



**RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



**UNIVERSITÉ  
TOULOUSE III  
PAUL SABATIER**



**Schéma Directeur Pluriannuel Handicap –  
Actualisation 2023.**

## Conseil académique du 27 juin 2023

### Délibération 2023/06/CAC-15

**LE CONSEIL ACADÉMIQUE,**

*Vu le code de l'éducation et notamment ses articles L.712-4 et L.712-6-1 ;*

*Vu les statuts de l'université Toulouse III - Paul Sabatier, notamment l'article 42 ;*

*Vu le Schéma Directeur Pluriannuel Handicap 2021-2024 ;*

**APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,**

- **APPROUVE le Schéma Directeur Pluriannuel Handicap 2021-2024 – Actualisation 2023 (document joint).**

Date de transmission à la Rectrice de Région  
académique et publication :  
30 juin 2023



Toulouse, le 27 juin 2023  
Le Président,

Jean-Marc BROTO

Nombre de membres : 81

Nombre de membres présents ou représentés : 46

Nombre de voix favorables : 44

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Ne prennent pas part au vote : 2



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



UNIVERSITÉ  
TOULOUSE III  
PAUL SABATIER

# SCHÉMA DIRECTEUR PLURIANNUEL HANDICAP

Version du 03/07/2023



# Édito du président

L'actualisation du Schéma Directeur Pluriannuel Handicap (SDPH) voté en 2021 est, à nouveau, l'occasion de formaliser la volonté de l'Université de promouvoir une politique handicap, dans une démarche collective et transversale. Cette nouvelle version du SDPH, en continuité avec la précédente, vise à améliorer la qualité de vie au travail et dans les études, à faire évoluer les représentations, à lutter contre les stéréotypes, à valoriser la richesse de notre collectif mais elle met aussi en évidence des projets innovants et des pistes d'améliorations.

Chaque projet ou action doit intégrer la nécessité d'une **accessibilité « universelle »** ou **« inclusive »** : accessibilité pensée d'emblée pour tous et toutes, dès la genèse d'une action ou d'une installation. Ainsi, l'accessibilité « native » vaut bien mieux qu'une accessibilité après-coup et l'expérience montre que l'accessibilité universelle profite à chaque membre de la communauté, en situation de handicap ou non.

La réflexion sur l'accessibilité à l'université est centrale et elle sous-tend une réflexion plus large sur l'inclusion et la richesse de la diversité.

# - SOMMAIRE -

## INTRODUCTION

### **PARTIE 1 | Étudiantes et étudiants en situation de handicap (ESH)**

- 1.1 État des lieux.....
- 1.2 Accueillir et accompagner les ESH à l'université.....
- 1.3 Améliorer la vie étudiante des ESH.....
- 1.4 Accompagner l'insertion professionnelle des ESH.....

### **PARTIE 2 | Personnels en situation de handicap (PSH) .....**

- 2.1 États des lieux.....
- 2.2 Renforcer la politique de recrutement et d'accueil des PSH.....
- 2.3 Renforcer l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des PSH.....
- 2.4 Organiser le recensement des PSH.....

### **PARTIE 3 | Sensibilisation et Formation .....**

- 3.1 Sensibilisation : communication, évènements... ..
- 3.2 Formation.....

### **PARTIE 4 | Accessibilité.....**

- 4.1 Accessibilité du patrimoine.....
- 4.2 Accessibilité numérique.....

### **PARTIE 5 | Recherche et handicap .....**

- 5.1 Rendre visible les activités de recherche.....
- 5.2 Favoriser la pluridisciplinarité et les synergies entre laboratoires .....
- 5.3 Promouvoir la recherche action.....
- 5.4 Contrats doctoraux « handicap » .....

### **ANNEXES .....**

- 1 Lexique .....
- 2 Textes de référence .....



# INTRODUCTION



## **Le schéma directeur pluriannuel du handicap (SDPH) :**

- est une **obligation légale** pour les universités depuis la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche ;
- est un document stratégique qui détermine la **politique handicap** d'un établissement ;
- montre une volonté politique : promouvoir une **université inclusive**.

L'Université Paul Sabatier a une tradition d'accueil et d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Un premier schéma directeur handicap a été voté pour la période 2015-2017 à l'université.

Au printemps 2021, le Schéma Directeur Pluriannuel du Handicap 2021-2024 voté dans les instances de l'université a servi de base aux actions à mener et a été l'opportunité de voir émerger de nouveaux projets. Ce schéma avait vocation à être plus exhaustif et à faire un bilan des actions menées tout en envisageant de nombreuses pistes d'amélioration. Sa mise en œuvre a permis d'améliorer l'accueil et l'accompagnement des étudiantes et étudiants en situation de handicap, le recrutement et l'accompagnement des personnels en situation de handicap, l'accompagnement dans l'insertion professionnelle, l'accessibilité...

## **Actualisation du SDPH**

Étant pluriannuel, le SDPH 2021-2024 avait pour vocation de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.

Sa construction et sa mise en œuvre ont apporté une prise de conscience de la nécessité d'adopter une **démarche inclusive** permettant à chacun d'accéder aux mêmes chances de réussite. Cela a permis aussi une mise en lumière d'actions positives, de projets innovants mais aussi des difficultés et du chemin à parcourir.

L'actualisation du schéma directeur a un double objectif :

- établir un suivi des actions menées depuis 2021 et rendre compte des améliorations et des difficultés ;
- proposer de nouvelles pistes d'amélioration et porter des projets innovants.

Les orientations mises en avant dans la version précédente demeurent et se déclinent en 3 axes :

- D'une part, la nécessité d'une **accessibilité « universelle » ou « inclusive »** : accessibilité pensée d'emblée pour tous et toutes, dès la genèse sans attendre la survenue du besoin d'un individu en particulier. Ainsi tous les « chantiers » doivent intégrer cette vision inclusive. Et l'expérience nous montre que l'accessibilité universelle profite à chaque membre de la communauté, en situation de handicap ou non, et que l'accessibilité « native » vaut bien mieux qu'une accessibilité après-coup.

- D'autre part, la nécessité de construire le schéma directeur sur le principe d'un **pilotage transversal** et d'une **démarche collaborative** qui fait appel à de multiples contributions, politiques et administratives, de chaque domaine. La coordination du projet est assurée par la Responsabilité Sociétale de l'Université.

- Enfin, au-delà de l'obligation légale et de l'évidente amélioration de l'existant, notre ambition est de susciter et porter des **projets innovants** en favorisant les échanges et la pluridisciplinarité.

Définir un schéma directeur, le faire valider, l'actualiser, implique d'y associer les moyens financiers, humains, logistiques nécessaires puisque sa pertinence sera évaluée sur les projets proposés et les actions effectivement mises en œuvre.

## **Cadre légal et réglementaire** du handicap dans l'enseignement supérieur

**La loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées** portée par Simone Veil est un texte de référence. Elle crée la première politique publique sur le handicap et permet de passer de la solidarité privée à la solidarité nationale.

Cette loi définit clairement trois droits fondamentaux pour les personnes en situation de handicap : le droit au travail, le droit à une garantie minimum de ressource par le biais de prestations, le droit à l'intégration scolaire et sociale.

Ce texte pose comme « obligation nationale » « la prévention et le dépistage des handicaps, les soins, l'éducation, la formation et l'orientation professionnelle, l'emploi, la garantie d'un minimum de ressources, l'intégration sociale et l'accès aux sports et aux loisirs du mineur et de l'adulte handicapés physiques, sensoriels ou mentaux ».

**La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés** renforce l'obligation d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap : tout établissement de 20 salariés et plus doit employer 6% de travailleurs en situation de handicap.

**La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées** vient renforcer les acquis de la loi de 1975 et s'engage en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap par l'accès « à tout pour tous ». Pour la première fois, une définition légale du handicap est proposée.

Cette loi consacre quatre axes :

**Le droit à l'école** : « Les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants handicapés ou présentant un trouble de santé invalidant, dans le cadre des dispositions réglementant leur accès au même titre que les autres étudiants ». (article 20)

**La compensation** : les établissements d'enseignement prévoient et permettent l'accueil des étudiants en situation de handicap et « assurent leur formation en mettant en œuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études » (article 20).

**La non-discrimination** : principalement sur deux volets, avec d'abord le droit à une véritable information tant administrative que pédagogique notamment par un accès à la communication électronique. La Loi du 7 octobre 2016 pour une République numérique a renforcé ces obligations en créant notamment une obligation de mise en accessibilité des sites internet, intranet et applications mobiles.

**L'accessibilité** : les établissements d'enseignement supérieur (comme tous les établissements recevant du public : ERP) ont l'obligation de rendre accessibles leurs

locaux dans un délai de dix ans. Ce délai a été allongé par l'Ordonnance du 26 septembre 2014.

Les déclinaisons de ces quatre axes vont être possibles grâce à la mise en place d'une formation spécifique des personnels : « les enseignants et les personnels d'encadrement, d'accueil, techniques et de service reçoivent, au cours de leur formation initiale et continue, une formation spécifique concernant l'accueil et l'éducation des élèves et étudiants handicapés et qui comporte notamment une information sur le handicap » (article 19).

**Le décret n° 2005-1617 du 21 décembre 2005 relatif aux aménagements des examens et concours** de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur pour les candidats présentant un handicap, prévoit les aménagements des examens et concours de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur pour les candidats présentant un handicap.

Les circulaires du 4 mars 2010 et du 27 décembre 2011 ont pour objet de préciser, pour les candidats qui présentent un handicap, les dispositions relatives aux aménagements des examens prévus dans le décret du 21 décembre 2005.

**La loi n° 2007-1199 du 11 août 2007 relative aux libertés et aux responsabilités des universités** indique que le président de l'université / l'établissement « veille à l'accessibilité des enseignements et des bâtiments aux personnes handicapées, étudiants et personnels de l'Université ».

### **Les Chartes Université Handicap**

La première charte université handicap, signée le 7 septembre 2007 entre le Ministère de l'enseignement supérieur et la Conférence des présidents d'université (CPU), avait pour objectif de faciliter le parcours universitaire des étudiants en situation de handicap. Elle créait dans chaque établissement une structure dédiée à l'accueil des étudiants en situation de handicap. Cette obligation sera suivie de celle de créer un poste de correspondant handicap.

**La charte du 4 mai 2012** Université Handicap, entre le Ministère de l'enseignement supérieur et la Conférence des présidents d'université (CPU) dans la suite de la précédente charte, invite « les universités à faire du handicap un thème transversal intégré dans leur stratégie ».

Elle repose sur quatre axes :

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

La charte précise dans l'article 2 que chaque établissement élabore sa politique handicap et définit les axes stratégiques et les priorités. « Cette politique est déclinée sous forme d'un schéma directeur pluriannuel adopté en conseil d'administration. Le schéma directeur, couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap (étudiants, personnels, formation et recherche, accessibilité) ».

**La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche**, précise que les universités françaises se trouvent dans l'obligation légale d'adopter un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap.

Article 47 9 : Le Conseil académique « en formation plénière [...] propose un Schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap. Après avis du comité technique, le conseil d'administration adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le conseil académique. Chaque année, le président présente au conseil d'administration un rapport d'exécution de ce schéma, assorti d'indicateurs de résultats et de suivi »

La commission de la formation et de la vie universitaire, adopte « les mesures nécessaires à l'accueil et à la réussite des étudiants présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé, conformément aux obligations incombant aux établissements d'enseignement supérieur ».

**Ordonnance n°2014-1090 du 26 septembre 2014 (Loi du 10 juillet 2014) relative à la mise en accessibilité** des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées. Prenant acte de l'impossibilité de respecter les délais imposés par la Loi du 11 février 2005 en matière d'accessibilité pour les personnes en situation de handicap, la Loi du 10 juillet 2014, adopte une ordonnance fixant des délais supplémentaires pour permettre aux acteurs de se mettre aux normes.

**La Circulaire ministérielle du 6 février 2023** : « Adaptations et aménagements des épreuves d'examen et de concours pour les candidats en situation de handicap ou avec un trouble de santé invalidant ». Cette circulaire est un texte normatif mais aussi incitatif pour faire évoluer les pratiques évaluatives au regard des droits et des besoins des étudiants en situation de handicap.

## **Handicap, handicapés, de quoi parle-t-on ?**

La Loi du 11 février 2005 dans son article 2 précise que « constitue un handicap [...] toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou trouble de santé invalidant ».

Avec la loi de 2005, une définition légale du handicap est enfin posée.

Cette définition est fondamentale parce qu'elle fait du handicap une conséquence, variable selon l'environnement, d'une altération ou d'un trouble. Nous sommes alors tous et toutes concernés par le handicap car nous devons améliorer l'environnement pour réduire les situations de handicap.

Cette définition repose sur plusieurs notions :

« Constitue un handicap [...] toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société » : ce sont les limitations, les restrictions qui constituent le handicap et pas les facteurs personnels (maladie, déficiences, incapacités). Ces restrictions concernent les activités courantes (se déplacer, communiquer...) mais aussi plus globalement l'implication dans la société (accéder aux informations, à l'éducation, à un travail...).

« Dans son environnement par une personne » : le handicap varie en fonction des personnes et de l'environnement. Le handicap peut ne pas apparaître dans certaines situations pour une même personne. Plus l'environnement est accessible et adapté, plus la contrainte liée au handicap diminue. C'est pourquoi on parle de situations de handicap.

« Altération substantielle, durable ou définitive » : l'altération doit être substantielle, une altération trop « légère » ne sera pas prise en compte. Elle doit aussi être durable c'est-à-dire qu'elle ne sera pas éphémère, mais n'est pas toujours définitive. Par exemple : une maladie pourra être le générateur d'une situation de handicap si elle cause des altérations substantielles inscrites dans la durée.

« D'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou trouble de santé invalidant » : cette définition reconnaît pour la première fois officiellement les handicaps psychiques et cognitifs.

Selon le modèle du Processus de Production du Handicap (PPH) de Fougeyrollas<sup>1</sup> le handicap est le produit de l'interaction entre les facteurs personnels et les facteurs environnementaux. La responsabilité du handicap n'est pas attribuée à la personne mais à l'environnement qui crée des obstacles à la participation sociale.

Si le handicap résulte de la rencontre entre les caractéristiques d'une personne et les exigences de son environnement, deux notions sont alors à investiguer :

- l'**accessibilité** qui permet de lever les obstacles dans le contexte de vie ;
- la **compensation** qui permet de rendre l'environnement capacitant en répondant aux besoins spécifiques de la personne ayant des fonctionnalités différentes.

#### Avertissements aux lecteurs

- Dans un souci d'accessibilité, le choix a été fait de ne pas utiliser le point médian de l'écriture inclusive dans ce document car il constitue un obstacle à la lecture pour certains publics en situation de handicap.
- Seule la version PDF engage l'université, mais une version ouverte pourra être obtenue sur demande à l'adresse [dgs@univ-tlse3.fr](mailto:dgs@univ-tlse3.fr)
- Afin de suivre l'avancement des actions menées sur le handicap vous pourrez consulter les informations mises à disposition sur le site de l'université.

<sup>1</sup> Fougeyrollas, P. (2010). La funambule, le fil et la toile : transformations réciproques du sens du handicap . Québec: Les Presses de l'Université Laval.)



# **PARTIE 1 | ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP (ESH)**

**1.1 État des lieux**

**1.2 Accueillir et accompagner les ESH à l'université**

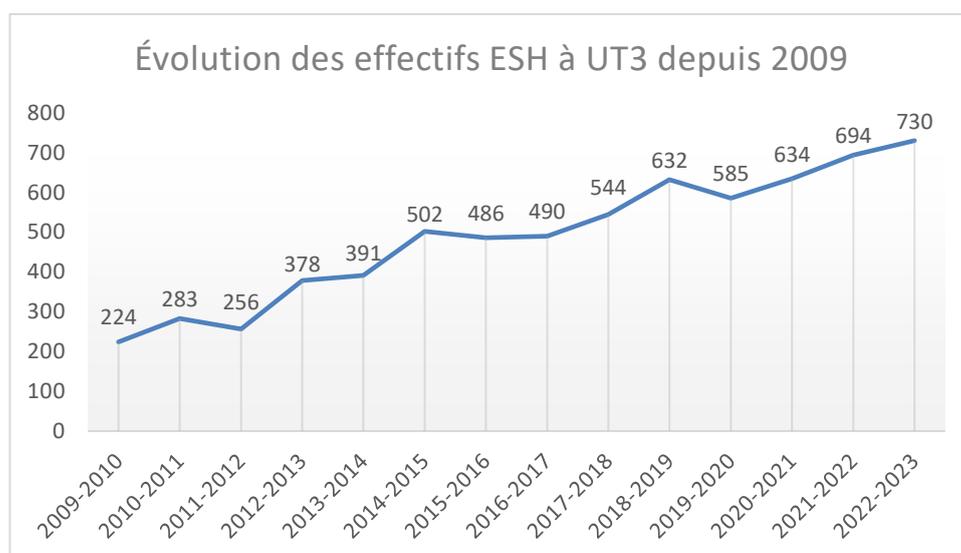
**1.3 Améliorer la vie étudiante des ESH**

**1.4 Accompagner l'insertion professionnelle des ESH**

# PARTIE 1 | ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP (ESH)

## 1.1 État des lieux

Les étudiantes et étudiants en situation de handicap (ESH) sont de plus en plus nombreux à accéder aux études supérieures. La loi de 2005 a favorisé l'accueil des enfants en situation de handicap dans l'enseignement général dès la maternelle. Nous avons évoqué l'hypothèse que l'arrivée à la majorité de cette génération allait entraîner une stabilisation du niveau du nombre d'ESH.



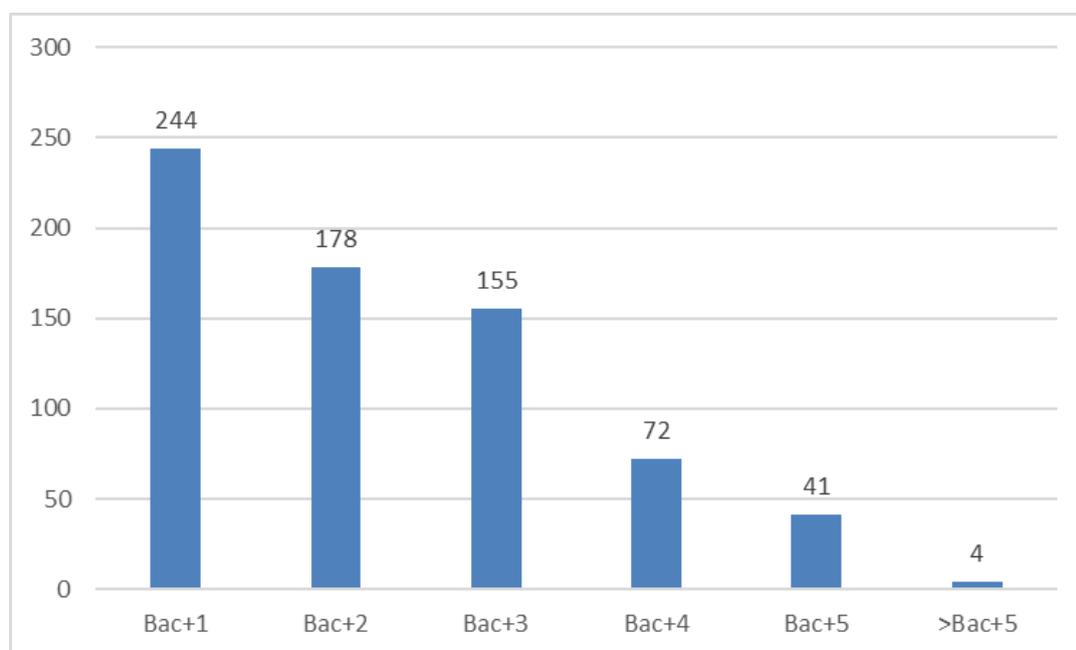
(Effectif à la date du 20/04/2023)

Toutefois, on s'aperçoit que depuis le dernier SDPH en 2021, le nombre d'ESH a augmenté de 14,35% et cette croissance ne cesse de suivre la moyenne nationale de 14 % par an depuis 2005 (données du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation).

