

## Schéma Directeur Pluriannuel Handicap 2016-2021 Université Rennes 1

### Le contexte de l'enseignement supérieur en matière de handicap : rappel du cadre de référence

#### **Obligations générales : loi du 11 février 2005**

Obligation dans les 10 ans de rendre accessibles les locaux ouverts au public

Décret de novembre 2014 sur le plan Adap't

#### **Obligations vis-à-vis des personnels :**

Loi du 10 juillet 1987 : obligations d'employer des travailleurs handicapés à hauteur de 6% des effectifs concernant l'ensemble du monde du travail

#### **Obligations vis-à-vis du public et des étudiants :**

Loi du 30 juin 1975 : loi d'orientation en faveur des personnes handicapées prônant leur intégration en milieu ordinaire

Loi du 11 février 2005 sur les modalités d'accueil des étudiants handicapés : « l'accès à tout pour tous » et « droit à compensation » ; dispositions sur l'accès à la communication électronique

**Loi du 1 Aout 2006 avec le décret n°2008-1391 du 19 décembre 2008 relatif au droit d'auteur et aux droits voisins dans la société de l'information :** L'obtention d'un agrément permet d'adapter des documents pour les personnes atteintes d'un handicap

**AG des Nations unies du 13 décembre 2006 :** convention relative aux droits des personnes handicapées

**Charte Université/ handicap du 7 septembre 2007 :** faciliter l'accès des lycéens à l'université ; création de structures handicap dans les universités

**Circulaires du 4 mars 2010 et 27 décembre 2011 :** aménagements des examens et concours

**Charte Université/ handicap du 4 mai 2012 sur 4 ans signée par le ministère:** consolider les dispositifs handicaps, rendre plus lisible la recherche sur le handicap, permettre l'accessibilité des services

**Circulaire du 4 septembre 2012** pour la prise en compte du handicap dans tous les projets de loi

**Loi du 22 juillet 2013 :** impose la création d'un schéma directeur pluri annuel en matière de politique du handicap dans les établissements d'enseignement supérieur : il est proposé par le CAC en formation plénière au conseil d'administration, après avis du comité technique

Chaque année le président présente au CA un rapport d'exécution assorti de résultats et de suivi

### Sur le plan national

#### **Plan pluriannuel 2008-2012 commun éducation nationale et enseignement supérieur :**

- augmenter le taux d'emploi
- recruter
- accompagner les agents en situation de handicap
- améliorer l'intégration et le maintien dans l'emploi
- sensibiliser, informer et former
- désigner des correspondants handicap pour les personnels au sein de l'équipe RH

**La convention FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) 2009-2012 :**

- financement des actions prévues par le plan
- convention commune avec l'éducation nationale
- montant global de 23,8M€
- l'enseignement supérieur a consommé 1,6M€ sur les 1,8M€ prévu

**Bilan des recrutements sur la période 2008-2014 :**

- 2008 = 50 (sur 50 prévus)
- 2009 = 47 (sur 63 prévus)
- 2010 = 67 (sur 79 prévus)
- 2011 = 162 (sur 98 prévus)
- 2012 = 187 (sur 123 prévus)
- 2013 = 171 (sur 154 prévus)
- 2014 = 226 (au moins 200 par an)
- 

**Taux d'emploi 2008-2014 : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)**

- 2009 = 0,88%, 1302 BOE, taux de réponse 53%
- 2010 = 0,94%, 1405 BOE, taux de réponse 65%
- 2011 = 1,32%, 2021 BOE, taux de réponse 63%
- 2012 = 1,62%, 2495 BOE, taux de réponse 85%
- 2013 = 1,89 %, 2975 BOE, taux de réponse 85%
- 2014 = RCE : 2,32 %, 3265 BOE, taux de réponse 80%
- Non RCE : 1,76%, 140 BOE, taux de réponse 94%

**Les nouveaux éléments de contexte :**

- Le passage aux RCE et la position du FIPHFP : déclarations séparées à compter de 2015
- 1/3 de la contribution en 2015, la totalité à/c de 2016
- La loi du 22 juillet 2013 : un schéma directeur en matière de politique du handicap + des objectifs relatifs à l'obligation d'emploi
- La modification du décret du 6 juin 1984 : possibilité de recruter des MCF par la voie contractuelle

**2014-2016 période transitoire :**

- Un plan d'actions 2014-2015
- accompagnement des établissements
- production d'outils
- Une convention de partenariat 2015-2016
- formations, sensibilisation, modification de Galaxie, étude sur le vivier de recrutement
- montant = 720 000€

**2014-2016 des objectifs :**

- Recrutements : au moins 200 par an
- Taux d'emploi : 2014 : 2,20% (déclaration 2015)
- : 2,50% (déclaration 2016)
- : 2,80% (déclaration 2017)

## La situation de Rennes 1

Comme tout employeur public employant plus de 20 agents, l'Université de Rennes 1 est tenue d'employer au moins 6% de travailleurs handicapés, il s'agit des **Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)**.

