

Septembre 2021

# Schéma directeur Handicap de l'Université de Bordeaux

Éric Dugas

Chargé de mission handicap

« [...] Puisque, en face des conceptions [...] qui veulent voir dans l'homme un produit de son corps, on montrerait au contraire que c'est l'homme qui, toujours et partout, a su faire de son corps un produit de ses techniques et de ses représentations »

Claude Lévi-Strauss (1950, introduction à l'œuvre de Marcel Mauss)

# SOMMAIRE

<b>GLOSSAIRE .....</b>	<b>6</b>
<b>Spécifique.....</b>	<b>6</b>
<b>Général.....</b>	<b>7</b>
<b>1. INTRODUCTION ET CONTEXTE ACTUEL DE LA MISSION HANDICAP .....</b>	<b>8</b>
<b>1.1. Le mot du chargé de mission handicap .....</b>	<b>8</b>
<b>1.2. La mission handicap au cœur de la stratégie de l'Université de Bordeaux.....</b>	<b>8</b>
<b>1.3. Des axes et des priorités de travail .....</b>	<b>10</b>
1.3.1. Sur la base du premier schéma directeur handicap (2015) .....	10
1.3.2. Tableaux des actions et de l'évaluation du SDH.....	11
1.3.2.1. <i>Tableau des actions priorisées sur un plan pluriannuel .....</i>	<i>11</i>
1.3.2.2. <i>Tableau actions, indicateurs et évaluation .....</i>	<i>12</i>
<b>2. BILAN SYNTHÉTIQUE DU PREMIER SDH (2015-2020) .....</b>	<b>13</b>
<b>2.1. Des avancées certaines .....</b>	<b>13</b>
<b>2.2. Des efforts à poursuivre .....</b>	<b>15</b>
<b>3. OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET OPÉRATIONNELS.....</b>	<b>16</b>
<b>3.1. Gestion des transitions et optimisation des services phase et RHDS dédiés au handicap .....</b>	<b>16</b>
3.1.1. Objectifs stratégiques .....	16
3.1.2. Objectifs opérationnels .....	17
<b>3.2. Sensibilisations, valorisations et accessibilités transverses autour du handicap.....</b>	<b>18</b>
3.2.1. Objectifs stratégiques .....	18
3.2.2. Objectifs opérationnels .....	19
<b>3.3. Ancrage territorial (du local à l'international) .....</b>	<b>20</b>
3.3.1. Objectifs stratégiques .....	20
3.3.2. Objectifs opérationnels .....	21
3.3.2.1. <i>Accentuer et pérenniser les liens territoriaux (participation à la vie socio- économique et à l'emploi) .....</i>	<i>21</i>
3.3.2.2. <i>Offrir et garantir une mobilité internationale .....</i>	<i>25</i>

<b>4.</b>	<b>BILAN ET PISTES D' ACTIONS SPÉCIFIQUES PAR AXE.....</b>	<b>26</b>
<b>4.1.</b>	<b>AXE 1 : ACCESSIBILITÉ DU CADRE BÂTI.....</b>	<b>26</b>
4.1.1.	Bilan de l'axe.....	26
4.1.1.1.	<i>Actions à poursuivre ou à mettre en place :.....</i>	<i>27</i>
4.1.1.2.	<i>Améliorer la connaissance des normes et des usages liés à l'accessibilité et envisager des pistes des réflexions à coordonner avec l'ensemble des directions composantes du pôle P&amp;E : .....</i>	<i>27</i>
4.1.2.	Pistes d'action.....	29
4.1.3.	Actions et évaluation .....	30
<b>4.2.</b>	<b>AXE 2 : ACCESSIBILITE DES SERVICES ET DES MANIFESTATIONS .....</b>	<b>32</b>
4.2.1.	Bilan de l'axe.....	32
4.2.2.	Pistes d'action.....	34
4.2.3.	Actions et évaluation .....	35
<b>4.3.</b>	<b>AXE 3 : COMMUNICATION ET SENSIBILISATION .....</b>	<b>40</b>
4.3.1.	Bilan de l'axe.....	40
4.3.2.	Pistes d'action.....	43
4.3.3.	Actions et évaluation .....	44
<b>4.4.</b>	<b>AXE 4 : ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT DES ETUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP .....</b>	<b>48</b>
4.4.1.	Bilan de l'axe.....	48
4.4.1.1.	<i>Evolution des effectifs.....</i>	<i>48</i>
4.4.1.2.	<i>État des lieux de réalisation des objectifs du SDH 2015.....</i>	<i>48</i>
4.4.2.	Pistes d'action.....	52
4.4.3.	Actions et évaluation .....	53
<b>4.5.</b>	<b>AXE 5 : LES FORMATIONS AUTOUR DES PROBLEMATIQUES ASSOCIEES AU HANDICAP .....</b>	<b>56</b>
4.5.1.	Bilan de l'axe.....	56
4.5.1.1.	<i>Panorama des actions de formations handicap à l'université de Bordeaux : ....</i>	<i>56</i>
4.5.1.2.	<i>Valorisation des actions de formations handicap à l'université de Bordeaux ....</i>	<i>56</i>
4.5.1.3.	<i>Mutualisation des actions de formations handicap à l'université de Bordeaux ..</i>	<i>57</i>
4.5.1.4.	<i>Création de formations handicap à l'université pour la formation continue .....</i>	<i>58</i>
4.5.1.5.	<i>Lien formation /recherche handicap à l'université de Bordeaux .....</i>	<i>58</i>
4.5.2.	Pistes d'action.....	59
4.5.3.	Actions et évaluation .....	60
<b>4.6.</b>	<b>AXE 6 : PROMOTION DE LA RECHERCHE AUTOUR DES PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES AU HANDICAP .....</b>	<b>62</b>
4.6.1.	Bilan de l'axe.....	62
4.6.2.	Pistes d'action.....	64
4.6.3.	Actions et évaluation .....	65

<b>4.7. AXE 7 : RENFORCEMENT DE L'AIDE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET CONSOLIDATION DU DEVENIR PROFESSIONNEL DES ETUDIANTS EN LIEN AVEC LES RESEAUX PROFESSIONNELS .....</b>	<b>67</b>
4.7.1. Bilan de l'axe.....	67
4.7.2. Pistes d'Action .....	70
4.7.3. Actions et évaluation .....	71
<b>4.8. AXE 8 : EMPLOI ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP .....</b>	<b>74</b>
4.8.1. Bilan de l'axe.....	74
4.8.2. Pistes d'action.....	75
4.8.3. Actions et évaluation .....	76
<b>4.9. AXE 9 : ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE .....</b>	<b>78</b>
4.9.1. Bilan de l'axe.....	78
4.9.1.1. <i>Bilan par domaine</i> .....	78
4.9.1.2. <i>Bilan global</i> .....	79
4.9.2. Pistes d'action.....	80
4.9.3. Actions et évaluation .....	81
<b>4.10. AXE 10 : MOBILITÉS ET INTERNATIONALISATION .....</b>	<b>83</b>
4.10.1. Bilan de l'axe.....	83
4.10.2. Pistes d'action .....	84
4.10.3. Actions et évaluation .....	85
<b>5. CONCLUSION.....</b>	<b>87</b>
<b>6. ANNEXES.....</b>	<b>88</b>
<b>6.1. ANNEXE 1 : Organigramme administratif 2020-2022 .....</b>	<b>88</b>
<b>6.2. ANNEXE 2 : Les chiffres des étudiants/UB et aides octroyées .</b>	<b>89</b>
<b>6.3. ANNEXE 3 : Les chiffres du personnel/UB et aides octroyées ..</b>	<b>94</b>
<b>6.4. ANNEXE 4 : Schéma directeur handicap (2015-2020) .....</b>	<b>103</b>

# GLOSSAIRE

## Spécifique

AAH : Allocation Adulte Handicapé

AD'AP : Agendas d'Accessibilité Programmée

AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

ALTHER : Aide pour informer l'entreprise sur l'obligation d'emploi des personnes handicapées

BOE : Bénéficiaire de l'obligation à l'emploi

CAS : Chargé(e) d'accompagnement spécifique

CAP Emploi : Réseau national / structure financée par les fonds de l'AGEFIPH et qui a pour vocation d'aider les travailleurs handicapés dans leur maintien et leur recherche d'emploi

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CDES : Commission Départementale de l'Education Spéciale

CFHE : Conseil Français des Personnes Handicapées pour les Questions Européennes

CICAT : Centres d'Information et de Conseil sur les Aides Techniques

CMP : Centre Médico-Psychologique

CMPP : Centre Médico-Psycho-Pédagogique

CNCPH : Conseil national consultatif des personnes handicapées

CNH : Conférence Nationale du Handicap

CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

COTOREP : Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel

CREAI : Centre Régional de l'Enfance et l'Adolescence Inadaptées

DOETH : Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

FIPHFP : Fond d'insertion des personnels handicapés dans la fonction publique

MDPH : Maison départementale de personnes handicapées : [www.mdph.fr](http://www.mdph.fr)

**PHASE : Service d'accueil et d'accompagnement des étudiants à besoins spécifiques (handicap, sport de haut et bon niveau, artiste confirmé, étudiants engagés, etc.)**

**RHDS : Pôle ressources humaines et développement social**

RLH : Reconnaissance de la lourdeur du handicap

RAH-RH : Réseau d'ambassadrices et ambassadeurs handicap – Ressources humaines

RQTH : Reconnaissance en qualité de travailleur handicapé

SAMETH : Services d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

SCRGS : Service du conseil retraite et des gestions spécifiques

**SDH : Schéma directeur du handicap**

SUAS : Service universitaire d'action sociale

## Général

BAIP : Bureau d'Aide à l'Insertion Professionnelle  
BVE : Bureau de la vie étudiante  
CFVU : Commission de la Formation et de la Vie Universitaire  
CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail  
COPIL : Comité de pilotage (handicap)  
DAJ : Direction des Affaires Juridiques  
DGSA : Directeur Général des Services Adjoint  
DIRCOM : Direction de la Communication  
DIRVED : Direction de la Recherche, de la Valorisation et des Etudes Doctorales  
DGESIP : Direction Générale de l'Enseignement Supérieur et de l'Insertion Professionnelle  
DPI : Direction des Partenariats et de l'Innovation  
DRI : Direction des Relations Internationales  
DSI : Direction des Systèmes d'Information  
DSO : Direction des services à l'occupant  
DVU : Direction de la Vie Etudiante  
CEREQ : Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications  
CFVU : Commission de la Formation et de la Vie Universitaire  
EOC : Espace Orientation Carrière  
INSPE : Institut national supérieur du professorat et de l'éducation  
ERP : Établissement recevant du public  
ESE : Espace santé étudiants  
FIPVU : Formation, Insertion Professionnelle et Vie Universitaire (pôle)  
FC : Formation continue  
FTLV : Formation tout au long de la vie  
IP : Insertion Professionnelle  
ISVV : Institut scientifique de la vigne et du vin  
IUT : Institut universitaire de technologie  
LRU : Loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités  
MESR : Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche  
MAOIP : Mission d'Appui à l'OrientatIon et l'Insertion Professionnelle  
MAPI : Mission d'Appui à la Pédagogie et à l'Innovation  
OFVU : Observatoire de la Formation et de la Vie Etudiante (pôle PAS)  
OIP : Orientation et Insertion Professionnelle  
OVE : Observatoire de la vie étudiante (Ministère de l'Education Nationale)  
PAS : Pilotage et Aide à la stratégie (Pôle)  
P&E : Patrimoine et Environnement (Pôle)  
RIPI : Recherche, international, partenariats et innovation (pôle)  
RH : Ressources humaines  
SCD : Service Commun de Documentation  
SNI : Structure de Niveau Intermédiaire  
UB : Université de Bordeaux

# 1. INTRODUCTION ET CONTEXTE ACTUEL DE LA MISSION HANDICAP

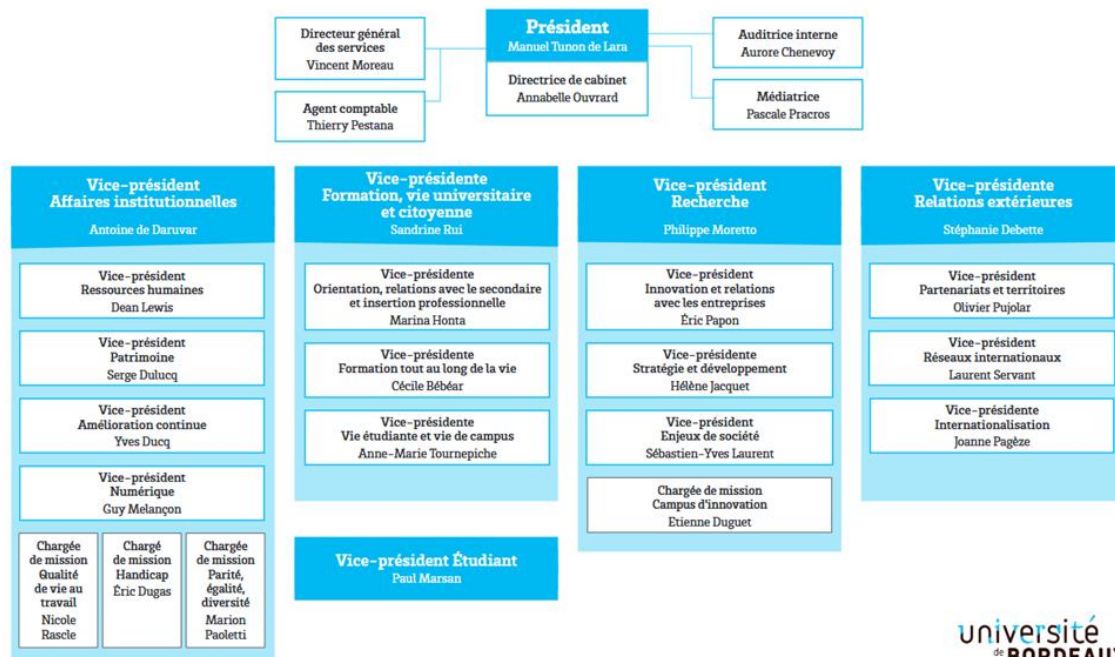
## 1.1. Le mot du chargé de mission handicap

« **Plus que vivre ensemble, faire ensemble.** Accueillir, accompagner et respecter une personne en situation de handicap – à l’université comme dans la vie quotidienne – est l’affaire de tous et toutes. Au-delà des mots, des incitations ou des obligations, l’expérience de la reconnaissance du handicap doit se vivre au quotidien au cœur d’une université véritablement accessible (au bâti, aux espaces, à l’emploi, aux formations, à la recherche, aux activités culturelles, sportives ou de loisirs, à la restauration, au logement, aux bibliothèques), tout en respectant la diversité sans gommer les différences, celles-ci participant pleinement à la compréhension de l’humain. »

Éric Dugas  
Chargé de mission Handicap  
Université de Bordeaux

## 1.2. La mission handicap au cœur de la stratégie de l’Université de Bordeaux

### L’équipe présidentielle





La politique handicap de l'université de Bordeaux s'inscrit dans la volonté de concrétiser les actions prescrites par les lois, chartes et décrets, dont notamment la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Cet engagement s'est concrétisé et décliné dans le cadre du schéma directeur handicap (adopté et validé par notre établissement en conseil d'administration en avril 2015), prescrit par la loi dite « Fioraso » du 22 juillet 2013. Dans la continuité, un second schéma directeur handicap (SDH) a été co-construit au cours du premier semestre de l'année civile 2021.

C'est dans ce contexte, inscrivant le handicap au cœur de la stratégie d'établissement, que le chargé de mission handicap représente le Président de l'université de Bordeaux en matière de politique du handicap et pilote le SDH. Il préside aussi le COPIL handicap qui se réunit deux fois par an, tout en guidant au fil de l'eau les actions d'accueil et d'accompagnement des référents handicap (service PHASE au profit des étudiants en situation de handicap et à besoins spécifiques) et de la correspondante handicap (recrutement, accueil et accompagnement du personnel en situation de handicap).

Les missions principales du chargé de mission handicap s'expriment dans une démarche globale en matière de handicap envers les étudiants et les personnels sous couvert du Vice-Président des affaires institutionnelles de l'UB.

- Il impulse et coordonne, dans l'environnement de l'enseignement supérieur, la mise en place et le suivi des actions précitées au profit des usagers de l'université, dont notamment, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du SDH. Particulièrement l'accueil et l'accompagnement des étudiants et personnels respectivement tout au long de leur parcours étudiant et de leur parcours professionnel ;
- Il participe au développement de partenariats locaux, régionaux, nationaux et internationaux avec d'autres établissements du supérieur, le Rectorat, des associations et des entreprises. Il encourage aussi la signature de conventions autour de la recherche, de la formation, de l'insertion professionnelle et de l'emploi ;
- Il coordonne et suit des accessibilités plurielles (bâti, numérique, culture, sport, etc.) ;
- Il veille à la stratégie de communication et de sensibilisation autour du handicap, afin d'informer, former, valoriser et reconnaître l'autre dans sa différence. Il vise ainsi à fédérer une communauté d'acteurs en synergie en faveur des personnes en situation de handicap.

En synthèse, de par ses missions, le chargé de mission handicap conduit et anime une politique transversale afin d'accompagner la coordination des structures et services de l'université au profit des usagers en situation de handicap.

## 1.3. Des axes et des priorités de travail

### 1.3.1. Sur la base du premier schéma directeur handicap (2015)

Le schéma directeur handicap de 2015 (SDH, voir en annexe ou téléchargeable directement sur le site de l'UB<sup>1</sup>) a été construit en se fondant dans la stratégie globale de notre université. Créé sur l'année 2014-2015, après la fusion des universités 1, 2 et 4 de Bordeaux, ce premier SDH s'est bâti dans une démarche ascendante qui a légitimé la parole des usagers, en sollicitant et incluant les principaux acteurs des services et structures de l'UB (personnels et étudiants). Plusieurs groupes de travail pluri-catégoriels ont ainsi été créés pour établir un état des lieux de l'existant, des dispositifs et méthodes sur les ex-périmètres de Bordeaux 1, 2 et 4. Puis des pistes d'actions ont été projetées à court, moyen et long termes selon un canevas temporel conjugué à trois niveaux d'intervention (intra, inter et extra-structures). In fine, 7 axes ont émergé avec des objectifs, des actions priorisées, des évaluations (accompagnées d'indicateurs pour établir un futur bilan) et sont encadrés par des co-référents dédiés.

Les 7 axes se sont déclinés ainsi : (1) l'accessibilité des locaux ; (2) l'accessibilité des services et des manifestations ; (3) l'amélioration de la communication et de la sensibilisation ; (4) l'accueil et accompagnement des étudiants en situation de handicap ; (5) la promotion des formations et des recherches autour des problématiques associées au handicap ; (6) le renforcement de l'aide à l'insertion professionnelle et consolidation du devenir professionnel des étudiants en lien avec les réseaux professionnels ; (7) la promotion de l'emploi et de l'accompagnement des personnels en situation de handicap.

Dès 2016, le cinquième axe, pour des raisons organisationnelles et de visibilité, a été scindé en deux axes : « formation » et « recherche » ; ce qui porta au total de 8, le nombre d'axes.

Durant cette même année, faisant le constat de certaines fractures et inégalités sur le plan numérique notamment par le « référent accessibilité numérique » (nommé en 2015), un neuvième axe a vu le jour : « Accessibilité numérique ». La délicate période sanitaire que nous traversons depuis 2020 ne peut que renforcer ce choix stratégique pour éviter de creuser davantage le sillon des inégalités.

Enfin, suite à une journée consacrée à la thématique « Handicaps et mobilités internationale » durant la « Semaine internationale » (novembre 2018), la DRI prend l'initiative de réunir les acteurs concernés. Le bilan de cette journée réalisé avec le chargé de mission handicap a fait émerger le besoin d'action conjointe autour de la mobilité étudiante et du personnel en situation de handicap. Est né ainsi un groupe de travail « GT Mobilité internationale » pour faciliter la mobilité entrante et sortante du public cible.

---

<sup>1</sup> <https://www.u-bordeaux.fr/Universite/Situations-de-handicap>

Enfin, **un comité de pilotage (COPIL)** a été constitué et se réunit deux fois par an. Il s'agit d'impulser le SDH en suivant la ligne politique directrice tracée et en vérifiant que les effets souhaités soient obtenus peu ou prou.

Ce comité de pilotage réunit et mobilise de façon transversale les principaux acteurs, services, structures et partenaires extérieurs concernés par les actions prioritaires du SDH [université de Bordeaux : Présidence, vice-présidence et chargés de mission de l'université de Bordeaux ; Collèges, Instituts, Ecoles et Départements de recherche ; administration et experts métiers (particulièrement les chargés d'accompagnement spécifique du service PHASE /étudiants, l'équipe RH de la correspondante handicap (/personnel) et le(la) représentant(e) de l'espace santé étudiant) ; représentants des usagers ; partenaires invités permanents ou occasionnels (MDPH, Bordeaux Métropole, CROUS, Département Gironde, représentant Handicap du Rectorat, etc.). Sachant que selon les événements et incidences qui jalonnent notre politique inclusive, des invités de l'université de Bordeaux comme des représentants de partenaires extérieurs à notre université sont conviés en ces occasions.

### 1.3.2. Tableaux des actions et de l'évaluation du SDH

Dans une approche dynamique du handicap, il est recommandé de respecter certaines étapes-clés du schéma directeur handicap sur le même canevas que le précédent. Il s'agit notamment de :

- Faire le tour de l'existant, le bilan ou l'état des lieux pour chaque axe du SDH ;
- Définir et décrire les actions à mener dans le temps tout en respectant le principe de faisabilité ;
- Évaluer afin de, pouvoir ajuster/remédier et éventuellement changer certaines orientations ciblées.

Les chapitres qui vont suivre feront montre d'une part, de l'état des lieux global lié au handicap au sein de notre université puis, pour chaque axe :

- 1) Du bilan spécifique depuis 2015 ;
- 2) Des nouvelles pistes d'actions prioritaires, synthétisées dans un tableau croisé « espaces/temps » (**cf. tableau 1 infra**) ;
- 3) De la description et de l'évaluation des actions susvisées (**cf. tableau 2 infra**).

#### 1.3.2.1. Tableau des actions prioritaires sur un plan pluriannuel

Il s'agira – pour tous les axes et comme au sein du précédent SDH – de présenter de façon synthétique les différentes actions qui pourraient être mises en place dans le cadre du SDH, afin d'améliorer l'existant. À cette fin, en s'appuyant sur le bilan des actions menées depuis 2015, les nouvelles actions envisagées ou poursuivies sont projetées sur deux axes pour mettre aisément en relief les actions envisagées au cours du temps :

- Sur l'axe des abscisses, les actions déployées sur les court, moyen et long termes ;

- Sur l'axe des ordonnées, les actions déployées sur le plan micro à macro dans et autour des structures de l'université de Bordeaux.

AXE n° : ACTIONS PRIORISÉES POUR ...			
ESPACES	Extra-structures de l'UB / macro <sup>2</sup> (Institutionnelle, physique/technique, humaine)		
	Inter-structures de l'UB <sup>3</sup> (Institutionnelle, physique/technique, humaine)		
	Intra-structures / micro <sup>4</sup> (Institutionnelle, physique/technique, humaine)		
		Court terme <sup>5</sup>	Moyen terme <sup>6</sup>
TEMPORALITES			

### 1.3.2.2. Tableau actions, indicateurs et évaluation

La description et l'évaluation des actions priorisées seront affinées dans ce second tableau : les critères d'évaluation choisis permettront de vérifier si les effets attendus (prévisionnels) et voulus (opérationnels) seront plus ou moins obtenus (réalisé ou non, nombre de participants, fréquences = indicateurs d'évaluation/actions, les coûts envisagés ou non selon les actions visées, etc.).

Actions proposées par l'Université de Bordeaux dans le cadre du Schéma Directeur Handicap. AXE n° : .....

Spécificités/ Objectif	Type d'action	Description	Durée	Calendrier	Coût de l'action	Indicateurs

<sup>2</sup> **POUR TOUS LES AXES** : Niveau à l'intérieur d'une composante (UF, IUT, INSPE ...), d'un laboratoire de recherche, ...

<sup>3</sup> Niveau qui relie les environnements du niveau précédent à l'intérieur de l'UB

<sup>4</sup> Niveau qui relie l'UB avec un périmètre plus ou moins large hors UB (local, régional, national, international)

<sup>5</sup> Sur les années 2021-2022 (grande faisabilité et urgences)

<sup>6</sup> Sur les années 2022-2024 (faisabilité)

<sup>7</sup> Sur les années 2024 à ... (dépend des moyens de tout ordre)

## 2. BILAN SYNTHÉTIQUE DU PREMIER SDH (2015-2020)

Conformément à la loi 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, l'Université de Bordeaux a participé ces dernières années à l'effort national pour améliorer le quotidien, le bien-être et le bien-devenir de ses étudiants et du personnel handicapés. Pour les premiers, elle a favorisé par exemple la mise en œuvre des « aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études » (article 20 de la loi du 11 février 2005) ; pour les seconds, cette même loi prévoyait que « l'employeur prenne les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs en situation de handicap de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser. L'employeur doit donc mettre en place les aménagements nécessaires afin que les conséquences du handicap dans le cadre professionnel soient compensées » ([enseignementsup-recherche.gouv.fr](http://enseignementsup-recherche.gouv.fr)).

Fort de cette dynamique et comme décrit en amont, en formalisant et opérationnalisant un SDH dès 2015, l'université de Bordeaux a souhaité inscrire le handicap au cœur de sa stratégie d'établissement dans le cadre d'une démarche globale concernant à la fois les étudiants et les personnels, la formation comme la recherche et l'accessibilité. La stratégie handicap s'établit résolument dans une approche systémique et elle est double sur le plan de l'accompagnement humain : i) faciliter le cursus et parcours de nos étudiants en favorisant le bien-être pédagogique et relationnel pour envisager plus sereinement un « bien-devenir » professionnel ; ii) recruter du personnel en situation de handicap, et maintenir et promouvoir une trajectoire professionnelle associée à une qualité de vie au travail favorisant une inclusion pleine et entière de ce public au sein de notre établissement.

### 2.1. Des avancées certaines

Bon nombre d'avancées ont pris corps (**voir plus loin, pour plus de détails, les bilans de chacun des axes**), comme résumé ci-après : la multiplication des partenariats et des conventions, les accessibilités améliorées, les formations et sensibilisations au handicap, la visibilité et reconnaissance des services dédiés à l'accompagnement des étudiants et des personnels ; l'amélioration de la visibilité et de l'accès à l'université pour les lycéens (l'amont), les actions en faveur de l'insertion professionnelle (l'aval). Comme sur le plan national, on constate un nombre croissant d'étudiants et de personnels en situation de handicap qui témoigne aussi de la politique volontariste et inclusive de l'UB en faveur du handicap (recrutement de personnel BOE, financements sur nos propres fonds d'aides et d'accompagnement de tout ordre...). Oser se déclarer est un indicateur fort du climat de confiance et de reconnaissance qui se forge au cours du temps. Les principaux acteurs liés au handicap sont reconnus aux plans local (visibilité et reconnaissance du service PHASE et RHDS/Handicap), régional ou national : par exemple, les actions annuelles de Duoday/Ministère ; ou encore notre participation au Webinaire « Manager la diversité » sous l'impulsion de la correspondante handicap (Mission d'animation du Handi-Pacte Région Nouvelle-Aquitaine). Notre référent accessibilité numérique intervient aussi sur des

formations au plan national, tout comme est à signaler la participation nationale des chargés d'accompagnement du service PHASE au sein de l'association APACHE, etc. Ou encore, peut-on signaler l'adaptabilité effective des deux services dédiés au handicap face aux événements de la COVID-19.

Le bilan du premier SDH dévoile tout le travail réalisé, dont celui lié à la coordination qui a permis au fil du temps de lever certains verrous (juridiques, matériel, humain). Il révèle aussi une meilleure homogénéisation autour du service d'accompagnement sur l'ensemble des sites (Service PHASE), avec des postes supplémentaires et pérennisés pour certains (à développer). Et, depuis 2018, une correspondante RH/handicap a été recrutée à 100 % avec une équipe resserrée autour de ses actions, participant ainsi à un accompagnement plus personnalisé.

De même, peut-on souligner, des efforts, mais à poursuivre, sur la communication et la sensibilisation au handicap :

- Page unique « Situations de handicap » sur le site Internet de l'établissement (onglet en première page) ; un onglet « Profils spécifiques » actualisé à l'endroit des étudiants qui visibilise l'accompagnement par le service PHASE ; un onglet « Accompagnement des personnels » qui affiche les actions de l'équipe RH autour de la correspondante handicap ; des événements « handicap » à l'échelle de l'UB ; etc. ;
- Chaque année, à des fins de sensibilisation et de formation continue des événements ont été et sont régulièrement tenus, notamment : un théâtre de performance suivi d'une table ronde ; un colloque inter-départements Recherche UB avec montage vidéo et transcriptions écrites de ces regards croisés (/support à des formations, à des connaissances et à la sensibilisation au handicap) ; événements culturels et sportifs variés dont par exemple les rencontres « handi'val » (dixième anniversaire fin mars 2018), etc.), Duoday, etc.

### **Quelques autres points saillants :**

On notera, comme déjà mentionné, la création d'un neuvième axe « accessibilité numérique » en 2016 avec le recrutement indispensable d'un « E-référent » (2015) concernant la mise en conformité du site UB et, plus largement, l'accessibilité numérique (formations, cours, publications, archives numériques, etc.).

- Des liens resserrés ces dernières années avec l'ESE et la MDPH pour le suivi des étudiants et personnels en situation de handicap.
- Des contrats étudiants en augmentation pour des missions entre pairs qui révèlent l'implication plus forte de la communauté estudiantine
- Deux contrats doctoraux « handicap UB », financés sur nos fonds propres, sont désormais pérennes en sus des potentielles dotations ministérielles. Ce qui permettrait, dans les projections de ce nouveau SDH, de constituer

un vivier de docteurs susceptibles pour certains d'accéder au grade de maître de conférences à l'université de Bordeaux (promotion interne).

- Enfin, sur le plan RH, l'effort est fourni quant au recrutement de personnels en situation de handicap (vivier UB + partenariats régionaux qui se développent), avec plus de visibilité et de lisibilité (accueil, formations, guide, page Web sur le site de l'UB, conférences, etc.). Pour la rentrée universitaire 2021, sous couvert de volontariat, un réseau « d'ambassadeurs » RH va être créé afin de garantir un relai identifié en proximité des usagers (voir dans le bilan de l'axe 8).

## 2.2. Des efforts à poursuivre

**Mais ce bilan révèle aussi des freins, certaines difficultés et certains points à améliorer ou certaines actions à mieux concrétiser** ; c'est le cas particulièrement du recrutement d'apprentis, de personnels catégorie A (dont les enseignants-chercheurs). La pédagogie inclusive qui va, entre autres, être expérimentée avec la MAPI, et plus largement les formations autour du handicap, témoignent du chemin encore à parcourir pour former nos enseignants et nos personnels administratifs afin de faciliter l'inclusion des personnes en situation de handicap.