Le mouvement général d'allongement de la durée des études et des dispositifs d'accompagnement plus nombreux et plus adaptés expliquent cette progression. Les freins pour l'entrée dans l'enseignement supérieur se sont donc considérablement réduits depuis l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005.

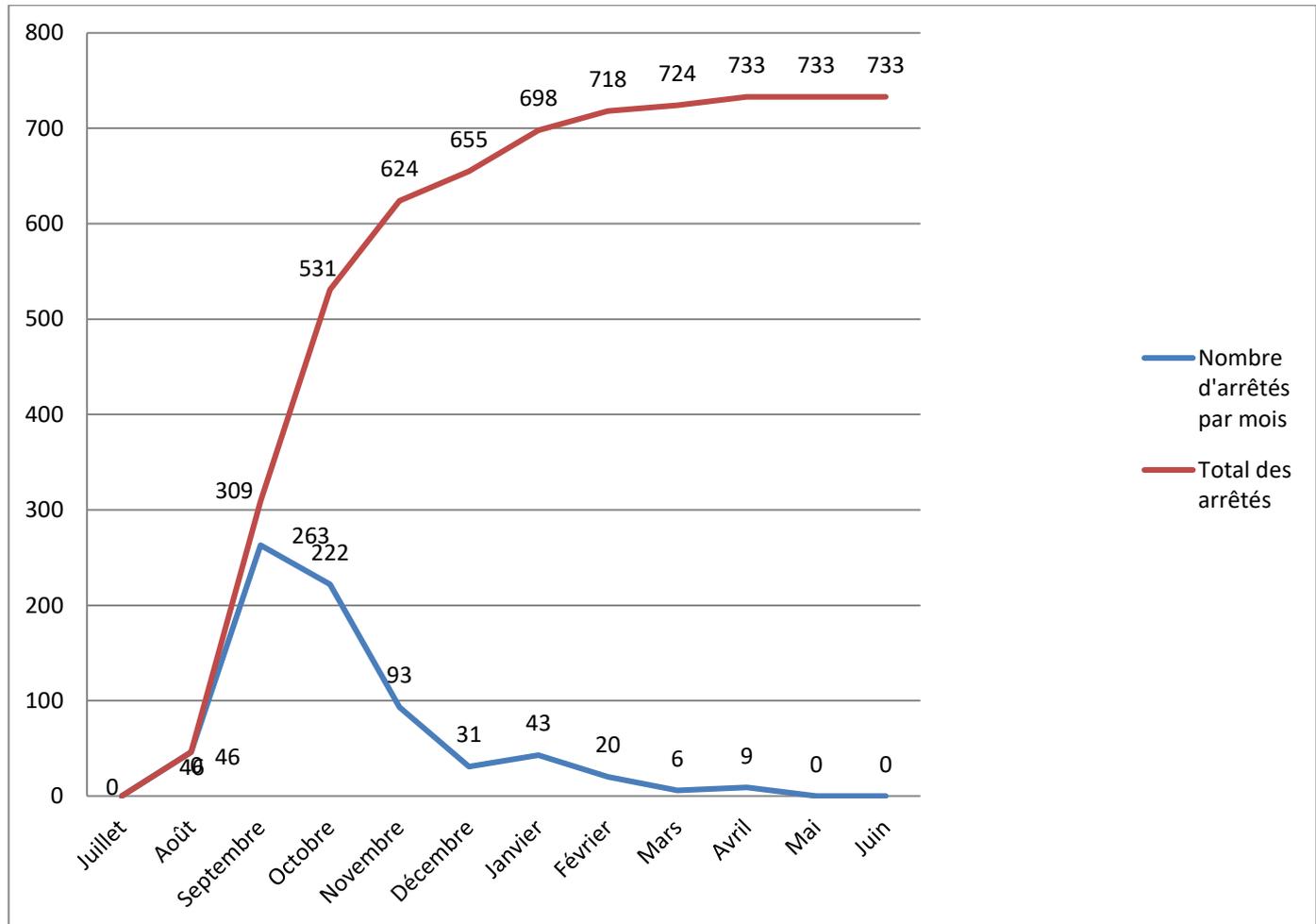
## Répartition des ESH à UT3 selon le niveau d'études pour l'année 2021-2022

Licence (Bac+1 à +3)			Master (Bac +4 et +5)			Doctorant (>Bac+5)		
Effectifs	ESH	% ESH	Effectifs	ESH	%ESH	Effectifs	ESH	%ESH
27189	577	2.12%	5302	113	2.13%	4454	4	0.09%



La proportion d'ESH qui ont accès à la licence et au master est stable (2.1%). Toutefois, on observe une forte diminution des ESH qui poursuivent après le master (0,09%). Une partie de cet écart, s'explique par le fait que les doctorantes et doctorants en situation de handicap ne ressentent pas le besoin de bénéficier d'aménagements ou de se faire recenser en tant qu'ESH et d'autre part car très peu d'ESH poursuivent leurs études au-delà du master.

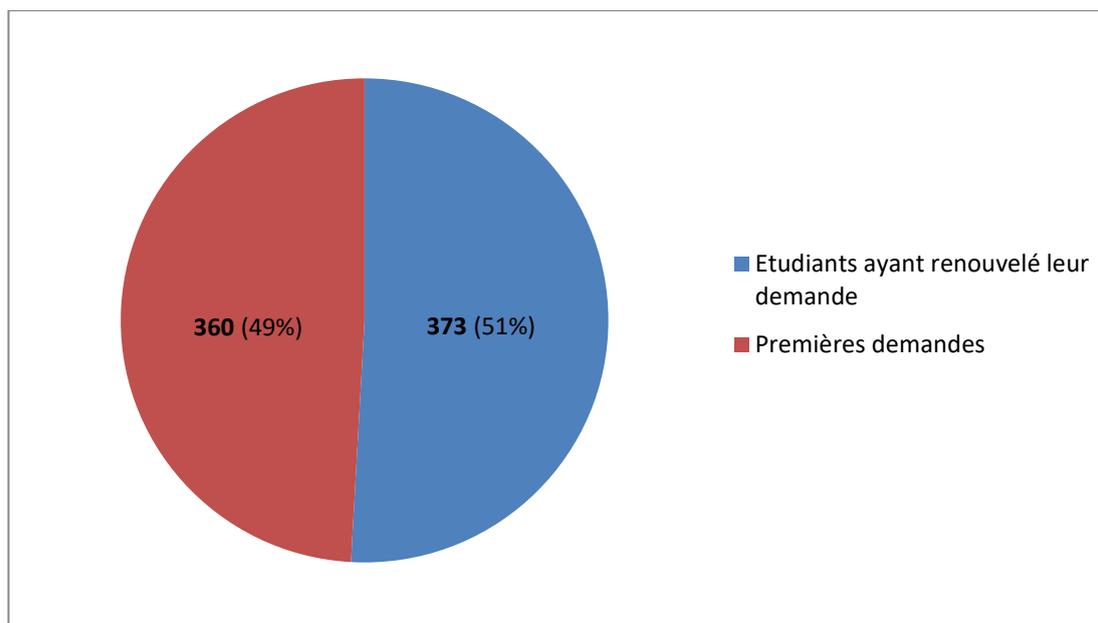
## Évolution du nombre d'étudiantes et étudiants recensés comme ESH sur l'année universitaire 2022-2023



(Graphique à la date du 11/05/2023)

Les démarches de recensement des ESH auprès du Pôle Handicap Étudiant (PHE) se font principalement d'août à octobre, période qui correspond à une forte activité pour le PHE (75% des demandes). On observe cependant qu'une centaine d'ESH se font connaître seulement durant la seconde partie de l'année universitaire. Une partie de ce retard s'explique par la prise de conscience pour ces étudiantes et étudiants de la possibilité et du besoin de bénéficier d'aménagements à la suite des examens du premier semestre.

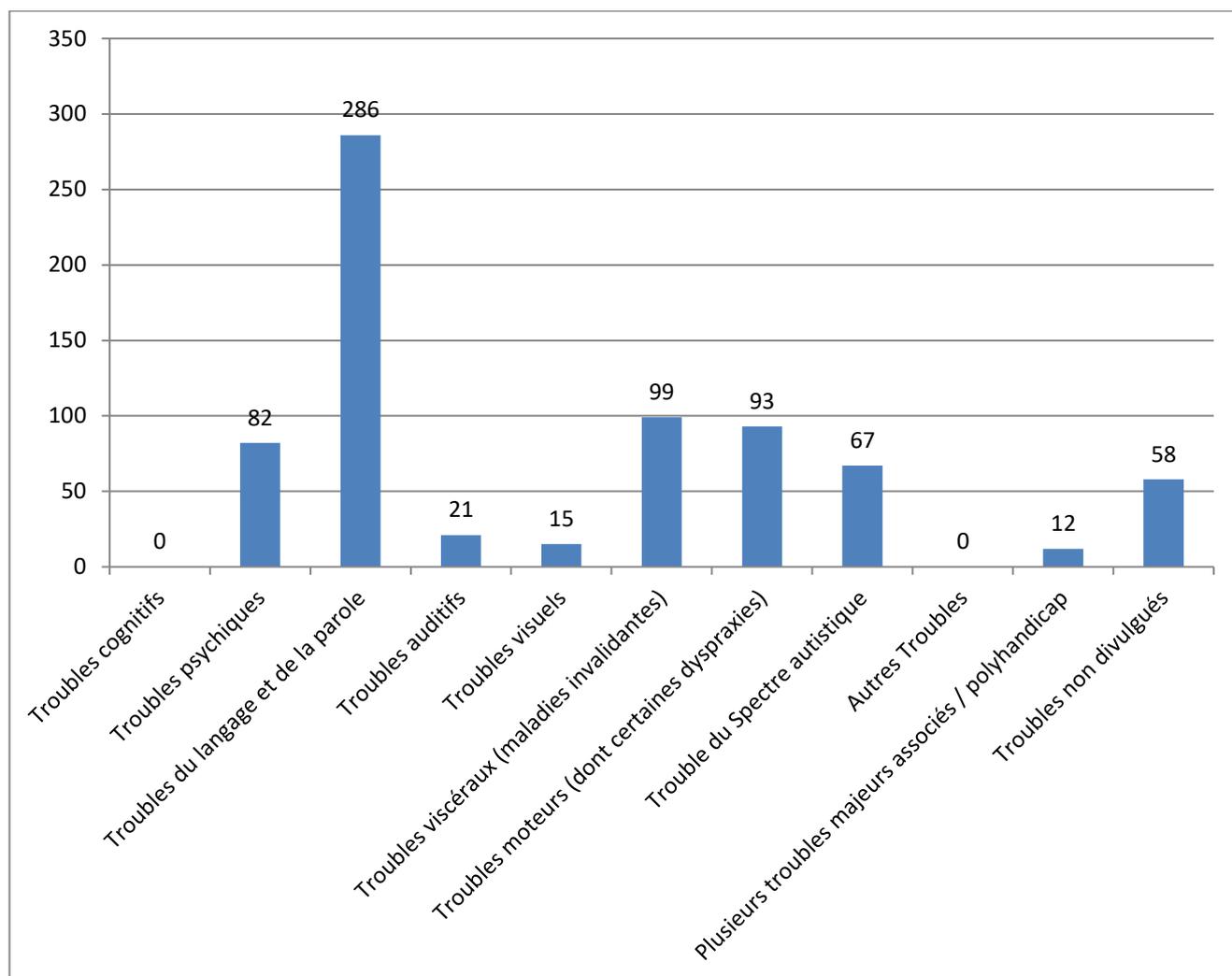
## Répartition première demande / renouvellement de demande pour l'année universitaire 2022-2023



(Graphique à la date du 11/05/2023)

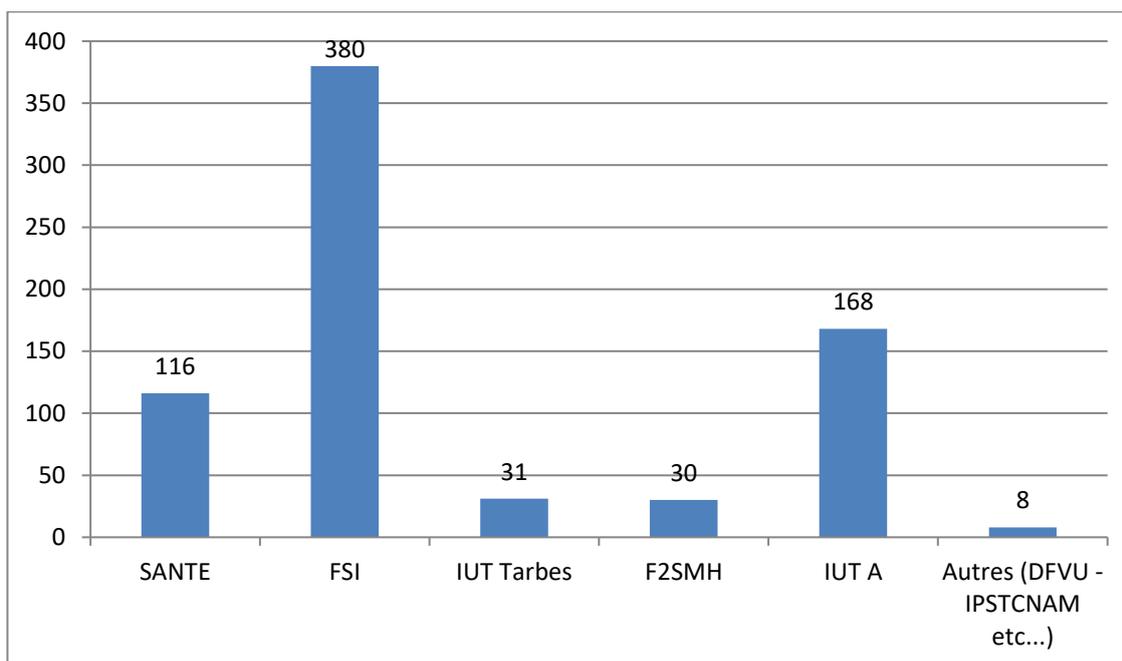
Le nombre de demandes concerne presque autant de premières demandes que de renouvellements.

## Répartition des ESH selon leurs troubles pour l'année universitaire 2022-2023



Si l'on additionne les effectifs de tous les handicaps **invisibles** on constate qu'ils sont largement majoritaires. Le premier trouble en termes d'effectif correspond aux « troubles du langage et de la parole ».

## Répartition des ESH par composante pour l'année universitaire 2022-2023



Composantes	Santé	FSI	IUT Tarbes	F2SMH	IUT Toulouse	Autres
<b>Nombre d'étudiante.s par composante</b>	13561	13129	1343	1739	4875	1972
<b>La part d'ESH dans les composantes</b>	0.85%	2.89%	2.31%	1.72	3.45%	0.41%

On constate que plus de la moitié des ESH sont inscrits à la Faculté sciences et ingénierie (FSI). Toutefois on voit que la part du nombre d'ESH dans les composantes est plus importante à l'IUT Toulouse avec 3,45%.

En-dehors du PHE et des composantes, le SCUIO-IP peut également apporter un soutien aux ESH, notamment en matière d'orientation, avec le concours d'une conseillère d'orientation psychologue.

En matière d'insertion professionnelle l'université dispose, en plus des services du SCUIO-IP, d'un dispositif spécifique d'accompagnement personnalisé vers l'insertion professionnelle des étudiantes et étudiants en situation de handicap (APIPESH).

## **Cadre législatif et réglementaire**

Le handicap étudiant est régi par un cadre législatif et réglementaire :

### **• Aménagement dans le déroulement et l'accompagnement aux études**

**Article 20 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées : étude supérieure, aménagement de la part de l'université.

**Loi du 22 juillet 2013, reprise dans le Code de l'éducation - Art. L. 123-4-1** : « Les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiant.e.s handicapé.e.s ou présentant un trouble de santé invalidant, dans le cadre des dispositions réglementant leur accès au même titre que les autres étudiant.e.s, et assurent leur formation en mettant en oeuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études ».

### **• Aménagement examens et concours**

**Décret n°2005-1617 du 21 décembre 2005** relatif aux aménagements des examens et concours de l'enseignement supérieur pour les candidats présentant un handicap.

**Circulaire ministérielle du 6 février 2023** : « Adaptations et aménagements des épreuves d'examen et de concours pour les candidats en situation de handicap ou avec un trouble de santé invalidant ».

## 1.2 Accueillir et accompagner les ESH à l'université

### FICHE ACTION 1.2.1

#### Préparer l'arrivée des futures étudiantes et futurs étudiants en situation de handicap

<b>Contexte</b>	<p>L'Université Toulouse III - Paul Sabatier a su se doter des outils nécessaires pour accompagner les ESH à l'université. Or, préparer dans les meilleures conditions l'arrivée des futures étudiantes et étudiants est également un moyen central pour leur permettre de s'épanouir au mieux dans un nouvel environnement.</p> <p>Certaines actions en faveur des lycéennes et lycéens en situation de handicap sont déjà pérennisées depuis plusieurs années (participation aux Journée Portes Ouvertes de l'université).</p> <p>L'objectif est d'aller davantage vers les futures étudiantes et étudiants afin de leur montrer qu'il est possible de faire des études supérieures en étant en situation de handicap, c'est notamment en participant à des manifestations plus larges sur le handicap que nous pouvons développer cette vision.</p>	
<b>Acteurs</b>	Porteur	Réfèrent handicap étudiant Chargée de mission handicap
	Contributeurs	Personnels du PHE
	Public visé	Lycéennes et lycéens en situation de handicap
<b>Description</b>	Objectif	Développer un modèle de liaison entre les lycées et le PHE
	Actions réalisées	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participer au JPO de l'Université Toulouse III – Paul Sabatier</li> <li>Participer à la journée « Études supérieures et handicap, c'est possible ! »</li> </ul>
	Actions en cours	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participer à Infosup</li> <li>Communiquer avec les lycées</li> </ul>
<b>Suivi</b>	Indicateurs	Nombre d'élèves ayant participé aux journées
	Livrable	Flyers, vidéo de présentation du service
	Calendrier	Rentrée 2024

**FICHE ACTION 1.2.2**  
**Accueillir les ESH**

<p><b>Contexte</b></p>	<p>L'accueil des étudiantes et des étudiants en situation de handicap est déjà créé, mis en place et consolidé, mais il faut l'optimiser et le développer pour maintenir un accueil de qualité.</p> <p>Depuis l'emménagement au Forum Louis Lareng en juillet 2020, le PHE a travaillé sur l'accueil des ESH en mettant en place des moyens téléphoniques, physiques et numériques.</p> <p>À la rentrée 2020-2021, un travail a été fait sur l'accueil des étudiantes et étudiants primos entrants sollicitant une demande au PHE.</p> <p>C'est grâce à la conception d'outils de présentation du service (une capsule vidéo, site internet...), qu'en 2022-2023 le PHE a gagné en visibilité auprès des étudiantes et étudiants afin qu'ils/elles aient connaissance des démarches pour avoir leurs aménagements dès le début de l'année universitaire.</p>	
<p><b>Acteurs</b></p>	<p>Porteur</p>	<p>Référent handicap étudiant</p>
	<p>Contributeurs</p>	<p>Personnels du PHE Équipe locale Aspie-Friendly</p>
	<p>Public visé</p>	<p>ESH</p>
<p><b>Description</b></p>	<p>Objectif</p>	<p>Optimiser le dispositif d'accueil</p>
	<p>Actions réalisées</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer une capsule vidéo sur l'accueil des étudiante.s en situation de handicap.</li> <li>• Inclure l'équipe locale Aspie-Friendly quand des étudiantes et étudiants autistes sont concernés : entretien spécifique d'expression des besoins.</li> </ul>
	<p>Actions en cours</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Création un dispositif d'information spécifique pour les ESH en mobilité entrante.</li> <li>• Présentation du PHE lors des réunions de rentrée.</li> </ul>
<p><b>Suivi</b></p>	<p>Indicateurs</p>	<p>Nombre d'ESH accueillis</p>
	<p>Livrable</p>	<p>Tableau de bord ESH Capsule vidéo Fiche information pour les ESH en mobilité entrante Vademecum</p>
	<p>Calendrier</p>	<p>Rentrée 2023-2024</p>

