

DÉLIBÉRATION N°2024-2025_025
du conseil d'administration de l'université de Franche-Comté

Séance en date du 17 décembre 2024

2 – « Ressources Humaines »

Point n° 2.4 « Conventonnement uFC – FIPHFP »

La délibération étant présentée pour décision

Effectif statutaire : 36	Refus de vote : 0
Membres en exercice : 36	Abstention(s) : 0
Quorum : 18	
	Suffrages exprimés : 25
Membres présents : 16	
Membres représentés : 9	Pour : 25
Total : 25	Contre : 0

VU la loi n°87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

VU les statuts de l'université de Franche-Comté

VU le schéma directeur du handicap 2024-2026

La signature par l'uFC d'une convention avec le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) s'inscrit dans le cadre des échanges qui ont été menés depuis un an avec cette structure.

Ces échanges ont permis l'intégration aux volets opérationnels du Schéma directeur du handicap 2024-2026 (présenté devant le CSAE le 18 juin dernier) d'actions destinées à positionner notre établissement dans une dynamique orientée sur une politique de recrutement et d'accompagnement des personnels en situation de handicap et à favoriser la mise en place de ce conventionnement avec le FIPHFP (*action 11 du SDH 2024-2026*).

Par cette convention de partenariat avec le FIPHFP (**cf. annexe 1**), il s'agit notamment de s'entourer de partenaires permettant un appui dans la mise en place du processus de recrutement de façon à

- atteindre les objectifs définis au niveau national s'agissant du recrutement d'agents en situation de handicap,
- disposer d'un accompagnement sur les bonnes pratiques et les enjeux en matière de recrutement de personnels en situation de handicap,
- être épaulé sur le long terme quant à l'évolution de carrière et aux aménagements éventuels de poste de travail.

Il faut également noter que le soutien du FIPHFP concerne également les alternant(e)s recrutés par l'uFC ainsi que les doctorant(e)s.

Ce faisant, l'établissement vise à renforcer sa politique en matière de recrutement d'agents en situation de handicap, bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou alternant(e)s, conformément à la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, qui impose aux structures une obligation d'emploi de personnes handicapées égale à 6 % de son effectif total.

Ce conventionnement avec le FIPHFP s'accompagne donc d'un plan d'actions sur 3 ans (**cf. annexe 2**), conformément aux actions inscrites dans notre SDH, qui engage notre université tout en nous permettant de bénéficier du soutien financier et logistique du FIPHFP pour un certain nombre de dépenses de l'établissement

en faveur du recrutement, de l'intégration et de l'accompagnement des salariés en situation de handicap, afin de

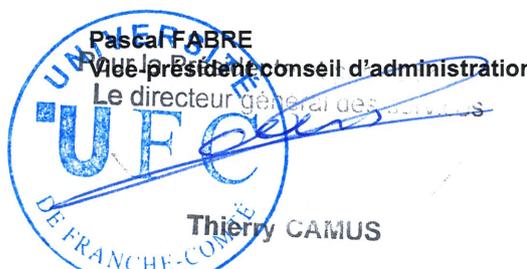
- tendre dans les 3 ans vers les 6 % d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi à un rythme de 0, 2 % supplémentaire chaque année (**cf. annexe 3**) et ainsi faire baisser significativement la contribution de l'établissement auprès du FIPHFP (*action 12 du SDH 2024-2026*),
- orienter sa politique de recrutement aux alternant(e)s bénéficiaires d'une RQTH (**cf. annexe 3**) dans le double cadre de la gestion prévisionnelle de ses effectifs à moyen terme et dans la perspective de la création de relation et de partenariat avec différents organismes de formations correspondant aux besoins de l'établissement (*action 13 du SDH 2024-2026*),
- faciliter l'aménagement des postes de travail, les parcours et l'évolution professionnelle des personnels en situation de handicap (*action 20 du SDH 2024-2026*).

Le calendrier de dépôt est délimité par l'envoi initial d'une lettre d'intention de la présidente, destinée à marquer la volonté de l'établissement de s'engager dans ce conventionnement. Elle a été envoyée le 11 octobre pour prendre date. Le dossier doit ensuite passer devant les instances de l'établissement afin que le conventionnement puisse être validé par le FIPHFP en décembre pour un démarrage officiel en janvier 2025 avec réception du 1^{er} versement du FIPHFP début 2025.

Ce conventionnement nécessite un suivi administratif et budgétaire afin de garantir sa pérennité sur le long terme. Il s'accompagne donc de la mise en place d'indicateurs de suivi (**cf. annexe 4**). A cette fin, le schéma directeur du handicap 2024-2026 prévoit la mise en place d'un comité de suivi (*action 49 du SDH 2024-2026*), qui sera mis en place d'ici la fin de l'année 2024.

Les membres présents et représentés du conseil d'administration approuvent le conventionnement uFC - FIPHFP

Pour la présidente et par délégation

Pascal FABRE
Vice-président conseil d'administration
Le directeur général des universités

Thierry CAMUS



Annexes :

Annexe n°2.4.1 : Dossier de conventionnement uFC – FIPHFP

Annexe n°2.4.2 : Plan d'actions 2025-2027

Annexe n°2.4.3 : Prévisions tableau des effectifs

Annexe n°2.4.4 : Indicateurs

Délibération transmise à la Rectrice de la région académique Bourgogne-Franche-Comté, Rectrice de l'académie de
Besançon, Chancelière des universités
Délibération publiée sur le site internet de l'Université de Franche-Comté

OBJECTIFS DE RECRUTEMENT

	Année 1	Année 2	Année 3
CONTRATS PERENNES (Entrées)			
Contrats à durée indéterminées (CDI), Fonctionnaires stagiaires ou titulaires	2	2	2
dont faisant suite à un contrat ou statut non pérenne (hors apprentissage)	2	1	1
dont faisant suite à un contrat d'apprentissage		1	1
AUTRES CATEGORIES ET STATUTS NON PERENNES (Entrées)			
Contrats d'apprentissage	2	1	1
Contrats aidés, parcours emploi compétence	0	0	
Contrats à durée déterminées (CDD), contrats doctoraux	1	1	1
Services civiques			
Stagiaires (étudiants, élèves)	3	5	5

OBJECTIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

	Année 1	Année 2	Année 3
Nombre d'agents en PPR ou en reclassement statutaire	1	1	1

OBJECTIFS D'ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI

	Année 1	Année 2	Année 3
Taux d'emploi (au 31 décembre) - Employeur	4,6	4,8	5

INDICATEURS DE SUIVI

L'employeur doit répondre par Oui ou par Non pour les seuls indicateurs Optionnels selon qu'il sera ou pas en mesure de produire ces indicateurs lors de la remise des bilans annuels prévus au titre de l'exécution de la convention

Thème	Axe stratégique	Indicateur	Caractère de l'indicateur	Indicateur retenu
Apprentissage	Renforcer l'apprentissage	Taux d'apprentis BOE	Obligatoire	Oui
		Taux d'apprentis BOE transformés en contrats pérennes	Obligatoire	Oui
Insertion / recrutement	Encourager les recrutements	Taux de BOE recrutés	Obligatoire	Oui
		Taux de BOE recrutés en contrats pérennes	Obligatoire	Oui
Formation		Nombre moyen de jours de formation pour l'effectif BOE	Obligatoire	Oui
		Nombre moyen de jours de formation pour l'effectif total		
Accessibilité numérique	Poursuivre le développement de l'accessibilité	Nombre d'application métiers et Intranet accessibles	Optionnel	
Maintien	Participer à la construction d'une société inclusive	Taux de BOE promus	Obligatoire	Oui
		Taux d'agents promus		
		Taux de BOE ayant fait une mobilité	Optionnel	
		Taux d'agents ayant fait une mobilité		
		Nombre d'agents mis en disponibilité d'office pour raison de santé	Obligatoire	Oui
		Nombre de mises en retraite pour invalidité	Obligatoire	Oui

AIDE MÉTHODOLOGIQUE

Les référentiels d'aide méthodologique constituent un document de travail destiné à l'employeur pour faciliter l'établissement de son plan d'actions sur la base du catalogue des interventions du PIPHPF dans le respect des plafonds de financement y indiqués. Seules les cellules en vert sont accessibles et à compléter par l'employeur. Une fois l'aide complétée par l'employeur, les montants globaux par axe sont reportés automatiquement dans l'onglet "Plan d'actions pluriannuel". L'aide méthodologique est transmise, avec le Plan d'actions pluriannuel, au chargé de projet qui assure l'instruction du dossier et lui permet de vérifier le respect des plafonds de financement pour chaque aide sollicitée. Toutefois, seul l'onglet "Plan d'actions pluriannuel" constitue le document officiel produit aux instances décisionnaires du PIPHPF et annexé à la future convention juridique.

Fiche n° (catalogue des interventions 01/09/2022)	Axe du plan d'actions	Nombre d'agents éligibles/ heures/ ou autres unités	Montant par agent éligible/ par heure/ par autre unité ou montant forfaitaire	Budget global du Programme d'actions	Financement du FIPHPF dans la limite des plafonds du catalogue	Taux de participation	Financement de l'employeur	Taux de participation
	Recrutement des travailleurs en situation de handicap			150 950,00 €	109 000,00 €	72,21%	41 950,00 €	27,79%
1	Prothèses auditives		- €	- €	- €	- €	- €	- €
3	Orthèses et prothèses externes		- €	- €	- €	- €	- €	- €
2	Fauteuil roulant		- €	- €	- €	- €	- €	- €
26	Chèques emploi service universel, chèques vacances		- €	- €	- €	- €	- €	- €
4	Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées	1	300,00 €	300,00 €	300,00 €	- €	- €	- €
5	Aide aux déplacements en compensation du handicap		- €	- €	- €	- €	- €	- €
6	Abonnement plateforme milieu protégé		- €	- €	- €	- €	- €	- €
8	Accompagnement socio-pédagogique, contrats particuliers		- €	- €	- €	- €	- €	- €
7	Indemnité d'apprentissage	6	12 000,00 €	72 000,00 €	57 000,00 €	- €	14 400,00 €	- €
9	Prima à l'insertion durable	2	4 000,00 €	8 000,00 €	8 000,00 €	- €	- €	- €
11	Prima à l'insertion vers le milieu ordinaire	2	4 000,00 €	8 000,00 €	8 000,00 €	- €	- €	- €
24	Formation dans le cadre d'un apprentissage	6	8 000,00 €	48 000,00 €	36 000,00 €	- €	12 000,00 €	- €
10	Étude de cas	2	600,00 €	1 200,00 €	600,00 €	- €	- €	- €
13	Étude de cas	2	1 500,00 €	3 000,00 €	1 500,00 €	- €	- €	- €
15	Aide à l'emploi du poste de travail		- €	- €	- €	- €	- €	- €
14	Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle		- €	- €	- €	- €	- €	- €
15	Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles		- €	- €	- €	- €	- €	- €
16	Aide au travail d'accompagnement	6	3 075,00 €	18 450,00 €	5 000,00 €	- €	13 450,00 €	- €
17	Équipement visio-interprétation (action individuelle)		- €	- €	- €	- €	- €	- €
17	Équipement visio-interprétation LSF		- €	- €	- €	- €	- €	- €
18	Évaluation des capacités professionnelles de la personne		- €	- €	- €	- €	- €	- €
18	Soutien médico-psychologique		- €	- €	- €	- €	- €	- €
18	Accompagnement sur le lieu de travail		- €	- €	- €	- €	- €	- €
20	Formation destinée à compenser le handicap		- €	- €	- €	- €	- €	- €
20	Rémunération de l'agent suivant une formation destinée à compenser le handicap		- €	- €	- €	- €	- €	- €
25	Stipends liés aux actions de formation		- €	- €	- €	- €	- €	- €
	Recensement et reconversion des personnes déclarées inaptées			28 160,00 €	11 264,00 €	40,00%	16 896,00 €	60,00%
1	Prothèses auditives		- €	- €	- €	- €	- €	- €
3	Autres prothèses et orthèses		- €	- €	- €	- €	- €	- €
2	Fauteuil roulant		- €	- €	- €	- €	- €	- €
4	Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées		- €	- €	- €	- €	- €	- €
5	Aide aux déplacements en compensation du handicap		- €	- €	- €	- €	- €	- €
12	Étude de poste	1	600,00 €	600,00 €	240,00 €	- €	360,00 €	- €
13	Aide à l'adaptation du poste de travail	1	1 500,00 €	1 500,00 €	600,00 €	- €	900,00 €	- €
14	Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle		- €	- €	- €	- €	- €	- €
15	Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles		- €	- €	- €	- €	- €	- €
16	Aide au travail d'accompagnement	1	2 400,00 €	2 400,00 €	964,00 €	- €	1 436,00 €	- €
17	Intégrale en LSF, codéur LPC, transcripseur (action individuelle)		- €	- €	- €	- €	- €	- €
17	Équipement visio-interprétation LSF	1	3 000,00 €	3 000,00 €	1 200,00 €	- €	1 800,00 €	- €
18	Évaluation des capacités professionnelles de la personne	1	600,00 €	600,00 €	240,00 €	- €	360,00 €	- €
18	Soutien médico-psychologique		- €	- €	- €	- €	- €	- €
18	Accompagnement sur le lieu de travail	1	3 500,00 €	3 500,00 €	1 400,00 €	- €	2 100,00 €	- €
20	Formation destinée à compenser le handicap		- €	- €	- €	- €	- €	- €
20	Rémunération de l'agent suivant une formation destinée à compenser le handicap	0	0,00 €	- €	- €	- €	- €	- €
21	Formation dans le cadre de la Période de Préparation au Recensement	3	5 600,00 €	16 800,00 €	6 600,00 €	- €	9 900,00 €	- €
22	Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'effectif pour inaptitude	3	5 600,00 €	16 800,00 €	- €	- €	- €	- €
23	Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive	5	5 600,00 €	28 000,00 €	- €	- €	- €	- €
23	Rémunération de l'agent atteint d'une maladie évolutive pendant la formation de reconversion	19	5 600,00 €	106 400,00 €	- €	- €	- €	- €
25	Stipends liés aux actions de formation		- €	- €	- €	- €	- €	- €
	Maintien dans l'emploi			281 100,00 €	143 200,00 €	50,94%	137 900,00 €	49,06%
1	Prothèses auditives	10	1 000,00 €	10 000,00 €	14 400,00 €	- €	- €	- €
3	Orthèses et prothèses externes	1	500,00 €	500,00 €	250,00 €	- €	250,00 €	- €
2	Fauteuil roulant	2	5 000,00 €	10 000,00 €	5 400,00 €	- €	4 600,00 €	- €
26	Chèques emploi service universel, chèques vacances	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €
4	Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées	3	2 100,00 €	6 300,00 €	3 150,00 €	- €	3 150,00 €	- €
5	Aide aux déplacements en compensation du handicap	60	1 000,00 €	60 000,00 €	30 000,00 €	- €	30 000,00 €	- €
12	Étude de poste	57	2 000,00 €	114 000,00 €	57 000,00 €	- €	57 000,00 €	- €
13	Aide à l'adaptation du poste de travail	4	8 000,00 €	32 000,00 €	12 800,00 €	- €	19 200,00 €	- €
14	Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle	1	8 200,00 €	8 200,00 €	4 100,00 €	- €	4 100,00 €	- €
14	Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	10	2 400,00 €	24 000,00 €	12 300,00 €	- €	11 700,00 €	- €
17	Intégrale en LSF, codéur LPC, transcripseur (action individuelle)	2	3 500,00 €	7 000,00 €	3 500,00 €	- €	3 500,00 €	- €
17	Équipement visio-interprétation LSF	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €
18	Évaluation des capacités professionnelles de la personne	2	600,00 €	1 200,00 €	600,00 €	- €	600,00 €	- €
18	Soutien médico-psychologique	2	3 500,00 €	7 000,00 €	3 500,00 €	- €	3 500,00 €	- €
18	Accompagnement sur le lieu de travail	3	3 000,00 €	9 000,00 €	3 500,00 €	- €	5 500,00 €	- €
20	Formation destinée à compenser le handicap	3	1 500,00 €	4 500,00 €	4 500,00 €	- €	- €	- €
20	Rémunération de l'agent suivant une formation destinée à compenser le handicap	3	1 500,00 €	4 500,00 €	4 500,00 €	- €	- €	- €