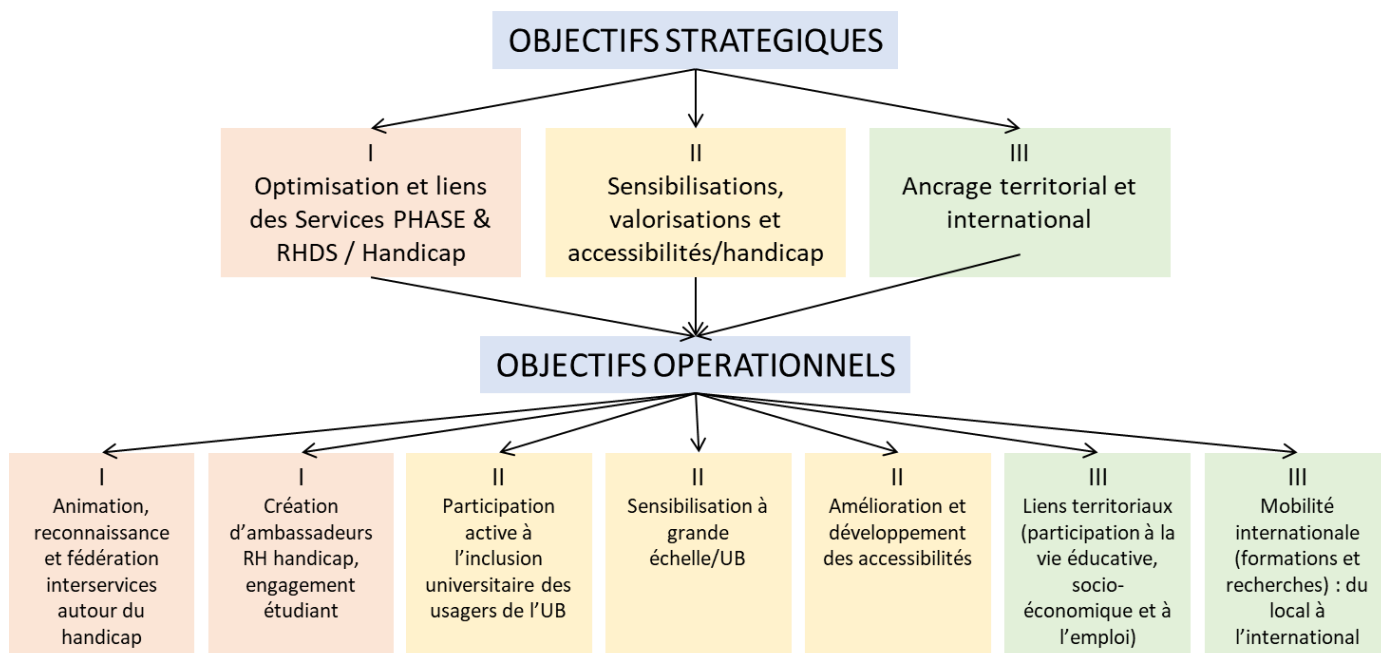
Les premières années du schéma directeur 2015, ont montré aussi la nécessité de restructurer le service PHASE et celui de l'équipe RH handicap, en réponse aux enjeux analysés, afin que les chargés d'accompagnement spécifique (CAS) et la correspondante handicap soient encore davantage au cœur de leurs missions d'accompagnement et que les services soient optimisés. Par exemple sur le versant étudiant, ont été créés récemment (2020) un poste de chef de service ainsi qu'un poste de technicien de gestion en soutien de l'activité (en charge de toutes les questions financières, missions, en appui logistique, technique et RH, afin de décharger les CAS de la gestion des emplois étudiants). De même, les missions de la correspondante handicap, au préalable liées à la direction de la stratégie et du développement RH, sont rattachées depuis début 2021 à la Direction de l'action sociale et innovation sociétale.

Des liens entre ces deux services sont en cours de consolidation mais sont à affermir, car la gestion des transitions (par exemple les contrats financés des doctorants) est indispensable à l'accompagnement des personnes en situation de handicap qui changent de statut, donc de service (voir *infra* pour plus de détails).

Il reste aussi à conforter sur le plan local mais surtout national la reconnaissance professionnelle pleine et entière de l'expertise spécifique de ces métiers émergents : référents et correspondants handicap (fiche métier).

### 3. OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET OPÉRATIONNELS

#### « Objectifs mission Handicap 2021-2026 »



#### 3.1. Gestion des transitions et optimisation des services phase et RHDS dédiés au handicap

##### 3.1.1. Objectifs stratégiques

Un parcours de vie d'une personne handicapée demande une adaptation souvent contrariée par la problématique liée aux **transitions**. Celles-ci sont de plusieurs ordres quand elles concernent la scolarité jusqu'à la professionnalisation : transitions individuelle (construction identitaire, processus d'autonomie...), familiale (distance et proximité), scolaire/universitaire (passage) et du parcours de soins (contraintes multiples, services pédiatrique puis adulte). Par ailleurs, il questionne aussi les transitions en amont de l'université (du lycée à l'université) et en aval de l'université (jusqu'au projet d'insertion professionnelle).

Pour fluidifier un parcours parfois chaotique et incertain dans l'objectif d'une université inclusive, il est indispensable d'avoir des services dédiés d'accompagnement spécifique au cœur desquels la relation asymétrique soit de confiance et experte pour ne pas se sentir en situation de faiblesse et/ou de dépendance, creusant ainsi le sillon des inégalités.

Voici quelques objectifs stratégiques et opérationnels globaux qui seront étayés dans les actions projetées dans les 10 axes du SDH 2021, dont notamment autour de l'accompagnement).

L'analyse des demandes et des besoins lorsque les enjeux des personnes handicapées sont multiples (familiaux, formations universitaires, de soin,



temporels, d'accessibilités plurielles) requièrent des accompagnements spécifiques identifiés de tous tant pour les étudiants que pour le personnel :

Il s'agit pour les équipes PHASE et RHDS Handicap d'être visibles, lisibles et surtout reconnues en tant que profession et expertise à part entière : « un accompagnement spécifique dans la diversité » des demandes et des besoins en lien avec les ressources internes et externes à l'établissement.

Par ailleurs, Le nombre d'accompagnement étudiant et du personnel augmentent chaque année, ce qui suppose une réflexion et une adaptabilité continue sur l'animation, le recrutement et l'effectif au sein du service PHASE et RHDS Handicap pour optimiser ces services.

Enfin, il est indispensable de consolider les liens, liants et relais humains sur l'ensemble du périmètre géographique de l'UB.

### 3.1.2. Objectifs opérationnels

- Renforcer et généraliser, hormis les réunions du COPIL Handicap, l'animation des axes du SDH (avec un responsable institutionnel ciblé et le soutien, entre autres, des chargé(e)s d'accompagnement spécifiques et/ou du correspondant handicap RHDS pour chaque axe).

- **Fluidifier les transitions étudiant/personnel de l'UB** au travers de liens et planification d'actions communes entre les services PHASE et RHDS Handicap (amorcé depuis l'an dernier, par exemple pour les étudiants obtenant un contrat doctoral financé) : communication et sensibilisation, recrutement étudiants, insertion professionnelle.

- Mener des actions pour davantage identifier et faire (re)connaitre les rôles, missions et animation des services PHASE et RH handicap, par exemple :

- La reconnaissance de la fonction de CAS, de leur expertise et des avis émis doit être effective auprès de toutes les structures et services de l'UB.

- Les missions et actions des référents et des correspondants PHASE : les premiers sont un relai local de la politique d'établissement (harmoniser le périmètre de leurs actions étant l'interface entre le service PHASE dédié à l'ensemble des étudiants à besoins spécifiques et la politique au niveau du handicap, des athlètes de haut niveau, des artistes, des étudiants élus) ; les seconds représentent un appui pédagogique indispensable aux chargés d'accompagnement spécifiques (CAS).

- La reconnaissance de la correspondante handicap et de l'équipe pluridisciplinaire (assistantes sociales, équipe de santé de travail, la préventrice ergonomique, le service Conseil, Accompagnement, Parcours Professionnels...). Ce maillage de compétences est indispensable à l'accompagnement global des agents ;

Par ailleurs, il est important que le recrutement et l'effectif des étudiants sous contrat (missions financées entre pairs à l'UB/emploi étudiant) soit développé, formé, évalué et valorisé (expérience professionnelle).

### Créations envisagées :

- Créer une **UE d'ouverture**, d'engagement citoyen étudiant : Possibilité de valoriser l'expérience de ces étudiants.
- De même, sur le périmètre RH, il est prévu dès le début de l'année civile 2022, de créer et d'opérationnaliser un **réseau d'ambassadrices et ambassadeurs handicap (RAH-RH)** volontaires et formés afin de garantir un relai identifié en proximité des usagers au vu du périmètre étendu de l'UB, tant sur le plan des structures et services que sur le plan géographique.

Enfin les moyens sont poursuivis pour atteindre les fins sont en adéquation avec la politique du handicap ambitionnée (recrutements selon les besoins, pérennisation des fonctions, renforcement de certaines fonctions...).

## 3.2. Sensibilisations, valorisations et accessibilités transverses autour du handicap

### 3.2.1. Objectifs stratégiques

L'université de Bordeaux – disséminée sur le plan géographique, protéiforme sur le plan de la formation, de la recherche, des services et des structures – requiert une sensibilisation, information, formation au handicap à distance et en présentiel accrue, sur plusieurs niveaux :

- Etudiants ;
- Personnel enseignant et/ou chercheur ;
- Personnel Biatss.

Une université inclusive, capacitante et solidaire se doit de connaître, reconnaître le handicap et de tisser des liens relationnels empathiques en développant ses compétences psychosociales.

Si le handicap est l'affaire de tout un chacun, elle passe par une stratégie collective au prisme de : la communication ; la sensibilisation, l'information et la formation **à grande échelle** ; la valorisation et la fédération et co-construction collectives.

Qui plus est, la crise sanitaire a renforcé les préoccupations de solidarité, de mieux communiquer sur ce qui existe, sur la sensibilisation à la santé humaine, au bien-être pluriel).

Enfin, **l'accessibilité est plurielle, universelle** : elle concerne les transports, le bâti, les services (accueil du public, restauration, pratiques culturelles et sportives, bibliothèques, etc.), mais également l'accessibilité numérique (formations, cours, publications, archives numériques, etc.). Elle demande la continuité et la porosité des accessibilités (inter-services et structures) et partenariats.

### 3.2.2. Objectifs opérationnels

Pour la sensibilisation effective et la participation active des usagers de l'UB à l'inclusion universitaire. Oser se déclarer en situation de handicap, oser recruter en toute connaissance de cause, sans a priori ou fausses croyances. Il s'agit prioritairement (voir les détails sur les actions des actions) :

- **De rendre visible** et d'enrichir le site web de l'UB des informations, manifestations/événements et des supports de communication de tout ordre (partenariats, recrutements et emplois UB, formations, recherches, accompagnements, droits...). Mais aussi de communiquer à travers les réseaux sociaux, les listes de diffusion, etc.
- **De développer les supports** de capsules vidéos « humaines » (témoignages, informations ...) : les réunions ou séances d'information, de formation, de sensibilisation en présentiel (RH, services PHASE, extérieurs ou du chargé de mission handicap) ne peuvent garantir la présence de tous et la compréhension de tous ; la répétition sur différents supports est pédagogique. La crise sanitaire ne fait que conforter cette vision. Cet engagement sollicite une communication régulière et suivie par un expert en veille sur la valorisation de la mission handicap (vers un recrutement BOE en stratégie de communication ?).
- **De créer une communauté d'entraide** et solidaire sous forme de réseau d'entraide informel « étudiants » et/ou « personnels » : offre de services partagée (co-voiturage/sorties/sociabilité). Cette initiative ne s'est pas concrétisée au cours du précédent SDH, mais au travers d'U-Lab et de plateformes existantes, sa réalisation est encouragée tant par le vice-Président étudiant que le pôle RHDS. C'est aussi un bon moyen de recruter plus aisément des étudiants et agents volontaires pour des missions formelles (emplois étudiants, UE d'ouverture, ambassadeurs RH...).
- **De créer et de déployer d'un jeu immersif (escape game phigital) à grande échelle** sur fonds propres afin de sensibiliser, informer et former la communauté universitaire au handicap. L'objectif est de faire vivre une expérience sensorielle forte (physique et digitale) afin de déclencher une véritable prise de conscience autour du handicap (mesurée et analysée) et d'améliorer le « faire-ensemble », le regard de l'autre, faire tomber quelques préjugés et représentations tenaces auprès du personnel en situation de handicap. Il s'agirait aussi de permettre à un plus grand nombre de personnes pensant n'être pas concernées directement, ou guère concernée par la question du handicap, de participer de manière spontanée à la lutte contre les discriminations, les idées reçues à travers un événement fédérateur (lié au handicap). En parallèle, l'objectif serait aussi de former les « ambassadeurs » RH (personnels de l'UB recrutés sous couvert de volontariat (voir ailleurs). Sachant aussi que les enquêtes liées à la littérature professionnelle ou scientifique révèlent que certains personnels se sentent illégitimes dans le cadre de leur profession, non

formés à et pour ce type de situation et d'interaction. La situation devient subie alors qu'elle peut présenter un intérêt pour tout un chacun.

### **Il s'agit aussi de soutenir et de développer les accessibilités, notamment en :**

- Développant les liens entre les services et rendre poreuses les actions projetées et réalisées des axes du SDH concernant les accessibilités (dont notamment les axes 1, 2 et 9).
- Au cœur de la crise sanitaire, qui ont vu croître les formations et interactions à distance, on insistera ici sur l'accessibilité numérique, car si elle fait défaut elle creuse le sillon des inégalités. Cet objectif ambitieux se fonde dans le schéma directeur pluriannuel d'accessibilité de l'UB, adopté en 2020). L'adaptabilité numérique, l'hybridation peut devenir une surcharge pour les enseignants et les agents de l'UB. Le changement génère de l'incertitude, demande de la créativité qu'il faut accompagner collégalement par :
  - 1) Formations et accessibilité numérique : par notre « E-référent », développer les formations des acteurs ; sensibiliser les usagers à rendre accessible pour tous les documents ;
  - 2) Se conformer à la loi (n° 2016-1321 du 7 octobre 2016) sur l'accessibilité des services de communication au public en ligne concerne l'accès à tout type d'information (site internet, intranet, extranet, progiciels etc. = Plan d'actions pluricatégoriel avec particulièrement la DSI, pôle RHDS, le service PHASE et le référent accessibilité numérique ; poursuivre les actions associées aux préconisations du RGAA ; mise en accessibilité des services d'accueil téléphonique pour les personnes sourdes, malentendantes et aphasiques (obligation de rendre l'accueil téléphonique accessible au sein de notre université).
  - 3) Expérimentation pédagogie inclusive au sein des formations universitaires (**voir le détail dans l'axe 9**).

## **3.3. Ancrage territorial (du local à l'international)**

### **3.3.1. Objectifs stratégiques**

Créer un réseau davantage maillé et consolidé en local mais aussi à l'international, notamment sur trois points :

- **Devenir l'université du territoire** local et non seulement une université **dans** le territoire (entreprises, politiques locales, employabilité, etc.).
- Visibilité d'une **université « employeur » (recrutements internes et externes, apprentissage/stages/apprentis handicapés)**.
- **Offrir plus de possibilités de stages et séjours estudiantins** dans les universités hors de nos frontières (formations et recherches) et développer l'accueil des étudiants et personnels étrangers.

### 3.3.2. Objectifs opérationnels

#### 3.3.2.1. Accentuer et pérenniser les liens territoriaux (participation à la vie socio-économique et à l'emploi)

- Evènements à pérenniser et développer avec les acteurs et politiques locaux et nationaux tels que : les journées d'étude handicap avec les politiques du Département de la Gironde (associations, professionnels, usagers, chercheurs UB sur le thème de « l'inclusion sociale et des altérités »/« territoire inclusif » ; journée nationale /Duoday ; soirée handi'val, colloques, etc., journée aspie friendly ; etc.
- Pérenniser les partenariats et conventions existants et développer les partenariats avec les entreprises et associations ; notamment pour les stages, l'insertion professionnelle, le recrutement d'apprentis.

#### Les partenariats existants :

- **Territoire 100 % inclusif** : participation de l'université de Bordeaux à l'AMI Gironde, territoire 100 % inclusif. Depuis 2018, le Conseil départemental de la Gironde a souhaité s'intégrer dans la démarche "Territoire 100% Inclusif" lancé par la secrétaire d'Etat aux personnes handicapées auprès du Premier ministre en charge du Handicap (<https://handicap.gouv.fr/actualites/article/focus-la-demarche-territoire-100-inclusif>). La démarche « Territoire 100% Inclusif » vise à améliorer la participation et la coordination de tous les acteurs engagés dans le parcours de vie d'une personne handicapée – école, entreprise, loisirs – pour lutter contre les ruptures de parcours. Cela permettra de mieux identifier les conditions de réussite, les pratiques et les freins à la réalisation de la société inclusive. Depuis le label obtenu par le Conseil départemental de la Gironde « Territoire 100% inclusif », sous l'impulsion du chargé de mission handicap, l'université a été associée à cette démarche (convention signée), notamment pour participer à l'amélioration de l'accès à l'université et à l'emploi, à des manifestations, colloques/tables rondes notamment avec les services PHASE et RHDS Handicap, et journées d'étude thématiques autour du handicap. Par sa contribution, l'université de Bordeaux est source d'expérimentation avec le volet recherche et des partenariats systémiques.
- **Programme Régional pour l'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées (PRAFQPH)** : ce partenariat a été construit dans le cadre de l'axe « Insertion professionnelle » du SDH ; il se situe dans la continuité du Schéma Régional pour la Formation des Personnes Handicapées (SRFPH) qui était un dispositif aquitain, initié et piloté par l'Etat, l'ex- Conseil Régional d'Aquitaine et l'AGEFIPH. Sa finalité était donc d'améliorer la qualification professionnelle et d'adapter les compétences des personnes handicapées dans la perspective d'une insertion professionnelle. Il s'agit désormais d'une nouvelle charte d'engagement qui remplace la convention. Effectivement, l'UB avait signé au préalable en 2017 une convention avec

le CRFH (ex-SRFPH) jusqu'à début 2020 ; ce dernier étant un centre de ressource au service de la politique régionale de formation des personnes handicapées en Nouvelle-Aquitaine, il propose un appui aux centres de formation (CFA et formation continue) dans leur politique d'adaptation aux personnes en situation de handicap. Avec ce nouveau partenariat, l'UB a signé en 2021 la Charte d'engagement et l'établissement s'auto positionne sur 12 indicateurs (socle minimal d'accessibilité).

Cette Charte permet : i) d'afficher l'engagement de l'Université de Bordeaux, et plus particulièrement les services de formation continue et d'apprentissage, le Service PHASE dans une démarche de progrès ; ii) de mobiliser les partenaires et prestataires spécialisés pour l'évaluation des besoins et l'accompagnement des stagiaires et apprentis ; iii) d'accéder à la plateforme de prêt d'aides techniques ; iv) de bénéficier d'une prise en charge financière pour les aménagements mis en œuvre ; v) d'accéder à des modules de professionnalisation qui concernent toutes les formations de l'UB accueillant des stagiaires en formation continue ou des apprentis ( Licence Pro, DUT, DUT en AS, Capacité en Droit , DAEU B, Master, DU).

En résumé, cela permet la professionnalisation des acteurs de la formation, l'accès gratuit à de nombreuses formations organisées localement sur des thématiques en lien avec l'accueil, l'accompagnement de personnes en situation de handicap, la connaissance des différentes topologies de handicap, la législation. Les agents du service PHASE ont ainsi pu participer à des cycles de formation et d'échanges très spécialisés, de qualité. Les personnels CFA et formation professionnelle peuvent également bénéficier de cette ressource. Il favorise aussi l'accès à un réseau d'acteurs impliqués dans l'accessibilité des formations, ce qui permet d'échanger sur des pratiques et d'étoffer les réseaux.

- **Convention "Atouts pour tous" / rectorat/entreprises/universités** avec la représentation CT-ASH du Rectorat : il s'agit de redynamiser la convention existante avec l'Université et les entreprises signataires. Ceci afin d'améliorer la préparation à la vie universitaire, mais aussi les passerelles entre collèges, lycées et université (BAC -3, +3), vers un système d'insertion professionnelle. Il convient de rendre ce partenariat plus lisible, rendre l'accès aux stages plus facile, et de faciliter ainsi la continuité de parcours avec une insertion professionnelle pour le plus grand nombre. La nouvelle convention a été signée le 18 juin 2021 avec Madame La Rectrice, les entreprises et universités partenaires.
- **Aspie-Friendly** : « Construire une Université Aspie Friendly » a pour objectif d'améliorer l'intégration universitaire des personnes avec troubles du spectre de l'autisme sans déficience intellectuelle. L'université de Bordeaux participe (co- référent, le chargé de mission handicap) au projet national Aspie Friendly, qui vise à favoriser l'inclusion universitaire et l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap en ciblant, dans un premier temps, les personnes autistes. Ce projet mobilise plus de 20 établissements et organismes au niveau national. Ce projet a pour but (en collaboration avec le service PHASE) d'aider les étudiants

avec TSA à gérer le mieux possible leur parcours universitaire. Une étape importante de ce projet est de constituer une équipe pluridisciplinaire/pluricatégorielle susceptible d'être mobilisée autour d'un étudiant « entrant dans le dispositif » et permettant de répondre aux différents types d'attentes/de besoins exprimés par la personne pour lui permettre de poursuivre efficacement son parcours. Autrement dit, ce projet affiche la volonté, autour d'un étudiant qui en fait la demande, de mobiliser l'ensemble des ressources et des services universitaires et extra-universitaires susceptibles d'apporter des réponses concrètes. Le périmètre du projet concerne donc l'ensemble du parcours de formation, depuis l'entrée à l'université, jusqu'à la poursuite de carrière : préparation à l'entrée dans l'enseignement supérieur ; innovation pédagogique et numérique et adaptation des parcours ; formation et sensibilisation des enseignant·e·s, personnels, étudiant·e·s ; partenariats avec des entreprises pour construire un parcours progressif d'insertion professionnelle.

- **Partenariat UB / MOOC** : « Pour une école inclusive de la maternelle au supérieur » : L'association « Carry-on » (association et plateforme hébergée par l'UB, <https://carry-on.u-bordeaux.fr/>) a créé une formation en ligne spécifique dédiée à l'inclusion des jeunes et jeunes adultes suivis pour des pathologies graves évoluant sur une longue période. Ce MOOC a pour objectif de soutenir le développement de compétences des professionnels de l'éducation, de la maternelle au supérieur, à l'accompagnement en contexte scolaire d'élèves et étudiants suivis pour une maladie grave chronique, mais étendue aux autres altérités. Le MOOC cherche à contribuer à la dynamique de la construction d'une école et université inclusives, pour soutenir le développement de compétences professionnelles dans l'accompagnement scolaire des élèves et étudiants suivis pour une pathologie au long cours par des professionnels qui souhaitent se former sur ces questions. Destiné aux professionnels de l'éducation, spécialisés ou non (éducation nationale et enseignement supérieur) et des services médico-sociaux, il est porté par l'Université de Paris, en partenariat avec l'université de Bordeaux et soutenu par trois ministères (Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse, Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et Ministère des Solidarités et de la Santé). Ce MOOC est l'aboutissement de travaux collaboratifs entre l'Université de Paris, l'Université de Bordeaux et l'association « Carry-on ».
- **Le partenariat avec Cap emploi** : l'université et notamment son service des recrutements travaille en partenariat de manière informelle avec pôle emploi et Cap emploi depuis plusieurs années. L'ensemble des offres d'emploi réservées BOE sont systématiquement communiquées et de nombreuses candidatures sont ainsi transmises tous les ans dans le cadre de cette campagne dédiée aux BOE. Depuis 2019, plusieurs rencontres se sont tenues avec Cap emploi Gironde (directeur, consultante recrutement, chargé(e) maintien dans l'emploi)

dans la perspective d'un travail en partenariat renforcé et d'un projet de convention. La situation de crise sanitaire ayant ralenti ces travaux, ceux-ci vont être repris dès 2022 pour mettre en place officiellement cette convention.

Ces rencontres ont permis de créer du lien entre les différents services UB/Cap emploi 33, d'organiser des actions de sensibilisation communes, de nommer une référente Cap emploi pour la Correspondante handicap. Plusieurs actions ont eu lieu sur le volet emploi et recrutement (présentation des métiers de l'UB aux professionnels de Cap emploi et pôle emploi, forum de l'emploi commun, organisation de Duoday, mise en place de PMSMP) ainsi que sur le volet maintien dans l'emploi (désignation d'une référente unique Cap emploi, études de postes, mise en place de PAS handicap psychique, accompagnement conjoint reprise d'emploi d'une enseignante-chercheur, lien renforcé avec le service Conseil accompagnement parcours professionnel pour aide au maintien dans l'emploi d'agents en grande difficulté (reclassement difficile en interne par ex), possibilité pour les agents de contacter directement Cap emploi sur conseils de la correspondante handicap).

- **Le partenariat avec CRP EPNAK Bordeaux** : Plusieurs rencontres ont eu lieu dès 2019 et ont abouti à des engagements réciproques :  
Le CRP s'engage à : Proposer aux usagers-stagiaires en fonction de leur projet personnalisé d'accompagnement (PPA), des périodes de stage au sein des services de l'université et d'assurer la mise en œuvre et le suivi du stage. Assurer la sensibilisation aux handicaps auprès des équipes accueillantes. Communiquer les offres d'emploi de l'université aux Personnes accompagnées par voie d'affichage.  
L'université de Bordeaux s'engage à : Accueillir des usagers-stagiaires du CRP EPNAK Bordeaux en stage d'immersion (durée d'une semaine à un mois) au sein des différents services. Transmettre par mail les offres d'emploi de l'université réservées aux BOE. Publier l'ensemble de ses offres d'emploi sur son site internet institutionnel accessible à tous et en temps réel. Étudier et faciliter les poursuites d'étude des usagers-stagiaires dans les dispositifs de l'université  
Des référents ont été nommés pour le CRP et l'UB sur le volet RHDS et sur le volet formation. Une présentation des différentes formations a été réalisée. Un projet de rédaction d'une convention spécifique d'accompagnement CRP/PHASE pour l'accueil de stagiaire CRP en formation à l'UB est en cours de finalisation.
- **Le partenariat avec GIE-Social Confluance** : plusieurs réunions de travail depuis 2019 avec Le GIE-Social CONFLUANCE.  
Ce Groupement d'Entreprises Adaptées rassemble depuis 2006 des acteurs-experts de l'intégration, du maintien dans l'emploi et du recours au secteur adapté. Structure ressource, il a conçu et met en œuvre le MENTORAT CROISÉ, nouveau mode de coopération pour l'emploi des étudiants ou travailleurs en situation de handicap. Ce programme d'économie sociale et solidaire est reconnu innovation sociale Nouvelle-



Aquitaine. Le MENTORAT CROISÉ développe des échanges humains spécifiques et pragmatiques d'acteurs experts dans leur domaine : Entreprises Adaptées - Étudiants et Travailleurs en situation de handicap - Entreprises Privées ou Établissements Publics - Structures d'enseignement et formation publiques et privées.

Plusieurs échanges ont eu lieu avec les responsables des achats de l'université autour de présentations des prestations des entreprises adaptées du GIES, d'un projet d'état des lieux des besoins et des opportunités. Le GIES a notamment mis en relation l'université et les EA pendant la période de crise sanitaire qui a abouti à des achats spécifiques (gel, protections, masques inclusifs ...).

Le GIES est également associé au projet de recherche Hi Care -Handicap Inclusion Compensation Accessibilité Remédiation Emploi (Projet accompagné et soutenu par la fondation Bordeaux Université).

### **Le partenariat en cours :**

- **Projet de Convention FIPHFP** : ce conventionnement permettra de mieux cibler, circonscrire et tenir les engagements RH, notamment dans le cadre de nos objectifs de recrutement et de maintien dans l'emploi pour les 3 ans à venir (2022-2024). Il permet aussi de prévoir la formation des acteurs, les achats dédiés aux situations de handicap, tout en poursuivant la prise en charge de tout aménagement et adaptation de postes sur site et au domicile dont aides hors catalogue FIPHFP. Il permettra de rendre plus visible notre établissement en qualité « d'employeur », notamment pour le recrutement d'apprentis handicapés qui fait défaut encore actuellement.
- **Construire des partenariats avec des entreprises** (label entreprises « handi'acceillantes » (accueil, sensibilisation, formation mutualisés) et offrir la possibilité de postes (stages, contrats d'alternance et offres d'emploi).

#### **3.3.2.2. Offrir et garantir une mobilité internationale**

- Le GT « international » handicap devient en septembre 2021 un axe à part entière du SDH (axe 10) ; preuve en est de la volonté pragmatique de favoriser et d'assurer la mobilité estudiantine (et des agents) entrante et sortante, ainsi que d'améliorer de façon continue la qualité de service.

Il est projeté de se déplacer dans les universités partenaires en Europe et à l'international (d'abord en lien avec la francophonie et les universités partenaires/ projet Enlight). L'objectif est de mettre en place un « Passeport Handi » qui sera proposé aux partenaires retenus afin d'assurer les étudiants de la qualité de leur accueil et des services sur place.

Les informations adaptées au handicap sur le plan de la mobilité internationale et des possibilités offertes, sur des supports et sites spécifiques faciliteront l'accès partagé à l'international.

En résumé, l'expérience des stages en entreprises sur le territoire local, national ou international ainsi que des formations et des recherches universitaires à

l'international (doctorat par exemple) participent grandement à la professionnalisation et à l'insertion professionnelle, en réduisant de fait les inégalités.

## 4. BILAN ET PISTES D' ACTIONS SPÉCIFIQUES PAR AXE

Sur le même canevas que le précédent SDH, mais à distance, une trentaine de réunions se sont tenues sur les 9 axes et sur le GT « international » entre fin avril et fin juin 2021, et régulièrement avec la responsable du service PHASE Karine Verdeau et la correspondante Nathalie Constant pour les RH (en lien avec l'avancée de du futur conventionnement FIPHFP). Le 2 juillet 2021, ce nouveau SDH a été présenté au COPIL handicap ; il a été notamment validé la création d'un dixième axe autour des problématiques des mobilités et de l'internationalisation pour favoriser l'accueil des étudiants, enseignants ou chercheurs étrangers mais surtout la mobilité hors de nos frontières des étudiants ou personnels UB. Sachant qu'au cours du premier SDH un neuvième axe a été créé et déjà validé, celui de l'accessibilité numérique.

### **Le nouveau SDH se décline désormais sur 10 axes :**

- Axe 1 : Accessibilité du cadre bâti
- Axe 2 : Accessibilité des services et des manifestations
- Axe 3 : Communication et sensibilisation
- Axe 4 : Accueil et accompagnement des étudiants en situation de handicap
- Axe 5 : Formations autour des problématiques associées au handicap
- Axe 6 : Promotion de la recherche autour des problématiques associées au handicap
- Axe 7 : Renforcement de l'aide à l'insertion professionnelle et consolidation du devenir professionnel des étudiants
- Axe 8 : Emploi et accompagnement des personnels en situation de handicap
- Axe 9 : Accessibilité numérique
- Axe 10 : Mobilités et Internationalisation

À noter que le service PHASE ne porte aucun axe à part celui de l'accompagnement des étudiants en situation de handicap, tout comme la correspondante handicap du pôle RHDS ne porte que l'axe dédié à l'accompagnement du personnel en situation de handicap. Pour les autres axes, les agents des deux services dédiés sont uniquement soit co-porteur/euse, soit membre (en soutien). Les porteurs ou porteuses sont prioritairement issus des services et des expertises concernées par l'axe.