A compter du 1er janvier 2015, la déclaration liée à l'Obligation d'Emploi de l'université concerne les agents employés par l'université sur plafond Etat et sur ressources propres.

L'université a désigné un correspondant handicap depuis 2013.

A la suite de l'enquête annuelle organisée au sein de l'université en 2014, 101 personnels BOE ont été recensés (78 en 2012 – 92 en 2013).

### Déclaration annuelle auprès du FIPHFP

La déclaration 2015 fait état d'un taux d'emploi direct sur l'année 2014 de 3.13% et positionne l'université de Rennes 1 au-dessus de la moyenne nationale (RCE 2.32%)

Le taux d'emploi légal est de 4,27% en 2014. Le taux d'emploi légal prend en compte les travailleurs handicapés déclarés et les dépenses donnant lieu à des unités déductibles.

Les chiffres des années précédentes ne peuvent être comparés à la moyenne nationale, puisque l'université faisait sa déclaration uniquement sur le nombre d'emplois sur ressources propres.

En 2015, l'université a déclaré un montant de contribution de 324 624,94 euros et a bénéficié d'une réduction particulière (articles 98 de la loi 2005-102 1er alinéa) de 162 878,04 euros. L'article 98 de la loi 2005-102 prévoit une réduction particulière strictement applicable aux employeurs ayant des dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur. Une fois la réduction particulière déduite du montant de la contribution déclaré, le solde à verser s'élevait à 151 746.7 euros. Pour 2015 le tiers de cette était à verser au FIPHFP, soit 50 577,24 euros.

### Aménagements de postes réalisés pour les personnels en situation de handicap.

Des aménagements de poste ont été réalisés pour 12 personnels en situation de handicap en 2014 (10 en 2013).

Ils ont porté essentiellement sur l'aménagement des lieux et des postes de travail, mais aussi sur des actions de formation spécifiques, des aménagements de fiches de postes.

### Les premiers chiffres de 2015

Le nombre de personnels BOE recensés s'élève à 111.

11 personnels en situation de handicap ont bénéficiés d'aménagement de poste.

**Le schéma directeur pluriannuel :**

L'objectif est d'élaborer un document stratégique se traduisant dans un plan d'actions qui s'inscrira dans le projet de contrat quinquennal 2017-2021 pour l'établissement et qui se déclinera dans les lettres de cadrage annuelles.

Cinq axes sont proposés pour ce plan pluriannuel:

AXE n°1 : LE RECRUTEMENT ET L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP .....	5
AXE n°2 : L'ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT DES ETUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP .....	8
AXE n° 3 : LA COMMUNICATION ADAPTEE.....	14
AXE n°4 : LA MISE EN ACCESSIBILITE DU PATRIMOINE IMMOBILIER .....	16
AXE n°5 : LA POLITIQUE D'ACHAT SOLIDAIRE.....	18

Pour chaque axe, est présenté un état des lieux de ce qui est fait actuellement et des objectifs avec des propositions d'actions à pérenniser ou à mettre en place.

## AXE n°1 : LE RECRUTEMENT ET L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

### ETAT DES LIEUX

Le taux d'emploi des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) à l'université est passé de **1.93%** en 2012 à **3.13%** en 2015.

Les aménagements de postes de travail ont représenté 4 106€ de dépenses en 2013, 9 556.63€ en 2014 et 17 834€ en 2015 (ces sommes font l'objet d'un remboursement par le FIPHFP).

A compter de 2015, les établissements passés aux responsabilités et compétences élargies devront procéder à une déclaration individuelle auprès du FIPHFP sur l'ensemble de leurs effectifs. En cas de non-atteinte du taux d'emploi de 6%, les établissements seront progressivement assujettis au paiement d'une contribution due, à hauteur d'un tiers en 2015 et pour la totalité à partir de 2016.

La base de calcul du taux d'emploi des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi est calculée à partir de plusieurs indicateurs :

- L'emploi direct des BOE
- La mise en accessibilité des locaux de l'établissement
- Le recours aux services des ESAT ou entreprises adaptées
- Le soutien de l'établissement aux étudiants
- Les personnes ressources mises à disposition pour l'accompagnement de personnels handicapés

La somme de ces indicateurs donnait en 2015 un taux d'emploi légal de 4,27%

L'établissement prévoit un taux d'emploi direct de 3.8 % en 2021, soit un taux d'emploi légal de 5 % en 2021.