**FICHE ACTION 1.2.3**  
**Accompagnement dans le cadre des études**

<b>Contexte</b>	<p>Un ensemble de moyens doit être développé afin de permettre à l'étudiante et l'étudiant en situation de handicap de pouvoir suivre au mieux ses études, tout au long de son cursus universitaire.</p> <p>Les moyens existants (ex : preneur de notes, prêt de matériels...) doivent également être valorisés.</p>	
<b>Acteurs</b>	Porteur	Référent handicap étudiant
	Contributeurs	Personnels du PHE Composantes SCD : Bibliothèques universitaires Personnels recrutés (aides humaines) Équipe locale Aspie-Friendly Direction Patrimoine
	Public visé	ESH
<b>Description</b>	Objectif	Mettre en place les moyens nécessaires afin que les ESH puissent suivre leurs études de manière optimale.
	Actions réalisées	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Améliorer les flux d'information :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Création d'un groupe de travail pour harmoniser et standardiser l'écriture des arrêtés relatifs aux aménagements d'études.</li> </ul> </li> <li>• Aides humaines : preneuses et preneurs de notes / enseignants tuteurs et tutrices (organisationnel, méthodologique, pédagogique), binôme étudiante ou étudiant :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Homogénéiser le recrutement dans chaque composante</li> <li>- Améliorer le suivi des aides</li> <li>- Augmenter le nombre d'heures d'interprétariat en Langue des signes française (LSF) et Langage parlé complété (LPC)</li> </ul> </li> <li>• Mettre en accessibilité les documents et ouvrages :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Présenter l'agrément PLATON (accessibilité des versions adaptées des œuvres protégées aux ESH)</li> <li>- Octroyer des délais supplémentaires pour l'emprunt de documents</li> <li>- Communiquer sur l'existence de l'exception au droit d'auteur pour les personnes en situation de handicap</li> </ul> </li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclure aux équipes plurielles<sup>1</sup> l'équipe locale Aspie-Friendly quand des étudiantes et étudiants autistes sont concernés</li> </ul>
	Actions en cours	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer de nouveaux outils pour améliorer les conditions d'études des ESH (dispositif AVA : logiciel de sous titrage, EDMO : robot téléprésence...).</li> <li>• Développer l'accessibilité auditive des bâtiments (boucles magnétiques, micro...).</li> <li>• Améliorer la mise à disposition des prises de notes avec l'utilisation de la plateforme Moodle.</li> <li>• Créer un groupe d'étude pour la mise en place des enseignements hybrides au profit des étudiantes et étudiants ne pouvant pas se déplacer à l'université.</li> <li>• Aides matérielles et techniques : améliorer le dispositif de prêt de matériel avec les composantes.</li> <li>• Mettre en place l'équipement nécessaire pour permettre un accès optimal aux cours.</li> <li>• Communiquer sur l'UE citoyenne dans le cadre du handicap pour encourager les candidatures des étudiantes et étudiants secrétaires ou preneurs et preneuses de notes.</li> </ul>
<b>Suivi</b>	Indicateurs	<p>Bilan sur les aides spécifiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'arrêtés et d'avenants</li> <li>- Nombre d'ESH ayant bénéficié d'aides humaines (prise de notes, interprète, tutorat, soutien spécifique)</li> <li>- Nombre d'ESH ayant bénéficié d'un parcours aménagé.</li> </ul>
	Livrable	Vademecum
	Calendrier	2024

<sup>1</sup> L'équipe plurielle est composée d'un médecin universitaire, du référent handicap étudiant, d'un responsable de formation et de l'étudiant

**FICHE ACTION 1.2.4**  
**Accompagnement dans le cadre des examens**

<p><b>Contexte</b></p>	<p>Nouvelle circulaire ministérielle du 6 février 2023 : « Adaptations et aménagements des épreuves d'examen et de concours pour les candidats en situation de handicap ou avec un trouble de santé invalidant ».</p> <p>Certains aménagements préconisés sur les arrêtés doivent donc être revus et modifiés afin d'être plus adaptés aux nouvelles modalités d'évaluation. L'objectif étant de permettre une meilleure mise en place des compensations des ESH durant leurs examens.</p> <p>La mise en place de Licences « flexibles » (Lflex) avec des choix de parcours à la FSI en 2022 a renforcé une tendance déjà existante à diminuer la part des examens terminaux en les remplaçant par une plus grande part de contrôles continus.</p>	
<p><b>Acteurs</b></p>	<p>Porteur</p>	<p>Référent handicap étudiant</p>
	<p>Contributeurs</p>	<p>Personnels du PHE          Composantes          Service de Santé Étudiant (SSE) <b>ex SIMPPS (décret du 13 mars 2023)</b>          Équipe locale Aspie-Friendly</p>
	<p>Public visé</p>	<p>ESH</p>
<p><b>Description</b></p>	<p>Objectif</p>	<p>Améliorer les conditions de passation des examens pour les ESH.</p>
	<p>Actions réalisées</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Création d'un groupe de travail (correspondants handicap pédagogiques et/ou administratifs, médecin agréé CDAPH, PHE, chargée de mission handicap) pour harmoniser l'écriture des arrêtés relatifs aux examens.</li> </ul>
	<p>Actions en cours</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recenser l'organisation des examens via les correspondants handicap pédagogiques et/ou administratifs de chaque composante.</li> <li>• Étendre les enquêtes sur les conditions d'examen à l'ensemble des composantes. (janvier 2021 : première enquête destinée aux ESH de la FSI organisée par les correspondantes de la composante et le PHE sur les conditions d'examens).</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en application la nouvelle circulaire du 6 février 2023 relative aux adaptations et aménagements des examens et concours pour les candidat-es en situation de handicap.</li> <li>• Développer la notion d'assistant indiqué dans la circulaire 6 février 2023.</li> <li>• Mettre en place l'équipement nécessaire pour permettre la passation des examens dans des conditions optimales.</li> </ul>
<b>Suivi</b>	Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'ESH ayant bénéficié d'aménagements des examens : aménagement des modalités de passation (supports adaptés, prêt de matériel, temps majoré), nombre de secrétaires d'examen...</li> <li>- Nombres d'ESH ayant réussi leur examen par composante et niveau</li> <li>- Enquête ESH annuelle du PHE</li> <li>- Enquêtes sur les conditions d'examen auprès de la population étudiante</li> </ul>
	Livrable	Fiche de poste de l'assistant (CF circulaire 6 février 2023) Compte rendu de l'enquête sur les conditions d'examen Vademecum
	Calendrier	2024

**FICHE ACTION 1.2.5**  
**Optimiser le suivi des ESH**

<b>Contexte</b>	Un suivi des ESH a été développé et mis en place à l'Université Toulouse III – Paul Sabatier, mais l'accroissement du nombre d'ESH chaque année oblige les services à s'adapter pour permettre de maintenir un suivi de qualité.	
<b>Acteurs</b>	Porteur	Référent handicap étudiant
	Contributeurs	Personnels du PHE Équipe locale Aspie-Friendly Correspondants des composantes Service de Santé Étudiant (SSE) Dispositif APIPESH
	Public visé	ESH
<b>Description</b>	Objectif	Optimiser le suivi des ESH
	Actions réalisées	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alléger la procédure des demandes de renouvellement des ESH par niveau de diplôme (possibilité de produire des arrêtés valables sur plusieurs années).</li> <li>Mettre en place et planifier des réunions avec l'équipe locale Aspie-Friendly pour le suivi des ESH faisant partie du projet Aspie-Friendly.</li> <li>Évaluer le bénéfice de l'amélioration du suivi des ESH.</li> <li>Suivre les ESH via l'enquête annuelle.</li> </ul>
	Actions en cours	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accompagner les ESH dans leur mobilité entrante et sortante.</li> <li>Mettre en place et planifier des réunions avec les correspondants handicap étudiant, pédagogiques et/ou administratifs, par composante pour un suivi de proximité (finalisé, mais pas étendu à l'ensemble des composantes).</li> </ul>
<b>Suivi</b>	Indicateurs	Nombre de retour de l'enquête
	Livrable	Vademecum
	Calendrier	2024

**FICHE ACTION 1.2.6****Améliorer les moyens du Pôle Handicap Étudiant (PHE) au bénéfice des ESH.**

<b>Contexte</b>	Suite à la restructuration du service durant l'année 2020-2021, le PHE a pu se développer pour permettre un accueil et un accompagnement de qualité aux ESH.	
<b>Acteurs</b>	Porteur	Référent handicap étudiant
	Contributeurs	Personnel du PHE Pôle Animation, Soutien aux Associations et Accompagnement de la Vie Universitaire (PASAAVU) Direction Patrimoine Pôle communication
	Public visé	ESH
<b>Description</b>	Objectif	Améliorer les moyens du Pôle Handicap Étudiant (PHE) au bénéfice des ESH
	Actions réalisées	<ul style="list-style-type: none"><li>• Proposer des ressources informatiques en libre accès aux ESH.</li><li>• Identifier et planifier les formations à suivre en fonction des besoins du service.</li><li>• Établir une tarification des prestations RH.</li><li>• Informer les partenaires externes et les services internes de l'université du changement de la nouvelle structure PHE.</li><li>• Créer et pérenniser un rapport annuel avec des données fiabilisées.</li><li>• Numériser et automatiser les données concernant les ESH.</li><li>• Étudier et mettre en place des contrats étudiants pour les preneurs et preneuses de notes.</li><li>• Mettre en place des outils de communication pour le public interne et externe : flyer, vidéo, ...</li><li>• Créer un maillage entre le PHE et les composantes.</li></ul>
	Actions en cours	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mettre en place une signalétique sur le campus et dans le Forum Louis Lareng.</li><li>• Pérenniser les postes du PHE.</li><li>• Améliorer les locaux pour une meilleure accessibilité du service.</li></ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Créer un groupe de travail pour construire et faire évoluer le système d'information (liaison entre données).</li> </ul>
<b>Suivi</b>	Indicateurs	Nombre de panneaux indicateurs (signalétique) Évolution des contrats et statuts des agents du PHE
	Livrable	Flyer, vidéo présentation du PHE Nouvelles procédures émises par le groupe de travail
	Calendrier	2024

**FICHE ACTION 1.2.7****Améliorer l'accompagnement et la réussite des étudiantes et étudiants Dys**

<b>Contexte</b>	<p>Les chiffres du pôle handicap étudiant, montrent que le premier trouble en termes d'effectif correspond au « troubles du langage et de la parole » auxquels il faut ajouter les dyspraxiques.</p> <p>Ces troubles nécessitent des aménagements pour améliorer la réussite des étudiantes et des étudiants.</p>	
<b>Acteurs</b>	Porteur	PHE Des enseignantes de la FSI Chargée de mission handicap
	Contributeurs	Groupe de travail « DYS » Des étudiants DYS
	Public visé	Étudiantes et étudiants DYS
<b>Description</b>	Objectif	<ul style="list-style-type: none"><li>- Améliorer la réussite des étudiantes et des étudiants DYS.</li><li>- Impliquer les étudiants DYS dans la construction du guide des bonnes pratiques. S'appuyer sur les savoirs « expérientiels » de l'étudiant partenaire et véritable acteur.</li></ul>
	Actions réalisées	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>2022 : Construction d'une boîte à outil</b> qui donne des recommandations : « Les troubles dys. Guide des bonnes pratiques ». Contenu : connaître les DYS, améliorer l'accessibilisation des supports, connaître les aides techniques.</li><li>- <b>Diffusion-information</b> auprès des composantes (personnels enseignants et personnels administratifs).</li></ul>
	Actions en cours	<b>Création d'un groupe de réflexion étudiant</b> composé d'étudiantes et étudiants Dys qui participeront à l'élaboration des préconisations à partir de leurs témoignages, de leur vécu, de leurs expériences et de leurs attentes : « étudiants ressources »
<b>Suivi</b>	Indicateurs	Nombre d'ESH dys bénéficiant d'un accompagnement par le PHE
	Livrable	2023-2024 : Boîte à outils diffusée dans les composantes via les correspondants : « Les troubles dys. Guide des bonnes pratiques »

		2023-2024 : Préconisations proposées par le groupe de travail composé d'étudiantes et d'étudiants DYS
	Calendrier	2023-2024

## 1.3 Améliorer la vie étudiante des ESH

### FICHE ACTION 1.3.1

#### Faciliter la vie universitaire des ESH

<b>Contexte</b>	Les ESH peuvent rencontrer des obstacles dans leur vie universitaire. Des solutions doivent être envisagées pour favoriser l'accessibilité.	
<b>Acteurs</b>	Porteur	Référent handicap étudiant Chargée de mission handicap
	Contributeurs	Personnel du PHE
	Public visé	ESH
<b>Description</b>	Objectif	Améliorer l'accessibilité sur le campus
	Actions réalisées	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place de certains aménagements afin de faciliter la vie universitaire des ESH (carte coupe file, badge barrière,...)</li> </ul>
	Actions en cours	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ouvrir certains droits à l'incapacité temporaire (badge barrières, carte coupe file...).</li> <li>Collaborer avec le service patrimoine à l'amélioration de l'accessibilité (ascenseur, rampe d'escalier, aménagement des sanitaires...).</li> <li>Assurer l'accessibilité des animations du campus portées par l'université et les associations étudiantes.</li> <li>Proposer des animations plus inclusives.</li> <li>Prioriser les salles de cours facilement accessibles.</li> </ul>
<b>Suivi</b>	Indicateurs	Nombre d'étudiantes et d'étudiants ayant bénéficié d'un des dispositifs.
	Livrable	
	Calendrier	2024

**FICHE ACTION 1.3.2****Pratique d'Activités Physiques et/ou Sportives par les ESH**

<b>Contexte</b>	<p>L'enquête de 2020 menée par l'UFTMP sur les conditions de vie étudiante a permis de mesurer des inégalités en matière d'accès à la pratique physique ou sportive pour les ESH.</p> <p>« De par leurs situations plus ou moins singulières, certaines catégories d'étudiant.es ont des taux de pratique se révélant inférieurs à la moyenne notamment pour celles et ceux en situation de handicap, en particulier ceux présentant des troubles moteurs. »</p> <p>En effet, 21 % des ESH qui ont répondu à l'enquête déclarent ne jamais pratiquer une activité physique ou sportive contre 12 % de la population étudiante qui n'est pas en situation de handicap.</p> <p>Le pôle sport assure la mise en œuvre de la politique sportive de l'université.</p>	
<b>Acteurs</b>	Porteur	Pôle sport UT3 Chargée de mission handicap
	Contributeurs	Personnels enseignants du Pôle sport
	Public visé	ESH Enseignants du pôle sport pour les formations
<b>Description</b>	Objectif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Améliorer la prise en compte des publics spécifiques dans l'élaboration de l'offre sportive.</li> <li>- Permettre aux ESH de pratiquer des activités physique et/ou sportives dans un cadre spécifique adapté ou en inclusion.</li> <li>- Faciliter l'accès à la pratique sportive pour les ESH dans le cadre associatif.</li> <li>- Améliorer la santé des ESH et leur permettre de créer du lien social.</li> <li>- Former les personnels enseignants EPS du pôle sport pour faciliter les pratiques inclusives.</li> </ul>
	Actions réalisées	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Communication</b> sur les dispositifs du Pôle sport : informations données aux ESH sur la possibilité de pratiques adaptées sur le site internet de l'UPS et lors des entretiens du PHE.</li> <li>- <b>Mise en place</b> d'activités physiques et/ou sportives pour les ESH. <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit les activités pratiquées dans le cadre prévu pour tous les étudiants : en inclusion</li> </ul> </li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- soit activités adaptées encadrées par un enseignant spécialisé dans le sport-santé : Activités multi sports santé - Handi'valide (affiche sur le site de l'UT3)</li> <li>- Recrutement d'un enseignant spécialisé dans le sport santé en septembre 2022</li> <li>- <b>Formation des personnels enseignants</b> au sport-handicap (2022, CREPS de Toulouse)</li> <li>- 2021-2022 : création d'un <b>Partenariat</b> avec le Stade Toulousain rugby handisport dans le cadre du dispositif handisport santé et du projet Activéo.</li> </ul>
	Actions en cours	Pérenisation du dispositif avec une offre de pratiques spécifiques au ESH ou en inclusion.
<b>Suivi</b>	Indicateurs	Nombre d'ESH qui pratiquent des activités adaptées ou en inclusion
	Livrable	Calendrier et programmation des activités
	Calendrier	2024

**FICHE ACTION 1.3.3****Favoriser l'inclusion sociale des étudiantes et des étudiants autistes**

<b>Contexte</b>	Une association d'étudiantes et étudiants autistes toulousains a été créée en 2020 : La Bulle ! Le manque d'accessibilité et de connaissance autour de l'autisme exclue les étudiantes et étudiants autistes d'une vie étudiante épanouie.	
<b>Acteurs</b>	Porteur	Les étudiantes et les étudiants autistes de La Bulle ! Aspie Friendly
	Contributeurs	Des étudiants d'UT2J Fondation Catalyses
	Public visé	Les étudiantes et les étudiants autistes de l'université de Toulouse Les usagers de l'université (étudiants, personnels...)
<b>Description</b>	Objectif	Créer un espace de socialisation et d'entraide pour les étudiantes et les étudiants autistes Mener des actions de sensibilisation à l'autisme auprès du public universitaire
	Actions réalisées	<ul style="list-style-type: none"><li>- Favoriser les échanges et l'entraide via un serveur Discord</li><li>- Aménagement d'un local adapté sur le campus de Paul-Sabatier</li><li>- Actions de sensibilisations (conférences, projet « Je suis autiste etc. »)</li><li>- Organisation de goûters, sorties, soirées jeux, soirées intérêts spécifiques...</li><li>- Mise en œuvre de cours de théâtres pour travailler les interactions sociales et l'attitude corporelle de façon adaptée et ludique</li><li>- Participation à l'hakathon Edumix Aspie-Friendly en mai 2021 dédié à l'inclusion des étudiants autistes</li><li>- Création d'un jeu sérieux suite au hakathon en partenariat avec Aspie Friendly, Edumix, des étudiants d'UT2J, la Fondation Catalyses</li></ul>
	Actions en cours	Pérennisation de l'association et des actions de sensibilisation.
	Indicateurs	Nombre d'étudiantes et étudiants dans l'association. Nombre d'actions réalisées

<b>Suivi</b>	Livrable	Calendrier des événements organisés par l'association
	Calendrier	2023-2024