### **4.1. AXE 1 : ACCESSIBILITÉ DU CADRE BÂTI**

*Co-écrit avec Hakima Kaci, Clève Kokassa-Guymothe et le groupe de travail de l'axe 1.*

#### **4.1.1. Bilan de l'axe**

L'ensemble des démarches de mise en conformité Accessibilité de l'Université de Bordeaux englobent à la fois les parties ERP et les parties « Code du travail ». Effectivement, le Code du travail prévoit des **prescriptions générales pour tout établissement**, qui peuvent être renforcées par des textes réglementaires spécifiques si le bâtiment est classé Établissement Recevant du Public (ERP) ou Immeuble de Grande Hauteur (IGH) – Décret n° 2009-1272 du 21 octobre 2009 relatif à l'accessibilité des lieux de travail aux travailleurs handicapés –. Sachant que la programmation de travaux de mise en conformité à 9 ans (dérogation) était à restituer pour fin septembre 2015.

**La projection d'instaurer une vision et une prise en compte globale des questions d'accessibilité au sein de l'Université de Bordeaux** a été actée par la création d'une « Commission Accessibilité UB » pluri-catégorielle dès 2015. Cette dernière est réunie au moins deux fois par an. Le groupe de travail a permis le suivi du calendrier AD'AP projeté en lien avec le handicap. Cette concrétisation a permis d'anticiper ou de réagir à des difficultés d'accessibilité, de projeter des actions selon l'urgence des besoins sur les différents sites.

Dans ce cadre, des actions ont été menées depuis 2015 :

- La rédaction des Agendas d'Accessibilité Programmée (AD'AP), suite à l'harmonisation des diagnostics.
- La mise en place d'une procédure de remontée des urgences, mais la procédure par « tickets » s'est révélée peu efficace.
- La réflexion engagée au sein du Service Sécurité Incendie Secours Sûreté, qui doit être concrétisée sur tous les sites.
- La réflexion sur le budget identifié (subvention ministérielle attribuée à l'Université de Bordeaux) et d'un budget propre.

Cependant, **des axes d'amélioration ont été identifiés**, singulièrement :

#### 4.1.1.1. Actions à poursuivre ou à mettre en place :

- 1) La poursuite de la mise en conformité AD'AP ;
- 2) La procédure de remontée des besoins par « tickets » a montré quelques limites dont celle liée à la difficulté d'identifier et de cibler le bon interlocuteur pour les différents types d'intervention. Ainsi, et suite à la réorganisation du pôle Patrimoine et Environnement, des équipes dédiées ont pu être nommées, en particulier au sein des services de la DSO (direction des services à l'occupant). Désormais, sur chaque site un interlocuteur est désigné, ainsi que précisé lors du Copil du 02/04/2021, en vue de fluidifier l'information et de favoriser l'efficacité notamment pour les demandes urgentes ;

#### 4.1.1.2. Améliorer la connaissance des normes et des usages liés à l'accessibilité et envisager des pistes des réflexions à coordonner avec l'ensemble des directions composantes du pôle P&E :

- 1) On constate, malgré les concertations et réunions, encore un manque de connaissance des normes et surtout des usages liés à l'accessibilité : l'élaboration d'un livret/guide des normes d'accessibilités et un plan de formation des agents du pôle P&E seraient pertinents à mettre en place. La prise en compte de l'accessibilité dans les différents programmes de réaménagement des campus suppose fortement la formation, la connaissance des normes d'accessibilité des agents intervenant dans le cadre de ses programmes (les aspects techniques obligatoires, recommandations réglementaires).
- 2) L'amélioration de la chaîne des intervenants en lien avec la sécurité ; notamment pour la procédure d'évacuation sur l'ensemble des sites / handicap (PCSI) : nécessité de clarifier ou de rendre visible les procédures d'évacuation des personnes en situation de handicap. L'intégration du PCSI dans le groupe de travail accessibilité s'avère indispensable.
- 3) Une concertation/collaboration plus poreuse doit être réalisée entre cet axe et celui de l'accessibilité aux services (axe 2) pour une meilleure prise en compte de la chaîne d'accessibilité.
- 4) Le questionnement sur la définition d'un budget accessibilité ou travaux d'urgence pour la DSO.
- 5) La collaboration est à intensifier dans le cadre des programmes de réaménagement. Dans cette logique, l'élargissement du CoPil « accessibilité » doit être pensé (Métropole, communes, associations...) : il s'agirait d'intégrer les partenaires extérieurs pour une prise en compte globale de l'accessibilité, notamment de la chaîne continue de déplacement et de s'inscrire ainsi dans une logique globale : transports, stationnements, cheminements, signalétique, bâtiment lui-même et enfin le service dédié.

#### 4.1.2. Pistes d'action

<b>AXE 1 : ACTIONS PRIORISÉES POUR L'ACCESSIBILITÉ AU BÂTI</b>				
<b>ESPACES</b>	Extra-structures de l'UB / macro (Institutionnelle, physique/technique, humaine)	<b>Déterminer le porteur de projet, les acteurs concernés</b> et l'organisation en interne (et externe) au sein de l'Université.	<p><b>Réaliser un diagnostic</b> pour le parcours entre la descente des transports en commun et l'entrée dans le parc universitaire (Co portage UB /acteurs externes).</p> <p><b>Finalisation des travaux ADAP</b> et Opération campus pour un cheminement entier.</p>	<b>Création d'une commission/groupe de travail accessibilité</b> avec les collectivités territoriales
	Inter-structures de l'UB (Institutionnelle, physique/technique, humaine)	<p><b>Mise en place d'une organisation locale</b> visant à maîtriser l'accessibilité au niveau du cheminement et stationnement sur les sites</p> <p><b>Mise en place d'une organisation de proximité</b> entre DSO ou RAF des SNI/PHASE/correspondante handicap / permettant d'identifier et traiter les demandes d'adaptation à l'usage (avec transmission des référents PCSI le cas échéant)</p>	<p><b>Mise en œuvre des opérations</b> d'aménagement Campus et ADAP</p> <p><b>Planification</b> des nouveaux besoins (DI)</p> <p><b>Renforcement</b> du groupe de travail accessibilité</p> <p><b>Mise en place d'un livret</b> des normes et usages requis à destination des personnes en charge du suivi des travaux</p>	<p>Mise en œuvre + suivi ADAP</p> <p>Actualisation du livret et pistes d'amélioration</p>
	Intra-structures / micro (Institutionnelle, physique/technique, humaine)	<p><b>Actualiser la programmation ADAP</b> au vu de nos contraintes budgétaires.</p> <p><b>Nomination de référents</b> sur chaque site</p>	Sensibilisation et plan de formation des référents	Mise en œuvre + suivi ADAP
		Court terme (2021-2022)	Moyen terme (2022-2024)	Long terme ( ≥ 2024)

### 4.1.3. Actions et évaluation

Spécificités/ Objectif	Type d'action	Description	Durée	Calendrier	Coût de l'action	Indicateurs
<b>Organisation interne et partenariale externe pour une prise en compte globale et systémique de l'accessibilité au sein de l'Université de Bordeaux</b>	<b>Organisations locale et de proximité</b>	<p>Identifier le porteur du projet Nomination de référents de site (chef.fes de site DSO/RAF)</p> <p>Fluidification de la procédure de remontée des demandes grâce à la nomination de référent de site.</p> <p>Intégration d'un référent du service de sécurité incendie au sein du groupe de travail accessibilité.</p>	A prévoir dans la durée	≥ 2021		<p>1.1. Création ou non avec nomination des référents</p> <p>1.2. Nombre de dossiers saisis/traités par la Commission</p> <p>1.3. Nombre de décisions rendues</p> <p>1.4. Avis et décisions suivies ou non</p>
	<b>Création d'une Commission/groupe de travail accessibilité étendue aux collectivités locales</b>	<p>Création d'un lien partenarial sur la question de l'accessibilité intégrant les collectivités locales, les établissements à proximité des sites UB, les associations.</p> <p>Ex : Problématique pour les étudiants et les personnels liée travail avec les collectivités sur la chaine d'accessibilité, de services, déplacement/cheminement continu (transports à l'accessibilité au bâti) stationnements, cheminements, et les services.</p>		≥ 2024		
<b>Suivi des AD'AP et obligation de respect des normes et de l'usage en matière d'accessibilité</b>	<b>Actualisation et finalisation de la programmation AD'AP</b>	<p>Poursuite de la mise en œuvre et en conformité AD'AP en s'appuyant la concrétisation des prescriptions officielles.</p>	<p>Selon la durée définie/instances</p>	<p>Annuel / Fin du calendrier</p>		<p>2.1 Etudes réalisées ou non</p>
		<p>Veiller à l'adéquation entre les règles/codes et les usages en systématisant en amont l'adaptation réelle pour les personnes en situation de handicap</p>		<p>2022-2024</p>		<p>2.2. Bilan des travaux et autres actions de mise en accessibilité</p> <p>2.3. Rapport annuel Commission d'Accessibilité/état d'avancement</p>

	<b>Création d'un livret accessibilité bâti</b>	Avec le DPO, les acteurs de la « commission Accessibilité UB », créer un livret des normes et des usages requis à destination des personnes en charge du suivi des travaux ; l'étoffer au fil du temps. La norme actuelle est lacunaire et parfois insuffisante au regard de l'usage, voire de la sécurité. Afin que les prestataires puissent également prendre en compte ces exigences, il est nécessaire que cela soit systématiquement intégré dans les Cahiers des Clauses Techniques Particulière <sup>8</sup> . Les entreprises, bien que ne connaissant pas l'usage, seront donc dans l'obligation de prendre en compte, outre les aspects techniques obligatoires, également les Recommandations réglementaires		2022-2024		3. Réalisation effective
	<b>Extension de la Commission/groupe de travail accessibilité aux collectivités locales</b>	Finalisation des travaux ADAP et Opération campus pour un cheminement entier. Réaliser un diagnostic pour le parcours entre la descente des transports en commun et l'entrée dans le parc universitaire (Co-portage UB /acteurs externes) = améliorer la chaîne des transports et celle des intervenants				4.1 rapports annuels 4.2. Réalisation effective
<b>Gestion de l'enveloppe MENESR dédiée aux actions d'accessibilité</b>	<b>Ligne budgétaire dédiée intégrée dans le prévisionnel pluriannuel d'investissement (PPI)</b>	Budget propre en sus de la subvention ministérielle attribuée en amont à l'Université de Bordeaux.	Sur le long terme	Annuel	A chiffrer/an	2.1. Intégration de la ligne budgétaire dédiée dans PPI 2.2. Montants utilisés et pour quelles actions
		Garantir une visibilité des besoins et actions, sur le moyen et long termes en intégrant cette ligne budgétaire au PPI proposé par le pôle patrimoine et environnement et sa nouvelle organisation.				

<sup>8</sup> CCTP : document contractuel fixant les dispositions techniques nécessaires à l'exécution des prestations et devant être respectées par le maître d'œuvre (marché prestation intellectuelle) et par les entreprises (marché de travaux).

## 4.2. AXE 2 : ACCESSIBILITE DES SERVICES ET DES MANIFESTATIONS

*Co-écrit avec Cécile Pellarini, Marianne Eloi et le groupe de travail de l'axe 2*

### 4.2.1. Bilan de l'axe

L'accessibilité aux services (accueil du public et démarches associées, restauration, pratiques culturelles et sportives, bibliothèques, etc.) ainsi qu'aux manifestations se sont sensiblement améliorées grâce à la concrétisation de plusieurs actions, dont certaines demandent à être poursuivies et d'autres sont encore à réaliser :

- **Amélioration de l'accueil des personnes en situation de handicap** grâce à la concrétisation de plusieurs actions, dont certaines demandent à être poursuivies :
  - o Actions de formation pour les personnels de l'université amenés à recevoir du public, afin d'améliorer la prise en compte des différentes situations de handicap dans l'accueil des personnes, et d'améliorer d'une part l'accompagnement des personnes en situation de handicap, d'autre part le ressenti des agents face à des situations délicates = Actions effectuées et à étendre à l'ensemble des personnels.
  - o Consolidation des bonnes pratiques en matière de file d'attente = Action effectuée (click and collect ou prise de rendez-vous).
  - o Proposition de solutions de restauration adaptées = Action effectuée et à poursuivre (click and collect)

En revanche, l'action concernant la mise en place de plans numériques complets et plans d'accès en relief n'a pas été effectuée.

- **Amélioration de la continuité de service :**
  - o Dématérialiser les procédures, notamment d'inscription, et permettre un profilage pour un traitement personnalisé = Actions effectuées.
  - o Multiplier les guichets uniques et lieux uniques pour les démarches administratives = Actions effectuées et à poursuivre.
- **Amélioration de l'accessibilité aux pratiques sportives :**
  - o Inciter à la multiplication de bonnes pratiques d'initiatives étudiantes (stage, rando, handi'valides) = Actions effectuées et à poursuivre.



- Mener des travaux d'accessibilité aux installations sportives, elles-mêmes accessibles = Actions effectuées et à poursuivre.
  - Achat d'un fauteuil de mise à l'eau = Action effectuée.
  - Mise en place d'un questionnaire qualitatif sur les pratiques sportives et traitement = Actions non effectuées.
- **Amélioration de l'accessibilité des pratiques culturelles**
- Mise en place d'un questionnaire qualitatif sur les pratiques culturelles et traitement = Actions effectuées.
  - Une programmation culturelle inclusive = Actions effectuées.
  - Vers les schémas directeurs du numérique (multimédia ?) la communication ? Création d'un axe à part entière.
  - Les infrastructures et les territoires = Actions effectuées partiellement, à poursuivre.
  - Mise en place d'un questionnaire qualitatif sur les pratiques culturelles et traitement = Actions effectuées
  - Organisation des méthodologies et des outils par l'intégration de l'accessibilité comme item structurant
- **Amélioration de la chaîne de déplacement**
- Actions à mener concernant les fléchages (cf. axe 1) = Actions effectuées et à poursuivre
  - **Extension des services documentation**
    - Mise en place de services supplémentaires pour les étudiants à besoins spécifiques = Actions effectuées.
    - Renforcement des liens avec l'espace Diderot de la BM = Actions effectuées.
    - Travail sur la numérisation des contenus = Actions effectuées, dont l'obtention de l'exception au droit d'auteur en faveur des personnes handicapées

## 4.2.2. Pistes d'action

AXE 2 : ACTIONS PRIORISÉES POUR L'AXE accessibilité des services et des manifestations				
ESPACES	Extra-structures de l'UB / macro (Institutionnelle, physique/technique, humaine)	<p><b>Objectif : Poursuite de l'amélioration</b> de l'accueil des personnes en situation de handicap : Dans les services de restauration, en continuant de travailler avec le CROUS et/ou des partenaires privés pour des solutions adaptées sur l'ensemble des sites.</p>	<p><b>Objectif : favoriser l'accessibilité aux pratiques sportives :</b> Favoriser la continuité de l'accessibilité des installations sportives en rendant accessible l'accès aux salles de sport (O. Campus), identification des chemins accessible</p> <p><b>Objectifs : favoriser la visibilité culturelle de l'artiste</b> porteur d'un handicap ou du handicap comme sujet de création artistique : - Collaboration les partenaires culturels autour d'atelier de pratiques artistiques spécifiques tournés essentiels vers les porteurs de handicap</p>	<p><b>Objectifs : favoriser l'accessibilité</b> aux en créant des chemins accessibles à tous types d'handicaps et en liens avec tous les acteurs</p> <p><b>Objectif : améliorer la continuité</b> de l'accessibilité des déplacements : travailler avec les collectivités sur un mode de transport doux accessible + véhicule accessible pour l'université</p>
	Inter-structures de l'UB (Institutionnelle, physique/technique, humaine)	<p><b>Objectif : améliorer l'accueil des personnes</b> en situation de handicap : - En proposant des cycles de formation globale et ouverte à tous les personnels à la prise en compte de différents handicaps - En créant un groupe un mail liste de personnes ressources : création d'un réseau au sein des services - En consolidant des bonnes pratiques sur la prise de rendez et le clic and collect</p> <p><b>Objectif : favoriser l'accessibilité aux pratiques sportives :</b> - Faire circuler le questionnaire qualitatif sur les pratiques sportives + analyse et actions à décliner sur les années suivantes</p> <p><b>Objectif :</b> favoriser l'accessibilité aux pratiques culturelles : - analyse du questionnaire réalisé et actions à décliner sur les années suivantes</p>	<p><b>Objectif : améliorer l'accueil des personnes</b> en situation de handicap : - En systématisant des cycles de formation à la prise en compte de différents handicaps inclus dans les formations classiques d'accueil - En étendant les bonnes pratiques sur la prise de rendez vous - Recenser les parcours accessibles inter campus déjà existants (travail avec le projet ACCES et l'axe 1)</p> <p><b>Objectifs : favoriser la continuité</b> de l'accessibilité aux pratiques culturelles et de leur diffusion : - En veillant aux indicateurs de transition écologique, soutenir la part de production et la diffusion par voie numérique ; - Renforcer la circulation des objets culturels (à créer ou existants) entre les territoires de l'UB (collection, productions étudiantes, etc.) en y associant une médiation inclusive</p>	<p><b>Objectifs : favoriser la continuité</b> de l'accessibilité la co création d'un contenu de pratiques culturelles avec le service Phase : - En veillant aux indicateurs de transition écologique, soutenir la part de production et la diffusion par voie numérique ; - Développer en collaboration avec PHASE et le Master Droit du vin, des ateliers de dégustation sensorielle de produits gastronomiques liquides ou solides</p>
	Intra-structures / micro (Institutionnelle, physique/technique, humaine)	<p><b>Objectif : favoriser l'accessibilité aux pratiques sportives,</b> culturelles et BU : en privilégiant les pratiques inclusives: tout le monde la même offre (présentiel et numérique) Continuer la création de podcast de valorisation des savoirs académiques, l'édition de sous-titre ou de transcription textuelle des supports audio/vidéo Continuer la mise en exergue de pratiques artistiques faisant appel au langage non verbal</p>	<p><b>Objectifs : favoriser la visibilité culturelle de l'artiste</b> porteur d'un handicap ou du handicap comme sujet de création artistique : - Collaboration avec le service PHASE et les partenaires culturels autour d'atelier de pratiques artistiques spécifiques</p>	
	Court terme (2021-2022)	Moyen terme (2022-2024)	Long terme (≥ 2024)	

### 4.2.3. Actions et évaluation

Spécificités/ Objectif	Type d'action	Description	Durée	Calendrier	Coût de l'action	Indicateurs
<b>Poursuite de l'amélioration de l'accueil des personnes en situation de handicap</b>	<b>Mise en place de cycle de formation à l'accueil du public incluant la prise en compte de différents handicaps : actions transverses/axes</b>	Actions de formation pour les personnels de l'université amenés à recevoir du public, afin d'améliorer la prise en compte des différentes situations de handicap dans l'accueil des personnes, et d'améliorer d'une part l'accompagnement des personnes en situation de handicap, d'autre part le ressenti des agents face à des situations délicates.	Actions à envisager dans le plan de formation annuel de façon récurrente sur les prochaines années puis à mettre en place pour chaque nouvel arrivant impacté (formation généraliste à l'accueil du public)	Formation 1 <sup>er</sup> cercle : année 1  Formations 2 <sup>ème</sup> cercle + nouvel arrivant 1 <sup>er</sup> cercle : année 2  Formations nouveaux arrivants + personnes intéressées année 3 et suivantes	Formations associatives adhésion = 500€) + payantes (environ 1000€/an, à renouveler)	Nombre de formations organisées  Nombre de personnes formées  Evaluation des formations  Possible évaluation a posteriori de l'apport de la formation (questionnaire à mois +6)
	<b>Maintenir et étendre les bonnes pratiques en matière de prise de rendez-vous</b>	Permettre la prise de rendez-vous possible pour les services où le temps d'attente est important	Implémentation sur 3 ans	Mise en place (scolarités) de 2 collèges année 1 ; de 2 SNI année 2 Et autres SNI année 3	10 guides files/an Signalétique Soit 1000 € max/an	Nombre de rdv en ligne
<b>Amélioration de l'accueil des personnes en situation de handicap</b>	<b>Proposition de solutions de restauration adaptées et maintenir le clic and collect</b>	Travail avec le CROUS et/ou des partenaires privés pour solutions de proximité accessibles.	À définir	À commencer année 2	À estimer avec partenaires	Type de restauration et nombre /site
	<b>Mise en place de plans numériques complets et plans d'accès</b>	Mise en place sur le site internet de plans précis, reprenant les différents services ainsi que les éléments d'accessibilité, via <i>google maps</i> par exemple.  Identification des chemins accessibles	Mise en place année 2 (6 mois) puis mise à jour	Moyen terme : travail sur les plans, par campus pour lisser le travail et en lien avec le projet Acces (cartographie des campus)	Un stagiaire x 6mois (3600€)  Abonnement Google pro (500€)	Nombre d'éléments cartographiques mis en ligne  Nombre de cartes produites

<b>Amélioration de l'accueil des personnes en situation de handicap : amélioration de la continuité de service</b>	<b>Multiplier les guichets uniques et lieux uniques pour les démarches administratives</b>	Afin de permettre un accueil performant et des démarches globales, il est nécessaire de penser les lieux d'accueil de façon globale, en prenant en compte l'ensemble de la chaîne de service (ex : cellule carte de séjour : éviter un double ou triple déplacement en réunissant les acteurs au même endroit)	Travail en cours jusqu'à long terme	Mise en place progressive	À chiffrer	Nombre de guichets uniques Taux de satisfaction des usagers
	<b>Collaboration les partenaires culturels</b>	Collaboration les partenaires culturels autour d'atelier de pratiques artistiques spécifiques tournés essentiels vers les porteurs de handicap				
<b>Amélioration de l'accessibilité aux pratiques sportives</b>	<b>Mise en place d'un questionnaire qualitatif sur les pratiques sportives et traitement</b>	Mise en place d'un questionnaire destiné à identifier les pratiques existantes, les freins à la non pratique ...	1 an + 1 an	Année 1 : conception projet/ conception enquête/ déroulé/ analyse des réponses	Stage + selon pistes de réflexion retenues	Nombre de répondants Analyse qualitative livrée
		A mettre en place avec l'aide de l'OVE et avec des étudiants, dans le cadre d'un projet pédagogique	A mener sur le long terme	Année 2 : travail sur les pistes de réflexion nées de l'analyse		
	<b>Inciter à la multiplication de bonnes pratiques d'initiatives étudiantes (stage, rando, handi'valides)</b>	Travail à mener avec les acteurs actuels de tels stages, avec identification des leviers. Travail à mener en lien avec les BVE, afin d'inciter les étudiants à déposer ce type de projet en FSDIE.	A mener sur le long terme	Mise en place année 1	Financement des initiatives étudiantes par le FSDIE, en fonction des demandes	Nombre initiatives étudiantes organisées
		Sensibilisation de la communauté pour faire naître des projets solidaires.	2 mois			

	<b>Mener des travaux d'accessibilité aux installations sportives, elles-mêmes accessibles</b>	Cf. axe 1 : travail à mener sur l'ensemble de la chaîne de déplacement. Identification des chemins accessibles	A mener sur le cours terme	Année 1 : devis + mise en place + formation des MNS + communication autour de l'opération		
		Création de trajets accessible en lien avec les métropoles et les acteurs du transport.	A mener sur le long terme			
<b>Amélioration de l'accessibilité des pratiques culturelles</b>	<b>Analyse du questionnaire qualitatif sur les pratiques culturelles et définir les actions sur les années suivantes</b>	Mise en place d'un questionnaire destiné à identifier les pratiques existantes, les freins à la non pratique, ...  A mettre en place avec l'aide de l'OVE et avec des étudiants, dans le cadre d'un projet pédagogique	1 an + 1 an	Année 1 : conception projet/ conception enquête/ déroulé/ analyse des réponses  Année 2 : travail sur les pistes de réflexion nées de l'analyse	Stage + selon pistes de réflexion retenues + agence de communication pour médiation info stop motion	Nombre de répondants  Analyse qualitative livrée  Nombre de projets culturels créés pour répondre aux opportunités issues de l'enquête.
<b>Favoriser la visibilité culturelle de l'artiste porteur d'un handicap ou du handicap comme sujet de création artistique</b>	<b>Mise en place de partenariat culturel</b>	Collaboration avec les partenaires culturels autour de stages de pratiques artistiques spécifiques tournés essentiellement vers les porteurs de handicap	A mener sur le long terme	Mise en place progressive :  Mise en place test sur un semestre pour ajustement triangle didactique : intervenant – public – objet de création	Cachet artistique et/ou prestation de médiation dédiée (conférence gesticulée)  Coût d'une installation technique dédiée  Coût du nomadisme du projet sur les autres sites  financement des initiatives étudiantes par le biais FSDIE	Enquête qualitative et compétences acquises / nombre de participants porteurs d'un handicap /de stages créés / / de projets co-construits avec association étudiante / accompagnement, médiation, interview bord de scène /  Nombre de réponse aux points d'amélioration inscrit dans le schéma directeur culture  Visibilité dans les réseaux et projets innovants.

<p><b>Favoriser la visibilité culturelle de l'artiste porteur d'un handicap ou du handicap comme sujet de création artistique</b></p>	<p><b>Pratiques artistes ciblées</b></p>	<p>Collaboration avec le service PHASE et les partenaires culturels autour d'atelier de pratiques spécifiques.</p>	<p>A mener sur le long terme</p>	<p>Mise en place progressive :</p> <p>Proposition d'un contenu et d'une pédagogie autour d'une pratique en lien avec le handicap ciblé</p> <p>Conception des outils de médiation et communication dédiés pour public</p>		<p>Nombre de participants porteurs d'un handicap /</p> <p>Nombre de stage transformé en atelier /</p> <p>Enquête d'intérêt pour adapter proposition et de satisfaction du public sur la réalisation, accompagnement, médiation, interview bord de scène</p> <p>Nombre de réponses aux points d'amélioration inscrits dans le schéma directeur culture</p>
<p><b>Favoriser la continuité de l'accessibilité aux pratiques culturelles et de leur diffusion</b></p>	<p><b>Circulation des œuvres</b></p>	<p>Renforcer la circulation des objets culturels (à créer ou existants) entre les territoires de l'UB (collections, productions étudiantes, etc.) en y associant une médiation inclusive En veillant aux indicateurs de transition écologique, soutenir la part de production et la diffusion par voie numérique ;</p> <p>Développer en collaboration avec PHASE et le Master Droit du vin, des ateliers de dégustation sensorielle de produits gastronomiques liquides ou solides.</p>	<p>A mener sur le long terme</p>	<p>Année</p> <p>construire une ligne éditoriale des collections et autres objets culturels pouvant circuler sur territoires UB</p>	<p>Coût lié à multidiffusion audiovisuel, au nomadisme des projets, médiation numérique, aux contraintes d'accueil spécifiques aux territoires</p> <p>Support didactique multilingue, LSF, braille,</p> <p>Stage de gestion de projet et de com° et médiation spécialisées</p>	<p>Nombre de projets circulants</p> <p>Nombre d'acteurs locaux (interne à communauté univ et externe) impliqués</p> <p>Nombre de public</p> <p>Nombre de réponse aux points d'amélioration inscrit dans le schéma directeur culture</p> <p>Nombre de relais de communication / RS + Agenda radio, newsletter, itw, etc.</p> <p>Visibilité dans les réseaux et projets innovants.</p>

<b>Favoriser l'accessibilité aux pratiques sportives, culturelles et BU : en privilégiant les pratiques inclusives</b>	<b>Tout le monde la même offre (présentiel ou numérique)</b>	Continuer la possibilité de pratiquer avec tous le sport de son choix avec l'aide d'un enseignant supplémentaire. Continuer la création de podcast de valorisation des savoirs (sous-titre/transcription) Continuer la mise en exergue de pratiques artistiques faisant appel au langage non verbal	A mener sur le long terme	Année	Coût d'un événementiel one shot (ex ouverture des moissons d'avril et app danse, happening) ; d'une prestation de service en lien avec podcast et sous-titre	Nombre de public participant Nombre de téléchargement Nombre de réponse aux points d'amélioration inscrit dans le schéma directeur culture
<b>Amélioration de la chaine de déplacement</b>	<b>Actions à mener : cf. axe 1</b>	Exemple : travail avec les collectivités sur un mode de déplacement doux accessible, utilisable entre les campus et sur les campus, pour les étudiants et les personnels	Cf. axe 1	Cf. axe 1	Cf. axe 1	Cf. axe 1
<b>Extension des services documentation</b>	<b>Mise en place de services supplémentaires pour les étudiants à besoins spécifiques</b>	En coordination entre la DDoc et PHASE, mise en place de conditions privilégiées : carte de photocopie offerte, prêts allongés,...	Mise en place court terme	1 an de mise en place	Selon nombre étudiants : environ 10€/étudiant soit 3500€	Nombre d'étudiants bénéficiant des services
	<b>Renforcement des liens avec l'espace Diderot de la BM</b>	Les abonnements spécifiques représentent un budget conséquent. Ils ne sont pas toujours adaptés aux publics visés. Le travail consiste ici à capitaliser sur l'existant sur le site afin d'optimiser l'existant à la bibliothèque municipale.	Moyen terme	1 an de mise en place	Gratuit	Nombre d'étudiants utilisant l'espace Diderot de la BM
	<b>Travail sur la numérisation des contenus</b>	Mise en place d'une bibliographie de base pour chaque filière / mise en place d'un processus de définition évolutive des lectures socles - mise en place de la numérisation et de l'adaptation. Mise en place un lien entre enseignants auteurs et DDoc, pour permettre l'accès à leurs ouvrages numériques plus facilement	Long terme	Calendrier à mener sur plusieurs années/filière	Temps de travail/stockage	Nombre d'ouvrages numérisés

### 4.3. AXE 3 : COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

*Co-écrit avec Emilie Marchès-Ouzitane et le groupe de travail de l'axe 3*

#### 4.3.1. Bilan de l'axe

L'enjeu du précédent SDH était de sensibiliser la communauté universitaire aux problématiques du handicap :

**Inform**er et communiquer sur les services disponibles auprès des usagers en situation de handicap et les partenaires extérieurs ; **former** les publics ; **valoriser** l'image de l'université ; **répondre** aux obligations légales d'information des usagers par tout moyen : faciliter l'accès aux informations sur le site (service Phase) ; **participer** à tous les événements clés de l'université (JPO, accueil en amphi, journée des personnels, salons étudiants, salons professionnels...) ; **développer** et valoriser les partenariats dont la signature de la Convention handicap, convention tripartite Rectorat, entreprises et associations qui va permettre de dynamiser la communication et mettre en place des actions communes avec un maillage territorial.