Projet de conventionnement
Université de Franche-Comté & FIPHFP
2025-2027

« Sera présenté en CA du 19 septembre 2024 pour validation. »

Table des matières

1. Présentation générale

- 1.1. Un établissement orienté vers la formation et la recherche*
- 1.2. Un ancrage territorial fort*
- 1.3. Un employeur régional*

2. Diagnostic de l'établissement

- 2.1. Effectifs globaux et BOE*
- 2.2. Focus sur la prévention*

3. Bilan des actions en application du SDH de l'uFC

- 3.1. État des lieux des personnels en situation de handicap à l'uFC*
- 3.2. Bilan des recrutements*
 - 3.2.1 Évolution des BOE*
 - 3.2.2 État des RQTH dans l'établissement*
 - 3.2.3 Volume prévisionnel des recrutements BOE*
- 3.3. Bilan qualitatif*

4. L'organisation de la politique handicap

- 4.1. Un comité de pilotage*
- 4.2. Une instance de suivi individuel des BOE*
- 4.3. Le rôle et les missions du référent handicap*
- 4.4. Les intervenants internes de la politique handicap*
- 4.5. Les partenariats externes*
- 4.6. L'association des Organisations Syndicales.*

5. Les actions

- 5.1. Les axes du programme d'actions*
 - 5.1.1 Le schéma directeur du handicap 2025-2027 de l'uFC*
 - 5.1.2 Les engagements de l'uFC auprès du FIPHFP*
- 5.2. Les fiches actions*
 - 5.2.1 Fiche action n° 1 : Structuration et pilotage du dispositif handicap de l'établissement*
 - 5.2.2 Fiche action n° 2 : Recrutement d'agents en situation de handicap*
 - 5.2.3 Fiche action n° 3 : Renforcement de la politique de recrutement des apprentis sur les 3 prochaines années*
 - 5.2.4 Fiche-action n° 4 : Maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap*
 - 5.2.5 Fiche-action n° 5 : Aménagement de l'environnement de travail*
 - 5.2.6 Fiche-action n° 6 : Sensibilisation et formation des personnels de l'établissement*

Introduction

L'université de Franche-Comté (25), engagée depuis plusieurs années dans une politique d'accueil des étudiants et des personnels en situation de handicap, notamment dans le cadre de ses schémas directeurs du handicap et par le biais de partenariats locaux, régionaux et nationaux, souhaite poursuivre et intensifier son action concernant le personnel en situation de handicap. Soucieuse de porter la politique d'inclusion des personnes en situation de handicap voulue par l'État, défendue par le Secrétariat d'État aux personnes en situation de handicap et relayées par le Fiphfp, l'université de Franche-Comté s'engage résolument dans une politique volontariste de recrutement, de maintien dans l'emploi et d'apprentissage de personnes en situation de handicap. Cet engagement fort porte à la fois sur les personnels administratifs que sur les enseignants et enseignants-chercheurs de l'université de Franche-Comté dans toutes ses composantes (12 à ce jour) et sur l'ensemble des sites universitaires de l'établissement.

Au 31 décembre 2023, notre université a un taux d'emploi direct de 4,4 %, ce qui témoigne d'ores et déjà de sa volonté d'agir. De plus, l'université a renouvelé cette année son schéma directeur du handicap pour se doter d'un schéma directeur pluriannuel 2025-2027, dans lequel figure un axe fort de mise en œuvre d'une politique RH. Il convient de noter d'emblée que le handicap fait partie des priorités de l'équipe présidentielle actuellement en place.

Pour pouvoir aller plus loin dans cette démarche, l'université souhaite conclure une convention de partenariat avec le FIPHFP sur la période 2025-2027. Parmi les axes que nous privilégions d'ores et déjà, figurent le recrutement de BOE (0, 2 % supplémentaire chaque année soit 6 recrutements envisagés sur la période cf. infra) et le maintien dans l'emploi, même si les conditions budgétaires de l'établissement restent fragiles. De plus, dans la mesure où notre activité consiste à former des étudiants, nous disposons d'un vivier de personnes susceptibles d'être formées par apprentissage au sein de l'établissement. Nous envisageons entre 4 et 6 contrats d'apprentissage sur la période, qu'il s'agisse de personnes que l'université de Franche-Comté forme déjà ou de personnes de l'extérieur venant faire leur apprentissage dans l'établissement. Bien entendu, nous souhaitons pérenniser ces personnels au terme de leur apprentissage (1 sur 2 au moins). Enfin, une politique de communication, de sensibilisation et de formation auprès des personnels et notamment des managers et du collectif de travail sera poursuivie.

1. Présentation générale

L'université de Franche-Comté (uFC) est une université française fondée en 1423. Il s'agit d'un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP), dont le siège est à Besançon. Depuis le 1^{er} avril 2015, l'université de Franche-Comté est membre fondateur de la communauté d'universités et établissements université Bourgogne – Franche-Comté (COMUE UBFC), dont le siège est à Besançon.

1.1. Un établissement orienté vers la formation et la recherche

L'université est constituée de :

- **6 unités de formation et de recherche (UFR) :** Sciences du Langage, de l'Homme et de la Société (SLHS), Sciences Juridiques, Économiques, Politiques et de Gestion (SJPEG), Sciences et Techniques (ST), Santé, Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (STAPS), Sciences, Techniques et Gestion de l'Industrie (STGI).
- **5 instituts et écoles**
 - IUT Besançon-Vesoul,
 - IUT Nord Franche-Comté,
 - Institut Supérieur d'Ingénieurs de Franche-Comté (ISIFC),
 - Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation (INSPÉ),
 - Observatoire des Sciences de l'Univers.
- **Onze services communs**
 - Centre de Linguistique Appliquée (CLA),
 - Service Universitaire de la Pédagogie pour les Formations et la Certification (SUP-FC),
 - Service Formation Continue et Alternance (SeFoCAI),
 - Presses Universitaires de Franche-Comté (PUFC),
 - Service Commun d'Action Sociale et Culturelle (SCASC),
 - Service Commun de la Documentation (SCD),
 - Service d'Activités Industrielles et Commerciales (SAIC),
 - Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS),
 - Université Ouverte (UO),
 - Service Orientation Stage Emploi (OSE),
 - Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives Campus Sports.

La carte des formations 2022-2023 (formations accréditées) compte 28 licences dont 8 LAS, un PASS avec 8 options, 37 licences professionnelles, 57 mentions de master (dont 9 Coursus Master en Ingénierie), 20 spécialités de BUT, 2 DAEU, 3 DEUST, un diplôme d'ingénieur (ISIFC), spécialité génie biomédical, des formations de santé (filiale médecine, filiale pharmacie...), un certificat de capacité en droit, un certificat de capacité d'orthophoniste, un magistère de mathématiques.

Les domaines de formation :

- ALL : arts, lettres, langues,
- SHS : sciences humaines et sociales,
- DEG : droit, économie, gestion,
- STS : sciences, technologies, santé,
- STAPS : sciences et techniques des activités physiques et sportives.

L'université de Franche-Comté met également en œuvre les diplômes de doctorat, les HDR (habilitations à diriger des recherches) et sept masters spécifiques pour le compte de l'université Bourgogne - Franche-Comté (UBFC).

Aux diplômes nationaux (qui, dans certains cas, peuvent être préparés à distance via le Service Universitaire de la Pédagogie pour les Formations et la Certification, SUP-FC) s'ajoutent les DU, les DIU, les préparations à l'agrégation, aux concours et à l'examen d'entrée au Centre régional de formation professionnelle des avocats.

L'université de Franche-Comté propose également la certification PIX (validation de compétences numériques), le C2i2e (certificat informatique et internet de niveau 2) et plusieurs certifications en langues dont le CLES (certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur) et le TOEIC (Test of English for International Communication) ainsi que le certificat Voltaire qui évalue l'orthographe.

L'ensemble des formations dispensées de 2017 à 2021 a fait l'objet d'une évaluation par le Hcéres (Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur) à l'automne 2022. Elle a donné lieu à deux rapports :

- le rapport d'évaluation du bilan du 1er cycle,
- le rapport d'évaluation du bilan du 2ème cycle.

Suite à ces bilans, les conclusions formulées par le Haut Conseil ont été identifiées et transcrites en plan d'actions pour l'élaboration de la prochaine carte des formations 2024-2028.

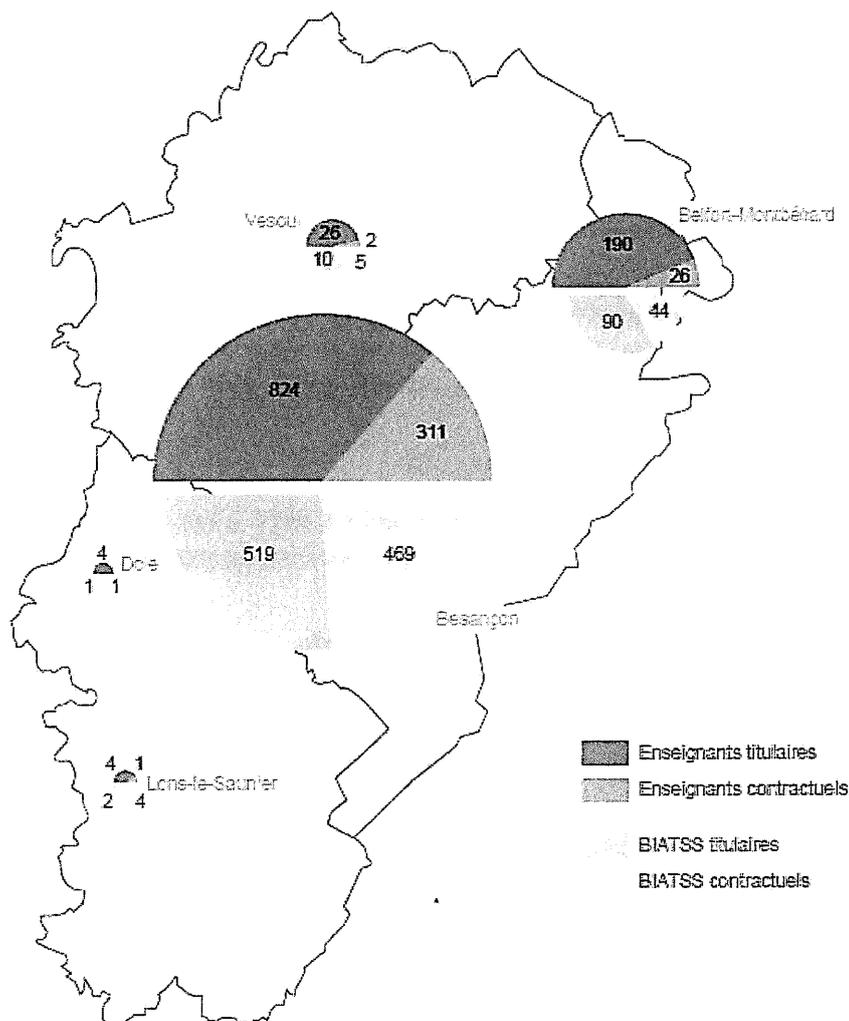
S'agissant de la recherche, l'université de Franche-Comté compte **23 unités de recherche**. Parmi elles, 6 sont labellisées par un grand organisme tel que le CNRS et l'INSERM. Par ailleurs, cinq structures fédèrent des axes ou des unités de recherche.

Depuis le 01/01/2017, UBFC (Université Bourgogne Franche-Comté) est en charge de la définition et de la mise en œuvre de la formation doctorale des établissements d'Enseignement Supérieur et de Recherche de la Région Bourgogne Franche-Comté. Elle porte ainsi, à l'échelle de la COMUE (Communauté d'universités et établissements), l'accréditation de **six écoles doctorales thématiques** :

- Environnements-Santé (ES),
- Carnot-Pasteur (CP),
- Sciences Pour l'Ingénieur et Microtechniques (SPIM),
- Droit, Gestion, Economie et Politique (DGEP),
- Lettres, Communication, Langues, Arts (LECLA),
- Sociétés, Espaces, Pratiques, Temps (SEPT).