**OBJECTIF**

**Améliorer le recrutement et l'accompagnement des personnels en situation de handicap**

Actions	Pilote	Calendrier	Indicateur	Cible	Moyens	
					Humains	Financiers
<b>Actions de recrutement</b>						
Recensement annuel des bénéficiaires	DRH	2016-2021	Nombre de retours annuels			
Recrutement des personnels administratifs et techniques reconnus travailleurs handicapés	DRH	2016-2021	Nombre de recrutements annuels	1 à 3 par an		
Faire appel à CAP EMPLOI pour le recrutement de personnels contractuels en situation de handicap	DRH	2016-2021	Nombre de recrutements	50% des recrutements		
Contrats doctoraux fléchés pour étudiants handicapés	DRI	2016-2021	Nombre de contrats	1 (selon appel à candidature)		
Favoriser le recrutement d'enseignants RQTH (priorité mobilité)	DRH	2016-2021	Nombre de recrutements			
Dès le recrutement d'un agent reconnu travailleur handicapé prévenir le service médical afin que l'agent soit reçu en visite médicale avant sa prise de poste	DRH				Médecin Infirmier	
Pour tout agent, informer sur les droits à demander une RQTH. Orientation AS si besoin	SMUT				Médecin Infirmier	
<b>Actions d'accompagnement</b>						
Accompagner les personnes reconnues ou dont le dossier de RQTH est en cours dans leurs démarches administratives Plaquette d'information à réaliser	DRH	2016-2021				
Accompagner les personnels BOE dans l'aménagement de leur poste de travail et suivi des travaux	SMUT	2016-2021	Nombre de dossiers	Selon besoins		

Suivi financier Mise en place d'une fiche navette entre les services impliqués	DRH SMUT					
Partenariat avec le SAMETH dans le cadre des aménagements lourds	DRH SMUT	2016-2021	Nombre d'accompagnements	Selon besoins		20 000€ sur 5 ans selon les besoins
Améliorer notre collaboration avec le service RH pour : aménagements de postes. les formations nécessaires au maintien dans l'emploi, afin de demander des d'aides pertinentes et raisonnables.	DRH et SMUT					
Améliorer notre collaboration avec le service des marchés pour proposer un aménagement à un meilleur coût.	Service des marchés Et SMUT	Septembre 2016				
Utiliser les personnes ressources du SMUT (infirmières de santé au travail) pour être l'interface lors des aménagements de postes.	SMUT Ergonomie	Rencontre avec une société d'ergonomes en vue d'une collaboration				
Actions de formation						
Mise en place de formations (dans le plan de formation) <ul style="list-style-type: none"> <li>Adaptation au poste pour les BOE ( à mutualiser avec Rennes 2)</li> <li>Accueil d'un personnel BOE</li> <li>Formation pour les référents handicap</li> <li>Formations SUPTICE</li> </ul>	DRH	2016-2021	Nombre de formations	Selon besoins 1 par an 1 par an 1 par an	A chiffrer en ETP	A chiffrer en ETP et prestation extérieure ou tutorat interne

## AXE n°2 : L'ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT DES ETUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

### ETAT DES LIEUX

Depuis 2010, date de création du Service d'Aide à la Vie Etudiante (SAVE), le nombre d'étudiants accompagnés par le pôle handicap du SAVE est en constante augmentation : 157 en 2010, 199 en 2011, 230 en 2012, 303 en 2013, 333 en 2014 et 362 en 2015 dont 50 en situation d'incapacité temporaire.

La dotation ministérielle pour l'université visant à soutenir les actions spécifiques à destination des étudiants handicapés a été de 118 000€ en 2014 et de 124 000€ en 2015. Cette enveloppe est destinée aux étudiants en formation initiale, elle ne prend en compte ni les dépenses liées aux étudiants en incapacité temporaire, ni celles liées à la surveillance des examens (tiers temps, salle isolée,... en particulier) qui sont à la charge exclusive des structures universitaires organisatrices et en particulier des enseignants (article L. 952-3 du code de l'éducation).

La charte université-handicap de 2007 a été actualisée en 2012 et définit, dans son article 3, le plan d'actions à destination des étudiants handicapés. Ce plan couvre les divers champs liés au parcours de l'étudiant et pouvant nécessiter un accompagnement spécifique : l'orientation – depuis le lycée- la formation, la vie étudiante et l'insertion professionnelle.

Le SAVE, le SIMPPS, le SCD, le SUPTICE et la DRH sont consultés pour participer aux actions liées au handicap. Ces services ont donc travaillé en commun pour proposer un ensemble d'actions cohérent avec pour objectifs :

- D'autonomiser les étudiants handicapés dans leurs apprentissages grâce à la mise en place de stratégies de compensation.
- De former et de sensibiliser les enseignants aux problématiques du handicap et à l'accessibilité aux ressources.