#### Réalisations et améliorations projetées :

- **Pour le service PHASE** : Visibilité du Service PHASE (site WEB enrichi, relais sur les journées d'information, sensibilisation des personnels, support de communication : plaquette d'information sur les procédures/aides/droits) ; valorisation et reconnaissance du métier de chargé.es d'accompagnement spécifique ; Visibilité du travail en équipe pluridisciplinaire (PHASE, ESE, MDPH, BVE, CROUS, autres services et partenaires).
  - o Mise en lumière de manifestations dans lesquelles le service PHASE est engagé : Focus sur les journées d'informations, événements culturels, sportifs (JPO, Soirée HandiVal, manifestations handicap/entreprises, Forum emploi, événements culturels).
  - o Sensibilisation à la poursuite d'études en doctorat (Augmentation du nombre de doctorants en situation de handicap bénéficiant d'un financement UBx)
  - o Accessibilité du site Web ; Visibilité des CAS (Témoignages d'étudiants) ; Communication et information sur le rôle des référents et correspondants PHASE
  - o Visibilité des partenariats sur le site internet ; Renforcement de la communication sur le Service PHASE en tant qu'employeur via les emplois étudiants ; Valorisation des activités des emplois étudiants (Preneurs de notes, secrétariat d'épreuves, aide humaine au travail universitaire sur site) ; Communication accentuée sur l'UBx établissement d'accueil en stage et formation en alternance ; Communication accentuée sur l'UBx potentiel recruteur auprès des jeunes diplômés ; Information sur le projet d'un répertoire



d'entreprises accueillant en stage ou en alternance/contrat pro les étudiants en situation de handicap

- **Pour le Pôle RHDS** : Communiquer pour informer, sensibiliser l'ensemble de la communauté et valoriser l'image de l'Université de Bordeaux : une communication régulière et suivie par un expert en veille sur l'accessibilité numérique ; Site internet : veiller à l'accessibilité de tous les supports.
  - o **Informer** : Un accès direct et simplifié vers PHASE et CoHand sur la page dédiée « situations de handicap » avec des informations faciles à lire et à comprendre + vidéos (interview croisée Chargé de mission/CoHand) + vidéos ministère ; Une mise à jour régulière de l'ensemble des informations relatives aux droits et à l'accompagnement à l'UB (internet et intranet, plaquettes d'infos).
  - o **Valoriser** en communiquant sur ce qui se fait : Vidéos témoignages agents et témoignages managers ; participation de l'UB aux forums emploi ; partenariat Cap emploi ; vidéo DUODAY ; séminaires divers ; forum des métiers de l'UB ; convention FIPHFP ; accueil des nouveaux arrivants ; attirer de nouveaux talents (dont nos propres étudiants/doctorants et inciter à la reconnaissance administrative tous ceux qui n'osent pas se déclarer (handicap invisible).
  - o **Sensibiliser** : accentuer la communication via site, réseaux sociaux, listes de diffusion autour de toutes les actions : Lancement réseau Ambassadeurs + espace dédié sur site web avec accès facile à l'annuaire des bénévoles ; Mettre en place une liste de diffusion : handicom@u-bordeaux.fr (destinée aux BOE + ambassadeurs + tout agent intéressé) sur abonnement ; Sensibiliser les étudiants à participer à DUODAY ; sensibiliser à la formation : lien vers prochain plan de formation dédié handicap ; Jeu concours auprès de l'ensemble de la communauté : « le handicap c'est quoi pour vous ? » ; Créer une communauté solidaire sous forme de réseau d'entraide informel « étudiants & personnels » : offre de services partagée (co-voiturage/sorties/sociabilité). Réaliser une campagne de recensement et des vidéos de sensibilisation destinées à tous sur les différentes pathologies avec un focus appuyé sur TSA et troubles psychiques (dépression, bipolarité ...)

#### **Les projections du SDH :**

- **On amplifie la dynamique impulsée** : on inscrit le handicap dans une stratégie politique de la gouvernance ; on continue la dynamique des partenariats ; on valorise la participation de l'université à l'AMI Gironde, territoire 100% inclusif ; on continue à rendre visibles les services Phase et le rôle central du référent handicap au pôle RHDS ; on coordonne les actions des acteurs internes de l'université.

- **La communication et la création d'outils** /communication à l'attention des usagers et partenaires : créer des supports de communication autour des évènements, infos web, newsletter campus et personnels, soirée à thème Handival, campagnes de rentrée ; (Phase) ; développer des actions de communication d'envergure nationale (Duoday) ; rendre plus accessible l'information sur le site institutionnel et appli ; repenser la signalétique sur les campus ; amplifier les signatures de conventions.
  
- **La communication et son rôle central de valorisation, en synthèse :**
  - o **Informer** : accessibilité des pages web (site institutionnel et portail des personnels), amélioration du contenu, mise à jour des informations et mise en valeur des actualités sur l'accompagnement, info droits, faire connaître l'université comme employeur du territoire...  
> Capsules vidéos, portraits, valorisation des partenariats et évènements (Forum des métiers, Handi'Val, JPO, rencontres dans les lycées, Duoday...)
  - o **Sensibiliser et fédérer** : lancement du réseau ambassadeurs RH handicap ; sensibiliser aux formations étudiantes et de la communauté, continuer la diffusion dans les RS, relais réseaux.
  - o **Acculturer** : organisation de journées de valorisation des actions menées par la communauté universitaire (forum, Handi talents, etc.), d'une journée de sensibilisation accessibilité numérique à l'occasion du Global Accessibility Awareness Day (journée mondiale de l'accessibilité numérique).

### 4.3.2. Pistes d'action

AXE 3 : ACTIONS PRIORISÉES POUR L'AXE communication et sensibilisation				
ESPACES	Extra-structures de l'UB / macro (Institutionnelle, physique/technique, humaine)	Toutes les conventions partenariats Faire connaître l'UB employeur	Diffusion des actions / partenaires institutionnels, collectivités, associatifs au sein de la communauté.	Site web relié aux structures externes
	Inter-structures de l'UB (Institutionnelle, physique/technique, humaine)	<b>Inform</b> : accès direct et réciproque vers pages web Phase, RH et mission handicap Améliorer le contenu par le biais de capsules vidéo, interviews, MAJ régulières des infos sur l'accompagnement, la formation, droit Faire connaître l'UB employeur à nos étudiants.	<b>Faire émerger</b> une cartographie des formations, des recherches, des contrats doctoraux	Site web UB entièrement accessible et mis à jour  Organiser une Journée de valorisation des actions menées par la communauté universitaire UB > Forum, Trophées Handi Talents
		<b>Valoriser tout événement</b> : le forum des métiers de l'UB, Duoday, Handival... JPO lycéens, PHASE à la rencontre des lycéens	- <b>Valoriser</b> : témoignages d'étudiants, d'agents bénéficiaires, de managers et agents accueillants - <b>Sensibiliser et fédérer</b> toute action commune RH, Phase, tout service et communiquer / construction d'outil numérique dédié (plateforme, appli) à une <b>communauté d'entraide handisolidaire</b>	Organiser une Journée de sensibilisation accessibilité numérique à l'occasion du <i>Global Accessibility Awareness Day</i> (journée mondiale de l'accessibilité numérique) qui se tiendra le 19 mai 2022
	Intra-structures / micro (Institutionnelle, physique/technique, humaine)	<b>Inform</b> par structure de formation, de recherche et administrative Les référents Phase : rôle - Renforcement de mise à disposition des outils de communication Mise en place des ambassadeurs RH handi(ARH2)	<b>Faire connaître le recensement</b> de toutes les actions menées par chaque SNI sur le volet formation, recherche, employabilité, accessibilité Connaissances et impulsions intra portées par chaque SNI (questionnaire d'évaluation)	
		Court terme (2021-2022)	Moyen terme (2022-2024)	Long terme (≥ 2024)
	TEMPORALITÉS →			

### 4.3.3. Actions et évaluation

Spécificités/ Objectif	Type d'action	Description	Durée	Calendrier	Coût de l'action	Indicateurs
Informer	<b>Un site web avec un onglet « Situation de handicap qui regroupe toutes les informations</b>	Rendre plus visible l'ensemble des organisations en place sur une même page avec un accès direct au service PHASE, au service handicap RHDS avec des informations faciles à lire et à comprendre et des contenus innovants (capsules vidéos).	A prévoir dans la durée	En continu	Moyens humains /service communication et mission handicap	Nombre de catégories d'informations et de supports de contenus
	<b>Un suivi du site web et une mise à jour régulière des informations</b>	Actualiser et veiller à la bonne accessibilité des informations. Une mise à jour régulière de l'ensemble des informations relatives aux droits et à l'accompagnement à l'UB			Moyens humains : Services communication, PHASE, RHDS/handicap et mission handicap	
	<b>Site internet UBx</b>	Maintenir une bonne visibilité et enrichir les accès (information sur les procédures/aides/droits/manifestations de tout type)		En continu	Moyens humains : Services communication, PHASE, RHDS/handicap et mission handicap	Enquêtes Satisfaction Etudiants rattachés PHASE et personnel / RHDS/Handicap
	<b>Actualisation</b>	Actualisation de tous les supports de communication		Pour chaque rentrée universitaire si nécessaire		
Valoriser	<b>Accentuer la communication sur ce qui se fait</b>	Communiquer sur tous les événements auprès de l'ensemble de la communauté et vers l'extérieur <i>via</i> site web et tout autre canal de diffusion : newsletter, réseaux sociaux, listes de diffusions Permettre à chaque structure de communiquer sur ces propres actions		Au fil de l'eau	Moyens humains : Services communication, PHASE, RHDS/handicap et mission handicap	Nombre d'évènements, de supports/visibilité
	<b>Afficher toutes les actions sur site web</b>	Mettre à disposition des enregistrements vidéo des manifestations (ex Duoday), des témoignages d'étudiants, de personnels, de partenaires, faire de retours sur les séminaires divers, forums, accueil des nouveaux ... Faire mieux connaître l'université au titre d'employeur (vidéos d'experts métiers)				

	<b>Rôle du correspondant handicap dédié au personnel</b>	Valoriser le métier de correspondant handicap : (re)connaissance, liens/aides transverses aux services de l'UB et partenaires extérieurs		2021		Fiche métier/Ministère ; Nombre d'agents BOE accompagnés ; capsule vidéo dédiée
	<b>Rôle des Chargé(e)s d'accompagnement (CAS)</b>	Valoriser le métier de CAS (Fiche métier / Capsules vidéos / Expertise des CAS)		2022		Fiche métier CAS réalisée par MESRI  Nombres étudiants à BS accompagnés, capsule vidéo
	<b>Rôle des référents PHASE</b>	Faire (re)connaître les référents PHASE (Identification et reconnaissance de l'appui apporté aux chargé(e)s d'accompagnement)		2022		Communication sur le rôle des référents
	<b>Rôle des correspondants PHASE</b>	Mieux préciser aux différents interlocuteurs le rôle des correspondants PHASE : Contribuer au respect de la politique d'établissement en faveur des étudiants, relais déconcentré du référent PHASE, appui pédagogique local et concret aux CAS dans leurs fonctions,...	A prévoir dans la durée	Tout au long de l'année universitaire		Communication et information sur le rôle des correspondants, leur implication, leur engagement
	<b>Améliorer communication sur l'événementiel</b>	Service PHASE : Focus sur les journées d'informations, événements culturels, sportifs (JPO, Soirée HandiVal, manifestations handicap/entreprises, Forum emploi, événements culturels...)	A prévoir dans la durée	2022-2024		Types, objectifs et nombre d'événements Nombre de participants
	<b>Emplois étudiants =&gt; Engagement à valoriser</b>	Emplois étudiants : Actions de formation en projet pour ces étudiants recrutés + Accès à la formation continue des personnels UBx / Nouvelle accréditation => Création d'UE d'ouverture : Possibilité de valoriser l'expérience de ces étudiants				Valorisation des activités des contrats étudiants Communication sur les UE d'ouverture
<b>Sensibiliser et fédérer</b>	<b>Communiquer sur les formations</b>	<i>Sur le site web rendre accessible un annuaire des formations dédié au handicap pour les étudiants et les personnels</i>		2022-2024		Nombre de formations affichées

<b>Fédérer les personnels et inciter à se faire connaître</b>	<b>Activer le réseau des Ambassadrices et Ambassadeurs RH</b> <i>Lancer l'appel à candidature auprès de l'ensemble des personnels et communiquer sur la mise en place. Rendre visible les membres du réseau sur site web et dans les locaux</i>	2021	A renouveler tous les ans		Nombre de membres et affichage
	<b>Mettre en place une liste de diffusion :</b> <i>handicom@u-bordeaux.fr (destinée aux BOE + ambassadeurs + tout agent intéressé) sur abonnement</i>		2022-2024		Nombre d'adhérents et de communications
	<b>Organiser une nouvelle campagne de recensement</b> <i>en s'appuyant sur le réseau</i>		Début 2022 et à renouveler tous les ans		Communication via présidence
<b>Organiser des actions de sensibilisation communes étudiants et personnels</b>	<b>Organiser un jeu concours</b> <i>auprès de l'ensemble de la communauté autour de la représentation du handicap (écriture, dessin, peinture ...)</i>		2023		Communication et nombre de participants
	<b>Créer une communauté handisolidaire</b> <i>réseau d'entraide informel animé par les étudiants et les personnels : offre de services partagée (co-voiturage/sorties/sociabilité)</i>		2023-2024		Communication et nombre de participants
<b>Campagne d'information sur la poursuite d'études en doctorat</b>	Relayer l'information aux potentiels doctorants sur l'implication de l'UBx (2 contrats financés/an sur fonds propre UBx, en sus de ceux financés par le ministère), pour les inciter à postuler	Candidature à abonder chaque année universitaire (action sur 3 ans/contrat)	Campagne nationale 2 <sup>nd</sup> semestre universitaire		Nombre doctorants en situation de handicap / Nombre de doctorants UBx Origine des doctorants (extérieur UBx ?)
<b>Souligner le potentiel de l'UBx : Accueil pour stage et alternants + Potentiel recruteur de jeunes diplômés</b>	Communiquer sur l'UBx en tant qu'établissement d'accueil en stage et formation en alternance + Recruteur auprès des jeunes diplômés	A prévoir dans la durée	2022-2024		Nombre étudiants en situation de handicap inscrits en alternance et/ou en stage  Nombre de jeunes diplômés en situation de handicap recrutés à UBx

<b>Sensibiliser les étudiants sur les recrutements proposés via PHASE</b>	<b>Service PHASE</b> employeur via emplois étudiants => Communication à renforcer	A prévoir dans la durée	En continu		Nombre recrutements et origine des étudiants (De quelles composantes de formations ils sont issus ?)
<b>Communiquer sur les formations en lien avec le handicap à l'UBx</b>	Exemple : Faculté des STAPS => parcours <b>APAS</b> et <b>M3i2S</b> (Motricité et Ingénierie de l'Intervention et de l'Inclusion Sociale et Scolaire)	A prévoir dans la durée	2021-2022		Visibilité de formations dans le catalogue en ligne et en interne UBx
<b>Mettre en valeur les interventions et les faire connaître</b>	Intervention du service PHASE Lors des amphis de rentrée + Réunions pédagogiques à la demande pour des promotions ciblant les <b>étudiants et enseignants</b> d'une formation donnée / <b>Interventions à la demande</b> : sollicitations du rectorat, CREPS (lycées Victor Louis et Kastler), conservatoire de Bx, IEM de Talence, Droit au Savoir...)		2021-2022		Impact sur public Lycéens et autres organismes extérieurs UBx Information communauté enseignante UBx sur rôle du service PHASE
<b>Mettre en lumière les partenariats</b>	<b>Partenariats</b> : Signe, GIAA, Droit au Savoir, Comité Handisport, Visuels <b>LSF</b> , CRFH...		En continu		Visibilité des partenariats (sur site internet)
<b>Souligner le travail en équipe pluridisciplinaire</b>	Travail équipe pluridisciplinaire : PHASE, ESE, MDPH, BVE, CROUS, autres services et partenaires		En continu		Visibilité des services impliqués (cf page « Besoins Spécifiques »)
<b>Communiquer sur les lieux professionnels (publics/privés)</b>	Projet de réalisation d'un répertoire d'entreprises accueillant en stage ou en alternance/contrat pro les étudiants en situation de handicap (Cf. axe « Insertion professionnelle »)		2022		Visibilité du Répertoire

## 4.4. AXE 4 : ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT DES ETUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

*Co-écrit avec Karine Verdeau et le groupe de travail de l'axe 4*

### 4.4.1. Bilan de l'axe

#### 4.4.1.1. Evolution des effectifs

Le nombre d'étudiants en situation de handicap accompagnés par le service PHASE est en constante augmentation depuis 2015. Il a plus que doublé en 6 ans

459 étudiants accompagnés en 14/15 ; 978 en 20/21.

En 2021, le service PHASE accompagne un plus large panel de situation : handicap, maladie, sport de haut niveau, sport de bon niveau, pratique artistique confirmée, mandature, activité salariée, charge de famille, engagement associatif, services civique, et autres profils spécifiques sont éligibles aux dispositifs PHASE.

L'effectif des étudiants à besoins spécifiques accompagnés par le service est en constante augmentation : 995 en 15/16 ; 1497 en 20/21, malgré une année 20/21 peu représentative (période Covid).

#### 4.4.1.2. État des lieux de réalisation des objectifs du SDH 2015

##### 1<sup>er</sup> objectif :

- **Consolider le dispositif d'accueil des étudiants en situation de handicap / Diffuser le plus largement possible les informations relatives aux conditions d'accueil et d'accompagnement / renforcement du dispositif d'accompagnement de proximité pour toutes les filières, sur tous les sites :**
  - Recrutement 1 chargé.e d'accompagnement supplémentaire année un. 15/16.
  - Organiser un relais de service PHASE sur chaque formation/site et/ou campus excentré.

Le Service a été réorganisé à l'issue d'une période de réflexion sur la reconnaissance de l'engagement étudiant. Le service PHASE a été identifié comme acteur central dans la réponse apportée par l'établissement aux étudiants à besoins spécifiques.

En 2015 le service PHASE comptait 7 ETP dont 6.5 pour l'accompagnement et 0.5 pour la gestion administrative et 3 chargé.es d'accompagnement cumulaient des fonctions d'accompagnement avec celles de responsables de



service. Le campus de Carreire (campus santé) ne proposait qu'un accueil à mi-temps. L'aide administrative était focalisée sur un seul campus (Pessac).

En 2021, le service fonctionne avec 10 ETP dont 8 agents à temps plein sur l'accompagnement. Une présence sur tous les campus principaux. Un poste de responsable de service et un poste de chargé de gestion administrative ont été créés pour décharger les chargé.es d'accompagnement du suivi administratif.

Depuis 2020, la généralisation des renforts étudiants pour tout.es les chargé.es d'accompagnement permet de piloter plus efficacement les aménagements par des aides humaines (prise de note, tutorat et secrétariat d'épreuve).

L'établissement s'est engagé dans un programme de reconnaissance de l'expertise métier des chargé.es d'accompagnement spécifique en focalisant l'activité sur des postes dédiés.

L'organisation de relais sur les campus est assurée par les chargé.es d'accompagnement en lien avec les acteurs locaux.

Les chargé.es d'accompagnement sont mobiles et se déplacent sur demande.

## **2<sup>ème</sup> objectif :**

- **Porter une attention particulière sur la constitution et le fonctionnement de l'équipe plurielle en y associant des partenaires :**
  - Consolidation du rôle de l'espace santé étudiant.
  - Constitution et développement de réseaux.

L'agrément MDPH33 de l'Espace santé étudiant (ESE) a été formalisé en 2018.

L'information sur les procédures et les interlocuteurs pour les avis d'aménagements des évaluations a fait l'objet d'un travail de création de support de communication (plaquette d'information, dossier médical de demande, uniformisation des documents et clarification des procédures). Les avis pluriannuels ont été mis en place pour simplifier les demandes. Le nombre de médecin habilités a été augmenté pour fluidifier les réponses.

Pour ce qui concerne la constitution et le développement de réseaux, les partenariats historiques ont été consolidés. Le Service PHASE pilote deux marchés de prestataires qui ont été étendus aux interventions pour les personnels et visiteurs : un marché de prestation d'interprète LSF et un marché de prestation d'adaptation spécialisée de document (braille, relief, descriptions de visuels ...).

Un conventionnement avec la Région pour le suivi des personnes en situation de handicap en formation continue, en apprentissage initié en 2017 est consolidé en 2020.

### **3<sup>ème</sup> objectif :**

- **Développer les processus d’accompagnement des étudiants handicapés dans l’ensemble du cursus universitaire pour favoriser l’accès aux études longues :**
  - Développer l’aide au travail personnel universitaire au domicile.
  - Appui à la formation doctorale.
  - Encourager et accompagner les candidatures pour les campagnes nationales doctorat/handicap.
  - Nouer des partenariats privés pour financements de contrats doctoraux réservés / convention Rectorat ou autre.
  - Financement d’1 contrat doctoral réservé sur budget établissement

L’aide au travail personnel universitaire au domicile a été stoppée en 2018 pour des raisons juridiques. Le partenariat avec les pupilles de l’enseignement public de la Gironde devant être soumis à concurrence marchande, il a été décidé de ne pas renouveler ce dispositif d’aide qui n’est pas une obligation réglementaire.

Des liens réguliers quoiqu’informels avec la MDPH33 ont permis de collaborer pour apporter un appui aux candidatures pour les campagnes doctorales handicap du ministère.

L’université de Bordeaux finance sur fonds propres, depuis 2016, 2 contrats doctoraux réservés par an, ce sont donc 12 doctorants en situation de handicap qui ont été recrutés grâce à cet engagement. 11 doctorants présentés par l’université ont également été sélectionnés par le jury national des campagnes ministérielles.

Le Service PHASE prend une part active au suivi et au développement des candidatures en concertation avec le collège des écoles doctorales et en lien avec la correspondante handicap (transition).

### **4<sup>ème</sup> objectif :**

- **Implication de la communauté universitaire dans l’accompagnement des étudiants en situation de handicap :**
  - Valorisation de la mission d’accompagnement assumée par les contrats étudiants.
  - Optimiser l’implication des enseignants pour l’accessibilité des enseignements / repenser les procédures d’information des enseignants.

Depuis 2015, le rôle des contrats étudiants dans les activités du service PHASE s'est considérablement renforcé.

En 2021 ce sont plus de 300 renforts étudiants qui assurent des missions de prise de note, secrétariat d'épreuve, tutorat spécifique (disciplinaire ou méthodologique), aide au travail personnel universitaire sur site, accueil et renfort au service.

Les dépenses pour les salaires de ces vacataires sont en augmentation, entre 150 000 € et 250 000 € selon les années universitaires.

Depuis 2020, les renforts étudiants au service sont de plus en plus nombreux et indissociable du fonctionnement du service.

La gestion des prises de note est totalement pilotée par des renforts étudiants : recrutement des preneurs de note, suivi des droits sur moodle, vérification qualité et régularité des dépôts.

Le Service PHASE fait appel à un réseau d'enseignants impliqués : 25 correspondants et 6 référents PHASE qui permettent la mise en application des politiques de l'établissement en faveur des étudiants à besoins spécifiques dans les composantes et unités de formation. Une meilleure identification institutionnelle de ces soutiens enseignants et de leur implication est à prévoir.

#### 4.4.2. Pistes d'action

<b>AXE 4 : ACTIONS PRIORISÉES POUR l'accompagnement des étudiants en situation de handicap</b>				
<b>ESPACES</b>	Extra-structures de l'UB / macro (Institutionnelle, physique/technique, humaine)	Consolidation des partenariats Convention entreprises rectorat ens sup « atout pour tous » Avenant signé 18juin21 : réinscrire l'ATPUD avec proposition de basculer le suivi ATPUD PEP vers le rectorat	Consolidation des partenariats Développement des liens pour la formation, la sensibilisation handicap Convention CRFH	
	Inter-structures de l'UB (Institutionnelle, physique/technique, humaine)	Consolidation du dispositif d'accompagnement des étu. en situation de handicap : Officialisation du rôle des référents PHASE pour soutenir la mise en œuvre de la politique BS au sein des composantes : légitimité / lettre de mission et détermination des attendus Clarification de la position de la mission des référents PHASE au sein de la composante  Reconnaissance de l'expertise métier des chargé.es d'accompagnement spécifiques (CAS) Consolidation du rôle des CAS dans la définition du plan d'accompagnement des étu. à besoins spécifiques. Développement d'outils métiers, pour sécuriser et simplifier le traitement des données : développement de planiphase  Clarification de la répartition des rôles des services des composantes (services des examens, scolarité et service PHASE) pour la mise en œuvre des aménagements des évaluations pour les étu. en situation de handicap : grande augmentation du nombre d'étu. et complexité des aménagements.  Amélioration du transfert d'information « droit des étu. BS » vers les équipes enseignantes / exp sur secteur ST via moodle	Reconnaissance de l'expertise métier des chargé.es d'accompagnement spécifiques (CAS) Mise en place un parcours de formation métier CAS en lien avec le service développement des compétences du pôle RHDS  Constitution et fonctionnement de l'équipe plurielle Sensibilisation et information sur les typologies de handicap et sur les aménagements auprès des médecins désignés CDAPH33 à l'ESE Développement des liens avec le CFA et la for co pour le suivi des apprentis et alternants  Suivi du devenir des doctorants / alumni  Développement du travail en collaboration avec les DIRET sur les suivis pédagogiques des étu. BS (régimes de dispense spécifiques, formalisation des aménagements-AGIR-APOGEE) /	Sécurisation des données/ en lien avec le délégué à la protection des données Porter attention au respect du RGPD dans le traitement des données BS,  Mise en conformité des procédures d'archivage
	Intra-structures / micro (Institutionnelle, physique/technique, humaine)	Consolidation du dispositif d'accompagnement des étu. en situation de handicap : Reconnaissance de l'expertise métier des chargé.es d'accompagnement spécifiques Visibilité du service : site internet, partenaires, lien avec le secondaire  Développement tutorat méthodologique en lien avec école orthophonie exp en 21/22  Analyse qualité du service rendu : questionnaire satisfaction	Valorisation des missions confiées aux contrats étu. : PN, S, T, ATPUS, renforts Développer les outils de suivi pour permettre la mise en place d'un paiement mensuel. Renforcer le rôle du CGA Développer les actions de formation des contrats étu.	Sécurisation, simplification et homogénéisation des procédures
		Court terme (2021-2022)	Moyen terme (2022-2024)	Long terme (≥ 2024)

### 4.4.3. Actions et évaluation

Spécificités/ Objectif	Type d'action	Description	Durée	Calendrier	Coût de l'action	Indicateurs	
Consolider le dispositif d'accompagnement des étudiants en situation de handicap	Reconnaissance de l'expertise métier des chargé.es d'accompagnement spécifiques – CAS	Développement d'outils métiers	1 à 3 ans	Outils métiers à développer en urgence 2021/2022	Développement planiphase : 15 000 € Développement via prestataire ou recrutement direct PHASE Financement : Appel à projet région ? Budget service PHASE si nécessaire	Développement d'indicateurs d'activité	
		Développement de l'application de programmation des intervenants UB (contrats étu. vacances), Planiphase				Temps dégagé pour l'accompagnement	
	Création d'outils d'accompagnement	Fiabilité des données bilan de Service					
		Consolidation du rôle des CAS					
		Construction d'un parcours de formation métier en lien avec le pôle développement des compétences du pôle RHDS		Parcours formation métier, programmation 2021/2023	Coût formation à évaluer avec pôle RHDS	QVT pour les CAS	
	Améliorer la connaissance des rôles des interlocuteurs du Service PHASE	Clarification de la répartition des rôles entre le Service PHASE et les composantes Officialisation du rôle des référents – lettre de mission précisant – détermination des attendus	1 à 3 ans	Réflexion et échanges composantes PHASE / 2022/23	Primes référents pour chaque composante ?	Bilans PHASE par composantes	
	-Référents et correspondants PHASE	Renforcer les services en charge des examens / ETP supplémentaire, outils métiers ? Le nombre d'étu. avec avis d'aménagement d'évaluation est en augmentation constante.		Rôle des référents		Supports de postes pour renforcer les services des examens ?	Nombre de recours et de signalement de la part des étu., du service PHASE, des services des examens sur les dysfonctionnements dans l'organisation des aménagements des évaluations
	-Chargé.es d'accompagnement	Les aménagements sont de plus en plus complexes.		Répartition des rôles : information		Coût outil métier ?	Analyse questionnaire satisfaction, degré satisfaction des étu. sur la question des
	-Lien avec les services dédiés à l'organisation des examens	Les services en charge des examens sont en difficulté pour la mise en œuvre des temps majorés, installation des ordinateurs en salle, organisation des surveillances des salles d'examens réservés aux étu. handi,		Formation des surveillants des salles réservées aux étu. handi (fin 2021)			
	-Lien avec les			Test partage info ciblée PHASE collège ST via moodle sept 2021/janvier 2022 –			
				Test partage info ciblée			

<b>DIRET- optimiser et simplifier le partage des informations utiles</b>	<p>information aux enseignants 767 étu. ont des aménagements des évaluations/ l'université doit mettre à disposition un ordinateur pour chaque examen pour 205 étu. 71 étu. composent avec un secrétaire d'épreuve</p>		<p>PHASE collège SH via AGIR sept 2021/janvier 2022</p> <p>Extension selon évaluation des deux tests.</p>		<p>aménagements d'examens</p> <p>Retour qualité des Tests Moodle et AGIR auprès des enseignants</p>
<b>Valoriser les missions confiées aux étudiants /</b>  <b>-Prise de note</b>  <b>-Secrétariat d'épreuve</b>  <b>-Tutorat disciplinaire</b>  <b>-Tutorat méthodologique</b>  <b>-Aide au travail personnel universitaire sur site</b>  <b>-Renforts au service PHASE</b>	<p>Développer les outils de suivi pour permettre la mise en place de paiements mensuels. Renforcer le rôle du chargé de gestion administrative</p> <p>Développer les actions de formation des contrats étu.</p> <p>Renforcer le rôle des renforts étu. pour améliorer la qualité des prises de note (retour questionnaire satisfaction)</p> <p>Développer le tutorat méthodologique (dyspraxie, TSA, étu. L1 ...)</p>	<p>1 à 3 ans</p>	<p>Suivi développement planiphase sept21/juin22</p> <p>Juin21/juin22 Formation initiale et continu des tuteurs méthodologique</p> <p>Formation des renforts étu. et développement des missions dès sept.21</p>	<p>Dépenses liées aux aides humaines en hausse/ prévision 250 000 €</p> <p><i>(Plus de 300 contrats étudiants pour un budget de presque 200 000 € par année universitaire.)</i></p> <p>Actions de formations : 2000 €/an</p>	<p>Nombre d'étudiants mobilisés par le service PHASE, cursus suivi, nb heure, type activité ...</p> <p>Bilan de suivi des paiements des étu.</p>

	<p><b>Conformité juridique des activités du service</b></p> <p><b>-Notification des décisions d'établissement pour les aménagements des évaluations</b></p> <p><b>-Conformité RGPD</b></p> <p><b>-Conformité archivage</b></p>	<p>Développement d'outils de rédaction automatisée de décisions d'établissement</p> <p>Réflexion et mise en conformité RGPD</p> <p>Formation, documents</p> <p>Réflexion et travail d'archivage des dossiers étudiants</p>	<p>1 à 5 ans</p>	<p>Sept 2021/juin 2022 Automatisation des tâches de suivi des décisions et régularisation</p> <p>Juin21/juin22 Préparation en lien avec le délégué à la protection des données</p> <p>Sept22/juin23 mise en conformité des bases de données, outils de suivi et information</p> <p>Janvier22/déc23 Recensement et archivage des anciens dossiers (avant 2016)</p> <p>Janvier24/déc24 Archivages des dossiers 2016/21</p>	<p>Dépenses liées au développement d'outils métiers ?</p> <p>Formations</p> <p>Matériel et local archivage ?</p>	<p>Délai d'envoi des décisions d'établissement</p> <p>Degré de conformité RGPD</p> <p>Etat des lieux des archives par site</p>
<p><b>Travail autour de l'insertion professionnelle des étudiants en impliquant des partenaires extérieurs</b></p>	<p><b>Développement et consolidation des partenariats</b></p>	<p>Suivi des liens avec le CRFH / convention : accès aux formations, plateforme de matériel, conseil et échanges de pratiques</p> <p>Développement des liens entre le Service PHASE et le CFA, la formation continue UB</p> <p>Suivi des liens avec le rectorat /convention « atout pour tous » / échanges avec les enseignants référents secondaire / échanges pour la prise de poste des étu. master MEEF</p> <p>Participation au renforcement des liens avec les entreprises partenaires pour l'accueil en stage/alternance, et insertion pro des étu. en situation de handicap convention « atout pour tous » / Liens CFA / MAOIP</p>	<p>1 à 5 ans</p>	<p>Participations aux comités de suivi de la convention « atout pour tous » 2 à 3 fois par an</p> <p>Echanges réguliers avec le CFA, la formation continue et bilans annuels</p> <p>Echanges réguliers avec le rectorat</p>		<p>Participation aux comités de pilotage</p> <p>Financement d'actions via la convention « atout pour tous »</p>

## **4.5. AXE 5 : LES FORMATIONS AUTOUR DES PROBLEMATIQUES ASSOCIEES AU HANDICAP**

*Co-écrit avec Christophe Roiné et le groupe de travail de l'axe 5*

### **4.5.1. Bilan de l'axe**

#### **4.5.1.1. Panorama des actions de formations handicap à l'université de Bordeaux :**

Lors du précédent schéma directeur, il était mentionné le besoin d'identification des actions de formation en matière de handicap à l'université de Bordeaux. Si certaines formations sont maintenant relativement connues et pérennisées, d'autres passent encore inaperçues, d'autres encore disparaissent des curricula ou sont en voie de création.