1.2. Un ancrage territorial fort

Au 31/12/2023, **2 533** BIATSS et enseignants, titulaires et contractuels, se répartissent dans six villes en Franche-Comté : Besançon, Belfort, Montbéliard, Vesoul, Lons-le-Saunier et Dole. La répartition géographique des étudiants est globalement similaire à celle des personnels.



Les sites universitaires bisontins concentrent 84 % de l'effectif.

	Enseignants titulaires	Enseignants contractuels ²	BIATSS titulaires	BIATSS contractuels	Ensemble des personnels
Centre-ville	211	88	152	148	599
<i>dont personnels services centraux</i>	-	-	69	64	133
La Bouloie / Temis	430	103	277	244	1 054
<i>dont personnels services centraux</i>	-	-	46	64	110
Les Hauts du Chazal	137	119	68	70	394
Montjoux	46	1	22	7	76
Ensemble des sites bisontins	824	311	519	469	2 123

En 2022, la surface totale des bâtiments de l'université de Franche-Comté représente près de 221 000 m² SUB (Surface Utile Brute). En moyenne, l'établissement dispose de 3 m² par étudiant et de 55 m² par chercheur, avec des variations importantes selon les sites.

Pluridisciplinaire et présente sur l'ensemble du territoire régional, l'université de Franche-Comté accueille **24 219 étudiants** en 2022-2023 (données au 15/01/2023).

1.3. Un employeur régional

Au total, l'université de Franche-Comté assure la gestion totale ou partielle de **3 064 personnels**. Parmi eux, 83 % sont des BIATSS et des enseignants, titulaires ou contractuels, occupant un poste dans l'établissement.

Il s'agit des personnels en activité et hors activité, titulaires et contractuels, rattachés à l'université au 31 décembre 2023 et dont l'établissement assure la gestion administrative et dans certains cas la paie.

Sont pris en compte :

- les agents en activité occupant un poste au 31/12/2023 (effectifs physiques en fonction à l'université), soit 2 533 agents (les doctorants sans enseignement, 62 au 31/12/2023, sont comptabilisés parmi les enseignants contractuels depuis le 31/12/2022),
- les personnels hors activité non présents dans l'établissement au 31/12/2023, soit 68 agents,
- les autres agents gérés par l'établissement au 31/12/2023 (contractuels étudiants, vacataires, anciens personnels bénéficiaires d'une allocation de retour à l'emploi), soit 463 agents.

		Nombre d'enseignants	Nombre de BIATSS	Total (effectifs)	Total (%)
Personnels en activité (agents occupant un poste)		1 388	1 145	2 533	82,7
Personnels hors activité (agents n'occupant pas de poste dans l'établissement)	Congé longue durée	-	11	11	0,3
	Congé parental	-	1	1	0,1
	Détachement sortant	11	10	21	0,7
	Disponibilité ¹	13	22	35	1,1
	Total personnels hors activité	24	44	68	2,2
Autres personnels gérés ²	Contractuels étudiants	-	144	144	4,7
	Vacataires	306	10	316	10,3
	Bénéficiaires d'une ARE ³	-	3	3	0,1
	Total autres personnels gérés	306	157	463	15,1
Effectifs physiques gérés		1 718	1 346	3 064	100,0

L'université de Franche-Comté accueille par ailleurs des personnels hébergés, 264 sont recensés au 31 décembre 2023 :

- 227 sont des techniciens, ingénieurs ou chercheurs issus de grands organismes de recherche (CNRS, INSERM...) et des enseignants-chercheurs non affectés à l'université de Franche-Comté. Tous travaillent dans les laboratoires de l'établissement. Ils ne sont pas rémunérés par l'université, mais par leur organisme ou école de rattachement administratif.
- 37 sont des professeurs émérites. Il s'agit d'enseignants-chercheurs admis à la retraite qui, pour une durée déterminée par l'établissement, continuent d'exercer quelques activités universitaires ou scientifiques.

En outre, des stagiaires de droit privé ont été accueillis dans l'établissement au cours de l'année 2023, principalement pour effectuer un stage intégré à leur formation.

À l'université de Franche-Comté, le plafond global des emplois (2 440 ETPT) a été voté par le conseil d'administration (CA) le 13 décembre 2022 lors du vote du budget initial. Il a été modifié lors du vote du budget rectificatif le 4 juillet 2023. Il s'élève désormais à 2 455 ETPT (équivalent temps plein travaillé) contre 2 440 ETPT l'année précédente.

Catégories d'emplois	Nature des emplois		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)	
			Emplois sous plafond État	Emplois financés sur ressources propres	Global	Global Rappel 2022
			En ETPT	En ETPT		
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	1 035		1 035	1 045
		CDI	6	8	14	10
	Non permanents	CDD	275	122	397	395
Sous-total			1 316	130	1 446	1 450
BIATSS	Permanents	Titulaires	595		595	610
		CDI	110	50	160	115
	Non permanents	CDD	159	95	254	265
Sous-total			864	145	1 009	990
Totaux			2 180 ⁽¹⁾	275	2 455	2 440 ⁽²⁾
Rappel du plafond d'emplois fixé par l'État			2 300 ⁽³⁾		Plafond global des emplois voté par le CA	

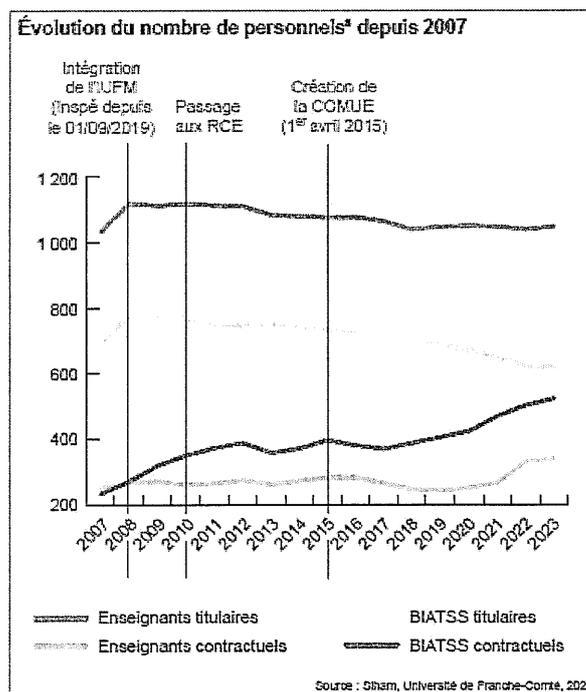
Au 31/12/2023, 1 388 enseignants et 1 145 BIATSS sont affectés à l'Université de Franche-Comté, soit 2 451,9 équivalents temps plein (ETP). L'établissement compte 0,82 BIATSS par enseignant. Ce ratio s'élève à 0,59 chez les titulaires contre 0,76 au niveau national (source : remontées RHSupinfo, MESRI, 2022).

Entre 2007 et 2008, un accroissement du nombre de personnels titulaires est observé en raison de l'intégration de l'IUFM (INSPÉ) au 1^{er} janvier. Depuis, les effectifs diminuent (une certaine stabilité se dessine chez les enseignants depuis 2018). Parallèlement, sur la période 2007-2023, le nombre de BIATSS contractuels a augmenté. Chez les enseignants non permanents, les effectifs sont en hausse à partir de 2022 en raison de la prise en compte des doctorants sans avenant d'enseignement dans cette population.

■ Répartition des personnels au 31/12/2023

	Nombre	ETP
Enseignants titulaires	1 048	1 039,0
Enseignants contractuels ^a	340	319,0
BIATSS titulaires	622	594,9
BIATSS contractuels	523	499,0
Ensemble des personnels	2 533	2 451,9

Source : Ghm, Université de Franche-Comté, 2023



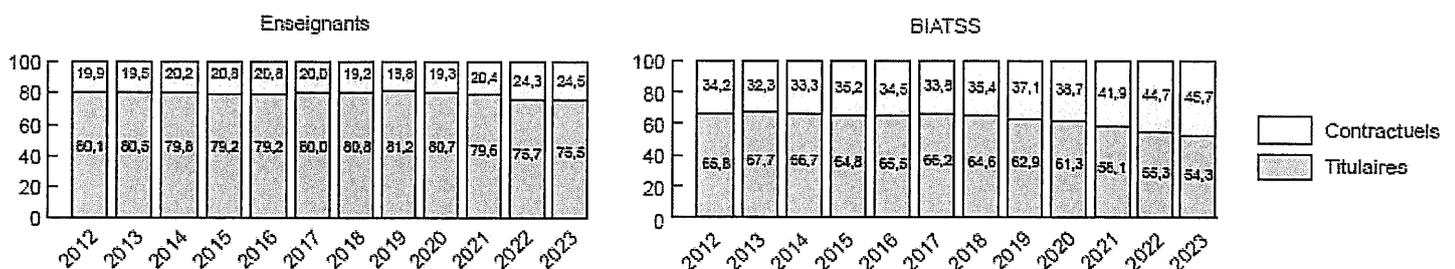
La répartition des enseignants par composante en nombre, en ETP et selon le genre se présente de la façon suivante au 31 décembre 2023 :

		Enseignants titulaires Femmes	Enseignants titulaires Hommes	Enseignants titulaires Total	Enseignants contractuels Femmes	Enseignants contractuels Hommes	Enseignants contractuels Total*	Enseignants titulaires et contractuels
UFR SLHS	Nombre	99	81	180	48	25	74	254
	ETP	98,1	80,8	178,9	47,5	26,0	73,5	252,4
UFR SJEFG	Nombre	38	36	74	9	8	17	91
	ETP	38,0	36,0	74,0	8,5	8,0	16,5	90,5
UFR ST	Nombre	65	161	226	19	44	63	289
	ETP	63,1	160,1	223,2	19,0	43,0	62,0	285,2
UFR Santé	Nombre	45	92	137	59	60	119	256
	ETP	45,0	92,0	137,0	52,5	56,0	108,5	245,5
UFR STAPS	Nombre	13	34	47	9	5	14	61
	ETP	12,8	33,8	46,6	8,0	5,0	13,0	59,6
UFR STGI	Nombre	22	38	60	6	12	18	78
	ETP	22,0	38,0	60,0	5,5	11,5	17,0	77,0
IUT BV	Nombre	46	57	103	1	5	6	109
	ETP	45,8	57,0	102,8	1,0	3,5	4,5	107,3
IUT Nord FC	Nombre	34	92	126	2	6	8	134
	ETP	33,6	90,8	124,4	2,0	5,0	7,0	131,4
ISIFC	Nombre	2	4	6	1	4	5	11
	ETP	2,0	4,0	6,0	0,5	3,0	3,5	9,5
Observatoire	Nombre	1	0	1	0	0	0	1
	ETP	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0
Inspé	Nombre	30	27	57	1	1	2	59
	ETP	28,4	26,3	54,7	1,0	1,0	2,0	56,7
CLA	Nombre	26	5	31	11	3	14	45
	ETP	25,5	4,9	30,4	9,5	2,0	11,5	41,9
Ensemble	Nombre	421	627	1 048	166	174	340	1 388
	ETP	415,3	623,7	1 039,0	155,0	164,0	319,0	1 358,0

Pour ce qui concerne les BIATSS par composante en nombre, en ETP et selon le genre, la répartition se présente de la façon suivante au 31 décembre 2023 :

		BIATSS titulaires Femmes	BIATSS titulaires Hommes	BIATSS titulaires Total	BIATSS contractuels Femmes	BIATSS contractuels Hommes	BIATSS contractuels Total	BIATSS titulaires et contractuels
UFR SLHS	Nombre	32	18	50	33	11	44	94
	ETP	29,0	17,6	46,6	30,6	11,0	41,6	88,2
UFR SJEPEG	Nombre	18	6	24	10	1	11	35
	ETP	17,7	6,0	23,7	9,5	1,0	10,5	34,2
UFR ST	Nombre	48	48	96	33	15	48	144
	ETP	45,6	47,4	93,0	30,2	15,0	45,2	138,2
UFR Santé	Nombre	28	24	52	40	16	56	108
	ETP	27,2	22,9	50,1	39,6	15,4	55,0	105,1
UFR STAPS	Nombre	13	9	22	5	0	5	27
	ETP	12,6	9,0	21,6	5,0	0,0	5,0	26,6
UFR STGI	Nombre	19	12	31	3	4	7	38
	ETP	18,4	11,5	29,9	3,0	4,0	7,0	36,9
IUT BV	Nombre	24	10	34	6	6	12	46
	ETP	23,0	9,4	32,4	6,0	6,0	12,0	44,4
IUT Nord FC	Nombre	24	17	41	7	9	16	57
	ETP	22,4	16,2	38,6	7,0	8,7	15,7	54,3
ISIFC	Nombre	3	0	3	3	1	4	7
	ETP	3,0	0,0	3,0	3,0	1,0	4,0	7,0
Observatoire	Nombre	4	9	13	2	1	3	16
	ETP	3,6	9,0	12,6	2,0	1,0	3,0	15,6
Inspé	Nombre	23	7	30	9	2	11	41
	ETP	22,7	7,0	29,7	9,0	2,0	11,0	40,7
SAIC	Nombre	1	0	1	30	39	69	70
	ETP	1,0	0,0	1,0	28,4	36,8	65,2	66,2
Services centraux	Nombre	80	35	115	91	36	127	242
	ETP	76,7	33,7	110,4	86,6	34,0	120,6	231,0
SeFoC'AI	Nombre	6	0	6	23	3	26	32
	ETP	5,8	0,0	5,8	22,2	3,0	25,2	31,0
SCD	Nombre	50	28	78	14	9	23	101
	ETP	44,8	27,8	72,6	13,3	8,5	21,8	94,4
SSE	Nombre	4	1	5	14	0	14	19
	ETP	3,3	1,0	4,3	10,3	0,0	10,3	14,6
SUP-FC	Nombre	3	2	5	8	10	18	23
	ETP	2,8	2,0	4,8	7,8	10,0	17,8	22,6
CLA	Nombre	9	4	13	18	8	26	39
	ETP	8,0	3,8	11,8	17,5	8,0	25,5	37,3
Université ouverte	Nombre	1	0	1	1	0	1	2
	ETP	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	2,0
PUFC	Nombre	1	1	2	2	0	2	4
	ETP	1,0	1,0	2,0	1,6	0,0	1,6	3,6
Ensemble	Nombre	391	231	622	352	171	523	1 145
	ETP	369,6	225,3	594,9	333,6	165,4	499,0	1 093,9

Ci-dessous l'évolution de la répartition des titulaires et des contractuels entre 2012 et 2023 (en %) :



D'un point de vue démographique,

À l'Université de Franche-Comté, comme dans les universités françaises, l'âge moyen des personnels a augmenté régulièrement au cours des dix dernières années.

