'ai quand même échoué à faire mon inscription au second semestre parce que je ne comprenais pas le site et que je pensais qu'elle était faite

B- Personnels

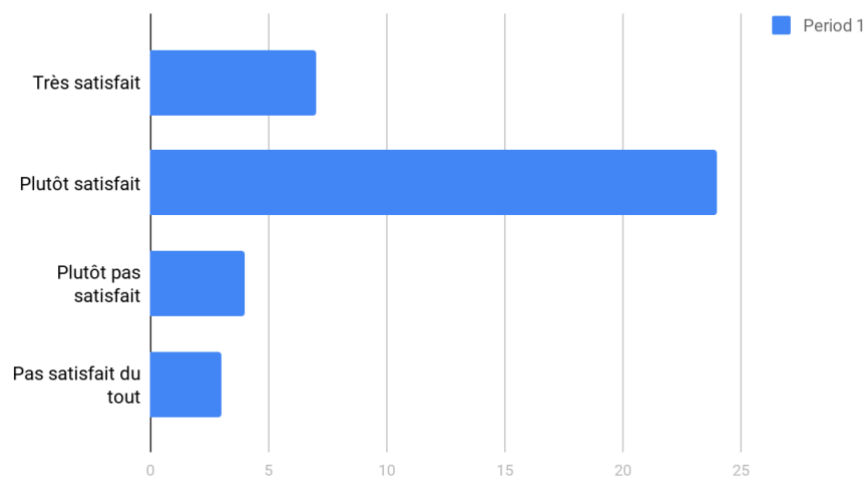
“ Je trouve les site internet de l’UFC assez mal fait”, “l’informatique complique les choses”

3. Êtes-vous satisfait de l'ergonomie de votre poste de travail ?

A- Étudiants

- Très satisfait : 7
- Plutôt satisfait : 24
- Plutôt pas satisfait : 4
- Pas du tout satisfait : 3

Etes vous satisfaits de l'ergonomie de votre poste de travail ?

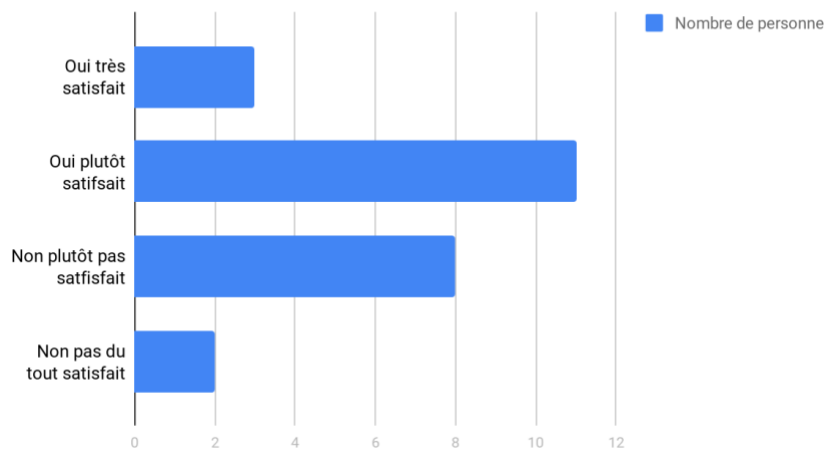


B- Personnels

Oui très satisfait : 3
Plutôt satisfait : 11
Plutôt pas satisfait : 8
Pas du tout satisfait : 2

Nombre de réponses totales : 24

Etes vous satisfait de l'ergonomie de votre poste de travail ?