La difficulté de réaliser un panorama exhaustif des actions de formation handicap à l'UB ressort du niveau de granularité envisagé. Entre une UE entièrement dédiée au handicap et fléchée telle quelle, un cours ou un TD handicap au sein d'une UE qui elle, n'a pas pour objectif particulier la question du handicap, voire un module de quelques heures proposé dans un ensemble plus vaste, on comprendra que les remontées d'enquête ne sont pas du même ordre et sans doute peu aisées à réaliser.

Pour autant, il paraît souhaitable de viser l'exhaustivité et ainsi cartographier précisément l'ensemble des formations handicap dispensées à l'UB.

Le cadre des nouvelles accréditations permettra de réinitialiser cette cartographie en veillant à spécifier :

- Les modules de formation qui visent explicitement la question du handicap ;
- Les modules de formation qui, sans viser explicitement la question (car fondus dans des ensembles plus larges), proposent des actions de formations dédiées au handicap

L'enquête concernera l'ensemble des collèges, écoles et instituts, et ce de façon systématique pour chaque formation en lien avec le handicap ; et permettra de couvrir et repérer les actions de formation des plus aux moins visibles.

Dans le même ordre d'esprit, il s'agira de préciser pour chaque formation repérée son positionnement dans la nouvelle offre :

- Personnalisation, ouverture, socle ;
- Présentiel, hybride, en ligne ;
- Initiale, continue ;
- Professionnelle.

#### **4.5.1.2. Valorisation des actions de formations handicap à l'université de Bordeaux**



Pour augmenter la visibilité des formations, il conviendra de mener une politique déterminée de valorisation en suivant les axes d'actions suivants :

- En lien avec la Direction de la Formation et de la Gestion des Cours, inciter à faire entrer les termes handicap, inclusion, accessibilité, pédagogie inclusive... dans les descripteurs des modules de formation fléchés handicap (descripteurs GOF – AGIR – Syllabus...) ;
- En lien avec la MAOIP, associer l'ensemble de ces descripteurs aux référentiels métiers existants ;
- Constituer un répertoire exhaustif et documenté des formations liées au thème du handicap dans chaque structure de formation et le mettre à disposition des étudiants et des enseignants sous la forme d'un tableau synoptique des actions de formation repérées ;
- Travailler auprès de la direction de la Communication à créer un espace dédié au handicap (onglet formation) facilement accessible et permettant rapidement aux utilisateurs de connaître l'ensemble des formations existantes ;

#### 4.5.1.3. Mutualisation des actions de formations handicap à l'université de Bordeaux

L'ensemble des dispositifs de formation handicap UB constitue une richesse sans doute encore relativement inexploitée au sein de notre établissement. Qu'il s'agisse de formations en santé, en sciences humaines, en pédagogie, en sciences et technologie, en économie, gestion, sciences politiques, le panel des formations relevant de ce champ est immense et l'on gage qu'elles pourraient constituer en soi, pour peu qu'on les associe, des modules complets susceptibles d'intéresser certains corps de métier relevant du handicap (formation des aidants, des responsables de structures du champ médico-social, des responsables handicap dans les administrations ou les entreprises, etc.).

La mutualisation des ressources et des initiatives permettrait dans un premier temps de constituer un corpus de moyens mis à disposition des équipes pédagogiques intéressées par le montage de formations clé en main.

Cette mutualisation nécessite de s'appuyer sur des actions ciblées :

- Repérage des ressources numériques mis à disposition par les UNT ou la plateforme FUN Mooc et réalisation d'un catalogue ad hoc mis à disposition des EPM ;
- Repérage et indexation des ressources numériques internes sur Mediapod ;

- Constitution d’une communauté de pratiques pédagogiques (CPP) sur la thématique du handicap
- Incitation à publier des retours d’expérience et description de formation sur revue en ligne Pédagogie à l’Université de Bordeaux

#### 4.5.1.4. Création de formations handicap à l’université pour la formation continue

In fine, le repérage, l’indexation, la valorisation et la mutualisation des dispositifs et des ressources de formation sont susceptibles de permettre la création de modules de formations particulièrement destinés à la formation continue selon un modèle économique relativement facile à maîtriser.

Nous pensons notamment à la création de licence-classes qui, sur une période ramassée et circonscrite dans le temps, pourrait certifier des blocs de compétences ad hoc et intéresser des professionnels relevant du champ du handicap : par exemple, la formation des aidants à domicile, avec une certification de niveau infra- licence.

Mais cela peut aussi se réaliser :

- En direction des enseignants (« accessibilité des enseignements et politiques d’inclusion ») avec mise en situation et présentation de solutions (outils), exemples d’adaptations de TP, accueil d’étudiants en situation de handicap, besoins d’adaptations selon le handicap...
- En direction des personnels administratifs en charge de l’accueil ;
- En direction des personnels gestionnaires RH....

Ces créations nécessitent de repérer des équipes pluridisciplinaires prêtes à s’engager dans l’action (d’où l’intérêt de s’appuyer sur une CPP handicap dynamique) et seront d’autant plus pertinentes qu’elles reposeront sur un accompagnement par la MAPI à une scénarisation des ressources mises à disposition.

#### 4.5.1.5. Lien formation /recherche handicap à l’université de Bordeaux

En cohérence avec l’axe Recherche du schéma directeur, il conviendra de mettre en synergie l’ensemble des actions formation proposées ci-dessus avec les initiatives en matière de recherche.

Un rendez-vous de rencontres UB autour des thématiques « handicap » (sur le modèle des journées d’étude EMELCARA/2018) pourrait réaliser cette mise en synergie au cours du prochain quinquennal.

#### 4.5.2. Pistes d'action

<b>AXE 5 : ACTIONS PRIORISÉES pour la promotion des formations autour du handicap</b>					
<b>ESPACES</b>	Extra-structures de l'UB / macro (Institutionnelle, physique/technique, humaine)		<b>Identification</b> : Repérage des ressources numériques de formation mis à disposition par les UNT, la plateforme FUN Mooc et sites institutionnels		
			<b>Valorisation</b> : - Création d'un espace de communication dédié aux formations « handicap » de l'établissement ; - Catalogue formations « UB/Handicap », guide, plaquette synthétique ...	<b>Valorisation</b> : Faire connaître et Valoriser les nouveaux modules de formation FC (Revue en ligne)	
	Inter-structures de l'UB (Institutionnelle, physique/technique, humaine)		<b>identification</b> : Création et diffusion d'un répertoire formations handicap à l'UB	<b>Création</b> de modules interdisciplinaires FC – accompagnement MAPI à la scénarisation des ressources	
		<b>Valorisation</b> : Groupe de Travail Dir Com pour politique de valorisation formations handicap			
		Groupe de Travail DFGC + MAOIP pour <b>identification</b> : des formations handicap et des entrées référentiels, mots-clés, descripteurs ( <b>Indexation</b> )	<b>Mutualisation</b> : Constitution d'une Communauté de pratiques pédagogiques handicap ; Liens avec axe Recherche pour homogénéisation des actions		
	Intra-structures / micro (Institutionnelle, physique/technique, humaine)		<b>Création</b> : Études de besoin en Formation Continue Handicap	<b>Création</b> de modules interdisciplinaires FC (licence-class)	
		<b>Identification</b> des formations « handicap » par composantes (Enquête) ;			
		<b>Indexation</b> : Fléchage des modules en précisant les positionnements au sein des maquettes (FI, FC – Hyb, - Pers, Ouv, Soc...)			
			Court terme (2021-2022)	Moyen terme (2022-2024)	Long terme (≥ 2024)

### 4.5.3. Actions et évaluation

Spécificités/ Objectif	Type d'action	Description	Durée	Calendrier	Coût de l'action	Indicateurs
<b>Identifier, rendre lisible et valoriser les formations UB existantes sur le thème du handicap</b>	<b>Identifier les formations existantes</b>	<p>Un premier répertoire existe mais il doit être complété et réactualisé</p> <p>Pour nombre d'entre eux, il n'existe pas de marqueurs spécifiques « handicap » au sein des descriptifs de formation (GOF, syllabus, etc.)</p> <p>Les caractéristiques des formations existantes ne sont pas connues (ouvert à la FC, mutualisable, en ligne, hybride, etc...)</p> <p>Les enseignants-ressources dispensant des formations handicap ne sont pas connus et listés</p> <p>Les enquêtes de remontée doivent prendre en compte les caractéristiques de positionnement</p>	1 an	2021-2022	X euros	<p>1.1. Qualité et exhaustivité des informations sur les formations UB</p> <p>1.2. Qualité synoptique du répertoire des formations</p> <p>1.3. Inscription des mots-clés associés au handicap dans les outils institutionnels de description des formations</p> <p>1.4. facilité d'accès aux informations sur site institutionnel – connaissance et usage du répertoire des formations</p>
	<b>Communiquer sur ces formations</b>	<p>L'existant est peu valorisé</p> <p>Un espace dédié facilement accessible n'est pas créé sur le site institutionnel</p>				
<b>Indexer, mutualiser les formations UB existantes sur le thème du handicap et constituer un collectif de travail des enseignants associés à ces formations</b>	<b>Identifier les ressources numériques de formation externes et internes, mutualisables</b>	<p>Des ressources numériques externes de formation handicap existent mais sont peu repérées (UNT, Fun Mooc, sites institutionnels...)</p> <p>Il n'existe pas de catalogue recensant ces ressources avec descriptifs associé</p>	2 ans	2021-2023		<p>2.1. qualité du catalogue des ressources numériques de formation</p> <p>2.2. nombre de ressources mutualisables disponibles</p> <p>2.3. réalité et vitalité de la CPP handicap (réunions, projets, diffusion)</p>
	<b>Constituer une Communauté de pratiques pédagogiques (CPP) autour du handicap</b>	<p>Des enseignants UB proposent déjà des ressources numériques de formation qui pourraient être mutualisables</p> <p>Les enseignants-chercheurs UB travaillant sur le handicap ne se connaissent pas</p>				

		<p>La création d'espace de rencontre et de mutualisation des ressources existantes sont susceptibles de faire naître de nouvelles propositions de formation.</p> <p>Des premières méthodologies de constitution et d'animation de CPP sont déjà à l'œuvre et pilotées par l'Open lab InPact (TP virtuels, enseignement clinique, entrepreneuriat)</p> <p>Une revue en ligne de pédagogie à l'université de Bordeaux sera ouverte et permettra d'ouvrir une rubrique handicap</p>				2.4. nombre d'articles publiés dans la revue pédagogique en ligne UB
<p><b>Créer un ou plusieurs modules de formation pluridisciplinaire sur des thématiques métiers en lien avec le handicap</b></p>	<p><b>Créer un ou plusieurs modules de formation ciblés FC en lien avec l'actualité de la recherche</b></p>	<p>De nouveaux métiers dans le champ du handicap nécessitent des formations spécifiques de certification infra-licence</p> <p>Des formations internes auprès des personnels UB pourraient entrer dans le catalogue de formation RH</p> <p>L'actualité de la recherche UB sur le handicap pourrait alimenter les actions de formation en cours ou à venir</p>	3 ans	2023-2026		<p>3.1 Ouverture d'une formation handicap pour public cible</p> <p>3.2 Création d'un dispositif interne pérenne d'étude de besoin en FC sur la thématique</p> <p>3.3 Réalité des liens formation-recherche attestée par l'organisation d'évènements dédiés</p>

## **4.6. AXE 6 : PROMOTION DE LA RECHERCHE AUTOUR DES PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES AU HANDICAP**

*Co-écrit avec François Demontoux et le groupe de travail de l'axe 6*

### **4.6.1. Bilan de l'axe**

Rappelons que cet axe ambitionne de valoriser les actions/handicap et les projets « recherche » associés de façon cohérente et réfléchie. Sachant que l'objectif principal, au travers de la recherche, est de valoriser et rendre visible des recherches appliquées, c'est-à-dire, des recherches au service des personnes en situation de handicap et de leurs entourages afin d'améliorer le quotidien, les études, l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi.

En 2015, la préparation du schéma directeur handicap a permis partiellement de cartographier à l'échelle de l'Université de Bordeaux les activités de recherche affichant un lien avec les problématiques du handicap. Mais ce travail demande une mise à jour régulière. Il est envisagé de les actualiser à l'aide d'un questionnaire en ligne à façonner. Par exemple sur deux niveaux : (1) par mot-clé générique « handicap » ; (2) Par compétences, liées à une problématique particulière ; ex / En S&T, un chercheur travaille sur le biocapteur : à voir comment utiliser cette compétence du domaine dans la sphère du handicap ; possibilité d'incitation à s'immiscer dans des recherches liées au handicap.

#### **Autres actions réalisées ou en cours :**

- Le colloque en 2019 autour du handicap a permis les regards croisés de chercheurs des 3 ex-départements Recherche (un ouvrage collectif a été publié aux éditions du CNRS en 2019) : cette action a permis i) aux chercheurs de se connaître, d'échanger et de favoriser l'interdisciplinarité/handicap ; ii) l'objectif second était de faire participer les enseignants-chercheurs à de futures formations internes à l'UB selon leurs compétences ; iii) avoir aussi un vivier de chercheurs pour des événements, intra ou hors de l'UB, ex : lié à la Convention « territoire 100 % inclusif » du département Gironde. Si ce troisième point a été réalisé sur quelques actions, les formations en interne n'ont pas été réalisées comme souhaité ; à partir de 2020, la crise sanitaire a accentué ce constat.
- Il a été créé, puis actualisée (en mars 2021), une page web dédiée au handicap sous l'onglet – « Situations de handicap » : certains projets de recherche appliquée intra UB ont nourri la page web ; il est toutefois souhaitable de rendre plus dynamique l'actualité de la recherche ciblée.
- L'effort lié à l'octroi de deux contrats doctoraux handicap sur les fonds propres de l'UB (2016, pérennisés en 2018) doit être poursuivi en s'ouvrant dans l'avenir aux étudiants extérieurs (avec encadrement UB) et surtout permettrait de valoriser le vivier de docteurs pour des emplois d'enseignants-chercheurs à l'UB.

**Pour ce nouveau schéma directeur** il est souhaité d'aller plus loin. Notre établissement possède de nombreuses compétences de recherche applicables au domaine du handicap (Robotique, informatique, SHS, cognitive...) que nous ambitionnons de mobiliser.

**Les objectifs sont :**

- D'utiliser la recherche comme levier pour l'insertion professionnelle et l'inclusion. A travers ces recherches nous souhaitons :
  - o 1/ améliorer la formation pour les personnes en situation de handicap (accessibilité numérique...) et ainsi permettre l'accès à une meilleure qualification ;
  - o 2/ faciliter l'insertion professionnelle (mobilité, aides techniques, etc.) ;
- De compléter la cartographie actuelle des activités de recherche affichées handicap en l'étendant au campus de Bordeaux (Bordeaux INP, Bordeaux Montaigne ...) et la région Nouvelle Aquitaine (UPPA, Université de Limoges...) ;
- De lancer une vaste enquête afin d'identifier des chercheurs/équipes ayant une activité sur le handicap non affichées et 3/ inciter des chercheurs et des équipes à s'investir sur des activités de recherche liées au handicap (accessibilité numérique, compensation du handicap, aides techniques, mobilité ...).

Pour cela, nous projetons de :

- 1) Lancer une vaste enquête à destination des laboratoires de recherche rattachés à notre établissement (activités en lien avec le handicap, programmes de recherche en cours, coopérations existantes, compétences transférables au domaine du handicap...) ;
- 2) Cartographier les activités sur l'ensemble du campus Bordelais et la région Nouvelle Aquitaine ;
- 3) Valoriser les activités de recherche en lien avec le handicap (affichage, labélisation par un comité d'experts, AAP UB ciblé handicap, AAP handicap région...) ;
- 4) Créer des synergies entre chercheurs, équipes et laboratoires de recherche,
- 5) Accompagner les équipes de recherche pour l'élaboration de projets ambitieux (région, ANR ...) ;
- 6) Accompagner les recherches pour la monter en TRL vers le transfert technologique (réseau d'associations, entreprises partenaires, étude de débouchés...)

Les actions s'effectueront à trois échelles géographiques (UB, campus Bordelais, Région Nouvelle aquitaine) et à plusieurs échelles de temps pour leur démarrage et leur durée (dès 2022, actions ponctuelles ou pérennes...).

#### 4.6.2. Pistes d'action

<b>AXE 6 : ACTIONS PRIORISÉES pour la promotion de la Recherche</b>				
<b>ESPACES</b>	Extra-structures de l'UB / macro (Institutionnelle, physique/technique, humaine)	<b>Enquête/repérer :</b> - programmes/équipes de recherche handicap (Bdx Montaigne, INP...) - Compétences de recherche (non affichés handicap) applicables au handicap - Sollicitation les EC identifiés/actions	<b>Création des synergies :</b> collaborations avec les chercheurs/équipes handicap de différents laboratoires UB et hors UB - Organisation Colloque campus Bordelais/Région NA	<b>Accompagnement et Montage</b> des équipes projets inter établissements (ANR/Europe ...) - Colloque national/international <b>Création répertoire d'experts</b> <b>Incitation :</b> chercheurs ayant des compétences (non affichées handicap)
	Inter-structures de l'UB (Institutionnelle, physique/technique, humaine)	<b>Enquête/identifier :</b> - programmes de recherche Handicap intra, inter-départements UB - thèses sur le handicap (+ mise à jour des données existantes)	<b>Création des synergies</b> entre les chercheurs/équipes handicap de différents laboratoires UB - Création répertoire d'experts (formations, etc.) - Colloque, journées handicap UB	<b>Accompagnement et Montage</b> de projets de recherche <b>Création d'un réseau de partenaires</b> (industriels, associations, financeurs ...), accompagnement au montage de projets
		<b>Valorisation page WEB</b> « situations de handicap » (projets recherches appliquées)	<b>Valorisation :</b> - Appuyer financements (AAP, Labélisation, EC Handicap UB ; 4 <sup>e</sup> année doctorat) ; - Communiquer /programmes de recherche handicap	
	Intra-structures / micro (Institutionnelle, physique/technique, humaine)	<b>Enquête/Repérer :</b> - programmes/équipes de recherche handicap dans les laboratoires UB - compétences de recherche (non affichés handicap) applicables au handicap dans les laboratoires UB	<b>Incitation :</b> chercheurs ayant des compétences (non affichées handicap) applicables au handicap à s'impliquer dans des projets handicap - Chercheurs sur actions locales, régionales <b>Page web :</b> lien vers projets recherches (vidéos....)	Amener les recherches en TRL haut et transfert industriel : implication SATT + réseau
	Court terme (2021-2022)	Moyen terme (2022-2024)	Long terme (≥ 2024)	



### 4.6.3. Actions et évaluation

Spécificités/ Objectif	Type d'action	Description	Durée	Calendrier	Coût de l'action	Indicateurs
<b>Cartographie de la recherche handicap/UB</b>	<b>Enquêtes croisées /identifier:</b> <b>1. Chercheurs (Dépts, labo, EC, C, doctorants) ; thèmes Handicap</b>	Enquête Via Sphinx (GT de l'axe 6) auprès des chercheurs UB/handicap  Thèses sur le handicap (+ mise à jour) et les doctorants en situation de handicap en thèse (CED)  Cartographier/répertoire via le Service « Valorisation de la recherche » (animation scientifique) : Mise à jour, identification et recensement global/handicap	10 mois	Novembre 2021/fev 2022 + analyse (juin 2022)	Observatoire /Etudiant stagiaire / Mémoire M2	1.1. Nombre de doctorants, docteurs, EC, C. (pers. en situation de handicap ou non) + évolution/an ; contrats suivis par RH/handicap 1.2. Nombre et types de programmes de recherche (Région, FSE, ANR...) + évolution/an 1.3. Montants et sources des financements ; et nombre de chercheurs et ETP 1.4. Productions scientifiques + évolution/an
	<b>2. Inciter et fédérer les chercheurs (compétences et regroupement)</b>	Sollicitation des EC identifiés/actions sur des actions régionales, départementales, rectorales, etc. ;  EC ayant des compétences (non affichées handicap), mais compétences applicables au handicap  Création répertoire d'experts (comm., projets ; formations UB, analyse des politiques publiques)	A pérenniser	≥ 2022  ≥ 2024  ≥ 2024		2.1. Nombre EC/ actions  2.2. Nombre EC/actions  2.3. Nombre d'actions
<b>Valorisation de la recherche</b>	<b>1. Communication</b>	Rendre visible et lisible le descripteur « Handicap » : Page web : lien vers projets capsules vidéo, rapports...  Communiquer et rendre visible les programmes de recherche <u>appliquée</u> handicap existants et accompagner recherches en labo UB  Journées d'étude, colloques UB, nationaux  Des brèves sur des actions de recherche ou des chercheurs pour alimenter la page web.  Création de supports d'information/ de communication web sur l'activité de recherche incluant la mise en valeur de parcours de doctorants/docteurs en SDH	A pérenniser	≥ 2022	Contractuel comm. (BOE ?)	1.1 Relai infos sur les sites institutionnels UB et partenaires 1.2. Nbre d'inscrits, nbre d'évènements 1.3. Nbre d'actions conjointes avec les acteurs du handicap 1.4 Relai infos sur les sites institutionnels UB et partenaires 1.5. statistiques sur réseaux sociaux et sites

<b>2. Doctorants/ Docteurs/EC</b>	<p>De la recherche sur le handicap vers la promotion des parcours des personnes en situation de handicap.</p> <p>Promouvoir les contrats doctorants et les docteurs en situation de handicap de l'UB (suivi/insertion professionnelle (lien axe IP)</p> <p>Thèse proposée par l'UB sur une thématique de recherche handicap</p> <p>Recrutement d'EC en situation de handicap et promotion (MCF à PU) à l'UB</p>		<p>≥ 2023</p>	<p>Budget PGE, Collège des ED, RH</p>	<p>2.1. appui avec le pôle PAS (contrats d'objectifs, cartographie et études des trajectoires) 2.2. Suivi et accompagnement Personnels/RH</p> <p>Suivi des recherches, publications, devenir des docteurs</p>
<b>3. Accompagnement et appui aux projets de recherche et développement (montage et financements)</b>	<p>Financement AAP UB fléché recherche handicap + Equivalent budget 1 CD handicap/4è année (ou bourses...) ou post doc</p>	<p>Action à pérenniser et à renouveler cycliquement</p>	<p>≥ 2022</p>		
	<p>Appuis financements recherche Handicap (AAP UB, Labélisation, EC Handicap UB) ; constitution de groupes d'experts (professionnels, associations, chercheurs, industriels)</p>	<p>Action à pérenniser Labélisation au fil de l'eau</p>	<p>≥ 2023</p>	<p>A définir</p>	<p>Constitution du groupe d'experts Nombre de projets proposés à la labélisation Nombre de projets labélisés</p>
	<p>Accompagnement et Montage des équipes projets (appui en montée en TRL) : fédérer équipes projets inter établissements (ANR/Europe ...) : Impliquer aussi la SATT ?</p>		<p>≥ 2023</p>		<p>Nombre d'équipes sollicitant l'accompagnement, taux de réussite des dépôts de projet</p>
	<p>Travailler avec la région NA pour financement AAP région volet recherche Handicap</p>	<p>Action à pérenniser</p>	<p>≥ 2022</p>		<p>Apparition d'un AAP ciblé recherche handicap</p>
	<p>Identifier des industriels intéressés par des axes de recherche handicap (mobilité, transport intelligent, accessibilité numérique ...) et travailler à la mise en relation avec des chercheurs. Objectif : financement thèse (CIFRE...), Post doc, projet de recherche</p>		<p>≥ 2022</p>		<p>Constitution d'un réseau d'industriels Taux de financement de thèses CIFRE Analyse du transfert technologique UB-&gt;entreprises</p>
	<p>Réflexion sur le rôle que pourrait avoir la fondation Bordeaux Université dans la recherche de financement (mécéna)</p>		<p>≥ 2022</p>		

## **4.7. AXE 7 : RENFORCEMENT DE L'AIDE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET CONSOLIDATION DU DEVENIR PROFESSIONNEL DES ETUDIANTS EN LIEN AVEC LES RESEAUX PROFESSIONNELS**

*Co-écrit avec Joëlle Bertin, Fabienne Eydon et le groupe de travail de l'axe 7*

### **4.7.1. Bilan de l'axe**

Pour rappel, avant la fusion des 3 universités, la mission d'insertion professionnelle avait été mise en place par celles-ci, et conformément à la loi LRU, un Bureau d'Aide à l'Insertion Professionnelle (BAIP) a permis, dès 2009, de compléter ou de coordonner les services existants.

En 2014, à la fusion des 3 universités, la mission d'insertion professionnelle, a été favorisée par la création d'une Mission d'Appui à l'Orientatation et l'Insertion Professionnelle (MAOIP), co-pilotée par des binômes de responsables administratifs et par des chargées de missions dédiées respectivement à l'orientation et la réussite (ORRES) et à l'insertion professionnelle, et représentée sur les campus par des Espaces Orientation Carrière (EOC). Cependant une restructuration de la MAOIP

### **BILAN DES ACTIONS**

Avant d'aborder les actions préconisées en matière d'aide à l'insertion professionnelle du nouveau schéma directeur, il nous est important de faire un bilan sur les actions qui avaient été identifiées lors du schéma directeur de 2015 et sur leur réalisation.

#### **Actions identifiées pour le schéma directeur 2015 :**

- 1) Mise en place d'une journée de rencontre et d'information en lien avec le Rectorat.
- 2) Mise en place d'une journée régulière de sensibilisation « Recherche, Formation, Entreprises ».
- 3) Communiquer sur les offres de l'UB.
- 4) Soutenir les étudiants souhaitant poursuivre leurs études + jusqu'au doctorat.
- 5) Rencontrer et définir le rôle des différents services afin d'optimiser l'accompagnement proposé aux étudiants et de mieux répondre aux demandes des entreprises.
- 6) Collaborer plus particulièrement avec le BAIP.
- 7) Accompagner individuellement l'étudiant dans son projet professionnel, sa recherche de stage travail (Phase / MAOIP).

- 8) Accompagnement renforcé à la mobilité internationale en vue d'améliorer l'insertion professionnelle (en cours).
- 9) Mutualiser les informations afin de mesurer le devenir professionnel des étudiants (Observatoire)
- 10) Construction d'une plateforme de dépôt d'offres de stage et d'emploi.

50 % des préconisations ont pu être mises en œuvre (actions, 2, 4, 5 7 et 8). Elles se sont concrétisées notamment par :

- L'organisation de 2 colloques en 2018 Colloque « Sensibilisation et regards croisés autour du handicap » et en 2019 Colloque "Accompagnement, médiation et altérités : de l'inclusion prescrite à l'inclusion réelle".
- Le soutien de l'établissement via le financement de 2 contrats doctoraux pérennes.

Les actions 1, 3, 6, 9 et 10 n'ont pas pu être amorcées, faute de porteur projet comme pour l'action 1. De même la réorganisation de la MAOIP et l'arrêt du BAIP n'ont pas permis de réaliser un travail de fond.

## **ACTIONS INSCRITES DANS LE NOUVEAU SCHEMA DIRECTEUR**

Pour le nouveau directeur, 6 actions ont été identifiées et sont synthétisées dans les tableaux ci-après. En termes de coût :

### **Actions à court terme**

- Positionner l'UB comme lieu de stage et employeur et pas seulement comme établissement assurant la formation initiale et continue toute au long de la vie. De nombreuses formations dispensées à l'UB intègrent des périodes de stage obligatoires pour la validation du diplôme : l'UB pourrait accueillir en stage les étudiants. Des formations sont également proposées en apprentissage et/ou en contrat de professionnalisation (Licence, BUT, LP, Master). L'Université pourrait s'engager pour développer l'apprentissage au sein de ses propres services (en cohérence avec l'engagement de l'Etat et du Plan de relance de l'apprentissage dans la fonction publique).
- Engagement de l'établissement pour l'accompagnement des apprentis et stagiaires en situation de handicap sur le temps de formation. Cet engagement s'est déjà concrétisé par la signature de la Charte Régionale d'engagement dans une démarche de progrès pour l'accessibilité des formations aux personnes en situation de H (Conseil Régional Nouvelle Aquitaine, Agefiph et CRFH).

- Soutien aux étudiants pour les campagnes de contrats doctoraux fléchés handicap (MESRI et UB) en renforçant la communication auprès des étudiants et aussi au sein des unités de recherche. Accompagner les étudiants sur leur projet professionnel en amont et en aval. Maintenir la continuité de l'engagement de l'UB pour le financement de contrats doctoraux fléchés handicap.