Depuis 2022, il tend à se stabiliser. Il s'élève à 45,5 ans à l'Université de Franche-Comté en 2023 quel que soit le statut des personnels (45,4 ans en 2022). Il est de 49,9 ans pour les fonctionnaires (comme en 2022) et de 36,9 ans pour les contractuels (36,4 ans en 2022).

Parmi les titulaires, les personnels âgés d'au moins 45 ans sont les plus nombreux. En 2023, ils représentent près de 73 % des fonctionnaires en emploi à l'Université de Franche-Comté contre 57 % en 2013. En outre, 5 BIATSS et 30 enseignants âgés de 65 ans ou plus sont encore en activité.

L'âge moyen des personnels contractuels est de 36,9 ans. Les enseignants non titulaires sont plus jeunes que les BIATSS contractuels (33,6 ans contre 39 ans). Cela tient principalement à leur statut : les ATER, les doctorants et les chefs de clinique étant les plus représentés.

Personnels titulaires par tranche d'âge à l'Université de Franche-Comté en 2023 et dans les universités françaises en 2022 (en %)

	BIATSS titulaires		Enseignants titulaires	
	Université de FC	Universités françaises	Université de FC	Universités françaises
Moins de 35 ans	5,5	8,1	3,9	4,3
35-44 ans	20,4	23,5	23,8	23,9
45-54 ans	40,7	36,8	38,3	36,8
55 ans et plus	33,4	31,6	34,0	35,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Sinar, Université de Franche-Comté, 2023 et MEGRI, 2022

Âge moyen et âge médian des contractuels à l'Université de Franche-Comté au 31/12/2023

	Femmes		Hommes		F + H	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
Enseignants contractuels ²²	34,1	31	33,2	30	33,6	31
BIATSS contractuels	40,0	38	36,8	33	39,0	37
Ensemble	38,1	35	35,0	31	36,9	33

Source : Sinar, Université de Franche-Comté, 2023

Au 31/12/2023, 52,5 % des personnels de l'université de Franche-Comté sont des femmes. Elles représentent 48,6 % des titulaires et 60 % des contractuels.

Qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants, la part des femmes est la plus importante parmi les personnels contractuels. De plus, le taux de féminisation a augmenté ces dernières années.

Chez les fonctionnaires, il a progressé de plus de cinq points entre 2000 et 2023. Au cours de cette période, la part des femmes a légèrement reculé chez les BIATSS.

	Nombre de personnels	Part des femmes (en %)
BIATSS titulaires	622	62,9
BIATSS contractuels	523	67,3
Enseignants titulaires	1 048	40,2
Enseignants contractuels	340	48,8
Ensemble	2 533	52,5

À l'inverse, elle a augmenté régulièrement parmi les enseignants (elle s'élève à 40,2 % en 2023 contre 29 % au début des années 2000). C'est parmi les maîtres de conférences et les enseignants du second degré que la hausse a été la plus forte. Toutefois, chez les professeurs des universités, la part des femmes s'accroît depuis 2019 après avoir stagné en-dessous de 20 % (elles représentent 26,2 % de l'effectif en 2023).

Malgré cette augmentation du taux de féminisation, 60 % des enseignants titulaires sont des hommes alors que 63 % des BIATSS titulaires sont des femmes en 2023. Globalement, les femmes sont moins représentées à l'université de Franche-Comté qu'au niveau national.

Par ailleurs, le taux de féminisation diminue avec l'avancée dans la carrière. En 2023, parmi les enseignants-chercheurs (y compris les enseignants hospitalo-universitaires), 42,7 % des maîtres de conférences sont des femmes contre 26,2 % des professeurs des universités (respectivement 46,6 % et 29,9 % au niveau national). En outre, les femmes sont souvent sous-représentées, voire absentes, dans les échelons hiérarchiques supérieurs. À l'université de Franche-Comté, 39 % des professeurs des universités deuxième classe sont des femmes contre 17 % des professeurs des universités classe exceptionnelle. L'image du plafond de verre peut être évoquée, à savoir la moindre part de femmes à mesure de la progression vers les grades les plus élevés.

2. Diagnostic de l'établissement

2.1. Effectifs globaux et BOE

La loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés a fixé à tout employeur privé ou public d'au moins 20 salariés ou agents, une obligation d'emploi de personnes handicapées égale à 6 % de son effectif total, soit 144 personnels à l'université de Franche-Comté.

D'après l'article L5212-13 du Code du travail, les personnes handicapées, ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), sont :

- les personnes reconnues travailleurs handicapés,
- les titulaires d'une « rente » liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente supérieure à 10 %.

L'employeur doit établir le nombre d'agents répondant aux critères de l'obligation légale d'emploi. Chaque personne handicapée compte pour une « unité » si elle a été présente six mois au moins au cours des 12 derniers mois, et ce quelle que soit la nature du contrat de travail (les agents BOE de 50 ans et plus recrutés au cours de l'année 2023 ainsi que les agents de 50 ans et plus devenus BOE dans l'année comptent pour 1,5 unités). Par ailleurs, lorsqu'un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi cumule plusieurs qualités éligibles, il ne peut être comptabilisé qu'une seule fois au titre de l'une de ses qualités (par exemple, un agent reconnu travailleur handicapé et titulaire d'une allocation temporaire d'invalidité cumule deux qualités éligibles, mais ne peut compter que pour une unité).

À l'université de Franche-Comté, **106 personnels** (dont 2 agents de 50 ans et plus devenus BOE dans l'année) sont recensés au 31 décembre 2023, soit **4,4 % de l'effectif de l'établissement**.

Le nombre d'unités manquantes s'élève à 37 (les 2 agents de 50 ans et plus comptent chacun pour 1,5 unités).

Certaines dépenses réalisées par l'établissement et définies par le Code du travail et l'article 6 du décret n°2019-645 du 26 juin 2019 relatif au FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) sont prises en compte et permettent de diminuer le montant de la contribution. Il en existe trois catégories :

- les contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés,
- les dépenses déductibles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées,
- les dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants.

Avec **37 unités manquantes**, l'université de Franche-Comté est redevable d'une contribution auprès du FIPHFP. Celle-ci s'élève à 160 980 euros au titre de l'année 2023 (64 784 euros en 2022) après soustraction des dépenses déductibles engagées par l'établissement.

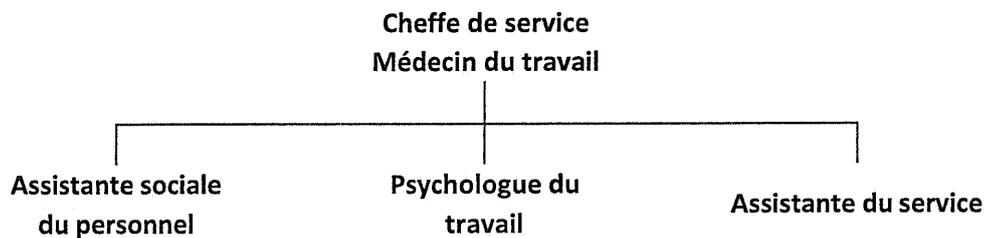
Contribution annuelle	255 744,00
Dépenses déductibles relatives aux contrats de sous-traitance...	- 0,00
Dépenses déductibles dans le cadre de l'insertion des personnes handicapées	- 25 574,40
Contribution exigible	230 169,60
Dépenses déductibles en vue de l'accompagnement des étudiants...	- 69 189,32
Contribution due	160 980,28

Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2023

2.2. Focus sur la prévention

La médecine professionnelle est un des acteurs majeurs de la politique handicap. Le service médico-psycho-social du personnel de l'uFC s'assure des bonnes conditions de travail sur poste afin de préserver la santé. Il intervient :

- en cas de symptômes en rapport avec l'exposition à un risque professionnel,
- en cas de maladie ou de handicap (indépendants de la profession, mais susceptible de poser des problèmes au travail),
- en cas de grossesse pour évaluer la compatibilité du poste de travail avec cet état,
- en situation de danger.



Le service médico-psycho-social adresse une convocation :

- tous les 5 ans, si aucun risque professionnel spécifique n'est présent,
- annuellement, en cas de risque professionnel spécifique ou si l'état de santé le justifie (handicap, maladie chronique)
- au cas par cas : sur demande en consultation spontanée, dans les situations de réintégration de poste après un congé longue maladie (CLM) ou un congé longue durée (CLD), de grossesse. Le Médecin du travail ou le Service des ressources humaines peuvent alors être l'interlocuteur de l'agent.

Ces trois dernières années, les postes de dépenses identifiés se répartissent de la manière suivante :

- Mobilier de bureau : fauteuils, bureau, sièges, tabouret, planche réglable ;
- Appareillage audiovisuel : casque, bouchons, appareillage, monoculaire, loupe ;
- Matériel informatique et périphériques : ordinateurs, ordinateurs portables, écrans, imprimantes, logiciels, souris, claviers, micros, téléphone ;
- Fauteuils roulants + moteurs ;
- Support de travail : porte documents, bras télescopiques, repose-poignet, repose-tête, repose-pieds ;
- Autres matériels : ballons, valise, goulotte, coussin ;
- Frais de transports, frais de déplacements : taxi, pass PMR.

L'objectif sera de travailler sur une amélioration du suivi de ces informations avec le service médico-psycho-social, en charge de la santé au travail. Dans le cadre des aménagements de poste, des dépenses ont été effectuées par l'université de Franche-Comté en 2023 (fauteuil roulant, appareils auditifs, matériel et périphériques informatiques, supports de travail, mobilier de bureau...) pour un coût global de 30 800 euros.

Pour l'année 2023 :

- Nombre d'avis d'aptitudes avec ou sans réserve :
 - Postes de travail compatibles avec l'état de santé : 42
 - Postes de travail compatibles avec aménagements : 49 (horaires, télétravail, matériels)
 - Postes de travail compatibles avec restrictions : 4
 - Postes de travail compatibles avec orientation médicale : 9
 - Postes de travail non compatible avec l'état de santé (dont CLM + CMO) : 36

- Nombre d'incapacité temporaire/définitive : 1
- Nombre de licenciements pour inaptitude : 0 licenciement
- Nombre d'admissions à la retraite pour invalidité : 1
- Disponibilité d'office : 0
- Nombre de préconisations donnant lieu à un aménagement de poste : 22 (dont 16 mis en place grâce à une RQTH)
- Nombre de personnes en longue maladie : 11 agents,
- Nombre d'accidents du travail ayant donné lieu au versement d'une rente : 0

3. Bilan des actions en application du SDH de l'uFC

La politique en faveur des étudiants et des personnels en situation de handicap représente un engagement fort de l'Université de Franche-Comté en faveur des valeurs humanistes et solidaires, marquées par la rédaction d'une charte des valeurs et la mise en place depuis 2021 d'un schéma directeur du handicap trisannuel, qui vient d'arriver à son terme.

L'université a la volonté de poursuivre et de développer cette synergie en faveur de l'inclusion grâce à la mise en place d'un nouveau schéma directeur, pour la période 2024-2026, qui montre à quel point la volonté politique de notre établissement est mobilisée avec tous les services et les composantes de l'uFC ainsi qu'avec les partenaires institutionnels et associatifs pour faire évoluer durablement les pratiques. Les actions définies dans ce nouveau schéma directeur ont été pensées au regard du bilan et de l'expérience du précédent schéma directeur.

Certaines actions intégrées aux volets opérationnels du Schéma directeur 2024-2026 ont été spécifiquement orientées dans la perspective du projet de conventionnement avec le FIPHFP, à la suite des contacts et des échanges noués avec ses représentants en Bourgogne Franche-Comté. Pour ce qui concerne l'université de Franche-Comté, ce conventionnement représente la possibilité

- de disposer d'un appui pour atteindre les objectifs définis au niveau national s'agissant du recrutement d'agents en situation de handicap ;
- de bénéficier d'un accompagnement sur les bonnes pratiques et les enjeux en matière de recrutement de personnels en situation de handicap
- d'être épaulé sur le long terme quant à l'évolution de carrière et aux aménagements de postes et d'environnements de travail, tout en notant que le soutien du FIPHFP concerne également les alternant(e)s recrutés par l'uFC ainsi que les doctorant(e)s.

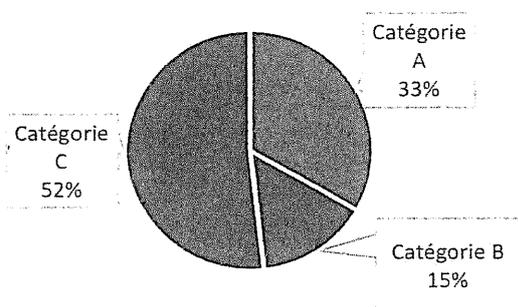
Dans la mesure où il s'agit donc du premier projet de conventionnement avec le FIPHFP, le bilan présenté ci-dessous est celui de la mise en œuvre du schéma directeur 2021-2023, à partir duquel ont été définies les actions à venir, notamment celles visées par l'établissement d'une convention avec le FIPHFP.