## 1.4 Accompagner l'insertion professionnelle des ESH

### FICHE ACTION 1.4.1

#### Préparer les ESH à rencontrer des entreprises publiques ou privées

<b>Contexte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Des formations professionnalisantes de plus en plus nombreuses</li> <li>- Allongement de la durée des périodes en entreprises dans certaines formations (transformation du DUT en BUT) et mise en place de CMI</li> <li>- Obligation d'emploi de PSH des entreprises de plus de 20 salariés (02/2005)</li> <li>- Volonté accrue des partenaires de favoriser les formations en alternance</li> <li>- En plus de l'action du SCUIO-IP, l'université a mis en place un dispositif spécifique d'accompagnement des ESH (APIPESH)</li> </ul>	
<b>Acteurs</b>	Porteurs	Chargée de mission insertion professionnelle des ESH et Ambassadrice aval Aspie-Friendly
	Contributeurs	Partenaires entreprises Photographe professionnel Cap Emploi Astypic
	Public visé	ESH
<b>Description</b>	Objectif	Préparer les étudiants pour gagner en confiance et savoir valoriser leurs compétences
	Actions réalisées	<p><b>Préparation des étudiants en situation de handicap :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Entretiens individuels</b> d'accompagnement du projet professionnel et suivi : durée 45 minutes, en présentiel ou distanciel depuis 2020</li> <li>• <b>Ateliers gestion du stress</b>, en collaboration avec une professionnelle en Communication Verbale et non verbale</li> <li>• <b>Sessions CV vidéo</b></li> <li>• <b>Séances photo Pro</b> : en partenariat avec un professionnel de la photo, prise de portrait des ESH pour leur cv, compte LinkedIn</li> <li>• <b>Journées de simulations d'entretiens</b> de recrutement, avec Cap Emploi.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ACIS</b> : ateliers bi-mensuels de communication et interactions sociales, 2h pour aider les étudiants autistes sur le volet de la communication : la décoder et la comprendre, pour pouvoir inter-agir.</li> <li>• <b>Parrainage</b> : Un ingénieur, technicien, manager parraine un ESH durant une année universitaire.</li> </ul> <p><b>Recevoir les conseils des professionnels du recrutement pour être plus proche de leurs attentes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• « <b>Les rendez-vous Pro de l'Info</b> » : mis en place une fois par mois, une entreprise rencontre les ESH sur une thématique handicap-emploi : <ul style="list-style-type: none"> <li>- novembre : Atout-Caps, comment parler de son handicap en entretien,</li> <li>- janvier AKKODIS : RQTH pour qui ? pour quoi ? les enjeux</li> <li>- mars Altran : rôle des Mission handicap dans le processus de recrutement, et dans l'accompagnement</li> <li>- Avril : P. Fabre : stages et alternances, comment l'entreprise accueille-t-elle les ESH et pourquoi en recherche-t-elle ?</li> </ul> </li> <li>• <b>Duoday</b> : accompagnement des ESH pour participer à cette journée d'immersion, de découverte. Absence de notion de recrutement. L'objectif est exclusivement la rencontre du monde professionnel pour l'ESH et la sensibilisation au handicap pour l'équipe accueillante.</li> </ul>
	Actions en cours	Actions renouvelées chaque année universitaire
<b>Suivi</b>	Indicateurs	<p>Nombre d'ESH accompagnés individuellement</p> <p>Nombre d'étudiants inscrits aux ateliers et simulations entretiens</p> <p>Nombre de participants au Duoday</p> <p>Nombre d'entreprises partenaires</p>
	Livrable	Bilan annuel APIPESH
	Calendrier	Les actions se déroulent sur le calendrier universitaire annuel

**FICHE ACTION 1.4.2****Favoriser les rencontres des ESH avec les recruteurs**

<b>Contexte</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Volonté accrue des entreprises de rencontrer des futurs alternants</li><li>- Des formations professionnalisantes de plus en plus nombreuses</li><li>- Allongement de la durée des périodes en entreprises dans certaines formations (transformation du DUT en BUT) et mise en place de CMI</li><li>- Obligation d'emploi de PSH des entreprises de plus de 20 salariés (02/2005)</li><li>- En plus de l'action du SCUIO-IP, l'université a mis en place un dispositif spécifique d'accompagnement des ESH (APIPESH)</li></ul>	
<b>Acteurs</b>	Porteurs	Chargée de mission insertion professionnelle des ESH et Ambassadrice aval Aspie- Friendly
	Contributeurs	Astypic CRA Occitanie Handipro Conseils Cap Emploi PRITH
	Public visé	ESH
<b>Description</b>	Objectif	Permettre aux ESH d'être en capacité de participer aux évènements favorables à l'insertion professionnelle
	Actions réalisées	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Forum Alternance Stage Emploi ESH</b> organisé au mois de février – 30 entreprises, 210 entretiens individuels de recrutement organisés, taux de transformation moyen 35 %</li><li>• <b>Visite entreprise</b> : rencontre avec le service recrutement de Capgemini Engineering, visite des espaces de travail, atelier e-reputation</li><li>• <b>Parrainage inversé annuel</b>, journée mondiale de l'autisme : un manager d'une entreprise partenaire est parrainé par un étudiant autiste – journée de travail, validée par le CRA –  Réalisation en aval de <b>fiches outils</b> par APIPESH, transmises aux managers pour un meilleur accompagnement des ESH.</li><li>• <b>Rencontres de l'Haéro</b> : Préparation des ESH en collaboration avec Handicapro-Conseil et</li></ul>

		<p>accompagnement à leur participation le jour de l'évènement organisé à l'université de Airbus</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Suivi des candidatures entreprises</b>, transmissions de candidatures aux recruteurs, accompagnement aux entretiens, aide au suivi et au recrutement.</li> </ul> <p>Partenariat : Astypic, CRA Occitanie, Handipro Conseils, Cap Emploi, PRITH</p>
	Actions en cours	Les actions sont ponctuelles donc terminées en fin d'année universitaire.
<b>Suivi</b>	Indicateurs	<p>Nombre d'entreprises inscrites aux forums organisés par APIPESH</p> <p>Nombre de participants au parrainage inversé</p> <p>Nombre d'étudiants inscrits participants aux forums</p>
	Livrable	Bilan annuel APIPESH
	Calendrier	Reconduction annuelle des actions

**FICHE ACTION 1.4.3**  
**Entretien le réseau d'entreprises**

<p><b>Contexte</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afin de pouvoir travailler avec les différents acteurs du handicap, le réseau doit être consolidé</li> <li>- Les formations professionnalisantes intéressent les entreprises</li> <li>- Familiariser les entreprises avec l'allongement de la durée des périodes en entreprises et donc de la disponibilité des ESH</li> <li>- Obligation d'emploi de PSH des entreprises de plus de 20 salariés</li> <li>- En plus de l'action du SCUIO-IP, l'université a mis en place un dispositif spécifique d'accompagnement des ESH (APIPESH)</li> </ul>	
<p><b>Acteurs</b></p>	<p>Porteurs</p>	<p>Chargée de mission insertion professionnelle des ESH et Ambassadrice aval Aspie-Friendly</p>
	<p>Contributeurs</p>	<p>Entreprises partenaires</p>
	<p>Public visé</p>	<p>ESH</p>
<p><b>Description</b></p>	<p>Objectif</p>	<p>Consolider un réseau de partenaires pour mieux préparer et réussir l'insertion des ESH</p>
	<p>Actions réalisées</p>	<p><b>Partenariats avec les acteurs institutionnels</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>AGEFIPH</b></li> <li>• <b>PRITH</b></li> <li>• <b>Atout Pour Tous</b></li> <li>• <b>Diverses associations : GISH</b> (<i>Groupement Interassociatif Scolarisation et Handicap</i>), <b>CERESA</b>, <b>InPacts</b>, <b>SESSAD</b> (<i>service d'accompagnement des enfants en situation de handicap</i>), <b>Handipo Conseil</b>, <b>Unadev</b>, <b>Handi 'Apt</b>, etc</li> </ul> <p><b>Partenariats avec les entreprises :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Membre du PRITH</b> avec les entreprises partenaires</li> <li>• <b>Conventions de partenariats APIPESH</b> : Apex, Akodis, Capgemini Engineering, Expleo, Capgemini, Toulouse Metropole, Sky in Cap, La DIRECCTE, Cap Emploi</li> </ul> <p><u>Les conventions permettent de financer les actions APIPESH</u></p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Actions directes d'aide au recrutement</b> : relais des annonces, recommandation de candidatures d'ESH, accompagnement aux étapes de sélection.</li> <li>• <b>Actions de sensibilisation des équipes</b> d'accueil de stagiaires ou alternants ESH : par ex Airbus, Sky, Cnes, Médiathèque</li> <li>• <b>Audit handi-sensible</b> : mis en place avec les partenaires primo-accueillant d'un collaborateur en situation de handicap</li> <li>• <b>Visite d'une entreprise avec rencontre de la RH</b>, aide aux entretiens et séance e-réputation</li> <li>• <b>Organisation d'une conférence annuelle</b> pour les entreprises partenaires : handicap et insertion professionnelle (2023 : « le retour en entreprise après un cancer »)</li> <li>• <b>Petit déjeuner inclusif</b> : organisé en début d'année universitaire pour regrouper les entreprises et anticiper les actions programmées</li> <li>• <b>Formation en e-learning pour les entreprises</b> (à partir de janvier 2024): comment accueillir un alternant en situation de handicap – en cours de construction</li> <li>• <b>COPIL APIPESH</b> : Juillet de chaque année, dont sensibilisation à un handicap par an (ex : Juillet 2023 repas dans le noir proposé aux entreprises présentes au COPIL) – Réunir les entreprises partenaires et faire évoluer les actions déjà en place. Echange de procédés</li> </ul>
	Actions en cours	Seule l'action de sensibilisation des équipes est en cours jusqu'en juillet, les autres sont terminées fin mai de chaque année universitaire.
<b>Suivi</b>	Indicateurs	<p>Nombre de conventions signées</p> <p>Nombre de formations en entreprises</p> <p>Actions inscrites au PRITH</p> <p>Nombre de stages et alternances mis en place via APIPESH</p>
	Livrable	Bilan APIPESH
	Calendrier	Reconduction annuelle des actions



# **PARTIE 2 | PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP (PSH)**

**2.1 État des lieux**

**2.2 Renforcer la politique de recrutement et d'accueil des PSH**

**2.3 Renforcer l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des PSH**

**2.4 Organiser le recensement des PSH**

# PARTIE 2 | PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP (PSH)

## 2.1 État des lieux

Dans le prolongement de la **loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap »**, l'Université Toulouse III - Paul Sabatier décline une politique volontariste et inclusive en matière de recrutement, d'accueil, d'accompagnement en faveur d'une égalité d'accès aux droits des personnels en situation de handicap.

**La loi n°2005-102 du 11 février 2005** a défini le handicap comme « *toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* ».

La principale richesse de l'université est constituée des femmes et des hommes qui y travaillent. Ce sont ces femmes et ces hommes qui déterminent la réussite de ses perspectives de rayonnement et d'innovation. A ce titre, elle s'est engagée à accompagner les personnes ayant des besoins spécifiques en contribuant à l'accueil, au maintien et à l'insertion des personnels bénéficiaires d'une reconnaissance de travailleur handicapé (BOE) ou des personnels qui rencontrent une restriction d'activité liée à une inaptitude au sein de leur environnement de travail. Par ailleurs, notre ambition en matière de politique de gestion des ressources humaines est d'aller au-delà des obligations réglementaires pour accompagner ces personnels tout en contribuant à la banalisation du handicap au sein de l'établissement.

Le domaine ressources humaines et développement social (DRHDS) assure des missions qui vont au-delà des activités classiques de gestion des personnels pour proposer des actions, qui contribuent à une politique de ressources humaines intégrant tous les aspects de l'environnement du travail pour mieux répondre aux situations individuelles et aux enjeux de solidarité.

### 🕒 **Bilan chiffré - déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) sur ces 3 dernières années**

Selon la loi, chaque établissement privé ou public d'au moins 20 personnels à l'obligation d'employer des personnes handicapées à hauteur de 6 % de son effectif sous peine de se voir appliquer des sanctions. Cette réglementation a pour but de favoriser l'intégration des travailleurs handicapés dans le milieu ordinaire du travail et la banalisation du handicap dans les entreprises et établissements.

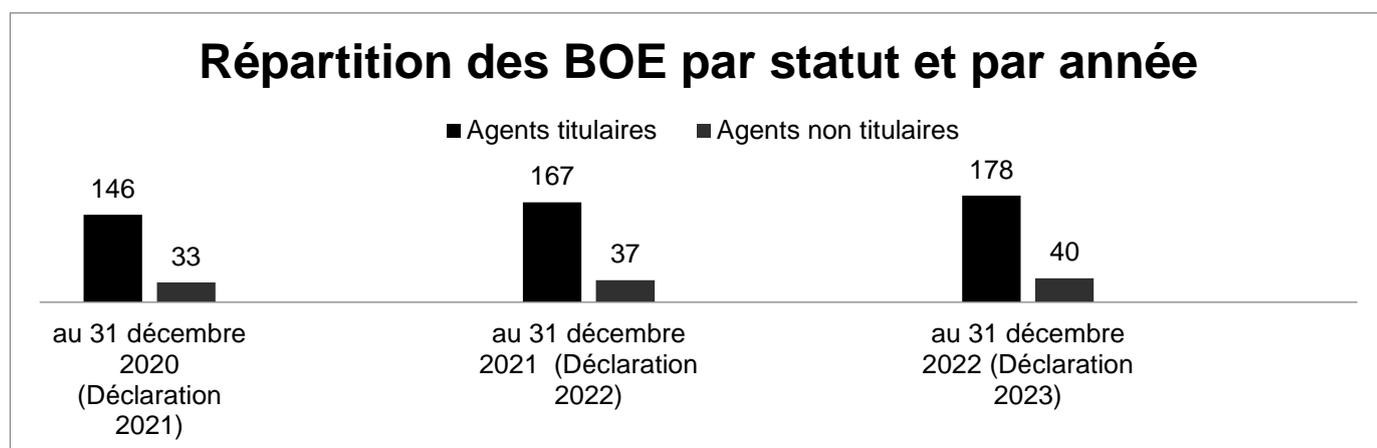
En pratique, la correspondante handicap des personnels qui est rattachée au domaine ressources humaines et développement social (DRHDS) doit déclarer pour le compte de l'Université chaque année le nombre de personnes en situation de handicap que

l'Université emploie pour justifier l'application de la réglementation en lien avec les services internes concernés. C'est ce que l'on appelle la Déclaration obligatoire de l'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

Les actions liées à l'insertion et au maintien des travailleurs handicapés (cf. : les aménagements de poste en faveur des travailleurs handicapés, les formations de compensation du handicap, les actions de sensibilisation sur la thématique du handicap, les travaux d'accessibilité au-delà de l'obligation légale et en lien direct avec les travailleurs handicapés...) peuvent être valorisés au titre des dépenses déductibles dans la déclaration annuelle.

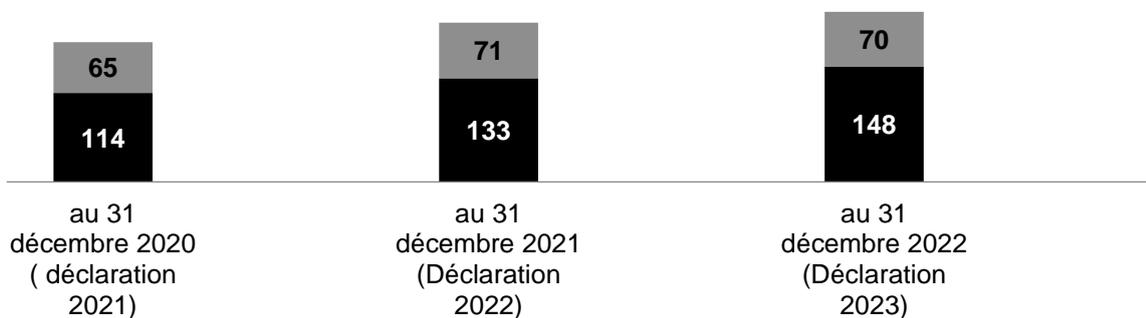
Année de déclaration (données N-1)	Nombre de BOE déclarés	Taux d'emploi direct	Nombre légal de BOE pour atteindre les 6%	Montant de l'amende payée en €
2023(2022)	218	5,61%	233	6 943,12€
2022(2021)	204	4,81%	254	79075.04
2021 (2020)	179	4,26%	252	159428.92

L'établissement souhaite fortement contribuer à l'augmentation du nombre de recrutements de personnels en situation de handicap pour favoriser l'inclusion de ces personnes dans le milieu du travail.



## Répartition BOE par année et par sexe

■ Femme ■ Homme



## Répartition par âge des effectifs BOE (au 31 décembre 2022)



### ➤ Le recrutement

#### 👉 Recrutement direct par la voie contractuelle (réservé aux BOE<sup>2</sup>)

L'Université a l'obligation légale d'ouvrir une proportion minimale de 6% du nombre total de concours et recrutements sans concours au titre du handicap.

Le recrutement direct par la voie contractuelle (décret du 25 août 1995) permet d'accéder à la fonction publique par contrat à certaines catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi n'étant pas déjà fonctionnaires et répondant aux mêmes conditions de diplômes ou d'équivalences que celles exigées aux candidats et candidates de concours externes. Dans ce type de recrutement, le médecin agréé atteste de la compatibilité du

<sup>2</sup> Bénéficiaires de l'obligation de l'emploi (BOE)

handicap avec l'exercice des fonctions envisagées au regard des possibilités de compensations.

Le MESRI a vocation à recruter dans les filières des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) et des personnels de bibliothèques. Les recrutements peuvent également concerner les personnels administratifs, techniques, techniques et de santé (A.T.S.S), les enseignants-chercheurs ainsi que certains personnels enseignants du second degré.

L'Université a recruté par la **voie contractuelle des agents BOE** sur les dernières années répartis comme suit :

Filière Ingénieur technique de recherche et de formation							Totaux
Catégorie	A		B		C		
Sexe	F	H	F	H	F	H	
En 2022	1	/	/	1	2	/	4
En 2021	/	/	1	/	1	2	4
En 2020	/	/	1	1	1	/	3
<b>Totaux</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>11</b>

L'université a pour ambition de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et à ce titre, l'augmentation du nombre de recrutements est un des leviers. Pour réaliser cette ambition, l'adhésion de nos managers et des équipes est essentielle. Tout au long de l'année, des actions de sensibilisation seront effectuées en direction de l'ensemble des personnels et de manière spécifique aux managers.

Par ailleurs, lors des dialogues de gestion pour l'arbitrage de la campagne d'emplois, l'équipe politique portera cette ambition auprès de nos managers.

#### **☞ Recrutement des personnels en situation de handicap (y compris les concours réservés aux personnels en situation de handicap)**

	2022		2021		2020		Totaux
	F	H	F	H	F	H	
Recrutements par la voie contractuelle	3	1	2	2	2	1	11
Agents recrutés sur contrat art 4 et 6, 6 quater, 6 quinquies, 6 sexies de la loi n° 84-16	6	2	4	4	2	3	21
Doctorants contractuels	1	2	1	2	1	1	8
Enseignants, Enseignants-chercheurs, ATER	2	0	1	0	0	0	3
Concours - mobilité	3	0	0	0	1	0	4
Contrat Pacte	0	0	0	0	0	0	0
Apprentis	0	0	0	0	0	1	1
<b>Totaux par sexe</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>48</b>
<b>Totaux par année</b>	<b>20</b>		<b>16</b>		<b>12</b>		<b>48</b>

## 👉 Le maintien des personnes en situation de handicap

Tous les employeurs relevant du code du travail (art.L.5213-6 du code du travail) et des trois fonctions publiques (**articles 6 sexies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires**) sont tenus, quel que soit leur effectif, à une obligation « **d'aménagement raisonnable** » à l'égard des travailleurs handicapés.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail, les employeurs prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code de travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Ces mesures peuvent concerner notamment l'adaptation de machines ou d'outillages, l'aménagement de postes de travail, y compris l'accompagnement et l'équipement individuels nécessaires aux travailleurs handicapés pour occuper ces postes, et les accès aux lieux de travail. Ces mesures incluent notamment l'aménagement de tous les outils numériques concourant à l'accomplissement de la mission des agents, notamment les logiciels métiers et bureautique ainsi que les appareils mobiles.

Le refus de prendre des mesures appropriées peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 122-45-4 du code du travail. Au titre des mesures appropriées prévues à l'article L. 323-9-1, les agents handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 bénéficient à leur demande d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

### 👉 Aménagements de poste de travail

Différents types d'aménagement sont déjà proposés aux personnels en situation de handicap au sein de l'Université. Ces aménagements peuvent concerner l'ergonomie du poste de travail, mais également les conditions de travail au sens large, incluant aussi bien des aménagements d'horaires, l'achat de prothèses auditives, etc.

Vous trouverez ci-dessous le nombre d'aménagements de poste matériels réalisés tout au long de ces trois dernières années.

Année de déclaration (données N-1)	2023	2022	2021
Nombre d'aménagements réalisés	18	24	17
Budget dépensé en €	21 812 ,46	28 299,25	27 540,01

## ☞ Formations

Les personnels en situation de handicap bénéficient comme tous les agents d'actions de formations pour développer leur potentiel et adapter leurs compétences à l'évolution de leur environnement professionnel ; incluant les préparations aux concours et examens professionnels.