### **Actions à moyen terme**

- Mise en place de jurys école pour la préparation aux entretiens il s'agit de préparer les étudiants en situation de handicap à des entretiens oraux pour la recherche de stage, d'emploi ou l'entrée en formation sélective, les familiariser avec cet exercice.
- Création d'un kit d'informations sur la RQTH et le monde du travail pour informer les étudiants sur les droits liés à la RQTH, les services de l'UB sur les aides existantes et les interlocuteurs internes et aussi les entreprises publiques et privées, sur les aides existantes connaître les circuits de demandes d'aides.
- Création d'un répertoire d'entreprises partenaires permettant d'être en capacité d'identifier et de collaborer avec des entreprises « handi accueillantes » et de faire des levées de postes (stages, contrats d'alternance et offres d'emploi).

#### 4.7.2. Pistes d'Action

<b>AXE n° 7 : ACTIONS PRIORISÉES POUR L'AXE renforcement de l'aide à l'insertion professionnelle</b>				
<b>ESPACES</b>	Extra-structures de l'UB / macro (Institutionnelle, physique/technique, humaine)		<b>Entendre la diffusion</b> des offres de <b>contrats doctoraux UB</b> aux étudiants <b>extérieurs à UB</b> Recruter EC (vivier UB)	
			<b>Organiser des jurys d'école</b> (MAOIP, PHASE, personnel UB + prestataires externes) pour préparer les étudiants aux entretiens.	
			<b>Créer un répertoire</b> d'«entreprises handi-accueillantes »	
	Inter-structures de l'UB (Institutionnelle, physique/technique, humaine)	<b>Positionner l'UB</b> comme <b>lieu de stage</b> et/ou d' <b>apprentissage</b> (cartographie des postes).	<b>Consolider la collecte</b> des <b>offres de stages</b> , d'alternance et à terme d'emploi fléchés handicap au sein de l'UB	<b>Impulser</b> une <b>extension</b> potentielle d' <b>offres</b> fléchées handicap au sein de l'UB
		<b>Accompagner</b> en amont et pendant la formation les apprentis /stagiaires en situation de handicap	<b>Poursuivre</b> et renforcer l'accompagnement des apprentis /stagiaires en situation de handicap	<b>Identification transverse</b> les apprentis /stagiaires en situation de handicap avec tous les services dédiés +CFA+FORCO
		<b>Informier</b> et <b>accompagner</b> les étudiants pour les campagnes de contrats doctoraux fléchés handicap (MESRI et UB) <b>Collaborer</b> avec les unités de recherche +ED+RH	<b>Renforcer</b> et <b>développer</b> le soutien aux étudiants pour les campagnes de contrat doctoraux fléchés	
	Intra-structures / micro (Institutionnelle, physique/technique, humaine)		<b>Créer</b> et <b>diffuser</b> un kit d'information sur la RQTH et les aides (étudiants, services UB, entreprises).	<b>Mettre à jour</b> annuellement le kit d'information sur la RQTH et les aides et <b>assurer la diffusion</b> .
		Court terme (2021-2022)	Moyen terme (2022-2024)	Long terme (≥ 2024)

### 4.7.3. Actions et évaluation

Spécificités/ Objectif	Type d'action	Description	Durée	Calendrier	Coût de l'action	Indicateurs
<b>Emergence d'offres de stages, d'alternance et à terme d'emploi au sein de l'UB</b>	<b>Positionner l'UB comme lieu de stage et employeur et pas seulement comme établissement assurant la formation initiale et continue toute au long de la vie.</b>	<p>De nombreuses formations dispensées à l'UB intègrent des périodes de stage obligatoires pour la validation du diplôme : l'UB pourrait accueillir en stage les étudiants</p> <p>Des formations sont également proposées en apprentissage et/ou en contrat de professionnalisation (Licence, BUT, LP, Master). L'Université pourrait s'engager pour développer l'apprentissage au sein de ses propres services (en cohérence avec l'engagement de l'Etat et du Plan de relance de l'apprentissage dans la fonction publique)</p> <p>À terme, les apprentis et les stagiaires constitueraient un vivier pour pourvoir aux futurs besoins RH de l'Université (GPEC)</p> <p>Identifier les formations proposées en apprentissage en lien avec les services concernés de l'UB</p> <p>Recenser les besoins des services en termes de stage, emplois (cartographie des postes)</p> <p>Communiquer sur les aides pour les services accueillant les étudiants en situation de H</p> <p>Actualiser, consolider et impulser une extension potentielle d'offres de stages, d'alternance et à terme d'emploi au sein de l'UB. Mener la campagne de communication sur les aides financières</p> <p>Acteurs mobilisés : RH pour la GPEC, Correspondant handicap UB/personnel, CFA, Phase</p>	Tous les ans	Tout au long de l'année	RH pour la GPEC, Correspondant handicap UB/personnel, CFA, Phase	<p>Levée de postes</p> <p>Nombre de stages proposés</p> <p>Nombre de contrats d'alternance</p> <p>Nombre de postes</p>
<b>Attention portée à l'accompagnement des apprentis et stagiaires en situation de Handicap qui suivent une formation dispensée par</b>	<b>Engagement de l'établissement pour l'accompagnement des apprentis et stagiaires en situation de handicap sur le temps de formation</b>	<p>Cet engagement s'est déjà concrétisé par la signature de la Charte Régionale d'engagement dans une démarche de progrès pour l'accessibilité des formations aux personnes en situation de H (Conseil Régional Nouvelle Aquitaine, Agefiph et CRFH). La signature de cette charte permet à l'établissement de mobiliser les partenaires et prestataires spécialisés pour l'accompagnement des stagiaires et apprentis, d'accéder à une plateforme de prêt d'aides techniques, de financer les aménagements mis en œuvre grâce à un soutien financier, d'accéder à des modules de professionnalisation</p> <p>Accompagnement en amont et pendant la formation les apprentis et</p>	Tout au long de l'année et tous les ans	Sur le calendrier universitaire	Moyens humains du service PHASE	Nombre de personnes accompagnées

<b>l'UB</b>		<p>les stagiaires en situation de handicap</p> <p>Entretenir et renforcer les liens avec le FORCO et CFA Anticiper et identifier les besoins avec tous les services et le CFA Mutualiser avec tous les services dédiés et CFA</p> <p>Acteurs mobilisés : PHASE, CFA, FORCO, Correspondante handicap RHDS</p>				
<b>Soutien aux contrats doctoraux fléchés handicap</b>	<b>Soutien aux étudiants pour les campagnes de contrats doctoraux fléchés Handicap (MESRI et UB)</b>	<p>Communication active auprès des étudiants de M1 et de M2 de l'existence de contrats doctoraux fléchés handicap financés par le MESRI mais aussi par l'UB Accompagnement individuel dans la constitution des dossiers Collaboration avec le Collège des Ecoles Doctorales Accentuer la communication au sein des unités de recherches sur l'existence de ces contrats fléchés Se décentrer du handicap pour parler des compétences. Avant l'entrée en thèse renforcer l'accompagnement sur le projet professionnel (anticiper la sortie) Pendant la thèse, continuer l'accompagnement des doctorants sur le projet professionnel.</p> <p>Acteurs mobilisés : PHASE, Correspondant handicap RHDS, MAOIP, Cap Emploi</p>	Tout au long de l'année et tous les ans	Tout au long de l'année	<p>Continuité de l'engagement de l'UB pour le financement de contrats doctoraux H</p> <p>95 000 € x2 fonds UB</p> <p>Phase Référent handicap RH MAOIP</p>	<p>Nombre de candidats présélectionnés Nombre de candidats sélectionnés</p> <p>Nombre de contrats doctoraux</p>
<b>Mise en place de jurys école pour la préparation aux entretiens</b>	<p><b>Préparer les étudiants en situation de Handicap à des entretiens oraux pour la recherche de stage, d'emploi ou l'entrée en formation sélective.</b></p> <p><b>Les familiariser avec cet exercice.</b></p>	<p>Préparer à la question récurrente de comment aborder le handicap lors d'un entretien. Identifier les étudiants dont le handicap génère des difficultés dans l'expression orale, dans la façon de se présenter et /ou dans la connaissance des codes sociaux (TSA en particulier) Travailler spécifiquement sur ces points en session individuelle avec la MAOIP. Organiser des sessions de simulation jury (définir un calendrier annuel et mobiliser des ressources humaines en interne et en externe) Faire appel à des prestataires externes Initier un partenariat avec des prestataires externes</p> <p>Acteurs mobilisés : MAOIP, entreprises et partenaires externes (réseau Phase) Personnel UB : Biatss, enseignants, enseignants chercheurs dans le domaine concerné, en expression communication DIPE (Direction Innovation Partenariats Entreprises), Agefiph</p>	Tout au long de l'année	Sur le calendrier universitaire	<p>MAOIP PHASE, entreprises et partenaires externes (réseau Phase) Personnel UB DIPE (Direction Innovation Partenariats Entreprises), Agefiph</p>	<p>Nombre d'étudiants accompagnés</p> <p>Nombre d'entretiens réussis</p>



<p><b>Création d'un Kit d'informations sur la RQTH et le monde du travail</b></p>	<p><b>Informier :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les étudiants sur les droits liés à la RQTH</li> <li>- les services de l'UB sur les aides existantes et les interlocuteurs internes</li> <li>- les entreprises publiques et privées, sur les aides existantes connaître les circuits de demandes d'aides</li> </ul>	<p>Informier les étudiants sur les droits liés à la RQTH : pour le stage, l'alternance, thèse CIFRE comme pour la recherche d'emploi dans le domaine public comme le privé. Informations utiles à mobiliser lors des entretiens de recrutement (action 1)</p> <p>Informier les services de l'UB sur les aides existantes et les interlocuteurs internes</p> <p>Informier les entreprises publiques et privées : connaître les circuits de demandes d'aides / de prise en charge (rassurer)</p> <p>Création et diffusion d'un kit : format plaquette papier et numérique sur les sites de l'UB dédiés aux stages et/ou à l'apprentissage</p> <p>Effectuer une veille juridique sur les aides</p> <p>Mettre à jour annuellement les supports de communication</p> <p>Acteurs mobilisés : correspondant handicap RHDS, Service communication, Mdp</p>	<p>Tout au long de l'année</p>	<p>Tout au long de l'année</p>	<p>Correspondant handicap RHDS</p> <p>Service communication</p>	<p>Nombre d'exemplaires</p> <p>Nombre de diffusion du support numérique</p> <p>Nombre d'entrées de connexion</p>
<p><b>Création d'un répertoire d'entreprises partenaires</b></p>	<p><b>Être en capacité d'identifier et de collaborer avec des entreprises pour proposer des lieux de stage / des contrats de professionnalisation / des offres d'emploi.</b></p>	<p>En interne faire un état des lieux des fichiers existants des entreprises qui accueillent des apprentis et/ou des stagiaires</p> <p>Mise en place de campagnes de sensibilisation</p> <p>Création d'un répertoire d'entreprises</p> <p>Faire un état des lieux, en interne, des fichiers existants des entreprises qui accueillent des apprentis et/ou des stagiaires</p> <p>Organiser de campagnes de sensibilisation à l'attention des entreprises (reconduite annuelle)</p> <p>Consolider et développer le répertoire d'entreprises</p> <p>Créer à plus long terme un label « Entreprises Handi Accueillantes »</p> <p>Acteurs mobilisés :</p> <p>DIPE, CFA, UF (Conseils de perfectionnement), MAOIP (BOIP), PHASE</p>	<p>Tout au long de l'année</p>	<p>Tout au long de l'année</p>	<p>DIPE, CFA, Bureau des stages, UF, MAOIP, PHASE</p>	<p>Nombre d'entreprises référencées</p>

## **4.8. AXE 8 : EMPLOI ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP**

*Co-écrit avec Nathalie Constant et le groupe de travail de l'axe 8*

### **4.8.1. Bilan de l'axe**

À titre introductif, la rédaction de l'axe RHDS du SDH est portée par la Correspondante handicap (Nathalie Constant) avec le soutien de la Direction de la Stratégie et du Développement RH (Thomas Krebs), et la Conseillère technique de service social et Coordinatrice opérationnelle de la Qualité de Vie au Travail (Murielle Reffet).

En parallèle du travail de mise à jour du SDH, un travail de réflexion a débuté dès fin 2019 autour du projet de conventionnement avec le FIPHFP. Ce projet est considéré au titre d'une des actions principales à afficher au prochain SDH

Un GT réunissant les porteurs de l'axe dédié aux personnels s'est tenu le vendredi 2 avril afin d'identifier les actions à prioriser pour ce nouveau SDH (en prenant en compte les axes déjà identifiés au cours des GT convention FIPHFP)

Plusieurs GT par thématique ont été mis en place (plan de formation handicap avec le service développement des compétences, plan d'actions recrutement, reclassement et reconversion, plan d'actions maintien dans l'emploi, plan d'actions communication, information, sensibilisation).

### **L'ensemble des actions prioritaires pour le personnel dans le SDH de 2016 ont été réalisées :**

- Communication renforcée autour du rôle du chargé de mission handicap et des missions de la correspondante handicap (newsletters).
- Diffusion d'un guide (flyer et plaquette) à l'attention des personnels, mises à jour site internet et intranet des personnels, campagnes de recensement.
- Mise en place d'une ligne budgétaire dédiée à l'ensemble des dépenses d'accompagnement et de maintien dans l'emploi des BOE.
- Mise en place de formations : accueillir un agent en situation de handicap, sensibilisation comment accueillir une personne sourde? apprendre la LSF
- Favoriser le télétravail pour raison de santé.
- Renforcement liens avec Cap emploi et création d'un vivier de candidats BOE.
- Forum des métiers de l'UB – journées DUODAY.
- Participation au comité technique accessibilité.

### **Actions du SDH en cours de réalisation :**

- Mise en place d'un réseau d'Ambassadeurs.
- Intégration dans le parcours management d'un volet encadrer et animer une équipe avec des collaborateurs en situation de handicap.

## 4.8.2. Pistes d'action

<b>AXE 8 : ACTIONS PRIORISÉES pour L'emploi et accompagnement des personnels en situation de handicap</b>				
<b>ESPACES</b>	Extra-structures de l'UB / macro (Institutionnelle, physique/technique, humaine)	<b>Finaliser le projet de conventionnement</b> avec le FIPHP qui fixe nos objectifs de recrutements et maintien dans l'emploi pour 3 ans (2022-2023-2024) et communiquer son lancement Encourager la participation annuelle à DUODAY en interaction avec différents organismes locaux d'accompagnement et auprès des étudiants et doctorants	<b>Renforcer la communication</b> interne et externe sur le volet des recrutements Renforcer les partenariats avec différents organismes de placement de stagiaires Organiser des forums des métiers de l'UB Renforcer le partenariat avec Cap emploi sur le volet accompagnement au maintien dans l'emploi	Tenir les engagements inscrits dans la convention UB-FIPHP
	Inter-structures de l'UB (Institutionnelle, physique/technique, humaine)	<b>Recrutements</b> : maintenir le taux de 6% d'emplois réservés tous les ans, maîtres de conférences, contrats doctoraux S'engager à l'accueil d'apprentis et de stagiaires Sensibiliser au recrutement sur tout support de poste (concours, contractuels de droit commun) Améliorer l'accès aux promotions et l'évolution professionnelle : initier et installer le nouveau dispositif de promotion BOE	<b>Favoriser la reconversion</b> et prise en charge reclassement, changement de poste pour inaptitude (formations, vivier de supports de poste PPR, bilans de compétences...) Recruter 2 apprentis par an avec pour objectif de pérenniser 1/2	<b>Sensibiliser les managers</b> à la réorganisation du travail avant d'envisager un reclassement <b>Anticiper les départs</b> à la retraite via tuilage par apprentis <b>Mettre en place</b> une démarche de GPEEC pour mieux anticiper les reclassements potentiels <b>Favoriser les parcours</b> d'immersion, création de postes-relais en interne <b>Développer des enquêtes</b> de satisfaction, bilans d'intégration
		<b>Insertion</b> : sensibiliser et responsabiliser les recruteurs, managers, encadrants Maintenir le processus d'intégration suite aux recrutements (entretien CorHand, visite SST)	<b>Mettre à disposition un protocole d'accueil</b> et un kit d'informations <b>Améliorer l'accompagnement social</b> avec recours à des aides (déménagements, chèques vacances...) <b>Développer le tutorat</b>	
		<b>Maintien dans l'emploi</b> : poursuivre la prise en charge de tout aménagement et adaptation de postes sur site et au domicile dont aides hors catalogue FIPHP Maintenir et favoriser le regard pluridisciplinaire	<b>Améliorer l'accès</b> aux promotions et l'évolution professionnelle : initier et installer le nouveau dispositif de promotion BOE <b>Renforcer</b> la prise en charge du handicap psychique par la mobilisation de tous les dispositifs spécifiques adaptés (Intervention via CAP Emploi, orientation vers la psychologie du travail ou réseau PAS ...)	
		<b>Formation</b> : proposer un plan de formation dédié handicap à plusieurs niveaux, insérer une formation obligatoire dans le parcours management avec un focus sur neuro-diversité Former le réseau ambassadrices et ambassadeurs	<b>Se rapprocher des associations</b> locales à répertorier Innover avec formations à distance - webinaire - petits films Répertorier l'ensemble des formateurs internes par spécificité	
Intra-structures / micro (Institutionnelle, physique/technique, humaine)	<b>Sensibilisation, Communication, Valorisation</b> : Lancer le réseau des ambassadrices et ambassadeurs handicap : RAH-RH Favoriser la reconnaissance administrative et la déclaration notamment pour la communauté des E, EC et doctorants Renforcer l'information sur le handicap via tout support : site web, plaquettes, stands d'informations, réunions de sensibilisation...	<b>Informé de toutes les voies possibles de recrutement</b> et sensibiliser les structures au maintien et à l'accompagnement lors de rencontres mission handicap/responsables SNI Organiser une nouvelle campagne de recensement Sensibiliser via un Jeu phygital/gamification immersive	<b>Créer une communauté solidaire</b> : réseau d'entraide informel étudiants & personnels <b>Lancement d'un jeu concours</b> dessin, écriture, vidéos auprès de l'ensemble de la communauté (étu+personnels) : « le handicap c'est quoi pour vous ? »	
	Court terme (2021-2022)	Moyen terme (2022-2024)	Long terme (≥ 2024)	

### 4.8.3. Actions et évaluation

Spécificités/ Objectif	Type d'action	Description	Durée	Calendrier	Coût de l'action	Indicateurs
Mobilisation de tous les personnels de l'université	Sensibiliser à la participation à Duoday et animations autour de la SEEPH	Les présentes actions ont pour objet de contribuer à la sensibilisation des personnels.	Tous les ans	Calendrier national		1) Nombre de duos, d'ateliers, spectacles... 2) Nombre de personnels acteurs et/ou spectateurs
	Nommer des ambassadrices et ambassadeurs auprès des personnels			Dès janvier 2022		1) Nombre acteurs formés 2) Nombre réunions
Mobilisation des cadres de l'université	Intégrer dans parcours "management" 1 volet « sensibilisation à la neuro diversité : savoir repérer et identifier un trouble lié au handicap »	Les présentes actions ont pour objet de contribuer à la politique de formation, de sensibilisation dédiée aux cadres et les inciter au recrutement inclusif tout en faisant mieux connaître les métiers de l'UB	Tous les ans	Intégration dans les plans de formation dès 2022		Nombre de stagiaires
	Sensibilisation à participer aux forums emploi UB au titre d'expert métier			Organisation conjointe Cap emploi/pôle emploi et toutes structures accompagnantes vers l'emploi des PH		Nombre de forums UB et nombre d'experts acteurs
	Présentation mission handicap RH aux responsables SNI					Nombre de rencontres chargé de mission et corhand avec responsables SNI
	Sensibilisation lors d'un campus cadre				10 000 €	Nombre de participants et type d'intervention
Mobilisation des professionnels de l'accompagnement	Professionaliser l'ensemble des acteurs chargés de l'accompagnement du handicap	Les présentes actions ont pour objet de contribuer à la politique de formation de l'université destinée aux agents du service PHASE, des ambassadrices/eurs handicap, des étudiant(e) recruté(e)s via un contrat	Ponctuel	2022		Nombre de stagiaires

		étudiant pour accompagner un étudiant au titre du handicap, les tuteurs d'apprentis recrutés au titre du handicap, les aides humaines.				
<b>Mobilisation de l'ensemble de la communauté</b>	<b>Sensibiliser les étudiants à participer à Duoday et forums emplois</b>  <b>Organiser des actions et animations communes (jeux concours, réseau d'entraide solidaire...</b>	Les présentes actions ont pour objet de contribuer à la politique de sensibilisation de l'université dans le domaine du Handicap auprès de sa communauté	Tous les ans	Dès 2021		Nombre de participants Nombre d'actions et d'animations communes
<b>Mobilisation des services patrimoine immobilier</b>	<b>Acheter et mettre à disposition une plateforme élévatrice</b>	Les présentes actions ont pour objet de contribuer à la politique d'accessibilité pour tous	Ponctuel	Dès 2022	6 000€	Nombre de mise à disposition et locations pour partenaires extérieurs

## 4.9. AXE 9 : ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

Co-écrit avec Endjy Guerchet et le groupe de travail de l'axe 9

### 4.9.1. Bilan de l'axe

Voici la Chronologie des actions réalisées au cours du premier SDH :

- 2015 : nomination du référent accessibilité numérique
- 2016 : ajout de l'axe dans le SDH, mise en place de formations (plan de formation RHDS, plan de formation MAPI)
- 2016-2017 : état des lieux, création d'outils (guide contributeur, grille auto-évaluation), définition du périmètre
- 2018-2020 : élaboration et validation du schéma directeur pluriannuel
- 2020 Adoption en CA du schéma pluriannuel
- 2020-2021 : installation du mode de pilotage (COTECH/COPIL handicap), lancement des premières actions du programme

#### 4.9.1.1. Bilan par domaine

##### *Sites internet et intranet*

**Les actions réalisées** : le nouveau site web Ubx intègre les préconisations du RGAA, recettage prévue avant la livraison premier trimestre 2022 ; Intranet : mise en place d'une rubrique accessibilité numérique avec des outils et guides mis à disposition.

**Les actions à réaliser** : Valorisation du schéma directeur et des actions menées

Plan de communication à prévoir avec la DIRCOM.

##### *Téléphonie*

**Les actions réalisées** : Mise en accessibilité des services d'accueil téléphonique pour les personnes sourdes, malentendantes et aphasiques opérationnel depuis le 11/01 2021.

**Les actions à réaliser** : Formations accueil physique en fonction de la situation sanitaire prévision organisation dernier trimestre 2021 ; L'équipement des accueils physiques est en attente d'une définition avec l'expérimentation d'un « parcours de l'étudiant » avec l'ESE à mener à partir dernier trimestre 2021, pour déploiement ultérieur auprès d'autres structures.

##### *Documents modèles*

**Les actions réalisées** : Analyse des modèles de documents et retours effectués à la DIRCOM ; Validation des nouveaux modèles de documents bureautique et diaporama.

**Les actions à réaliser** : Déploiement des correctifs pour tous les documents septembre 2021

##### *Processus de suivi*

**Les actions réalisées** : Mise en place d'un processus permettant de mesurer l'évolution de la conformité des domaines ; Document validé avec Pôle PAS

**Les actions à réaliser** : Il reste à valider une stratégie de mise en place d'audits

#### *Formations/Sensibilisation*

**Les actions réalisées** : autour des formations : (1) des ingénieurs pédagogiques de la MAPI (2016 et 2021) ; (2) intégrées dans le plan de formation des personnels depuis 2016) ; (3) intégrées dans le plan de formation MAPI pour les enseignants-chercheurs ; (4) à la pédagogie inclusive (adaptation du travail encore en cours avec l'université de Laval avec Éric Dugas et Denis Clanet) ISVV (septembre 2021) et UE « Risques SHS pour tous » (démarrage en juillet).

**Les actions à réaliser** : Mise en place d'un plan de formation des acteurs pour intégrer l'accessibilité aux processus métiers ; 5 développeurs (DSI), studio graphique (3 personnes) DCOM, 2 ingénieurs pédagogiques, un chargé de projet, 5 développeurs (MAPI), financement par Plan de relance.

#### *Plate-forme et documents pédagogiques*

**Les actions réalisées** : Audit des cours disponibles sur la plate-forme (décembre 2020) ; Mise à disposition d'une boîte à outils accessibilité sur Moodle ; Réalisation de modules de formation pour les enseignants avec MAPI (livraison Septembre 2021)

**Les actions à réaliser** : Recommandations sur le thème moodle fonction des retours de l'enquête usagers menées par la MAPI.

#### **4.9.1.2. Bilan global**

Un processus long (identification du périmètre, définition du schéma, organisation de la gouvernance) mais dont les conditions de réussite du programme sont désormais réunies grâce à l'implication de la gouvernance de l'UB. La dynamique entre les différents acteurs fonctionne :

- Une structuration solide et unique au niveau national (peu de schémas déjà déployés, des référents en émergence en 2020, etc.).
- Une dynamique de travail installée avec les différentes parties-prenantes du programme (DCOM, PHASE, MAPI, DSI, RHDS), des enjeux clairement identifiés par tous.
- Des projets déjà réalisés ou en cours de déploiement avec l'ensemble des acteurs.
- Un rayonnement national (création d'un réseau, participation à plusieurs webinaire ANSTIA, Google France).
- Nécessité de valoriser en interne.

#### **LES POINTS DE VIGILANCE/ENJEUX :**

- Un effort à porter sur la valorisation et la communication.
- Proposer les différentes hypothèses d'évaluation de la conformité, dans le respect de la réglementation, estimant les moyens nécessaires à mobiliser.

## 4.9.2. Pistes d'action

<b>AXE n° 9 : ACTIONS PRIORISÉES pour l'accessibilité numérique</b>				
<b>ESPACES</b>	Extra-structures de l'UB / macro (Institutionnelle, physique/technique, humaine)	<b>Identifier et collaborer :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Politique accessibilité numérique des établissements du supérieur</li> <li>- Acteurs du numériques de l'accessibilité</li> <li>- Echanges de bonnes pratiques et transferts de compétences.</li> </ul>	<b>Création des synergies :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Création d'un réseau des référents accessibilité.</li> <li>- Organisation d'un webinaire « Global Accessibility Awareness Day » avec l'université de la Réunion</li> <li>- Collaboration avec l'université de la Réunion ou autres</li> </ul>	<b>Animation d'un réseau :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participer et animer le réseau des référents accessibilité numérique</li> <li>- Favoriser les actions inter établissements</li> </ul>
	Inter-structures de l'UB (Institutionnelle, physique/technique, humaine)	<b>Améliorer la conformité des sites internet/intranet et outils métiers :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intégration RGAA cahiers des charges, audit (2022)</li> <li>- Documents modèles conformes.</li> </ul>	<b>Améliorer la conformité :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en conformité progressive</li> <li>- Stratégie d'audits et contrôles.</li> <li>- Intégrer le RGAA aux projets numériques.</li> </ul>	<b>Mise en conformité des progiciels métiers Cocktail ou AMUE :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Remontées les demandes de mises en conformité, suivre les évolutions.</li> </ul> <b>Former et accompagner :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Former 100 % des intervenants à la création de ressources.</li> <li>- Pédagogie inclusive appliquée à toutes les formations.</li> </ul> <b>Culture accessibilité numérique</b>
		<b>Former et accompagner :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation à la pédagogie inclusive, expérimentation (ISVV et UE risque SHS)</li> <li>- Formation des acteurs ; plan de relance</li> <li>- Diffusion outils, guides, modules de formation.</li> </ul>	<b>Former et accompagner :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer les formations à la pédagogie inclusive</li> <li>- Formation des acteurs avec fonds formation FIPHFP</li> </ul>	
		<b>Sensibilisations sur l'accessibilité numérique :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de communication sur le schéma pluriannuel</li> <li>- Mettre en place des actions de sensibilisation</li> </ul>	<b>Sensibilisations sur l'accessibilité numérique :</b> <p>Actions récurrentes</p>	
	Intra-structures / micro (Institutionnelle, physique/technique, humaine)	<b>Formation des acteurs métiers :</b> <p>Programmes formation par structure identifiée Consolider les processus de productions accessibles (accessibilité téléphonique ACCEO et accueils physiques).</p>	<b>Etendre le processus qualité</b> à l'ensemble des services UB.	<b>Processus numériques</b> 100 % accessibles
	Court terme (2021-2022)	Moyen terme (2022-2024)	Long terme (≥ 2024)	



### 4.9.3. Actions et évaluation

Spécificités/ Objectif	Type d'action	Description	Durée	Calendrier	Coût de l'action	Indicateurs
<b>Identifier et collaborer</b>	<b>Rendre visible la Politique accessibilité numérique des établissements du supérieur.</b>	Un Benchmarking de l'existant dans le supérieur (schémas mis en place, position des référents, etc) nous permettra d'identifier les bonnes pratiques et de déterminer les actions et les améliorations pertinentes à mettre en œuvre.	2 ans	2021-2023	Référent accessibilité	Participation webinaires/ séminaires.
	<b>Collaborer avec d'autres universités</b>	Afin de créer des synergies, nous souhaitons mettre en œuvre la création d'un réseau des référents accessibilité.	1 an	2022	Référent accessibilité	Partenariat ou accord cadre
		Et la mise en place de partenariats avec la communauté universitaire sur ces questions. La création de listes de diffusion et d'espaces communs constitue une première étape dans ce processus.	5 ans	2021	Référent accessibilité	
		L'organisation d'un webinaire « Global Accessibility Awareness Day » avec l'université de la Réunion permettra de renforcer les échanges et actions déjà mis en place avec cette dernière et de valoriser l'action universitaire.	Récurrent	19 mai 2022	A définir	Réalisation, organisations
<b>Amélioration de la conformité des sites</b>	<b>Améliorer la conformité des sites internet intranets et outils métiers</b>	Pour améliorer le niveau de conformité, il convient d'intégrer les critères RGAA au cahier des charges site institutionnel, et de valider par un audit (2022).	Récurrent	Février 2022 en fonction de la livraison du site	En fonction des stratégies choisies, couts de formations ou budget accessibilité numérique ou UBx.	Nombre d'audits réalisés Augmentation du pourcentage de conformité

		Il faut pouvoir mettre en place une stratégie d'audits et de contrôles pour les nouveaux projets numériques de l'UB et composantes afin de vérifier, valider et améliorer la conformité.		2022-2024		Nombre de projets conformes au RGAA
		Pour les nouveaux projets, il s'agit d'intégrer le RGAA systématiquement.		2022-2024		
		La création et diffusion de documents modèles conformes sur l'intranet est un enjeu de l'avancement global de l'accessibilité.	1 an	2022	A définir	Nombre de modèles modifiés
<b>Sensibilisation et formation</b>	<b>Sensibiliser à l'accessibilité numérique</b>	Pour sensibiliser tous les publics, mise en place d'actions récurrentes et événementielles, élaboration d'un plan de communication sur le schéma pluriannuel.	5 ans	2021	Point 1.0 à définir	Nombre d'actions
	<b>Former les professionnels du numérique à l'accessibilité</b>	Afin de former chaque professionnel intervenant dans la création de ressources numériques proposition de formations techniques pour les développeurs de la DSI, les graphistes de la Dircom et les ingénieurs pédagogiques de la MAPI.			Point 2. 40 000 euros pour la phase plan de relance budget Ubx. Financement par plan de relance puis sur plan de formation FIPHFP.	Nombre de formations et de personnels formés
	<b>Créer une formation innovante à la pédagogie inclusive</b>	La création d'une formation à la pédagogie inclusive avec une expérimentation sur une année avec des enseignants de du collège Santé sur la formation « SHS pour tous » et de l'ISVV. Extension à toutes les UEs SHS pour tous puis les autres formations UB.	5 ans	2021	Point 3.0 sur crédits PHASE pour l'expérimentation, puis à définir.	Nombre de formations et d'enseignants formés

## 4.10. AXE 10 : MOBILITÉS ET INTERNATIONALISATION

*Co-écrit avec Frédéric Bertrand et le groupe de travail de l'axe 10*

### 4.10.1. Bilan de l'axe

**Voici le bilan des actions du GT « international » qui, pour ce présent SDH se transforme en axe. Ce dixième axe nommé désormais « Mobilités et internationalisation » a été présenté et validé au COPIL Handicap du 2 juillet 2021.**

En novembre 2018, la DRI prend l'initiative pendant la Semaine Internationale, de réunir les acteurs concernés par la thématique « Handicaps et Mobilités internationale » au niveau de l'université, du département de la Gironde, du Rectorat et de l'agence Erasmus+.