FICHE DE POSTE

Composante	Services centraux - Maison des Etudiants (Campus de la Bouloie)
Intitulé du poste	Référent handicap
Occupant actuel	Création de poste (fonds CVEC)
Quotité de travail	100% – financements pendant 3 ans
Niveau du poste	B
Corps	ITRF
Emploi type	
Positionnement dans le service	Affecté au Bureau de la Vie Etudiante (BVE) implanté à la Maison des Etudiants, le poste est placé sous l'autorité administrative et fonctionnelle du Responsable du BVE en relation étroite avec le service du SUMPPS.
Définition de la fonction	L'agent assure l'accueil les étudiants en situation de handicap en veillant au respect de la législation. Mettre en œuvre et promouvoir la politique ministérielle en faveur de l'inclusion des étudiants en situation de handicap au sein de l'établissement d'enseignement supérieur.
Champ des relations	-Tout public (étudiant en situation de handicap ou non, personnel de l'UFC, interlocuteurs externes) - Partenaires institutionnels et associatifs (SVE, UFR, MDPH, assistantes sociales, CROUS BFC, collectivités locales, organismes de formations associatives et d'apport de compétences régionaux
Missions et Activités - 70%	Mettre en œuvre et promouvoir la politique ministérielle en faveur de l'inclusion des étudiants en situation de handicap au sein de l'établissement d'enseignement supérieur
	- Participer à l'orientation avant l'entrée dans l'enseignement supérieur et pendant le parcours - Mettre en place l'accueil, l'information et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap en assurant la coordination entre les différents acteurs concernés - Analyser avec l'étudiant ses besoins de compensation - Participer à la mise en œuvre du plan d'accompagnement de l'étudiant handicap et assurer le suivi individuel des étudiants en collaboration, le cas échéant, avec l'équipe - Impulser des actions du volet étudiant de la stratégie handicap de l'établissement - Organiser et participer à des actions (événements) de sensibilisation au sein de l'Université - Contribuer à la formation de la communauté universitaire sur le handicap - Préparer et recueillir les éléments nécessaires à l'évaluation de la politique nationale du handicap et de celle de l'établissement - Animer une commission handicap mis en place par le pôle VE avec BVE, SUMPPS? VP VE, Vp étudiants et référent handicap. - Création d'un réseau de "correspondants Handicap" à l'université.
Missions et Activités - 30%	Soutien et intervention en lien avec le service du SUMPPS
	- Recruter des aides humaines quand c'est nécessaire, soit pour un accompagnement de l'étudiant sur le campus, ou pour la prise de notes ou encore pour le secrétariat d'examens. -Mise en place en lien avec le service RH des contrats emploi étudiants (CEE) ou les contrats de vacataires. -Prévoir et anticiper les aides qui seront nécessaires à la rentrée universitaire -Contacter les étudiants bénéficiaires connus pour savoir s'ils ont validé leurs examens et passent dans l'année supérieure - Estimer pour les CEE le nombre d'heures prévisionnelles et rédiger les fiches de poste. - Recevoir tous les étudiants qui auront postulé en CEE, de faire un choix, leur expliquer leur mission et les informer sur la complexité du travail demandé liée à la problématique du handicap. - Suivi de ces contrats CEE: création du dossier, suivi du nombre d'heures effectuées
Contraintes du poste	Etre disponible en raison de contraintes dans les horaires de travail (activités en soirée, week-ends) Obligation de respecter le secret statistique ou professionnel dans le cadre législatif existant Déplacements éventuels en Franche Comté
Compétences nécessaires	- Maîtriser l'expression orale et les techniques de l'accueil - Savoir hiérarchiser et prioriser les missions - Connaître l'organisation et le fonctionnement des EPSCP - Connaître la réglementation en terme d'ERP - Moyens et méthodes d'accompagnement d'élèves et d'étudiants en situation de handicap - Culture du domaine - Cadre légal et déontologique - Politiques, dispositifs et procédures propres au champ d'intervention
Qualités requises	- Avoir le sens du relationnel et de l'écoute - Faire preuve d'adaptabilité, d'autonomie et d'initiative, de patience et de maîtrise de soi - Etre réactif face aux sollicitations - Savoir évaluer le caractère urgent d'une demande - Aisance relationnelle, sens du travail en équipe - Connaissance des problématiques liées aux différents types de handicap - Expérience souhaité dans le domaine



Santé Travail Handicap

TRAVAILLEURS HANDICAPES : PERCEPTION DES RISQUES, SANTÉ AU TRAVAIL ET PARCOURS PROFESSIONNELS

Les connaître, les analyser et créer des outils adaptés avec vous



Ce projet étudie, pour communiquer ensuite, les trajectoires professionnelles – carrière, transitions, bifurcations - des travailleurs en situations de handicap (TH) moteur et sensoriel, pour comprendre leur rapport aux risques professionnels et leurs perceptions de la santé au travail à travers la (re)construction d’une identité de « travailleurs handicapés » via la mobilisation ou non du dispositif de RQTH.