Les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier après avis du médecin de prévention, de formations spécifiques destinées à compenser leur handicap ou l'apprentissage de techniques palliatives (langue des signes, braille...)

Année de déclaration (données N-1)	2023	2022	2021
Agents ayant bénéficié d'actions de formations	84	79	55
Budget dépensé en €	61 118,13	24 462,04	11 041,94

## ☞ Travaux d'accessibilité réalisés pour les personnels en situation de handicap

⇒ *Accessibilité des locaux*

Il s'agit des travaux réalisés dans les locaux de l'employeur afin de les rendre accessibles aux travailleurs handicapés qu'il emploie.

Le code de la construction pose un principe général d'accessibilité des locaux et notamment des locaux de travail aux personnes handicapées. Aux termes de l'article L111-7 de ce code « *les dispositions architecturales, les aménagements et équipements intérieurs et extérieurs... et des lieux de travail doivent être tels que ces locaux et installations soient accessibles à tous et notamment aux personnes handicapées.* »

De plus, les articles R 4124-26 à 28 du code du travail (décret 2009-1272 du 21 octobre 2009) prévoient que :

- les lieux de travail y compris les locaux annexés aménagés dans un bâtiment neuf ou dans la partie neuve d'un bâtiment neuf ou dans la partie neuve d'un bâtiment existant sont accessibles aux travailleurs handicapés ;
- les lieux de travail sont considérés comme accessibles lorsque les personnes handicapées peuvent accéder, circuler se repérer et évacuer avec la plus grande autonomie possible ;
- ils doivent être conçus pour permettre l'adaptation des postes de travail.

Au-delà de l'**obligation légale** (art.L111-7 du code de la construction, art. R 4214-26 à 28 du code du travail) pourront être valorisés au titre des dépenses déductibles.

À ce titre, la direction du patrimoine contribue à la réalisation des travaux permettant l'accessibilité des locaux aux personnels en situation de handicap. Ces travaux sont essentiels, ils contribuent au maintien et à l'intégration de nos personnels en situation de handicap.

<b>Année de déclaration (données N-1)</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Montant des travaux d'accessibilité réalisés en €</b>	21 646,83	333 660,60	53 519,41

Ce point fera l'objet d'un développement dans un axe dédié du schéma directeur pluriannuel handicap pour préciser les actions.

⇒ *Accessibilité numérique*

L'accessibilité numérique à l'égard des personnels en situation de handicap fera l'objet d'un développement des actions.

Le domaine des ressources humaines et développement RH sera associé aux actions menées par ces structures internes porteuses des thématiques liées à l'accessibilité des locaux et du numérique dans l'optique d'optimiser l'accompagnement en vigueur et faire le lien avec ces structures sur les éventuelles difficultés rencontrées par les personnels en situation de handicap.

## ➤ **Les personnes ressources au sein de l'université**

L'Université s'est dotée de ressources humaines qui concourent à l'accueil et à l'accompagnement des personnels en situation de handicap tout au long de leur carrière.

### **La correspondante handicap**

Rattachée au domaine des ressources humaines et du développement social (DRHDS), elle conseille et accompagne tout agent en situation de handicap tout au long de sa carrière.

Elle assure la mise en œuvre des aménagements du poste de travail et l'amélioration des conditions professionnelles avec pour objectif le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés conformément aux préconisations du médecin de prévention.

Pour ce faire, elle travaille en lien avec la médecine du travail, l'assistante sociale, les managers, les composantes et laboratoires, les équipes RH.

Elle est également, l'interlocutrice principale du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESRI) et du Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Elle traite toutes les informations relatives aux campagnes de recensement et de sensibilisation, effectue les remontées statistiques, la déclaration annuelle au Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

 **La responsable du pôle développement des ressources humaines**

Elle peut être amenée à accompagner les agents en difficulté sur leur poste de travail en lien avec l'équipe pluridisciplinaire.

 **L'assistante sociale**

Elle assure un lien essentiel par sa position particulière. Elle s'inscrit dans un rôle d'écoute, d'information, de conseils, d'orientation, d'évaluation en vue de la résolution des difficultés rencontrées par les personnels en situation de handicap.

 **Le médecin du travail** a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des personnels du fait de leur activité professionnelle, dans la préservation du secret médical. Une préconisation médicale du médecin est nécessaire pour que l'agent en situation de handicap puisse bénéficier d'un aménagement de travail.

**FICHE ACTION 2.2.1****Développer les dispositifs favorisant le recrutement**

<b>Contexte</b>	Fidèle à ses valeurs humanistes et à la reconnaissance de la différence, l'Université Toulouse III - Paul Sabatier participe au niveau qui est le sien, par le recrutement de personnels en situation de handicap, à construire une société plus inclusive. Sur les trois dernières années, l'Université a recruté 48 personnes en situation de handicap, ce qui paraît peu au regard de l'effectif de l'établissement.	
<b>Description</b>	Objectif	Développer les dispositifs favorisant le recrutement
	Actions réalisées	<ul style="list-style-type: none"><li>• Création d'une enveloppe spécifique réservée au recrutement des personnels BOE par la voie contractuelle par an dans le cadre de la campagne d'emploi annuelle</li><li>• Rédaction d'une charte du recrutement et de la mobilité rappelant le cadre réglementaire au sujet de la non-discrimination.</li><li>• En moyenne 4 recrutements BOE sont recrutés chaque année par le dispositif de la voie contractuelle. 4 Agents BOE ont été recrutés sur l'année 2022 dans le cadre de ce dispositif de recrutement 20 agents BOE ont été recrutés tous dispositifs de recrutements confondus sur l'année 2022.</li><li>• Participation au forum AlterEmploi – Etudiants en situation de handicap UT3 en février 2022</li></ul>
	Actions en cours	<ul style="list-style-type: none"><li>• Poursuivre l'augmentation du nombre de recrutements par la voie contractuelle de personnels en situation de handicap toutes catégories confondues (cat A, B, C) dans le cadre de la campagne d'emploi annuelle et cibler l'ensemble des profils (BIATSS, Enseignants-chercheurs, Doctorants)</li><li>• Réfléchir au fléchage de postes uniquement ouverts aux apprentis en situation de handicap Déployer le dispositif de promotion des agents en situation de handicap.</li></ul>
<b>Acteurs</b>	Porteurs	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vice – président RH</li><li>• Directrice Générale des services adjointe RH</li><li>• Correspondante handicap des personnels</li></ul>

	Contributeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Équipe DRHDS</li> </ul>
	Public visé	PSH
<b>Suivi</b>	Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de BOE recrutés (titulaires, contractuels)</li> <li>Nombre d'apprentis ou apprenties BOE recrutés</li> <li>Campagne de recrutement des doctorants ou doctorantes en situation de handicap</li> </ul>
	Livrables	<p>Campagne d'emploi (Décision Conseil d'administration)</p> <p>Déclaration obligatoire de l'emploi des travailleurs handicapés</p>
	Calendrier	À compter de la campagne d'emploi 2024

**FICHE ACTION 2.2.2****Mettre en place des partenariats internes et externes pour favoriser le recrutement**

<b>Contexte</b>	<p>Fidèle à ses valeurs humanistes et à la reconnaissance de la différence, l'Université Toulouse III - Paul Sabatier participe au niveau qui est le sien, par le recrutement de personnels en situation de handicap, à construire une société plus inclusive.</p> <p>Jusqu'au 1<sup>er</sup> novembre 2020, il n'y avait aucun partenariat mis en place avec les organismes spécialisés en charge de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Par conséquent, nos offres d'emploi étaient peu visibles auprès des structures spécialisées et des demandeurs d'emploi en situation de handicap.</p>	
	<b>Description</b>	
	Objectif	Mettre en place des partenariats internes et externes pour favoriser le recrutement
	Actions réalisées	<ul style="list-style-type: none"><li>• Diffusion systématique des offres d'emploi auprès de CAP Emploi Haute Garonne (Toulouse), Hautes Pyrénées (Tarbes), Gers (Auch) et Tarn (Albi) afin de créer un vivier de candidatures et améliorer la couverture de nos offres d'emploi et des avis de concours</li><li>• Insertion d'une mention sur l'égalité des chances et de la notion de non-discrimination sur nos offres d'emploi</li><li>• Participation au Forum Alter Emploi –Capter les étudiants ou étudiantes en situation UT3</li></ul>
	Actions en cours	<ul style="list-style-type: none"><li>• Participer à des forums pour l'emploi (ex : SCUIO et le Catalyseur, forum mobilité organisé par la préfecture...)</li><li>• Diffuser nos offres d'emploi auprès d'associations locales de personnes en situation de handicap</li><li>• Développer un partenariat avec la MDPH /CAP EMPLOI pour des sessions d'information de leurs dispositifs d'accueil, de maintien et d'accompagnement</li></ul>
<b>Acteurs</b>	Porteur	Correspondante handicap des personnels
	Contributeurs	<ul style="list-style-type: none"><li>• Correspondante handicap des personnels</li></ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'équipe du service recrutement, accompagnement et environnement du travail</li> <li>• Service RH de l'IUT de Toulouse</li> <li>• Service RH de l'IUT de Tarbes</li> </ul>
	Public visé	PSH
<b>Suivi</b>	Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de BOE recrutés (titulaires, contractuels)</li> <li>• Nombre d'apprentis ou apprenties BOE recrutés</li> </ul>
	Livrable	Déclaration obligatoire de l'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)
	Calendrier	Les projets seront menés chaque année

**FICHE ACTION 2.2.3****Renforcer les procédures d'accueil à l'égard des bénéficiaires de l'obligation de l'emploi**

<b>Contexte</b>	Fidèle à ses valeurs humanistes et à la reconnaissance de la différence, l'Université Toulouse III - Paul Sabatier participe au niveau qui est le sien, par le recrutement de personnels en situation de handicap, à construire une société plus inclusive. A la demande de certains agents en situation de handicap, le développement de dispositif d'accueil permettra de contribuer à l'accueil et à l'insertion des agents en situation de handicap.	
<b>Description</b>	Objectif	Renforcer les procédures d'accueil à l'égard des bénéficiaires de l'obligation de l'emploi
	Actions réalisées	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mise en place d'un ou plusieurs entretiens de suivi pour tous les agents en situation de handicap recrutés à leur demande, par la correspondante handicap des personnels de l'Université</li><li>• Accompagnement des agents en situation de handicap à leur demande</li><li>• Organisation de l'accueil des nouveaux personnels au niveau institutionnel à la rentrée de septembre par le DRHDS et la DCCE</li></ul>
	Actions en cours	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mettre en place des « mentors ou tuteurs » pour chaque nouveau BOE recruté en lien avec les managers pour favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi</li><li>• Rédiger un protocole d'accueil à destination des managers</li></ul>
<b>Acteurs</b>	Porteur	Correspondante handicap des personnels
	Contributeurs	<ul style="list-style-type: none"><li>• Correspondante handicap des personnels</li><li>• Responsable du Pôle développement des RH</li><li>• L'équipe du service recrutement, accompagnement et environnement du travail</li><li>• Services RH de proximité</li></ul>
	Public visé	PSH

<b>Suivi</b>	Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de BOE recrutés (titulaires, contractuels)</li> <li>• Nombre d'apprentis ou apprenties BOE recrutés</li> <li>• Nombre de BOE ayant bénéficié d'entretiens et/ ou d'accompagnement</li> <li>• Nombre de tuteurs</li> </ul>
	Livrables	Procédures Publication sur intranet
	Calendrier	Ces actions seront menées sur les années suivantes : 2023, 2024

**FICHE ACTION 2.3.1****Développer des dispositifs ou process pour faciliter l'accompagnement des agents en situation de handicap**

<b>Contexte</b>	Si l'augmentation du nombre d'agents en situation de handicap dans l'établissement est une priorité depuis plusieurs années, le développement constant de l'accompagnement proposé à ces personnels reste un élément essentiel pour garantir l'amélioration des conditions de travail et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap	
<b>Description</b>	<b>Objectif</b>	Développer des dispositifs ou process pour faciliter l'accompagnement des agents en situation de handicap
	<b>Actions réalisées</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mise en place d'une réunion bimestrielle avec le médecin du travail, les services RH proximité et central, l'assistante sociale pour mieux accompagner les personnels dans les situations difficiles</li><li>• Mise en œuvre des aménagements de poste préconisés par la médecine du travail et en assurer le suivi</li><li>• Mise en place du télétravail pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et personnelle, réduire la fatigue liée au trajet et faciliter les règles d'accès au dispositif pour les agents ayant des problématiques de santé</li><li>• Publication de la procédure d'aménagement des postes de travail</li><li>• Mise en place d'une collaboration avec CAP EMPLOI pour certains aménagements de poste</li></ul>
	<b>Actions en cours</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Engager une réflexion sur la structuration et l'organisation de l'activité handicap : recruter un apprenti ou une apprentie préparant une formation dans le domaine du handicap</li><li>• Mettre en place une visite médicale systématique pour tous les agents en situation de handicap recrutés, par le médecin du travail ou l'infirmière</li><li>• Réaliser une synthèse des aides sociales existantes pour les agents en situation de</li></ul>

		<p>handicap (PCH, AAH....) et communiquer sur les aides externes et internes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer des échanges plus réguliers avec les associations de médecine de travail de Tarbes, Auch et Castres en les associant au dispositif « veille médico-sociale »</li> </ul>
<b>Acteurs</b>	Porteuses	Responsable Pôle développement RH Correspondante handicap des personnels
	Contributeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chargée de mission handicap</li> <li>• Directeur général des services</li> <li>• Directrice générale des services adjointe RH</li> <li>• Responsable de la formation des personnels</li> <li>• Médecin du travail</li> <li>• Assistante sociale</li> </ul>
	Public visé	PSH
<b>Suivi</b>	Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'aménagements réalisés</li> <li>• Nombre de réunions pluridisciplinaires</li> <li>• Nombre d'accompagnements réalisés par l'assistante sociale</li> <li>• Nombre de visites réalisées par les médecins du travail</li> </ul>
	Livrable	
	Calendrier	2023, 2024

**FICHE ACTION 2.3.2****Mettre en place des mesures pour préparer au reclassement, à la reconversion et à l'accompagnement de carrière**

<b>Contexte</b>	<p>Si l'augmentation du nombre d'agents en situation de handicap dans l'établissement est une priorité depuis plusieurs années, le développement constant de l'accompagnement proposé à ces personnels reste un élément essentiel pour garantir l'amélioration des conditions de travail et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap.</p> <p>Le vieillissement de la population et la pénibilité de certains métiers internes doivent amener l'établissement à mettre en place des dispositifs pour accompagner les agents reconnus inaptes à leur poste de travail.</p>	
<b>Description</b>	Objectif	Mettre en place des mesures pour préparer au reclassement, à la reconversion et à l'accompagnement de carrière
	Actions réalisées	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mise en place d'une réunion bimestrielle avec le médecin du travail, les services RH, l'assistante sociale pour mieux accompagner les personnels dans les situations difficiles</li><li>• Accompagnement et suivi des agents dont l'inaptitude est actée par la médecine du travail</li><li>• Mise en place de formations (et leur accessibilité), bilan de compétences, accompagnement pour la préparation concours</li><li>• Publication des procédures de mobilité sur intranet (cf. : disponibilité, congé de mobilité...)</li><li>• Accompagnement de carrière à la demande assuré par le pôle développement des RH</li><li>• Rédaction d'une procédure de gestion des réintégrations et reprises</li><li>• Mise en œuvre de 2 conventions de portabilité d'aménagement du poste</li></ul>
	Actions en cours	<ul style="list-style-type: none"><li>• Poursuivre la mise en place de formation et sensibilisation sur le handicap (accessibilité, handicaps invisibles, accueil, intégration maintien d'un agent en situation de handicap...)</li><li>• Poursuivre l'accompagnement des agents BOE</li></ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyser la mise en œuvre de la procédure de gestion des reclassements suite à des restrictions médicales fortes pour favoriser le maintien dans l'emploi</li> <li>Réfléchir à la mise en place d'autres dispositifs pour le maintien des agents en situation de handicap (cf : stage découverte par la mise en place de convention)</li> </ul>
<b>Acteurs</b>	Porteuses	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable du Pôle Développement des RH</li> <li>Correspondante handicap des personnels</li> <li>Responsable de la formation des personnels</li> </ul>
	Contributeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Directrice générale des services adjointe RH</li> <li>Directrice de la stratégie et du développement RH</li> <li>Médecin du travail</li> <li>Direction de la gestion des personnels</li> <li>Pôles du Domaine RHDS</li> <li>Service médecine du travail</li> <li>Services RH des composantes</li> </ul>
	Public visé	PSH
<b>Suivi</b>	Indicateurs	Nombre de personnes reclassées ou nombre de conventions signées
	Livrable	
	Calendrier	2023, 2024

**FICHE-ACTION 2.3.3**  
**Mettre en place des dispositifs de prévention**

<b>Contexte</b>	<p>Si l'augmentation du nombre d'agents en situation de handicap dans l'établissement est une priorité depuis plusieurs années, le développement constant de l'accompagnement proposé à ces personnels reste un élément essentiel pour garantir l'amélioration des conditions de travail et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap.</p> <p>Le vieillissement de la population et la pénibilité de certains métiers internes amènent l'établissement à mettre en place des dispositifs pour accompagner les agents reconnus inaptes à leur poste de travail ou pour prévenir ces situations.</p>	
<b>Description</b>	Objectif	Mettre en place des dispositifs de prévention
	Actions réalisées	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place d'une réunion bimestrielle avec le médecin du travail, les services RH, l'assistante sociale pour mieux accompagner les personnels dans les situations difficiles</li> <li>• Mise en œuvre du document unique</li> </ul>
	Actions en cours	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place une fiche « alerte » pour les responsables de service avec identification des personnes ressources</li> </ul>
<b>Acteurs</b>	Porteur	Correspondante handicap des personnels
	Contributeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vice-présidente RSU</li> <li>• Vice-président RH</li> <li>• Chargée de mission handicap</li> <li>• Direction générale des services</li> <li>• Directrice générale des services adjointe RH</li> <li>• Directeur général des services adjoint Patrimoine, Prévention et Sécurité</li> <li>• Pôle développement des RH</li> <li>• Correspondante handicap des personnels</li> <li>• Médecin du travail</li> <li>• Ingénieure Prévention-Sécurité</li> </ul>

	Public visé	PSH
<b>Suivi</b>	Indicateurs	Existence d'une fiche alerte
	Livrable	Fiche alerte
	Calendrier	2023, 2024

**FICHE ACTION 2.4.1****Accompagner les personnels internes en situation de handicap à se déclarer**

<b>Contexte</b>	<p>Au travail les situations de handicap sont mal connues : 80 % sont invisibles et 80% des situations de handicap s'acquièrent au cours de la vie.</p> <p>La méconnaissance du handicap et les stéréotypes peuvent entraîner une perturbation du collectif de travail, des difficultés au travail pour le travailleur handicapé et sont un frein pour l'accès à l'emploi</p>	
<b>Description</b>	Objectif	Accompagner les personnels internes en situation de handicap à se déclarer
	Actions réalisées	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mise en place dans la fiche de renseignements lors du recrutement d'une mention sur le handicap afin d'offrir la possibilité aux personnels en situation de handicap de se déclarer à l'employeur</li><li>• Mise en place d'un formulaire de déclaration de la situation de handicap disponible sur le site intranet</li><li>• Incitation effectuée par le médecin du travail, l'assistante sociale et la correspondante handicap des personnels</li><li>• Entretiens à la demande des agents et orientation</li><li>• Participation à la fiabilisation et au contrôle des données du SIRH et optimiser le suivi des agents et des justificatifs BOE</li><li>• Mise en place d'un stand handicap lors de la matinée d'accueil des nouveaux personnels</li></ul>
	Actions en cours	<ul style="list-style-type: none"><li>• Maintenir l'organisation de la campagne de recensement annuelle</li><li>• Poursuivre la fiabilisation des données du SIRH en lien avec les gestionnaires RH et Chefs de service</li><li>• Alerter les agents titulaires d'une RQTH du besoin la renouveler 6 mois avant l'échéance et leur proposer un accompagnement</li></ul>
<b>Acteurs</b>	Porteuse	Correspondante handicap des personnels
	Contributeurs	<ul style="list-style-type: none"><li>• Assistante sociale</li><li>• Médecins du travail</li></ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>DRHDS</li> </ul>
	Public visé	PSH
<b>Suivi</b>	Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de personnes déclarées suite à la campagne de recensement</li> <li>Evolution du nombre d'agents BOE au 31/12/N et du taux d'emploi direct sur les dernières années</li> </ul>
	Livrable	Déclaration de l'obligation de l'emploi des travailleurs handicapés
	Calendrier	Action pluriannuelle



# **PARTIE 3 | SENSIBILISATION ET FORMATION**

**3.1 Sensibilisation : communication, évènements...**

**3.2 Formation**

## PARTIE 3 | Sensibilisation et Formation

### 3.1 Sensibilisation : communication, évènements...

#### FICHE-ACTION 3.1.1

#### Organiser des évènements de sensibilisation au handicap

<b>Contexte</b>	<p>L'un des objectifs de l'Université Toulouse III – Paul Sabatier est de proposer des animations et des évènements autour du handicap pour sensibiliser la communauté universitaire.</p> <p>Le rapprochement du PHE et du Pôle animation, soutien aux associations et accompagnement de la vie universitaire (PASAAVU*) a conduit à mettre en place pour la première fois, en mars 2023, une <b>semaine du handicap</b>.</p> <p>La <b>Journée Nationale du Sport et du Handicap</b> (JNSH) a été élaborée en 2013 et se déroule chaque année depuis 2019 à l'UT3.</p> <p>Les <b>Jeux Olympiques et paralympique 2024</b> seront l'occasion de sensibiliser au handicap et de faire connaître le handisport.</p> <p>Dans le cadre de la <b>semaine Olympique et paralympique</b> organisée par le ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports du 3 au 8 avril 2023, l'UT3 organise des évènements.</p>	
<b>Acteurs</b>	Porteurs	Référent handicap étudiant Responsable du PASAAVU Association RéAPS* (Réseau d'Action et de Prévention en Santé) : association d'étudiants de la filière Activité Adaptée et Santé de la F2SMH. Association des étudiants STAPS de la F2SMH.
	Contributeurs	Personnel du PHE Personnel du PASAAVU Association RéAPS Associations sportives handisport Professionnels du sport Sportifs en situation de handicap
	Public visé	Tous les personnels et étudiants des universités toulousaines.
<b>Description</b>	Objectif	Organiser des évènements et animations pour sensibiliser la communauté universitaire au handicap et lutter contre les discriminations et les préjugés envers les personnes en situation de handicap.