3.1. Etat des lieux des personnels en situation de handicap à l'uFC

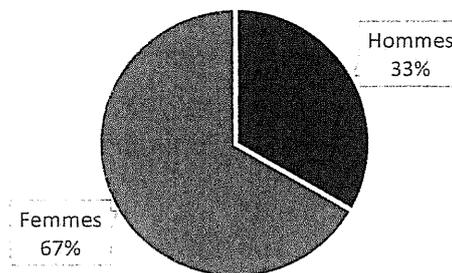
À l'université de Franche-Comté, 114 personnels sont reconnus travailleurs handicapés au 31 décembre 2023 sur 2 533 personnels. Parmi eux,

- 27 sont des enseignants titulaires ou contractuels 87 sont des personnels BIATSS ;
- 86 sont des agents titulaires et 28 des agents non titulaires.

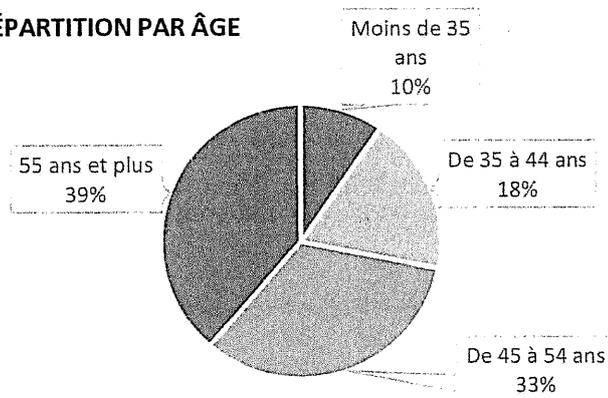
RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE PERSONNELS



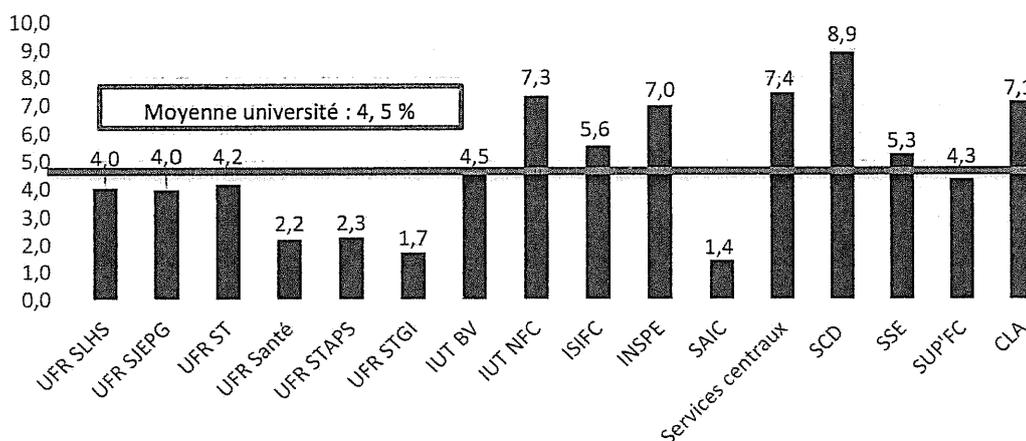
RÉPARTITION PAR GENRE



RÉPARTITION PAR ÂGE



POURCENTAGE DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP SUR L'EFFECTIF DE LA COMPOSANTE



Les composantes qui ne figurent pas dans le graphique ci-dessus ne comportent pas de personnels reconnus travailleurs handicapés.

3.2. Bilan des recrutements

3.2.1 Evolution des BOE

Le tableau ci-dessous présente l'évolution du nombre de personnels BOE sur les 5 dernières années. Le taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi représente, au 31 décembre 2023, **4, 4 %** de l'effectif.

	Nombre de personnels BOE
2019	105
2020	95
2021	110
2022	120
2023	106

Au 31 décembre 2020, parmi les 95 personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés, on comptait deux agents de 50 ans et plus comptant chacun pour 1,5 unités. A partir de 2021 s'amorce une augmentation continue du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et il faut compter sur le fait qu'

- en 2021, parmi les 110 personnels recensés, 6 agents de 50 ans et plus étaient devenus BOE dans l'année.
- en 2022, sur les 120 personnels recensés, 3 agents de 50 ans et plus avaient été recrutés et que 3 agents de 50 ans et plus étaient devenus BOE dans l'année, portant la contribution due au FIPHFP à 64 784.33 €.

L'augmentation du montant de la contribution due en 2023 s'explique essentiellement par l'évolution du nombre de BOE : en 2022, il manquait 23 unités ; en 2023, il manque 37 unités. La baisse s'explique principalement par les départs en retraite de plusieurs agents BOE. Le montant des dépenses déductibles a, pour sa part, peu varié :

- Le montant des dépenses d'aménagement de poste est plafonné à 10 % de la contribution annuelle (dépenses déductibles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées). En 2022 et 2023, nos dépenses étaient supérieures à ce plafond.
- Le montant des dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants est plafonné à 80 % de la contribution annuelle. En 2022 et 2023, elles s'élèvent à environ 70 000 €.
- Les contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés peuvent être prises en compte à hauteur de 75 % de la contribution annuelle. En 2022, elles étaient de 444.07 € et en 2023, elles étaient nulles.

Pour 2023, certaines composantes ont fait remonter des dépenses qu'elles pensaient être éligibles. Toutefois, le type d'entreprise et le format des factures ne correspondaient pas à ce qui était attendu par le FIPHFP. Il s'agit d'un levier sur lequel nous pourrions agir. En effet, il persiste souvent une confusion entre les entreprises adaptées et les entreprises de réinsertion, une large communication est prévue afin de sensibiliser les différents acteurs de l'établissement sur le sujet.

3.2.2 État des RQTH dans l'établissement

UNIVERSITÉ ^{de} FRANCHE-COMTÉ		Direction des Ressources Humaines Service maître-psycho-social		
Recensement des données liées au handicap déclarées et connues par le SMPS				
	ANNEE 2021	ANNEE 2022	ANNEE 2023	
Nombre de personnels avec une RQTH à IURC	102	114	115	
Nombre PAH	8	8	8	
Nombre de personnels BIATSS possédant une RQTH	75	84	87	
Nombre de personnels enseignants possédant une RQTH	27	30	28	
Nombre de femmes possédant une RQTH	58	74	76	
Nombre d'hommes possédant une RQTH	34	40	39	
Tranche d'âge + de 50 ans possédant une RQTH	12	11	9	
Tranche d'âge 51 - 60 ans possédant une RQTH	48	53	57	
Tranche d'âge 41- 50 ans possédant une RQTH	25	31	29	
Tranche d'âge 31- 40 ans possédant une RQTH	13	14	14	
Tranche d'âge 21 - 30 ans possédant une RQTH	3	4	5	
Tranche d'âge moins de 20 ans possédant une RQTH	1	1	0	
Catégorie A possédant une RQTH	38	41	40	
Catégorie B possédant une RQTH	12	16	17	
Catégorie C possédant une RQTH	52	57	56	
Personnels possédant une RQTH à IURF SLES	13	13	14	
Personnels possédant une RQTH à IURF SE	17	17	18	
Personnels possédant une RQTH à IURF SANTE	6	6	8	
Personnels possédant une RQTH à IURF SIEMG	3	4	4	
Personnels possédant une RQTH à IURF STAPS	3	4	2	
Personnels possédant une RQTH à IURF STGE	2	2	2	
Personnels possédant une RQTH à IURF SE	8	8	8	
Personnels possédant une RQTH à IURF NFC	13	16	14	
Personnels possédant une RQTH à IURF 25	7	7	8	
Personnels possédant une RQTH à IURF	0	1	1	
Personnels possédant une RQTH à SUP FC	0	0	1	
Personnels possédant une RQTH à OSU	0	0	0	
Personnels possédant une RQTH au CLA	4	6	6	
Personnels possédant une RQTH au SCD	8	8	9	
Personnels possédant une RQTH aux services centraux	18	22	19	
Personnels possédant une RQTH au SAEC	0	0	1	
Actions de formations ou de sensibilisation menées par le SMPS	Dox Day	Dox Day	Dox Day	
Nombre d'aménagements de postes réalisés (un aménagement pouvant rassembler plusieurs types de matériels)	17	15	16	
Aménagements en lien avec appareils optiques (jumelles, visual, etc)	7	7	4	
Aménagements liés au mobilier de bureau (fauteuil, bureau, etc)	6	5	10	
Aménagements en lien avec des supports de travail (repose bras, repose pied, bras écran, pupitre, etc)	2	6	9	
Aménagements en lien avec l'informatique (ordinateur, souris, clavier, etc)	2	4	14	
Autres frais (fauteuil roulant, transports, accessoires ergonomiques, logiciels, en (incluant masques à lecture labiale lors de la mise COVID)	4	5	4	
Montant des aménagements de postes	39 015,28 €	22 997,87 €	30 836,41 €	

3.2.3 Volume prévisionnel des recrutements BOE

L'université s'étant engagé dans une démarche de regroupement en Établissement Public Expérimental (EPE), le volume prévisionnel devra être revu au printemps 2025. L'EPE regroupera plusieurs établissements, modifiant de ce fait les bases de calcul des futurs recrutements.

3.3. Bilan qualitatif

Le suivi du plan d'action du schéma directeur du handicap 2021-2023 s'est effectué dans un double cadre :

- la réunion d'un groupe de travail *ad hoc* composé des représentants de la gouvernance et des personnels des services concernés par les grands axes, les objectifs définis pour chacun de ces axes et les actions à mener pour les atteindre. Il s'agit donc de réunions de concertation destinées à faire le point sur la mise en œuvre des actions, les stratégies et les moyens de réalisation de ces actions selon un calendrier bimestriel.
- une présentation annuelle devant les différentes instances de l'université, la dernière ayant eu lieu le 22 juin 2023 devant le CSAE, permettant de présenter le bilan annuel sur les objectifs et les réalisations devant les représentants du personnel.

Suite à son adoption, le plan a été diffusé sur l'intranet de l'université et a fait l'objet d'une annonce en ligne dans l'Actu de l'université. L'existence de ce plan a également été rendue visible

- Pour les nouveaux arrivants, dans le cadre des documents d'accueil qui leur sont présentés,
- Sur la page du site internet de l'université consacré à la labellisation HRS4R.

5 axes structuraient le schéma directeur 2021-2023 :

- **Axe 1** : Améliorer l'accueil et l'accompagnement des étudiant(e)s en situation de handicap
- **Axe 2** : Renforcer la politique des ressources humaines en faveur des agents en situation de handicap
- **Axe 3** : Renforcer l'accessibilité au handicap dans l'établissement
- **Axe 4** : Promouvoir la formation et la recherche sur le handicap
- **Axe 5** : Mettre en œuvre des actions de communication et de sensibilisation au handicap

Axe 1 – Améliorer l'accueil et l'accompagnement des étudiant(e)s en situation de handicap afin de favoriser leur accès à la vie étudiante

Cet axe, orienté spécifiquement autour des étudiant(e)s en situation de handicap, a été décliné à l'uFC en 4 objectifs.

Les 1^{er} et 2^e objectifs affichés étaient de favoriser l'intégration des étudiant(e)s et leur accompagnement en renforçant les liens avec le second degré ainsi que les partenaires externes et en mettant à disposition des étudiant(e)s des supports de communication précis sur l'accompagnement du handicap durant leur scolarité.

Des rencontres régulières ont eu lieu avec le rectorat et plusieurs partenaires externes, notamment le CROUS : participation à un groupe de travail « création d'un espace sensoriel » et collaboration pour la mise en place d'une enquête autour de la fréquentation des RU par les étudiant(e)s en situation de handicap. Cette démarche aboutira à la mise en place d'un coupe-file à la rentrée 2024. Ces actions de concertation et de collaboration seront à poursuivre.

En termes de transmission d'informations, plusieurs actions ont été menées :

- Diffusion, lors des JPO via le service OSE, des brochures et cartes postales présentant les interlocuteurs du handicap à l'université, les dispositifs et les possibilités d'aménagement et d'accompagnement de scolarité

- Mise à jour de la plateforme Parcoursup (en lien avec le BES) : depuis l'ouverture de Parcoursup en janvier 2024, certains élèves contactent la mission handicap de l'université pour obtenir des informations relatives aux aménagements d'études (10 à 15 contacts).
- Insertion d'un article dans le prochain guide *Choisir l'université* en partenariat avec le service OSE avec un encart sur l'accompagnement spécifique handicap proposé à l'université
- Les enseignants référents du 2nd degré contactent également la mission handicap de l'université pour informations (2 contacts).
- Lors de la journée Autisme prévue le 9 juin 2024, la mission handicap et le SSE sera présentée aux enseignants des 1^{er} et 2nd degrés participant.

Le site de l'uFC présente également une page spécifique entièrement refondue, qui présente les différentes informations, incluant les documents délivrés lors des JPO : [L'accessibilité adaptée au handicap | Université de Franche-Comté \(univ-fcomte.fr\)](https://www.univ-fcomte.fr/accessible-adaptee-au-handicap)

Si des actions de communication peuvent toujours être menées eu égard au renouvellement du public concerné, on peut considérer cette action comme achevée, dans la mesure où l'uFC s'est dotée de supports de communication lisibles, qui permettent aux étudiant(e)s en situation de handicap d'identifier leurs interlocuteurs et les différentes démarches pour mener à bien leur insertion dans l'établissement et favoriser leur réussite.

Le 3^e objectif visait à renforcer le dispositif d'accompagnement des étudiant(e)s par la création d'un poste de référent(e) handicap dédié aux étudiant(e)s de l'UFC. Cet objectif a été atteint en 2022, puis en 2023, avec la prise de poste en février 2023, après une vacance de 8 mois, d'une référente handicap, qui :

- a travaillé à l'élaboration des supports de communication indiqués plus haut ;
- est désormais identifiée comme l'interlocutrice des étudiant(e)s en situation de handicap, relais et pivot entre le service de santé des étudiant(e)s et le bureau de vie étudiante
- facilite la coordination entre ces deux services ainsi qu'avec les composantes, les enseignants référents de proximité et le service OSE
- travaille à l'identification et à la résolution des freins à la prise en charge de l'accompagnement des parcours et à la mise en place des étudiant(e)s aidants via des contrats CEE

La création de ce poste apparaît de ce fait comme un élément central du dispositif d'accompagnement des étudiant(e)s en situation de handicap à l'uFC.