Résumé

L’emploi est un facteur majeur d’insertion dans la société : à travers le travail, nous donnons à voir notre utilité sociale. L’activité professionnelle s’impose sous forme d’injonction à participer au collectif sociétal dans lequel le travail alimente notre identité. En être privé peut engendrer, outre une précarité économique, une exclusion sociale. Autre injonction de notre société contemporaine : l’autonomie. On ne doit pas dépendre d’autrui. Dans le cas contraire, des interrogations portent sur notre humanité – « ce n’est pas une vie que d’être dépendant de cette manière » - voire notre moralité – « Ne profite-t-il pas un peu de la situation ? ».

La personne en situation de handicap fait face à ces injonctions. Cependant, elle peut souffrir d’une certaine stigmatisation sociale et est prise dans une tension – handicap/autonomie/travail – qui lui attribue une identité liminaire, un statut social de citoyen de « seconde zone » à l’instar des personnes âgées ou des mourants. Le travail devient un élément important pour être identifié comme un travailleur et non comme une personne dépendante.

La sociologie et l’anthropologie montrent que l’autonomie est relationnelle et que l’on est autonome tant que d’autres se chargent de réaliser ce que nous ne sommes pas ou plus capable de faire. Les proches sont ici essentiels pour comprendre les stratégies mises en œuvre pour faire face au handicap. Qu’en est-il en ce qui concerne le monde du travail ? Pour s’insérer malgré le stigmate dont elles sont victimes, les TH vont aussi développer des stratégies pour pouvoir travailler – cacher ou montrer le handicap, le faire ou non reconnaître, demander des postes adaptés ou non, rechercher/trouver ou non des alliés dans le travail et en dehors (famille, employeurs, collègues, syndicats...). Comment ces stratégies marquent-elles leurs parcours ainsi que les rapports qu’entretiennent les TH avec les risques et la santé ? Une santé précaire les entraîne-t-elle vers plus de prudence ou au contraire vers une prise de risque « inconsidérée » pour masquer/nier le handicap ? Comment le handicap intervient-il dans le filtre des perceptions de ces risques et des compensations mises en œuvre ? Qu’en est-il des proches (familles et employeurs/collègues) dans le choix de la stratégie ? Une fois cette étude réalisée, il s’agira alors de diffuser, en les adaptant, les informations essentielles à prendre en compte auprès des employeurs, des équipes et de la société pour faire évoluer les regards.

Démarches du projet

La participation des travailleurs handicapés est recherchée dans toutes les dimensions du projet et soutenue financièrement par la prise en charge de leur frais de déplacement et le recours à des vacations leur permettant de participer.

1. Deux objectifs

1. Comprendre comment des travailleurs sont amenés à mobiliser la catégorie de « travailleur handicapé », comment celle-ci intervient dans leur trajectoire, identité, perception des risques et santé au travail. L'enquête situe les observations au regard des caractéristiques sociodémographiques, des situations d'emploi et des parcours professionnels. Comment devient-on un travailleur handicapé ? Sur quelles ressources et représentations se base-t-on pour accepter ou refuser cette identification ? Comment le travailleur s'inscrit-il, avec sa différence, dans un collectif de travail ? Quelle place lui réserve-t-on et laquelle est-il en mesure de négocier ? Dans cette dynamique, comment se construisent les perceptions de ses propres vulnérabilités en termes de santé et risques au travail ? Nous faisons l'hypothèse que cette (re)construction des identités s'opère dans la trajectoire professionnelle dans des dynamiques d'influence réciproque.
2. Favoriser la compréhension des points critiques, des freins rencontrés par les TH, employeurs et familles pour **prévenir les situations de rupture de trajectoire professionnelle** et contribuer ainsi à sécuriser leurs parcours.