### OBJECTIF :

Actions	Pilote	Calendrier	Indicateur	Cible	Moyens	
					Humains	Financiers
<b>Actions sur l'orientation depuis le lycée</b>						
Envoyer les plaquettes du pôle handicap aux Proviseurs des lycées d'Ille et Vilaine	SAVE	Chaque année				
Rencontrer et informer les référents handicap des lycées	SAVE	2016-2021	Nombre de rencontres			



de l'Académie						
Informer par une lettre du Recteur les directeurs d'établissements secondaires de l'académie	SAVE	2016-2021	Nombre de rencontres			
Informer les conseillers d'orientation des CIO du Grand Ouest	SOIE/SAVE	2016-2021	Nombre de rencontres			
Informer les lycéens en participant à des rencontres type journées portes ouvertes, salon de l'étudiant...	SAVE	2016-2021	Nombre d'étudiants handicapés accueillis/an			
<b>Actions sur la formation</b>						
Définir la procédure du plan d'accompagnement des étudiants handicapés (PAEH) et le faire adopter par la commission formation vie universitaire (CFVU)	SAVE	Depuis 2012, revu en 2014				
Mettre en place une équipe plurielle avec des correspondants pédagogiques dans chaque composante	SAVE	Depuis 2012				
Evaluer la situation de handicap et définir les mesures d'accompagnement pour chaque EH	SAVE-SIMPPS-équipe plurielle	2016-2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'étudiants par type de handicap (sensoriel, moteur...)</li> <li>- Nombre d'étudiants par niveau de formation (L1, L2, L3 ...)</li> <li>- Nombre d'étudiants par composante/formation (droit,</li> </ul>			

			sciences économiques...)			
Participer aux commissions plurielles (conseil et expertise médicale sur le handicap)	SIMPPS	2016-2021	Nombre de commissions plurielles réalisées par an  Temps de préparation		10% ETP Médecin	
Renforcer les compétences de l'équipe pluridisciplinaire du SIMPPS (formation par des experts)	SIMPPS	2016-2021	Nombre de formations suivies  Nombre d'intervention d'expert			Rémunération expert
Coordonner les mesures d'accompagnement pédagogiques et aux examens	SAVE		coûts annuels des aides humaines et des aides techniques mises en œuvre			
<b>Actions sur la vie étudiante</b>						
Proposer un accompagnement sportif spécifique pour PMR et favoriser l'inclusion dans les activités proposées avec le concours d'un référent sportif handicap	SIUAPS	2016-2021				
Evaluer la situation globale de l'étudiant (vie quotidienne, sociale, santé) et préconiser les mesures d'accompagnement en lien avec la MDPH si besoin	SIMPPS	2016-2021	Nombre de visites effectuées pour chaque étudiant H et nombre de visites pour l'ensemble des étudiants		20 % ETP médecin	
Sensibiliser la communauté universitaire aux handicaps au moment des événements étudiants (opérations de	SAVE	Chaque année				

rentrée...)						
Adaptation numérique d'œuvres sous droits	SCD	2016-2020	-obtention de l'agrément de niveau 1 en 2016  -nombre d'œuvres sous droits adaptées/ an	étudiants, enseignants et autres personnels UR1, autres publics BU		
<b>Actions sur l'insertion professionnelle</b>	<b>Pilote</b>	<b>Année</b>				
Compléter le PAEH en définissant un volet insertion professionnel proposant des actions spécifiques d'accompagnement dans la recherche de stages/emplois aux EH	SOIE	2015				
Relayer les offres de stages/jobs/emplois auprès des EH suivis	SOIE	Chaque année				

Actions	Pilote	Calendrier	Indicateur	Cible	Moyens	
					Humains	Financiers
<b>La formation des enseignants et personnels</b>						
Intégration dans les formations existantes d'éléments d'information sur l'accessibilité des ressources et formations	SUPTICE	2016 - 2020	-Nombre de formations complétées	Les enseignants et personnels	20 j soit environ 1j par formation	
Formation aux missions du référent handicap dans les composantes	SAVE	2016-2020	-Nombre de formations -Nombre de personnes formées	Les enseignants et personnels	5j de préparation (SAVE/SI MPPS) 2j accompagnement SUPTICE 6j de	

					formation s/prépara tions par an	
Sensibilisation des gestionnaires Moodle et référents TICE des composantes	SUPTICE		-Nombre de séminaire organisés -Nombre de participants		3j SAVE/SIM PPS par an 2j SUPTICE préparati on par an 1j par an pour l'action SMUT	1000€ par an
Mettre en place, pour tous les personnels de Rennes 1 des actions de formation	DRH	2016 – 2020	-Nombre de formations -Nombre de personnes formées		4j de préparati on par an 2j de formation	3000€ par an pour les intervenants experts
Production de ressources en ligne de formation/sensibilisation	SUPTICE	2016-2020	-Nombre de ressources produites	Enseignant s et autres personnels	A évaluer	20000€ production/droits/auteurs /experts par an
<b>La mise en place d'un temps dédié à la prise en charge du handicap dans les commissions pédagogiques</b>						
Mettre en place les procédures de prise en charge des mesures d'accompagnement spécifique	CFVU	2016-2020	-Nombre de procédures votées	Tous	A évaluer	
Reconnaissance dans le service des enseignants référents des actions menées	CFVU		-Mise en place	référents		15h équivalent TD par référent
Mise en place de partenariats avec les structures extérieures dédiées au handicap	UR1		-Nombre de partenariats mis en place			