	Actions réalisées	<p><b>Semaine du handicap</b> du 20 au 24 mars 2023. (Evènement référencé dans le mois de l'égalité) Animations, quizz Handicap, pratiques d'activités physiques adaptées, Stands, jeux de Sensibilisation...</p> <p><b>Organisation de la Journée Nationale du Sport et du Handicap.</b> Tables rondes sur le thème du « sport et handicap » : intervention de professionnels du handisport, d'entraîneurs, de sportifs. Démonstration et Pratique d'activités adaptées.</p> <p><b>Organisation de la semaine olympique et paralympique (avril 2023).</b> Débats sur le thème du « sport et handicap », témoignages de sportifs dont certains ont fait leurs études à l'UT3. Démonstration et Pratique d'activités adaptées. Echanges entre les étudiants et les structures locales spécialisées dans le handicap : village partenaires.</p>
	Actions en cours	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer des sensibilisations sur le handicap tout au long de l'année universitaire.</li> <li>• Proposer des animations lors des journées à thèmes (journée mondiale du handicap, la nuit du handicap, journée nationale sport handicap...)</li> <li>• Cibler le public étudiant mais également le personnel en collaboration avec les services RH et la RSU.</li> <li>• Impliquer les associations étudiantes (La bulle, RéAPS, future asso dys...)</li> </ul>
<b>Suivi</b>	Indicateurs	<p>Nombre de participants aux animation et ateliers Nombre d'animations sur l'année</p>
	Livrable	<p>Planning des animations et des évènements.</p>
	Calendrier	<p>2023-2024</p>

**FICHE-ACTION 3.1.2**  
**Evènements culturels en lien avec le handicap**

<b>Contexte</b>	<p>Pour les personnes en situation de handicap, l'accès à la culture est un droit et aussi un élément d'intégration sociale.</p> <p>La culture est un moyen de sensibiliser au handicap <b>et de lutter contre les discriminations et les préjugés</b> envers les personnes en situation de handicap.</p>	
<b>Acteurs</b>	Porteur	Pôle Culture
	Contributeurs	<p>Compagnie BAJO EL MAR</p> <p>Chargée de mission handicap</p> <p>Mission Égalité Femmes-Hommes Lutte Contre les Discriminations</p>
	Public visé	Tout public
<b>Description</b>	Objectifs	<p>Permettre une ouverture culturelle sur la danse</p> <p>Développer le lien entre la culture et le handicap, entre la culture et la diversité plus globalement.</p>
	Actions réalisées	<p>Mars 2023 : <b>Spectacle « Chère IJEWELE »</b> adapté du roman de Chimamanda Ngozi Adichie : « manifeste pour une éducation féministe ».</p> <p>Acteurs/danseurs sourds ou entendants : mélange de danse et de textes en LSF qui traitent de l'égalité femmes-hommes.</p> <p>Spectacle suivi d'un échange avec la troupe (avec interprètes)</p>
	Actions en cours	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Spectacle de danse inclusive MUES Cette pièce chorégraphique multidisciplinaire célèbre la diversité des corps et des expériences sensorielles. La démarche artistique est centrée sur les processus de</li> </ul>

		<p>transformations corporelles et identitaires à travers les vécus de la peau. Dans un voyage au cœur d'une installation poétique, une danse évolue au fil des paysages visuels et sonores, et invite via le mouvement à plonger en soi.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rencontre danse et handicap avec la compagnie Incorporel (pratique handi-valide)</li> </ul>
	Indicateurs	Nombre de participants aux spectacles. 100
	Livrable	Calendrier et programmation des événements
	Calendrier	Mars 2024

**FICHE-ACTION 3.1.3****Organiser des évènements de sensibilisation au handicap au travail**

<b>Contexte</b>	<p>Au travail les situations de handicap sont mal connues : 80 % sont invisibles et 80% des situations de handicap s'acquièrent au cours de la vie.</p> <p>La méconnaissance du handicap et les stéréotypes peuvent entraîner une perturbation du collectif de travail, des difficultés au travail pour le travailleur handicapé et sont un frein pour l'accès à l'emploi</p>	
<b>Description</b>	Objectif	Organiser des évènements de sensibilisation au handicap au travail
	Actions réalisées	<ul style="list-style-type: none"><li>• Diffusion de plaquettes d'information sur le handicap et diffusion des plaquettes du Ministère et de Handipacte</li><li>• Mise en place d'un stand handicap lors de la matinée d'accueil des nouveaux personnels</li></ul>
	Actions en cours	<ul style="list-style-type: none"><li>• Poursuivre la sensibilisation sur les handicaps visibles et invisibles (théâtre, conférences, partage d'expériences de personnels en situation de handicap) lors de la semaine européenne de l'emploi des PH (<b>en novembre</b>) et lors de la journée internationale des personnes en situation de handicap (<b>3 décembre</b>) en lien avec la chargée de mission handicap et le pôle handicap étudiants</li><li>• Créer un quizz handicap en direction des personnels à volet pédagogique</li><li>• Organiser les Duoday au sein de l'Université (découverte d'un métier)</li><li>• Création de séquences de vidéos – retour d'expérience d'agents BOE et parcours au sein d'UT3</li></ul>
<b>Acteurs</b>	Porteuse	Correspondante handicap des personnels
	Contributeurs	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vice-présidente RSU</li><li>• Responsable de la communication</li><li>• Chargée de mission handicap</li><li>• Coordinatrice RSU</li><li>• Responsable du Pôle développement des RH</li><li>• Responsable de la formation des personnels</li></ul>

	Public visé	Tout public
<b>Suivi</b>	Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'inscrits aux formations</li> <li>• Nombre de participants aux événements de sensibilisation</li> </ul>
	Livrable	
	Calendrier	2023, 2024

## 3.2 Formation

### FICHE-ACTION 3.2.1

#### Formations en Langue des signes française (LSF)

<b>Contexte</b>	Les demandes de formations en LSF sont récurrentes et de plus en plus nombreuses de la part des personnels et des étudiants.	
<b>Acteurs</b>	Porteur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour le personnel : Domaine Ressources Humaines et Développement Social – Service Compétences</li> <li>- Pour les étudiants : Association RéAPS Pôle Animation, Soutien aux Associations et Accompagnement de la Vie Universitaire. Chargée de mission handicap Responsable du Département Langues</li> </ul>
	Contributeurs	Associations formatrices : <ul style="list-style-type: none"> <li>- MIXAH (<i>Mixité-Solidarité-Insertion</i>)</li> <li>- IRIS (Institut de Recherche et d'innovation en langue des Signes)</li> </ul>
	Public visé	Toute personne de l'UT3 concernée par l'accueil et l'échange avec des personnes sourdes.
<b>Descripti on</b>	Objectif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation des personnels et des étudiants à la langue des signes.</li> <li>- Découverte de la culture sourde.</li> </ul>
	Actions réalisées	<p><b>Formation courtes (10h) :</b></p> <p>Formation pour le personnel UT3 (Module 1) dans le cadre du Parcours Développement Durable et Responsabilité Sociétale (DDRS) dispensée par l'association MIXAH (. (oct 2022)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Découvrir la LSF et la pratiquer</li> <li>- Sensibiliser à la surdité et aux difficultés que peuvent rencontrer les entendants face à un sourd</li> <li>- Aider à la socialisation des personnes sourdes</li> </ul> <p><b>Formations de 30h (financées par la CVEC) :</b></p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Découverte de la culture sourde et de sa langue, acquérir des notions d'expression visuelle et corporelle</li> </ul> <p>Validation du module A1.1</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation LSF de 12h pour les étudiants de la F2SMH inscrits dans la filière activité Physique adaptée et santé dispensée par l'association MIXAH (2021-2022)</li> <li>- Formation étudiants en médecine financée par la CVEC. ACEMT : Association Corporative des Étudiants en Médecine de Toulouse.) oct 2022</li> <li>- Formation LSF de 30h (module A1.1) pour 2 groupes de 15 étudiants de la F2SMH dispensée par l'association IRIS (2022-2023)</li> </ul>
	Actions en cours	<p>Pérénnisation des formations</p> <p>Prise en compte de la formation LSF dans le cadre de l'UE engagement social et citoyen (ESC) et/ou d'un supplément au diplôme</p>
<b>Suivi</b>	Indicateurs	Nombre de personnels et étudiants ayant suivi les formations
	Livrable	Calendrier et Planning des formations
	Calendrier	2023-2024

**FICHE-ACTION 3.2.2****Former et sensibiliser aux troubles neurodéveloppementaux et notamment les troubles Dys**

<b>Contexte</b>	<p>Les chiffres du pôle handicap étudiant, montrent que le premier trouble en termes d'effectif correspond au « troubles du langage et de la parole » auxquels il faut ajouter les dyspraxiques.</p> <p>Les enseignants doivent être mieux former pour accompagner les étudiantes et les étudiants ayant des troubles neurodéveloppementaux et notamment les étudiantes et les étudiants DYS.</p>	
<b>Acteurs</b>	Porteur	PHE Des enseignantes FSI Chargée de mission handicap
	Contributeurs	Laetitia Branciard, vice-présidente de la Fédération Française des DYS. Des étudiants DYS
	Public visé	Personnels UT3
<b>Description</b>	Objectif	<ul style="list-style-type: none"><li>- Former et sensibiliser les enseignants et les personnels aux troubles neurodéveloppementaux et notamment les troubles Dys et aux conséquences de ces troubles à l'université.</li><li>- Rédiger des documents de recommandation labellisés "UPS" pour améliorer l'accompagnement des étudiants DYS. (Boîte à outils ...)</li><li>- Impliquer les étudiants DYS dans la construction du guide des bonnes pratiques. S'appuyer sur les savoirs « expérimentiels » de l'étudiant partenaire et véritable acteur.</li></ul>
	Actions réalisées	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Création d'un groupe de travail Dys</b> (janvier 2022) Le Groupe de travail coordonné par le PHE s'est réuni à plusieurs reprises. Il est composé d'enseignants de la FSI, de la chargée de mission handicap, du référent du PHE, d'une étudiante « ressource ».</li><li>- <b>Construction d'une boîte à outil</b> qui donne des recommandations : « les troubles dys. Guide des bonnes pratiques ». Contenu : connaître les DYS, améliorer l'accessibilisation des supports, connaître les aides techniques.</li><li>- <b>Diffusion-information</b> auprès des composantes (enseignants et personnels administratifs) et de la DRH</li></ul>

		- <b>Participation des personnels à la Formation</b> UFTMIP « prise en charge des étudiants DYS » dispensée par Mélanie JUCLA, Maître de conférences en Sciences du Langage UT2J et Laetitia Branciard (février 2022).
	Actions en cours	<b>Création d'un groupe de réflexion étudiants</b> composé d'étudiants Dys qui participeront à l'élaboration des préconisations à partir de leurs témoignages, de leur vécu, de leurs expériences et de leurs attentes : « étudiants ressources »
<b>Suivi</b>	Indicateurs	Nombre de personnes ayant bénéficié de formations et de sensibilisations
	Livrable	2022-2023 : Boite à outils : « les troubles dys. Guide des bonnes pratiques »  2023-2024 : Préconisations proposées par le groupe de travail composé d'étudiantes et d'étudiants DYS
	Calendrier	2023 - 2024

**FICHE-ACTION 3.2.3****Former et sensibiliser les étudiants d'UT3, le personnel universitaire et les entreprises au handicap**

<b>Contexte</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- L'inclusion réussie nécessite une préparation des acteurs</li><li>- Des formations professionnalisantes de plus en plus nombreuses</li><li>- Allongement de la durée des périodes en entreprises</li><li>- Obligation d'emploi de PSH des entreprises de plus de 20 salariés (02/2005)</li><li>- Volonté accrue des partenaires de favoriser les formations en alternance</li></ul>	
<b>Acteurs</b>	Porteurs	Chargée de mission insertion professionnelle des ESH et Ambassadrice aval Aspie-Friendly
	Contributeurs	Centre de Ressources Autisme Midi-Pyrénées (CRA) Service Comprétences du DRHDS Responsables de formation Plateforme Nationale de Ressources et d'Accompagnement Aspie-Friendly
	Public visé	Tout public
<b>Description</b>	Objectif	Permettre aux collaborateurs et autres personnes en lien avec un ESH de comprendre le handicap
	Actions réalisées	<b>Sensibilisation des :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Étudiants</b>, futurs managers, responsables ou simplement collaborateurs</li></ul> <b>Sensibilisation</b> à la différence à la demande du responsable de formation : <ul style="list-style-type: none"><li>- Tias, 2h par groupes (4),</li><li>- STRI</li><li>- DUT Informatique</li><li>- DUT TC</li><li>- Distrisup : une séance de 3h30 en pédagogie inversée, animation en collaboration avec une Dre en sociologie</li></ul> <b>Personnels</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>2 Formations</b> reconduites annuellement en collaboration avec le service Formation de l'université : handicap et emploi – autisme et insertion pro</li></ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Sensibilisation à l'Autisme</b> des équipes accueillant un étudiant autiste. Séance 2 heures à la demande du responsable de formation</li> <li>• <b>Entreprises</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Formation des équipes</b> : au fil de l'eau, à la demande des équipes qui accueillent un ESH – 5 à 10 actions annuelles</li> <li>- <b>Conférence thématique</b> avec participation d'experts : proposée aux entreprises partenaires pour les sensibiliser aux handicaps de nos ESH – témoignages d'ESH concernés (2018 : Autisme, 2019 : maladies Psy, 2020 : la différence dans une équipe, 2023 : retour en entreprise après un cancer)</li> <li>- <b>Parrainage inversé annuel</b>, le 2/04, journée mondiale de l'autisme : un manager d'une entreprise partenaire est parrainé par un étudiant autiste – journée de découverte de l'autisme pour l'entreprise, qui bénéficie d'une journée de cas pratique, validée par le CRA – Réalisation en aval de <b>fiches outils</b> par APIPESH, transmises aux managers pour un meilleur accompagnement des ESH</li> </ul> </li> </ul>
	Actions en cours	Sensibilisation des équipes accueillant des stagiaires de fin d'études ou en recrutement de futurs alternants.
<b>Suivi</b>	Indicateurs	<p>Nombre de formations en entreprises (animation par FB)</p> <p>Nombre de formations en équipe pédagogiques (idem)</p> <p>Nombre de formations a en groupe étudiants</p>
	Livrable	Bilan annuel APIPESH
	Calendrier	Reconduction annuelle des actions

**FICHE-ACTION 3.2.4****Mettre en place des dispositifs de formation pour les accompagnants**

<b>Contexte</b>	<p>Au travail, les situations de handicap sont mal connues : 80 % sont invisibles et 80% des situations de handicap s'acquièrent au cours de la vie.</p> <p>La méconnaissance du handicap et les stéréotypes peuvent entraîner une perturbation du collectif de travail, des difficultés au travail pour le travailleur handicapé et sont un frein pour l'accès à l'emploi</p>	
<b>Description</b>	Objectif	Mettre en place des dispositifs de formation pour les accompagnants
	Actions réalisées	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mise en place d'une formation sur les handicaps invisibles</li><li>• Mise en place des formations en Langue des signe</li><li>• Webinaires sur l'autisme</li></ul>
	Actions en cours	<ul style="list-style-type: none"><li>• Former les élus sur le handicap</li><li>• Collaborer avec les médecins du travail pour mieux connaitre de manière générale les types de handicap de nos agents afin de mieux cibler les actions de formations et de sensibilisation</li><li>• Inclure un module de formation « Accueil, intégration et maintien d'une personne en situation de handicap » à destination des managers.</li><li>• Poursuivre la mise en place de formation sur les handicaps invisibles, l'autisme et la langue de signe</li><li>• Sensibiliser les personnels à l'accueil des personnes en situation de handicap et aux enjeux liés à l'accessibilité</li><li>• Mettre en place un module de formation à destination des enseignants et enseignants-chercheurs : « adapter son enseignement aux étudiants et étudiantes présentant un handicap ».</li></ul>
<b>Acteurs</b>	Porteuses	<ul style="list-style-type: none"><li>• Responsable de la formation des personnels</li><li>• Correspondante handicap des personnels</li></ul>

	Contributeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chargée de mission handicap</li> <li>• Correspondante handicap des personnels</li> <li>• Responsable du pôle développement RH</li> <li>• Chargée d'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap</li> </ul>
	Public visé	Accompagnants des PSH et ESH
<b>Suivi</b>	Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'inscrits aux formations</li> <li>• Nombre de participants aux évènements de sensibilisation</li> </ul>
	Livrable	
	Calendrier	2023, 2024