2. De publics cibles des trajectoires et de leurs ajustements

La population ciblée est composée de **travailleurs handicapés** (handicap moteur ou sensoriel) avec ou sans RQTH en veillant à la temporalité du handicap (congénital ou acquis), sa survenue (avant ou à l'entrée dans la vie active - jeune de 18 à 25 ans - et en cours de carrière professionnelle) pour comprendre les résistances dans ces situations en termes d'insertion sociale et ressources mobilisables. En incluant des TH avec et sans reconnaissance administrative, nous souhaitons interroger la place du dispositif de RQTH dans le processus d'identification de TH ainsi que dans l'élaboration des stratégies des individus en milieu professionnel.

Des **employeurs et familles de travailleurs handicapés** sont intégrés au projet puisque la perception de soi repose aussi sur le regard d'autrui – collègues, employeurs, parents, conjoints, enfants. Replacer le TH dans son environnement permet de saisir l'influence de ces « autrui » sur les stratégies mises en œuvre vis-à-vis du handicap, du risque et de la santé.

3. Plusieurs actions participatives de l'analyse à la communication et au soutien à l'évolution de pratiques

- a. Un approfondissement de l'étude exploratoire par des entretiens et analyses supplémentaires mobilisant
 - 7 entretiens familles
 - 7 entretiens employeurs

- 47 entretiens auprès de travailleurs handicapés
- Des groupes d'analyse participative des résultats associant chercheurs, travailleurs handicapés et familles

b. Des communications scientifiques acceptées

- Communication aux « Journées internationales de sociologie du travail », Lausanne, nov. 2020
- Communication au Congrès « Santé dans le monde du travail », Fribourg, juin 2021

c. Des outils de communication à l'adresse de plusieurs publics

Ils associent chercheurs, étudiants, travailleurs handicapés, familles, employeurs

Professionnels et étudiants de la santé publique, de l'emploi, du handicap et des sciences humaines et sociales

Origami « Santé au travail des travailleurs handicapés », nov. 2021

Employeurs et leurs salariés, grand public

- Montage d'une exposition photographique itinérante : « Quand l'entreprise ouvre ses portes aux handicaps » – conférence citoyenne, montage son/photo
- Réalisation de portraits sociologiques de TH - montage son/photo
- Webdocumentaire : « Le monde du handicap au travail » - montage son/vidéo
- Bande-dessinée : « Travailler avec un handicap »
- Communication lors de la journée nationale du handicap

Les outils sont adaptés et leur accessibilité est recherchée :

- Sous-titrage pour les malentendants
- Traduction LSF
- Audiodescription
- Braille
- Symboles signés pour impression

Les productions seront mises en ligne gratuitement sur internet. Les employeurs pourront bénéficier de cette exposition comme support, des dossiers de presse seront réalisés pour informer des parutions, les partenaires seront mobilisés pour soutenir les diffusions des outils produits.

4. Calendrier prévisionnel

Un calendrier sur 3 années, commencé en novembre 2019, terminé en novembre 2022.

Années	2019	2020				2021				2022			
Trimestres	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
19 entretiens exploratoires													
1 ^{er} niveau d'analyse													
Copil													
7 entretiens familles													
7 entretiens employeurs													
47 entretiens auprès de travailleurs handicapés													
Communication congrès « « Santé dans le monde du travail », Fribourg, juin 2021													
Communication « Journées internationales de sociologie du travail », Lausanne, novembre 2020													
Groupes analyse participative													
Réalisation portraits sociologiques / diaporamas sonores													
Montage de l'exposition photographique itinérante													
Deux expositions itinérantes programmées													
Copil													
Origami « Santé au travail des travailleurs handicapés », novembre 2021													
Vidéo de situations d'emploi													
Webdocumentaire													
Elaboration participative outils communication remis aux employeurs et à leurs salariés													
Soumission de 3 articles scientifiques en fonction des appels à contribution des revues													
Communication sur les différents supports, journée nationale du handicap													