Mise en place d'actions de communication sur les actions menées	CFVU		-Nombre d'actions de communication menées			
<b>La mise en place d'un label « accessibilité »</b>						
Rencontrer des experts du domaine et rédaction d'un compte rendu de l'existant	SIMPPS	2016			6j médecin	3000€ déplacement et mission
Mise en place d'un label	CFVU	2018	-Label	Enseignants et personnels auteurs	A évaluer	A évaluer
<b>Mise à disposition d'outils pour les enseignants et les apprenants</b>						
Créer et maintenir des postes à équipements spécifiques et former les personnels à l'accueil de ce public spécifique	SCD	2016-2020	-Nombre de personnels formés	étudiants, enseignants et autres personnels UR1, autres publics BU	5j	7600€ /5 ans (logiciels) et 5500 €/ 5 ans (outils de lecture)
Lister des outils auteurs adaptés et les documenter	SUPTICE	2016 - 2020	-Nombre d'outils listés	Enseignants et personnels	25 j initial 5j/an	
Mettre en place des outils permettant le sous-titrage des vidéos, soit au travers du choix d'une solution vidéo le permettant, soit par un outil ad hoc.	DSI	Dépend des moyens	-Mise en place de l'outil	Etudiants	A Evaluer	A évaluer
Mettre en place une solution en ligne de lecture des contenus	DSI/SUPTICE	Dépend des moyens	-Mise en place de l'outil	Tous	A évaluer	20000€ par an

## AXE n° 3 : LA COMMUNICATION ADAPTEE

### ETAT DES LIEUX

- Actions d'information et de sensibilisation sous forme de rubriques dédiées dans des publications ciblées (livret des nouveaux personnels, rubrique sur le site portail de l'université) et d'actualités (une à deux fois par an) dans les newsletters visant les personnels et étudiants.
- Accessibilité des sites internet de l'université
  - Anciens sites sous infoglut :
    - sites anciens, conformes aux normes 2007
    - pas d'évolution depuis → forte obsolescence
  - Portail [www.univ-rennes1.fr](http://www.univ-rennes1.fr) (site le plus consulté) : respect des normes RGAA et W3C

### Contexte législatif

- Au niveau des personnels. Campagne de sensibilisation relative à l'intégration des personnels en situation de handicap lancée le 18 novembre 2015, prévue dans le cadre du plan d'insertion professionnelle des personnels en situation de handicap dans l'enseignement supérieur 2014-2015 et de la convention des partenariats enseignement supérieur FIPHFP 2015-2016.
- Au niveau des étudiants. La loi du 11 février 2005 prévoit le droit à une véritable information par un accès à la communication électronique : selon l'article 47, les services de communication publique en ligne de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics doivent être accessibles aux personnes handicapées. L'accessibilité concerne tout type d'information sous forme numérique quels que soient le moyen d'accès, les contenus et le mode de consultation.

### Perspectives

- Faire connaître la politique d'établissement sur la question du handicap et ses résultats, pour davantage impliquer la communauté universitaire dans son ensemble et pas uniquement les services spécialisés.
- Contribuer à faire progresser le regard de l'entourage professionnel et étudiant porté sur le handicap.
- Améliorer les contenus et les moyens d'accès aux informations destinées aux personnels et étudiants en situation de handicap

**OBJECTIF**

Améliorer les contenus et les moyens d'accès aux informations destinées aux personnels et étudiants

Actions	Pilote	Calendrier	Indicateur	Cible	Moyens	
					Humains	Financiers
<b>Actions de communication/sensibilisation</b>						
Présenter le schéma directeur handicap aux instances de l'université	DGS	Semest. 1 2016	Nb de présentations	Membres des instances, gouvernance		
Diffuser le schéma directeur handicap de l'université aux personnels et étudiants	Dircom	Semest. 1 2016		personnels et étudiants		
Enrichir et rendre plus accessibles les informations sur l'ENT et le site internet	Dircom	2017	Création d'une entrée et contenus spécifiques sur ENT	personnels et étudiants, futurs étudiants, partenaires		
Communiquer via les newsletters aux étudiants et personnels (exemples d'intégration réussie, services proposés...)	Dircom	2/an/newsletter	Nb de publications	étudiants et personnels		
Proposer une émission thématique sur le handicap à Radio Campus Rennes		Grille 2016-2017	Nb d'émissions	étudiants et tout public		
Réaliser une plaquette d'information à l'occasion du salon étudiant 2016	Rectorat /SAVE	2016	Nb de plaquettes diffusées	Futurs étudiants		
Relayer les campagnes nationales de sensibilisation	Dircom	2016	Supports relayés	Personnels / Etudiants		
<b>Accessibilité sites internet/intranet</b>						
Faire intervenir un expert RGAA (Référentiel Général d'Accessibilité pour les Administrations) pour valider la conformité du design et des développements effectués sur l'usine à sites	Dircom	2016	Rapport et mise en œuvre de préconisations	Public en situation de handicap		
Former les personnels en charge de la mise à jour des sites internet et intranet de l'université pour qu'ils adoptent de bonnes pratiques en matière d'accessibilité		A partir de 2016	Nb de contributeurs formés	Personnels		