L'uFC s'est également dotée, depuis 2021, d'un réseau de référents Handicap dans chaque composante, dont l'objectif est de créer un maillage de proximité auprès des étudiant(e)s sur le terrain et qui sont susceptibles de travailler en concertation avec le référent(e) Handicap. À ce jour, l'université compte 22 enseignants et personnels, correspondant aux 6 UFR, aux 2 IUT, au CLA, à l'INSPÉ, à la DRIF et aux bibliothèques du SCD.

Le 4^e objectif concerne le développement de l'accès aux activités de sport, de culture et de loisirs. Une documentation concernant la Bibliothèque sonore de Besançon et le Handi-sport est disponible pour les étudiant(e)s venant à la MDE. Une présentation des ateliers culturels du SAC et des associations étudiantes, parmi lesquelles la BIAPAS, est faite lors des rendez-vous de la référente Handicap avec les étudiant(e)s. Cet objectif devra être poursuivi et intégré au prochain SDH en tenant compte des difficultés rencontrées lors de la mise en œuvre de projets proposés (handicaps différents, souhait de ne pas être identifiés comme handicapés, emplois du temps incompatibles...). L'action sera de ce fait à reconduire en s'appuyant sur l'expérience de ces trois dernières années.

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

Cet axe, spécifiquement dédié aux personnels de l'uFC, comportait 3 objectifs principaux.

Le 1^{er} objectif visait à améliorer la politique de recrutement des personnes en situation de handicap à l'uFC. Concernant le recrutement de tous les postes administratifs, l'uFC travaille avec France Travail et diffuse les recrutements réservés au BOE à CAP Emploi. L'uFC a une vraie volonté d'ouvrir des concours BOE. Par ailleurs, nous sensibilisons également au recrutement d'alternant bénéficiaire d'une RQTH. Ce volontarisme se traduit dans les chiffres, puisqu'en 2020, on comptait 95 agents employés au titre du BOE, soit 3,9 % de l'effectif avec 49 unités manquantes au regard des 6 % fixés par la loi du 10 juillet 1987, et qu'on en dénombre 120 à la fin de l'année 2022, soit 4,9 % de l'effectif avec 23 unités manquantes.

Il faut également signaler que les recruteurs bénéficient d'une formation au recrutement, au cours de laquelle un focus sur la non-discrimination au regard du handicap est évoqué.

Le travail sur la politique de recrutement passe aussi par le développement de partenariats destinés à favoriser le recrutement des personnels en situation de handicap. À cet égard, des contacts réguliers ont eu lieu avec les représentants du FIPHFP avec 2 objectifs :

- Organiser des actions de communication communes dans le cadre du Duoday ou de tables-rondes avec les différents partenaires
- Travailler à la mise en place d'un conventionnement avec le FIPHFP, qui sera effectif dès le démarrage du nouveau Schéma directeur du handicap.

Ces actions seront donc à poursuivre dans la continuité des échanges précédemment entamés.

Le 2^e objectif concerne l'identification des personnels susceptibles de bénéficier d'une RQTH, en communiquant sur l'intérêt de faire connaître son handicap. Une information aux agents ainsi qu'aux Relais RH et RSA est mise en œuvre chaque année. Des informations sont également transmises par le biais du bulletin d'information RH. Au 31 décembre 2022, 109 personnels bénéficiaient d'une RQTH (pour 86 personnels au 31 décembre 2020). Ces actions devront donc être poursuivies et certainement renforcées pour favoriser des déclarations RQTH, qui permettent de mieux accompagner les agents sur leur poste de travail. Cet accompagnement est réalisé par le SMPS : Le secrétariat envoie une convocation médicale à chaque personnel ayant déclaré une RQTH au SMPS. L'agent bénéficie en outre d'une visite annuelle dans le cadre de la surveillance médicale renforcée. Dans le cadre du renouvellement de la RQTH, le secrétariat envoie un courrier d'information aux agents dont la notification se termine dans l'année en cours. Le correspondant handicap des personnels est disponible pour les accompagner les agents dans la démarche de renouvellement.

Le 3^e objectif vise l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap. Le protocole mis en place fait que les agents bénéficient à leur demande de plusieurs accompagnements :

- un accompagnement par la référente handicap qui va déterminer le besoin de l'agent (social, professionnel, administratif) ;
- un accompagnement évolution professionnelle par la cheffe du service RACPP (formation, préparation concours, mobilité) ;
- un accompagnement de l'assistante du service médico-psycho social sur la mise en œuvre des préconisations d'adaptation de poste effectuées par le médecin de prévention.

Un accompagnement pluridisciplinaire est mis en place pour accompagner l'adaptabilité et/ou le reclassement afin de permettre aux agents de continuer à exercer leurs missions. Les agents peuvent également bénéficier de période de reclassement ou de réadaptation professionnelle ainsi que d'un parcours de formation adapté.

L'aménagement du poste de travail repose dans un premier temps sur les préconisations faites à l'issue d'une consultation médicale. Le secrétariat met ensuite les prestataires en lien avec l'agent concerné et, dans le courant de l'année, un bilan de l'aménagement de poste est réalisé avec l'agent. En 2021, 17 situations d'aménagement de poste ont été traitées (pour un montant de 39 615 euros) ; 15 en 2022 (pour un montant de 22 997 euros) et 16 en 2023 (pour un montant de 30 836 euros).

Axe 3 – Parfaire l'accessibilité numérique et des bâtiments

Cet axe s'articule autour de 2 objectifs : l'accessibilité numérique d'une part et l'accessibilité des bâtiments d'autre part.

- Accessibilité numérique :

Cet objectif est porté par le projet « pilote » du laboratoire du LASA, dans le cadre du projet FIRAH, qui a été livré en octobre 2023. En l'état, l'accessibilité du site internet de l'uFC est subordonnée au chantier de rénovation du site internet et de l'intranet, qui est sur la table : les nouveaux outils seront bien entendu conformes à la réglementation en vigueur sur ces questions. En mai 2023, le calendrier précis n'était pas encore défini puisque nous en étions à la phase de choix du prestataire. Ce point devra donc être reconduit dans le prochain schéma directeur du handicap.

- Accessibilité des sites :

La gestion de l'accessibilité des locaux de l'UFC s'inscrit dans le cadre du dépôt de son Agenda d'Accessibilité programmé (Ad'Ap), approuvé le 2 mars 2016. Cet agenda prend en compte les bâtiments ERP ou IOP et propriétés de l'État, ce qui représente 54 bâtiments sur les 120 qui composent le patrimoine de l'uFC.

En 2022, près de 83 % de la surface des bâtiments de l'université est accessible aux personnes à mobilité réduite. Les travaux d'accessibilité réalisés au cours de cette année concernent notamment la création de cheminements extérieurs à la BU de Montbéliard ainsi que la mise en place d'un accès PMR à l'amphi de l'UFR STAPS.

Le taux d'accessibilité s'est considérablement accru en 10 ans : en 2009, ce taux d'accessibilité était à 45,1 % : il a quasiment doublé en 12 ans, même si les années 2020 et 2021 attestent d'une stagnation à presque 83 %. Ce taux constitue cependant un trompe-l'œil, dans la mesure où il a principalement augmenté à la faveur de la libération de certains bâtiments et de l'aménagement de rampes pour d'autres. Il s'agit des surfaces accessibles par un PMR. Dans ces surfaces, il y a des zones qui ne sont pas véritablement conformes au titre de l'Ad'AP (marquage pododactyle, marches contrastées, prolongement mains courantes, aménagements sanitaires...). Ce pourcentage n'est donc pas représentatif des travaux restant à réaliser, qui sont encore assez considérables, bien que de nombreux aménagements aient été réalisés.

9 BU sont entièrement accessibles : BU Proudhon, Lettres, Santé, Montbéliard, Vesoul, IUT Besançon, Education Besançon, Éducation Lons & BU Belfort Lucien Febvre. Cette accessibilité ainsi que l'accompagnement des usagers sont bien mis en évidence sur le site des bibliothèques avec une page dédiée : [Accueil handicap – Les Bibliothèques de l'université de Franche-Comté \(univ-fcomte.fr\)](http://univ-fcomte.fr)

S'agissant des travaux restants, une définition des priorités va être réalisée dans le cadre de l'Ad'Ap ainsi qu'un nouveau plan d'actions destiné à finaliser l'Ad'Ap, pour lequel une demande de prolongation a été faite pour permettre une programmation pluriannuelle plus soutenable.

L'accessibilité des sites sera donc un point à reconduire dans le schéma directeur du handicap en proposant de notre côté des actions complémentaires à celles des travaux à proprement parler, qui relèvent pour leur part de l'Ad'Ap.

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

Le plan prévoyait de répertorier les parcours d'enseignements qui intègrent le handicap avec pour objectif d'étoffer le contenu de formations dispensées.

La formation et la sensibilisation au handicap sont portées :

- par le plan de formation (voir axe 5) ;
- par le SMPS, qui se déplace dans les composantes pour se faire connaître et promouvoir ses missions, participe à la formation à destination des nouveaux correspondants handicap et à la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) ;
- par les parcours d'enseignement comme la licence APAS, qui propose différentes journées ciblées sur les activités physiques adaptées pour différents publics en situation de handicap. La réalisation d'un répertoire des parcours d'enseignement intégrant le handicap devra être reportée dans le prochain Schéma directeur.

Dans un 2^e temps, le SDH visait la nécessité de mettre en valeur les travaux de recherches concernant le handicap via le recensement des travaux de recherche sur le handicap et la mise en visibilité de ces travaux via des actions de communication.

Les 2 fers de lance sur le sujet sont le laboratoire de sociologie LASA et Le CÉROU (Centre d'études et de recherches olympiques universitaires), qui a pour vocation de fédérer les études, les enseignements et les travaux de recherche sur l'olympisme et le paralympisme.

La création du répertoire devra être reportée sur le prochain plan. Des actions de communication ont été réalisées sur la recherche et le handicap, notamment en septembre 2023 avec la campagne de communication autour du Prix Thierry Célérier, qui encourage les jeunes femmes de talent en situation de handicap à développer un projet scientifique. Le 13 octobre 2023 a eu lieu la restitution de la recherche sur les travailleurs handicapés menée à l'Université par le LaSA et l'Observatoire Régional de Santé auprès des financeurs et partenaires (Fondation Internationale de la Recherche Appliquée sur le Handicap - FIRAH ; association pour la Gestion du Fond d'Insertion des Personnes Handicapées - AGEFIPH). Par ailleurs, le 16 janvier 2024 la cérémonie des vœux de l'uFC a pris pour thème l'olympisme avec la participation de l'association Bi'APAS (association de promotion et sensibilisation au sport adapté).

Cet axe devra être poursuivi dans le prochain plan.

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

Plusieurs actions de sensibilisation ont été menées autour du handicap dans des contextes différents :

- L'université relaie les campagnes nationales sur ses réseaux
- Des actions de sensibilisation sont également organisées dans le cadre des manifestations de la semaine olympique et paralympique, comme le 5 avril 2023 en présence du sportif Tony Estanguet. Le prochain plan devra faire aboutir la participation de l'université à la journée internationale des personnes en situation de handicap le 3 décembre.
- Des contacts ont été pris avec les référents Handicap de la ville de Besançon, qui ont participé à plusieurs réunions de coordination, afin de faire aboutir l'organisation d'une manifestation conjointe.
- L'université participe également au Duoday depuis 2021, où 4 duos ont été formés ; en 2022, 2 duos ont été formés ; en 2023, 4 étudiant(e)s en situation de handicap ont participé à cette

journée dans des structures extérieures à l'uFC et l'université a accueilli 3 personnes extérieures en situation de handicap.

- En complément de cette manifestation, une table-ronde ouverte à la communauté universitaire a été mise en place : parcours d'études et témoignages d'étudiant(e)s, retours d'expérience Duoday, présentation des services dédiés à l'insertion professionnelle des étudiant(e)s en situation de handicap et à l'accompagnement des personnels en situation de handicap.

S'agissant de la formation, notre plan de formation propose à ce jour 2 formations relatives au handicap :

- Sensibilisation trouble du spectre de l'autisme (TSA) et Trouble du neuro-développement (TND) ;
- Initiation à la langue des signes.

4. L'organisation de la politique handicap

4.1. Un comité de pilotage

Le schéma directeur du handicap 2025-2027 intègre un axe consacré au pilotage de la politique du handicap de l'université, incluant la mise en place d'un suivi de la mise en œuvre du schéma directeur du handicap et du conventionnement FIPHFP. Ces instances sont en cours de constitution afin d'être opérationnelles à la rentrée 2024 pour la première et au début de 2025, date de démarrage prévisionnelle de la convention avec le FIPHFP pour la seconde.

La réalisation des actions proposées pour faire de l'université de Franche-Comté un établissement inclusif, attentif à la réussite et à l'épanouissement de tous (étudiants et personnels), nécessite que soit élaborée une structure de pilotage, qui mobilise l'ensemble du réseau engagé sur les questions du handicap. Il s'agit en effet de

- Faire connaître les actions ;
- Impliquer les acteurs territoriaux, institutionnels et associatifs pour déployer au mieux les actions dans les délais impartis ;
- Coordonner les différents acteurs à l'échelle de l'établissement et du territoire en vue de la mise en œuvre des actions ;
- Créer des synergies entre les différents plans d'actions existant à l'échelle de l'établissement afin de créer une dynamique de changement en phase avec un projet d'établissement, qui place les valeurs et l'inclusion au cœur de ses actions.

La mise en place d'un organigramme de pilotage présente en outre l'avantage de partager la responsabilité des actions entre les acteurs du handicap de l'établissement.