Un besoin d'action conjointe autour de la mobilité étudiante et du personnel en situation de handicap est constaté. La mission handicap propose de former un Groupe de travail à cette fin.

Début 2019 : désignation des personnes contacts dans les différents services (PHASE, DRI, RH) pour constituer un GT « Handicaps et Mobilité Internationale ».

**Les deux enjeux retenus sont :**

- 1) Améliorer la qualité de l'accueil et gagner en visibilité internationale sur les questions liées à la mobilité étudiante et du personnel en situation de handicap
- 2) Sensibiliser les étudiants de l'UBx en situation de handicap à la mobilité internationale

Sur la période 2019-2021, les réunions interservices (RH, PHASE, DRI) régulières du GT ont permis de mettre en place les actions suivantes :

- Collecte et traduction de la documentation pertinente ;
- Traduction supports de communication ;
- Mise à jour des sites internet .fr et .com

Concernant les mesures d'incitation à la mobilité sortante des étudiants bordelais en situation de handicap, la réflexion du GT s'est portée sur l'opportunité de développer des partenariats internationaux avec des établissements sensibles au sujet. Dans un premier temps, il s'agit de sélectionner un petit nombre de partenaires francophones afin de mettre en place un cahier des charges conjoint permettant d'assurer les étudiants de la qualité de leur accueil sur place.

Cette approche partenariale est d'autant plus d'actualité que s'est accrue l'importance accordée à l'inclusion aussi bien dans l'ensemble de la programmation 2021-2027 du programme Erasmus + que dans les développements attendus dans le cadre du projet Enlight.

Ces perspectives nous ont encouragés par conséquent à proposer un axe « Mobilités et International » au sein de la feuille de route Handicap de l'établissement.

#### 4.10.2. Pistes d'action

<b>AXE 10 : ACTIONS PRIORISÉES POUR L'AXE « Mobilités et Internationalisation »</b>				
<b>ESPACES</b>	Extra-structures de (Institutionnelle, physique/ technique, humaine)	<b>Recueil de données</b> auprès de l'agence Erasmus+ France et Campus France	<b>Cartographie des politiques</b> liées au Handicap chez les partenaires francophones (UE et hors UE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- « <b>Labellisation</b> » des établissements retenus</li> <li>- <b>Mise en place d'un réseau d'excellence</b></li> <li>- <b>Cartographie consolidée</b> des politiques liées au Handicap chez les <b>partenaires francophones</b> (UE et hors UE)</li> <li>- <b>Extension cartographie</b> des politiques liées au Handicap chez les <b>partenaires non francophones</b> (UE et hors UE)</li> </ul>
	Inter-structures de l'UB (Institutionnelle, physique/ technique, humaine)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Mise à jour des outils de communication</b> pour encourager la mobilité entrante</li> <li>- <b>Partage des procédures</b> pour fluidifier l'accueil des personnes en situation de handicap (RH, PHASE, DRI, BVE)</li> <li>- <b>Identification</b> d'un Référent partenariat coopération handicap et d'une référente mobilités (DRI)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Mise à jour et évaluation</b> des outils de communication pour encourager la mobilité entrante</li> <li>- <b>Mise à jour et évaluation</b> des procédures</li> <li>- <b>Valorisation mobilité internationale</b> (témoignages dans le cadre de la semaine internationale, site internet DRI)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Intégrer les étudiants</b> ayant fait une mobilité entrante ou sortante dans le dispositif d'accueil des futurs étudiants entrants</li> <li>- <b>Développement d'argumentaires</b> permettant de répondre aux appels d'offres européens en matière d'inclusion</li> </ul>
	Intra-structures / micro (Institutionnelle, physique/ technique, humaine)	<b>Etat des lieux</b> des mobilités entrantes et sortantes (bases de données DRI, PHASE)	<b>Suivi des mobilités entrantes et sortantes</b> (ajout de questions dans le questionnaire de satisfaction proposé par la DRI)	<b>Amélioration continue de la qualité de service</b> grâce au retour des étudiants entrants et sortants
		Court terme (2021-2022)	Moyen terme (2022-2024)	Long terme (≥ 2024)

### 4.10.3. Actions et évaluation

Spécificités/ Objectif	Type d'action	Description	Durée	Calendrier	Coût de l'action	Indicateurs
Cibler et structurer	Etat des lieux des mobilités entrantes et sortantes	Recueil de données auprès de l'agence Erasmus+ France et Campus France Etat des lieux des mobilités entrantes et sortantes (bases de données DRI, PHASE) Il s'agit de poser le premier constat en termes chiffrés. Servira de cadre de référence à la politique de développement des mobilités	Réitéré régulièrement	2021-2022	Temps de travail DRI	1.1 Créé ou non 1.2 Effectifs mobilité
	Partage des procédures	Groupes de travail pour partager les processus, afin que la DRI et les services PHASE et l'équipe RH correspondant handicap (étudiants salariés/sous contrat doctoral) connaissent les personnes à contacter et leurs fonctionnements respectifs afin de fluidifier le parcours des étudiants étrangers en situation de handicap mais aussi les étudiants sortants Réfèrent partenariat coopération handicap et référente mobilités		2021-2022	Temps de travail DRI et PHASE et équipe RHDS handicap	2.1 Création d'un groupe de travail dédié ou non 2.2 Fiches synthétiques de fonctionnement (description synthétique des processus, contacts)
Cibler et pérenniser	Cartographie	Il s'agit de sélectionner les partenaires les plus en pointe dans le domaine de la prise en compte de l'inclusion et notamment du handicap. La sélection se fera sur la base des partenariats privilégiés d'UBx aussi bien en UE qu'hors UE		Francophones 2021-2022 Non Francophones ≥2024	Temps de travail DRI	3.1 créée ou non
	Réseau d'excellence	A l'issue du processus de sélection et de « labellisation », la mise en place d'un réseau d'excellence dans le domaine de la prise en compte du handicap étudiant permettra de valoriser les politiques et efforts engagés. Il rendra possible la promotion des bonnes pratiques, renforcera la position des membres en tant qu'experts et acteurs de la formation continue dans le domaine. Il facilitera les dépôts de projets et le développement d'outils.		2024	Financement en fonction des projets, par appel à projet (Erasmus+, Idex, AUF, Ambassade, ...)	4.1 Création ou non 4.2 Nombre d'institutions impliquées 4.3 Nombre de projets déposés 4.4 Nombre d'outils développés

	<b>Labellisation</b>	L'objectif est de mettre en place un « Passeport Handi » qui sera proposé aux partenaires retenus afin d'assurer les étudiants de la qualité de leur accueil sur place.		2022-2024	Temps de travail PHASE, RH et DRI	5.1 Créée ou non 5.2 Nombre de labellisation
	<b>Amélioration continue</b>	Amélioration continue de la qualité de service grâce à l'implication des étudiants entrants et sortants		≥2024	Temps de travail PHASE, RH et DRI	6.1 Enquête de satisfaction 6.2 Nombre de mobilités entrantes et sortantes
<b>Communiquer</b>	<b>Traduction des outils de communication</b>	Traduction des documents de présentation du service PHASE ainsi que de la page internet dédiée pour rassurer les étudiants internationaux en situation de handicap et les inciter à choisir l'université de Bordeaux Traduction des formulaires et dossiers pour faciliter la mise en place des aménagements		2021	Temps de travail DRI, RH et PHASE	7.1 Créé ou non 7.2 Nombre de consultation des pages dédiées
	<b>Sensibilisation et information</b>	Témoignages dans le cadre de la semaine internationale, site internet DRI, Mise en place de vidéos d'information, témoignages (Retour de stage et de formation)		2022-2024	Temps de travail PHASE, RH et DRI	8.1 Nombre d'événements créés 8.2 Nombre d'articles publiés
	<b>Valorisation</b>	Développement d'argumentaires permettant de répondre aux appels d'offres européens en matière d'inclusion		≥2024	Temps de travail PHASE, DRI, DRV	9.1 Nombre de dépôts de projets incluant la thématique de l'inclusion 9.2 Nombre de projets obtenus incluant la thématique de l'inclusion

## 5. CONCLUSION

La lecture attentive du SDH fait montre de l'importance de conduire et d'animer, dans le cadre de la mission handicap de notre établissement, une politique transversale afin d'accompagner la coordination des structures et services de l'université de Bordeaux au profit des personnes en situation de handicap. C'est effectivement l'affaire de tous et toutes ; mais la pluralité et diversité de statuts et fonctions des usagers de l'UB, des structures et services, des formations et recherches des sites géographiques, font qu'il est indispensable de fédérer les actions des acteurs, d'agir comme une véritable communauté. Dit autrement, le schéma directeur handicap de l'université de Bordeaux ainsi élaboré et projeté s'inscrit dans la politique inclusive globale de l'établissement tout en valorisant la sensibilité à l'altérité, c'est-à-dire au caractère de ce qui est autre, avec humanisme, tolérance et empathie. Comme déclaré dans mon mot introductif, c'est l'affaire de tous et toutes.

Ainsi, le SDH 2021, fort désormais de l'animation de ces 10 axes (groupes de travail), ambitionne de valoriser et fédérer davantage les acteurs et les actions associées autour de la politique du handicap ; il s'agit de mieux partager, communiquer, de rendre plus lisibles, visibles, formalisées et poreuses les actions de chaque service/structure de l'UB. En d'autres termes, l'accompagnement et la coordination des services sollicitent le renforcement et l'étendue des collaborations autour du handicap.

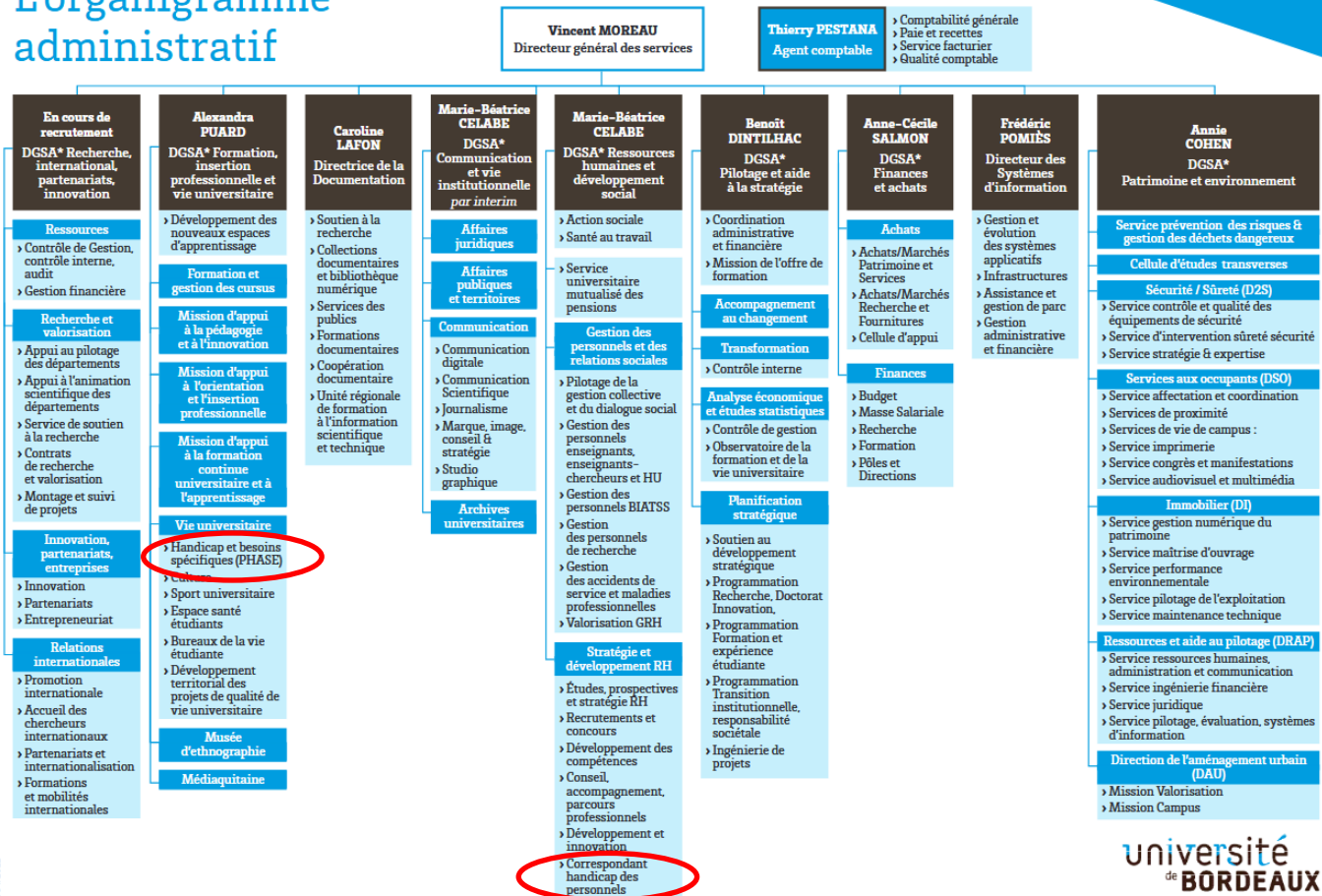
Cette perspective permettrait mieux gérer le « rapport au temps » : celui des usagers, des institutions, de la concrétisation des droits, de fluidifier les informations, les communications et actions dédiées ; cela suppose donc d'amplifier les coordinations de proximité (sur plusieurs axes) pour davantage proagir que réagir dans l'urgence et mieux gérer la problématique des transitions exposée dans le tapuscrit. Ce rapport au temps, à l'espace et aux environnements bigarrés peut être inconfortable et anxiogène tant pour les personnels de l'UB que pour, et surtout, les personnes handicapées.

N'oublions pas de marteler que ce qui est réalisé pour une minorité va servir/profiter à tout un chacun en améliorant la qualité et le niveau de service afin que ce dernier soit accessible à tous et à toutes. Sachant qu'une offre bien structurée, comprise et porteuse de sens crée de la demande et permet, selon le libre arbitre de tout un chacun, d'oser visibiliser l'invisible ou le caché.

## 6. ANNEXES

### 6.1. ANNEXE 1 : Organigramme administratif 2020-2022

#### L'organigramme administratif



13/04/2021

\*DGSAs : Directeur(rice) général(e) des services adjoint(e)



## 6.2. ANNEXE 2 : Les chiffres des étudiants/UB et aides octroyées

### Les chiffres du handicap sur le plan national à l'université

Depuis la loi du 11 février 2015, l'effectif des étudiants handicapés a augmenté significativement : de 8.000 en 2005, 16.000 étudiants handicapés sont recensés en 2013 ; 90 % d'entre eux sont inscrits à l'université et bénéficient d'une aide ou d'un suivi à ce titre.

Sur l'année 2019/2020, 37 502 étudiants en situation de handicap et 88,6 % sont inscrits à l'université (33.218 dans les universités).

Source : *les étudiants en situation de handicap dans l'enseignement supérieur - État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°14* ([enseignementsup-recherche.gouv.fr](http://enseignementsup-recherche.gouv.fr))

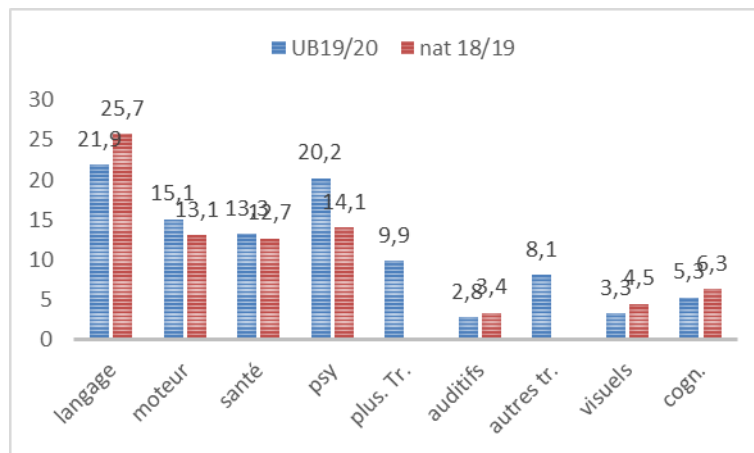
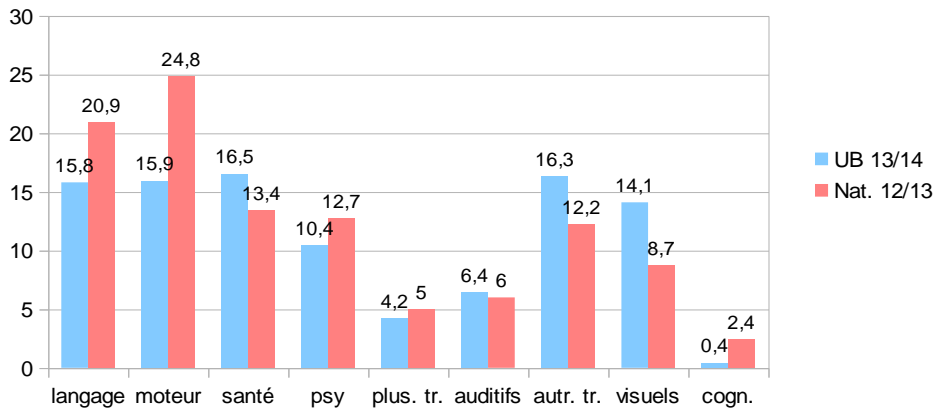
2013	LICENCE	MASTER	DOCTORAT	TOTAL
<b>ETUDIANTS HANDICAPS</b>	76, 30	22, 40	1, 31	100,00
<b>POPULATION GENERALE</b>	62, 22	31,49	6, 29	100,00

2019/20	LICENCE	MASTER	DOCTORAT	TOTAL
<b>ETUDIANTS HANDICAPS</b>	77,2	21,6	1,2	100,00
<b>POPULATION GENERALE</b>	65,3	31	3,8	100,00

### Qu'en est-il au sein de notre université ?

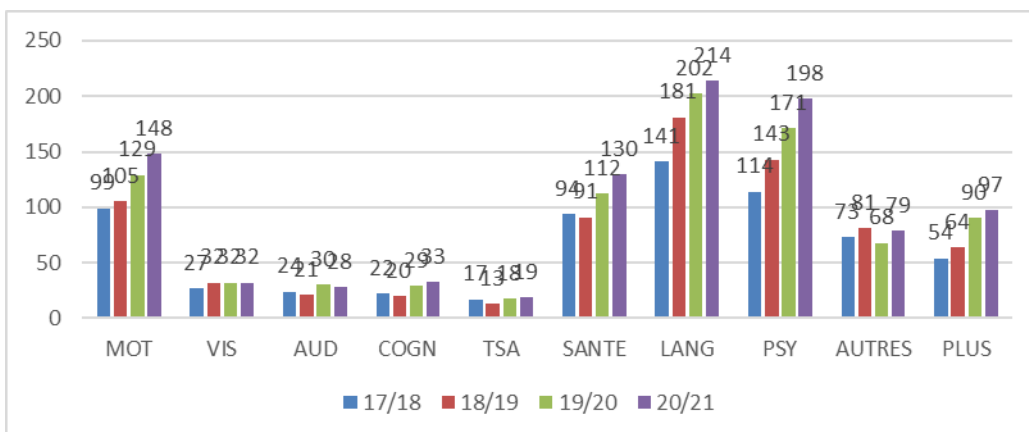
Les chiffres du handicap : Comparaison entre l'université de Bordeaux et l'ensemble des universités françaises.

Comparaison % étu. hand. UB/national par type de troubles



**Attention** : pour les catégories « plus. Tr. » (plusieurs troubles associés) et « autres tr. » (autres troubles), il n’y a pas de données nationales.

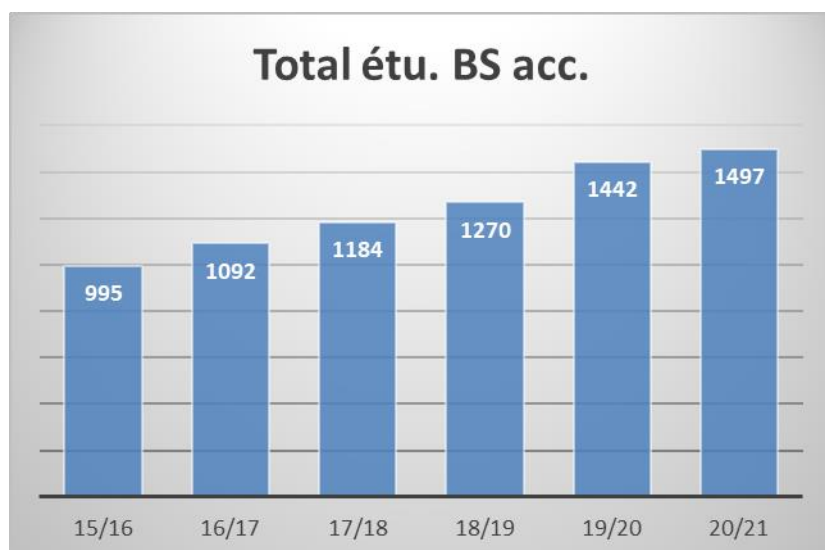
Ci-dessous la répartition par type de troubles/handicap depuis l’année 2017/2018 :



## Indicateurs sur l'année 2020/2021

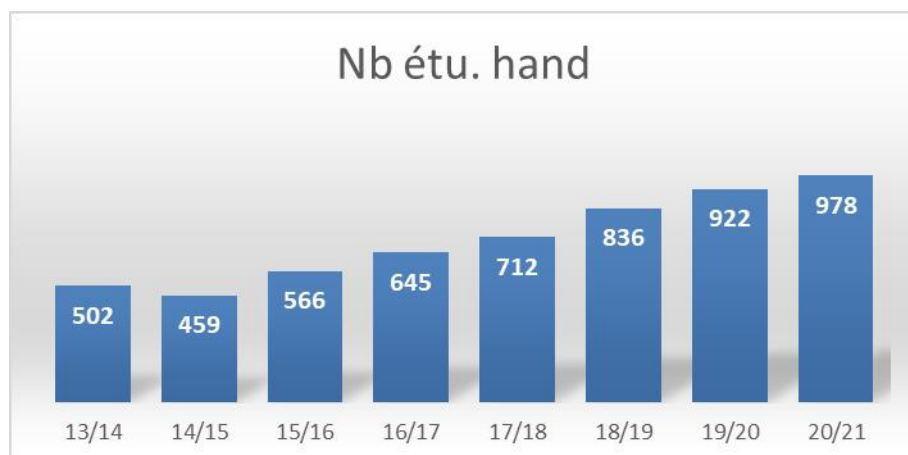
**Service PHASE : 1.497 étudiants à besoins spécifiques accompagnés en 2020-21** (1442 en 19-20, 1270 en 18-19, 1184 en 17-18, 1084 en 16-17, 995 en 15-16).

On constate une évolution du nombre d'étudiants à besoins spécifiques par composante depuis 2015 ; dont une augmentation constante au sein des collèges SH, ST, DSPEG, INSPE.

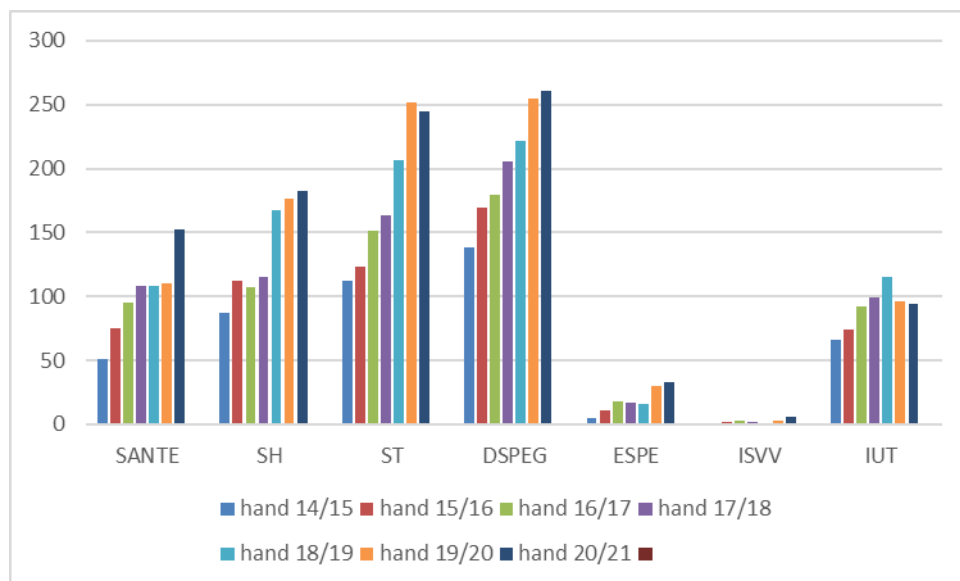


Et 65,3 % des étudiants à besoins spécifiques sont en situation de handicap en 20/21. **On totalise 978 étudiants en situation de handicap (permanent et temporaire) accompagnés en 20-21 au sein du service PHASE** (922 en 19/20, 836 en 18/19, 712 en 17-18, 645 en 16/17, 566 en 15/16).

Ci-dessus l'évolution du nombre d'étudiants en situation de handicap sur plusieurs années :

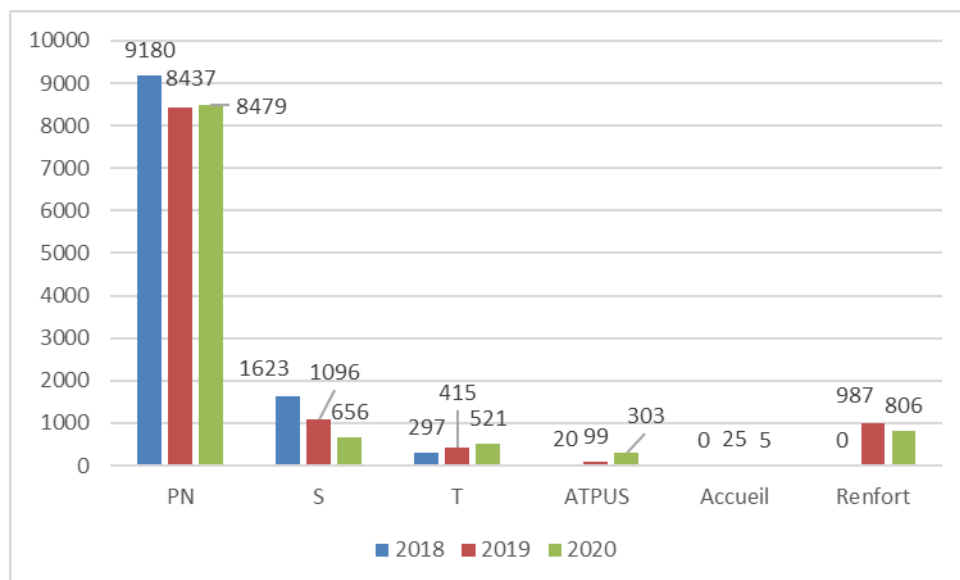


Ci-dessous, la répartition des étudiants en situation de handicap par composante de formation depuis l'année universitaire 2014/2015 :



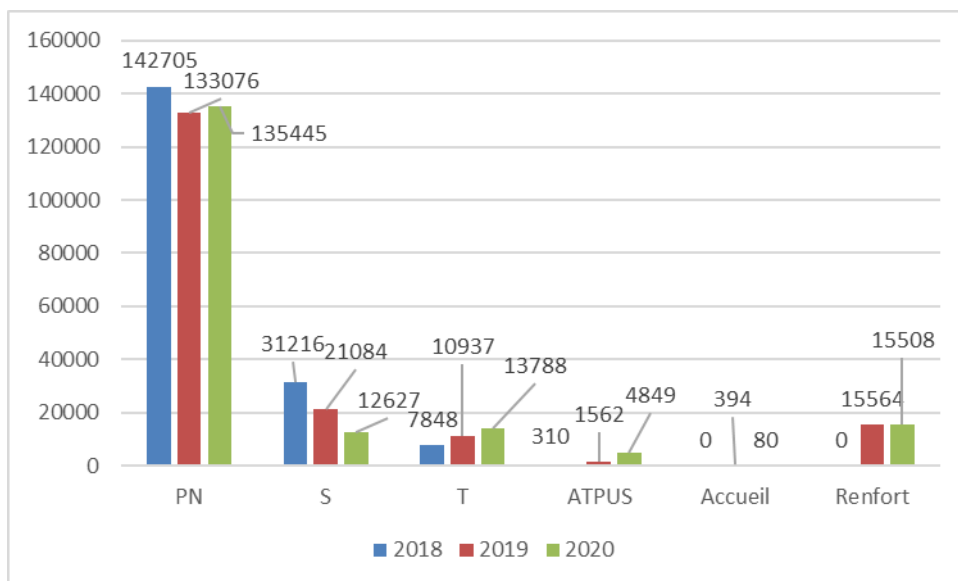
### Actions en faveur des étudiants en situation de handicap. Valorisation des missions assumées par des contrats étudiants

Ci-après, l'évolution du nombre d'heures de vacations étudiantes depuis 2018 au bénéfice d'étudiantes et d'étudiants en situation de handicap :



**PN** : prise de note ; **S** : secrétariat d'épreuve ; **T** : tutorat spécifique (disciplinaire ou méthodologique) ; **ATPUS** : aide au travail personnel universitaire sur site.