## AXE n°4 : LA MISE EN ACCESSIBILITE DU PATRIMOINE IMMOBILIER

### ETAT DES LIEUX

Depuis plusieurs années, que ce soit dans le cadre du CPER (réhabilitation de locaux), ou bien des gros travaux (grâce aux enveloppes fléchées du ministère notamment), l'Université mène des actions de mise en accessibilité de son patrimoine immobilier (voir tableau ci-dessous).

Ces travaux sont en cohérence avec le diagnostic accessibilité réalisé en **avril 2011** sur l'ensemble du patrimoine et sont parfois précisés dans le cadre d'échanges avec le pôle handicap du service d'aide à la vie étudiante ou sur demande spécifique de partenaires externes (CNRS, INSERM,...) pour des personnels.

Conformément au décret du 5 novembre 2014, l'établissement a déposé son Ad'AP (**A**genda **d'**Accessibilité **P**rogrammé) en préfecture le 23/12/2015. Cet engagement sur 9 ans conduit à la réalisation de 9,127 M€ de travaux sur le patrimoine classé **ERP** (Etablissement Recevant du Public).

L'établissement se préoccupe également de la mise en accessibilité des locaux pour son personnel ou pour du personnel hébergé. Des travaux sont ainsi également réalisés dans des locaux de type **ERT** et parfois financés suite à des demandes spécifiques d'éligibilité aux fonds FIPHFP.

#### Dépenses d'investissement :

	2012	2013	2014	2015
<b>CPER</b>	4 117 107	1 385 277	2 846 667	171 170
dont accessibilité	160 000	56 000	110 000	0
<b>9009STIA03</b>	3 250 102	3 521 037	3 425 106	379 048
dont accessibilité	166 000	136 748	464 701	515 000

#### Perspectives

Les perspectives concernant l'axe patrimonial seront de réussir à réaliser l'Ad'AP tout en maintenant les efforts sur les bâtiments ERT.



**OBJECTIF**

**Rendre accessible les locaux**

Actions	Pilote	Calendrier	Indicateur	Cible	Moyens	
					Humains	Financiers
Réalisation des tranches de travaux prévus dans l'Ad'AP(sur 9 ans)	DRIm	1 tranche /an	Ratio de m <sup>2</sup> accessible / total		existant	9,127 M€ sur 9 ans
Réalisation de travaux d'aménagement de bâtiments et de postes pour les personnels.	DRIm		idem		existant	50 000 € /an
Etablir un rapport annuel de réalisation des travaux	DRIm				existant	1 rapport annuel
Démarche de recherche de subventions pour l'amélioration de l'accessibilité	DRIm / DGS					

## AXE n°5 : LA POLITIQUE D'ACHAT SOLIDAIRE

### ETAT DES LIEUX

La commande publique est d'une part un levier dans l'insertion professionnelle des personnes en situation d'handicap. En effet, certaines dispositions réglementaires et notamment l'article 15 du Code des Marchés Publics offrent la possibilité que certains marchés ou lots d'un marché soient réservés à des entreprises adaptées (EA) ou à des ESAT (établissements et services d'aide par le travail) ou structures équivalentes. De plus, une cartographie du secteur adapté au plan régional et les outils d'optimisation des bonnes pratiques des établissements publics en matière d'achat responsable existent déjà : certains acteurs locaux (Rennes métropoles, Fédérations d'entreprises adaptées ...) ont mutualisé des compétences et moyens en créant un guichet unique des clauses sociales. Cette structure locale émet des propositions pertinentes et déjà éprouvées en matière d'achat public responsable, notamment dans les Travaux (construction, réhabilitation de bâtiments, dans les Services (nettoyage, gardiennage, entretien d'espaces verts, travaux d'impression) et les Fournitures (traiteurs, plateaux repas).

Le PMPA s'est d'ores et déjà rapproché du guichet unique des clauses sociales afin de mettre en place des actions sur quelques segments d'achat en 2016 et 2017.