Ce comité de pilotage, qui se réunira **tous les 6 mois**, comprendra

- Le VP Laïcité, Egalité & Prévention des discriminations
- Le VP RH
- Les VP chargés de la formation et de la vie étudiante
- Le VP Patrimoine
- Au moins un VP Etudiants
- La Directrice du Pôle Accompagnement du changement et développement des compétences
- Le DGS
- Les référent(e)s Handicap Etudiants et personnels

- Le futur Référent Accessibilité numérique
- Les responsables de 5 axes structurant le schéma directeur
- Deux représentants des partenaires externes de l'établissement

S'agissant du comité de suivi du conventionnement FIPHFP, il est conçu de manière à permettre le suivi administratif et budgétaire afin de garantir sa pérennité sur le long terme et de permettre des prises de décisions opérationnelles. A cette fin, il réunira **tous les trimestres** :

- Le VP RH
- La Directrice du Pôle Accompagnement du changement et développement des compétences
- La (le) référent(e) Handicap Etudiants
- La (le) référent(e) Handicap Personnels
- L'assistante sociale des personnels
- Les médecins et psychologues du service médico-psycho-social
- Le délégué régional du FIPHFP
- Un personnel en situation de handicap
- Représentants syndicaux
- Un membre du CHSCT
- Un référent handicap d'un employeur public (CNRS)

4.2. Une instance de suivi individuel des BOE

L'instance de suivi individuel des BOE se réunit **tous les trimestres** pour faire le point sur les dossiers et les échéances. Elle est conçue comme un groupe de travail restreint qui rassemble, à l'initiative du- de la référent-e handicap, à l'échelle de l'établissement les différents acteurs de la politique du handicap des agents :

- Un-e représentant-e de la DRH
- La-le référent-e Handicap des personnels
- La-le médecin du Service médico-psycho-social
- La-le psychologue du Service médico-psycho-social
- Un-e représentant-e du service Développement des Compétences

L'objectif de cette instance est d'assurer le suivi au cas par cas des situations et des demandes afin :

- d'identifier les besoins et les possibilités de réponse que l'établissement peut apporter à chaque agent ;
- d'assurer un suivi des dossiers en fonction des calendriers de dépôt de demande, de renouvellement, de formation et de promotion / reconversion.

4.3. Le rôle et les missions du référent handicap

Depuis 2021 et la mise en place de son premier schéma directeur du handicap, l'université de Franche-Comté s'est dotée

- D'un réseau de référent(s) Handicap dans chaque composante, dont l'objectif est de créer un maillage de proximité auprès des étudiant(e)s sur le terrain et qui sont susceptibles de travailler en concertation avec le référent(e) Handicap Étudiants. À ce jour, l'université compte 22 enseignants et personnels, correspondant aux 6 UFR, aux 2 IUT, au CLA, à l'INSPÉ, à la DRIF et aux bibliothèques du SCD.

- D'un référent handicap dédié aux étudiants, afin de renforcer le dispositif d'accompagnement des étudiant(e)s, qui est désormais identifiée comme l'interlocutrice des étudiant(e)s en situation de handicap, relais et pivot entre le service de santé des étudiant(e)s et le bureau de vie étudiante, et au cœur de la coordination entre ces deux services ainsi qu'avec les composantes, les enseignants référents de proximité et le service OSE

La création de ce poste constitue de ce fait un élément central du dispositif d'accompagnement des étudiant(e)s en situation de handicap à l'uFC et il est apparu nettement la nécessité de se doter d'un référent Handicap du côté des personnels de l'établissement au regard des enjeux et de la nécessité de disposer d'un coordonnateur.

Le nouveau schéma directeur du handicap 2025-2027 s'est donc en particulier donné pour objectif de recruter un(e) Référent(e) Handicap pour les personnels, appelé(e) à jouer auprès des agents le même rôle de pivot que celui qu'exerce l'actuelle Référente Handicap Étudiants. Le recrutement est actuellement en cours, afin d'amener une prise de poste au 1^{er} septembre 2024. Les missions qui seront confiées à ce référent auprès des personnels de l'établissement se conçoivent de la manière suivante :

- Le suivi des agents en situation de handicap concernant leurs démarches administratives, notamment l'obtention et le renouvellement de la RQTH, leurs besoins en termes d'aménagements de poste, de formation, d'évolution de carrière, de progression professionnelle, de mobilité ;
- Une intégration au réseau des référents handicap ministériels afin de pouvoir être associé par la DRH à l'élaboration du diagnostic, de la stratégie et à son évaluation et pouvoir relayer et impulser des campagnes de communication au sein de l'établissement afin de faire changer le regard sur le handicap ;
- La mise en place et le suivi des partenariats avec les acteurs associatifs, entrepreneuriaux et publics ;
- Un travail sur la lisibilité des procédures liées au recrutement, au suivi de carrière et aux aménagements de poste de travail des personnels en situation de handicap. On attendra en particulier que ce référent puisse informer et communiquer sur les handicaps, les dispositifs mobilisables auprès des personnels ;
- Un suivi des recensements des agents BOE et des référencements des RQTH afin de fiabiliser les déclarations annuelles au FIPHFP ;
- Une contribution significative à la gestion administrative et financière de la politique d'inclusion des personnes handicapées, notamment dans le cadre du conventionnement avec le FIPHFP que l'établissement souhaite mener à bien au bénéfice de ses personnels.

4.4. Les intervenants internes de la politique handicap

A l'heure actuelle, la politique interne du handicap est portée par plusieurs services de l'université de Franche-Comté :

- le service médico-psycho-social (dont l'organigramme et les modalités d'actions ont été présentés au point 4.2 (0.5 ETP)
- les services de la direction des ressources humaines (2 ETP pour l'ensemble de la DRH)
- le service OSE (0.2 ETP)

4.5. Les partenariats externes

L'université de Franche-Comté a développé des partenariats externes dans plusieurs directions :

- Pour la reconnaissance de travailleur handicapé et la déclaration RQTH, l'établissement s'appuie sur la MDPH ;
- S'agissant de l'emploi, plusieurs acteurs sont mobilisés aux côtés de l'uFC : Handipacte, France Travail, Cap Emploi, agence d'intérim Randstad « Kiff », Centre de ressources Autisme du CHU (formation, insertion professionnelle, réseau « Autisme et emploi » diagnostic), la Chambre des Métiers et de l'Artisanat Bourgogne-Franche-Comté (Alternance et dispositif PAVA), ESAT (Etablissements ou services aide par le travail) et GEM (Groupe Entraide Mutuelle Autisme) de la Fondation Pluriel, AFTC, Rectorat, la Mission Locale ;
- Pour ce qui concerne la prise en charge des problématiques de l'autisme et du neuro-développement, l'établissement est en train de mettre en place une convention avec le Réseau Atypie Friendly pour faciliter l'intégration des étudiants et des personnels concernés ;
- Dans le cadre des aménagements de postes, l'université travaille également avec des fournisseurs qui diligentent des ergonomes / ergothérapeutes. Les principaux sont Nat&Sens, Ergo Santé et Azergo, sollicités majoritairement pour du matériel de bureau.
- D'autres fournisseurs sont régulièrement sollicités pour toute demande d'appareillage (audio ou visuel) ainsi que des fournisseurs de matériel technique.

4.6. L'association des Organisations Syndicales.

Le schéma Directeur du Handicap a été présenté aux organisations syndicales et a reçu un vote favorable lors du CSAE du 18 juin 2024. Les représentants du personnel ont salué le travail effectué et se tiendront attentifs à la mise en œuvre des actions prévues. Ils ont souhaité être associé au suivi, ce qui sera le cas.

5. Les actions

5.1. Les axes du programme d'actions

5.1.1 Le schéma directeur du handicap 2025-2027 de l'uFC

Au vu du bilan du précédent schéma directeur du handicap, les objectifs privilégiés lors de la rédaction du volet opérationnel du nouveau schéma directeur, qui entrera en vigueur cette année et sur lequel s'appuie le projet de conventionnement que nous déposons, sont multiples :

- garantir aux étudiant(e)s et aux personnels des conditions d'égle réussite dans leur formation et dans leurs projets professionnels ;
- faire connaître l'engagement de l'uFC pour ses valeurs, parmi lesquelles l'inclusion ;
- créer des partenariats de travail avec d'autres structures investies sur la question du handicap ;
- favoriser la synergie autour du handicap par la mise en place de nombreux moyens d'action et d'expression ;
- orienter ces actions, par-delà la mise en place de mesures de compensation individuelle, dans une logique d'accessibilité globale. On entend par là la nécessité de créer un environnement de formation et de travail pensé pour permettre aux étudiant(e)s et aux agents, de vivre, de se former, de travailler avec la plus grande autonomie possible et de participer pleinement à tous les aspects de la vie universitaire parce que l'établissement aura su créer les conditions matérielles et humaines d'une réelle inclusion et d'une réelle accessibilité.

51 actions présentées dans ce nouveau schéma directeur visent ainsi à apporter des réponses collectives et concrètes aux besoins des agents et des étudiant(e)s en situation de handicap en construisant un environnement correspondant à leurs besoins au-delà des simples mesures de compensation individuelle. Il s'agit de ce fait de travailler à la transition de l'établissement vers un modèle accessible dans une double optique :

- proposer des actions immédiates et planifiées pour les trois prochaines années
- engager une dynamique de changement sur un temps plus long afin de faire évoluer les pratiques – accueil, formation, insertion professionnelle, aménagement du cadre d'étude et de travail, participation à la vie sociale – dans une logique d'inclusivité qui rend possible l'autonomie des personnes en situation de handicap.

De ce fait, les actions proposées se conçoivent à la fois comme des aboutissements auxquels parvenir, mais également comme des pierres de fondation pour les réalisations à venir.

Pour ce faire, ce nouveau schéma s'est appuyé sur les 5 axes définis en 2021, auxquels est venu s'ajouter un 6^e axe, relatif à la gouvernance et au pilotage de la politique du handicap. Il repose donc sur la structure suivante :

Axe 1 : Améliorer l'accueil et l'accompagnement des étudiant(e)s en situation de handicap

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

Axe 3 : Renforcer l'accessibilité au handicap dans l'établissement

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

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

Axe 6 : Piloter la politique du handicap

L'expérience et le recul ont montré que la prise en compte du handicap nécessitait la mobilisation et la coordination de multiples acteurs et partenaires ancrés territorialement, au sein et à l'extérieur de l'établissement, dans le cadre temporel resserré de 3 ans. C'est bien l'objectif des actions proposées dans l'axe 6 que de se donner les moyens d'atteindre les objectifs fixés non comme une fin en soi mais comme la condition nécessaire pour que l'établissement puisse avancer dans sa démarche d'inclusion et d'accessibilité.

Plusieurs actions sont par ailleurs attendues de la part de l'université de Franche-Comté en tant qu'employeur.

Après le travail très important réalisé sur l'accueil et l'accompagnement des étudiant(e)s en situation de handicap, qu'il convient de continuer à faire vivre, il s'agit de **mettre l'accent sur les procédures liées au recrutement, au suivi de carrière et aux aménagements de poste de travail des personnels en situation de handicap**, une démarche qui sera facilitée par le recrutement à venir d'un(e) Référent(e) Handicap pour les personnels, appelé(e) à jouer auprès des agents le même rôle de pivot que celui qu'exerce l'actuelle Référente Handicap Étudiants. Dans la perspective du conventionnement avec le FIPHFP, l'uFC vise à **renforcer sa politique en matière de recrutement d'agents en situation de handicap, bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou alternant(e)s**, et affichera clairement cette politique dans la rédaction de ses offres d'emplois et dans sa communication institutionnelle.

La promotion de l'accessibilité bâimentaire et numérique a été réorientée, par rapport au précédent schéma directeur, en sorte de proposer des actions spécifiques d'accompagnement des travaux et des aménagements menés sous l'égide de la direction du Patrimoine immobilier et de la Direction des Services d'Information et du Numérique. Il s'agit dorénavant de s'appuyer sur ces réalisations pour **offrir aux étudiant(e)s et aux personnels des outils facilitant leurs déplacements dans l'établissement ainsi que leur accès à la formation ou aux différents temps de leur vie professionnelle**. Il s'agit là de faire évoluer certains espaces par-delà la qualité d'usage pour tenir compte des besoins spécifiques et, ce faisant, de travailler à la mise en œuvre de salles et d'amphis inclusifs ainsi que d'espaces sensoriels. La prise en compte des différents types de handicap conduit également l'établissement à intégrer le programme Atypie-Friendly afin de mieux répondre à la présence de plus en plus nombreuse d'étudiant(e)s présentant des troubles du neuro-développement.

Les questions liées à la formation et la recherche sur le handicap ont pour leur part été repensées et complétées au-delà du recensement de l'existant. Si la communication et la valorisation des formations et des recherches existantes constituent effectivement un préalable essentiel, le schéma directeur 2024-2026 met l'accent sur la **nécessité de développer l'accès à des outils et à des formations qui facilitent l'accessibilité afin d'encourager, dans les pratiques pédagogiques et dans les différents temps de la vie professionnelle, un meilleur accès aux savoirs et la création de contenus orientés vers la prise en compte des différents types de handicap**. Cela suppose que les personnels – administratifs, enseignants, chercheurs – puissent être informés et formés à ces méthodes de travail impliquant la dimension inclusive. Du côté de la recherche, les actions visent à favoriser la mise en relation des besoins des personnes en situation de handicap en matière d'accessibilité, avec les recherches menées dans l'établissement et les possibilités de partenariats avec les entreprises. Avec un objectif à terme : mettre en lumière le savoir-faire des étudiant(e)s, des doctorant(e)s, des enseignants-chercheurs et chercheurs de l'université en proposant et en relayant des appels à projets autour de la question du handicap et de problématiques de recherche telles que le développement

d'outils numériques favorisant l'inclusion et l'autonomie, la mise en place de recherche sur l'ergonomie et le développement d'outils favorisant l'ergonomie du poste de travail ou les déplacements ou encore les implications des recherches sur la socio-psychologie, en sorte que l'établissement puisse créer des pôles de savoir-faire autour des questions transversales de l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

Les actions de communication devront pour leur part être comprises dans une double perspective. La première concerne la nécessité de **produire des documents et des supports de communication qui répondent aux critères d'accessibilité pour les différents types de handicap**. Il s'agit nécessairement d'un dispositif appelé à se déployer dans la durée, mais que le présent schéma vise à installer pour ce qui concerne notamment les documents relatifs au recrutement et à la carrière des personnels en situation de handicap ainsi qu'à l'accueil, à l'accompagnement et à l'insertion professionnelle des étudiant(e)s en situation de handicap. De ce fait, le schéma directeur 2024-2026 a été édité en suivant les règles d'accessibilité. La deuxième orientation des actions de communication et de sensibilisation tient dans la valorisation des recherches sur le handicap et l'organisation de manifestations autour d'une meilleure connaissance du handicap, de ses manifestations et de sa prise en compte.