5. Des partenaires nombreux

	Organisme	Nom	Prénom	Fonction	Email
Porteur du projet	Observatoire régional de la santé de BFC	MORGNY	Cynthia	Directrice	c.morgny@orsbfc.org
Partenaire scientifique	Université de Franche-Comté	SCHEPENS	Florent	Professeur de sociologie, Directeur adjoint du laboratoire de recherche LaSA	florent.schepens@univ-fcomte.fr
Partenaire financier du projet	DIRECCTE Bourgogne Franche-Comté	MARTINS BALTAR	Georges	Directeur du travail	georges.martins-baltar@direccte.gouv.fr
	MALAKOFF HUMANIS	MAGNIN	Marie Françoise	Réseau Entreprises – Nord Est Direction Action Sociale Retraite	mariefrancoise.magnin@malakoffhumanis.com
Membres COFIL	AGEFIPH	BENTALEB	Fatima	Chargé d'études et développement	f-bentaleb@agefiph.asso.fr
	AGEFIPH	SEGAUD	Anne Marie	Déléguée régionale	a-segaud@agefiph.asso.fr
	PRITH BFC	AKHATAR	Yzza	Coordinatrice	y.akhatar@alter-egal.fr
	POLE EMPLOI	BESANCON	Jérôme	Adjoint au responsable du service partenariat	jerome.besancon@pole-emploi.fr
	CARSAT	BOUGRO	Catherine	Responsable régionale du service social	catherine.bougro@carsat-bfc.fr
	DIRECCTE	NARDIN	Sylvie	Inspectrice du travail	sylvie.nardin@direccte.gouv.fr
	DIRECCTE	MANTEAUX	Christine	Médecin inspectrice régionale du travail	christine.manteaux@direccte.gouv.fr
	MSA	VALERA	Jean Pierre	Médecin chef service SST	valera.jean-pierre@franche-comte.msa.fr
	MEDEF	JACOB	Delphine	Déléguée générale MEDEF 71	djacob@medef71.com
	MEDEF	VILLARD CHARROIN	Valérie	Responsable projets MEDEF 21	vvillardcharroin@maisondesentreprises.com
	CFDT	ROLLET	Françoise	Déléguée syndicale	f.rollet.doubs@orange.fr
	SSTNFC	FEUVRIER	Bénilde	Médecin du travail	benilde.feuvrier@sstnfc.com
	ARS BFC	LUMIERE	Cécile	Responsable adjointe	cecile.lumiere@ars.sante.fr
	Mutualité Française	DROIN	Nicolas	Responsable d'études et d'évaluations	nicolas.droin@bfc.mutualite.fr
	APF Bourgogne Franche-Comté	SWIATKOWSKI	Nathalie	Directrice	nathalie.swiatkowski@apf.asso.fr
	CHEOPS BFC (Réseau régional des Cap Emploi)	BESSIERE	Emily	Directrice	emily.bessiere@cap-emploi21.com

6. Budget prévisionnel

a. Réalisation des supports d'application et coûts associés

Contenu	Portraits sociologiques : différentes visions du handicap
Objectif	Donner à voir, à entendre et à comprendre les différentes visions du handicap portées par les divers acteurs du projet : les TH en fonction de leur handicap ; leur famille ; les employeurs ; les collègues et la médecine du travail notamment. Une partie du travail sera réalisée par les étudiants du master ESAT, encadrés pour ce projet par Maylis Sposito-Tourier et Florent Schepens. Pour des raisons de faisabilité, les entretiens auront lieu à Besançon ou dans le Grand Besançon.
Format du support	Montage son/photo
Public cible	Les acteurs de terrain, les employeurs et salariés, les citoyens, dans le but de rendre accessible les points de vue des uns et des autres.
Prestataires de services techniques	Graphiste Traducteur
Langue d'élaboration	Français
Traduit en	Sous-titrage pour les malentendants Traduction LSF
Canaux de diffusion	Les portraits sociologiques seront visibles gratuitement sur le site du LaSA, site hébergé par l'UFR Sciences du Langage de l'Homme et de la Société de l'université de Bourgogne Franche-Comté. Une campagne de communication auprès de l'ensemble des partenaires du projet, exerçant dans le champ du handicap et/ou de l'emploi et de l'université sera organisée par voie informatique afin de diffuser ces portraits sociologiques largement. Des dossiers de presse seront réalisés et adressés à la presse locale et spécialisée
Montant du budget	1000 € : graphiste 2000€ : traduction LSF 880 € : frais de déplacements 1000 € : matériel audio (enregistreur, perche micro, casque) = 4880,00 €