D'autre part, la commande publique permet de répondre aux besoins des personnels et étudiants en situation de handicap pour qu'ils puissent disposer d'un aménagement personnalisé de leur poste de travail. C'est notamment l'objectif d'un premier accord cadre porté par le Ministère des Affaires Sociales et de la Santé visant l'acquisition de matériels et logiciels informatiques et de fourniture de services de télécommunications pour personnes en situation de handicap.

Le PMPA s'est chargé de la procédure pour intégrer l'Université à ce groupement en 2015, ainsi que de la notification des marchés subséquents. Par conséquent, le PMPA pourra dorénavant en assurer le suivi d'exécution et établir une cartographie sur ce segment d'achats si besoin.

### OBJECTIF

**Favoriser les bonnes pratiques d'achats solidaires et renforcer nos partenariats économiques**

Actions	Pilote	Calendrier	Indicateur	Cible	Moyens	
					Humains	Financiers
Renforcer le recours aux ESAT-EA (établissements et services d'aide par le travail et entreprises adaptées)	DAFPA	Dès 2016	Nb prestataires			
Insérer des clauses sociales dans les marchés publics ou l'installation de lots réservés	DAFPA	2016-2021	Nb de marchés publics concernés/an			

Accroître notre connaissance du secteur économique en matière d'acquisition de services et fournitures pour les personnes en situations de handicap	DAFPA	2016-2021	Nb de rencontres et partenaires			
---	-------	-----------	---------------------------------	--	--	--

## ANNEXE

### Détail des actions axe 2 sur l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap

#### La formation des enseignants et personnels

> Intégration dans les formations existantes proposées d'informations sur l'accessibilité des ressources et formations.

Cette action consiste à reprendre l'ensemble des formations proposées par le SUPTICE aux enseignants dans le cadre du catalogue des formations et de vérifier comment y sont intégrés les éléments cités ci-dessus. Si nécessaire, évaluer comment intégrer ces éléments dans les formations à venir.

Evaluation :

20 jours : 1 jour par formation pour reprendre les contenus et les adapter.

> Formation aux missions de référent handicap dans les composantes

Mettre en place, pour tous les référents, une formation proposée par le SAVE et le SIMPPS en collaboration avec le service de formation de la DRH ou le SCD.

Evaluation :

5 jours de préparation pour la formation SAVE/SIMPPS (Définir les contenus et les intervenants)

2 jours accompagnement SUPTICE

Nombre de formations par an : 2

2 jours de préparation par formation

> Sensibilisation des acteurs liés au SUPTICE

Prévoir une sensibilisation des gestionnaires Moodle et référents TICE des composantes en lien avec le SAVE et le SIMPPS.

Le SUPTICE collabore avec différents correspondants dans les composantes (gestionnaires Moodle et référents TICE). Ces correspondants sont amenés à travailler avec des équipes enseignantes potentiellement concernées par la gestion d'étudiants en situation de handicap (déclarés ou non) et à la gestion des tiers-temps associés. Il est proposé d'organiser des ateliers et/ou des ressources en ligne pour les aider à gérer ces situations et mettre à disposition les bons outils. Il y a actuellement 2 séminaires annuels prévus pour les gestionnaires Moodle, un temps pourrait être consacré à cette sensibilisation selon un rythme à déterminer (une fois tous les 2 ans par exemple car les gestionnaires ne changent pas beaucoup).

Evaluation par séminaire (3 à prévoir sur 5 ans) :

N jours de préparation SAVE / SIMPPS

2 jours de préparation SUPTICE

1 jour de séminaire

1000€ de consommables

> Formation des acteurs

Mettre en place, pour tous les personnels de Rennes 1, en lien avec le SAVE et le SIMPPS, une formation et une information sur :

- Les différents types de problèmes rencontrés (types de handicap)
- La posture à adopter
- Les ressources disponibles (humaines et matérielles)
- La loi
- La politique mise en place par l'établissement
- La mise en place des équipes plurielle

Evaluation :

2 formations par an

Définir les contenus et les intervenants

>Création des ressources

En complément de cette sensibilisation proposée par le SAVE et le SIMPPS, le SUPTICE pourra contribuer à la création de supports de formation/information à destination des référents handicap des composantes et des personnels consultables en ligne.

Evaluation :

Nombre et volume des actions de sensibilisation à évaluer

Définir les contenus et les intervenants

Forfait annuel à évaluer pour la création des supports

**La mise en place d'un temps dédié à la prise en charge du handicap dans les commissions pédagogiques**

(représentants équipe plurielle + représentants CFVU )

>Cette commission qui dépendrait du CFVU aurait pour objectif de mettre en place, et mettre à jour, les procédures de prise en charges des mesures d'accompagnement spécifique (identifier les matériels, mise à disposition de matériels, accès aux examens et aux cours, modalité de gestion des tiers-temps).