5.1.2 Les engagements de l'uFC auprès du FIPHFP

Dans ce contexte, l'université de Franche-Comté s'engage auprès du FIPHFP sur les actions suivantes en vue de faciliter le recrutement et l'intégration du personnel en situation de handicap dans l'établissement :

- Structuration et pilotage du dispositif handicap de l'établissement
- Recrutement d'agents en situation de handicap
- Développement des contrats d'apprentissage
- Maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap
- Aménagement de l'environnement de travail
- Sensibilisation et formation des personnels de l'établissement

5.2. Les fiches actions

5.2.1 Fiche action n° 1 : Structuration et pilotage du dispositif handicap de l'établissement

Intitulé	Piloter la politique du handicap et assurer le déploiement des actions
<p>Description de l'action</p>	<p>La réalisation des actions proposées pour faire de l'université de Franche-Comté un établissement inclusif, attentif à la réussite et à l'épanouissement de tous (étudiants et personnels), nécessite que soit élaborée une structure de pilotage, qui mobilise l'ensemble du réseau engagé sur les questions du handicap. Il s'agit en effet de</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire connaître les actions ; • Impliquer les acteurs territoriaux, institutionnels et associatifs pour déployer au mieux les actions dans les délais impartis ; • Coordonner les différents acteurs à l'échelle de l'établissement et du territoire en vue de la mise en œuvre des actions ; • Créer des synergies entre les différents plans d'actions existant à l'échelle de l'établissement afin de créer une dynamique de changement en phase avec un projet d'établissement, qui place les valeurs et l'inclusion au cœur de ses actions. <p>La mise en place d'un organigramme de pilotage présente en outre l'avantage de partager la responsabilité des actions entre les acteurs du handicap de l'établissement.</p>
<p>Objectifs visés</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1- Création d'un comité de pilotage 2- Définition, pour chaque axe du schéma directeur, d'un porteur spécifique chargé de l'avancement des réalisations 3- Structuration et renforcement d'une mission handicap 4-
<p>Nature de l'action</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1- Constitution d'un comité de pilotage 2- Création d'un poste de Référent(e) Handicap pour les personnels 3- Création d'un poste de Référent(e) Accessibilité 4- Animation de la démarche au sein du réseau des référents 5-

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
2533	114

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2025	Année 2026	Année 2027
Constitution du comité de pilotage	Recrutement des Référents	
Elaboration des tableaux de bords de suivi d'activité et de suivi financier	Structuration du parcours d'accompagnement auprès des différents acteurs du Handicap par la (le) Référent(e) handicap des personnels	2 réunions du Copil Suivi de la convention
1 réunion du Copil		
Suivi de la convention	2 réunions du Copil Suivi de la convention	

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<p>Organigramme du comité de suivi</p> <p>Nombre de réunions</p> <p>Taux de participation aux réunions</p> <p>Supports de présentation et CR de réunions</p> <p>Tableau de bord administratif et financier établi en lien avec les fiches actions de la convention et les objectifs annuels</p>
--	---

5.2.2 Fiche action n° 2 : Recrutement d'agents en situation de handicap

Intitulé	Recrutement d'agents en situation de handicap
Description de l'action	L'université de Franche Comté s'engage à poursuivre et à diversifier ses recrutements en favorisant le recrutement d'enseignants au titre du BOE. À l'heure actuelle, l'uFC travaille avec France Travail pour le recrutement des tous les postes administratifs, et diffuse les recrutements réservés au BOE à CAP Emploi. Ce volontarisme s'est traduit dans les chiffres, puisqu'en 2020, on comptait 95 agents employés au titre du BOE, soit 3, 9 % de l'effectif avec 49 unités manquantes au regard des 6 % fixés par la loi du 10 juillet 1987, et qu'on en dénombre 120 à la fin de l'année 2022, soit 4, 9 % de l'effectif avec 23 unités manquantes. Il s'agit de poursuivre dans cette logique de progression pour atteindre le taux légal d'agents recrutés au titre du BOE.
Objectifs visés	<ol style="list-style-type: none"> 1- Tendre dans les 3 ans vers 6 % d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi à un rythme de 0, 2 % supplémentaire chaque année 2- Développer un sourcing destiné à recevoir davantage de candidatures 3- Structuration du processus de recrutement
Nature de l'action	<p>Travail en partenariat avec les réseaux professionnels liés au handicap et publication des offres sur des sites spécialisés, portant la mention « Université Handi-accueillante »</p> <p>Refonte du processus de recrutement pour faire apparaître dans les fiches de postes les informations liées à l'environnement de travail et au suivi.</p> <p>Travail de sensibilisation au recrutement des agents en situation de handicap.</p>

Nombre de personnes bénéficiaires (3 ans) = 0.6%	
Nombre total	Dont personnes handicapées
6	6

Modalités de suivi et critères d'évaluation	Nombre de CV reçus ; nombre d'entretiens de sélection ; nombre de partenariats conclus
	Nombre de nouveaux agents recrutés / Nombre de BOE recrutés
	Caractéristiques des BOE recrutés (âge / genre)
	Taux de BOE recrutés / taux d'emploi global
	Evolution du taux d'emploi BOE

5.2.3 Fiche action n° 3 : Renforcement de la politique de recrutement des apprentis sur les 3 prochaines années

Intitulé	Renforcer la politique de recrutement des apprentis sur les 3 prochaines années
Description de l'action	L'université de Franche-Comté souhaite également orienter sa politique de recrutement aux alternant(e)s bénéficiaires d'une RQTH dans le double cadre de la gestion prévisionnelle de ses effectifs à moyen terme et dans la perspective de la création de relation et de partenariat avec différents organismes de formations correspondant aux besoins de l'établissement.
Objectif visé	Sur la durée de la convention, l'uFC s'engage à intégrer à 6 apprentis en situation de handicap, dont 1 sur 2 sera pérennisé.
Nature de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Définition et recensement des besoins dans les services dans le cadre de la gestion prévisionnelle des personnels sur le long terme • Rédaction des fiches de postes ad hoc • Réunion avec les partenaires

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
6	6

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2025	Année 2026	Année 2027
1	2	3

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<p>Nombre de candidatures de personnes handicapées reçues pour un contrat d'alternance</p> <p>Nombre de partenariats conclus avec des centres de formation</p> <p>Nombre d'alternant(e)s en situation de handicap accueillies avec un contrat d'apprentissage</p> <p>Nombre d'apprentis BOE transformés en contrat pérenne / Nombre d'apprentis BOE</p>
--	---

5.2.4 Fiche-action n° 4 : Maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap

Intitulé	Maintenir dans l'emploi les personnels en situation de handicap
Description de l'action	<p>Le maintien dans l'emploi des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi est un enjeu fort pour l'université de Franche-Comté. [à développer avec des chiffres sur les départs, les reconversions...]</p> <p>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. Pour ce faire, il convient de rendre lisible les interlocuteurs des agents, les ressources ainsi que les parcours d'accompagnement susceptibles d'être mis en place de façon à faciliter le recours aux services et à permettre aux agents une prise en compte plus rapide de leurs besoins.</p> <p>Si la réalisation de supports de communication permettant l'information est un élément indispensable à l'autonomisation des personnels en situation du handicap, il est cependant essentiel de développer les échanges avec les agents pour garantir l'amélioration des conditions de travail et le maintien dans l'emploi de ces personnels. Dans ce cadre, il convient de poursuivre l'offre de service consistant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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
Objectifs visés	<ol style="list-style-type: none"> 1- Coordonner les différents acteurs du handicap au sein de l'établissement pour construire un parcours d'accompagnement des agents. 2- Accompagner l'évolution des compétences 3- Faciliter la prise en main des outils de travail

	4- Renforcer la communication sur les dispositifs existants pour accompagner le choix des personnels dans le dépôt ou le renouvellement d'une RQTH
Nature de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Définition en concertation avec tous les acteurs d'un parcours d'accompagnement et de maintien dans l'emploi des personnels • Réalisation de fiches outils à destination des acteurs internes du handicap • Réalisation d'un guide pratique pour les personnels en situation de handicap • Propositions de bilans de compétences

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
2533	114

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<p>Nombre de bilans de compétences ou de bilans professionnels réalisés et plan d'actions mis en place à leur issue</p> <p>Bilan des formations comprenant</p> <ul style="list-style-type: none"> • le prestataire extérieur sollicité et le coût de l'intervention • le nombre de sessions réalisées • le nombre de participants bénéficiaires • les programmes de formation <p>Mise à disposition des fiches outils et du guide d'accompagnement.</p>
--	---

5.2.5 Fiche-action n° 5 : Aménagement de l'environnement de travail

Intitulé	Aménager les postes et les conditions de vie professionnelle des personnels en situation de handicap
Description de l'action	<p>Parmi les accompagnements nécessaires aux agents en situation de handicap, les aménagements de poste représentent une part fondamentale pour la qualité de vie au travail, le maintien dans l'emploi et l'efficacité professionnelle.</p> <p>Il convient de mettre en place une réflexion sur les demandes d'aménagements de poste, afin d'en rendre lisibles les étapes et d'identifier tous les interlocuteurs concernés pour toutes les parties prenantes.</p> <p>L'objectif est de disposer d'une fiche de procédure unifiée listant les intervenants, leurs sphères d'action ainsi que les étapes du processus de demande.</p> <p>Ces informations ont vocation à être connues par les agents en situation de handicap dans une perspective de lisibilité, mais également par tous les interlocuteurs des agents en situation de handicap, à quelque niveau qu'ils se situent, afin d'être en mesure d'orienter au mieux les agents et de se positionner eux-mêmes par rapport à leur intervention.</p>

Objectifs visés	<p>S'assurer que les agents en situation de handicap puissent bénéficier des aménagements et des formations nécessaires à leur travail en autonomie au poste qu'ils occupent</p> <p>Faciliter la recherche de solutions pérennes par les acteurs du maintien dans l'emploi au sein de l'établissement</p> <p>Favoriser la coordination des acteurs de l'établissement.</p>
Nature de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Aménagement du poste de travail par achat de mobilier adapté, de petit matériel, de protection individuelle • Aménagement éventuelle des locaux en vue de l'accessibilité • Mise à disposition d'équipements et de matériels dans le cadre du télétravail comme cadre d'un aménagement des conditions de travail • Accès aux aides pour améliorer les conditions de travail (prothèse, fauteuil, interprète, codeur, transcripteur...) • Amélioration des conditions de transport • Réalisation, si nécessaire, d'études ergonomiques

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
2533	114

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2025	Année 2026	Année 2027
Recensement des besoins (matériel, aides humaines, télétravail...)	Recensement des besoins (matériel, aides humaines, télétravail...)	Recensement des besoins (matériel, aides humaines, télétravail...)
Recensement des aménagements du poste de travail	Recensement des aménagements du poste de travail	Recensement des aménagements du poste de travail

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<p>Bilan de suivi des agents</p> <p>Tableaux de suivi précisant</p> <ul style="list-style-type: none"> • le nombre d'études ergonomiques réalisées • les délais de traitement d'une situation • la nature et le coût des aménagements réalisés
--	---

5.2.6 Fiche-action n° 6 : Sensibilisation et formation des personnels de l'établissement

Intitulé	Sensibilisation et formation des personnels de l'établissement
Description de l'action	<p>Dans le cadre du Schéma directeur du Handicap 2021-2023, la page consacrée au Handicap à l'uFC a été repensée de manière à informer les visiteurs et, notamment les futur(e)s étudiant(e)s de l'existence d'un réseau Handicap chargé de les accompagner de leur arrivée à leur insertion professionnelle.</p> <p>Il s'agit de travailler de manière similaire sur la transmission d'information aux personnels par le biais de la refonte de la rubrique Handicap sur l'intranet et la création de supports de communication spécifiquement dédiés aux personnels en situation de handicap, mais également à la communauté universitaire afin de mettre en place une culture de l'inclusion au sein de l'établissement.</p> <p>Cette évolution des représentations sur le handicap sera favorisée par la mise en place de manifestations permettant de sensibiliser et de mieux comprendre les enjeux du handicap.</p> <p>Parallèlement, il convient de favoriser la formation des acteurs du handicap (RH, responsables d'unités ou de composantes, tuteurs...), qui contribuent à l'intégration et au maintien dans l'emploi des agents afin de les professionnaliser dans l'accompagnement qu'ils réalisent.</p>
Objectifs visés	<p>Définir un plan de communication en phase avec la mise en place du schéma directeur du handicap 2024-2026 de l'université et avec les objectifs de la convention avec le FIPHFP.</p> <p>Communiquer en interne et en externe sur les objectifs et les bonnes pratiques</p> <p>Former à la prise en compte des différentes situations de handicap et à la connaissance des interlocuteurs, des supports et des démarches.</p>
Nature de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation de fiches-outils et de guides relatives aux procédures, aux démarches, aux interlocuteurs du handicap • Affichage en externe de l'engagement de l'uFC sur les questions relatives au handicap • Mise en place d'actions de sensibilisation sur les différents sites • Intégration des acteurs du handicap dans les réunions • Formation des intervenants et des responsables

Nombre des personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
2533	114

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2025	Année 2026	Année 2027

Définition de la campagne annuelle de communication	Définition de la campagne annuelle de communication	Définition de la campagne annuelle de communication
Réalisation d'un guide pratique sur le handicap à l'uFC	Alimentation de la page intranet consacrée au handicap	Alimentation de la page intranet consacrée au handicap
Réorganisation de la page intranet consacrée au handicap	Formation des responsables d'unités	Formation des responsables d'unités
Formation des référents Handicap dans les composantes	Organisation d'au moins 1 action de sensibilisation à destination des personnels	Organisation d'au moins 1 action de sensibilisation à destination des personnels
Organisation d'au moins 1 action de sensibilisation à destination des personnels		

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de campagnes de communication • Supports de communication réalisés • Nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation
--	---