Contenu	Exposition photographique itinérante : quand l'entreprise ouvre ses portes aux handicaps – conférence citoyenne
Objectif	Créer une exposition photographique qui circulera au sein des organismes partenaires ainsi que des entreprises volontaires afin de sensibiliser les personnes à la question du handicap en entreprise. La mobilisation des autres supports produits dans le cadre de cette recherche est également envisagée au fil de l'exposition (diffusion d'un ou deux portraits sociologiques, extrait du webdocumentaire, distribution de brochures).
Format du support	Photographies principalement et également vidéo, brochures, audio
Public cible	Les acteurs de terrain exerçant dans le champ du handicap et/ou de l'emploi, les employeurs, les salariés et le grand public.
Prestataires de services techniques	Scénographe Graphiste Loueur de matériel pour évènements et expositions Imprimeur
Langue d'élaboration	Français
traduit en	Audiodescription
Canaux de diffusion	L'exposition photographique itinérante sera proposée à l'ensemble des partenaires ainsi qu'aux employeurs ayant participé au projet. Il leur sera également demandé de diffuser l'information auprès de leur adhérents et partenaires afin de faire connaître largement cette exposition.
Montant du budget	1000 € : scénographe 1000€ : graphiste 1000€ : impression de l'exposition (kakemono, brochures synthétiques de l'exposition mentionnant les liens vers les autres outils) 2400€ : Dédommagement TH et familles + participation à 2 expositions 2500 € : location de matériel (panneau d'exposition, spots) 2400 € : frais de personnel (mise en place de l'exposition et animation des échanges autour de l'exposition) = 10300 €

Contenu	Webdocumentaire : le monde du handicap au travail
Objectif	Le webdocumentaire est une forme de narration adaptée aux nouveaux moyens de diffusion et aux pratiques actuelles des spectateurs. Il s'agit d'un documentaire interactif où le spectateur choisit lui-même, dans le menu proposé, ce sur quoi il souhaite s'informer/se former et l'ordre dans lequel il chemine entre les différentes

	séquences. L'objectif de celui-ci sera de rendre accessible l'expérience du handicap au travail telle qu'elle est vécue par les différents acteurs et donc de permettre à tout un chacun de mieux la comprendre.
Format du support	Le webdocumentaire mobilise une multitude de supports (photo, vidéo, son, texte) pour obtenir une polyphonie narrative.
Public cible	Les acteurs de terrain exerçant dans le champ du handicap et/ou de l'emploi, les employeurs, les salariés et le grand public.
Prestataires de services techniques	Vidéaste Traducteur
Langue d'élaboration	Français
traduit en	Sous-titrage pour les malentendants Traduction en LSF
Canaux de diffusion	Le webdocumentaire sera en ligne et libre d'accès sur le site du LaSA. Une campagne de communication auprès de l'ensemble des partenaires du projet, des partenaires de l'ORS exerçant dans le champ du handicap et/ou de l'emploi et de l'université sera organisée par voie informatique afin de diffuser ce webdocumentaire le plus largement possible.
Montant du budget	1500 € : vidéaste 1000 € : frais de déplacements 1800 € : dédommagement de la présence des TH et familles et prise en charge de leurs déplacements 2000 € : traduction LSF = 6 300 €

Contenu	Bande-dessinée : travailler avec un handicap
Objectif	Cette brochure envisagée sous forme de BD (ou alternant des modalités d'écrits différentes) a pour objectif de sensibiliser employeurs et employés au vécu des TH en activité professionnelle. Il s'agira ainsi de travailler sur les représentations sociales du handicap, la stigmatisation, en illustrant les stratégies et les aménagements des th pour continuer à travailler, leurs forces, leurs fragilités, leur place dans un collectif de travail, la spécificité de leur situation.
Format du support	Brochure sous forme de bande-dessinée (ou alternant des modalités d'écrits différentes) d'environ 10 pages
Public cible	Les employeurs, les salariés et plus largement toutes personnes susceptibles de se trouver en situation de travail avec une personne handicapée