Evaluation :

? jours de préparation par le SAVE

>Par ailleurs, elle pourrait s'accompagner d'une reconnaissance dans le service des enseignants référents des actions menées dans le cadre de la prise en charge et du suivi des étudiants et des équipes plurielles, ainsi qu'une lettre de mission idoine.

Evaluation :

15h équivalent TD par enseignant

>Mise en place de partenariats favorisant les transitions pré et post-université

- Partenariat rectorat sur la liaison lycées – universités :
- Partenariats entreprises pour travailler l'insertion professionnelle
- Partenariat MDPH pour la complémentarité de l'accompagnement
- Partenariat avec des organismes spécialisés dans la prise en charge des personnes handicapées : CMP, ...

>Mise en place d'actions de communication sur les actions menées

- Participation à des colloques ou séminaires dédiés

### **Les outils mis à disposition des enseignants et des apprenants**

> Outils auteur

- Lister les outils permettant de produire ou de faciliter l'accessibilité des ressources.
- Construire une liste d'outils recommandés pour la création des ressources pédagogique et mettre en place un ensemble de tutoriels sur les bonnes pratiques à avoir avec ces outils pour prendre en compte les contraintes d'accessibilités, aussi bien au niveau technique (formats) qu'éditorial (doubler une vidéo par un texte par exemple).

Evaluation :

Sélection : 5 jours

Documentation : 20 jours

Actualisation annuelle : 5 jours

>Adaptation numérique d'œuvres sous droits

4 personnes du SCD impliquées, ETP en fonction des demandes de numérisation, estimés à 20 jours/an pour la mise en place du service, puis 15 jours/an pour les 3 BU.

Mises à jour régulières des logiciels et matériels disponibles sur les 3 postes informatiques adaptés, pour lecture des documents numérisés :

- Lecture vocale Jaws 2500€, renouvellement 2 fois sur 5 ans
- Agrandissement des caractères Zoomtext 800€, renouvellement 2 fois sur 5 ans
- Dictée vocale Dragon 510€, renouvellement 2 fois sur 5 ans
- Word 150€, renouvellement 2 fois sur 5 ans
- Téléagrandisseur Lecteur-numériseur Zoom-Ex 3600€ /unité, renouvellement tous les 10 ans, soit 5500 sur 5 ans.

#### > Sous-titrage vidéo

- Mettre en place des outils permettant le sous-titrage des vidéos, soit au travers du choix d'une solution vidéo le permettant, soit par un outil ad 'hoc.

Ce critère doit rentrer dans le choix d'une solution de serveur vidéo, ou faire l'objet d'une solution dédiée si ce critère est trop contraignant et trop coûteux pour être intégré dans le choix d'une solution vidéo. Un outil dédié sera alors préféré et devra faire l'objet d'un marché spécifique.

En complément, des étudiants pourraient être rémunérés pour compléter/corriger les sous-titres produits automatiquement.

Evaluation :

Impossible à évaluer en l'état, dépend de la solution vidéo retenue.

#### > Lecteur de contenus

- Mettre en place une solution en ligne de lecture des contenus permettant de rendre accessible les contenus textes depuis n'importe quel poste sans nécessité d'avoir un logiciel spécifique installé.

L'objectif est de disposer d'un outil en ligne permettant de lire les contenus pédagogiques numériques mis à disposition par l'établissement au travers de sa plateforme de téléformation. L'étudiant pourra choisir de lancer la lecture de la ressource et n'aura pas besoin d'un logiciel dédié sur son ordinateur. Il pourra alors entendre le contenu s'il dispose d'un casque audio depuis n'importe quel ordinateur mis à disposition par l'établissement.

Evaluation :

Des solutions existent pour environ 20000€ par an en abonnement (ex : ReadSpeaker).

### **La mise en place d'un label « accessibilité »**

Ce label prendrait la forme d'un logo que l'enseignant pourra apposer à son espace de cours ou dans sa ressource pédagogique si elle respecte les critères d'accessibilité. Il est donc nécessaire de lister les critères permettant la délivrance de ce label.

Ce label pourrait avoir plusieurs niveaux :

Niveau 1 : L'enseignant peut l'apposer lui-même s'il estime avoir respecté les consignes d'accessibilité

Niveau 2 : La ressource est vérifiée par un outil automatique qui certifie l'accessibilité technique

Niveau 3 : La ressource est vérifiée par un comité qui labellise la ressource en se focalisant sur les formations accueillant ce type public.

Pour sa mise en place il est nécessaire :

- De rencontrer des experts du domaine
- De Voir quels labels existent déjà
- De se baser sur les obligations légales

Evaluation :

Temps de prospection : N jours

Intervention d'experts : x €

Mise en place des critères : n jours

Mise en place des outils techniques de validation : n jours

Mise en place du comité éditorial : n jours

Construction du label : n jours