# **PARTIE 4 | ACCESSIBILITÉ**

**4.1 Accessibilité du patrimoine**

**4.2 Accessibilité numérique**

# PARTIE 4 | Accessibilité

## 4.1 Accessibilité du patrimoine

### FICHE-ACTION 4.1.1

#### Garantir des locaux et des bâtiments accessibles à tous

<b>Contexte</b>	<p>On appelle accessibilité universelle l'accès « à tout pour tous », l'accès à tout bâtiment ou aménagement permettant, dans des conditions normales de fonctionnement, à des personnes handicapées, avec la plus grande autonomie possible, de circuler, d'accéder aux locaux et équipements, d'utiliser les équipements, de se repérer, de communiquer et de bénéficier des prestations en vue desquelles cet établissement ou cette installation a été conçu.</p> <p>Les conditions d'accès des personnes handicapées doivent être les mêmes que celles des personnes valides ou, à défaut, présenter une qualité d'usage équivalente.</p> <p>En matière d'accessibilité, la situation est la suivante : l'Ad'ap, validé par la Préfecture début 2016, présentait un besoin en travaux de 16.1 millions d'euros TTC à réaliser en 9 ans, soit une moyenne annuelle d'environ 1.8 M€ TTC.</p> <p>Il faut noter qu'un peu plus de 25% des surfaces sont non accessibles aux PMR.</p> <p>Répartition des surfaces selon leur état d'accessibilité (source RT données 2018) :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- NA (Non accessible) : 25,2 %</li><li>- NR.F (Non Réglementaire et Fonctionnel) 69,6 %</li><li>- R.F (Réglementaire et Fonctionnel) 1,4 %</li><li>R.NF (Réglementaire et Non Fonctionnel) 3.7%</li></ul>	
<b>Acteurs</b>	Porteur	DGSA Patrimoine
	Contributeurs	<ul style="list-style-type: none"><li>- VP Patrimoine.</li><li>- Directeur général adjoint en charge du Patrimoine, Logistique, Prévention et Sécurité (PLPS)</li><li>- Directeur du Patrimoine</li><li>- Responsable du Pôle Stratégie Immobilière et Développement</li><li>- VP RSU</li><li>- Coordinatrice RSU</li><li>- Chargée de mission handicap</li></ul>
	Public visé	PSH et ESH

<p><b>Description</b></p>	<p>Objectif</p>	<p>Mettre en conformité les bâtiments. Faire évoluer le patrimoine immobilier pour être en mesure de répondre aux exigences d'accessibilité, dans le cadre de la mise en œuvre du <b>Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI)</b> qui couvre la période 2019 - 2023, et plus particulièrement :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mise en œuvre du <b>schéma Ad'Ap</b> à travers la réalisation du plan de Gros Entretien Renouvellement (GER) du SPSI</li> <li>2. Intégrer les « données » handicap dans le <b>système information patrimoine</b></li> <li>3. Faire connaître le <b>fichier de suivi des bâtiments</b> (fiches RT)</li> <li>4. Réaliser une <b>cartographie</b> de l'accessibilité. + indicateurs pertinents via système d'information</li> <li>5. Améliorer la <b>signalétique</b> (identifier les salles et locaux accessibles) : affichage sur l'entrée des bâtiments</li> </ol>
	<p>Actions réalisées</p>	<p>Point n°1 : La mise en œuvre du schéma Ad'AP est en cours. Depuis le lancement de l'Ad'Ap, de nombreux travaux de mise aux normes ont été réalisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* pour le campus sciences : 3TP1, Forum, ADM, 3TP2, 4TP2, 2TP, 1A, 2A, 4A, Upsimôme, Upsidum.</li> <li>* à l'IUT A Ponsan : TC, GEA et bloc central, Auch : bâtiment A,</li> <li>* à médecine Ranguelil : A0, A1 ainsi que la BU Vallon.</li> <li>* d'autre part, ont été supprimées les salles S et AL, remplacées par le bâtiment U6 accessible, et vont être supprimés dans l'année la villa SCAS et « chez Paul », pour être remplacés par le U5 qui sera complètement accessible.</li> </ul> <p>Point n°2 : l'intégration des premières données handicap dans le système d'information patrimoniale, en particulier les toilettes aux normes PMR, a été réalisée sur la majeure partie des bâtiments de l'Université.</p> <p>Point n°3 : Les fiches RT ne sont pas accessibles à tous car il faut un code d'accès pour pouvoir les lire ou les modifier. Par contre une analyse de ces fiches est accessible dans le SPSI de l'UT3.</p> <p>Point n°5 : Réalisé en même temps que le point n°1 lors des travaux Ad'Ad des bâtiments concernés.</p>

	Actions en cours	<p><b>1</b> : Programmation pluriannuelle : travaux programmés sur 2023/2024 Bâtiments : GC IUTA Ranguéil, GP IUTA Ponsan, U3 et U4, 4TP4.</p> <p><b>2</b> : 2023/2024 mise à jour au fil de l'eau</p> <p><b>3</b> : Nouveau SPSI à réaliser sur 2023/2024. Point n°3 : Les fiches RT ne sont pas accessibles à tous car il faut un code d'accès pour pouvoir les lire ou les modifier. Par contre une analyse de ces fiches est accessible dans le SPSI de l'UT3</p> <p><b>4</b> : Rien prévu sur 2023/2024.</p> <p><b>5</b> : Sera réalisé en même temps que le point n°1 lors des travaux Ad'Ad des bâtiments concernés.</p>
<b>Suivi</b>	Indicateurs	<p>Pourcentage et nombre de locaux et des bâtiments accessibles.</p> <p>Chiffrage financier de la mise en conformité : fait dans Dossier calendrier Ad'Ap déposé en Préfecture.</p> <p>Actualisé au fil de l'eau pour les opérations programmées d'années en années.</p> <p>Passer commande pour mettre à jour l'état d'avancement Ad'Ap avec BET ACCEO.</p>
	Livrable	Pourcentage état accessibilité par type de handicap par bâtiment.
	Calendrier	2024 pour Mise à jour état avancement Ad'Ap

**FICHE-ACTION 4.1.2****Améliorer l'accessibilité des bâtiments et l'information sur l'accessibilité**

<b>Contexte</b>	Le partenariat UT3 – Picto Access s'inscrit dans le cadre de la mission handicap de l'université, sous l'impulsion de la RSU et en collaboration avec les services et personnes impliquées dans cette thématique. Ce projet a pour vocation d'informer l'ensemble des usagers des campus de l'UT3 sur l'accessibilité des bâtiments aux personnes en situation de handicap. Cela en s'appuyant sur les éléments de diagnostic ainsi que les outils de communication fournis par Picto Access, et profiter d'une solution clé en main avec une réelle expertise sur la thématique. Il s'agit avant tout d'une opération de communication	
<b>Acteurs</b>	Porteur	Pôle RSU
	Contributeurs	Direction Patrimoine Logistique Prévention et Sécurité Chargée de mission handicap
	Public visé	Étudiantes et étudiants en situation de handicap
<b>Description</b>	Objectif	<ul style="list-style-type: none"><li>- Faciliter l'accessibilité du campus aux personnes en situation de handicap</li><li>- Sensibiliser les usagers sur les questions relatives à l'accessibilité</li></ul>
	Actions réalisées	<ul style="list-style-type: none"><li>- Livraison du lot 1 de 8 bâtiments réalisés par Picto Access en novembre 2021</li><li>- Livraison du lot 2 de 8 autres bâtiments en septembre 2022</li><li>- Réunion de livraison des pages du lot 2 en janvier 2023, c'est la phase de valorisation</li></ul>
	Actions en cours	<ul style="list-style-type: none"><li>- Valorisation physique : Collage des stickers sur les bâtiments restants : Gymnase, Maison de la Formation Jacqueline Auriol, Bu santé, Centre de Biologie Intégrative, F2SMH, Pôle sport, U4, Forum Louis Lareng et le SCUIOP-IP</li><li>- Valorisation numérique : communiquer sur cette action, faire passer le message afin que la communauté étudiante soit tenue au courant du dispositif mis en place</li></ul>
<b>Suivi</b>	Indicateurs	16 bâtiments diagnostiqués
	Livrable	Diagnostics
	Calendrier	À programmer



## 4.2 Accessibilité numérique

### FICHE-ACTION 4.2.1

#### Mettre en place un réseau de référents accessibilité

<b>Contexte</b>	Nécessité de sensibiliser les structures à la réglementation en vigueur mais aussi s'assurer que les projets numériques incluent de façon progressive les exigences en termes d'accessibilité	
<b>Acteurs</b>	Porteur	
	Contributeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Direction de la communication, de la culture et des événements</li> <li>- Direction des systèmes d'informations</li> <li>- Direction stratégie et pilotage</li> <li>- Structure responsable du dossier accessibilité au niveau de l'université et/ou expert dans le domaine de l'accessibilité</li> <li>- Expert dans le domaine de l'accessibilité</li> <li>- Réseau des référents accessibilité</li> </ul>
	Public visé	Grand public Toutes les structures de l'université
<b>Description</b>	Objectif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibiliser les structures à la réglementation en vigueur</li> <li>- S'assurer que les projets numériques incluent de façon progressive les exigences d'accessibilité</li> </ul>
	Actions réalisées	
	Actions en cours	Créer un réseau de référents accessibilité (un représentant par structure de l'établissement) sensibilisés aux normes et standards en terme d'accessibilité et qui veillent à leur mise en œuvre au sein de leur structure. Ce réseau doit être animé par un expert en accessibilité qui impulse les normes, standards et outils à utiliser
<b>Suivi</b>	Indicateurs	Nombre de membres dans le réseau de référents accessibilité
	Livrable	
	Calendrier	À programmer

**FICHE-ACTION 4.2.2****Préparer et mettre à disposition le gabarit de la déclaration d'accessibilité**

<b>Contexte</b>	La déclaration d'accessibilité est le résultat d'une évaluation effective de la conformité du site web institutionnel en ligne à la norme de référence. Un gabarit pour l'établissement sera mis à disposition et complété par chaque responsable de service mis en ligne.	
<b>Acteurs</b>	Porteur	
	Contributeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comité de pilotage : refonte des sites de l'université</li> <li>- Comité éditorial composé des responsables administratifs ou communication des composantes de l'université</li> <li>- Direction de la communication, de la culture et des événements</li> <li>- Direction des systèmes d'informations</li> </ul>
	Public visé	Grand public
<b>Description</b>	Objectif	
	Actions réalisées	
	Actions en cours	<p>La déclaration d'accessibilité comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ un état de conformité: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conformité totale : si tous les critères de contrôle du RGAA sont respectés</li> <li>▪ Conformité partielle: si au moins 50% des critères de contrôle du RGAA sont respectés ;</li> <li>▪ Non-conformité: s'il n'existe aucun résultat d'audit en cours de validité permettant de mesurer le respect des critères ou si moins de 50% des critères de contrôle du RGAA sont respectés ;</li> </ul> </li> <li>○ un signalement des contenus non accessibles, distingués selon qu'il s'agit de non-conformité avec le RGAA, de contenus exemptés ou de contenus soumis à dérogation pour charge disproportionnée. Dans ce dernier cas, les dérogations doivent être expliquées et motivées. Le signalement est assorti, le cas échéant, d'une présentation des alternatives accessibles prévues ;</li> <li>○ des dispositifs d'assistance et de contact : RGAA 4.0. Août 2019 13 /141.</li> </ul>

		<p>Un mécanisme accessible (adresse électronique ou formulaire) pour permettre à toute personne de signaler à l'organisme concerné tout défaut d'accessibilité et à une personne handicapée de demander les informations correspondantes ou une solution alternative accessible ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ la mention de la faculté pour la personne concernée de saisir le Défenseur des droits, en cas d'absence de réponse ou de solution, une fois les démarches effectuées via le mécanisme mentionné ci-dessus.</li> </ul> <p>La déclaration d'accessibilité adopte obligatoirement un format spécifique.  <a href="https://www.numerique.gouv.fr/uploads/rgaa/rgaa4-2019-exemple-declaration.pdf">https://www.numerique.gouv.fr/uploads/rgaa/rgaa4-2019-exemple-declaration.pdf</a></p>
<b>Suivi</b>	Indicateurs	
	Livrable	
	Calendrier	À programmer

**FICHE-ACTION 4.2.3****Inscrire les contraintes d'accessibilité dans les appels d'offre et cahier des charges avec les prestataires externes ou les services internes**

<b>Contexte</b>	Il est nécessaire de répondre à l'obligation légale en incluant dans nos appels d'offre et cahier des charges les contraintes d'accessibilité. Cela implique de faire référence aux normes et les standards qui définissent l'accessibilité numérique et la qualité des interfaces Web.	
<b>Acteurs</b>	Porteur	
	Contributeurs	<ul style="list-style-type: none"><li>- Structure responsable du dossier accessibilité au niveau de l'université et/ou expert dans le domaine de l'accessibilité</li><li>- Réseau des référents accessibilité</li><li>- Direction des marchés des achats</li><li>- Direction de la communication, de la culture et des événements</li><li>- Direction des systèmes d'informations</li><li>- Direction stratégie et pilotage</li></ul>
	Public visé	Grand public
<b>Description</b>	Objectif	Il s'agit de rédiger des clauses d'accessibilité qui pourront être reprises dans tout appel d'offre ou cahier des charges. Ces clauses doivent s'appuyer sur la réglementation en vigueur et les normes et standard du domaine (RGAA...).
	Actions réalisées	
	Actions en cours	
<b>Suivi</b>	Indicateurs	
	Livrable	
	Calendrier	À programmer

**FICHE-ACTION 4.2.4****Rendre les sites web institutionnels et ENT accessibles**

<b>Contexte</b>	Ouvrir un site Web accessible, au-delà d'une démarche humaine et d'une approche qualité, c'est répondre à une obligation légale, c'est respecter les normes et les standards qui définissent l'accessibilité numérique et la qualité des interfaces Web.	
<b>Acteurs</b>	Porteur	
	Contributeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comité de pilotage : refonte des sites de l'université</li> <li>- Comité éditorial composé des responsables administratifs ou communication des composantes de l'université</li> <li>- Direction de la communication, de la culture et des événements</li> <li>- Direction des systèmes d'informations</li> <li>- Direction stratégie et pilotage</li> <li>- Comités de pilotage et éditorial ENT</li> <li>- Responsable éditorial (DCCE)</li> <li>- Équipe web DSI</li> </ul>
	Public visé	Grand public Communauté universitaire : personnels et étudiants UT3
<b>Description</b>	Objectif	
	Actions réalisées	<p>Le projet de refonte des sites de l'université a embarqué le volet charte graphique, mise à niveau technique et charte éditoriale. Les ENT bénéficient d'une déclinaison de cette charte graphique.</p> <p>Les sites web institutionnels (de l'université, des composantes, des départements de formation et de quelques laboratoires ou projets / programmes pour lesquels UT3 est porteur ou partie prenante) bénéficient d'une charte graphique et d'un CMS adaptés aux standards W3C d'accessibilité.</p> <p>Travail important lors de la définition de la charte graphique pour le choix des couleurs dynamiques répondant favorablement aux normes d'accessibilité visuelles et de contrastes : choix d'une nuance de rouge pour les IUT accessibles au-delà du respect d'une charte print.</p>
	Actions en cours	Formation des utilisateurs aux bonnes pratiques et à la charte éditoriale. La responsable éditorial forme les contributeurs des sites web en leur expliquant les bonnes pratiques pour garantir une information accessible à tous et toutes, ainsi que pour la bonne lecture des sites par des

		logiciels pourmalvoyants (légende des images obligatoires).
<b>Suivi</b>	Indicateurs	
	Livrable	
	Calendrier	<p>Livraison des nouveaux sites en janvier 2020.</p> <p>Mise en ligne de nouveaux sites régulièrement au gré des demandes de création de sites web.</p> <p>Formations régulières pour les utilisateurs de K-sup.</p> <p>Livraison des ENT rentrée 2022.</p>

**FICHE-ACTION 4.2.5****Rendre accessibles les contenus de communication vidéos**

<b>Contexte</b>	<p>Le support vidéo est de plus en plus utilisé, à la fois pour les contenus pédagogiques que pour la communication. Ce format permet de rendre accessible à distance tout type d'information : conférences, cours, vidéos de communication, etc.</p> <p>Pour rendre ces contenus accessibles, il faut en prévoir le sous-titrage ou la traduction en LSF systématiquement.</p> <p>Pour les productions "maisons" cela nécessite le recrutement d'un vidéaste qui saura intégrer au montage de la vidéo, les sous-titres.</p> <p>Difficile à mettre en place pour les vidéos de captation en direct.</p>	
<b>Acteurs</b>	Porteur	
	Contributeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- VP communication et culture</li> <li>- Direction de la communication, de la culture et des événements</li> <li>- CATI FTLV (MFCA)</li> <li>- Service d'appui à la pédagogie</li> <li>- Correspondants communication des composantes</li> </ul>
	Public visé	Grand public
<b>Description</b>	Objectif	
	Actions réalisées	
	Actions en cours	<p>Le sous-titrage des productions vidéos doit être proposé pour tous les contenus produits à l'université (par et pour l'université).</p> <p>À mettre en œuvre dès que possible et intégrer les sous-titres dans chaque nouvelle vidéo produite.</p> <p>Ou à ajouter dans le cahier des charges lorsqu'on passe commande à un prestataire externe.</p> <p>Se doter d'outils facilitant le sous-titrage dans le montage des vidéos.</p>
<b>Suivi</b>	Indicateurs	Ratio : nombre de vidéos sous-titrées / Nombre de vidéos totales
	Livrable	
	Calendrier	À mettre en œuvre rapidement pour les vidéos produites en externe



# **PARTIE 5 | RECHERCHE ET HANDICAP**

**5.1 Rendre visible les activités de recherche**

**5.2 Favoriser la pluridisciplinarité et les synergies entre les laboratoires**

**5.3 Promouvoir la recherche action**

**5.4 Contrats doctoraux handicap**

# PARTIE 5 | RECHERCHE ET HANDICAP

## 5.1 Rendre visible les activités de recherche

### FICHE-ACTION 5.1.1 Assises Recherche & Handicap

<p><b>Contexte</b></p>	<p>Plusieurs sujets de recherche des unités de UT3 portent sur la thématique « handicap » : que ce soit dans le domaine de la santé, du numérique ou des SHS.</p> <p>Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toulouse mind &amp; brain institut – TMBI dont les thématiques de recherche portent par exemple sur le dysfonctionnement et pathologies neurologiques ou les interactions homme-machine, intelligence artificielle.</li> <li>- Institut fédératif d'études et de recherches interdisciplinaires santé société – IFERISS</li> <li>- L'université est partie prenante de l'Institut des Handicaps Neurologiques, Psychiatriques et Sensoriels (HoPeS)</li> </ul> <p>Au-delà de ces « groupements » plusieurs laboratoires de l'université ont des sujets de recherche en lien avec le handicap (IMT, IRIT, LAAS, CERCO, TONIC... liste non exhaustive).</p> <p>L'organisation des premières <b>Assises Recherche &amp; Handicap de l'université Toulouse III - Paul Sabatier</b> permettrait en complément ces structurations thématiques évoqué ci-dessus (cognition et cerveau ou santé et société) de proposer un espace ouvert de rencontre et de partage d'expérience entre disciplines, chercheurs et chercheuses et doctorants et doctorantes de toutes disciplines. Il est envisagé d'élargir la participation aux assises à l'ensemble de la communauté scientifique.</p>	
<p><b>Acteurs</b></p>	<p>Porteur</p>	<p>Vice-présidence recherche Vice-présidence interdisciplinarité</p>
	<p>Contributeurs</p>	<p>DSL DCCE RSU</p>
	<p>Public visé</p>	<p>Acteurs et actrices Recherche &amp; Handicap (EC C doctorants et doctorantes) Et plus largement l'ensemble de la communauté universitaire.</p>
<p><b>Description</b></p>	<p>Objectif</p>	<p>Répertorier les activités de recherche sur le handicap Améliorer leur visibilité Créer un lieu de rencontre et d'échange interdisciplinaire</p>

		Ouverture à l'ensemble de la communauté
	Actions réalisées	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Création d'un institut regroupant les unités de recherche travaillant sur la cognition et le cerveau (cf ci-dessus)</li> <li>- Création de l'institut fédératif d'études et de recherches interdisciplinaires santé société (IFERISS cf ci-dessus)</li> <li>- L'université est partie prenante de l'Institut des Handicaps Neurologiques, Psychiatriques et Sensoriels (HoPeS) (cf ci-dessus)</li> </ul>
	Actions en cours	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Communication</b> sur les thématiques de recherche et diffusion des résultats les plus significatifs</li> <li>- Organisation des premières <b>Assises Recherche &amp; Handicap</b></li> </ul>
<b>Suivi</b>	Indicateurs	<p>Nombre de participants</p> <p>Nombre d'ateliers proposés</p>
	Livrable	<p>Workshop</p> <p>Compte rendus des ateliers et des rencontres</p>
	Calendrier	2024