Enfin, voici l'évolution du coût des vacations étudiantes depuis 2018 au bénéfice d'étudiantes et d'étudiants en situation de handicap (en euros) :

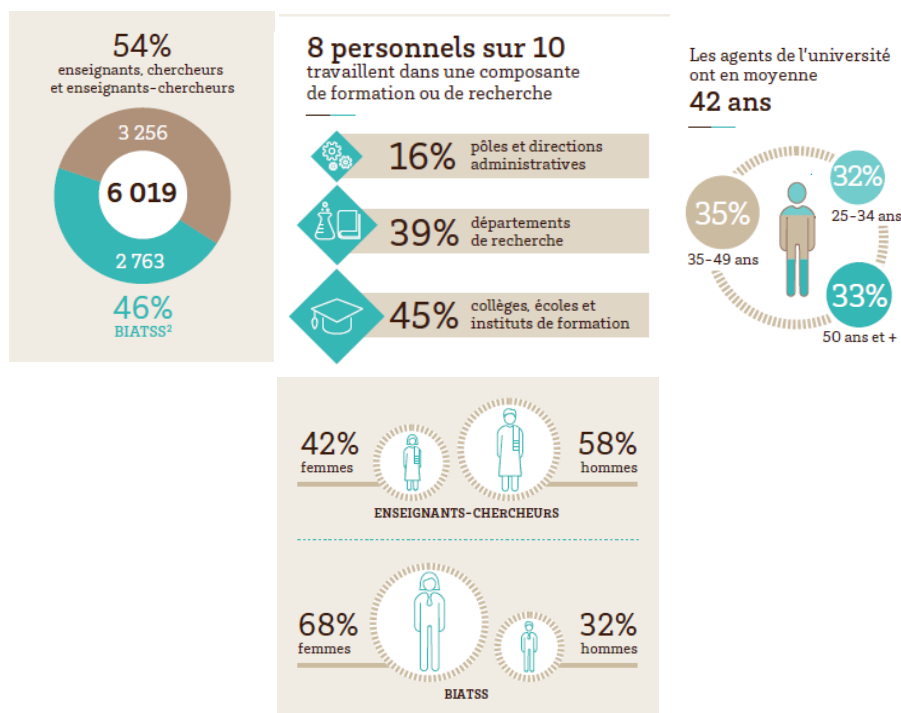


**S** : secrétariat d'épreuve ; **T** : tutorat spécifique (disciplinaire ou méthodologique)  
; **ATPUS** : aide au travail personnel universitaire sur site.

## 6.3. ANNEXE 3 : Les chiffres du personnel/UB et aides octroyées

### Les effectifs 2020

Avec 6019 personnels au sein d'une communauté de 10 700 collaborateurs l'université de Bordeaux est aujourd'hui le troisième plus gros employeur de la région Nouvelle Aquitaine



**Par type de personnel et par genre :** En 2020, près de 54 % des effectifs de l'université sont des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs. La répartition par genre reste stable, avec une légère progression de la part des femmes enseignantes (+1 %).

**Par catégorie et par genre :** L'effectif total de l'université est caractérisé par :

- 73% d'agents de catégorie A. Cette représentation s'explique notamment par le fait que tous les personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs relèvent de la catégorie A ;
- Une faible proportion d'agents de catégorie B (9%) ;
- Un équilibre par genre pour la catégorie A et une forte proportion des femmes sur les catégories B et C (plus de 2/3).

### Pyramide des âges de l'université

La pyramide des âges de l'université montre un équilibre entre femmes et hommes et une distribution homogène entre les tranches d'âge de 25 à 60 ans. L'âge moyen est de 42,5 ans.



Âge médian : 43 ans – Femmes : 42 ans – Hommes : 44 ans

### Les doctorants sous contrat

Le nombre de doctorants contractuels et doctorants recrutés sur le fondement de l'article 4 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 a augmenté de 90 personnes entre 2019 et 2020 ;

89% des doctorants sont recrutés sur le fondement du décret n°2009-464 du 23 avril 2009 ou du décret n°2016-1173 du 29 août 2016 ;

Près de 27% des doctorants sont de nationalité étrangère ;

91% des doctorants ont moins de 30 ans ;

L'âge moyen d'un doctorant à l'université de Bordeaux est d'environ 26 ans ;

45% des doctorants contractuels sont des femmes.

### L'accueil des stagiaires

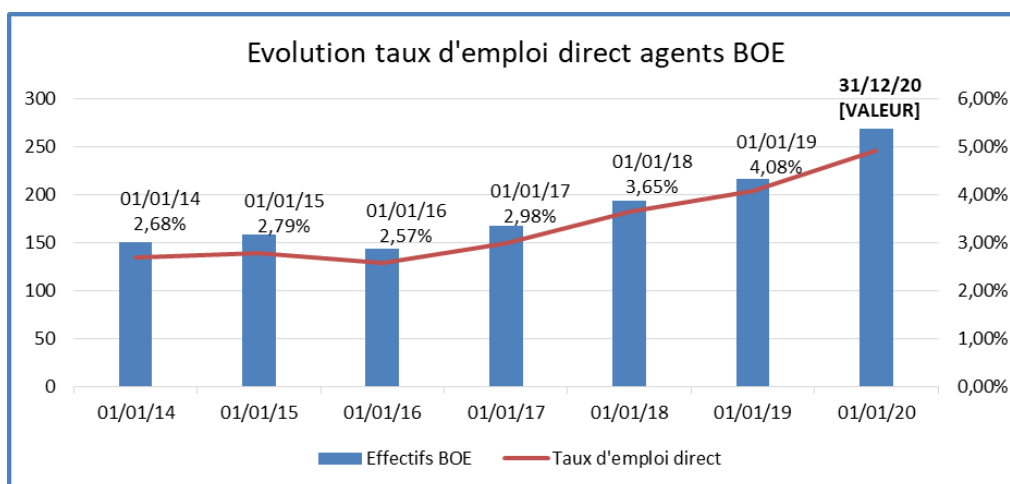
Près de 900 stagiaires ont été accueillis à l'université de Bordeaux en 2020 ; la majeure partie de ces stages (91%) se déroule dans les départements de recherche sciences et technologies et sciences de la vie et de la santé.

Près de 90% des stagiaires sont inscrits à un diplôme de niveau licence ou master.

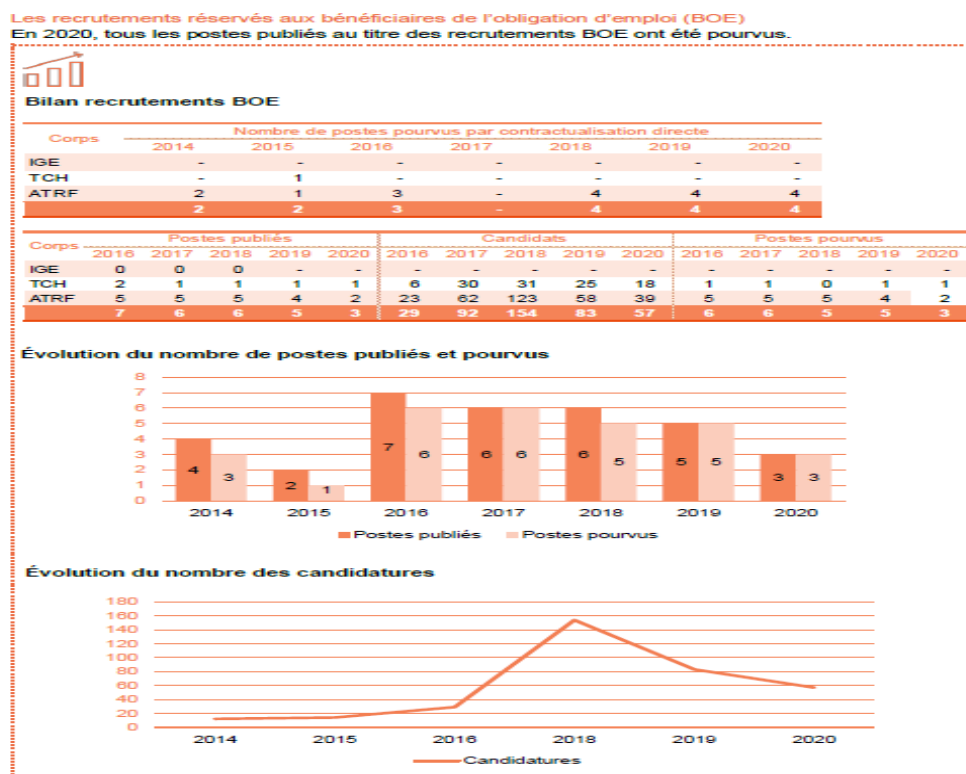
### Les agents déclarés à l'université de Bordeaux

Au 31 décembre 2020 l'université compte 268 agents déclarés au titre de BOE, soit 74 de plus qu'au 1er janvier 2018. Au 1er janvier 2021 le taux d'emploi direct est de 4,91 %, il a quasi doublé et a crû de 86 % en 5 ans et de 27 % depuis 3 ans. Le taux moyen d'évolution par an sur ces trois dernières années est de 14,5 % (19 % en 2020, 10 % en 2019, 14 % en 2018).

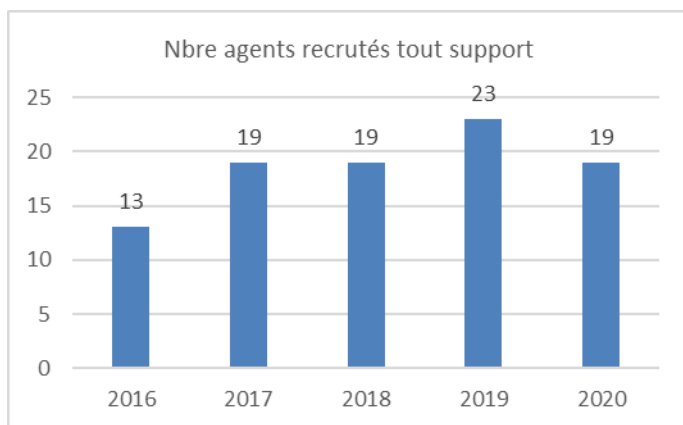
On relève une évolution sensible du taux d'emploi BOE, plus accentuée depuis 2018. Ce constat est concomitant au recrutement de la correspondante handicap du pôle RHDS et de l'organisation de l'équipe associée.



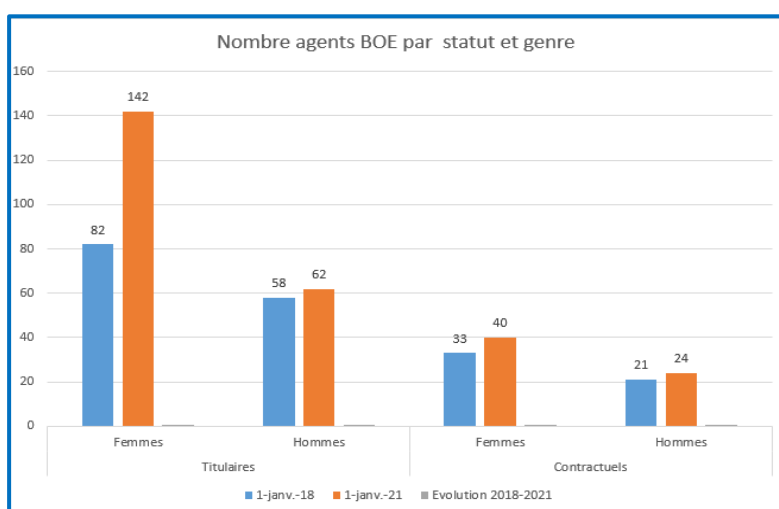
Quelques chiffres concernant le recrutement réservé aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et leurs caractéristiques :



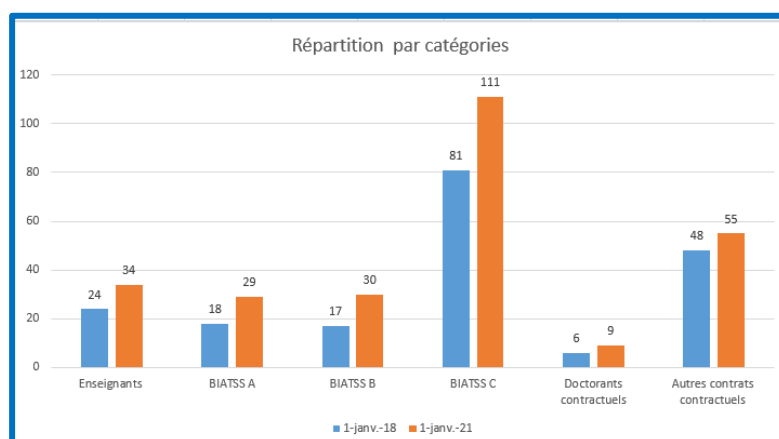




### - Caractéristique des agents BOE

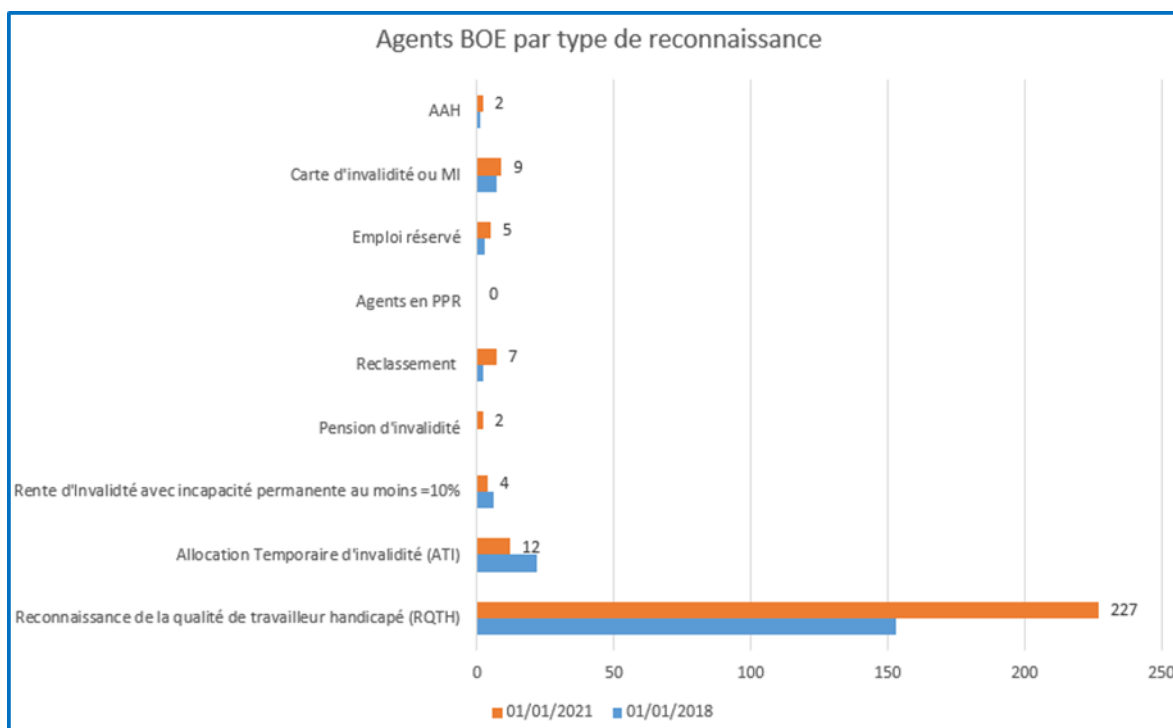


	TITULAIRES		CONTRACTUELS	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
1-janv.-18	82	58	33	21
1-janv.-21	142	62	40	24
<b>Evolution 2018-2021</b>	<b>42,25%</b>	<b>6,45%</b>	<b>17,50%</b>	<b>12,50%</b>

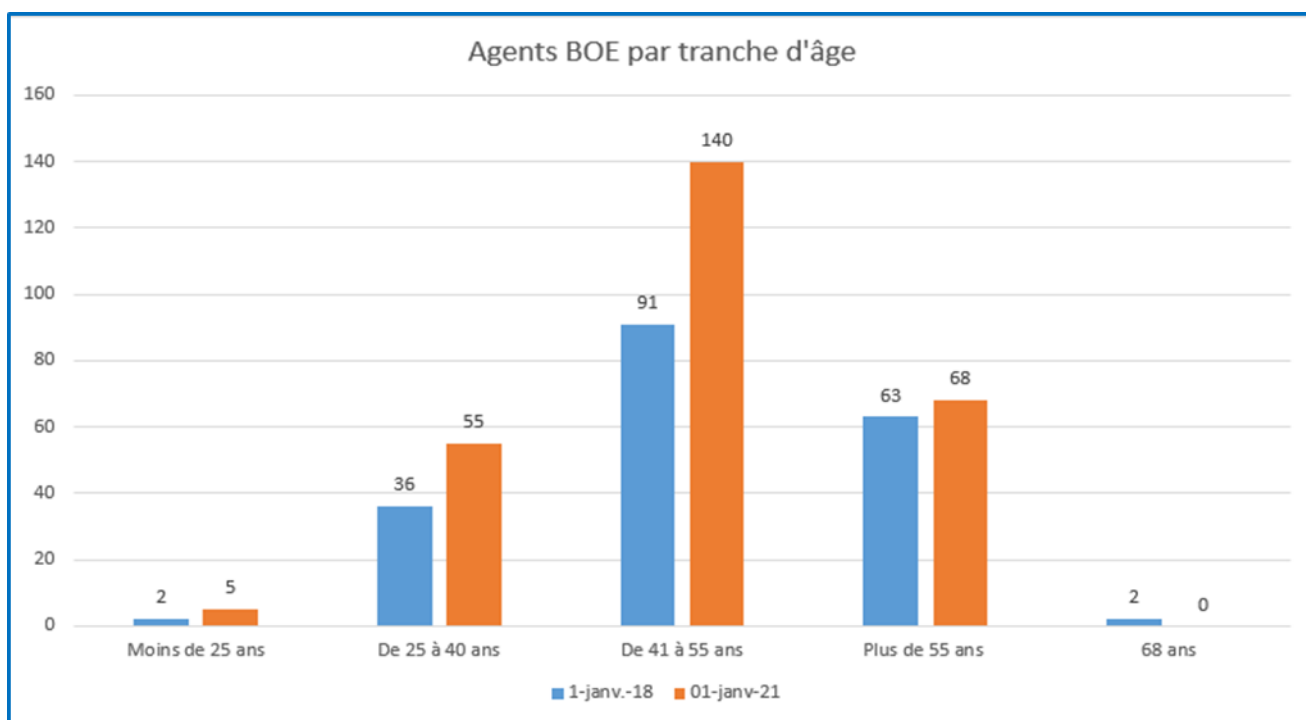


TITULAIRES	1-janv.-18	1-janv.-21
ENSEIGNANTS	24	34
BIATSS A	18	29
BIATSS B	17	30
BIATSS C	<b>81</b>	<b>111</b>
DOCTORANTS CONTRACTUELS	6	9
AUTRES CONTRATS CONTRACTUELS	48	55

CATÉGORIES	PERSONNELS	CORPS	Au 1er janvier 2021	POURCENTAGE	
C	ITRF	ATRF	125	47%	
	AENES	ADJAENES	9	3,36%	
	BIBLIOTHEQUES	MAGASINIERS	7	2,61%	
B	ITRF	TECH	31	11,57%	
	AENES	SAENES	6	2,24%	
	BIBLIOTHEQUES	BIB	1	0,37%	
A	ITRF	ASI- IGE- IGR	38	14,18%	
	AENES	AAE - APAE	2	0,75%	
	BIBLIOTHEQUES		1	0,37%	
	MEDICAUX- SOCIAUX- INFIRMIERS	MEDECIN INFIRMIÈRE	1	0,37%	
	ENSEIGNANTS	DOCTORANTS Contractuels		10	3,73%
		ENS-CHERCHEURS et assimilés+MCF		22	8,20%
		HU		2	0,75%
		ENSEIGNANTS 2 ND DEGRÈ		9	3,36%
		AUTRES CONTRATS		4	1,49%
	<b>TOTAL GENERAL</b>			<b>268</b>	<b>100,00%</b>

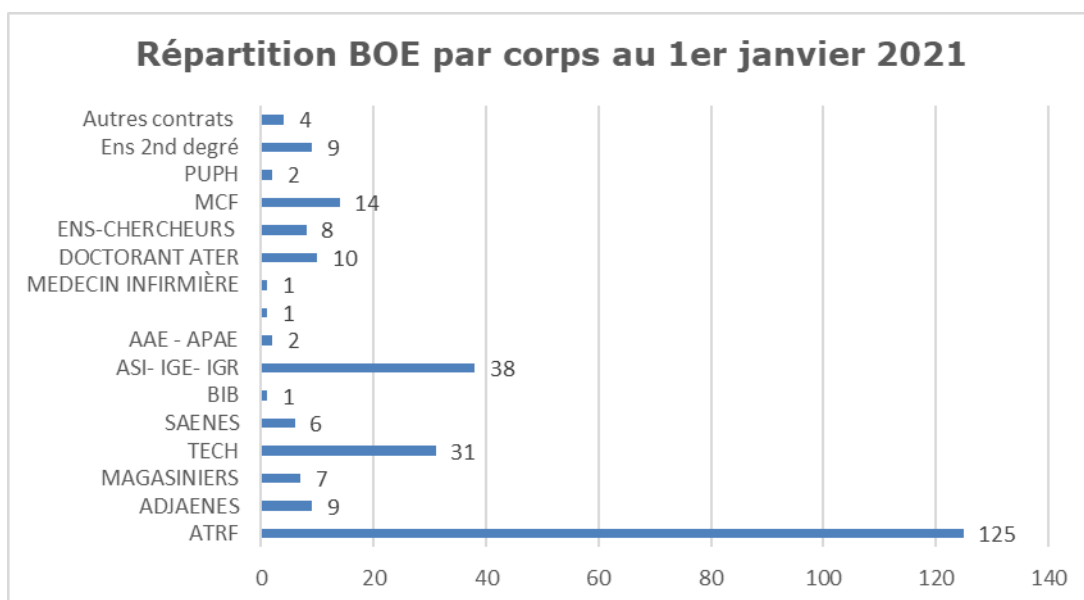
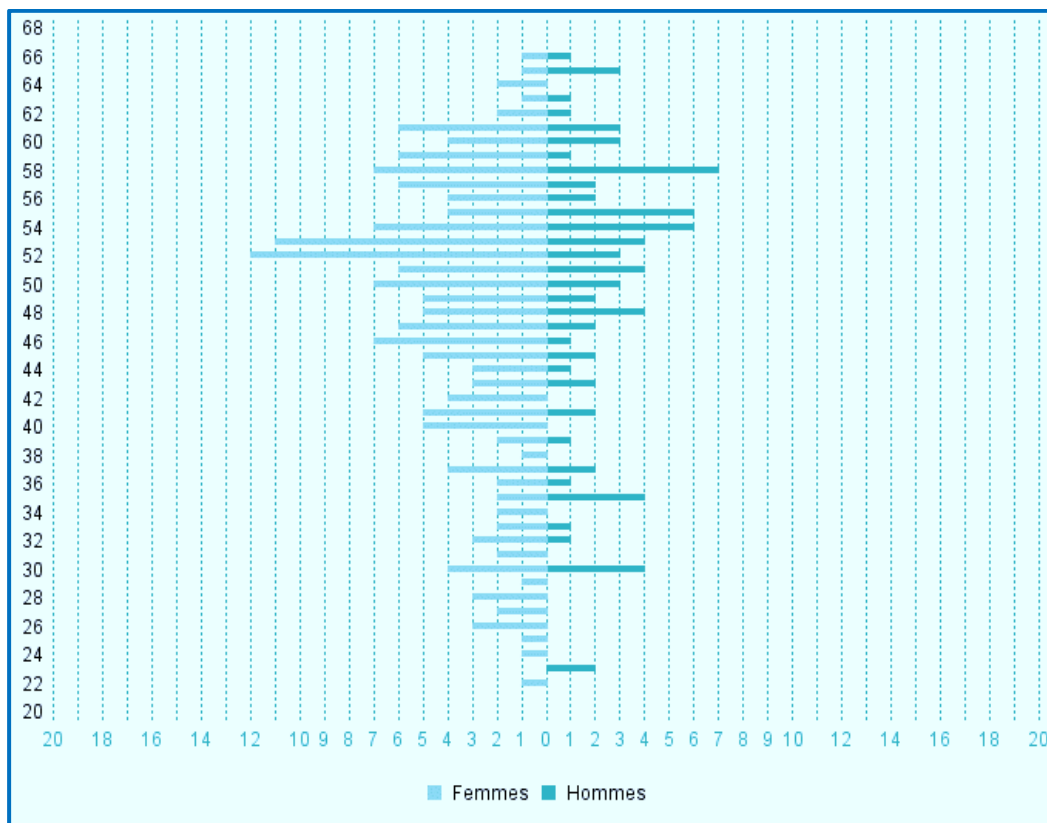


Type de reconnaissance	01/01/2018	Taux en %	01/01/2021	Taux en %	Evolution 18-21
Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)	153	78,9%	227	84,7%	<b>5,8%</b>
Allocation Temporaire d'invalidité (ATI)	22	11,3%	12	4,5%	-6,9%
Rente d'Invalidité avec incapacité permanente au moins =10%	6	3,1%	4	1,5%	-1,6%
Pension d'invalidité	0	0,0%	2	0,7%	0,7%
Reclassement	2	1,0%	7	2,6%	1,6%
Agents en PPR	0	0,0%	0	0,0%	0,0%
Emploi réservé	3	1,5%	5	1,9%	0,3%
Carte d'invalidité ou MI	7	3,6%	9	3,4%	-0,3%
AAH	1	0,5%	2	0,7%	0,2%
<b>TOTAL</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>	<b>268</b>	<b>100%</b>	



	1-janv.-18	01-janv-21	Evolution 18-21
Moins de 25 ans	2	5	+3
De 25 à 40 ans	36	55	+19
De 41 à 55 ans	91	140	<b>+49</b>
Plus de 55 ans	63	68	+5
68 ans	2	0	-2
<b>TOTAL</b>	<b>194</b>	<b>268</b>	<b>74</b>

## Pyramide de l'effectif BOE au 31/12/2020



Catégorie	Personnels	Corps	Au 1er janvier 2021	Pourcentage	
C	ITRF	ATRF	125	<b>46,6%</b>	
	AENES	ADJAENES	9	3,36%	
	BIBLIOTHEQUES	MAGASINIERS	7	2,61%	
B	ITRF	TECH	31	<b>11,57%</b>	
	AENES	SAENES	6	2,24%	
	BIBLIOTHEQUES	BIB	1	0,37%	
A	ITRF	ASI- IGE- IGR	38	<b>14,18%</b>	
	AENES	AAE - APAE	2	0,75%	
	BIBLIOTHEQUES		1	0,37%	
	MEDICAUX-SOCIAUX-INFIRMIERS	MEDECIN INFIRMIERE	1	0,37%	
	DOCTORANTS	DOCTORANTS contractuels	10	3,73%	
	ENSEIGNANTS CHERCHEURS	E-C et assimilés dont MCF		22	8,20%
		HU		2	0,75%
		Ens 2nd degré		9	3,36%
Autres contrats			4	1,49%	
	TOTAL ENSEIGNANTS		37	<b>13,81%</b>	
	<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>268</b>	<b>100,00%</b>	

## Les achats

La Direction des Achats est composée de **deux services achats/marchés** couvrant des domaines stratégiques pour l'Université et d'une **cellule d'appui**. Les achats représentent près de **80M€ HT** par an soit 15 à 18 % des dépenses de l'université. Ce sont près de **5 000 fournisseurs** et environ **600 marchés actifs**.

Les **dépenses réalisées auprès d'EA** (entreprise adaptée) et d'**ESAT** (établissement et service d'aide par le travail) sont de **122 623,11 euros HT en 2019** (soit 0,15 % des dépenses achats HT globales) et **141 237,60 euros HT en 2020** (soit 0,19 % des dépenses achats HT globales). Ces dépenses ont, en partie, été passées dans le cadre de marchés publics réservés (exemple : mise sous plis des bulletins de salaires).

### État des lieux à l'Université de Bordeaux

Le recours aux ESAT et aux EA constitue un **acte d'engagement politique** en faveur du développement de l'emploi, non seulement des travailleurs en situation de handicap, mais aussi de l'ensemble de leur territoire. Au titre de cet engagement, l'Université de Bordeaux recourt à ce type d'entreprises, pour ses marchés ayant pour objet :

- La prestation de mise sous plis des bulletins de salaires;
- La fourniture de boîtes à archives (lot réservé au secteur adapté/protégé) ;
- La prestation traiteur – prestation isolées de buffet, cocktails, repas servis à table.


Afin d'étendre l'accessibilité des ESAT et des EA aux marchés publics, l'université aspire à déployer, sur les prochaines années, des leviers visant à la mise en place de marchés ou de lots réservés, dans les domaines notamment suivants: nettoyage des locaux, espaces verts, traiteurs.

Dans une perspective et cohérence globale, l'université de Bordeaux s'est également fixée comme objectif de « **Privilégier les actions achats vers un modèle plus éco-durable** ». Cet objectif vise ainsi à :

- Accentuer le suivi des heures issues de l'exécution des marchés avec clause d'insertion sociale,
- Inciter à recourir aux entreprises et structures issues du secteur du travail protégé et adapté.

L'ensemble des actions menées et projetées, par l'établissement, en faveur de l'achat social s'insère dans l'engagement n° 13 de la **feuille de route de transition**. Le volet achat de cette feuille de route ambitionne notamment à augmenter la part de ces dépenses achats entrant dans le FIPHP avec un objectif, d'ici à 2025, de 1 % des dépenses achats totales.

**Engagement 13** : L'université incite à consommer mieux en s'appuyant sur sa **politique d'achats** et un changement des habitudes de la communauté



Une volonté politique nécessairement forte sur les segments de prestations de services (nettoyage, espaces verts...)

Indicateurs clés	2017	2018	2019	2020	Objectifs 2021	Objectifs 2025
% de clause/disposition environnementale (rappel 2014 -2016= 15%)	21%	30%	20%	30%	25%	30%
Nombre de marchés avec clauses/dispositions environnementales	43	57	41	79		
% de clause/disposition sociale (rappel 2014 -2016= 7%)	10%	23%	14%	14%	15%	25%
Nombre de marchés avec clauses/dispositions sociales	21	43	30	37		
Nombre d'heures d'insertion sociale	2 650	13 065	4 530	4 920		
Montant des dépenses achats entrant dans le FIPHP (K€ HT)	87	121	123	141		
Part des dépenses achats entrant dans le FIPHP sur total achats	0,12%	0,15%	0,15%	0,19%		1%

Le déploiement d'actions concrètes visant à inscrire l'université de Bordeaux dans une démarche active d'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap nécessite toutefois un accompagnement spécifique. En effet, pour assurer l'efficacité de telles actions, il est nécessaire de connaître le tissu d'ESAT et d'EA sur le territoire et de structurer les marchés de manière à leur permettre d'y répondre. L'appui des réseaux du handicap et d'une assistance à maîtrise d'ouvrage est donc déterminant et indispensable. La mise en place d'un accompagnement/partariat entre l'université de Bordeaux et un acteur du réseau handicap qui apportera une connaissance fine du secteur adapté en fonction des segments d'achats, permettra à l'université de Bordeaux de puiser les données économiques afin de calibrer ses marchés et de les ouvrir aux entreprises concernées.

## 6.4. ANNEXE 4 : Schéma directeur handicap (2015-2020)

### Le premier Schéma directeur du handicap

#### La démarche

Elle a consisté en un état des lieux partagé, mené par axes, et en propositions d'actions chiffrées et concertées, assorties d'un calendrier de mise en œuvre.

#### Le pilotage

Un comité de pilotage est mis en place et se réunit 2 fois par an. Il s'assure de l'avancée des projets.

#### Le suivi

Outre un suivi mensuel par les équipes en charge du handicap, un bilan annuel est réalisé et présenté au comité de pilotage.

[Télécharger le schéma directeur du handicap \(pdf\)](#)

**CONTACT**

**Éric DUGAS**

**[eric.dugas@u-bordeaux.fr](mailto:eric.dugas@u-bordeaux.fr)**