Prestataires de services techniques	Artiste de bande-dessinée Imprimeur Traducteurs : braille, symboles signés
Langue d'élaboration	Français
traduit en	Braille Symboles signés pour impression
Canaux de diffusion	La BD sera en libre accès sur les sites internet du LaSA, de l'ORS BFC et de l'ensemble des partenaires du champ du handicap et/ou de l'emploi ainsi qu'aux employeurs. Il leur sera également demandé de diffuser l'information auprès de leurs adhérents, leurs salariés et leurs partenaires afin de rendre largement accessible ce support de sensibilisation.
Montant du budget	1500 € : artiste BD 3000 € : impression et reliure de BD 12000 € : Traduction/impression en braille (une centaine d'exemplaires) 3600 : traduction signée imprimée, travail entre le graphiste et le traducteur 2300 € : dédommagement de la participation des TH et des familles et prise en charge de leur déplacement = 22 400 €

b. Budget global du projet

Dépenses planifiées pour mener la recherche et les actions de valorisation : Lignes budgétaires	Total global – Indiquer ici l'ensemble des coûts nécessaire pour mener à bien le projet dans sa globalité	Montants sollicités auprès de la FIRA
Charges de personnel affecté au projet global (2019-2022)		
Pr de sociologie (direction/coordination scientifique et pédagogique, communication, outils)	40 000	
Responsable d'études qualitatives (analyse de données, animation démarche participative, communication, coordination de projet)	110 000	60 000
Responsable et coordination administrative ORS Convention et documents intermédiaires, finaux, évaluatifs Gestion logistique des différentes activités	3000	3000
Coordination des partenariats ORS, réunions	3200	
Frais de mission et de déplacement		
Frais de déplacements (photos, films, exposition)	1880	1880

Frais de déplacements et dédommagement TH et familles	6000	6000
Frais de déplacements entretiens d'étude	5000	5000
Frais de communication et congrès	3000	3000
Frais de traduction anglaise pour publications scientifiques	4000	4000
Matériel dédié au projet		
Achat matériel audio	1000	1000
Autres dépenses liées au projet		
Prestataires extérieurs		
Location de matériel	2500	2500
Graphiste et artiste de bande dessinée	3500	3500
Vidéaste, scénographe	2500	2500
Traducteurs LSF	7600	6300
Traduction/impressions braille brochures	12000	0
Impressions brochures	3000	
Impressions Kakemono, photographies grand format	1000	
Total des dépenses	209 180	98 680

Les frais de personnel demandés sont essentiellement centrés sur la démarche participative, la communication par la production d'outils divers et des communications scientifiques.

Les frais de mission sont liés aux différentes activités de communication qui nécessitent des déplacements mais aussi en amont des temps de sensibilisation et de rencontre des partenaires.

Les frais de matériel sont limités du fait d'une mise à disposition par l'université de matériel audiovisuel (Cameras Canon 5D, micro-cravate, logiciel de montage vidéo...).

Les prestataires extérieurs regroupent l'ensemble des intervenants assurant à la fois la traduction et les compétences techniques et artistiques nécessaires aux différents outils.

Enfin le budget prévoit le dédommagement de la participation des travailleurs handicapés et des familles.

c. Détail des financements complémentaires

Détail des financements complémentaires	Financements accordés	Financement refusé	Total des financements complémentaires
Université de Franche-Comté Temps de recherche mis à disposition sur l'ensemble du projet	40 000		
Direccte	23 000 €		
AG2R Vote du comité de décision acquis en 2019		30 000 € Décision mai 2020 réorientation Covid-19	
SYNDEX	2 500 €		
Malakoff Humanis	15 000 €		
Total	80 500 €	30 000 €	80 500 €



Vous souhaitez des informations sur ce projet, vous associer à cette démarche :

Contactez **l'ORS Bourgogne Franche-Comté** :

contact@orsbfc.org

Tel : 03 80 65 08 10

Ou

Maylis Sposito-Tourier, responsable du projet

m.sposito@orsbfc.org Tél : 06 20 48 04 15