## 5.2 Favoriser la pluridisciplinarité et les synergies entre les laboratoires

### FICHE-ACTION 5.2.1

#### Laboratoires communs sur le thème du Handicap

<p><b>Contexte</b></p>	<p>Plusieurs sujets de recherche des unités de UT3 portent sur la thématique « handicap » : que ce soit dans le domaine de la santé, du numérique ou des SHS.</p> <p>Au-delà des actions et des projets que l'on peut trouver dans plusieurs laboratoires de recherche, certaines unités ont créé des laboratoires communs.</p> <p>À titre d'exemple, l'IRIT a créé deux laboratoires communs sur le thème du handicap :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cherchons pour voir avec l'Institut des Jeunes Aveugles (IJA)</li> <li>• Handinnov avec l'ASEI</li> </ul> <p>Le but de cette action est de développer les activités des laboratoires communs existants et favoriser le développement des activités de recherche sur / avec le handicap dans les autres domaines scientifiques couverts par l'université, soit par la création de nouveaux laboratoires communs, soit par le rapprochement avec les structures existantes via l'extension de leur activité à de nouvelles thématiques portées par ces autres laboratoires dans le cadre de projets pluridisciplinaires.</p>	
<p><b>Acteurs</b></p>	<p>Porteurs</p>	<p>présidence recherche présidence interdisciplinarité</p>
	<p>Contributeurs</p>	<p>DSL DCCE RSU</p>
	<p>Public visé</p>	<p>Acteurs et actrices Recherche &amp; Handicap (EC C doctorants et doctorantes) Et plus largement l'ensemble de la communauté universitaire.</p>
<p><b>Description</b></p>	<p>Objectif</p>	<p>Développer les activités de recherche sur / avec le handicap : Dans les laboratoires communs existants Dans les autres domaines scientifiques couverts par l'université Améliorer la visibilité des laboratoires communs Extension de l'activité à de nouvelles thématiques de recherche d'autres laboratoires pour des travaux pluridisciplinaires Ouverture à l'ensemble de la communauté scientifique et étudiante</p>
	<p>Actions réalisées</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Création du laboratoire commun « Cherchons pour voir » avec l'IJA</li> <li>- Création du laboratoire commun « Handinnov » avec l'ASEI</li> </ul>

	Actions en cours	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Prospection</b> pour la création d'autres laboratoires communs</li> <li>- <b>Communication</b> sur les thématiques de recherche et diffuser les résultats les plus significatifs</li> </ul>
<b>Suivi</b>	Indicateurs	<p>Nombre d'équipes / laboratoires impliqués</p> <p>Nombre de laboratoires communs créés</p>
	Livrable	<p>Programme de journées Sciences-Handicap organisées par les laboratoires communs</p> <p>Rapports d'activités des laboratoires communs</p> <p>Convention de création de nouveaux laboratoires communs</p>
	Calendrier	<p>Annuel : Rapports d'activités des laboratoires communs</p>

## 5.3 Promouvoir la recherche action

### FICHE-ACTION 5.3.1

#### Construire et mettre en accessibilité les contenus mathématiques en Langue des Signes française (LSF)

<p><b>Contexte</b></p>	<p>Chiffres Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation 2018 : Depuis la loi du 11 février 2005, progression de 50 % des déficients auditifs à l'université, 30 % sont atteints d'une surdité profonde.</p> <p>À l'entrée en maternelle, une étude montre qu'en moyenne, l'enfant sourd a environ 6 mois de retard dans les apprentissages mathématiques et ce retard s'accroît d'année en année. (<i>Roux, Marc-Olivier. « Surdité et difficultés d'apprentissage en mathématiques, état des lieux et problématiques actuelles », Bulletin de psychologie, vol. numéro 532, no. 4, 2014, pp. 295-307.</i>)</p> <p>Accès des étudiants sourds à l'enseignement supérieur. Rapport CPU 2016. Sign'Maths est un groupe de recherche piloté par l'institut de mathématiques de Toulouse qui a démarré en 2016 et qui regroupe des mathématiciens, des professeurs de LSF, des enseignants de mathématiques tous degrés confondus, des enseignants sourds, des linguistes et des étudiants sourds.</p> <p>Cette recherche s'inscrit dans une réflexion pluridisciplinaire qui mêle mathématiques et linguistique.</p> <p>Le projet "Sign'Maths" a été lauréat du prix Jacqueline Ferrand 2022</p> <p>Groupe de travail soutenu par le labex CIMI (centre international de mathématique et informatique) et intégré à l'institut de mathématiques.</p>	
<p><b>Acteurs</b></p>	<p>Porteur</p>	<p>Claire Dartyge, responsable du groupe de travail Sign'Maths Institut de mathématiques de Toulouse Labex CIMI Laboratoires : IMT, IRIT</p>
	<p>Contributeurs</p>	<p>Enseignants de mathématiques bilingues ou sourds, étudiants en sciences sourds, enseignants de LSF</p>
	<p>Public visé</p>	<p>Étudiants sourds et professionnels en contact avec les étudiants sourds (interprètes, enseignants)</p>
<p><b>Description</b></p>	<p>Objectif</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagner les étudiants sourds dans les études et dans l'intégration professionnelle.</li> <li>- Traduire les mathématiques en langue des signes française et les mettre à disposition du public à travers son site internet : <a href="https://signmaths.univ-tlse3.fr/">https://signmaths.univ-tlse3.fr/</a> mars 2020</li> <li>- Développer un glossaire bilingue LSF-français, comportant des définitions, des exemples et des illustrations graphiques des concepts mathématiques.</li> </ul>

		- Développer un contexte de culture scientifique dans le milieu sourd
	Actions réalisées	<p>Construction d'un signaire scientifique en LSF (créer des signes, créer des images, illustrer le signe dans une vidéo). <a href="https://signmaths.univ-tlse3.fr/?_sft_categories=tous-niveaux">https://signmaths.univ-tlse3.fr/?_sft_categories=tous-niveaux</a></p> <p>Organisation en Novembre 2021 d'un colloque sur les mathématiques en LSF à destination des professionnels, professeurs, étudiants sourds, linguistes. Colloque bilingue français-LSF en présence d'interprètes.</p> <p>Conférence sensibilisation juin 2022 : présentation des travaux de Sign'Maths.</p> <p>Journées d'études Sign'Maths, Toulouse les 20 &amp; 21 mai 2022 à l'UT3 : réflexion et échanges entre les professionnels de l'éducation, les chercheurs et le public autour des mathématiques et de leur traduction en Langue des Signes Française (LSF).</p> <p>Le projet "Sign'Maths" a été lauréat du prix Jacqueline Ferrand 2022</p>
	Actions en cours	<p>Muséographie en LSF pour le musée des Maths, Maison Poincaré à Paris (<a href="https://maison-des-maths.paris/">https://maison-des-maths.paris/</a>) - aspect développement de la culture scientifique-</p> <p>Développement d'un outil logiciel de reconnaissance des signes, (sign-spotting) -aspect accessibilité-</p> <p>Diverses conférences et ateliers de diffusions et sensibilisations ; (par exemple COPIRELEM Marseille juin 2023, rportage pour le Blob ExtraMedia etc. participation à STIM)</p>
<b>Suivi</b>	Indicateurs	Nombre de connexions sur le site internet du signaire. (environs 8 000 par mois)
	Livrable	Charte, document, rapport, outil numérique ou de communication...
	Calendrier	Période ou date de mise en œuvre, planning...

**FICHE-ACTION 5.3.2**

Projet DÉRI-Campus

<b>Contexte</b>	<p>Cherchons Pour Voir développe depuis 2015, en lien avec les professionnels de la déficience visuelle, un dispositif interactif appelé DERi-Campus</p> <p>Les personnes non voyantes et mal voyantes ont des difficultés à s'orienter sur le campus et à repérer les principaux points d'intérêts : amphithéâtres, salles de cours, bureaux administratifs...</p>	
<b>Acteurs</b>	Porteur	Laboratoire « Cherchons pour Voir » issu de la collaboration entre le centre nationale de la recherche, les trois universités de Toulouse et le centre d'éducation spécialisé institut des jeunes aveugles de Toulouse (IJA).
	Contributeurs	Enseignants de l'IJA Instructrice en locomotion de l'IJA
	Public visé	Personnels et étudiants mal voyants et non-voyants
<b>Description</b>	Objectif	<ul style="list-style-type: none"><li>- Améliorer l'accessibilité du campus pour les personnes à déficiences visuelles : aider au repérage et à la représentation de la topographie du campus</li><li>- Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap</li><li>- Développer de nouvelles technologies d'assistance afin d'améliorer l'autonomie des personnes non voyantes et mal voyantes.</li></ul>
	Actions réalisées	Conception et réalisation d'une table d'orientation : dispositif d'assistance à l'orientation et à la navigation
	Actions en cours	Finalisation du projet
<b>Suivi</b>	Indicateurs	Nombre de bâtiments inclus dans le dispositif Nombre d'utilisateurs
	Livrable	Dispositif opérationnel
	Calendrier	Rentrée 2023

## 5.4 Contrats doctoraux « handicap »

### FICHE-ACTION 5.4.1

#### Contrats doctoraux « handicap »

<p><b>Contexte</b></p>	<p>La campagne "Doctorat Handicap" est un axe fort de la politique d'inclusion menée par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, en partenariat avec les établissements d'enseignement supérieur.</p> <p>Depuis 2011, elle a permis à 236 étudiants de poursuivre leurs études de doctorats dans les différentes universités, en finançant leurs 3 années d'études ainsi que les mois de prolongation nécessaires. 30 contrats chaque année sont financés par le ministère.</p> <p>Le dispositif engage les établissements à financer un ou des contrats doctoraux fléchés "handicap" sur ressources propres. Cette recommandation vise à encourager les établissements d'enseignement supérieur à déployer une politique toujours plus inclusive.</p> <p>À l'UT3, depuis 2011, 1 ou 2 contrats par an sont financés par le ministère. À partir de 2014, obligation des établissements de financer 1 ou 2 contrats sur ressources propres.</p>	
<p><b>Acteurs</b></p>	<p>Porteur</p>	<p>Monique LEMORT - Pôle pilotage de la recherche, Responsable du service appui aux instances de la recherche</p>
	<p>Contributeurs</p>	<p>Laboratoires de recherche et Écoles Doctorales</p>
	<p>Public visé</p>	<p>Étudiantes et étudiants en situation de handicap, titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)</p>
<p><b>Description</b></p>	<p>Objectif</p>	<p>Favoriser la poursuite d'études au niveau doctoral des étudiantes et étudiants en situation de handicap, titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.</p>
	<p>Actions réalisées</p>	<p>En complément des éventuels financements attribués par le MESR dans le cadre de la campagne nationale « contrat doctoral handicap » 1 ou 2 contrats sont financés sur ressources propres de l'UT3 tous les ans depuis 2012.</p> <p>Chaque année, le nombre de dossiers déposés par des étudiantes et étudiants en situation de handicap est variable : entre 2 et 8 dossiers par campagne.</p> <p>Sur l'ensemble des campagnes : 1 seul abandon en cours de thèse.</p>

		9 demandes de prolongations ont été accordées (en général de 6 mois) : 2 par le MESR et 7 par l'UT3.
	Actions en cours	Campagne 2023 : 9 candidatures (8 demandes initiales et 1 demande de prolongation).
Suivi	Indicateurs	<p><b>Détail des campagnes de 2011 à 2022</b></p> <p><u>1<sup>ère</sup> campagne en 2011</u> (1 candidature) : 1 contrat financé par le MESR</p> <p><u>Campagne 2012</u> (5 candidatures) : 2 contrats financés par le MESR + <b>1 contrat financé par UT3</b></p> <p><u>Campagne 2013</u> (5 candidatures) : 2 contrats financés par le MESR + <b>1 contrat financé par UT3</b></p> <p><u>Campagne 2014</u> : Aucun contrat financé par le MESR + <b>2 contrats financés par UT3</b></p> <p><u>Campagne 2015</u> (1 candidature) retenue par le MESR mais le lauréat n'a pas donné suite</p> <p><u>Campagne 2016</u> (1 candidature) : financée par le MESR</p> <p><u>Campagne 2017</u> (2 candidatures) : 1 contrat financé par le MESR + <b>1 contrat financé par UT3</b></p> <p><u>Campagne 2018</u> (8 candidatures) : 1 contrat financé par le MESR + <b>2 contrats financés par UT3</b></p> <p><u>Campagne 2019</u> (3 candidatures) : 1 contrat financé par le MESR + <b>2 contrats financés par UT3</b></p> <p><u>Campagne 2020</u> (3 candidatures) : 1 contrat financé par le MESR + <b>2 contrats financés par UT3</b></p> <p><u>Campagne 2021</u> (6 candidatures) : 1 contrats financés par le MESR + <b>2 contrats financés par UT3</b></p> <p><u>Campagne 2022</u> : (6 candidatures) : 1 contrats financés par le MESR + <b>2 contrats financés par UT3</b></p>
	Livrable	
	Calendrier	Campagne annuelle



# **ANNEXES**

**ANNEXE 1 : Lexique**

**ANNEXE 2 : Textes de référence**

# ANNEXE 1 | LEXIQUE

## **Handicap**

AAH : allocation adulte handicapé

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

APA : allocation personnalisée d'autonomie

APIESH : accueil personnalisé vers l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap

BOE : bénéficiaire de l'obligation d'emploi

CAP emploi : organismes de placement spécialisés (OPS) qui a en charge l'accompagnement, le suivi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

CDAPH : *commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées*

CMI : *carte mobilité inclusion*

CRA : centre de ressources autisme

DOETH : *déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés*

ESH : étudiante ou étudiant en situation de handicap

FIPH ou FIPHFP : fonds pour l'insertion des personnels handicapés dans la fonction publique

GAHMU : groupement pour l'autonomie des étudiants handicapés en milieu universitaire

GISH : groupement interassociatif scolarisation et handicap

JNSH : journée nationale sport et handicap

LSF : langue des signes française

MDPH : maison départementale pour les personnes handicapées

PAEH : plan d'accompagnement de l'étudiant handicapé

PCH : *prestation de compensation du handicap*

PHE : pôle handicap étudiant

PRITH : plan régional d'insertion des travailleurs handicapés

PSH : personnel en situation de handicap

RAPA : rencontres en activité physique adaptée

RéAPS : réseau d'action et de prévention en santé

RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

SAHEHD : service d'accompagnement et d'hébergement pour les étudiants handicapés dépendants

SAMETH : services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

SAVS : service d'accompagnement à la vie sociale

SDPH : schéma directeur pluriannuel du handicap

## **Université / Formation / Organisation**

CA : conseil d'administration

Cac : conseil académique

CATI FTLV : centre automatisée de traitement de l'information formation tout au long de la vie

CM : chargé ou chargée de mission

CPU : conférence des présidents d'université

CRCT : congé pour recherches ou conversion thématique

CROUS : centre régional des œuvres universitaires et scolaires

CTE : comité technique d'établissement

CVEC : contribution de vie étudiante et de campus

DAEU ou DAEUB : *Diplôme d'accès aux études universitaires* - dominante scientifique

DCCE : direction de la culture, de la communication et des événements

DEVE : direction des études et de la vie étudiante

DSL : direction de soutien aux laboratoires

ENT : environnement numérique de travail

FSI : faculté des sciences et ingénierie

F2SMH : faculté des sciences du sport et du mouvement humain

JPO : journées portes ouvertes

MESR : ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

MFCA : mission formation continue et apprentissage

REH : référentiel d'équivalences horaires

RGAA : *référentiel général d'amélioration de l'accessibilité*

RSU : responsabilité sociétale de l'université

SCUIO ou SCUIO-IP : service commun universitaire d'information, orientation et insertion professionnelle

SIMPSS : service interuniversitaire de médecine de prévention et de promotion de la santé

SPSI : schéma pluriannuel de stratégie immobilière

UE : unité d'enseignement

UFT ou UFT MIP : université fédérale de Toulouse – Midi-Pyrénées

UT3 : Université Toulouse III

VP : vice-président ou vice-présidente

## **Laboratoires / Recherche:**

CHU : centre hospitalier universitaire

CIMI ou labex CIMI : centre international de mathématiques et informatique

FHU : fédération hospitalière universitaire

HoPeS : handicap cognitifs psychiques et sensoriels

IMT : institut de mathématiques de Toulouse

INSERM : institut national de la santé et de la recherche médicale

IRIT : institut de recherche en informatique de Toulouse

SFR : structure fédérative de recherche

TMBI : Toulouse mind & brain institut

ToNIC : Toulouse NeuroImaging Center

UMR : unité mixte de recherche

## ANNEXE 2 | TEXTES DE RÉFÉRENCES

**La loi n° 75-534 du 30 juin 1975** d'orientation en faveur des personnes handicapées portée par Simone Veil crée la première politique publique sur le handicap et permet de passer de la solidarité privée à la solidarité nationale.

**La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987** en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés renforce l'obligation d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap.

**Le décret du 25 août 1995** relatif au recrutement direct par la voie contractuelle.

**La loi n°2005-102 du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées s'engage en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap par l'accès « à tout pour tous » et propose pour la première fois une définition légale du handicap.

**Article 19** : « Les enseignants et les personnels d'encadrement, d'accueil, techniques et de service reçoivent, au cours de leur formation initiale et continue, une formation spécifique concernant l'accueil et l'éducation des élèves et étudiants handicapés et qui comporte notamment une information sur le handicap ».

**Article 20** : « Les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants handicapés ou présentant un trouble de santé invalidant, dans le cadre des dispositions réglementant leur accès au même titre que les autres étudiants, et assurent leur formation en mettant en oeuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études »

**Article 47** : « *Les services de communication publique en ligne des services de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent doivent être accessibles aux personnes handicapées.* »

**Le décret n°2005-1617 du 21 décembre 2005** relatif aux aménagements des examens et concours de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur pour les candidats présentant un handicap.

**La loi n°2007-1199 du 11 août 2007** relative aux libertés et aux responsabilités des universités indique que le président de l'université doit veiller à l'accessibilité des enseignements et des bâtiments aux personnes handicapées, étudiants et personnels de l'université.

**La charte Université Handicap signée le 7 septembre 2007** entre le Ministère de l'enseignement supérieur et la Conférence des présidents d'université a pour objectif de faciliter le parcours universitaire des étudiants en situation de handicap et crée dans chaque établissement une structure dédiée à l'accueil des étudiants en situation de handicap, qui sera suivie du poste de correspondant handicap.

**Le décret 2009-1272 du 21 octobre 2009** relatif à l'accessibilité des lieux de travail aux travailleurs handicapés.

**Les circulaires du 4 mars 2010 et du 27 décembre 2011** précisent ces aménagements des examens pour les candidats qui présentent un handicap.

**La charte Université Handicap du 4 mai 2012** entre le Ministère de l'enseignement supérieur et la Conférence des présidents d'université invite les universités à faire du handicap un thème

transversal intégré dans leur stratégie. Cette politique est déclinée sous forme d'un schéma directeur pluriannuel adopté en conseil d'administration.

**La loi n°2013-660 du 22 juillet 2013** relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, précise que les universités françaises se trouvent dans l'obligation légale d'adopter un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap.

**Article 47 9 :** Le Conseil académique en formation plénière [...] propose un Schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap. Après avis du comité technique, le conseil d'administration « adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le conseil académique. Chaque année, le président présente au conseil d'administration un rapport d'exécution de ce schéma, assorti d'indicateurs de résultats et de suivi »

**L'ordonnance n°2014-1090 du 26 septembre 2014 (Loi du 10 juillet 2014)** relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées, fixe des délais supplémentaires pour permettre aux acteurs de se mettre aux normes par rapport à la Loi du 11 février 2005

**Le code de la construction :** principe général d'accessibilité des locaux notamment de travail aux personnes handicapées.

**Article L111-7 :** « les dispositions architecturales, les aménagements et équipements intérieurs et extérieurs... et des lieux de travail doivent être tels que ces locaux et installations soient accessibles à tous et notamment aux personnes handicapées. »

### **Le code du travail**

**Art L323-3 :** liste les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

**Art L22-45-4 :** « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte [...] en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Circulaire SSE et circulaire aménagement des examens